

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5年(2023年)3月23日(水) 16:25～17:00
- 交渉場所 市役所8階大会議室
- 出席者 当局側 谷口副市長, ほか10名
組合側 鎌田中央執行委員長, ほか7名

交渉項目	2023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いては、各組織から回答をいただき感謝を申し上げる。</p> <p>各要求項目に対して、真摯に受け止めていただき、回答をいただいているが、要請も含めて何点か質問をさせていただきたい。</p> <p>まずは、人事評価の部分において、企業局および病院局内に直接相談できる窓口の設置を検討するという回答をいただいた。</p> <p>それぞれの組織の課題というものもあると思うが、各組合と議論しながら、なるべく早い時期の設置を要請したい。</p> <p>次に、国では2022年10月から人事評価の段階が原則として5段階から6段階へと細分化されたが、この取扱いに対する市の考え方や検討状況を伺いたい。</p> <p>(当局)</p> <p>国においては、2022年10月から、人事評価の評語の段階を5段階から6段階に細分化したところであるが、本市においては、人事評価のしやすさなどを考慮し、制度開始時から評語の段階を3段階としており、国と同様に6段階に細分化することが効果的な運用となるか検討を進めているところである。</p> <p>また、今後においても、6段階への見直し後の国の運用状況のほか、中核市や道内他都市の導入状況などを踏まえながら、評価制度の適正な活用のあり方や運用について、引き続き検討していきたいと考えている。</p> <p>(組合)</p> <p>次に、人事評価制度について、「今後も運用上の課題について検証しながら制度の充実に努めたい」との回答であるが、給与等に本格反映されてから10年が経過する中で、理事者側にとってどのようなことを運用上の課題であると認識し、どう検証され、運用に活かされてきたのか伺いたい。</p> <p>(当局)</p> <p>本市の人事評価結果の現状は、Bの評語が大きな塊となり、識別性</p>

が弱く、人事管理を行うための基礎として活用しにくいという課題があると認識しており、令和5年度(2023年度)中を目途に制度の見直し内容を取りまとめたいと考えている。

また、運用上の検討事項は、管理職のマネジメント能力向上を目指し、業務運営や組織統率、人材育成などマネジメント上の課題について、目標として設定することや、評価者ごとの面談の内容のバラつきを抑制し、人事評価がより人材育成につながるよう、目標設定や評価結果のための職員との面談のガイドラインなどを手引きに明記することについても、検討していきたいと考えている。

(組合)

B評価の中でも、A評価に近い者もいれば、C評価に近い者もいるのにも関わらず、同じB評価になってしまうのは識別性が弱いことから、人事管理上の活用が難しいという課題があるものと受け止める。

効果的な運用となるように見直しを進めていただきたいので、今後も情報提供をお願いしたい。

一方、管理職のマネジメントについても、交渉の場で何度も要望してきた部分でもあるので、評価がより人材育成に繋がるような視点での手引きの設定の検討をお願いしたい。

次に、人事政策のうち、採用試験でのテストセンター方式の具体的な内容と、試験日程の柔軟な設定を含め、人材を確保できるような受験しやすい環境づくりの考え方を具体的に伺いたい。

(当局)

令和5年度(2023年度)に導入を予定しておりますテストセンター方式における本市の職員採用試験については、1次の筆記試験から、2次、3次の面接試験まで全て、受験者が函館市に訪れる必要があったが、このうち、まずは一般事務職の筆記試験について、全国に300箇所以上ある会場で、市の指定した期間内に受験が可能となるテストセンター方式を導入しようとするものである。これにより、受験者は函館に訪れることなく、自ら会場と時間を指定して試験を受けられるようになることから、受験者数の増加が期待されるものである。

また、職員採用試験の日程については、本市より早い時期に試験を実施している自治体が多くあることから、日程の前倒しについて検討しており、今後におきましても、人材確保のため、まずは受験者数の増に資するような、受験しやすい環境づくりに努めていきたいと考えている。

(組合)

まずは、一般事務から進めていくのであれば、その効果を検証するとともに、他都市の情報収集をしながら進めていただき、情報交換等をお願いしたい。

次に、正規職員で必要とされる専門職の確保について、年度当初において、募集した職種の人員が確保できなかった場合、どのような対応が考えられるのか伺いたい。

(当局)

人員が確保できなかった場合の対応ですが、一般事務職や他の専門職で臨時的に代替えが可能であれば、職種を振り替えて配置をするほか、代替えが難しい場合については、会計年度任用職員を採用し、対応していきたいと考えている。

(組合)

人事課でも人員確保は非常に苦慮しているものと推察しているが、何か対応ができないか、組合も考えてみるので、今後も意見交換等をお願いしたい。

次に、子の看護休暇の取得対象拡大や会計年度任用職員の有給化について、国家公務員や民間労働者の状況を踏まえながら判断したいとの回答だが、北海道内の各自治体の状況も判断の大きな要因になるものとするが、市の考え方を伺いたい。

(当局)

子の看護休暇の対象については、小学校就学の始期に達するまでの子であり、会計年度任用職員の当該休暇については無給としているが、いずれも、国家公務員と同様の取り扱いとしているところ。

