

## 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29年3月9日（木）17：00～17：45  
○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18名  
組合側 長谷川中央執行委員長，他 計9名

交渉項目	2017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，聞かせていただきたい。</p> <p>（当局） 労使協議については，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，今後も，提案に係る趣旨や内容についての説明をしっかりと行うなど，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。</p> <p>（組合） 人事院勧告制度の取り扱いについて，最近，勧告が出ても国の法案の提出状況に振り回されていると思うが，勧告の取り扱いについて，改めて伺いたい。</p> <p>（当局） 給与改定については，国公準拠を基本とし，国が勧告の内容を踏まえて，どう対応するのか見極める必要があることから，毎年，給与改定に関する閣議決定の内容を踏まえて判断しているところであり，今後も同様の対応が基本になるものと考えている。</p> <p>（組合） 人事評価制度については，この間，労使で情報を共有した中で進めてきているが，今後について，どう考えるか伺いたい。</p> <p>（当局） 人事評価制度は，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，平成26年1月からは昇給へ反映している。</p>

また、平成28年には地方公務員法の一部改正による制度の見直しを行ったところであり、今後も運用上の課題等を労使で共有した中で検証を行い、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たい。

(組合)

時間外勤務については、職場単位での偏り、個人間での偏りがあるように見受けられるが、時間外勤務短縮の工夫、取り組みの考え方について伺いたい。

(当局)

職員の時間外・休日勤務は、適正な予算を確保するとともに、年度ごとの特殊要因なども考慮しながら配分している。

一方で、超過勤務の問題は、業務量だけではなく、管理職のマネジメントや個々の職員の担当業務にかかる進捗管理、上司・部下間での日頃のコミュニケーション不足など、様々な要因が考えられることから、管理職のマネジメントのさらなる強化や職員間で業務の状況に関する情報共有を図り、業務を平準化するなど、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たい。

(組合)

休暇制度の関係では、特定事業主行動計画に基づいて、働きやすい職場環境を作っていくと思うが、その考え方について伺いたい。

(当局)

ライフサイクルにあった職場環境づくりについては、次世代育成支援法に基づく第2次前期計画に基づき、これまで「職員の仕事と育児・介護の両立支援制度の活用の指針」と「育児支援制度Q&A」を改訂し、周知に努めてきたほか、特に男性職員に対し、育児計画書による両立支援制度の活用を進めている。

また、新年度からは、育児等の早出・遅出勤務を本格実施するほか、新たに嘱託職員にも育児休業等の制度を導入することとしており、今後も各種の取り組みの推進に努めたい。

(組合)

ハラスメントの対策について、外部窓口を新設するなど、相談しやすい体制を作るのはいいと思うが、それだけではなく、ハラスメントに対する認識を深めることなども含めた取り組みも必要ではないか。

(当局)

ハラスメント防止対策は、これまで職員向けパンフレットの作成・配付や、新人研修などによる意識啓発や制度の周知に努めてきており、新年度からは、臨床心理士による外部窓口を設置し、相談体制の充実を図ることに伴い、改めて制度の周知を図りたい。

また、ハラスメントを未然に防止するためには、特に管理職が自らの職務上の権限やハラスメントについての正しい知識を持ち、所属職員に対してもハラスメントを行うことがないように自ら率先して意識啓発を図っていくことが重要であり、新年度の新任課長職研修において取り上げることとしており、今後も職員が快適に働くことができる職場環境の実現に向け制度の周知や意識啓発に努めたい。

(組合)

高齢者の雇用対策について、国では、定年延長の議論がトーンダウンして再任用制度を充実するという事になっているが、市として段階的な定年延長なども含め、高齢者雇用対策について、改めて考え方について伺いたい。

(当局)

定年延長については、段階的に65歳まで引き上げることが適当とする意見が人事院から国会および内閣に出されたが、結局、定年延長は見送り、当面は再任用制度の活用により、雇用と年金の接続を図ることとされ、平成27年12月の閣議においても、引き続き再任用制度の活用により対応することが適切であるとする見解が示されたところである。

今後は、公的年金の支給開始年齢の引上げに連動して、再任用の任期を延長していくことを予定しているが、定年延長を含めた国の動向も注視しながら、高齢期の職員の雇用の場の確保に努めたい。

(組合)

再任用制度については、公的年金の支給開始年齢の引き上げに連動した任用になるとのことであり、給与水準なども含め、今後、協議をお願いしたいが、その考え方について伺いたい。

(当局)

定年延長は、役職定年制の取扱いや給与水準の問題など、様々な課題があることから、国の動向や他都市の状況等を踏まえながら、適切に対応していく必要があると考えており、今後の再任用制度の運用を含め、

情報共有しながら、制度のあり方について協議したい。

(組合)

自治体関係労働者の賃金・労働条件の改善の部分では、嘱託職員についても勧告に基づき報酬を改定しているが、他の処遇の改善に関しても考え方を伺いたい。

(当局)

本市の嘱託職員の報酬については、今後も正規職員の改定状況や、国や他都市の状況などを勘案しながら対応したい。

一方、国では、地方の非常勤職員の取り扱いに関する見直しを検討しているところであり、その内容を精査し、市としての取り扱い等を検討したい。

(組合)

委託先の労働者の賃金、雇用環境の確保について、市の考えを委託先に伝わるような取り組みも必要ではないか。

(当局)

業務委託については、契約書に労働関係法令遵守の条項を設けており、人的要素の高い業務については、最低制限価格を導入しているほか、落札業者からは、積算内訳書の提出を求めている。

また、指定管理者の選定にあたっては、評価項目に雇用の安定と雇用環境の向上を設定しているほか、指定後においては、モニタリング制度の一環として、賃金の支払い状況を中心とした法令の遵守について、確認することとしており、今後も労働環境の向上に努めたい。

(組合)

休暇制度の充実に関して、交通部では、乗務員を指導する職場では休暇が非常に取得しにくい職場環境となっているが、人員増による経営の悪化も避けなければならない。今後、よりよい職場環境を作るため、一緒に考えていく必要があると考えるのでお願いしたい。

(当局)

交通の職場は一般の職場と異なるローテーションがあり、また、事業の縮小もあって、現在の人員で対応しているという認識は持っており、そのような中で、職場環境をどうするのかは労使共通の課題として、様々な機会を通じて話をさせていただきたい。

	<p>(組合)</p> <p>ひととおり回答をいただいて、労使合意が基本で変わらないということを受け止めるが、課題はあると思っており、まず、再任用の期間については、できるだけ早い段階での協議をお願いしたい。</p> <p>次に、昇給制度については、公平性・公正性や客観性・透明性を確保するための制度の見直しなどについて、協議をお願いしたい。</p> <p>また、委託先についても、労働者の賃金の確保についてお願いしたい。</p> <p>(当局)</p> <p>今回の地方財政計画では、税収が伸びているが、地方の実態に合っているものではなく、全国の自治体が苦労しているのではないかと考える。そういう財政状況の中、人事評価制度や時間外勤務の問題は、管理職と職員のコミュニケーションや管理職の指導力の問題であり、しっかり研修等を行いたい。</p> <p>また、労使協議については重要であり、今後もこの姿勢で変わらないと考える。</p>
交渉結果	(交渉終了)
備考	

(総務部行政改革課 平成 29 年 3 月 27 日現在)