

## 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23年12月5日(月) 18:00～20:00
- 交渉場所 市役所8階第1会議室
- 出席者 当局側 中林副市長, 企業局長, 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	人事・給与制度の見直しについて(第5回目)
交渉要旨	<p>(組合)          財源不足については, 一定の説明は受けたが, 示された数字については, 時々不要額もあり, 変わりうるものと認識している。          また, 提案内容の中でも, 退職手当については, 他の項目とは性質や性格が大きく異なっているものと考えている。人事院が5年に1回の民間の退職金調査を行っており, 1月から2月にかけて, その結果が出ると聞いており, その結果を待ってからでも遅くはないと思っている。</p> <p>(当局)          退職手当の性格については十分認識している。予算と決算の差が生じることで, 試算上の財源不足が減少することになるが, 赤字体質であることは変わっておらず, 危機的な財政状況であることも変わっていない。毎年20～30億円の決算での財源不足と30億円の基金残高をみても, 数年で健全化団体に陥ってしまう。こうしたことから, 退職手当も含めて, 今いる職員に一定程度負担をしてほしいと考えている。</p> <p>(組合)          財政状況は見方がいろいろあると思うが, 退職手当の性格を理解しているのであれば, 議論の余地があると思う。厳しい状況ではないとは思っていない。退職手当債も活用し, 基金を残しながら, 財政運営することもできるのではないか。</p> <p>(当局)          これまでは団塊世代の退職への対応ということで退職手当債を活用し実質黒字にはなっていたが, 問題なのは, 赤字体質が変わっていないということであり, 今後, 人口減少や合併算定替を考えれば, 退職手当債を借りるべきではない。人事院の調査結果が出るかもしれないが, 今からやらなければならないと考えている。</p>

(組合)

明日にもそうなるということであれば一定の理解もするが、結局は退職手当債を活用するかどうかの問題になるのではないか。実際、提案後の駆け込み退職の人数は異常ではないか。

(当局)

苦しい財政状況であることから、職員一丸となって取り組むということで、一律の削減提案をしており、その提案が、駆け込み退職のきっかけの一つになったとは考えている。何らかの手当をしなければ2～3年で健全化団体にもなりかねない赤字体質であることが問題であり、今後財政状況がよくなるとは考えられないことから、今からやらねばならないと思っている。

(組合)

財政状況の方向性は、温度差はあると思うが同じ方向と考えている。一方で、2013年に向けて定年延長の議論もある中で、提案内容の実施の必要性についても、検討する必要があるものと思う。しかし、退職手当の性格を考えた場合、退職手当削減ありきでは議論にならない。いずれにしても退職手当債の活用や退職手当の独自削減が大きな問題になっている。市長も地域の民間給与の調査も2～3年かかると説明しており、その結果が出てからの検討になるのではないか。

(当局)

退職手当債を活用しながら行革を進めるという考え方もあるが、今後の財源不足への対応が難しくなる。将来においては現状維持も難しい状況が想定されることから、早くから取り組む必要があると考えている。

(組合)

これまでは退職手当債を活用することが前提となっていて、今年度予算も同じ状況で編成し、執行しているのではないか。今一度再考願いたい。また、退職手当の独自削減についても、判例では高度な合理的な理由が必要となっているが、今回はそうした理由になりうるのか。

先ほども説明したが、人事院の民間退職金調査の結果と財政状況をあわせて検討していくべきではないか。

(当局)

そうした意見は今後の交渉のポイントになると思われる。内部で協議したいので、少し時間をいただきたい。

< 中 断 >

(当局)

財政の赤字体質については出来るだけ早く解消したいと考えており、将来に負担を感じざるを得ない状況である。退職手当と給与の性格や位置づけの違いについてはこれまで議論されてきたが、退職手当の見直しについては、その性格から慎重に行っていくべきものと考えており、継続して協議していくという考え方も持っている。一方、その他の提案項目については、合意に向けた協議を鋭意進めていただきたい。退職手当の継続協議という件については、あくまで今後の交渉における一つの考え方であり、これで決定をしたということではない。

(組合)

退職手当の性格について、他の提案項目とは異なることについて一定理解をいただいたと思う。退職手当以外の項目については、合意に向けて協議していきたいと思っている。百ゼロの議論をするつもりはないがどうか。提案内容は、全てがコンクリートという認識なのか。

(当局)

市長も以前の交渉で、提案内容については、コンクリートなものではない。お互いの協議の中で決めましょうということを説明した。

(組合)

お互いの協議の到達点として、お互いが確認し合えるような、そうした内容になったら、それはそれでよいということでしょうか。

(当局)

そうした努力を、今月中は、お互いに誠意をもって協議を進めていきたい。市長に最終的な確認はしていないが、人事・給与制度の見直しについては、不転の決意で進めると言っており、12月1日施行を1月1日施行に譲歩したという感覚は持っていると思う。その中で退職手当の見直しの難しさなどを認識しつつも、市長は給与制度の見直しに強い意思を持っていることは伝えておきたい。

	<p>(組合)  提案内容についてはソフトランディングも必要だと思うがどうか。例えば、退職手当債についても、一気に無くした場合の影響も考えるべきではないか。なだらかにやっていくことも考えられないのか。市長が、各種団体からの要望を受け、新たな補助金の支出を部局に検討させたと報道されたことがあったが、市長には、現在の財政状況をしっかりと踏まえてほしいと思う。</p> <p>(当局)  市長は、退職手当債を借りない財政運営をしたいと考えており、その中でどのような努力ができるのか考えていかなければならない。事務事業の見直しについても、今年度事業仕分けを実施しているが、事業仕分け以外でも見直しを進めていかなければならないと考えており、市長が受ける団体からの要望についても、無理だと言う場面も当然出てくる。</p> <p>(組合)  以後、事務折衝で提案項目について協議を進め、場面場面で交渉の場を設け、折衝の内容を確認しながら進めていきたいと思うがどうか。</p> <p>(当局)  了解した。</p>
交渉結果	(交渉継続)
備考	

(総務部行政改革課 平成 23 年 12 月 6 日現在)