



函市労連第5号
2026年2月25日

函館市長 大 泉 潤 様
函館市公営企業管理者
企業局長 手 塚 祐 一 様
函館市公営企業管理者
病院局長 氏 家 良 人 様

函館市役所労働組合連合会
中央執行委員長 鎌 田



函館市役所職員労働組合
執行委員長 鎌 田



全水道函館水道労働組合
執行委員長 高 田



函館市交通労働組合
執行委員長 角 田 晃 教



市立函館病院労働組合
執行委員長 内 山 一 郎



2026春闘要求書について（申し入れ）

日頃から市政発展のためにご尽力されている貴職に対し、心から敬意を表します。

さて、標記の件につきまして、別紙のとおり提出しますので、団体交渉で貴職の誠意ある回答をいただくよう申し入れします。

2026 春闘要求書

1. 基本賃金の改善

- (1) 賃金水準を維持・改善すること。
- (2) 一層の賃金格差を是正すること。
- (3) 昇給延伸者に対する完全復元ならびに実損回復措置を講ずること。
- (4) 再任用職員の月例給は、定年引上げ者との均衡を考慮した水準に改善すること。
また、期末・勤勉手当は、正規職員と同様の支給月数に改善すること。
- (5) 人事評価制度の充実を図ること。また、人事評価の運用にあたっては、期首ごとに管理職面談を必ず実施するなど、公平性・公正性を確保し、差別的な取り扱いをしないこと。
- (6) 障がい者を有する職員の人事評価を国の通知内容等を踏まえ運用するなど、適正に実施すること。
- (7) 人事評価制度の公平性・公正性、透明性を確保するためにも、職員から苦情相談があった場合には、迅速に苦情処理を行い、状況によって必要な措置をとること。
- (8) 財政状況を理由とした給与等の独自削減は行わないこと。

2. 諸手当の改善

- (1) 燃料費の高騰を踏まえ、交通用具使用者の手当を増額すること。
- (2) 駐車場に係る通勤手当を新設し、国に遅れることなく実施すること。
- (3) 時間外手当を 100 分の 150（深夜勤務手当は 100 分の 200）、休日勤務手当は 100 分の 200 とし、夜間勤務手当は 100 分の 50 に支給率の改善を図ること。最低でも、労働基準法改正に伴う水準以上（月 60 時間を超える部分は 100 分の 150）とすること。
- (4) 寒冷地手当については、冬期間の寒冷積雪による燃料費等生計費を補填する手当であることから、現行の支給地区分を維持し、増額すること。また、非課税とすること。
- (5) 期末・勤勉手当の級別加算の加算率・対象級を改善すること。
- (6) 第 2 種初任給調整手当については、国の運用を参考として十分に協議のうえ新設すること。

3. 初任給の改善

- (1) 中途採用者の初任給決定にあたっては、経験年数換算 10 割を基本に最低 8 割以上とし、調整率を全期間 2 分の 2（12 月 4 号）計算とすること。また、初任給格付けの上限制度を廃止すること。
制度改正にあたっては、在職者調整を行うこと。
- (2) 年齢別最低保障賃金を標準入職者 40 歳時点の 9 割以上を最低として引き上げること。
- (3) 技能労務の高校卒初任給を一般事務の格付けと同様とすること。

4. 人事政策

- (1) 組織機構・職員数の見直しについては、各種制度改正や市の施策への対応などを踏まえ、各職場の実態を適正に把握したうえで執行体制を検討すること。また、年度途中における欠員等に備え、弾力的な職員数の確保に努めること。
- (2) 他自治体の制度を参考に、カムバック採用制度の導入を検討すること。
- (3) 正規職員で必要とする専門職や専門性が高い会計年度任用職員の配置は、欠員とならないよう確保すること。
- (4) 若年層における離職防止対策を労使で検討すること。
- (5) 法定雇用率を遵守した障がい者の採用を行うこと。また、合理的配慮の提供をはじめ、障がい者が働きやすい環境を整備すること。

5. 労働時間の短縮

- (1) 年間の総労働時間を 1,800 時間の実現に向けて実効ある施策を講ずること。
- (2) 時間外勤務の縮減に努めるとともに、時間外手当は完全支給すること。また、定期的に時間外勤

務（サービス残業含む）の実態を調査し、その改善に向けて取り組むとともに、必要な人員を確保すること。

- (3) 始業・終業時間や休日労働の正確な実態を把握するため、厚生労働省のガイドラインに基づき、客観的な手法による勤務時間の適正な把握・管理を行うこと。
- (4) 職員の勤務時間に関する条例施行規則に定める時間外勤務等の上限時間月 45 時間、年間 360 時間を遵守し、長時間労働の是正を図ること。
- (5) 職員の健康とワーク・ライフ・バランスの確保のため、時差勤務制度の活用や勤務間インターバル制度の導入に向け、労使協議を行うこと。

