

## 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10月16日(水) 18:00～19:15

○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, 病院局長, 他 計17名  
組合側 長谷川中央執行委員長, 他 計7名

交渉項目	給与制度の見直しについて(第1回目)
交渉要旨	<p>中林副市長から提案の概要について説明。その後, 人事課長から提案の詳細を説明。なお, 既に提案済みで継続協議となっている住居手当の見直し等についても, 今後, 協議していく旨を確認。</p> <p>(組合) なぜ, この時期の提案になったのか。</p> <p>(当局) 今年の人事院勧告は報告のみとなり, 給与の改定は見送られたところであるが, 今回の給与制度見直しの提案については, 平成25年度の決算見込や交付税額, さらに平成26年度の財政の見通しを踏まえ, 財源不足額を精査したうえで, 来年度の給与の独自減額について検討する必要があったことから, この時期の提案となった。</p> <p>(組合) 人事院の給与制度に係る報告の取扱いについては改めて協議させてもらいたいと考えており, 財政見通しの関係や平成25年度の決算見込等については, 後々協議をしていく中で, 資料として必要な部分があれば提示してもらいたいと考えている。 次に, 給与の独自減額を継続しなければならない合理的な理由について説明してほしい。</p> <p>(当局) 当市の財政状況は, 歳入面では市税の減収や地方交付税の減少が見込まれ, 歳出面では高齢化に伴う行政需要の拡大等による社会保障関係経費などの増加が見込まれており, 厳しい状況が当面続くものと考えている。</p>

平成26年度においても、相当の財源不足が見込まれているところであり、こうした財源不足に対応するため、職員の協力をいただきながら、この難局を乗り越えていかなければならないと考え、この度の提案をさせていただいた。

(組合)

平成24年度の決算状況はどうなっているか。

財政課長から、平成24年度の決算状況について説明

(組合)

市の財政が厳しいということはわかる。ただ、今の説明を聞く限りでは、税収は平成24年度予算に対して上回っている。決して税収が落ち込んでいるとか、交付税が落ち込んでいるとはいえないのではないか。

(当局)

単年度ということではなく、今後のトータルでみたときには、人口減少や合併算定替えの終了による影響がある。さらには、地方交付税総額の減額についても国で議論されている。そのような状況を踏まえれば、将来の交付税の減少は確実である。

(組合)

将来を見据えれば確かに厳しいというのはわかるが、今回はそういう中で独自減額を継続するという提案ではなく、市税や地方交付税の落ち込みを理由の一つとした提案となっている。提案の仕方に誠意が感じられない。

(当局)

予算と決算で対比すると確かにそうになっているかもしれないが、近年の市税収入の推移を見れば、落ち込んできている状況にある。それらを踏まえ、厳しい状況であるという認識のもと提案しているということを理解してもらいたい。

(組合)

その部分を議論するのであれば、きちんとした財政推計などの資料を提出してもらう必要がある。それがないと検討のしようがない。

ただ、少なくとも市税や地方交付税が落ち込んでいるという状況ではないということについては認識してもらわなければ、特に、一生懸命、

税金を徴収している職員などは、簡単に納得できるものではない。

(当局)

平成24年度と25年度の予算を比較すれば、税収は1億円ほど落ち込んでいる。当然、今後の収支見込みを立てて、将来の財源不足額を想定した中で、提案をさせてもらっている。

(組合)

見込みを立てているというが、平成24年度予算と決算で対比すると、収支差として約20億円もの差異が生じている。こうして決算状況が明らかになり、状況が大きく変わってきているのだから、それらもきちんと踏まえたうえでの推計を提示しなければ、交渉にならない。

財政が厳しいのはどこの自治体も一緒である。赤字が出ればそれらは全て職員の給料で補填するのか。当局は、今後の財政運営においても、給料の独自減額ということをして、当然の前提として考えていないか。

(当局)

決してそのようなことはない。これまでも職員の協力を得ながら、事務事業の見直しなど様々な行財政改革に取り組んできたところである。しかしながら、それでもなお財源不足が生じている。

いずれにしても、平成24年度決算や25年度の決算見込も踏まえた財政見直しについては、今後の協議の中で、資料も含めて詳細を説明する。

(組合)

当たり前前に支払われるべき給料が、支払われていないということで、それだけ職員にも負担をかけているのだから、この給料の独自減額については、決して当たり前のことだとは思わないでほしい。

当局は、経営側として、この間、どのような努力をしてきたのか。

(当局)

経営側という観点では、経常経費の見直しによる経費の節減や未収金対策による歳入確保の取り組み、さらには事業仕分けの実施による事業の抜本的見直しや、補助金・負担金の見直しを行っている。また、公の施設のあり方について、施設の統廃合や売却も視野に入れた検討や、各種使用料・手数料など将来的な受益者負担の適正化についても検討しているところである。

(組合)

それらの取り組みは、給料を減額された職員が頑張っているものであるが、職員の生活水準についてどう考えているか。

(当局)

本来、支払われるべき給料を支払うということは当然のことであるという認識のもと、昨年に引き続き、厳しい提案をさせてもらっており、生活に不安を覚えている職員もいるものと考えている。

ただ、今後詳細な説明を行うが、市の財政は厳しい状況であり、今後、使用料手数料の引き上げといった市民負担もお願いせざるを得ない状況であることを考慮すると、まずは、最大限の内部努力をする必要がある。

こうした状況を踏まえたうえでの提案であるが、職員の生活なども当然考慮した結果であるということは、理解をお願いしたい。

(組合)

今の財政状況からいえば、こうした提案をしなければならないという思いはわかるが、社会保障費や物価の問題、また今後の消費税増税の問題、この間、職員の可処分所得がどれだけ下がっているか。給料の額面だけではなく、そうした職員の負担ということにも目を向けて考えてほしい。それが職員の生活を考慮しているということになる。

