

函 総 行

平成31年(2019年)3月11日

函館市役所職員労働組合

執行委員長 長谷川 義 樹 様

函館市長 工 藤 壽 様



2019春闘要求書について(回答)

このことについて、下記のとおり回答いたしますので、よろしくお願
いいたします。

記

1～3 給与(基本賃金、諸手当、初任給の改善)

本市職員の給与制度につきましては、地方公務員法に定める均衡の原則のもと、人事院勧告に基づく国の取扱いを基本としてきたところであり、平成27年4月には、国の取扱いを基本としながらも、地域の民間給与の反映と、より職務・職責に応じた給与体系の構築を目的として、一職一級制の導入など新たな給与制度への転換を図ったところであります。

また、人事評価制度につきましては、平成24年4月に本格導入し、その評価結果を勤勉手当および昇給に反映しているところであり、評価結果を人事給与上の処遇や職員の能力開発等に反映させることにより、組織の活性化および公務能率の向上を図ってきております。

さらに、地方公務員法の一部改正により、平成28年4月からは、地方公務員についても国家公務員と同様、人事評価制度の導入により能力および実績に基づく人事管理の徹底を図ることとされたことから、本市におきましても、人事評価制度の基本的な仕組みを維持しながら、

これに対応した制度の一部見直しを行ったところであり、評価制度の信頼性と実効性を高めていくため、今後も運用上の課題等について検証しながら、人事評価制度の充実を図ってまいりたいと考えております。

なお、諸手当や初任給の改善については、国の取扱いを基本としているところでありますので、見直すことは難しいものと考えております。

4 労働時間の短縮

労働時間については、これまで同様、国家公務員の勤務時間に準拠することを基本としてまいりたいと考えております。

また、時間外勤務の縮減については、毎年度「時間外・休日勤務の縮減に関する指針」を定め、周知を図ることにより、管理職のマネジメントや職員の意識を高めるとともに、ノー残業デーや週休日・休日勤務の振替えの徹底のほか、始業時間の弾力的な設定による時差勤務の活用など、様々な対策を進めてきたところであり、今後も、各部における時間外勤務の実態を踏まえながら、さらなる時間外勤務の縮減に向けて、より実効性のある対策を検討してまいりたいと考えております。

本市における時間外勤務の上限規制につきましても、労働基準法の定めや国家公務員における規制の内容を踏まえ、適切に設定してまいりたいと考えております。

5～7 休暇制度の充実、両立支援のための休暇等の新設・充実、女性労働者の労働条件の充実

休暇制度や育児・介護の両立支援につきましても、これまで年次休暇や夏季休暇の計画的な取得を促進するとともに、時間休暇制度や介護休暇、子の看護のための休暇の導入、拡充など制度の充実を図ってきたほか、育児休業の取得要件の緩和や臨時職員による代替措置の実施などに取り組んできたところであり、平成28年度からは、育児・

介護休業法の一部改正等に対応した育児休業および介護休暇の見直しを行ったほか、育児または介護を行う職員の早出遅出勤務についても、試行時から対象職員の範囲を拡大した上で、本格実施しているところでもあります。

今後におきましても、職員のワーク・ライフ・バランスの実現のため、次世代育成支援や女性職員の活躍などの観点を踏まえながら、各種制度の充実に努めるとともに、休暇等を取得しやすい環境づくりに取り組んでまいりたいと考えております。

8. 労働安全衛生の充実

職場の安全衛生管理体制については、職場安全衛生委員会の定期的な開催に努め、さらなる充実を図ってまいりたいと考えております。

健康管理体制については、未受診者へ文書や電話による受診勧奨を徹底し、各種健康診断の受診率向上に取り組むほか、健診事後の保健指導の強化に加え、特定保健指導についても継続して利用率の向上を図ってまいりたいと考えております。

また、長時間勤務による健康障害防止のための産業医の面接指導等や臨床心理士によるカウンセリング、保健師による健康相談、全職員を対象としたストレスチェックのほか、若手職員や管理職向けの研修の実施など、引き続きメンタルヘルス対策の推進に努めてまいりたいと考えております。

