

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4年3月23日（水）16：00～16：45
- 交渉場所 8階大会議室
- 出席者 当局側 谷口副市長，他 計10名
組合側 鎌田中央執行委員長，他 計9名

交渉項目	2022春闘要求に係る回答について
交渉要旨	<p>(組合)</p> <p>市労連の春闘要求につきましては2月25日にこちらから提出し、3月15日付けで回答をいただいた。</p> <p>議会等がある中で、回答いただいたことにまずは御礼申し上げたい。</p> <p>春闘の交渉は、この場で何かを決めるという場ではなくて、働きやすい職場環境づくりのために、真摯に協議をしていく場であると考えている。</p> <p>人事評価の結果の給与等への反映ということについては、2013年6月の期末勤勉手当から始まったと認識しており、当局としてこれまでの運用上の課題、問題点をどのように捉えているのか伺いたい。</p> <p>(当局)</p> <p>人事評価制度について、本格運用しての課題ということだが、貴職からもこれまでの交渉の中で、目標設定などに関しての人事評価の面談が行われていないのではないかというご指摘もいただいていた。</p> <p>私たちとしても、人事評価における面談というのは、一つ課題だと思っており、人事評価制度の手引きにおいて、評価者の役割として目標設定のための面談と、評価における面談の実施を求めているところであるが、面談の中で、今後の目標設定について、十分、話をしているのかという点は疑問があるということなので、まずは実態等の把握を行い、必要に応じて対策するなど、評価制度の適正な運用に努めていく必要があると考えている。</p> <p>(組合)</p> <p>会計年度任用職員を含め、障がい者を有する職員の任用が、国の法定雇用率の関係から、人事評価制度が始まった頃より増えてきていると思っており、その方々の人事評価に対して、配慮事項というものがあると思うが、その配慮事項というものは具体的にどのようなものなのか。また、その配慮事項について、庁内でどのように周知されているか伺いたい。</p> <p>(当局)</p> <p>障がい者を有する職員の人事評価については、国からの通知において、被評価者が目標設定を行うことが難しい場合に評価者が目標を提示することや、障がいにより達成不可能な事項については、目標設定や評価</p>

に当たって、その対象としないことなどの配慮が必要とされている。

本市においては、障がいのある職員など配慮が必要な場合には、その職員の状態に応じて業務を設定しているが、これらの配慮すべき事項について、人事評価の手引きに明記していなかったため、今後、記載をし、全職員に周知してまいりたいと考えている。

(組合)

障がいを有する職員の部分を含めて、人事評価制度の根幹は、目標設定にあると思っており、目標設定の段階から、管理職としっかり面談を行った上で目標を立て、その目標に対して、管理職がさらに面談をする中で、ここが良かった、ここはもうちょっと頑張れたのではと、面談においてコミュニケーションを取りながら運用していくことが大事だと思っている。

職員として、しっかりと見られているということが、モチベーションにも繋がっていくのかなと考えている。全ての職場できちんと面談が行われるような状況を作り上げて欲しい。

次に、評価制度を運用していく上で、苦情というものは付きものだと思っている。現行の苦情相談、処理について、どのような体制となっているのか、それが職員に周知されているのか伺いたい。

(当局)

苦情処理等に係る体制整備については、総務部人事課を窓口として相談を受け付ける体制を整備している。

今後、その手続き等については、要綱や手引きに記載があるものを、より職員が分かりやすく、使いやすいものとなるよう人事評価の手引きの見直しを検討し、また、周知にも努めてまいりたいと考えている。

(組合)

公平性や公正性がきちり担保されるためには、面談、さらに苦情相談を受け入れる体制の両面が機能することが必要だと思うので、是非、回答にあったような検討事項について対応をお願いしたい。

続いて、労働時間の客観的な把握に関する質問だが、昨年度の交渉では、長時間労働の是正の観点から重要と認識しているとの回答があった。組合としては職員の健康管理の観点からも早急な導入・運用をして欲しく質問をさせていただいているが、改めてそれについてどのように考えているか伺いたい。

(当局)

客観的に勤務時間を把握する仕組みの導入については、効果的に運用することで長時間労働の是正や職員の健康管理に役立つ場合もあると考えており、これまで、庁内共通事務の見直しの中で、ICカードなどを活用する仕組みと人事給与関係手続きとの関連性に着目し、人事・給与システムと連携させて、職員の利便性向上や業務効率化の効果も考慮

した上で導入を検討したところである。

このような中、国により住民向け基幹業務システムの標準化が義務付けられ、五月雨式に必要な情報が提供される中、本市も早急に対応していく必要が生じ、これにかかる職員の業務負担や財政的負担が見通せない状況となったことから大規模な庁内共通事務の見直しを現在、計画し難い状況となったところである。

