

函館市役所労働組合連合会との交渉の概要

- 交渉日時 令和2年3月11日（水）16：00～16：55
- 交渉場所 8階第2会議室
- 出席者 当局側 谷口副市長，企業局長，他 計15名
組合側 長谷川中央執行委員長，他 計8名

交渉項目	2020春闘要求に係る回答について
交渉要旨	<p>(組合)</p> <p>新型コロナウイルス感染拡大の影響と対策で，市民対応の最前線だと思われる保健所と病院職場において職員の勤務体制と市民対応の現状について聞きたい。</p> <p>(当局)</p> <p>保健所では，感染予防に係るホームページなどでの市民周知をはじめ，医療機関等との連携のほか，濃厚接触者の調査などの業務が新規に増加している。</p> <p>また，1月中旬の国内での感染者確認を受け，1月下旬から相談窓口を設置し，平日夜間や土曜日に開設しており，その運営にあたっては，所管の保健予防課の職員だけでなく保健福祉部内の職員が輪番で対応するという体制としている。</p> <p>なお，相談件数の状況として，2月下旬をピークに現在では減少傾向となっている。</p> <p>病院局では陽性患者が，市立函館病院の感染症病棟に入院することになったことから，同日より24時間体制での対応をとることとし，感染症対策専門チームに加え，一般の患者に直接対応することのない管理職の看護職員と事務職員が交代で対応をすることとした。</p> <p>その後，入院患者が複数となり，対応が長期化する見込みとなったことから，事務的な部門にいる看護職員などを加え，感染症病棟での対応者を増やして24時間対応を行ってきた。</p> <p>また，市立幼稚園・小・中学校等が休校となり，外来を中心に子どもの世話を取らざるを得ない職員が多発し，病棟の職員を外来への応援に送ったほか，医師の協力も得て，採血や外来の診察などに支障が出ないよう病院一丸となって対応した。</p> <p>なお，現時点の感染症病棟の状況は，全ての患者が退院したため，体制は縮小しつつも，緊急時に対応できるよう準備はしている。</p> <p>(組合)</p> <p>このウイルスの感染拡大に関して，特に，職員のサービスの取扱について，</p>

この間、国の方から様々な通知が発出されていると思うが、それらを踏まえ、函館市の状況について聞きたい。

(当局)

嘱託職員、臨時職員を含めた全ての職員を対象とし、職員が感染した場合には病気療養休暇を与え、職員が濃厚接触者と特定された場合や、同居する家族等が濃厚接触者と特定された場合などは、自宅での待機を要請し、その間は職務に専念する義務を免除するという事で早期に決定した。

その後、総務省からの通知があり、職員またはその同居の親族等に発熱等の風邪症状がみられ、勤務しないことがやむを得ないと認められる場合や、小学校等の臨時休業その他の事情により、子の世話のため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合には、当分の間の制度として、有給の特別休暇を認めることとし、各職員に周知した。

(組合)

この春闘要求や人事給与制度に係る課題等に対する労使協議の考え方について聞きたい。

(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、対応してきたものと認識しており、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、最大限努力していきたいと考えている。

(組合)

会計年度任用職員制度の運用について、報道では、期末手当の支給を含めた処遇改善のために、金額1,738億円の地方財政措置がされるというが、その内容について、今時点でわかるようなものがあれば、教えていただきたい。

(当局)

会計年度任用職員制度の施行に伴う期末手当の支給等に要する経費について、国から令和2年度普通交付税の算定に含まれることは、通知されているところであるが、実際の算定方法等については、詳細が現時点において明らかにされていないということもあり、現時点では内容を把握していない状況である。

(組合)

4月から配置される会計年度任用職員の採用試験や面接は既に終了していると思うが、現段階の各職場における人材確保の状況を聞きたい。

(当局)

令和2年度の会計年度任用職員の採用試験は終了しており、今回の採用試験では、40の業務・職種で採用予定数を88名で募集し、採用予定数に満たない職種が5つあり、7名が不足している。

今後、不足を生じている職種のうち、資格を必要とする職種については、選考採用の手続きを進め、資格を必要としない職種については、配置予定部局と協議をしながら、例えば事務補助等職による補充など、速やかにハローワークを通じた募集などを行って人材を確保したい。

(組合)

会計年度任用職員の時間外勤務の取扱いについて、確認をしたい。

(当局)

現行の嘱託職員は、基本的には定められた労働時間で勤務してもらうことで運用しており、会計年度任用職員においても、同様だと思っているが、緊急、臨時の業務が発生してやむを得ないという場合には、常勤職員と同様に、時間外勤務を命ずることも考えられる。

(組合)

次に、4月から制度運用が開始されるが、制度の実務や詳細の運用方法について、これまでどのように各職場のほうに周知をしてきたか。

(当局)

会計年度任用職員の勤務時間、年次休暇の扱い、また報酬や各種手当などについては、マニュアルを作成し、2月27日に、庶務担当者向けの説明会を開催して説明している。今後も、マニュアルを充実させていきたい。

(組合)

勤務時間の適正な把握、さらに時間外勤務の縮減策について改めて考え方を聞きたい

(当局)

管理職員のマネジメントのもと、これまでも、事務事業の見直しや職員間における業務の適切な対応、弾力的な職員配置を行うことにより、

時間外勤務の縮減に努めてきたが、そのうえで、職員一人ひとりの業務内容や実際の勤務時間を適切に把握することは重要であると考えている。

職員の勤務時間を把握する手法は、現在本市が進めている、行政事務のAI・ICT化の中で、客観的なデータを効率的に収集できる方法があると考えており、この中で検討を進めていきたいと考えている。

(組合)

再任用職員の配置状況について、今年度の配置と来年度の配置予定数を聞きたい。

(当局)

