



函 総 行

令和5年(2023年)3月14日

函館市役所職員労働組合

執行委員長 鎌田 保 様

函館市長 工 藤 壽 樹



2023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(2015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もあります。

なお、現時点で給与等の独自削減は考えておりませんが、総合的な検討の中で、必要に応じて独自削減についても検討することとなる場合もあるものと考えております。

また、人事評価制度につきましては、平成24年(2012年)4月に本格導入した後、平成28年(2016年)4月の地方公務員法の一部改正に伴う見直しを経て、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いるところであり、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について検証しながら、人事評価制度の充実に努

めてまいりたいと考えております。

人事評価制度の運用にあたっては、公平性・公正性の確保は重要であることから、評価が適正に実施されるよう、評価方法について周知を図るとともに、障がいをもつ職員の人事評価や企業局および病院局内の相談窓口の設置などについても検討し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 人事政策

職員数については、その時々業務や職場の状況に応じて、適正に配置しているところであります。

また、年度途中の新たな行政需要の発生等に伴い、人員配置が必要となる場合もあることから、専門職も含めて出来る限り一定の幅をもって人員を確保しておりますが、年度途中にこうした事態が発生した場合には、応援態勢の構築や会計年度任用職員の配置なども含めて柔軟に対応してまいりたいと考えております。

職員の新規採用につきましては、近年、受験者数が減少傾向にありますことから、令和5年度(2023年度)に実施する採用試験では、一般事務の筆記試験に、全国にある試験会場で受験ができるテストセンター方式の導入を予定しており、今後におきましても、試験日程等も含め、人材を確保出来るような受験しやすい環境作りを進めてまいりたいと考えております。

若年層職員の離職対策につきましては、職員の考えや適性の把握に努めるなど、少しでも離職防止につながるよう取り組んでまいりたいと考えております。

#### 5 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、職員は正規の勤務時間内にその日の業務を終えて定時に退庁することが基本であるという認識が定着するよう努めているほか、週休日・休日勤務の振替への徹底、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。

職員の勤務時間に係る適正な把握、管理につきましては、勤怠管理システムの導入も含め、詳細を検討していくほか、時間外勤務の上限規制につきましても、規則および要綱に基づき、取り組みの目的を十分に果たせるよう適切に運用してまいりたいと考えております。

## 6～8 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は、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、介護時間や育児または介護を行う職員の早出遅出勤務、会計年度任用職員への配偶者出産休暇や育児参加休暇の導入、産前産後休暇の有給化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会計年度任用職員による代替措置の実施などに取組み、令和4年度(2022年度)には、育児休業の分割取得や、男性育児休業の対象期間の拡大など、育児休業取得を促進させるべく制度改正に取り組んできたところであり、引き続き、配偶者の妊娠・出産等を申し出た男性職員に対し、所属長から育児および介護と仕事の両立支援について個別の周知・意向確認をすることで、育児休業・介護休暇の取得促進に取り組んでまいりたいと考えております。

さらに、夏季休暇について、令和3年度(2021年度)から、休暇付与

日数を年5日とし、令和4年度(2022年度)には、年次有給休暇との組み合わせによる長期休暇の取得を前提とした休暇の連続取得を推進し、「行動計画」の着実な実施や、職員のリフレッシュを図るため、取得期間を現行の「7月から9月」を「6月から10月」へ2か月拡大することとしたところです。

また、子の看護休暇についての取得対象期間の拡大や会計年度任用職員の休暇の有給化および新型コロナワクチン接種の同伴者についての休暇制度につきましては、国家公務員や民間労働者の状況等を踏まえながら、判断してまいりたいと考えております。

母子保健法に基づく保健指導や健康診査につきましては、国においても回数制で1日の勤務時間の範囲内で必要と認められる時間とされていることから、1日単位の休暇としての制度化は現在のところ難しいものと考えておりますが、保健指導・健康診査以外の妊産婦に対するその他母性健康管理措置につきましても国の動向に注視し、必要な制度を構築・整備してまいりたいと考えております。

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。

## 9 労働環境・労働安全衛生の充実

クールビズ期間につきましては、冷房の設定温度や気温が高くても快適に過ごすことができるよう実施するものであり、職員がリフレッシュするために長期休暇の取得を目指す夏季休暇期間の拡大の趣旨と異なるため、必ずしも両期間が対応するものではないと考えております。

