

函館市役所職員労働組合との交渉の概要

- 交渉日時 平成27年1月13日（火）17：50～18：20
- 交渉場所 市役所8階大会議室
- 出席者 当局側 中林副市長，各部局長 他 計約30名
組合側 長谷川執行委員長，他 計約40名

交渉項目	平成27年度 事務事業・組織機構の見直しによる職員数の見直しについて
交渉要旨	<p>(組合)</p> <p>10月に提案があり，交渉を行った「平成27年度 事務事業・組織機構の見直しによる職員数の見直しについて」の回答であるが，2点ほどの感想と4点の要請事項について述べさせていただきたい。</p> <p>まず，感想の1点目だが，職場の見直しのためには，職員同士の十分な職場議論が必要であると考えている。行革プランの進捗状況も含めて，普段から労使で意見交換を行い，その意見についても次の組織機構の見直しのエッセンスとしてもいいのではないかと考えている。</p> <p>2点目は各部局の過配について，長期化しているものについては定数化に向けての検討が必要であると考えている。</p> <p>次に，要請事項について述べさせていただく。</p> <p>1点目は，再任用制度のあり方と職場確保の検討についてである。制度導入から2年が経過し，職場段階での協議を改めて行う必要があると考えるので検討してもらいたい。</p> <p>2点目は，部局運営方針の周知や説明を通じて，一層各職場でのコミュニケーションを図ってもらいたい。</p> <p>3点目は，昨年と同じ要請になるが，平成24年度に行った福祉・保健行政等の再編についての検証についてである。再編後，国の制度改正も行われたと思うので，そのことも踏まえ改めて職場で十分議論してもらいたい。</p> <p>4点目は，庁舎スペースの抜本的な改善についてである。スペースの有効活用は大切だが，執務室の場所を変更することで市民サービスの低下を招くという問題もあると認識している。そのため総務部が中心となりしっかりと対応していただくのはもちろんのこと，各部局でもスペースの改善について，自分たちができるところからやっていくという意識を持ってもらいたい。</p> <p>以上4点の要請事項に対し，当局側が誠意ある対応を行うということ为前提として，提案については合意したい。</p>

(当局)

まず、提案について、それぞれの職場の中で検討し、合意していただいたことに感謝する。

感想の1点目である組織機構の見直しの際の各職場の議論や検証についてだが、翌年度の見直しのための検証は年度当初に行うのではなく、日常業務の中で、常に翌年度に向けた体制を議論し検討してきているものと考えていることから、今後もこれまでどおり進めていきたい。

また、2点目の過配の対応については、ある程度恒常的な対応が必要になった場合は、これまでも定数化で対応してきており、これからも各部局と協議しながら適切な職員配置に努めていきたい。しかしながら、様々な行政需要に柔軟に対応するための一定の職員数の確保も必要であるため、様々な視点から総合的に対応していきたい。

引き続き、要請事項についてであるが、1点目の再任用制度については、平成25年度から開始しているものだが、再任用を希望する職員は、職責や職種を問わず、原則として再任用する方針である。

来年度については、企業局、病院局等を含め、定年退職予定者の約5割から希望申込みがあり、今後、勤務評価を行い、配置職場等を検討した上で、再任用していく予定である。

再任用職員の配置職場については、現在職員OBを配置している嘱託職場からの切替えや、退職時の所属職場を中心に検討しているところであるが、これから無年金の期間が拡大していく中で、再任用を希望する職員が増加すると考えられるため、再任用職員と正規職員とのバランスを考慮しながら、再任用職員の配置先職場が確保されるよう、配慮していく必要があると考えている。

2点目の部局運営方針については、コミュニケーションのための一つの要素としてという発言があったが、部局運営方針は仕事のベースとなるものであり、ホームページにも掲載されているため、職員のみなさんには、これを踏まえ仕事に取り組んでもらいたい。これまでも、全職員に対して、配付するだけでなく、説明を加えるなどして周知を行ってきたところである。

もちろん、職場のコミュニケーションは大事だと思うが、その際には管理職からの働きかけを待っているだけではなく、職場の仲間として、部内の情報共有化を労使共に意識しながら行っていきたい。

