

函館市役所職員労働組合との交渉の概要

- 交渉日時 平成25年12月26日(木) 17:50～18:20
- 交渉場所 市役所8階大会議室
- 出席者 当局側 中林副市長, 各部局長 他 計約30名
組合側 長谷川執行委員長, 他 計約40名

交渉項目	平成26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)</p> <p>11月14日に提案のあった「平成26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」の回答であるが、まず、いくつか要請事項があるのでこれから5点ほど述べたい。</p> <p>1点目は、再任用制度のあり方と職場確保の検討についてである。4月から制度が本格導入され、今年度末退職者からいよいよ段階的に無年金期間が生ずるという中で、再任用の職場の確保などについて検討し、組合とも協議してもらいたい。</p> <p>2点目は、各部の部局運営方針についてである。まだまだ担当まで周知が行きわたっていない状況にある。徹底した周知ということや、職場のあり方、体制ということについても、職員と現場段階で十分協議をしていただきたい。</p> <p>3点目は、4支所のあり方についてである。それぞれ地域の特殊性や特色があると思う。そういったことも含めて、職場のあり方、体制に反映させるようなことも検討していただきたい。</p> <p>4点目は、平成24年度に行った福祉・保健行政等の再編についてである。再編を検証するために労使で構成した「保健福祉分野に係る組織再編検証委員会」があるが、まだまだ検証の議論が不十分な状況もある。事務分担や職場配置などについては、この検証委員会の議論を十分尊重したうえで、今後、組合とも協議してもらいたい。</p> <p>5点目は、庁舎スペースの抜本的な改善についてである。今回の提案に関わっては、執務室の交換であるとか、階の移動なども含めて、その必要性が協議されてきたと思う。執務室スペースは従前から狭隘化が大きな課題としてあると思うので、総務部が中心となってしっかりと対応していただきたい。</p> <p>以上5点の要請事項に対し、当局側が誠意ある対応を行うということを前提として、提案については合意したい。</p>

(当局)

1点目の再任用制度については、今年度末退職者から無年金期間が生ずる状況となる中で、再任用を希望する定年退職職員を年金支給開始年齢まで再任用することが国から要請されていることを踏まえ、本市においても、再任用を希望する職員については、職位、職種を問わず、原則として再任用する方針としている。

現時点で、企業局、病院局等を含め、定年退職予定者の約7割から希望申込みがあり、今後、勤務評価を行い、配置職場等を検討した上で、再任用していく予定である。

再任用職員の配置職場については、現在職員OBを配置している嘱託職場からの切替えや、退職時の所属職場を中心に検討しているところであるが、来年度以降、委託化等により退職時の所属職場がなくなるケースもあることから、技能労務職員の配置転換を含め、職員の異動歴や、知識・経験等も考慮しながら、再任用職員の配置先職場が確保されるよう、意を配していきたいと考えている。

2点目の部局運営方針については、部の使命や基本方針、主要施策・事務事業など、各部局の重点的な取り組み目標をまとめたものである。

「函館市行財政改革プラン2012」においても、この部局運営方針の周知徹底を、職員の意識改革の取り組みの一つとして位置づけているところであり、これまでも、全職員に対して、配付するだけでなく、必ず説明を加えるなどして周知徹底を行うようお願いをしてきたところである。

各部局においてそれぞれの所管する業務や事業を進めるにあたっては、各職場の職員が、自らの部局運営方針をしっかりと理解していることが大きな前提になることから、今後とも職場での議論を積極的に行えるように、また職員の理解が得られるように努めることで、情報の共有化が一層図られるように、今後とも努めていきたい。ただこれは、理事者および職員の双方がそうした認識を持ちながら取り組んでいくことが重要であると考えている。

3点目の4支所については、平成21年度に見直しを行ったところであるが、その際に、「住民サービスを低下させない」、また「地域の振興を図る」ことを基本方針として、課の統合による統一的な視点での見直しを行ったものである。

当面は、現在の体制を維持していきたいと考えているが、間もなく合併後10年を迎えようとしていることから、住民サービスの維持向上や、地域振興に配慮しつつ、地域ごとの現状や、特色なども踏まえた見直しについても検討をしていく必要があるものと考えており、労使においてもまた話し合いをしていきたいと考えている。

4点目の平成24年度に行った組織再編に係る事後の検証については、関係部局の職員に対し、アンケート調査を行うなど、検証作業に取り組んでいるところであるので、今後、各部・各課の業務量やバランス、また将来的な課題等について、労使でしっかりと検証し、その結果を踏まえた適正な人員配置について検討したうえで、必要があれば、出来るだけ早い時期に、改めて協議をしていきたいと考えている。