また、ナチュラル・ビズ・スタイルへの移行につきましては、庁舎の冷暖房温度の設定などエネルギー消費の抑制の観点も含め、その必要性を検討してまいりたいと考えております。

職場の安全衛生管理体制につきましては、各安全衛生委員会等は概

ね毎月開催されておりますが、より一層の体制の充実を促してまいりたいと考えております。

健康管理体制につきましては、健康診断の未受診者に対し、文書や電話等による受診勧奨を行うことにより受診率向上に取り組むとともに、健診結果に対する保健指導や特定保健指導の利用率の向上に努めてまいります。

また、職員のメンタルヘルスにつきましては、健康管理室や職員厚生課が窓口となり、産業医の面接指導のほか、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等を通じて、メンタルヘルス不調の早期発見や未然防止に努めているほか、「職場のメンタルヘルス対策ハンドブック」において休業から復職までの流れを示しながら、段階的な就業を支援しており、引き続き各種メンタルヘルス対策の推進を図っ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布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(2017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み、令和2年度(2020年度)には、ハラスメント問題に対する関心と理解を深めることなど職員の責務について周知し、職員と職員以外の者との間におけるハラスメントについても防止対策の対象とし、さらに、令和4年度(2022年度)には、妊娠・出産・育児または介護に関するハラスメントの定義に、不妊治療を受けることを事由とするハラスメントを追加したところであります。

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

## 10 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（2014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ましたが、令和2年度（2020年度）の定年退職者からは65歳に達する年度まで再任用することとしたものであります。

高齢職員の職場環境につきましては、再任用職員がこれまで配置されてきた職場における職務内容等を踏まえながら、高齢職員が培ってきた知識・経験を十分に活用することができるよう適材適所で人事配置するほか、加齢にともなう体力の低下などにより、従前と同じように業務を遂行することが難しい職員については、職務内容や業務量、人事配置等の配慮をするなど柔軟に対応してまいりたいと考えております。

定年の引上げに係る「定年前再任用短時間勤務制度」につきましては、本人が希望する働き方により、自らの意思で選択するものであり、また、「役職定年制」につきましては、本市においても国と同様の趣旨・目的を踏まえた制度とするもので、人事配置に当たっては中堅層の昇任ペースへの波及をできるだけ抑えることなどの配慮に努めるものであります。

定年引上げ期間中におきましては、必要な行政サービスを将来にわたり安定的に提供するため、一定数の新規採用職員を継続的に確保することが必要であり、定年退職者が生じない年度におきましても、長期的な職員の年齢構成等にも考慮しながら、計画的に採用してまいりたいと考えております。

## 11 会計年度任用職員のさらなる処遇改善

会計年度任用職員制度につきましては、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の内容のほか、従前の臨時・非常勤職員に係る勤務条件など、本市における実情等も十分に踏まえた制度設計を行い、令和2年（2020年）4月1日から任用を開始してい

るところですが、今後におきましても、適切に運用してまいりたいと考えております。

また、会計年度任用職員の勤勉手当の支給についても、国の動向や取り扱いを踏まえ、適切に対応してまいりたいと考えております。会計年度任用職員の正規職員への登用につきましては、令和5年度(2023年度)からキャリアアップ制度が開始となりますことから、優秀な人材の確保に資するよう運用してまいります。

会計年度任用職員の共済、社会保険、労働保険および厚生福利については、関係規定に基づき、対応しております。

また、健康診断につきましても、勤務時間が正規(常勤)職員の2分の1未満等一部の場合を除き、これまでのとおり、正規(常勤)職員と同様に実施いたします。

## 12 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組みは必要であると考えており、平成20年度(2008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、入札の際には、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(2014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。

さらに、平成28年度(2016年度)から試行している建物清掃業務における総合評価落札方式では、配置予定従事者の労働環境保護の観点から支払賃金の支給を評価項目に設けているほか、建設工事ではありますが、令和元年度(2019年度)からの工事業者の格付審査において、男女共同参画等に取り組む企業を評価し加点することとしており、今後とも、引き続き適正な労働条件の確保や雇用環境の向上に資する取り

組みについて検討してまいりたいと考えております。

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あります。平成26年度(2014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。また、全ての契約を対象とすることは物理的に困難であることや、労働契約に基づく賃金に行政が関与することは難しいこと、さらには、国で定める最低賃金額を上回る賃金額を条例で定めることの妥当性などといった課題があることから、現時点で制定することはなかなか難しいものと考えております。