



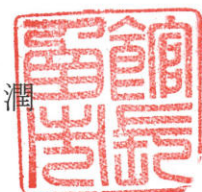
函 総 行

令和 8 年 (2026年) 3 月 1 3 日

函館市役所職員労働組合

執行委員長 鎌田 保 様

函館市長 大 泉



2026 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

1～3 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きましては、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、平成27年(2015年)4月には、国の取扱いを基本としながらも地域の民間給与の反映と、より職務・職責に応じた給与体系の構築を目的として、一職一級制の導入など新たな給与制度への転換を図ったところであります。

再任用職員につきましては、一旦退職のうえ、新たに決定された職および級において任用されるものであり、管理職を除き、60歳前と同様の職を占めたまま同一の職務の級で引き続き勤務することとなる定年引上げ者と比較した場合、一般的に、月例給の水準は低くなるものと考えております。

再任用職員の期末・勤勉手当の支給月数につきましては、国家公務員と同様の月数としており、これは、民間企業の再雇用者に対する賞与の支給状況を踏まえたものであることから、月数の引上げは難しいものと考えております。

なお、現時点で給与等の独自削減は考えていないところであります。

また、人事評価制度につきましては、平成24年(2012年)4月に本格導入した後、平成28年(2016年)4月の地方公務員法の一部改正に伴う見直しを経て、評価結果を人事給与上の処遇や職員の能力開発等に反映させることにより、組織の活性化および公務能率の向上を図ってきているところであります。令和6年(2024年)4月には、職員のモチベーションの向上やさらなる人材育成への活用、管理職のマネジメント能力の向上を図るため、要綱・手引きについて、目標設定の強化や評価段階の細分化をする改正を行うとともに、面談の充実を目的として面談ガイドラインを策定したほか、障がいや有する職員の人事評価の考え方について周知を図ったところであります。今後におきましても人事評価にかかる苦情相談には適切に対応するなど、引き続き公平性・公正性、透明性などを確保してまいりたいと考えております。

交通用具使用者の通勤手当につきましては、国家公務員の取扱いに準じ、令和7年度(2025年度)から、現行の距離区分における支給額の引上げ、令和8年度(2026年度)から、長距離通勤に係る新たな距離区分を設ける予定となっております。

駐車場に係る通勤手当につきましては、国家公務員と同様の金額により新設する予定ですが、運用の詳細につきましては、国家公務員の運用を確認しながら、対応してまいりたいと考えております。

第2種初任給調整手当につきましては、国家公務員に準じて新設する予定ですが、運用の詳細につきましては、国家公務員の運用を確認しながら、対応してまいりたいと考えております。

なお、諸手当や初任給の改善については、国の取扱いを基本としているところでありますので、見直すことは難しいものと考えております。

4 人事政策

組織機構や職員数については、業務の効率化などを図りながら、その時々々の業務や職場の状況に応じて、適正な執行体制を構築している

ところであります。

また、年度途中の新たな行政需要の発生や、職員の自己都合退職等に伴い、人員配置が必要となる場合もあることから、専門職も含めて出来る限り一定の幅をもった人員の確保に努めておりますが、欠員が生じた場合には、応援体制の構築や会計年度任用職員の配置なども含めて柔軟に対応するほか、令和6年度(2024年度)から10月1日付けで正規職員の採用を実施したところであります。

退職した職員を再度採用するカムバック採用制度の導入につきましては、他都市の導入状況や制度内容を調査し、導入の必要性を含めて検討してまいりたいと考えております。

若年層職員の離職防止対策につきましては、職員の考えや適性の把握に努めるなど、少しでも離職防止につながるよう取り組んでまいりたいと考えております。

障がい者の採用につきましては、令和3年度(2021年度)以降、継続して法定雇用率を上回っているところでありますが、令和9年度(2027年度)には法定雇用率が引き上げとなりますことから、引き続き積極的な採用に努めてまいりたいと考えております。