令和元年度は、消防士および市費負担教員を除き、111名の再任用職員を配置したのに対し、令和2年度では、これらの在職する再任用職員のうち、任期満了となる者を除いた89名と今年度の定年退職予定者57名を合わせた146名のうち、希望があった107名を全員再任用することとしている。

配置先は、市長部局等で82名、企業局で7名、病院局で18名を予定している。

(組合)

国における定年延長の動向を踏まえて、再任用制度の運用改善について何か考えがあれば伺いたい。

(当局)

再任用制度については、国からの要請に基づき、定年退職者の雇用と年金の接続を図る観点から、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、職種や職歴を問わず全員を再任用してきた。

また、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、少なくとも再任用3年目までは任期の更新をしてきたところであるが、今年度の定年退職者からは、公的年金の支給開始年齢が1歳引きあがるということで64歳までは任期の更新をするというように取り扱いを変更する予定である。

定年延長については、今月にも定年延長の関連法案を国会に提出する閣議決定を行うといった報道も出されており、引き続きその動向を注視していきたい。

(組合)

自治体関係労働者の賃金労働条件の改善に関し、委託先や指定管理先において、経費上の問題から、契約職員をはじめとする非正規職員を雇用しなければならない状況があり、その賃金水準が低いため、人材確保が難しく、若い人材を育成しても転職してしまうという状況と聞いている。

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については、発注者責任もあると考えているが、委託料等の積算について、どのような基準に基づいて算定されているのか聞きたい。

(当局)

委託先や指定管理先における受託業者と従業員の雇用関係については、市が関与し難い点があると考えている。

従業員の労働状況の確保に関しては、委託業務の適正な履行や品質の確保を図る観点から当然重要なものと認識している。

委託料の積算に当たっては、その職制や業務内容、それに応じた賃金を適正に見積もっており、契約書への労働関係法令遵守条項を明記しているほか、特に人的要素の高い業務については、最低制限価格制度の導入などの取り組みをしている。

(組合)

昨年の交渉でも、今年度の定年退職者から再任用期間を65歳まで引き上げるようお願いしたが、今回も65歳までの引き上げはされなかったが、この間、当局で検討や協議を行ってきたと思うが、何か問題があってできなかったのか聞きたい。

(当局)

再任用の雇用期間は、雇用と年金の接続を基本原則としている。

導入当初は、3年くらいをベースとして、4年、5年と段階的に引き上げることとし、再任用希望者全員を採用した場合、毎年全員を、採用できない可能性も想定され、状況を見ながら運用している。

今年度の退職者から雇用期間が4年間、2年後には5年間となることや、定年延長の話が具体的に今回、通常国会に提出されるような状況もあるので、定年延長に係る制度設計の検討の中で、それまでの間の再任用制度について、前倒しで5年にする可能性も含め、バランスがとれ、不公平感がないように、どう定年延長に結びつけるかなど、早急に検討したい。

その際に労使で協議できればと思っており、今となれば大きな障害はないのではないかと考えている。

(組合)

今後、法案が成立した場合、函館市としても色々と考え方をまとめていくと思うが、その中でまず先にスケジュールというものも立てていくと思うが、そのスケジュール案が決定した段階から組合へ情報提供していただけないか。

(当局)

定年延長自体は制度であるから、国から示されれば大体それに沿うことになると考えている。

役職定年制度や、給与水準を7割程度に抑えることなどを踏まえて、函館市の給料水準をどうするのか、役職定年した職員の活用など、色々検討する必要があると考えている。

スケジュールも合わせて、早い時期から組合に、情報提供させてもらいたいと思う。

(組合)

冒頭コロナウイルスの関係について、地域経済に対する影響というのでもかなり深刻な状況になっている。

国も様々な対策を打ってきているが、この先雇用にも影響してくるとかなり大きい問題だと考えている、市としても何らかの対策を対応いただきたいと思っている。

会計年度にかかわる処遇の問題については、各自治体で対応がばらばらであり、今後、他都市の状況も踏まえたなかで要求するものは要求していきたいと思うので協議していただければと思う。

再任用については、役職定年の問題のほか、高齢者の部分休業の問題や、短時間勤務の問題など、より良いものとなるよう、協議していきたいと思う。

委託先や指定管理先の件で、従業員の処遇改善をしたくても、もともと原資がないということなので、発注側の課題もあると思う。

委託料積算で見込む人件費が賃上げに結びつくようなしくみは不十分であり、他の地域と比べて平均賃金が低く、若者がこの地域に根付かないことの要因にもなっているだろうと思う。

是非、今後の検討課題として官民あげて取り組んでいただきたい。

(当局)

コロナウイルスの件は、まだ収束が見えず、一部、収束に向かっているという専門家の見解もあるが、まだまだ、油断はできないと思っている。

	<p>職員も、子供の世話や介護の関係での親の世話など、課題を抱えながら仕事をしているということで、大変苦勞をされている方も多いと思うが、今はやれることをやるしかないので、ぜひ私どもそれから職員の方々にも、頑張ってもらいたいと思う。</p> <p>国が経済対策の第2弾を発表し、北海道もそれを踏まえて、検討している。</p> <p>市においても、今はまず、収束させることが一番だが、その後の対策として、特に観光や経済の分野で、年度明けてからになるかとは思いますが、予算措置を含めて、きちんと対策していかなければならないと思っている。</p> <p>そのほか、春闘にかかわり、会計年度任用職員、再任用、定年延長など、色々諸課題があり、先ほど基本的な考え方を述べたが、今後も、信頼関係をしっかり維持・保持しながら、風通し良く意見交換をしながら、進めていきたいと思う。</p>
交渉結果	交渉終了
備考	

(総務部行政改革課 令和2年(2020年)3月11日現在)