

函館市役所労働組合連合会との交渉の概要

- 交渉日時 平成27年3月6日（金）15：45～16：30
○交渉場所 市役所8階第2会議室
○出席者 当局側 中林副市長，企業局長，病院局長，他 計16名
組合側 長谷川中央執行委員長，他 計9名

交渉項目	2015春闘要求書について（回答）
交渉要旨	<p>（組合） 労使協議，労使合意の考え方について，新たな給与制度や人事院勧告について，どう考えているのか。</p> <p>（当局） 労使協議については，今回の給与交渉も含め，これまでも労使対等の意見交換および交渉の場として位置づけ，対応してきたものと認識しており，今後においても，提案に係る趣旨や内容についての説明を丁寧に行うなど，誠心誠意，交渉を重ね，労使間での合意が得られるよう，最大限努力していきたい。また，人事院勧告の位置づけについては，地方公務員法の給与決定の原則に基づき，勧告の内容等を参考にしながら，皆さんと十分な協議を行い，実施していきたいと考えている。</p> <p>（組合） 新たな給与制度は，国の給料表をベースにしているということもあり，人事院勧告の尊重に関しては，整合性があると思っているが，今後の独自減額や給料の引下げについては，どのように考えているのか，確認させてもらいたい。</p> <p>（当局） 独自減額については，今年度をもって終了したいと考えている。今回の見直しにより，給与制度については一定の整理がなされると考えていることから，独自の見直しについては現時点では想定していない。しかし，人事院勧告に基づく給与制度や水準については，これまでどおり労使で協議しながら対応していきたい。</p> <p>（組合） 国の施策の影響を受けるなど，給与関係については予見することができない要因があることは理解している。その際には，労使協議を十分に行うという当局の意思も確認できたことから，考え方は理解する。</p>

また、人事評価に基づく昇給制度については、今後、特に重要な課題・問題になると思っている。公の場で一堂に会して検証をすることにはならないと思っているが、我々とすれば、人事評価制度について毎年検証を行い、検証結果に基づき労使協議のなかで、制度に不備がある部分があれば、直していくという作業をさせてもらいたいと思っている。これらのことについては、どう考えているか。

(当局)

人事評価制度については、平成24年4月に本格導入し、その評価結果を、平成25年6月からは勤勉手当へ、昨年1月からは昇給へ反映しているところだが、評価結果については、1次評価者から被評価者である職員に対し、評価判定に至った根拠等を説明し、特に評価結果が下位区分であった職員には必要に応じた助言指導を行うなど、人事評価の透明性、納得性の確保に向けた取り組みを行っている。さらには、昨年の地方公務員法の一部改正により、地方公務員について、人事評価制度の導入により能力および実績に基づく人事管理の徹底を図ることとされたところであり、これに対応した人事評価制度の見直しを検討するとともに、労使で協議をしながら運用上の課題等について検証し、さらに公平性・公正性や客観性・透明性が確保され、実効性のある制度となるよう運用していきたいと考えている。制度を導入してから、納得性や部局間のバランスなど、評価する側には浸透してきているので、今後、時期をみながら検証も行っていきたいと考えている。

(組合)

人事評価制度については、賃金に反映させる仕組みということもあり、導入当初は手探りの部分もあったと思うが、少しずつ課題が見えてきていると認識している。ただ、AやC評価の職員への説明については、部局によって徹底されていない状況があるため、対応を統一するよう、お願いしたい。

それから、労働時間についてだが、依然としてサービス残業について、組合に相談が寄せられている。時間外勤務の適切な執行について、管理職に徹底させてもらいたい。また、時間外勤務をなくすための工夫についても、それぞれ管理職に考えていただきたい。ノー残業デーについても、いつも話題にあがることだが、組合員という立場では浸透しきれていない状況がある。そのため管理職が率先して、帰宅を促したり、課内のコミュニケーションの場を設けるなど、マネジメントを発揮してもらいたい。これらのことについて考えがあれば聞かせてもらいたい。

(当局)

まずは時間外勤務についてだが、サービス残業には、様々な要因があ

と思う。管理職のマネジメントが十分でないことや、上司・部下間でのコミュニケーション不足などにより生じているもののほか、職員個人のタイムマネジメントの問題や、業務量の不均衡などの要因があると考えている。その解消を図るために、業務バランスについては、各職場の管理職がマネジメントし、職場で話し合いを行ったうえで、業務分担を考えるなど、職場内でのコミュニケーションの充実などで解消されることもあると思う。ただ、個別事案については、人事課長に協議してもらいたいと思っている。

また、ノー残業デーについては、週に1回程度、定時退庁日を設けることで、時間外を減らす目的もあるが、健康上の観点から必要であると考えており、さらに先ほど組合からも話があったように、職場のコミュニケーションを図るツールとして活用してもらいたいとも考えられる。

(組合)

時間外勤務については、なくなるのが一番だと思うが、人が少なければ人員の確保についても、事務事業に向けて検討する必要があるということについて認識しておいていただきたい。

