



函 総 行

平成 2 5 年 1 0 月 1 6 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



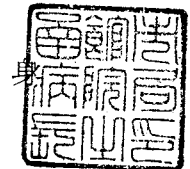
函館市公営企業管理者

企業局長 秋 田 孝



函館市公営企業管理者

病院局長 吉 川 修 身



給与制度の見直しについて（提案）

本市におきましては、人口の減少と少子高齢化の急速な進行、低迷する地域経済、厳しい市の財政など多くの課題を抱えており、こうしたなかで、地域の振興発展や市民福祉の向上へ向け、将来にわたり安定し持続可能な都市経営が求められています。

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や職員数削減、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、平成23年度には、給与独自減額に

も踏み込ませていただきましたが、函館市行財政改革プラン2012で示した財政の中期的な見直しにおきましても、社会保障関係経費の増こうや市税、地方交付税の減少により、依然として毎年多額の財源不足が見込まれており、市の財政状況は赤字体質が続いていくものと予想されます。

こうしたことから、函館市行財政改革プラン2012においては、事業の見直しを含めた大胆な行財政改革を断行し、平成26年度以降、基金の取り崩しなどに頼らない財政運営を確立することを目標としており、同プランの取り組みを着実に進めているところであります。

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に着手しているところであり、この新たな給与制度が構築されるまでの間の措置として、職員の給料の減額等を実施したいと考えております。

つきましては、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。

給与制度の見直しについて

事 項	施行予定時期												
<p>1 給与独自減額の実施</p> <p>(1) 給料減額</p> <table border="0"> <tr> <td>1・2級</td> <td>4%</td> </tr> <tr> <td>3級</td> <td>5.2%</td> </tr> <tr> <td>4級</td> <td>6.2%</td> </tr> <tr> <td>5級</td> <td>7.2%</td> </tr> <tr> <td>6～8級</td> <td>9%</td> </tr> <tr> <td>再任用職員</td> <td>4%</td> </tr> </table> <p>(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</p> <p>※ 新たな給与制度が構築されるまでの期間実施</p> <p>※ 医師等人材確保が困難な職は対象外</p>	1・2級	4%	3級	5.2%	4級	6.2%	5級	7.2%	6～8級	9%	再任用職員	4%	平成26年4月1日
1・2級	4%												
3級	5.2%												
4級	6.2%												
5級	7.2%												
6～8級	9%												
再任用職員	4%												
<p>2 昇給制度の改正</p> <p>55歳（医師職は57歳）を超える職員の昇給は、下表のとおりとする。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>昇給区分</th> <th>A 極めて良好</th> <th>B 特に良好</th> <th>C 良好</th> <th>D やや良好でない</th> <th>E 良好でない</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>昇給の号給数</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table> <p>※ 病院局の医師等については、当分の間、昇給区分をC（良好）として取扱うものとする。</p>	昇給区分	A 極めて良好	B 特に良好	C 良好	D やや良好でない	E 良好でない	昇給の号給数	2	1	0	0	0	平成26年1月1日
昇給区分	A 極めて良好	B 特に良好	C 良好	D やや良好でない	E 良好でない								
昇給の号給数	2	1	0	0	0								
<p>3 早期退職募集制度の導入等</p> <p>(1) 早期退職募集制度の導入</p> <p>年齢，職位等を特定して早期退職募集を行い，職員が応募し認定を受けて退職した場合，市側都合による退職として退職手当を算定する。</p> <p>(2) 定年前早期退職特例措置の拡充</p> <p>ア 勤続年数を20年以上とする。</p> <p>イ 適用対象年齢の下限を45歳とする。</p> <p>ウ 割増内容を定年前1年につき一律3%（定年前1年の場合は2%）とする。</p> <p>(3) 勸奨退職の廃止</p> <p>※ 病院局の医師等人材確保が困難な職を除く。</p>	平成26年4月1日												