また、令和2年度(2020年度)から、障がい者活躍推進計画を策定し、障がい者が働きやすい環境整備に関する取組みを進めてきたところであります。

5 労働時間の短縮

労働時間については、これまで同様、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、令和7年(2025年)4月に「時間外・休日勤務の縮減に関する指針」を改定し、周知を図ることにより、管理職のマネジメントや職員の意識を高めるとともに、職員は正規の勤務時間内にその日の業務を終えて定時に退庁することが基本であるという認識が定着するよう努めているほか、週休日・休日勤務の振替えの徹底、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、各部における時間外勤務の実態を踏まえながら、さらなる時間外勤務の縮減に向けて、より実効性のある対策を検討してまいりたいと考えております。

客観的な手法による職員の勤務時間に係る適正な把握，管理につきましては，勤怠管理システムの導入も含め，詳細を検討していくほか，時間外勤務の上限規制につきましても，規則および要綱に基づき，取組みの目的を十分に果たせるよう適切に運用してまいりたいと考えております。

職員の健康とワーク・ライフ・バランスの確保のための取組みにつきましては，時差勤務制度を平成29年度(2017年度)から本格実施しておりますが，勤務間インターバル制度の導入につきましては，国家公務員の状況等を踏まえながら，検討してまいりたいと考えております。

6～8 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

休暇制度や育児・介護の両立支援につきましては，これまで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，介護時間や育児または介護を行う職員の早出遅出勤務，会計年度任用職員への配偶者出産休暇や育児参加休暇の導入，産前産後休暇の有給化など制度の充実に図ってきたほか，育児休業の取得要件の緩和や会計年度任用職員による代替措置の実施などに取組み，令和7年度(2025年度)には，部分休業制度の拡充や，子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置など，育児休業取得を促進させるべく制度改正に取り組んできたところでもあります。

さらに，令和8年度(2026年度)には，会計年度任用職員の休暇制度を見直し，無給の休暇である「ドナー休暇」，「育児時間」，「子の看護等休暇」および「短期介護休暇」を有給化する予定であります。

また，育児休業・介護休暇の取得促進の啓発活動につきましては，これまで，本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た職員に対し，所属長から育児および介護と仕事の両立支援について個別の周知・意

向確認を行っておりますが、さらに、令和7年度(2025年度)から、配偶者等の介護を申し出た職員に個別の周知・意向確認を行うほか、40歳になる職員に対し、介護両立支援制度についての説明会を実施しており、引き続き、育児休業・介護休暇の取得促進に取り組んでまいりたいと考えております。

さらに、夏季休暇について、令和3年度(2021年度)から、休暇付与日数を年5日とし、令和4年度(2022年度)には、年次有給休暇との組み合わせによる長期休暇の取得を前提とした休暇の連続取得を推進し、「行動計画」の着実な実施や、職員のリフレッシュを図るため、取得期間を現行の「7月から9月」を「6月から10月」へ2か月拡大することとしたところです。

リフレッシュ休暇の導入につきましては、夏季休暇や年次有給休暇と併設することの整合性や国や他都市等との均衡など整理すべき課題が多いものと考えております。

治療と仕事の両立支援に向けた取組みにつきましては、令和4年度(2022年度)から不妊治療のための休暇である出生サポート休暇を新設し、年5日の範囲内で休暇取得を可能とし、休暇取得にあたっては、職員が希望する場合は休暇承認簿を別冊で管理することや休暇承認簿を決裁権者のみの回付を認めるなど、プライバシーへの配慮にも対応した制度としたところであり、令和7年度(2025年度)には、会計年度任用職員の当該休暇取得要件を緩和したところです。