よって、勤務時間を把握する仕組みの導入については、簡素な形で導入する手法も含めて調査検討するなど、導入時期やコスト、利便性、効率化を総合的に勘案した上で、実現に向け判断してまいりたいと考えている。

(組合)

勤怠管理システムを有効的に使えば、運用にもよるがメリットは大きいと思う。例えば職員に勤怠情報を開示するとか、そういう運用も考えられる。開示されることで、自分自身がどの程度労働をしているか気づき、働き方への意識を変えるとか、さらに業務の効率性を考えると、意識の部分でも効果があると思うし、健康面の管理もプラスに作用していくと思うので、是非、早期の導入、運用を要望したいと思うので、よろしくお願ひしたい。

続いて、休暇制度の充実等に関して、夏季休暇の取得期間の関係を質問したい。今回、夏期休暇の取得期間の拡大することを要求した。それに対して、取得状況等を考慮しながら検討する旨の回答があったが、当局が考える取得状況等の考慮とは何か。また、取得期間を少なくともクールビズ期間にあわせるなどの考えはないか。

(当局)

夏季休暇の取得期間については、夏季における長期休暇の取得促進を図る目的で、国家公務員に合わせ7月から9月までを取得期間としているところ。

今年度から夏季休暇の日数を5日とし、週休日とあわせ最大で9日間の長期休暇の取得を可能としたが、実際の取得状況については、何日まとめて取得したかは把握していない。

職員一人当たりの取得日数は4.9日と、ほぼ取得されている状況と認識している。しかしながら業務繁忙等により、まとめて取得しにくい職場があることも考えられるので、今後、調査していきたいと考えている。

(組合)

調査の結果を共有したいと思っている。職員が定められた期間中に計画的に取得できることが、大事だと思うので、そういう体制作りを検討していただくことをお願ひしたい。

昨年度の交渉の最後に、こちらから要請ということでお話しし、今回

の要求にも明記したが、子の看護休暇の取得期間について、現行の小学校就学の始期に達するまでは、育児・介護休業法に定められた最低条件と認識しており、法を上回る措置は差し支えないものと考えている。現に北海道、札幌市、旭川市、道内でも大きな自治体については、小学校卒業まで、さらには中学校卒業までという運用がされているが、改めて現行の取得期間を拡大する考えはないか伺いたい。

(当局)

本市の子の看護休暇の対象は、国家公務員に準拠し、小学校就学の始期に達するまでの子としている。

一方で、他都市においては、小学生までとするなど対象を拡大している事例もあるので、まずは、他都市における対象拡大の動向等を把握してまいりたいと考えている。

(組合)

対象拡大の状況の他に、自治体でなぜ拡大しているのかという理由があると思う。自治体における子育て施策の観点だとか、もしくは職員の働きやすい職場環境の観点など何か理由があると思うので把握いただきたいということと、その上で函館市に置き換え、組合とも情報共有し、議論していければと思うが、どう考えているか伺いたい。

(当局)

先ほど回答したように、他都市の動向等を把握したいと考えている。

今お話しがあったように拡大の理由として、政策的な部分も含めて調査したい。また、その状況については、組合ともしっかり情報共有しながら協議したいと思っている。

(組合)

是非、そのように対応願いたい。この部分について、組合としても全国的な状況を把握していきたいと思うので、それを突き合わせながら、そういう作業を踏まえて検討いただければと思う。よろしく願いしたい。

次に、出生サポート休暇が、この4月1日から運用される。改めて名称やプライバシーが確保された制度になっているということに、この場でまずは感謝申し上げたい。

その上で出生サポート休暇と同様に、生理休暇について名称のあり方やプライバシーが確保された上で取得できるようにと考えるが、それについて検討できるかどうか。また、男性職員の育児参加のための特別休暇は、男性は育児に参加するものと言っているようなものだと思う。そういう概念を職員へ植え付けるような休暇について、名称を変更する考えはないか。

(当局)

生理休暇、男性職員の育児参加のための休暇については、条例におい

て特別休暇の根拠を定め、規則においてその取得事由を定めているものであるが、生理休暇または育児参加休暇という名称は、休暇承認簿に記載する際の通称・略称として使用しているもので、生理休暇の通称・略称については、職員が休暇を取得しやすいものとなるように速やかに名称変更することとしたいと考えており、また、男性職員の育児参加のための休暇については、ご指摘のとおりと考えるので、参加という表現を削り、育児休暇などに改め職員に周知してまいりたいと考えている。

(組合)

組合としても、決して名称を変えたからといって、それで良いとは思っておらず、一方でイメージというものも大事だと思っているので、休暇を取得しやすい環境づくりに向けて、まず第一歩を踏んでいただけると認識した。是非、対応をよろしく願いたい。