6. 休暇制度の充実

- (1) 職員が年次休暇を計画的に取得できるよう一層取り組むこと。
- (2) 病院職場における年次休暇の取得促進のために、必要な人員配置や予算措置など諸条件を整備すること。
- (3) 夏季休暇の取得期間を拡大すること。また、窓口職場や保育職場等の取得期間は、職場実態を踏まえ柔軟に設定すること。
- (4) 夏季休暇とは別に、通年で取得可能なリフレッシュ休暇の新設を検討すること。
- (5) 治療と仕事の両立支援に向け、休暇制度や勤務制度を導入すること。特に不妊治療への休暇の取得方法は労使双方で十分協議の上で決定・運用すること。
- (6) 地域貢献活動休暇について、他都市の導入状況や制度の内容を参考としながら、導入を検討すること。
- (7) 人事院規則の改正を踏まえ、国に遅れることなく、会計年度任用職員のドナー休暇、育児時間、子の看護等休暇、短期介護休暇を有給化すること。

7. 両立支援のための休暇等の新設・充実

- (1) 次世代育成支援対策推進法を踏まえ、自治体においては事業主として、両立支援策に関わる「行動計画」の着実な実施を図ること。
- (2) 育児休業を有給・選択制・現職復帰・代替の確保・男女対象で制度化すること。
- (3) 育児のための短時間勤務制度について、対象職員の範囲の拡大を検討すること。
- (4) 男性の育児休業・介護休暇の取得を促進するための啓発活動を行うこと。また、引き続き、国の通知等を踏まえて、職員が希望する期間の承認を請求できるよう支援すること。
- (5) 介護休業を有給・選択制・現職復帰・代替の確保で制度化すること。
- (6) 家族看護休暇等を新設すること。

8. 女性労働者の労働条件の充実

- (1) 産前産後休暇を産前 8 週間（多胎 14 週）、産後 13 週間で制度化を図ること。また、時期を問わず代替え職員を完全に配置すること。
- (2) 母子保健法に基づく保健指導や健康診査を、回数ではなく 1 日単位の通院休暇として制度化すること。また、妊産婦に対する母性健康管理措置の制度化を図ること。

9. 労働環境・労働安全衛生の充実

- (1) 職場の安全衛生管理体制の充実を図るため、職場安全衛生委員会を定期開催すること。
- (2) 職員の健康管理体制の充実を図ること。特に、受診率の向上と受診後の健康管理、指導・教育などの方策を行うこと。
- (3) カスタマーハラスメント（職場における迷惑行為、悪質クレーム）について、パワハラ指針や人事院規則を踏まえ研修を実施すること。
また、I V R（自動音声応答システム）の導入など、ハード対策についても早急に検討すること。
- (4) 他自治体の事例を踏まえ、選択的週休 3 日制度の導入の可能性について、労使で協議すること。

10. 高齢者の雇用対策・定年延長制度の運用

- (1) 働く意欲のある定年退職者の雇用を確保すること。
- (2) 高齢になっても働き続けられる職場環境の整備に向け、職種・職場実態に応じて60歳超職員の知識、技術、経験等を活かす職務内容・配置等について検討すること。特に、加齢にともなう体力の低下などにより、従前と同じように業務を遂行することが難しい職種については、年金受給開始までの雇用継続を大前提として、どのような職務、働き方、配置であれば65歳まで働き続けられるのか、職場実態に応じて検討すること。
- (3) 定年の段階的引き上げ時でも、中堅層職員の昇格を確保すること。また、組織の活力を維持するため、引き続き新規採用者を計画的に募集すること。
- (4) 「定年前再任用短時間勤務制度」を希望する職員の職場配置については、面談等を行うなど、丁寧な対応に努めること。
- (5) 「役職定年制」について、安易に例外措置を定めたり拡大しないこと。また、役職定年職員の降任先や配置は、現役職員の昇任などのバランスを考慮すること。

11. 会計年度任用職員のさらなる処遇改善

- (1) 会計年度任用職員の給料および報酬については、職務内容に応じ均衡・権衡を図ることとし、類似する職務の正規（常勤）職員に適用される給料表を使用すること。
- (2) 会計年度任用職員を対象としたキャリアアップ制度の対象職種を拡充すること。
- (3) 専門職Ⅲなど、人材確保が困難であるものに従事する、職員の公募によらない再度の任用回数について、現行の最大4回を拡大するなどの見直しを検討すること。

12. 自治体関係労働者の賃金・労働条件の改善

- (1) 「公契約」に基づく民間委託労働者の賃金および労働条件の確保と、環境・福祉・公正労働・男女平等参画等の社会的価値を実現するため、必要な対策を講ずること。
- (2) 委託先企業が労働基準法等の法律違反や社会保険等の有資格未加入がある場合には、速やかに是正のための具体的措置を図ること。そのため、委託先職場の労働条件等を把握するとともに、法違反等の是正指導や指導に従わない場合には、委託先から除外するなどの対応を取ること。
- (3) 委託料の積算について、委託先民間労働者の賃金引き上げを市職員と同様とすること。また、委託契約にあたっては、賃金・労働条件を明確にし、市職員との格差をなくすこと。
- (4) 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針（2023年11月29日）」を踏まえ、指定管理者や受託者から、賃上げや人件費増を前提とした価格交渉を申し込まれた場合は、指針に基づき、市も発注者の立場で適切に対応すること。