

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26年3月11日（火）17：30～18：15
- 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11名
組合側 長谷川中央執行委員長，他 計8名

交渉項目	2014春闘要求書について（回答）
交渉要旨	<p>（組合） 人事院勧告制度についての考え方を改めて聞きたい。また，人事院勧告制度と現在市が検討を進めている「新たな給与制度」との整合性，さらには，標準的な水準の行政を保障するという地方交付税の趣旨をどう考えているか。</p> <p>（当局） 人事院勧告については，国家公務員の労働基本権制約の代償措置として，社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものであると認識している。 一方，地方公務員の給与については，地方公務員法に定める給与決定の原則に基づき，人事院勧告の内容等を参考としながら，最終的には地方公共団体の長が自らの判断のもと議会の議決を受けて決定するものと考えているが，これまでは人事院勧告を尊重し，制度の見直しを実施しているところである。 地方交付税については，標準的な行政水準を確保する観点から，行政運営に係る一般的な経費として基準財政需要額を積算しており，人件費についても算定の基礎として各自治体共通の水準で計上されているところであるが，その用途を特定されない一般財源としての歳入であるので，各自治体の給与水準決定に影響を及ぼすものではないと考えている。</p> <p>（組合） 新たな給与制度の構築にあたっては，組合とも十分な協議を行うと回答されているが，今後の労使協議，労使合意に向けた考え方を改めて聞きたい。</p> <p>（当局） 労使協議については，労使対等の意見交換および交渉の場と認識して</p>

おり、提案に係る趣旨や内容についての説明をしっかりと行うなど、誠心誠意、交渉を重ね、これまでもそうした形で取り組んできたところであるが、労使間での合意が得られるよう、最大限努力していきたいと考えている。

(組合)

人事評価制度の本格導入に伴う評価結果の昇給への反映に関わって、人事評価制度の検証や労使協議、また総額の確保についてどう考えるか。

(当局)

昇給制度については、人事評価制度を平成24年4月に本格導入し、その評価結果を、昨年6月からは勤勉手当へ、本年1月からは昇給へ反映しているところである。

評価結果については、1次評価者から被評価者である職員に対し、評価判定に至った根拠等を説明し、特に評価結果が下位区分であった職員には必要に応じた助言指導を行うなど、人事評価の納得性の確保に向けた取り組みを行っている。

今後においても、評価状況について検証し、公平性・公正性や客観性・透明性が確保されるよう、労使でも協議をしながら進めていきたいと考えている。

総額の確保という点についてもまた同様であるが、全体的な評価というものがあつた中で、それをどのように位置づけていくかということになると思う。

(組合)

特に人事評価自体は、制度が定着するまで時間を要するという部分もあると思うし、かなり難しいものだなと理解もするが、公平性・公正性や客観性・透明性、さらには総額も含めてきちんと確保していくために、どう評価していくかということも、一方の視点で捉えてほしい。

次に、少し前後するが、人事院が現在検討を進めている給与制度の総合的見直しについて、地域間で不均衡な給与水準となる想定がされるが、市はどのように対応する考えなのか聞きたい。

(当局)

現在の給与制度においても、地域手当という形で、地域の状況に応じた給与の一定の差がある状況の中で、さらに今、国においてそうした見直しが検討されているということである。

当市は、先ほども申し上げたが、人事院勧告に基づく国の取り扱いを基本に、均衡の原則のもと、実施してきたところであるが、一方で、現在、地域の民間給与の実態を適切に反映し、より一層職務・職責に応じた給与体系を確立するため、第三者委員会を設置した中で給与制度の抜本的見直しの検討を進めている状況にある。

この新給与制度の構築にあたっては、人事院において検討されている給与制度の総合的な見直しの状況も注視しながら、組合とも十分な協議を行っていききたいと考えている。

(組合)

国にとっては配分の問題であるが、地方公務員にとっては給与水準の問題につながるので、適切な対応、協議をお願いしたい。

次に労働時間の関係であるが、サービス残業を無くするための工夫やノー残業デーの徹底などについてどう考えているか聞きたい。

(当局)

この問題については、これまでも色々な機会に取り上げられてきた課題と認識している。管理職のマネジメントの問題はもとより、職員個人のトータルタイムマネジメント、あるいは単純に業務量の問題など、様々な要因がある中で、それをどう少なくし、解消を図れるか、今後とも労使間での協議が必要だと考えている。

