



函 総 行

平成23年11月1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

函館市長 工 藤 壽 様



人事・給与制度の見直しについて（提案）

国の財政は、長期にわたる景気低迷による税収の落ち込みや、東日本大震災からの復旧・復興のための財源の確保など、厳しい状況が続いており、国家公務員の給与削減などが検討されております。

また、地方財政についても、社会保障関係経費の増こう、地方債の償還による負担の増加、さらに景気の低迷による地方税の動向が不透明なことなどにより、多額の財源不足が生じており、非常に厳しい状況にあります。

このような状況の中で、各自治体は、職員数の削減や給与の削減などの行財政改革に取り組む一方、急速に進む高齢化社会に対応した福祉・医療サービスの充実や地域経済の振興など、地域住民の安心と安全を確保するため、懸命の努力をしているところであります。

本市におきましては、全国や全道平均を上回る速さで人口減少や高齢化が進行してきており、社会保障関係経費の一層の増加が避けられない見通しにある一方で、歳入においても、今後、地方交付税や市税収入の減少が見込まれ、厳しい状況は、当面続くものと考えられます。

これまで貴職のご協力をいただきながら、平成12年度から間断なく事務事業の見直しと職員数削減、特殊勤務手当の廃止など、鋭意、行財政改革に取り組んできたところでありますが、社会保障関係経費の増こうや、地方交付税の減少が予測を上回る状況となっており、未だに深刻

な財政状況のもとでの市政運営を強いられております。

この現状を打開するため、本市においては、現在、あらたな行財政改革プランの策定に着手したところではありますが、まずは、徹底した執行管理による歳出削減など、実施可能な対策は直ちに講ずるほか、あわせて、さらなる内部努力も必要と考えております。

このような状況、認識のもと、厳しい地域の経済状況や雇用情勢を踏まえ、地域の民間給与との整合を図るべく、給与制度の抜本的な見直しを行いたいと考えているところであり、さらに、市の厳しい財政状況を考慮し、新たな給与制度が構築されるまでの間の措置として、職員の給与等の減額を実施したいと考えております。

つきましては、人事・給与制度の見直しについて、別紙のとおり提案いたしますので、貴職のご理解とご協力をお願い申し上げます。

人事・給与制度の見直しについて

事 項	施行予定時期
1 平成23年度人事院勧告に基づく給与改定 (1) 給料表の改定 (2) 給与構造改革における経過措置額の引き下げ	平成23年12月1日 平成23年12月1日
2 給与制度の見直し (1) 持ち家に係る住居手当の廃止 (2) 行政職給料表の最高号給の見直し	平成24年4月1日 平成23年12月1日
3 給与独自減額の実施 (1) 給料 10%減額 (2) 給料に連動する地域手当，期末勤勉手当，勤務1時間あたりの給与額は減額後の給料月額により算出 (3) 退職手当 ・ 平成23年度 10%減額 ・ 平成24年度以降 20%減額 ※ 医師等人材確保が困難な職は，(1)・(2)は対象外，(3)は平成23年度以降 10%減額	平成23年12月1日 平成23年12月1日 平成23年12月1日
4 育児休業制度の改正 (1) 短期間の育児休業取得者の期末手当支給割合の見直し	平成23年12月1日
5 人事評価制度の本格導入 (1) 人事評価の本格実施 (2) 勤務成績ごとの勤勉手当成績率の制定および適用	平成24年4月1日 平成24年12月1日
6 再任用制度の導入 (1) 勤務時間，給与，休暇等の勤務条件の設定	平成24年4月1日 (配置は平成25年4月1日から)