

函館市役所職員労働組合との交渉の概要

- 交渉日時 平成24年10月31日（水）18：20～21：15
- 交渉場所 市役所8階大会議室
- 出席者 当局側 工藤市長，中林副市長，各部局長 他 計約40名
組合側 長谷川執行委員長，他 計約70名

交渉項目	平成25年度 事務事業・組織機構の見直しによる職員数の見直しについて
交渉要旨	<p>(組合) 労使間で確認・合意したものについては、きちんとお互い守るということについて、基本的には認識していただいているとは思いますが、確認したい。</p> <p>(市長) これまでと違い、お互い緊張感を持ってやっていくが、組合の理解を得ながら進めるという姿勢に変わりはない。</p> <p>(組合) 緊張感を持って臨むことについては、こちらも意識している。最近、過去に労使で確認した事項について、労使の認識の違いにより、一方的に変更されるという事例が見受けられた。過去に取り決めたことを一切見直さないということはないので、お互いが協議し、納得した上で、労使の信頼関係に立って、見直し等を行っていただきたい。</p> <p>(市長) おっしゃることはわかる。見直すべきことは見直すべきであり、労使の関係においても、旧態依然としたところがあれば、それは改めることが必要だと思う。見直しは一方的に進めるつもりはない。改めるにあたっては、従来のやり方にあまりこだわらずに、話し合いをしていただければと思う。</p> <p>(組合) 市長になってから1年半の率直な感想をお聞かせ願いたい。また、これから特に力を入れて取り組んで行きたいことなどについても合わせて、お聞かせ願いたい。</p>

(市長)

改革と挑戦ということで、戦う市長を目指し、それを就任から実行してきたと思っている。美しいまちにして、観光についても滞在型観光に変えていくことや地産地消も目指すなど、しっかりとしたまちづくりを行っていくというのが私の信念である。その信念に基づき、ハード面、ソフト面の両方についてまちづくりに取り組んできているが、実績としては、グルメサーカスやハーフマラソンなどのイベントを成功させたことなどのソフト面における取り組みの成果がまず、あらわれてきている。

ハード面については、光ファイバーの4支所への拡大を実現したことなどがあるものの、まだまちづくりのかたちが、市民には見えていないと考えている。来年からアリーナの建設や日吉のグラウンドの整備についても始まるので、市民にもハード面での取り組みを感じてもらえると思う。しかしながら、北海道新幹線の並行在来線や、大間原発にかかる問題など、大きな問題を抱えているということもあり、なかなかまちづくりに専念できない状況にある。しかし、まちづくりについては、これらの問題に対応しながら、並行して進めていきたい。今は私が打ち出した政策の実現のために動いているが、私一人でまちづくりを考えても、限界がある。そのため、一人ひとりの職員がこのまちをどうするかということを考えて、組合の立場ということだけではなく、職員としての立場で、職場の中でいろいろなアイデアを出してもらいたい。そのような組織、そして、職員からのアイデアの実現に向かって進めるような、活性化された市役所というのが私の理想像だ。労使の立場を越えて、一緒に取り組んでいきたい。

(組合)

市長の思いは十分汲んでいきたいと思っている。

次に行革の課題に少し触れたい。今日は交渉の前に、総務部と財務部から行財政改革プラン（原案）の説明を受けたが、少し不満に思っていることがあるため、発言させていただく。平成12年からの第3次行革、それを引き継いだ新5か年計画ということで、ほぼ13年間行革を行い、約1,000人の職員削減を行ってきたが、この13年間の行革の取り組みについての検証や総括がなされていないと思う。具体的には、この13年間行革に取り組んできた中で、市役所の組織自体はどう変わってきたのか、また、これまでの行革が地域経済にどういった影響を及ぼしてきたのか、そういったことを総括・検証した上で、新たな計画を作成するといったことが必要だったのではないかと。そのことについて不満に思っている。しっかりとした総括・検証を行わずに新たな計画を策定すれば、また5年後に同じことを言われるのではないかと思う。これまで

の行革についての総括・検証に対する認識について、行革プランについての考え方も含めてお聞きしたい。

(市長)

検証については、できる部分とできない部分があると思う。具体的に言えば、税収が国全体で落ちてきていることに加え、高齢化が進んでいる。地方の財政の推移を明確に指標でお答えするのは厳しい。これまでの行革により、単年度でいえば、40億円くらいの効果は出ているが、それが全然財政の健全化につながっていない。既存の事業で見直すべきものはあったと思うが、抜本的な見直しが行えなかった。私が掲げる大きな5つの目標の中で、「経済の再生」と「財政の再建」を最優先させるよう取り組んでおり、聖域のない行財政改革を行う。これからが正念場になってくるが、それをやらない限り、財政状況はよくなれないと考えている。私はこの5年くらいで、できれば再来年から、収支を合わせるように持っていけるよう、頑張っていきたいと思っている。検証では数字で表せない部分があるが、ただ、全く検証していないということではなくて、総務部や財務部から、いろいろな話は聞いている。確かに、ご指摘はわかる。

