

函館市役所労働組合連合会との交渉の概要

- 交渉日時 平成23年11月11日（金）18:00～21:00
- 交渉場所 市役所8階第1会議室
- 出席者 当局側 中林副市長，企業局長，病院局長，他 計約20名
組合側 長谷川中央執行委員長，他 計約9名

交渉項目	人事・給与制度の見直しについて（第3回目）
交渉要旨	<p>財務部長から退職手当債を発行した場合の試算を説明</p> <p>（組合） 今回の説明でも10%の理由は分からない。なぜ10%なのか。退職手当のカットもなぜ10%，20%になるのか。</p> <p>（当局） 退職手当債を発行した試算でも，3年間は黒字だが，その後は財源不足に陥り，基金もゼロになる。市税や交付税も将来的に増加は見込めないことから，一刻も早い手立てが必要。財政状況を加味したうえで，職員の生活や他都市の状況，市内民間の給与水準よりも高いということも考え合わせ，内部努力が必要と判断したものであり，率の10%も，職員の生活などを勘案した場合，ギリギリのラインという認識である。</p> <p>（組合） 本当に財政がひっ迫しているのか，説明からは分からない。きちんと状況を分析して，考えなければならない。市内の民間の状況についても，調査していない状態で，当局側は高いと言っている。国と市の状況も異なっており，これらを根拠にすることに疑問を感じる。総人件費の縮減の観点から，職員削減も含めた様々な手法を議論すべき。</p> <p>（当局） これまで職員数の削減を進めてきたが，財源不足の額は逆に増えている状況にある。事務事業の見直しや職員数の削減を行ってきたが，職員数の削減だけでは財源を生み出すことは困難な状況になってきている。</p>

(組合)

状況は分かるが、どの段階からどうしていかなければならないかを、感覚的なものではなく、納得のいく数字をもとに議論していくべき。財源不足で給与カットする前に、事務事業の見直しをきちんと行うべきではないか。これまで職員数の削減や給与の見直しを行う中で、10年間で400億円という総人件費の削減を進めてきたが、業務は逆に増えてきている。こうした中でさらに職員に負担を求めるのか。まずは、事務事業の見直しを徹底して進めるべきではないのか。

(当局)

これまでも皆さんの協力のもとに職員数の削減を行ってきたが、新規施策を実施する中で赤字を埋められなかった。今職員数の削減を進めても、これまでのような財源を生み出すことは難しい。過去にさかのぼってリセットすることもできない。これまでの財政運営について甘かった部分があることは認識としてはあるが、これからの問題として捉えてほしい。

(組合)

リセットできないことは分かる。しかし、考え方については変えられるのではないかと。しっかりと事業の見直しを進めるべき。

(当局)

あまりにも大きな財源不足となっている。これまでの見直しは委託化など、抜本的なものではなかったが、市長は、事業をやめるということも含めた抜本的な見直しを考え、事業仕分けも実施している。今までの方法とは異なることを理解してほしい。

(組合)

これまでの経過から事業の見直しをするのは当然のこと。他の自治体の中では、建設途中の事業をやめてまで財源を捻出したところもある。市においては、財源不足を抱えている状況でも新規施策を行っており、本気さが感じられない。

(当局)

財源不足の中においても、市として、行政として市民のためにやらなければならないことはある。一方で財源不足への対応も進めていく。その内部努力については、事務事業の見直しや職員数の削減を当然進めていくが、それだけでは財源不足を埋めることはできない。

(組合)

10%でギリギリという根拠は何か。

(当局)

本来合理的でなければならないとは思いますが、数式のようなはっきりとしたものはない。他都市では20%というところもある。職員の生活等を考えれば、これが限界と考えた。

(組合)

なんとなくでは職員は納得しないし、一緒に頑張っていこうという気持ちにはなれない。士気も下がり、組織を保っていくことは難しくなるのではないか。給与を下げることにより、民間水準も下がり、市の経済全体への影響も大きくなるのではないか。特に地方においては、公務員の消費への影響は大きいといわれている。経済再生とは逆行するのではないか。

(当局)

市の経済規模は数千億円と言われるが、その中で(給与カットの)20億円の影響が出るということは認める。経済再生については別の次元の話。

(組合)

このままの議論では平行線のままとなる。これまでの議論では、退職手当債を借りるか借りないかということが大きな問題となっていると思う。市長の考え方もあるので、この場での即答は求めないが、この点について再度検討願いたい。これがクリアにならないと、次の議論にならないと思われるがどうか。

(当局)

了解した。

(組合)

住居手当については、国と地方の住宅事情が異なることから、また4級・5級の見直しについては、平成18年の給与構造改革の時点における設定の考え方から了承できない。育児休業制度の改正については、反対することはないが、育児短時間勤務について医師職だけではなく、一般職員への早期導入を検討いただきたい。人事評価制度については、原

	<p>資を今の勤勉手当の中からねん出することが問題であるほか、これにより対象者数が決まり、評価についても評価者の主観が入ることが懸念され、公平性に疑問がある。再任用制度については、今年度退職者から適用できないのか。労使の再任用制度の検討委員会については、制度導入後に高齢者雇用対策の検討組織として存続させてはどうか。定年延長についてはどのように考えているのか。</p> <p>(当局)</p> <p>住居手当と4級・5級の見直しについては、これまでの経緯・経過は理解するが、国公準拠の考え方に基づいた提案である。育児休業制度の改正については、今後、早期導入に向け検討していきたい。人事評価制度については、対象人数は限られるが、15%程度が上限の人数になるものと考えている。評価については、できるだけ努力して頑張った職員が報われるよう、公平性や公正性、客観性が保てるように評価基準や不服の場合の公開制度、評価者研修の充実などに努めていきたいと考えている。再任用制度については、今年度退職者への適用は、スケジュール的に厳しいと考えており、定年延長については、現在国で検討している段階であり、その結果を踏まえ、労使で協議していきたいと考えている。</p> <p>いずれにしても、意見のあった点については、今後内部で検討したい。来週以降の事務折衝で調整し、次回の交渉に臨みたい。</p>
交渉結果	(交渉継続)
備考	

(総務部行政改革課 平成23年11月14日現在)