休暇制度については、ある程度充実しており、様々な取り組みもされていると思っている。一番重要なのは、それぞれのライフスタイルに合った、働きやすい職場の環境作りだと思っている。そのような環境ができれば、職員が仕事をバリバリできるという状況になり、労使双方にとってメリットがあると思う。今後も、互いに協力しながら進めていきたい。

高齢者の雇用対策関係については、再任用制度を導入していると思うが、平成26年度および平成27年度について、今回の退職者も含めて、配置状況について聞きたい。

(当局)

職場の働きやすい環境作りについては、これまでも特定事業主行動計画に基づいて行ってきており、また、それが10年間延長されたため、平成27年度以降も計画を作りながら、働きやすい環境作りに取り組んでいきたいと考えている。

また、再任用職員については、消防本部を除く市全体で、平成26年度は52名を配置したところだが、平成27年度では、在職中の再任用職員52名と定年退職予定者66名のあわせて118名の対象者のうち、78名から再任用の希望があり、選考の結果、78名全員を再任用することとしたところである。

(組合)

それぞれの職場では再任用職員と、職員で業務を行っていると思うが、今後の年金の関係や、昨年人事院勧告が出た際に人事院から、段階的な定年延長について、真摯に受け止めるよう報告があったと思っている。その部分について、どう考えているか。また、年金支給対象年齢が引き上がっていくため、一定の水準が必要になってくると思っている。市は、現在の水準として国の2級に格付けしている。こちらで他都市の実態を調べたところ、確かに2級というところもあるが、道内でも3級に格付けしているところもあるため、そのあたりについても、少し考えてもらいたい。例えば基礎年金や部分年金が出ているとか、出ていないとかという状況もあるため、それに応じて水準問題を考え、検討してもらいたい。今の段階では、このことについてはどう考えているか。

(当局)

定年延長については、人事院から段階的な引上げが必要であるという意見の申し出があったが制度化には至っていない。ただ、平成26年4月に国家公務員法等の一部を改正する法律が成立し、政府は、平成28年度までに、人事院による意見の申し出を踏まえつつ、定年の段階的な引き上げ、また再任用制度の活用拡大、その他の雇用と年金の接続のための措置を講ずることについて検討するものとされている。

本市においては、雇用と年金の接続の観点から、平成26年度から、定年退職者が公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、希望する職員については原則として再任用する方針としたところであり、今後においても、定年延長を含めた国の動向を注視しながら、労使で協議しつつ、適切に対応していきたいと考えている。

また、再任用職員の給与水準については、制度の検討時点において、地域経済の状況や雇用情勢なども考慮した中で、嘱託職員の年収ベースと同水準となるよう、国の行政職俸給表の2級と同額としたものである。制度導入にあたっての議会議論の経過や、道内他都市では、一部で国公3級を適用しているケースがあるものの、国公2級での運用が主流となっていることなどを踏まえると、おおむね妥当な水準にあるのではないかと考えている。

(組合)

自治体関係労働者の賃金労働条件の改善という部分で、嘱託職員の水準は他の自治体と比較すると高い部分はあるかもしれないが、仕事の水準や賃金水準として、決して高いとは思っていない。そこを引上げることを考えると、再任用職員の水準についても、一定の協議が必要だと思っている。そのため聞かせていただいた。今の考えについては、受け止めるが、一方で嘱託職員の処遇改善について、賃金とともに雇用期間の

撤廃ということについても対応してもらいたい。嘱託職員の雇用期間が撤廃された際には、昇給制度の導入や退職金制度など、総体として処遇の改善について検討してもらいたい。現時点ではどう考えているのか。

(当局)

嘱託職員の賃金を含めた処遇改善についてだが、報酬については、現在の北海道地域の最低賃金が748円となっているのに対して、本市の標準的な嘱託業務の報酬を時給換算した額で1,467円となっており、組合としての意見もあると思うが、道内他都市と比較しても一定以上の水準は確保されているものと考えている。今後の報酬改定については、正規職員の給料の改定状況や国、他都市の状況などを総合的に勘案しながら対応していきたいと考えている。

次に、嘱託職員の任期の更新については、平成24年度採用者から最長4回までとすることで、対応組合と合意し、民間の有期雇用と整合を図る形で運用しているところであり、理解してもらいたい。また、昇給制度については、嘱託職員は任用期間が1会計年度内、臨時職員は1年以内の期間となっており、その業務内容も定型的で困難性の少ないものや、特定分野に限定したものに従事することを基本として雇用しているため、勤続年数に応じた昇給の制度化にはなじまないものと考えている。ただ、現在、児童館長の業務については、児童厚生員の経験者から選考採用する仕組みを導入し、職務内容の見直しに併せて報酬額も引き上げたところであり、今後においても、それぞれの業務内容を精査しながら、こうした見直しの必要性について引き続き検討していきたいと考えている。

(組合)