続いて、労働安全衛生の関係で、職員のメンタルヘルスについて、回答の中には、産業医が行う高ストレス者への面接指導、そして臨床心理士によるカウンセリング、長時間勤務の面接指導、保健師による健康相談など相談体制の充実を図っているという回答があったが、これらの相談件数について、令和2年度と過去3年間と比較し、どのようになっているのか伺いたい。

(当局)

令和2年度の各種メンタルヘルス対策の対応件数については、産業医が行う高ストレス者の面接指導が5件、臨床心理士によるカウンセリングが119件、長時間勤務者の面接指導が218件、保健師による健康相談が168件となっており、過去3年の状況と比較すると、コロナ対策業務が増えたことにより長時間勤務者が増えたことで、面接指導件数が増加しているが、その他の件数については、同程度または若干減少傾向となっている。

(組合)

このような面接指導やカウンセリング、健康相談を行っても症状や状況が改善されない場合は、どのようなフォローアップを実施しているのか伺いたい。

(当局)

フォローアップについては、産業医ならびに臨床心理士、保健師が専門医の受診が必要であると判断した場合は、専門医の受診勧奨を職員に対し行っているほか、業務内容や勤務時間等の配慮が必要であると判断した場合は、本人の了解を得た上で、職員厚生課長から所属長に対し、本人の状況や産業医等の意見を伝え、所属長と本人とを面談させ、必要な対応をとっている。

(組合)

面談等、きちんとフォローアップしているということで受け止めた。

職員のメンタルヘルスは、複雑なものだと捉えており、職場環境や人間関係など、それから自分が任されている仕事の状況、責任の度合い等によっても、こういうものは起こり得るのかなと思うし、そういう場合のフォローアップは大変重要と思っている。メンタルヘルスなど労働安全衛生の分野は複雑化しており、やらなければならないものが増えてきているのかなと認識している。

職場におけるケアというか、職場全体で職員をケアしていく、ラインケアの重要性を改めて各職場に幅広く周知をしていただければと思う。

次に、ハラスメント防止対策について、組合としてはハラスメントと思われる段階でしっかり対応することが、ハラスメントを未然に防止することになると考えているが、相談窓口には、これまで何件の相談が寄せられたことがあるのか。また、相談が寄せられた際には、実態としてどのように気を付け、どのような対応をとっているか伺いたい。

(当局)

ハラスメント相談窓口では、平成29年度から令和3年度までの5年間において、7件のパワハラ相談を受付している。

相談が寄せられた際には、相談者の心情・意向に配慮しつつ、中立の立場で双方から事情聴取し、慎重に事実を調査することとしている。

事実調査の結果で、仮にハラスメントと認められる場合については、懲戒処分を含め厳正に対応するものであるが、ハラスメントとは断定できない場合についても、当事者に注意を促すなど快適な職場環境づくりのため適切な対応をとることとしている。

(組合)

ハラスメントと断定できない場合でも適切な対応を取るということで、まさしくそのとおりだと思うし、実際にこれまで連携して対応してきた部分もある。この対策については今後お互いにアンテナを張りながら、事が大きくなる前、深刻化する前に、つぶさに対応して、その段階でおさめることが、重要と考えているので、是非、引き続きこのような対応をお願いしたい。何かあれば、駆け込んで来いというような、相談窓口があるということを職員に周知をお願いしたい。

相談窓口についても、人事評価やあらゆる分野で、幅広い対象で行われているということもあるので、その状況によって、相談体制を見直すという柔軟な考えも是非、持っていただければと思う。

次に、会計年度任用職員のさらなる処遇改善の項目で、令和4年度の募集に対する採用状況はどのようになっているのか。また、仮に欠員が生じた場合にはどのように対応するのか。

(当局)

令和4年度採用の試験では、44の職種で82名を募集したが、7つの職種で9名の欠員が生じたことから、選考採用の手続きを進め、欠員

9名のうち7名の採用が決まったものの、残りの2名については、資格を要する職ということもあり、現在も採用者が決定となっていないので、資格を要する業務を現在の職員で対応することとし、資格を要しない業務を集約し、事務補助等職の会計年度任用職員を配置することなどにより対応してまいりたいと考えている。

(組合)

欠員は昨年度よりは、若干減少していると思う。本来的には専門職の会計年度任用職員が配置されて業務が遂行されることが望ましい体制であると思うが、中々、資格のある方の採用は、ここ数年、非常に厳しい状況にあることは理解する。まずは、継続的な募集等を是非行っていたら、採用が決まるまでは、その該当職場の状況確認をお願いできればと思う。

次に、最後の質問で昨年度の交渉でも質問したが、会計年度任用職員のフルタイムそして専門職のグループウェアの利用について、昨年度は個人へのアカウントの付与を検討しているとの回答があったが、この検討状況はどのようになっているのか。当該職員の活用や担う業務が広がっている中で即時に対応すべき事項だと考えるが、付与の考え方を伺いたい。

