



函 総 行
平成25年2月27日

函館市役所労働組合連合会
中央執行委員長 長谷川 義 樹 様

函館市役所職員労働組合
執行委員長 長谷川 義 樹 様

全水道函館水道労働組合
執行委員長 古 矢 武 士 様

函館市交通局労働組合
執行委員長 角 田 晃 教 様

市立函館病院労働組合
執行委員長 松 田 勝 行 様

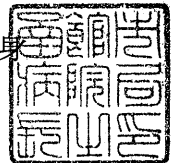
函 館 市 長 工 藤 壽 樹



函館市公営企業管理者
企業局長 秋 田



函館市公営企業管理者
病院局長 吉 川 修



2013春闘要求書について（回答）

このことについて、下記のとおり回答いたしますので、よろしく願いいたします。

記

1 給与（基本賃金，諸手当，初任給の改善）

本市職員の給与制度については、これまで、地方公務員法に定める均衡の原則のもと、人事院勧告に基づく国の取扱いを基本としてきたところであり
ます。

今後におきましては、国の取扱いに準じながらも、地域の実態を最大限尊重した給与水準を目指すほか、一職一級制を基本とした構造への転換や役職間における給料月額の高まりを縮減し、昇格することで給料が上がっていく仕組みを確立するなど、給与制度を抜本的に見直すこととしたところであります。

新給与制度の構築にあたりましては、外部の有識者で構成する第三者委員会を設置した中で検討を進めるなど、公正性、透明性の確保に努めるとともに、貴職とも十分協議を行ってまいりたいと考えております。

また、本市の財政状況等を踏まえ、給料の減額をはじめ、持ち家に係る住居手当や経過措置の廃止につきましても、引き続き協議してまいりたいと考えております。

2 新たな人事評価制度

人事評価については、貴職の合意のもと平成24年4月から本格実施したところであり、今後は、評価の検証等を踏まえ、平成25年6月期勤勉手当、平成26年1月1日昇給等への反映にあたり、公平性・公正性や客観性・透明性が確保されるよう、引き続き協議してまいりたいと考えております

3 労働時間の短縮

労働時間については、これまでと同様に国家公務員の勤務時間に準拠することを基本としてまいりたいと考えております。

また、時間外勤務の縮減については、「時間外・休日勤務の縮減に関する指針」に基づき、管理職のマネジメントや職員の意識を高めるとともに、ノー残業デーや週休日・休日勤務の振替えの徹底のほか、始業時間の弾力的な設定による時差勤務の活用など、様々な対策を進めてきたところであり、今後も、指針の周知徹底を図ってまいりたいと考えております。

4 休暇制度の充実、両立支援のための休暇等の新設・充実、女性労働者の労働条件の充実

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、時間休暇制度や介護休暇、子の看護のための休暇の導入、拡充など、その充実に努めてきたところであります。

今後におきましても、国の動向や他都市の状況等を調査・研究しながら、次世代育成支援や家族介護などの観点から、各種制度の充実に努めるとともに、休暇等を取得しやすい環境づくりに取り組んでまいりたいと考えております。

3 交代勤務の看護師は、7対1看護体制の維持等により、年次休暇が取りにくい状況にあると認識しており、これまで看護師定数を平成19年度に50名、平成22年度に80名増員し、平成25年度にはさらに51名を増員する予定であり、適正な看護師数の確保に向け積極的に取り組んでいるところであります。

また、今年度より職場安全衛生委員会において、各職種ごとに年次休暇取得日数の目標値を定め、職場全体で年次休暇を取得しやすい職場環境づくりにも取り組んでおります。

今後においても、看護師確保に努めるとともに、より年次休暇を取得しやすい職場環境づくりに取り組んでまいりたいと考えております。

5 労働安全衛生の充実

職場安全衛生委員会については定期的な開催に努め、職場の安全衛生管理体制の更なる充実を図るため、積極的に活用してまいります。

健康管理体制においては、未受診者への受診勧奨を徹底するなど、各種健康診断の受診率向上に取り組むほか、受診後の保健指導の強化に加え、特定保健指導の利便性を図ることにより、利用率の向上を図ってまいります。

