

函 総 行

平成 28 年 3 月 11 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

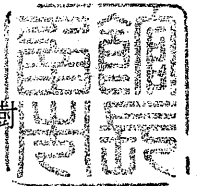
函館市交通労働組合

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

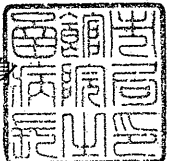
函館市長 工 藤 壽 樹



函館市公営企業管理者  
企業局長 川 越 英 雄



函館市公営企業管理者  
病院局長 吉 川 修 身



## 2016 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、よろしくお願  
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いては、これまで、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  
ころであります。平成 27 年 4 月からは、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。

また、人事評価制度につきましては、平成24年4月に本格導入し、その評価結果を勤勉手当および昇給に反映しているところであり、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おります。

さらに、地方公務員法の一部改正により、平成28年4月からは、地方公務員についても国家公務員と同様、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ますので、本市におきましても、人事評価制度の基本的な仕組みを維持しながら、これに対応した制度の一部見直しを進め、評価制度の信頼性と実効性を高めていくため、今後も運用上の課題等について検証しながら、人事評価制度の充実を図っ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 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、毎年度「時間外・休日勤務の縮減に関する指針」を定め、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、ノー残業デーや週休日・休日勤務の振替の徹底のほか、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、時間外・休日勤務の適切な運用に努めてまいりたいと考えております。

#### 5～7 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、時間休暇制度や介護休暇、子の看護のための休暇の導入、拡充など制度の充実を図ってきたほ

か、育児休業の取得要件の緩和や臨時職員による代替措置の実施などに取り組んできたところであります。

今後におきましても、国の動向や他都市の状況等を調査・研究しながら、次世代育成支援や仕事と家庭の両立支援の観点から、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。

3交代勤務の看護師は、7対1看護体制の維持等により、年次休暇が取りにくい状況にあると認識しており、これまで看護師定数を平成19年度に50名、平成22年度に80名、平成25年度に51名増員するなど、適正な看護師数の確保に向け積極的に取り組んでいるところであります。

また、職場安全衛生委員会において、職種ごとに年次休暇取得日数の目標値を定め、職場全体で年次休暇を取得しやすい職場環境づくりにも取り組んでおります。

今後においても、必要な看護師をはじめ医療スタッフの確保に努めるとともに、交替勤務の体制見直しの検討も進めているところであり、より年次休暇を取得しやすい職場環境づくりに取り組んでまいりたいと考えております。

## 8 労働安全衛生の充実

職場の安全衛生管理体制については、職場安全衛生委員会の定期的な開催に努め、更なる充実を図ってまいりたいと考えております。

健康管理体制については、未受診者への受診勧奨を徹底するなど、各種健康診断の受診率向上に取り組むほか、受診後の保健指導の強化に加え、特定保健指導についても継続して利用率の向上を図ってまいりたいと考えております。

また、カウンセリング等の相談体制や、全職員を対象としたストレスチェック、研修の実施など、引き続きメンタルヘルス対策を行ってまいりたいと考えております。

ハラスメント防止対策については、平成17年7月にセクシャル・ハラスメントの相談窓口や苦情処理委員会の設置等に関する要綱を制定し、職員向けパンフレットの配付や、研修などを通じて、職員の意識啓発に

努めてきたところであります。

さらに、平成26年度からは、パワー・ハラスメントにも対応できるよう当該要綱の改正を行ったところであり、今後におきましても、職場におけるハラスメントの防止に努めるとともに、働きやすい職場環境の整備を図ってまいりたいと考えております。

## 9 高齢者の雇用対策

本市におきましては、国からの要請を踏まえ、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、今後も定年延長を含めた国の動向を注視しながら、定年退職者の雇用と年金の連携について適切に対応してまいりたいと考えております。

## 10 自治体関係労働者の賃金・労働条件の改善

平成20年8月に人事院事務総長から各省庁に通知されました「非常勤職員に対する給与の指針」では、基本給を常勤職員の初号俸の俸給月額等を基礎とすることや、長期間勤務する非常勤職員に対して期末手当に相当する給与を支給するよう努めることなどが通知されたところでありますが、地方公務員の非常勤の特別職に位置づけられる嘱託職員は、国の非常勤職員と適用法令が異なり、諸手当を支給することは、地方自治法に反することから、本市におきましては、対応組合とも協議のうえ、平成21年度から諸手当を廃止し、その相当額を月額報酬に加算したところであり、時給換算した報酬金額は、指針の基準を上回るものとなっているところであります。

また、各種休暇制度については、平成24年度から時間休暇制度や短期介護休暇の導入、子の看護のための休暇日数の拡大など、制度の拡充を行ったところであり、今後におきましても、他都市の動向なども考慮しながら、適切に対応してまいりたいと考えております。

公契約条例につきましては、千葉県野田市などの先進地調査を実施したところでありますが、すべての契約の賃金確認は物理的に困難であり、対象範囲が限定され、その効果が限定的になることや、業務委託の適正な賃金を決定する際に明確な基準がないことなど課題も多いと考えてお

ります。

また、札幌市では、道内初となる条例制定を目指していたところでありましたが、条例案が平成25年10月に否決されたところでもあります。

市といたしましては、当面、札幌市の取り組みを注視していくとともに、公契約条例を制定している自治体の実施状況を、今後とも随時、調査し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、平成20年11月以降は、締結する全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盛り込むこととしたところでもあります。

また、委託業者につきましては、落札金額が過度に低価格となった場合、契約の適正な履行への影響はもとより労働者の雇用環境の悪化が懸念されることから、平成21年1月以降、清掃・警備等、人的要素の高い業務委託について最低制限価格制度を導入しており、さらにその中では入札参加者全員から、労働関係法令の遵守や労働条件の確保を目的とした「確約書」の提出を求めるとともに、落札業者からは積算内訳書の提出を求めています。

さらに、平成26年5月からは、地域別最低賃金額引上げ後に、業務従事者に係る労働関係法令の遵守状況を確認するため受託業者に対し、支払賃金や社会保険、労働保険の加入状況、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いるところでもあります。

なお、函館市の競争入札参加資格業者が法令違反等を犯した場合、その内容が市の指名停止措置要綱に該当すると判断されれば、指名停止の措置をとることとなります。