

## 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25年2月28日(木) 17:30～18:25  
 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19名  
 組合側 長谷川中央執行委員長, 他 計8名

交渉項目	2013春闘要求書について(回答)
交渉要旨	<p>(当局)                  (回答書の概要を説明)</p> <p>(組合)                  回答の中でいくつか確認していきたい。給与については、今まで人事院勧告に基づく取り扱いに準じてきたと思うが、今回の回答では、地域の実態を最大限尊重した水準を目指すというあり、人事院勧告制度についての考え方を改めて聞きたい。</p> <p>(当局)                  人事院勧告制度は国家公務員に対するものであり、労働基本権制約の代償措置として、情勢適応の原則に対応して、適切な給与を確保するための機能を有する制度だと考えている。一方、地方公務員の場合は、地方公務員法に給与決定の原則が定められており、人事院勧告を参考にしながら、地方自治体の首長が最終的に判断して、議会に提出し、議決を経て給与が決定されるものだと考えている。人事院勧告の制度そのものが地方公務員に適用されなければならないものではないが、これまでは人事院勧告を尊重してきたということである。</p> <p>(組合)                  人事院勧告は確かに国家公務員に対する制度だとは思いますが、一方で公務員全体としても、人事院勧告制度についての考え方を否定しているものではないと思う。人事院勧告は単に国家公務員のための労働基本権制約の代償措置としての扱いであるという当局の認識は納得できない。                  地方交付税についても、標準的な水準の行政を保障するという趣旨があると思っている。地方交付税の趣旨についてはどう考えているのか。</p> <p>(当局)                  地方交付税を算定するうえで、行政にかかる一般的な経費として基準</p>

財政需要額を積算している。その中の一つの要素として人件費も算定の基礎になっている。地方交付税については、用途を限定されない一般財源としての歳入になるので、交付税そのものが各自治体の給与水準の決定に影響を及ぼすものではないと考えている。

(組合)

(交付税は)行政水準を地方自治体の中でバラバラにしないということにおいて、趣旨が保たれていると思っているが、地域の水準に給与だけ抜粋して合わせては整合性が取れないと思う。同じ行政サービスを行う中で、各自治体が給与を勝手に決めていいということになるのか。

(当局)

交付税は、全国の自治体の行政運営を均一にするものであることから、積算の算定基礎が統一されているのは当然のことであり、全国の地方自治体の給与水準が同レベルでなければいけないというものではないと考えている。情勢適応の原則により、地域によって民間の給与水準が違うことから、地域手当制度ができた。地方自治体には、情勢適応の原則のほかに、均衡の原則もあり、当然、国家公務員や他の自治体の職員の給与水準や、地域の民間の水準とも合わせることも勘案しながら、給与を決めていくという趣旨である。地方公務員法の原則を踏まえながら、首長が一定の判断をすることになるが、その際に、これまでは人事委員会や人事院勧告を参考にしてきたということだ。

(組合)

職員給与については、人事委員会のあるところは人事委員会の勧告に、ないところについては、国の人事院勧告に基づいて、標準的な基準の中で、給与決定が条例で定められてきたのではないのか。

(当局)

地方公務員の給与決定は地方公務員法に基づいており、情勢適応の原則については、民間との水準であり、その民間はそれぞれの地方の民間水準だと考えている。しかしながら、均衡の原則もあるため、他都市との水準も勘案し、給与を決定することとなる。実際に、高度経済成長期には民間水準に合わせて、他都市とのバランスも見ながら給与を引き上げていた。人事院勧告は国の平均であることから、人事院勧告と地方公務員の給与はイコールでなければならないとは考えていない。

(組合)

給与制度の見直しについては、組合と協議し、合意したうえで行うことを約束してもらいたい。

(当局)

もちろん、労使合意のうえで行うことが望ましいので、そのスタンスで協議させていただきたいと考えている。合意すべく、最低限お互いに努力していかなければならないと考えている。

(組合)

続いて、人事評価制度についてだが、本格実施した際の苦情解決制度と労使協議の考え方についてお聞きしたい。

(当局)

人事評価の結果等に関して苦情相談窓口を設けているが、今回の評価については、現時点で職員からの申し出はない。また、給与への反映については、労使協議のうえで行っていきたいと考えているが、人事評価についての課題や問題点などが生じた場合についても、協議をしながら進めていきたいと考えている。

(組合)

サービス残業に対する考え方、また職員のライフサイクルにあった働きやすい職場環境づくりに対する考え方についてはいかがか。

(当局)

時間外勤務については、管理職によるマネジメントを中心として縮減に努めてきた。また一方で、業務上必要な勤務については、時間外勤務命令をすべきと考えている。いずれにしても、サービス残業がないよう、管理職のマネジメントを強化していきたい。

また、各種休暇については、育児休業の取得要件の緩和など、その充実に努めているところだが、休暇等を取得しやすい環境づくりに引き続き取り組んでいきたい。

(組合)

次に、高齢者の雇用対策について、再任用職員の配置状況と今後のあり方についてお聞きしたい。今後の再任用制度の義務化の取り扱いについては、国の状況が不透明であることから、検討委員会などを設置し、情報を共有し、その中で議論するということもできるのではないか。無

	<p>年金期間の再任用について、協議する場が欲しい。</p> <p>(当局) 再任用については、今年度末の定年退職者 88 名のうち、45 名から再任用の希望があり、選考の結果、内定者が 27 名、内定できなかった者が 18 名となっており、内定した職員は、管理職以外が 22 名、管理職が 5 名となっている。また、今後については、まずは委員会の設置は行わず、国の状況をみながら、情報共有・情報交換させていただきたい。</p> <p>(組合) 最後に、自治体関係労働者の賃金・労働条件の改善について、委託先の労働者の雇用環境や賃金を含めた労働条件が改善されていないことも見受けられる。市としての限界はあると思うが、しっかり委託先に指導してもらいたい。</p> <p>(当局) 市の積算としてはできるが、実態となると、把握するにも限界がある。市としてどのようなことができるか、考えていきたい。</p> <p>(組合) 今後、様々な協議を進めていくにあたり、情報の共有と、労使の信頼関係が非常に大切だと考える。 また、今後課題となってくるのが、無年金期間の拡大とそれに伴う再任用の義務化の問題である。これまでとは配置の仕方も含めて、全く違う仕組みのものだと思う。こういったことをお互い交渉の場ではなく、ざっくばらんに話しできる場が必要だと思っている。</p> <p>(当局) 給与や労働条件については、(労使)合意が望ましいと考えている。その方向で最大限努力させていただきたい。 厳しい経済状況が今後も続くと考えられる中で、できるだけ合意を得るために、労使で協議していきたい。</p>
交渉結果	(交渉終了)
備考	