(組合)

職員にしてみると、この13年間で、職員数の削減をし、給与制度も見直してきた。さらに、今年1月から給与の独自削減を実施しても、財政状況が全く好転しない。職員もそう思っていると思う。

(市長)

公共事業にかかる事業費は減っている。しかし、その一方で福祉関係の業務は、ほとんどが法律に基づいて行われており、見直しが難しい。生活保護費は200億円を超え、市の人件費よりも高くなっている。昭和50年代の後半から61年くらいまで財政が赤字になった状況は、函館だけの特殊事情に起因するものであり、全国的な事情ではなかった。しかし、この10年来の状況は全国的なものであり、今はバブル期と違って、景気が多少良くなっても、あの時のような税収の増え方は期待できない。過去のように、市の赤字の財政状況が、函館市特有の構造であれば改善すればいい。しかし、全国的に東京都を除く全自治体が、そういう状況にあり、これまでとはまるっきり状況が違うということをご理解いただきたい。ある意味、先行きの見えない中での行革だと思っている。

(組合)

おっしゃることがわからない訳ではないが、どこの自治体よりも行革

をやってきたのは事実だ。市長になってから、いろんな団体に対する補助金についても強く言っていると思うし、この間、特別職が中心となって、事業仕分けという見直しをしている印象を受けているので、それが目に見えるような形で結果が出てきてくれればと思う。さきほどの繰り返しになるが、この10数年、内部だけを見直してきたという印象を受けている。そのことは財政面だけ考えれば、非常に大きな効果だったのかもしれないが、職員の気持ちから言えば、限界に近づいてきているものもあると思っている。ぜひ、様々な見直しを含めて、市長が先頭に立って進めていただきたいと思うし、これから一定の大規模事業を行う際には市長公約の日吉やアリーナ以外にも当然あると思うので、最終的には建設コストだけでなく、ランニングコストも含めて、事業の優先順位を決めていただきたい。

(市長)

私は、コンベンション誘致やスポーツ大会などに使えるように、経済活性化に結びついているものを優先している。この間は自治労の大会を暑い中で開催していただいた。しかし、今度はそのような思いをせずに、5,000人規模のものができる。あるいは日吉の方は、サッカーとラグビーについて、今まで中途半端な規模で大会の誘致もできない、大学のスポーツ合宿も誘致できないなどの状況だったのを整理し、誘致をして、また市民にも使っていただくという観点のもとで施設を作っていく。本日、公の施設のあり方の案が出てきたので、打ち合わせをしたが、施設については、整理・統合するのが私の考え方であり、新しいものを造ったりするわけではない。経済に影響が出て、みなさんの所得の向上だとか、まちの活性化につなげたいという信念でやっている。

(組合)

これだけ宿泊の収容人数もあり、空港も近いまちなのに、大規模なコンベンション施設がないというのはどうかと私達も思っていたし、多目的に使える施設は必要だという認識はしてきた。ただ、様々な事業について、優先順位を決めて計画的に取り組んでいただくことが大切だと思っている。

(組合)

再任用制度が来春から始まる。以前定年延長という議論もあったが、最終的には再任用の義務化ということで整理がされそうだ。これは民間で定年延長されているところが少ないということから、再任用の義務化ということになったと聞いているが、今の再任用制度と、無年金の方の再任用制度は、労働条件を含めて、違ったものを作っていかなければな

	<p>らないということになってくると思う。国で骨格を示さなければ議論できないと思うが、それについてはしっかりとした議論をお願いしたい。また、その他様々な課題があるので、市長との意見交換の場をまた持たせていただければと思っている。</p> <p>(市長) 国の制度が変われば、横並びで対応していきたいと考えている。</p> <p>(組合) 行革の進め方という部分で、以前からお願いしてきた部分だが、一部の管理職について、適切なマネジメントができていない実態があると認識している。そのため、改めて徹底した対応をお願いしたい。努力されている管理職の方が多いとは感じているが、職場内のコミュニケーションなど改善されていかないと、職場での士気がなかなか上がらない。元気のある職場づくりをして行きたいと思っているので、ぜひ、対応をお願いしたい。</p> <p>(市長) 管理職によって、職場の士気が変わるといのはわかる。そのような場合は総務部長などに相談してもらえればと思う。 職場でのコミュニケーションが上手く取れないと、働く意欲が低下することもありえるので、管理職のマネジメントは大切なことだと思っている。</p> <p>(市長退席後、提案内容について各部局長から説明し、概略的質疑が行われた。詳細な事項については各支部で協議を行うこととなった。)</p>
交渉結果	(交渉継続)
備考	

(総務部行政改革課 平成24年11月8日現在)