ノー残業デーについても、毎週水曜日を全庁一斉定時退庁日とし、庁内公報「インフォメーション」において周知しているところであるが、実際問題として、始まった当初の取り組みからすると、現状は形骸化しているという感も否めない。

改めて、「時間外勤務を行うことが出来ない日」ということではなくて、時間外勤務が続くような忙しい中でも、週1回は休めるような日を設けていくことが、職員の健康管理上からも必要ではないかと考えているところであるし、そういった趣旨も含めてきちんと伝わるよう、今後とも周知に努めていきたい。

(組合)

これらのことは、休暇制度や労働安全衛生の充実にもつながってくると思う。市でも特定事業主後期行動計画を策定しているが、それに基づいて、ライフサイクルにあった働きやすい職場環境づくりをしてもらいたいし、それに関連してパワー・ハラスメント対策についても、どのような考えを持っているのか、あわせて聞きたい。

(当局)

各種休暇については、年次休暇や夏季休暇の計画的な取得を促進するとともに、育児休業の取得要件の緩和や臨時職員による代替措置の実施、子の看護のための休暇の導入など、その充実に努めているところである。

今後も、平成22年に策定した「特定事業主後期行動計画」に基づいた次世代育成支援などの観点から、各種制度の充実に努める中で、休暇等を取得しやすい環境づくりに取り組んでいきたいと考えている。

また、パワー・ハラスメントについては、これまで専用の苦情処理制度は設けておらず、「職場倫理ホットライン」において広く相談等を受け付けてきたところであるが、来年度からは、セクシュアル・ハラスメントの防止に関する要綱を改正し、パワー・ハラスメントを含めたハラスメント全般に対する苦情処理制度とする見直しを行うこととしている。

この要綱改正にあわせ、全職員向けにハラスメント防止のためのパンフレットを配付し意識啓発を図っていききたいと考えているので、よろしくお願ひしたい。

(組合)

次に、高齢者の雇用対策についてであるが、再任用職員の配置状況と人事院における給与制度の総合的な見直しでも少し触れられている段階的な定年延長も含めた高齢者雇用対策について、市の考え方があれば聞かせてほしい。

(当局)

まず再任用の配置状況であるが、消防本部を除く市全体の再任用職員の配置状況は、平成25年度は27名を再任用職員として配置したところであり、平成26年度は、在職中の再任用職員25名および年度末の定年退職予定者53名のあわせて78名のうち、54名から再任用の希望があり、その結果、53名を再任用することとしている。

定年延長については、地方公務員法で「国の職員に定められている定年を基準として条例で定めるものとする」と規定されていることから、市が独自の基準を定めることは難しいものと考えているが、国からの要請を踏まえ、平成26年度から希望する職員については原則として再任用する方針としたところである。

今後も、定年延長を含めた国の動向を注視しながら、高齢期の職員の雇用の場の確保について、労使で協議をしながら、適切に対応していきたいと考えている。

(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である。現在、市職員は給与の独自削減を行っているが、嘱託職員報酬や委託料の積算の考え方について、改めて聞きたい。

(当局)

嘱託職員の報酬は、従来から、基本的に正規職員の給与改定率に準じて改定していることから、正規職員が給与独自削減を行った場合については、正規職員だけではなく、嘱託職員も含め、職員一丸となって、市の厳しい財政状況に対応していく必要があるとの観点からも、一定の削減をお願いしている状況にある。

業務委託の積算にあたっては、給料・交通費・賞与・社会保険料など、人件費の算出に不可欠な要素を盛り込むとともに、毎年度、最低賃金の上昇分や保険料率の改定などを考慮しながら適正な予定価格を積算しているところである。

全庁的に共通な業務委託、例えば、建物清掃や施設警備業務などについては、財務部調度課において、基礎となる基本単価を統一し積算しているが、こちらについては、給与独自削減の要素は、反映していないものである。

(組合)

嘱託職員については、雇用期間の定めがあり、昇給制度や退職金制度も無い中で、正規職員と削減率は違えど給与の独自削減に協力させてもらっている。今後、嘱託報酬も含めた処遇改善について検討いただきたい。

また、臨時職員の時間単価について、現在の850円は最低賃金を大幅に上回ってはいるが、1年間トータルで働いても年収は200万円に届かない。財政状況もあるので、我々が要求する自治体最低賃金1,000円というのはなかなか難しいとは思いますが、時間単価の増額について今後検討できないか、考え方を伺いたい。

