

函館市役所職員労働組合との交渉の概要

- 交渉日時 平成26年10月24日（金）18：10～21：35
- 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60名

交渉項目	平成27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) まず初めに、労使の信頼関係について、改めて確認したい。</p> <p>(市長) 私が市長になってから合意したことについては、しっかり守ってきていると思っている。しかし、過去の合意について引継ぐつもりはない。既得権益なども見直すものは見直すというのが基本的な考え方だ。お互いに話し合っただけで決まったことについては、尊重するし、これからもできるだけ議論して、合意点を見いだせることが一番望ましいと思う。信頼感を持っているので、それを大事にしながらやっていきたい。</p> <p>(組合) 過去の経緯，経過を踏まえたうえで，見直しを行うということを心がけてもらいたい。変えてはいけないと言っているわけではない。信頼関係に基づいて労使協議をしていく，合意に基づくという考えがあるかということについて確認させていただきたい。</p> <p>(市長) もちろんである。</p> <p>(組合) 市長も任期の最終年ということで，もう残すところ半年だが，その間，並行在来線や大間原発問題など，いろいろ取り組んできていると思う。これまでの感想や，公約の達成度などについて総体的に聞かせていただきたい。</p> <p>(市長) 92項目の政策を掲げたが，これは4年間の約束ではない。長いものだと20年くらいかかるものもあると思う。また，なかなかいきつ</p>

かないものもあるが、大筋では少なくとも着手はしており、3年半ではアリーナや中心市街地など完成まで至っていないが、まちが動き始めているとは感じている。自分が考えていたことが、イベントも含めて様々な形で現れていると思っている。

(組合)

今後重点を置いて取り組みたいと思っていることは何か。

(市長)

それは人口減少対策である。現在、来年度予算に向けて、子ども未来部や教育委員会だけではなく、女性の地位向上や働きやすさなどの様々な視点を持って、広い範囲で考えないといけないということで、市全体で取り組んでいる。人口減少は止まらないと思うが、減少をなだらかにするためには、子どもを産み育てやすい環境を作ることが大切だと思っている。財政的な制約もあることから、一挙に全ての施策を実行に移せないで、できるものから取り組んでいきたいと考えている。

(組合)

組合としても、人口減少は気にしているところだ。今後は人口減を考慮したまちづくりが必要になるのではないか。この間、地域活性化などのためにハード面の整備も行ってきたと思うが、将来的には管理経費がかかってくる。それを考えると、まち全体をもう少しコンパクトにするとか、少しずつ人口にみあった財政規模にしていくとか、組織を変えていくとか、今から取り組んでいく必要があると思う。おそらく25年後には函館市の人口が約17万人になってしまうというのは市役所の職員でも知らない人がいっぱいいるのではないか。意識付けも含めて具体的にすべき事を市内全体で考えていけるようにしていかなければいけないと思っている。市長が認識を持っているので、しっかり職場にも浸透するようにしてもらいたい。組合としても、人口減少問題については、調査したいと思っているし、今後意見交換もさせていただきたい。

(市長)

了解した。

(組合)

市長の3年半の最大の成果は、財政再建だと思っている。先ほど、過去最大15億円余りの黒字と言っていたが、基金を使わなかったり、

借りるはずの起債も借りなかったりしている。特別職を含めて、いろいろ事業の見直しをしてきたと思うが、大きくは職員の給与の削減や、各職場での経費の節減という努力の上にあったと思う。職員に対する市長の気持ちを聞きたい。

(市長)

市長就任挨拶の時に、少し厳しいことを職員に言ったにも関わらず、私についてきてもらってありがたいと思っている。私は立候補前、市民の声をたくさん聞いてきたが、市役所の職員は働かないのに高い給料をもらっているということなどをよく耳にした。しかし、最近、職員が働かないという声は聞かれなくなった。それは皆さんがそういう実績を示してくれているということであり、仕事の面や給与、退職金のことでも努力していただいた、そのことがマスコミ報道されて、それを市民が認識してくれていることだと思っている。私はこの3年半の皆さんの協力を感謝しているし、これからもよろしくお願ひしたいと思っている。皆さんについては高く評価している。

ただ、様々なものを決着させたいという気持ちはある。これまで行ってきた給与カットや退職金、手当、給与制度などの課題が全て片付いてしまえば、毎年の人員や人勸などだけの労使交渉になる。

(組合)

ここは給与交渉の場ではないが、今回市労連に提案された内容については、人勸に加えて、さらにという内容があった。これから組合としても、交渉は続けたいと思っているが、市長も職員の生活や、士気などについて、どういう影響があるのか考えていただきたい。

(市長)

私は、人勸は函館地域の会社の給与を反映していないと考えている。また、職員について、働く人も働かない人も、能力があってもなくても年齢が同じなら給与も同じであることに疑問を持っている。職種で給与が違うのは当たり前で、労働の対価というのは、各々違ってくる。それは、民間では当たり前であり、公務員だからといって一律同じとはならない。直すべき点は直さないといけないというのが私の信念であるが、全く妥協しないというわけではない。組合とお互い歩みより、合意に向けて話し合っていきたい。

(組合)

最後になるが、これまでの行革の影響などで、部局間や職場間で業務量に差ができてきたり、人材育成などが不十分であったりという状

	<p>況がある。職員が働きやすい環境づくりについては、労使一体となって、取り組んでいかないといけないと思っているので、若い職員に対する人材育成なども含めしっかり対応いただきたい。最近是个々人の能力が評価される傾向にあり、それはそれとして大事だと思うが、組織全体で能力が高まっていかなければならないと思う。市長の前段の挨拶からも、そのような意識を持っていることが感じられたので、ぜひ引き続き取り組んでもらいたい。</p> <p>(市長)</p> <p>私も職場環境の変化は感じている。我々が入った頃は、職場に多くの先輩がおり、一人当たりの仕事量も今と比べれば少なかったと思う。今、若い人たちを育てなければいけない世代は、人材を育てた経験があまりなく、さらに仕事も大変なため、余裕もないかもしれない。そこは職場として、フォローしていかなければならない。また、若い人たちをどう育てるかは非常に重要であるため、人材を育てるシステムを構築する必要もあると思っている。</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 26 年 10 月 31 日現在)