5点目の本庁舎の執務室については、2階の書庫の移設や職員ロッカーの配置転換等により、一定のスペースを確保してきたところであるが、依然として抜本的な解決には至っていない。

これまでも、各部局の庶務担当課長や市職労で構成する「本庁舎執務スペース改善検討委員会」の中で、全庁的な協議を進めてきたところであるが、本庁舎のスペースには限りがあるので、今後においても書類の保管のあり方の見直しや、本庁舎以外の施設の利用も含め、より中長期的な視点に立った検討が必要であると考えており、こうした視点も含めて、検討委員会の中で協議を進めていく必要があると考えている。

(組合)

1点目の再任用の関係では、基本として配置先は退職職場ということになるので、OB嘱託の配置職場は基本とならないのではないかということと、また現在、現業部門には導入されていないという状況なので現業職員の配置についても、対応をよろしくお願ひしたいということをつけ加えさせていただく。

それから、時間外勤務の関係である。我々も含めて意識改革の必要性があるとは思いますが、もう少し「働きやすい環境作り」ということを意識してもらわなければ困る。時間外勤務は、結果的にやらざるを得ない状況、突発的業務への対応ということで、業務があれば仕方ないことだと思うが、まずそういうことが発生しないような業務分担なり人員配置ということについても、しっかりと検討してほしい。

(当局)

時間外勤務については、管理職の時間外勤務命令に基づいて行われるものである。時間外勤務を命令する管理職は、命令する業務の内容、時間について、全体のバランスも考慮しながら命令するのが基本である。労使双方が正しい認識をした中で、時間外勤務が行われるよう改めて周知徹底をしていきたい。

(組合)

時間外勤務については、今後もしっかりと協議する必要がある。管理

職のマネジメントももちろん重要であるが、それと同時に、働く側である職員の意識も変えていく必要があると思っている。そういった意識づけも今後していきたい。労使で互いに知恵を絞り、こういった工夫が出来るのか見出す努力が必要である。

最後になるが、11月14日の提案以降、各支部での交渉において、精力的に協議に応じていただいたことには、こちらとしても感謝申し上げたい。この間、大きな課題もなく合意に至ることができたわけであるが、付帯条件としては残ってなくとも、各支部において、互いに確認した事項もあるし、前段の要請事項に関しても、誠意ある対応をお願いしたい。

また、提案交渉の際にも話したが、職場によっては業務量に大きな差が見受けられると思うし、業務の進め方、体制、先ほどの時間外の問題も含めて、職員の中には不満があることも事実であり、当局側との認識のズレも少しずつ生じているのではないかと思う。来年度の職員数の見直し提案に向けては、改めて、各職場の業務実態等を確認し、各部と協議検証のうえ、その結果を是非反映させてほしい。

もう一つは、新規採用者の育成についてである。しっかりと大事に育てていかなければならないという中で、実態としては、職場としても業務量的になかなか余裕がないところもあるし、入ってすぐ1人前の戦力として働いてもらわなければならないといった状況もある。配置される職場によって育成に差がでないような人材育成プログラムなど、そうした工夫についても是非お願いしたい。

保健福祉部門における組織再編の検証についても、しっかりと行っていただきたいと思っているが、既に業務量がオーバーフローしている職場もあると聞いている。また、保健福祉部門だけに限らず、新年度予算の内容によっては、全庁的に新たな組織体制が必要になることも想定される。そうした際には、組合とも早急に協議していただきたい。

それから、これまでも経常経費の削減や事業の見直しなど、行財政改革の取り組みを進めてきていると思うが、今後とも前例にとらわれず、各種事業の抜本的な見直しに積極的に取り組んでいただきたいと思う。

(当局)

今回の提案に合意していただいたわけであるが、この間、厳しい日程の中で精力的に協議していただいたことに感謝申し上げます。

時間外手当については、職員の意識の問題ということも確かにあるかもしれないが、やはり管理職のマネジメントのほうが重要だと考えているので、時間は多少かかるかもしれないが、総務部を中心にしっかりと

	<p>対応していきたいと考えている。</p> <p>保健福祉分野の関係については、新たな制度の創設や国等からの権限移譲等により、当初想定していない業務等が増しており、ハードな業務量になっている一つの要因だと考えている。先ほども述べたとおり、組織再編の検証については、出来るだけ早急に対応していきたい。</p> <p>新規採用職員の育成については、管理職だけでなく、職場の職員全員で一緒になって育てていくという意識で、今後とも協力していただければ有りがたいと思う。</p>
交渉結果	提案どおり合意（交渉終了）
備考	

（総務部行政改革課 平成 25 年 12 月 27 日現在）