

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3年3月25日（木） 11：00～11：45
- 交渉場所 8階大会議室
- 出席者 当局側 谷口副市長，企業局長，他 計7名
組合側 鎌田中央執行委員長，他 計8名

交渉項目	2021春闘要求に係る回答について
交渉要旨	<p>(組合) 人事院勧告に対する市のスタンスも含めて，給与決定の考え方について聞きたい。</p> <p>(当局) 給与制度については，これまでも地方公務員法に定める均衡の原則を実現する観点から国公準拠・人事院勧告の尊重の考え方に基づき運用してきたところであり，今後の見直しにあたっては，これまで同様，労使間協議を踏まえたくえで適切に対応したいと考えている。</p> <p>(組合) 人事評価制度の運用について勤勉手当，昇級，分限などあらゆる処遇に反映されてきている中で，これまで以上に制度の公平性・公正性などが求められるが，人事評価制度の運用の考え方について聞きたい。</p> <p>(当局) 人事評価の実施にあたっては，個々の評価者による評価が適正に行われるよう，被評価者との面談のほか，被評価者の日頃の職務行動を観察し，必要に応じて，その内容等を記録等している。</p> <p>また，上位評価の割合については，評価対象者の15%程度を目安としており，各部局における評価結果の妥当性を検証しながら，総合的な調整を行い，人事評価制度の公平性・公正性の確保に努めている。</p> <p>今後も，より公平性・公正性や客観性・透明性が確保される制度となるよう，運用していきたいと考えている。</p> <p>(組合) 昨今，障がい者の法定雇用率の関係で，市においても，障がい者雇用率を増やしていかなければならないと考えられるが，障がいがある方の評価のあり方というものを，今時点でどう考えているか聞きたい。</p> <p>(当局) 障がいを有する職員については，その障がいの種類および程度により，標準職務遂行能力の一部の項目について，能力の発揮が困難な場合もあるため，障がいの種類や程度を考慮した業務内容や職場環境とすることはもとより，目標設定や評価に際して，一定の配慮をしている。</p> <p>今後も，障がいを有する職員の持つ特性を理解し，合理的な配慮をし</p>

た上で、適切に人事評価制度を運用していきたいと考えている。

(組合)

厚労省のガイドラインの内容を踏まえ、勤務時間の適正な把握に対する考え方と、その手法についてどのように行われているのか聞きたい。

(当局)

職員の勤務時間の適正な把握については、長時間労働の是正の観点からも、大変重要であると認識している。

本市においては、出勤簿および時間外勤務命令簿により勤務時間等を管理しているところであり、時間外勤務の事前命令および事後確認の徹底により、課長職は、職員の勤務時間を適正に把握するよう努めている。

現在総務部を中心に進めている庁内共通事務の見直し、およびシステム化の検討において、より客観的な記録方法について検討している。

(組合)

函館市において、他律的業務に設定されている職場はどこか。

また、設定はどのように行っているのか。

(当局)

他律的業務は、例えば市以外の団体や他部署との調整を要する業務や、他の官公庁からの要請に基づく業務、または、業務の性質上、特定の時期に業務量が著しく増大し、職員の時間外勤務が、月45時間または年間360時間を超えることが見込まれる場合に、各部局長から総務部長に対して協議書を提出し、課および担当課長配下を単位として、他律的業務に従事する部署ということで指定している。

なお、令和2年度では、総務課統計担当や保健予防課など41の課を指定している。

(組合)

休暇制度について、令和元年度の職員の年次休暇と夏期休暇の取得状況を聞きたい。

(当局)

令和元年度における年次休暇の平均取得日数は、企業局、病院局を含めた市全体で、一人当たり11.9日となっており、取得日数が5日未満の職員は234人となっている。

令和元年度の夏季休暇取得状況については、企業局、病院局を含めた市全体で、一人当たり2.9日となっている。

(組合)

令和3年度から夏期休暇が5日に拡大されるということで、完全取得に向けた取り組みについて聞きたい。

(当局)

夏季休暇の付与日数については、夏季における長期休暇のさらなる取得促進を図るため、令和3年度から年5日としたところであり、計画表

を作成することや、休暇を確実に取得することなどについて、毎年度、通知を発出するなど、取得の促進を図っている。

また、年次休暇についても同様に、年5日以上取得するよう、通知を発出して周知を図っている。

(組合)

労働安全衛生の充実ということでハラスメントの関係について、仮にハラスメントと思われる事象が起こってしまった場合の対応について改めて聞きたい。

(当局)

仮にハラスメントが発生した場合には、総務部人事課や職員厚生課、市民部市民・男女共同参画課のほか、臨床心理士による外部の相談窓口を設けており、当事者および関係者への事実確認や助言、指導等を行うなど、解決に向けて対応することとしている。