当該休暇の取得対象拡大等については、国や北海道内の各自治体の制度および民間の状況を踏まえて、検討していきたいと考えている。

(組合)

北海道、札幌、旭川は、確か国を上回る運用をしている状況があることから、前向きなご検討をお願いしたい。

次に、労働環境・労働安全衛生の充実の部分について、ナチュラル・ビズ・スタイルへの移行は、エネルギー消費を抑制の観点を含めて必要性の検討をお願いしたい。

なお、衛生管理者や産業医による職場巡視で、改善が必要と指摘を受けたものへの対応はどうなっているのか。

また、指摘等の中で、物の落下時の負傷の可能性のほか、収納スペースや書類等の保管場所の不足により事務室が狭くなっている、収納場所に苦慮している職場があるなどの指摘に対してどのように対応していくのか伺いたい。

(当局)

衛生管理者や産業医による職場巡視で、改善が必要と指摘を受けたものへの対応については、指摘事項を庁舎管理担当課および該当部局庶務担当課へ伝え、対応を依頼している。

落下の危険性のある執務室内のロッカーや書棚上の段ボール等につ

いては、指摘のあった部局に対し、速やかに撤去または落下防止の措置を行うよう依頼するとともに、適正な書類保管スペースの確保に努めていきたいと考えている。

(組合)

職場巡視での指摘については、総務課が該当部局に対応を依頼しているものと思っている。

一方で、執務室等のスペースの確保は、職場安全衛生委員会での取組みだけでは対応は難しい。

庁内で議論している、電子決裁や文書管理システムの導入のほか、文書分類や保存年限の見直しを行うことで、ペーパーレス化や書類を減らしていくことが重要ではないかと考えていることから、そういう視点も含めた対応をお願いしたい。

次に、会計年度任用職員の勤勉手当支給に関する国の動きと市の受け止めなど導入に向けての考え方を伺いたい。

(当局)

会計年度任用職員の勤勉手当については、国において支給を可能とする法改正等を実施することが示されており、今般、パートタイム会計年度任用職員に対して勤勉手当を支給可能とする地方自治法の改正案が提出されたところ。

これまでも地方自治法で勤勉手当の支給が可能であったフルタイムの会計年度任用職員についても、支給しないことを基本とする通知がなされてきた経緯もあることから、引き続き、国の動向を注視し、情報収集に努め、適切に判断していきたいと考えている。

(組合)

法律案が議決されたら、施行期日が令和6年(2024年)4月1日になることから、今後、国からの支給するための人事評価などの情報提供がされると思うので、お互いに国の動向を見据えながら、引き続き、情報提供をお願いしたい。

話は変わるが、総務部長と病院局管理部長が今月末でご退職される。色々ご指導いただいたこと、この場を借りてお礼を申し上げます。

先ほど、人事課長から子の看護休暇について、道内の自治体の状況も鑑みてという回答があった。選挙後の市長の判断になると思われるが、早急に前向きにご検討していただきたい。

1点質問させていただきたいのだが、特定事業主行動計画において、年次有給休暇の取得目標を15日としているが、取得率の低い管理職からヒアリングをしているのかという事と取得率の増加に向けた対策を検討しているのか、合わせて伺いたい。

(当局)

取得率の低い部局のリストアップは当然しており、ヒアリングの実

	<p>施には至っていないのだが、取得率が上がらない問題や背景を一部の所属長と情報交換をしているところである。</p> <p>(組合)</p> <p>積極的に関与していただき、職場の改善をお願いしたい。</p> <p>今日の2023春闘に関わる交渉は、人事評価や休暇制度の充実など、福利厚生のやり取りが主なものだと思っている。</p> <p>新聞やテレビ報道されている民間の2023春闘は、大手企業ではあるが、賃金は軒並みプラス改定となっており、物価や燃料高騰の状況を踏まえると上昇の流れになっているため、本年8月の人事院勧告ではプラス改定だと予想しているので、積極的な交渉をお願いしたい。</p> <p>また、新規採用を含めた人材確保において、福利厚生、休暇制度や賃金などの充実は重要だと考えているので、引き続き積極的な検討をお願いしたい。</p> <p>(当局)</p> <p>本日は2023春闘に係る交渉で様々なやり取りをさせていただいたところであり、職員が意欲を持って働くことができる職場環境の構築ということが大切なことであると認識している。</p> <p>導入へのハードルが低いものや高いものもありますので、いずれにしても、今後も労使とよく協議しながら進めていきたい。</p> <p>話は変わるが、新型コロナは、今月の13日からマスクの着用が自己判断になり、5月には感染症法上2類から5類への移行が予定されており、一つの節目を迎えるものと思っています。組合員の皆様には、3年以上も部局を超えた各種感染対策をしていただきましたことを本当に感謝を申し上げます。</p> <p>間もなく新年度を迎え、人事異動もあり、新規の採用職員も入ってくる。今年は、統一地方選挙ということで、首長の選挙もあれば、議員選挙もあり、非常に慌ただしい時期を迎えることとなるが、組合員の皆様におかれましては、それぞれの職場で、業務は滞りなく行っていただくようお願いしたい。</p>
交渉結果	(交渉終了)
備考	

(総務部行政改革課 令和5年(2023年)3月22日現在)