(当局)

確かに、職員に負担をかけているということは理解しているが、このような財政状況という中で、協力をいただきたいということでの提案である。

(組合)

提案自体が慢性化されていないか。昨年は特に指摘しなかったが、新たな給与制度が構築されるまでの間、独自減額を実施するとあるが、財源対策としての独自減額と、民間給与との整合を図ろうとする新たな給与制度の構築とは、性格が異なるはずだ。このような提案では、新たな給与制度の構築においても、給与水準を下げることを前提にしているものとしか考えられない。そういった意味においても、今回の提案は不誠実なのではないかと指摘している。

(当局)

交付税の動向も不透明であり、その他不確定要素も多くある中で、

26年度の予算編成は、25年度の予算や決算見込などを見据えながら考えていくことになる。

ただ、少なくとも給与の独自減額分を先取りして、財政運営の見通しを立てているのではない。まずは、現行ベースで試算するとどうなるのか、どのような対策を行って、そのうえで財源不足額がどうなるのかを見ながら計画を立てている。そのあたりについては、今後提出する資料を見てもらえばわかると思うが、改めてまた議論をしてもらいたい。

(組合)

参考までに、特定目的基金の残高はどれくらいあるのか。

(当局)

25年度末の見込では、土地開発基金など全て含めて現金ベースでいくと約59億円、減債、財政調整基金も含めると現金ベースで約79億円となる。

(組合)

昇給制度の改正について、今年度、本格導入した人事評価制度の考え方と乖離があるのではないか。

(当局)

今回の改正は、50歳台の職員、特にその後半層において、官民の給与差が相当程度あるということで、それを是正する、また世代間の給与配分を適正化するという観点から、給与水準の上昇を抑えるため、平成24年の人事院勧告において勧告されたものである。

国においては、平成26年1月1日に実施することとなったものであり、市としても、国と同様に実施したいと考えている。

一方、今年度から本格導入した人事評価制度は、人事評価結果を人事給与上の処遇、職員の能力開発等に反映することにより、組織の活性化および公務能率の向上に資することを目的としており、この度の昇給制度の改正により、成績区分が「良好」以下の職員は昇給しないこととなるが、成績区分が「極めて良好」「特に良好」の職員は昇給する号数が半分になるものの昇給することになるので、人勧の観点と人事評価制度の考え方については、整合が図られているものと考えている。

(組合)

病院局の医師等の取り扱いについて、具体的にどの範囲になるか。

(当局)

医師，看護師，医療技術者など，給与の独自減額を適用していない職種は，全て人事評価制度を導入していない。

(組合)

早期退職募集制度における申し込みなどの具体的な日程については，どのように考えているのか。

(当局)

この制度は，現在の勧奨退職とは異なり，募集を行う都度，募集実施要項を定めることになり，現時点において，具体的なスケジュールは未定であるが，現在の勧奨退職と同様に，一定時期までに申し込みを受け付け，早期退職職員として認定する制度となっており，退職時期については，年度末を想定している。

(組合)

現在の勧奨制度と大きく変わるのか。また，応募者の認定については，制限を設けるのか。

(当局)

募集実施要項の中で，募集の対象となる職員の範囲や募集人数等を定めて，募集することになるが，現時点においては，今までより極端に対象者の範囲や募集人数を狭めるという運用は考えておらず，現在の勧奨退職をベースに，条件面等を検討しているところである。

(組合)

病院局の医師等人材確保が困難な職を除くとあるが，これらの職種についての取扱いはどうなるのか。

(当局)

現在の勧奨制度を継続して適用することとなる。

(組合)

住居手当の見直しについては，この間も，国における住宅事情の違いと市の政策として持ち家対策を推進してきたことについて，交渉の中でやり取りしてきたところであり，廃止提案に同意することはできないが，道内他都市の状況について資料を提出してほしい。

現時点で，平均額はどの程度になっているか。

(当局)

道内主要8市の平均額は、平成26年度で、4,163円となる見込みである。

(組合)

経過措置の関係や、育児短時間勤務の導入など、その他継続協議となっている課題についても、今後も引き続き協議させてもらいたいと考えているが、今回の提案に対する労使協議・合意の考え方や、回答時期については、どのように考えているか。

(当局)

今回の提案内容については、労使間での合意が得られるよう、提案の趣旨やその内容についての説明をしっかりと行うなど、誠心誠意、協議を重ねてまいりたい。

回答時期については、条例改正などの手続きの必要上、昇給制度の改正については、11月13日までに、また、それ以外の事項については、12月下旬までに回答をお願いしたい。

(組合)

こちらとしても誠意をもって交渉していきたいので、資料の提出は早めをお願いしたいし、やはり職員の生活や士気の問題というのは最優先で考えたい事項であるので、経済情勢や市の財政状況はもちろんであるが、国家公務員の臨時特例減額の今後の動向など、全体的な状況をとらえながら協議していきたい。

(当局)

現実的に見て、市税は平成9年がピークで右肩下がりの状態にある。その中で、交付税は逆にその見合いで増えるわけだが、一方、国では交付税総額の減額が議論されている。しかし、その分、各地方自治体の税収が上がるかということ、先が全く見えない。

一部、東京だとか、東北の復興対策等を行っているところでは、かなり景気が上向いているところもあるようだが、函館市はまだそのような効果を実感できる段階にはない。

その中でどう対応していくかということで、なかなか先が見えない状況ではあるが、資料の提出など精力的にやらせていただくので、今後ともよろしくをお願いしたい。

交渉結果	(交渉継続)
備考	

(総務部行政改革課 平成 25 年 10 月 17 日現在)