地域貢献活動休暇につきましては、他都市の導入状況や制度内容を調査し、導入の必要性を含めて検討して参りたいと考えております。

母子保健法に基づく保健指導や健康診査につきましては、国においても回数制で1日の勤務時間の範囲内で必要と認められる時間とされていることから、1日単位の休暇としての制度化は現在のところ難しいものと考えておりますが、保健指導・健康診査以外の妊産婦に対するその他母性健康管理措置につきましても国の動向に注視し、必要な制度を構築・整備してまいりたいと考えております。

今後におきましても、職員のワーク・ライフ・バランスの実現のた

め、次世代育成支援や女性職員の活躍などの観点を踏まえながら、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。

9 労働環境・労働安全衛生の充実

職場の安全衛生管理体制につきましては、各安全衛生委員会等は概ね毎月開催されておりますが、より一層の体制の充実を促してまいりたいと考えております。

健康管理体制につきましては、健康診断の未受診者に対し、文書や電話等による受診勧奨を行うことにより受診率向上に取り組むとともに、健診受診後は保健指導対象者へ産業医等による面談や精密検査等が必要と判定された者への受診勧奨を行うほか、特定保健指導の利用率の向上にも努めるなど、きめ細やかな健康管理・指導等を行い、職員の健康保持・増進に努めてまいります。

カスタマーハラスメント対策につきましては、令和7年度(2025年度)に、行政サービス利用者等に向けて市としての基本方針を示したほか、相談窓口の設置および研修の実施にかかる規定を整備し、職員向けの対策マニュアルを策定したところであり、令和8年度(2026年度)には、職員向けの研修を実施する予定ですが、今後におきましても、適宜必要な対策を検討してまいります。

選択的週休3日制度の導入につきましては、国における制度の運用状況および他自治体における制度の導入・運用状況を踏まえながら、検討してまいりたいと考えております。

10 高齢者の雇用対策・定年延長制度の運用

本市におきましては、令和2年度(2020年度)の定年退職者からは65歳に達する年度まで再任用することとし、定年引上げ期間中におきましても、同様に暫定再任用することとしております。

高齢職員の職場環境につきましては、再任用職員がこれまで配置されてきた職場における職務内容等を踏まえながら、高齢職員が培って

きた知識・経験を十分に活用することができるよう適材適所で人事配置するほか、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員については、職務内容や業務量、人事配置等の配慮をするなど柔軟に対応してまいりたいと考えております。

定年の引上げに係る「定年前再任用短時間勤務制度」を希望する職員の配置につきましては、本人の異動歴等を勘案し有効と認められる職場への配置を基本に、必要に応じて本人の意向を確認しながら対応したいと考えており、また、「役職定年制」につきましては、本市においても国と同様の趣旨・目的を踏まえた制度とするもので、人事配置に当たっては中堅層の昇任ペースへの波及をできるだけ抑えることなどの配慮をしてまいります。年齢構成により、主査職への昇任対象者が少ない状況となることが想定されますことから、役職定年者を既存の主査職ポストへの配置で補うことが必要になっていくものと考えております。

定年引上げ期間中におきましては、必要な行政サービスを将来にわたり安定的に提供するため、一定数の新規採用職員を継続的に確保することが必要であり、定年退職者が生じない年度におきましても、長期的な職員の年齢構成等にも考慮しながら、計画的に採用してまいりたいと考えております。

11 会計年度任用職員のさらなる処遇改善

会計年度任用職員制度につきましては、法律改正の趣旨や、総務省による各地方公共団体への技術的な助言の内容のほか、従前の臨時・非常勤職員に係る勤務条件など、本市における実情等も十分に踏まえた制度設計を行い、令和2年(2020年)4月1日から任用を開始しているところであり、今後におきましても、国の動向や取扱いを踏まえ、適切に運用してまいりたいと考えております。

会計年度任用職員のキャリアアップ制度につきましては、令和5年度(2023年度)から運用を開始し、令和6年度(2024年度)から一般事務

職の正規職員として採用しておりますが、対象職種の拡大につきましては、今後、正規職員の確保の状況等を踏まえ、必要性を含めて検討してまいりたいと考えております。

会計年度任用職員の再度の任用回数につきましては、新規応募者の就労機会を阻害しないよう留意しつつ、今後の公募の状況を注視し、人材確保が困難である専門職においては、適時適切に任用回数の見直しについて判断してまいりたいと考えております。

