

函館市役所労働組合連合会との交渉の概要

- 交渉日時 平成31年3月13日（水）14：00～14：40
- 交渉場所 市役所8階第2会議室
- 出席者 当局側 中林副市長，企業局長，病院局長，他 計17名
組合側 長谷川中央執行委員長，他 計9名

交渉項目	2019春闘要求に係る回答について
交渉要旨	<p>(組合) 冒頭，様々な課題に対する労使協議，合意の考え方について聞きたい。</p> <p>(当局) 労使協議については，これまでも労使対等の意見交換および交渉の場として位置付けており，今後も，提案に係る趣旨や内容についての説明をしっかりと行うなど，誠心誠意，交渉を重ね，労使間での合意が得られるよう努力したい。</p> <p>(組合) 人事院勧告と給与改定のあり方について聞きたい。</p> <p>(当局) 人事院勧告に基づく給与改定は，給与法改正案の内容や審議状況を確認した上で，給与改定を行わなければならないものと考えている。</p> <p>(組合) 時間外勤務を上限規制するため，労働基準法や人事院規則が改正されたが，市では，どのように対応するのか聞きたい。</p> <p>(当局) 本市においても，36協定の締結対象となる職場については，あらかじめ新設された上限規制の範囲内で，協定を締結する必要がある，今後，各対応組合や各職場ごとに協議したい。 それ以外の職場についても，4月から国家公務員の制度に準じた上限規制を導入し，引き続き，超過勤務の縮減や長時間労働の是正に取り組み，健康確保やワーク・ライフ・バランスの実現に努めたい。</p> <p>(組合) 職員の時間外勤務時間の適正な把握や心身の健康確保，健康管理についてどのように考えているのか聞きたい。</p>

(当局)

職員の長時間勤務に係る健康障害防止対策としては、これまでも時間外勤務等時間数の基準を超過した職員全員に対して、産業医による面接指導等を実施している。

この度の働き方改革関連法の趣旨を踏まえ、平成 31(2019)年度から、面接指導等の対象となる時間外勤務等時間数の基準を引下げるほか、管理職の職員についても時間外勤務等の状況を把握し、面接指導等の対象とすることを予定している。

今後においても、職員の超過勤務状況の適正な把握と心身の健康確保に努めたい。

(組合)

4月からの改正労働基準法の施行に伴い、年5日以上の有給休暇取得の義務化に関して、どのように対応するのか聞きたい。

(当局)

地方公務員は、職場によって改正労働基準法の適用の有無が異なるため、本市における具体の対応については、今後、対応組合との個別協議になるが、市長部局では、毎年9月末時点で取得日数が5日に達していない職員に対し、管理職から取得を促すなど必要な措置を講じていきたいと考えている。

(組合)

定年延長に関し、職員の退職後の雇用対策をどのように考えているのか聞きたい。

(当局)

昨年8月に人事院から示された方針の内容としては、当分の間、60歳を超える職員の年間給与は60歳前の7割水準に設定する。役職定年制を導入する。定年が65歳までとなるまでの間、暫定再任用制度により、65歳までの雇用を確保する。というものである。

ただし、現在のところ導入時期等も含めて制度の詳細が決定していないため、市としては、引き続き、国の動向を注視したいと考えている。

(組合)

再任用制度について、今後の制度のあり方や運用面など、どのように考えているのか聞きたい。

(当局)

再任用制度は、定年退職者の雇用と年金の接続を図るために、年金の支給開始年齢に達するまでの間、希望する職員について、原則として全員、再任用する方針とし、その任期は、定年退職者の知識・経験を効果的に活用していく観点から、3年、63歳までの任用を基本としている。

今後も、公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、再任用を継続し、支給開始年齢の引き上げに連動して任期の更新期間も延長したいと考えている。

(組合)

来年4月からの会計年度任用職員制度の導入までの手続きやスケジュールについて聞きたい。

(当局)

現在、会計年度任用職員制度の導入に向け準備を進めているところであり、本年の第2回もしくは第3回の市議会定例会において条例を改正し、遅くとも本年12月迄には、会計年度任用職員の募集、あるいは選考などの採用活動を行いたいと考えている。

(組合)

函館市における会計年度任用職員の配置の基本的な考え方、さらに勤務形態についてどのように考えているのか聞きたい。

(当局)

会計年度任用職員は、非常勤の職であるため、その職務内容や責任の程度については常勤職員とは異なり、組織の管理・運営自体に関する業務や、財産の差押え、許認可など、いわゆる本格的業務には従事できないが、それ以外の業務については、基本的に従事可能であると考えている。

現在、各部局において業務分析を行っており、常勤職員が担うべき本格的業務とそれ以外の業務に区分したうえで、会計年度任用職員の勤務形態や配置数など、各職場ごとに適正な体制のあり方について、検討を進めているところである。

(組合)

会計年度任用職員の勤務条件や労働条件の細かい部分については、具体的などころまで検討が進められていると思うが、その進捗や、関係団体とどのような協議が行われているのか聞きたい。

(当局)

会計年度任用職員の具体的な制度設計の進捗状況については、制度導入までに各地方公共団体が実施しなければならない事項のうち、臨時・非常勤職員の実態の把握、改正法の趣旨を踏まえた職の整理は、概ね終了している。

現在は、会計年度任用職員を効果的に活用した新たな組織体制のあり方や具体の配置数などについて、庁内検討を進めているところであり、今後、「事務事業・組織機構の見直し」の機会に、対応組合と協議したいと考えている。

また、会計年度任用職員の任用や勤務条件等については、検討中の案について対応組合等への説明会を開催するなど、具体の制度設計を進めているところである。

(組合)

自治体関係労働者に関して、委託先や指定管理先で働く労働者の雇用環境や労働条件の確保、あわせて委託料や管理料の積算基準の考え方について聞きたい。

(当局)

委託先や指定管理先における従事者の賃金について、市が深く関与することは難しいものと考えているが、労働条件を守ることは、委託業務の適正な履行、品質の確保を図る観点からも、重要なものと認識をしている。

委託料の積算にあたっては、その職制や業務内容に応じた賃金を適切に見積もっているほか、契約書への労働関係法令遵守条項の明記、特に人的要素の高い業務への最低制限価格制度の導入など、様々な取り組みを行っているところである。

(組合)

再任用職員については、一部で雇用期間が4年、5年と長くなっているケースも見られるため、しっかりとしたルールづくりが必要ではないか。秋までに整理をして欲しい。

会計年度任用職員制度については、企業局や病院局にも大きく関わってくる課題なので、現在の嘱託職員も含め、しっかりと協議をして欲しい。

自治体関係労働者に関しては、民間企業では賃金を多少上げても人材を確保できない状況にあり、以前のように経営が厳しいから賃金を抑制するという時代ではなくなっていると思う。

行政側からも、賃金の底上げや働き方の見直しについて、力添えして

	<p>欲しい。</p> <p>(当局)</p> <p>自治体関係労働者については、待遇を改善しなければ、人材確保はかなり難しいと思う。そのことは委託先や指定管理先に伝えたいし、労働関係法令の遵守など契約内容を履行するよう、あらためて徹底したい。</p>
交渉結果	交渉終了
備考	

(総務部行政改革課 平成31年(2019年)3月29日現在)