(組合)

令和3年度の会計年度任用職員の採用は既に確定していると思うが、今年度一部の職場で欠員が生じてしまうという結果があったが、令和3年度の採用について、どうなっているのかまた、仮に欠員が生じた職場があるのであれば、今後どのように対応していくのか、聞きたい。

(当局)

令和3年度の採用では、38の職種で74名を募集したが、5つの職種で5名の欠員が生じたことから、速やかに選考採用の手続きを進めた。

その結果、資格を要する家庭児童相談員1名については、現在も欠員となっているが、速やかに人材を確保できるよう努めていきたい。

(組合)

会計年度任用職員にはグループウェアを使用するための個人アカウントが付与されていないが、専門職とフルタイム職員にアカウントを付与する考えはないか。

(当局)

各職場の業務執行における会計年度任用職員の役割が大きくなってきている状況を踏まえ、特に継続的に配置が見込まれる業務に従事する職員などについて業務実態等を精査し、必要に応じてグループウェアのアカウントの付与について検討していきたい。

(組合)

再任用職員の令和2年度の配置状況と令和3年度の配置予定の状況について聞きたい。

(当局)

消防士および市費負担の教員を除き、令和2年度は107名の再任用職員を配置した。

また、令和3年度では、これらの在職する再任用職員のうち、任期満了により任期の更新ができない23名を除く84名と、今年度の定年退職予定者56名をあわせた140名の対象職員のうち、再任用の希望があった108名を全員再任用することとしており、その配置先としては、市長部局等で86名、企業局で6名、病院局で16名とした。

(組合)

令和3年度における新型コロナウイルスの対策の体制構築についてどのような考えを持っているのか聞きたい。

(当局)

新型コロナウイルスへの対策については、拡大防止や予防等の感染症対策を行う対策本部や、経済対策や市民生活への支援等を行う推進本部を設置し、部局間で情報共有を図りながら、対策全般について協議・決定を行っている。

その中で執行体制については、総務部が所管部局と実施期間や業務量等について協議した上で、一例を挙げると「特別定額給付金」や「ワクチン接種」などでは専任職員の配置や兼務発令をして対応しているほか、部局間での正規職員による応援体制の構築や、会計年度任用職員の配置などを行っている。

ワクチン接種においては、ワクチン接種担当課長をはじめ3名の専任職員を配置し、次長職・課長職や兼務発令も含めて10人体制としている。

令和3年度については、ワクチン接種専門ではないが、保健所の中にもう一人、コロナ対策として担当職員を新たに配置する予定である。

兼務などで応援している元の所属では、一時的にマンパワー不足が生じている状況は認識しているが、今後もコロナの感染状況によっては、兼務発令というのはどうしても必要だと考えている。

応援する側の業務への影響は極力小さくなるように、配慮しながら必要な対応を行っていきたいと考えており、例えば、ワクチン接種の状況次第では、できるだけ早く、兼務を解消するということも含めて、対応していきたいと考えている。

(組合)

休暇制度について、子どもの看護休暇の対象となる子どもの年齢は小学校に達するまでとなっているが、小学校低学年までは急な怪我や風邪をひくことが多いことから、見直しについて今後、検討をお願いしたい。

会計年度任用職員の処遇改善では、現在、特別休暇の有給等の取り扱いが常勤職員と会計年度任用職員で、若干異なる部分がある。

常勤職員に少しでも合わせていくようお願いしたい。

新型コロナウイルス対策の業務執行体制について、やはり人力的には厳しい。増員も必要ではないかと認識しており、検討してほしい。

	<p>人事評価制度について、制度の見直しを図る際は、職員がやる気を起こすような制度となるように検討を行ってほしい。</p> <p>(当局)</p> <p>春闘交渉ということで、賃金や休暇等、意見交換を行い、課題等も色々あったことから、今後も引き続き、意見交換させていただきたい。</p> <p>令和2年度は本当にコロナ対策に忙殺された一年であり、各職場において理解と協力いただいたことに感謝したい。</p> <p>去年の今頃は、学校の休業や、公共施設の休館等、未知の世界で、どうなっていくのかという思いであったが、一年間である程度、感染予防の知識や実績も蓄積され、業務上もある程度慣れてきたところもあると思うが、まだまだ油断できない。</p> <p>これからワクチン接種も始まるが、労使共に協力しながら、きちんと対策をしていきたいと考えている。今後もよろしくお願ひしたい。</p>
交渉結果	交渉終了
備考	

(総務部行政改革課 令和3年(2021年)3月25日現在)