(当局)

会計年度任用職員のうち、1年程度継続的に配置が見込まれる方については、各部の意向等を踏まえて、遅くとも今年の7月までにはグループウェアのアカウントを付与してまいりたいと考えている。

(組合)

総体的に昨年度の回答よりも前向きな回答をいただいたと思う。特に生理休暇とか、男性の育児のための特別休暇は速やかに対応するとの回答をいただいた。

昨年春闘の中で、子の看護休暇の話をした。今回、他都市の状況を調べるという前向きな回答があったと思っている。

女性職員の色々な意見を聞くと、やはり働きやすい職場を作りたいということで、子の看護休暇に繋がった。決してこれを実施したからといって、予算が膨大に膨らむものではないと思う。

函館市役所が魅力ある職場にならないといけないと思うし、退職するまで男女安心して働ける職場環境づくりが今、必要になってきていると思う。

決して無理な要求はしていないと思っている。ここで聞きたかったのは昨年、子の看護休暇について発言し、市のホームページの中でも職員団体との交渉の中でも、最後、副市長から色々、考慮しながらという発言もあった。春闘において組合からの発言について、どのように受け止めているのか伺いたい。

(当局)

労使の間での交渉は、我々から提案することに対して、その内容などをこの場で解明していく場でもありますし、法的にも制約はないので意見交換になるのか、協議や交渉という言葉が良いのか分からないが、実態として、組合からこういうことを協議しましょうという事に対しては、我々も場を持ちたいと思う。その中で、休暇など勤務条件は、基本的に国公準拠という形にさせてもらい、それを基本としつつも夏休みは2日間、国よりも良い形となっている。必ずしも全てイコールではないので、どういう場が良いか分からないが、こういう春闘の場で意見を出された事については、今後も継続的に協議させていただきたいと思っている。

(組合)

国公準拠を遵守するのは理解しているつもりで、懐かしい話をすれば過去には、国公準拠と言いながら、賃金カットも協力をしてきたつもりで、一職一級制を入れるときも、管理職も含め給与が落ちることで生活の部分でも色々あると思うが、そういう部分も我々は真摯に向き合って交渉して給与削減なども進めてきたつもりである。

是非とも休暇制度については、給与にも反映しないし、予算にも反映しない。できれば、今前向きな回答をいただいたが、今後もざっくりばらんにお話しさせていただき、市役所全体でより良いものを作っていく。それが我々の使命だと思っているし、次の世代に繋げていくことだと思っているので、改めて色々な相談をさせていただきたいと思う。よろしくお願ひしたい。

今、お話しした部分で、この間の交渉の中でも、休暇制度の充実が、市役所に入ろうとする若者が職場を選ぶ基準の一つになっているという事は言わせていただいた。

その中でも夏期休暇の取得期間の充実、子の看護休暇の充実など、これは職場の意見を聞いた中で、要望もあるということで、今回お話しさせていただいた。前向きな回答をいただいたので、今後、是非とも実現に向け前向きな検討をお願いしたいと思う。

今回、給与制度の見直しが異例の中での交渉で、11月から3回、例年よりも1回多く交渉をした。

お互いの抱えている様々な問題を共有化もできたと思うので、今後とも継続的な協議、意見交換含めて是非とも、働きやすい職場というか、皆が良い役所作っていくための意見交換にしていききたいと思っているので、よろしくお願ひしたい。

(当局)

本日は春闘要求に関わる交渉ということで、先程来、色々やりとりをさせていただいた。指摘の点を踏まえて周知徹底を図るものや見直し

	<p>について検討を進めるものもあるので回答したとおりに進めたいと思う。</p> <p>子の看護休暇について、色々話があったが、まずは他の都市の状況を導入した理由を含めて調査もしてみたい。確かに働きやすい職場を作るというのは時代の要請でもあると思うが、なぜ国がやっていないのかと思う。</p> <p>これは法律の改正が必要になると思うが、もし組合の方でも、国家公務員の方でそういう働きかけをしていないのか、他の自治体でもどの程度、導入しているか分からないが、自治体で国公の基準を上回っている流れがあるのに、国家公務員ではそういう動きが無いのか、当局が何か言っているのか、法律は確かに最低ラインを定めたものであるが、我々もやはり基本は国公準拠ということになるので、それは皆さんも同じだと思っている。もし上部団体の方で、そういう動きがあって分かれば、動きやすい部分もある。そちらの方でも聞いていただければと思う。</p> <p>新年度では令和5年度からの定年延長について、皆さんと良く協議していきたいと思う。</p> <p>昨日、まん防も解除になって、季節も春で少しは晴れやかな気分になっているところであるが、感染対策は引き続きしっかりしていただきたい。</p>
交渉結果	交渉終了
備考	

(総務部行政改革課 令和4年(2022年)3月23日現在)