3点目の平成24年度に行った組織再編に係る事後の検証については、今年度で3年が経過するが、これまで労使によるアンケート調査や、意見交換を行い、昨年度に検証結果をとりまとめたところであり、さらに検証結果を踏まえながら、見直しを行ってきた。今後も福祉・保健部門も含めて各職場での日々の検証が大切なため、新たに生じる課題など

も踏まえながら、適切な組織体制や人員配置について、皆さんと協議しながら検討していきたい。

4点目の本庁舎における職場スペースの改善については、組織再編に伴う業務の集約化や、被保護世帯の増加に伴う体制強化を図ったことにより、職員数が増えている状況がある。これまでも新たなスペース確保のために、2階の書庫の移設や職員ロッカーの配置転換等により、一定のスペースを確保してきたが、依然として一部の執務室が他の部局と比較すると狭いところもあると思う。1階、2階は市民が利用しやすいように窓口を集約したため、窓口を空きスペースに移すことは容易ではないが、本庁舎のスペースには限りがあるため、どこかで思い切った取り組みも必要である。スペースの改善を考える上で、最も重要なことは、市民対応のために窓口を集約化していることを前提に考えることである。例えば一つの課であっても、窓口部門と管理部門の場所を離すなどの工夫も考えられる。どのようなスペースの確保が求められるのか、今後も「本庁舎執務スペース改善検討委員会」において、協議していく必要があると考えている。

(組合)

過配については、恒常的なものはこれまでのように、必要に応じて定数化の対応をしてもらいたい。そして、部局運営方針については、普段から、管理職のマネジメント能力を発揮し、職場でのコミュニケーションを通じて議論してもらいたい。また、執務スペースについては、庁舎が建設された時と現在では、行政需要が変わってきており、庁舎が使いづらくなるのは当たり前であると思う。例えば、今では使わない資料や機材を整理するなどという工夫もできると思うので、そういったことについても職場でコミュニケーションをとり、検討してもらいたい。

提案交渉の際にお願いしていた、提案のない職場でも労使で意見交換してもらいたいということについては、しっかり対応していただいたと聞いており、その対応に感謝したい。今回の回答には付帯条件等はなかったが、管理職には、提案の時期に限らず、部局間での業務量の差や、体制の問題などについて、実際の職場の課題、職場の生の声を聞き、情報の共有化を図っていただきたい。そしてそのことが次の提案に結びついていけばいいと思っている。

また、次年度の提案に向けた検討時期について、見直しを考えてみてはどうか。以前のように多くの職員を削減するなどといった組織機構の見直しの時代ではなくなってきている。しかし、現在のスケジュールでは、新年度が始まってすぐ翌年度の提案を取りまとめなければならず、職場で議論を積み上げていく十分な時間がない。時期の検討や提案にか

	<p>かる工夫については労使で互いに知恵を出し合っていきたいと思う。</p> <p>最後になるが、提案時にも述べたように、財政再建には一定の目途がついたとはいうものの、今後、人口減少問題への取り組みや地方交付税の見直しなども想定されるため、引き続き、事務事業の見直しを行いながら、将来的な負担を考えつつ、優先順位をつけて必要な事業を選択していただきたい。</p> <p>(当局)</p> <p>今回の提案に合意していただいたわけであるが、この間、厳しい日程の中で精力的に協議していただいたことに感謝する。</p> <p>確かに、函館市は将来的にもまだ交付税に頼らざるを得ない状況であると考えられるため、先を見据えて事業を選択することが必要であると考えている。また、これからの事務事業の見直しについては、日常的に労使の協議の中で行っていきたいという話もいただき、大変ありがたいと思っている。普段から管理職と職員のコミュニケーションがとれていれば、職場単位で改善できることがあると考えている。</p> <p>また、今後も行政需要が多様化していくことが想定されることから、臨時的な国の制度改正などにも対応できるよう考えていきたい。</p>
交渉結果	提案どおり合意（交渉終了）
備考	

(総務部行政改革課 平成 27 年 1 月 16 日現在)