

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12月9日（金）18：30～20：20
- 交渉場所 市役所8階第2会議室
- 出席者 当局側 中林副市長，企業局長，他 計17名
組合側 長谷川中央執行委員長，他 計9名

交渉項目	人事・給与制度の見直しについて（第6回目）
交渉要旨	<p>（当局） これまで交渉・事務折衝を続けてきているが，給料の独自削減の削減率が大きなポイントになっているものと考えている。財政状況についても一定の共通認識は持てたものと考えている。 給料の独自削減についてどう考えているのか聞きたい。</p> <p>（組合） 財政状況についての見方は未だ違いはあるものの，厳しいという認識は同じだと思う。削減率の問題はあるが，市の財政状況を踏まえれば，無傷ではられないとの認識はある。 以前に市長も，提案についてはコンクリートではなく，合意に向けて議論すると述べていたが，10%ありきということであれば議論にはならないがどうか。</p> <p>（当局） 提案についてはコンクリートではないが，最終的には市長への確認は必要になる。議論しながら一定の方向を見出したいと考えている。若年層配慮などについても，事務折衝で協議していきたい。</p> <p>（組合） 回答期限については，19日が目途ということであるが，その時点で協議中の場合はどうか。もう少しで妥協点が見いだせそうな状況の場合，打ち切るのか，協議を続けるのか。</p> <p>（当局） 1月1日施行であれば，物理的に回答期限がそのようになる。打ち切るか否かは，協議の状況次第であり，その時々判断になる。</p>

(組合)

我々も1月1日施行を阻止するという意図は全くないが、精力的に行ったとしても、時間も限られており、協議項目も多い。協議を進める中で、結果として整いそうな状況にありながら、協議を打ち切って、1月1日にやるということはあるのか。

(当局)

協議の熟度によるものと考えている。1月1日でお願いしているが、削減による効果額との兼ね合いもあると思う。その時の状況や熟度を見て、判断することになる。まずはこの日程で協議を進めてもらいたい。

(組合)

これまでの協議においても、重要なのは、退職手当債や基金など、今後生じる財源不足に対応する財源の確保の件だと思う。来年度に退職者のピークを迎えるとは思いますが。

(当局)

厳しい財政状況ということで、今年度は退職手当債を10億円活用することとしており、内部でも予算の執行を留保している。来年度予算編成についても抑制している状況である。決算見込みを見てみなければわからないが、いずれにしても基金を取り崩さなければならないと思う。

(組合)

決算見込みや予算フレームについては資料提供してほしい。独自削減の実施期間については、新給料表の作成までということだが、いつまでか。

(当局)

現在の見通しでは3年間と考えている。

(組合)

3年間、そのまま独自削減を継続するのではなく、当然決算状況を見ながら単年度ごとに削減率を検討すべきではないか。

(当局)

財政状況が改善しなければ、削減は戻せない。期限を切ったの検討でもかまわないと思うが、詳細について事務折衝で協議していきたい。

(組合)

独自削減の対象外となっている職種の範囲についてであるが、人事交流も考えれば、その対象の設定に不整合が生じることと考えるがどうか。職員全体の理解は得られるのか。

(当局)

基本的には、病院局の経営を考慮し、範囲を設定したが、まだ検討の余地があるので、事務折衝の中で協議していきたい。

(組合)

独自削減の削減率についてであるが、提示された10%とこちらが考える率とは大きな乖離がある。当局側は財源という問題はあると思うが、どこまで腹をもって事務折衝できるかということになると思う。

人勧部分については、情勢も変わっており、実施しなくてもよいのではないか。

(当局)

人勧部分については、官民格差の是正という意味でも実施すべきと考えているが、独自削減とあわせて、事務折衝で協議していきたい。

(組合)

住居手当については、官舎のある国や都道府県とは状況が異なっている。民間企業でも支給されているところが多い。

(当局)

勧告に含まれているので提案させてもらっている。段階的に削減するとかということはどうか。あくまでゼロ百の議論か。

(組合)

削減そのものが認められないということである。最高号給の見直しについては、病院事業特例債との関係は理解するが、償還後の国の関与はないはずである。先ほどの人材確保の対象との兼ね合いもあり、協議が進みにくくなっている。

育児休業関係は導入に向けて検討していきたい。

人事評価制度については、勤勉手当の性格について理解はするが、その導入は反対である。特に、職員の手当総額の中から評価によって配分する原資を見出すことや、評価自体の公平性に疑問がある。

再任用については、今後、どこの職場に、どのように配置していくか

	<p>など、導入に向けて、職員数の削減ともあわせて具体的に検討していきたい。</p> <p>(当局) 努力した人が報われる制度が必要と考えており、そのための仕組みとして考えている。</p> <p>(組合) 育児休業制度の改正と再任用制度の導入については、合意できる状況だと思うが、この部分だけ先行して実施するということはあるのか。国家公務員が制度改正しているにもかかわらず、今回の協議が継続して、実質的に見直しを行わないということは、当局側の国交準拠という方針において、不整合が生じると思うがどうか。</p> <p>(当局) 提案については、トータルで考えており、それだけ先行して実施するという事にならないと考えている。</p> <p>(組合) 何でも市長に確認後ということではなく、交渉なので、腹をもって対応してほしい。</p> <p>(当局) 精力的に協議していきたい。</p>
交渉結果	(交渉継続)
備考	

(総務部行政改革課 平成 23 年 12 月 14 日現在)