ハラスメント防止対策につきましては、これまでハラスメント相談窓口を設置するとともに、職員向けパンフレットの配付や研修などを通じた職員への意識啓発に取り組んできたところであり、平成29年度からは、新たに妊娠・出産・育児または介護に関するハラスメントについても職場において留意すべき具体的な言動等についての職員周知を図るとともに、管理職員を対象としたハラスメント防止研修を実施したほか、外部相談窓口の新設による相談体制の拡充に取り組んだところでもあります。

今後におきましても、ハラスメントのない快適な職場環境の実現のため、引き続き職員への意識啓発等に努めるとともに、適切な防止措置を講じてまいりたいと考えております。

9 高齢者の雇用対策

本市におきましては、国からの要請を踏まえ、平成26年度から、定年退職者が公的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は原則として再任用する方針としたところであり、今後も定年延長を含めた国の動向を注視しながら、定年退職者の雇用と年金の連携について適切に対応してまいりたいと考えております。

10 会計年度任用職員制度の確立

新たな会計年度任用職員制度の構築につきましては、現在、その作業を進めているところであり、具体の勤務条件等につきましては、法律改正の趣旨や、総務省による各地方公共団体への技術的な助言（事務処理マニュアルなどの各種通知）の内容のほか、臨時・非常勤職員に係る現行の勤務条件など、本市における実情等も十分に踏まえながら、改正法による関係規定に基づき、適切に決定してまいりたいと考えております。

11 自治体関係労働者の賃金・労働条件の改善

市発注業務における従事者の適正な労働環境確保に向けた取り組みは必要であると考えており、平成20年度からは、締結するすべての業務委託の契約書において、労働関係法令遵守の条項を盛り込むこととしたほか、清掃・警備などの人的要素が高い業務において、最低制限価格制度を導入し、さらに入札の際には、入札参加者全員から、労働関係法令遵守の「確約書」の提出を求めるとともに、落札業者からは「積算内訳書」の提出を求めています。

また、平成26年度からは、人的要素の高い業務委託において、支払賃金や社会保険、労働保険の加入状況、定期健康診断の受診状況を確認するなど、適正な労働環境の確保に努めてきております。

市が発注する業務委託等における受託業者と従業員との雇用契約につきましても、市が関与しづらい面があるものと考えておりますが、業務委託の遂行にあたりましては、当然、労働関係法令が遵守され従業員の適正な労働条件が確保されなければならないものと考えております。

すべての契約を調査の対象とすることは物理的に困難ではありますが、平成26年度からは、清掃・警備や学校給食調理業務などの人的要素が高い業務委託において、地域別最低賃金額引上げ後、業務従事者に対する支払賃金や社会保険、労働保険の加入状況、定期健康診断の受診状況について毎年確認しております。

これまで本調査において、法令違反が認められた例はありませんが、仮に、函館市競争入札参加資格業者が法令違反等を犯した場合、その内容が本市の指名停止措置要綱に該当すると判断されれば、指名停止の措置をとることとなります。

業務委託につきましても、建設工事のような積算の基準となる労務単価が示されておらず、また、業種や業務形態、履行の難易度などは多種多様であるため、その積算にあたりましては、発注しようとする業務ごとに、その内容等を精査し、適正な人件費を計上するよう努めているところであり、市職員の給与改定に連動して人件費を計上するなどの統一した積算基準を設定することは困難なものと考えております。

また、賃金・労働条件を明確にし、事業者に対して最低賃金以上の賃金支払を義務付けるものは、現状では「公契約条例」のみでありますが、実効性の確保や労務単価の設定方法、契約後の調査方法などの課題もあるものとして認識しております。

平成28年12月に旭川市が制定した公契約条例は、独自の最低賃金を設定しない「理念型」の公契約条例であります。昨年11月に

検討結果報告書が取りまとめられ、その中では、賃金条項の設定について、定めるべきとする意見がある一方、適用できる契約が限られることや、同一事業者内でも公契約に従事した者と従事していない者との間で賃金に差が生じることが想定され、同一労働同一賃金の観点から問題があるとの意見もあったことから結論には達しておらず、市といたしましては、旭川市を含む他の自治体の取り組みを注視しながら、今後とも随時調査してまいりたいと考えております。