メンタルヘルス対策においては、カウンセリング等の相談体制や、全職員を対象としたストレスチェックおよびメンタルヘルス対策研修を実施するなど、引き続きメンタルヘルス対策の充実を図ってまいります。

また、セクシュアル・ハラスメント防止対策については、相談窓口や苦情処理委員会の設置等に関する要綱を平成17年7月に制定し、職員向けパンフレットを全職員に配付するとともに、研修などを通じて、職員の意識啓発に努めてきたところでありますが、今後も男女とも働きやすい職場環境の整備を図ってまいりたいと考えております。

6 高齢者の雇用対策

再任用制度については、平成25年4月から再任用職員を配置する予定ですが、共済の部分年金の支給開始年齢が平成25年度から段階的に引

き上げられる中で、定年退職後、年金支給開始までの間、無収入期間が発生しないよう雇用と年金の接続を図るため、現在、国においては、国家公務員と同様に、地方公務員においても、平成25年度末定年退職者からの再任用の義務化を検討していることから、その動向も踏まえながら、引き続き、定年退職者の雇用について、検討してまいりたいと考えております。

7 自治体関係労働者の賃金・労働条件の改善

平成20年8月に人事院事務総長から各省庁に通知されました「非常勤職員に対する給与」では、基本給を常勤職員の初号俸の俸給月額等を基礎とすることや、長期間勤務する非常勤職員に対して期末手当に相当する給与を支給するよう努めることなどが通知されたところでありますが、地方公務員の非常勤の特別職に位置づけられる嘱託職員は、国の非常勤職員と適用法令が異なり、諸手当を支給することは、地方自治法に反することから、本市におきましては、嘱臨労とも協議のうえ、平成21年度から諸手当を廃止し、その相当額を月額報酬に加算しており、その時給換算した報酬金額については、指針の基準を上回るものとなっているところであります。

また、各種休暇制度については、平成24年度から時間休暇制度や短期介護休暇の導入、子の看護のための休暇日数の拡大など、制度の拡充を行ったところであり、今後におきましても、他都市の動向や任用期間なども考慮しながら、嘱臨労とも協議をし、対応してまいりたいと考えております。

公契約条例につきましては、千葉県野田市などの先進地調査を実施したところでありますが、すべての契約の賃金確認は物理的に困難であり、対象範囲が限定され、その効果が限定的になることや、業務委託の適正な賃金を決定する際に明確な基準がないことなど課題も多く、札幌市では、道内初となる条例制定を目指しているところでありますが、建設業などの関係業界は、経営環境が悪化している中であって、公契約条例よりも、低価格競争を防止する制度改善を優先すべきとして条例制定に反対の意向を示しており、現時点で実現していない状況にあります。

このことから、当面、札幌市の公契約条例に係る取り組みを注視していくこととしておりますが、特に、人的要素の高い業務委託などの発注に当たっては、労働者保護の視点に立った取り組みが必要だと認識しており、適正な労働者賃金の確保のため、入札制度の更なる改善に向けて努めて参りたいと考えております。

市が発注する委託業務等における受託業者と従業員との雇用契約につきましては、市が関与しづらい面があるものと考えておりますが、委託業務の遂行にあたりましては、当然、労働関係法令が遵守され従業員の適正な労働条件が確保されなければならないものと考えており、平成20年11月以降は、締結する全ての委託業務の契約書において、労働関係法令遵守の条項を盛り込むこととしたところであります。

また、委託業者につきましては、落札金額が過度に低価格となった場合、契約の適正な履行への影響はもとより労働者の雇用環境の悪化が懸念されることから、平成21年1月以降、清掃・警備等、人的要素の高い業務委託について最低制限価格制度を導入しており、さらにその中では入札参加者全員から、労働関係法令の遵守や労働条件の確保を目的とした「確約書」の提出を求めるとともに、落札業者からは積算内訳書の提出を求めるなど、適正な労働環境の確保に努めているところであります。