雇用期間を設けると、先が不安ということもあると思うので、検討してもらいたい。また、今は臨時職員の時給は880円となっており、道内では高い方だと思うが、ワーキングプアを生まないためにも、北海道のように、函館市の自治体最低賃金を考えれば、組合として1,000円が妥当であると考えている。臨時職員の賃金が引き上がれば、職種としての整合性を図るため、嘱託職員も引き上げるようになっていくと思う。例えば、自治体最低賃金や、市の臨時職員の時給が880円ということや、市内の事業者へ通知するなど思い切った取り組みをすることで、地域の経済の閉塞感を解消することにつながっていくと考えている。

また、委託や指定管理についてだが、民間ができるものを民間に任せるといった考え方を否定する考えはない。委託先の労働者の賃金や雇用環境、労働条件が確保されたうえで、市の業務を委託し、市の担ってきた

責務の水準を確保してもらうことが望ましいと思っているが、必ずしもそうっていない状況もあるのではないかと。市として、積算の基準について、一定の考え方に基づき、労働者の労働条件の確保に努めながら、委託や指定管理をしてもらいたいと思っているが、考えがあれば聞かせてもらいたい。

(当局)

臨時の賃金については、この間やりとりさせてもらった中で、一定水準上げていくことも必要ということで、今年度は時給880円に増額させてもらった。これは組合の要求している1,000円までは届いていないが、道内他都市と比較しても一定の水準は確保していると考えている。今後においても、地域の経済状況や最低賃金などを総合的に勘案しながら検討していきたいと考えている。

また、委託や指定管理者制度の中での労働者の雇用の確保、雇用環境や労働条件の確保についてだが、業務委託については、予定価格が50万円を超える場合、原則として、競争入札により業者を決定しているが、業務委託に従事する労働者の適正な労働条件を確保するため、落札業者との契約書において、労働関係法令遵守の条項を設けているところである。このほか、清掃・警備等、特に人的要素の高い業務については、最低制限価格制度を導入するとともに、入札参加業者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」の提出を求めるなどの取り組みを行っている。

また、指定管理者の選定については、事前に募集要項等で、提案金額以外に11項目の評価基準を設け公表したうえ、応募者からの提案を募り、総合的な評価・選定を行っている。特に、今年度からは「雇用の安定と雇用環境の向上が図られるか」という評価項目において、従業員の給与水準を評価の視点に加え、応募者から、人件費の詳細な積算内訳を資料として提出してもらい、評価・選定の判断の一つとしている。

さらに、同じく今年度からは、委託業務や指定管理業務の受託業者に対し、支払賃金や社会保険、労働保険の加入状況、また、労働関係法令の遵守状況について確認を行っているところであり、今後とも、引き続き適正な労働条件の確保や雇用の安定に努めていきたいと考えている。

(組合)

ひと通り、当局の考え方を確認させていただいた。まず、給与の関係だが、民間の春闘もようやくスタートし、連合も2%のベア要求をしている。今後の消費税の問題も考えると、3%が望ましいという意見もあったようだが、2%に落ち着いたと聞いている。当然、企業によってばらつきがあるため、月例給になるところと一時金になるところがあると

	<p>思うが、おそらく勧告に向けて少し明るい材料が出てくると思っている。給与については、秋に改めて交渉することとなるが、人勧についてはしっかり反映してもらうよう協議していきたい。</p> <p>時間外についての労使双方の考えは理解する。確かに、職員が計画性を持って業務を行うことで時間外を削減できるかもしれないが、個人差があると思う。そのため管理職や上司が、仕事の進捗をコミュニケーションの中で確認するというのも、時間外を削減できる一つの要素になると考えている。この問題については、お互い知恵を出し合って、引き続き労使で検討していければと思っている。</p> <p>また、組合としては再任用、嘱託ともに賃金は決して高い状況にあるとは思っていない。他都市と比較すると嘱託職員も条件的には恵まれていると思うが、それが生活給になっているかと考えると、厳しいのも事実だと思う。いずれにしても将来的に定年延長になった段階では、現水準にはならないと考えている。おそらく昨年の人勧で申し出されている定年延長にかかる給料は、退職時の7割水準となっていると思う。この3月に退職する方は誕生日が来ると年金支給権があるが、来年度退職する方からは、年金支給まで退職から1年数ヶ月になるなど、これから段階的に年金支給開始年齢が65歳まで引き上がる。当然、国の動向を見ながら定年延長などを検討することについては、組合も理解しており、今後も協議してもらいたいと思っている。</p> <p>臨時職員の賃金を上げていただいたことについては感謝している。また、そのことが民間にも好影響を与えていると思っている。今後も、少しずつでも、賃上げの努力はしてもらいたい。公サ労の交渉でも話題にのぼると思うが、誠意をもって対応してもらいたい。</p> <p>(当局)</p> <p>地域経済の状況をみると、消費が低迷していると感じる。臨時職員は若年層が多いと思われるため、その賃金を上げるということも、地域経済の活性化策の一つになる可能性はあると思っている。今後も引き続き検討させていただく。</p>
交渉結果	(交渉終了)
備考	

(総務部行政改革課 平成27年3月17日現在)