12 自治体関係労働者の賃金・労働条件の改善

市発注業務における従事者の適正な労働環境確保に向けた取組みは必要であると考えており、締結するすべての業務委託の契約書において、労働関係法令遵守の条項を規定しているほか、清掃・警備や学校給食調理などの人的要素が高い業務においては、最低制限価格制度を導入し、入札の際に参加者全員から労働関係法令遵守の「確約書」を、落札業者からは積算内訳書の提出を求めるとともに、北海道最低賃金額の改定後に支払賃金や社会保険、労働保険の加入状況、定期健康診断の受診状況を確認するなど、適正な労働環境の確保に努めております。

また、建物清掃業務における総合評価落札方式では、配置予定従事者の労働環境保護の観点から支払賃金の支給を評価項目に設けているほか、建設工事ではありますが、工事業者の格付審査において、男女共同参画等に取り組む企業を評価し加点しており、引き続き、適正な労働条件の確保や雇用環境の向上に資する取組みを進めてまいりたいと考えております。

市が発注する業務委託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、業務委託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ます。

すべての契約を調査の対象とすることは物理的に困難であります、

清掃・警備や学校給食調理などの人的要素が高い業務において、北海道最低賃金の改定後、業務従事者に対する支払賃金や社会保険、労働保険の加入状況、定期健康診断の受診状況について毎年確認しております。

これまで本調査において、法令違反が認められた例はありませんが、仮に、函館市競争入札参加資格業者が法令違反等を犯し、その内容が本市の指名停止措置要綱に該当する場合には、指名停止の措置をとることとなります。

業務委託につきましては、建設工事のような積算の基準となる労務単価が示されておらず、また、業種や業務形態、履行の難易度などは多種多様であるため、その積算にあたりましては、発注しようとする業務ごとに、その内容等を精査し、適正な人件費を計上するよう努めているところであり、市職員の給与改定に連動して人件費を計上するなどの統一した積算基準を設定することは困難なものと考えております。

なお、賃金・労働条件を明確にし、事業者に対して一定額以上の賃金を労働者に支払うことを求めるものとして「公契約条例」の制定が挙げられますが、全ての契約を対象とすることは物理的に困難であることや、労働契約に基づく賃金に行政が関与することは難しいこと、さらには、国で定める最低賃金額を上回る賃金の支払いを条例で定めることの妥当性などといった課題があることから、現時点で制定することはなかなか難しいものと考えております。

令和5年(2023年)11月に内閣官房および公正取引委員会が、持続的な構造的賃上げを実現するために、中小企業がその原資を確保できる取引環境を整備することを目的とし、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を策定したところであり、この中では、労務費の転嫁に関して、受注者から労務費の上昇を理由に取引価格の引上げを求められた場合には協議を行うことなど12の指針が示されているところであります。

市といたしましては、発注者の立場としても、安定的で質の高い行政サービスの継続のための、労務費の適切な転嫁については、重要であると認識しているところであり、賃上げや人件費の上昇により、業務の遂行に懸念が生じた場合には、契約書等に基づき適切に対応するよう、本指針も踏まえながら周知し、必要に応じて個別に契約等変更の対応を行うこととしております。

なお、指定管理者制度においては、令和7年度(2025年度)から、賃金水準の変動に伴い、翌年度の管理委託料を変更する賃金スライド制度を導入したほか、履行期間が複数年にわたる長期継続契約においても、契約期間中に賃金水準が変動した場合に、契約金額の変更協議を行う賃金スライド制度を令和8年度(2026年度)から導入することとしております。

今後におきましても、これらの対応を引き続き行いながら、本指針に基づいた適切な対応に努めてまいりたいと考えております。