(当局)

嘱託職員の報酬については、現在の北海道地域の最低賃金が734円となっているのに対して、時給1,445円以上となっており、道内他都市と比較しても一定の水準は確保されているものと考えている。

また、臨時職員の賃金についても、本市においては、これまで平成21年度と平成23年度に賃金日額を増額するなど、適宜見直しを図ってきたところであるので、今後も色々な状況を総合的に勘案しながら対応し

ていきたいと考えている。

(組合)

他都市の状況等からは、我々としても決して低い水準にあるとは思っていないが、年収ベースで見た場合に果たしてどうなのかといったことがある。今後、ぜひ前向きな検討をしていただきたいと思う。

次に、委託契約や指定管理者制度についての考え方である。受託者選定にあたっての市としての基準や、委託先で働く労働者の雇用環境・労働条件の確保についての考え方について聞きたい。

(当局)

指定管理者の選定にあたっては、事前に募集要項等において、「施設の設置目的が達成されるか」や「市民の平等利用が確保され、市民サービスの向上が図られるか」、「収支計画は、管理運営上支障のない内容となっているか」など、提案金額以外に11項目の評価基準を設け、公表したうえで、応募者からの提案書を募り、総合的な評価・選定を行っているところである。

また、管理運営業務の開始後も、毎年モニタリング評価を実施しており、その中で、見直すべき点があれば、施設の所管部局が指定管理者に対して必要な指導・助言を行うなど、サービス水準の確保に向けた取り組みを行っている。

一方、このサービス水準の確保は、安定した雇用環境の実現が図られなければ成り立たないものでもあるので、モニタリング評価時を含め、様々な機会を捉えて指定管理者へ伝えていく必要もあると認識している。

(組合)

ひととおりの質疑をさせてもらったが、最後に何点か要請をさせていただきたい。

今年の民間春闘においては、電気・自動車・製造業、全てにおいてしばらくぶりにベア回答が出されるという見通しになっている。こうした民間の状況は、夏の人事院勧告に反映されると思うので、市においても適切な対応がなされるよう、よろしくお願ひしたい。

また、平成26年度も引き続き給与の独自削減を継続するというところで合意はしているが、この間も主張してきたように、市の財政状況が職員の給与に影響を与えるということは、正常な状態とはいえないと思うので、今後とも、財政状況の改善について、様々な見直し、あるいは新たな歳入対策なども含めて、引き続き努力されるようお願いしたい。

	<p>次に、我々市職員だけではなくて、民間労働者であるとか、嘱託・臨時職員の所得の向上に向けた取り組みもお願いしたいということである。市税の増加にもつながるほか、購買力の上昇により地域経済も潤うのではないかと思う。</p> <p>臨時職員の賃金については、まずワーキングプアを無くしていこうというのが始まりで、一つのステップとして850円とし、将来的にはもう少し引き上げていこうということだったと思う。直ちに改善することにはならないが、ぜひ今後に向けての検討課題としてほしい。</p> <p>それから、これはなかなか難しいかもしれないが、経済界に対する賃上げの働きかけについてもお願いしたい。やはり民間労働者の方々の賃金が上がらなければ、市税や地域経済も良くなっていかないし、ましてや消費税増税も控えている。連合としてもそうした活動は行っているが、市のトップの市長、副市長にもぜひそうした動きをしていただければと思う。</p> <p>(当局)</p> <p>今年の民間春闘は、皆さんにとって非常にいい風が吹いていると思うが、それが今の函館にどう影響してくるか、そこは皆さんも感じるころだと思うが、いささか不透明である。こうした中、市として民間企業への賃上げ要請を直接的に行うことは大変難しいわけであるが、色々な形でそうしたムードを盛り上げていければ、とは思っている。</p> <p>委託や指定管理者制度における労働者の賃金水準については、まず、市から支払われる委託料のうち、人件費積算部分が、現実に労働者への給与として支払われているのかどうか、そうした監視・確認体制をどうするのかといった課題もある。</p> <p>いずれにしても、臨時職員の給与も含め、決して高い水準にあるとまでは認識していない。財政状況等も勘案する必要があるが、今後、見直しを検討する余地はあるものと考えている。</p>
交渉結果	(交渉終了)
備考	

(総務部行政改革課 平成26年3月18日現在)