

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2月3日（火）16:00～16:25
- 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，病院局長，他 計15名
組合側 長谷川中央執行委員長，他 計9名

交渉項目	給与制度の見直しについて（第3回目）
交渉要旨	<p>（組合）</p> <p>昨年11月17日の交渉の際に，人事院から勧告された平成27年4月からの給与水準の平均2%の引き下げについて誠心誠意協議していくことを確認した。その時の市の考え方は，国は3年間の経過期間を設けるが市は設けないということだったと思う。また，平成18年の給与構造改革に伴う経過措置についても，国ではすでに2013年度末で廃止している。このことについては，これまで人勧尊重という視点で協議していることから，避けて通れない問題だと思っている。これまで事務折衝でこれらの事項についても協議してきたが，給与水準の引き下げを一切受け止めないというのは，都合がよすぎるとは思う。しかし，労働者の立場としては，賃金引き下げについて，当局の提案どおりで納得したとはならない。経過措置などについて，国と違ってかまわないので検討してもらいたい旨を当局に対し，強く事務折衝で主張してきた。それらの検討結果について聞かせてもらいたい。</p> <p>（当局）</p> <p>給与制度の見直しは去年10月に提案し，平成26年度分は合意したが，平成27年度分については，これまで事務折衝を行い，経過期間の取り方などについてもそれぞれの立場や考えを踏まえて検討させていただいた。給料表の改定について，国や北海道は3年間の現給保障を行うことになったが，函館市は独自減額をしているという状況もあり，経過措置については平成27年4月と平成28年4月の2回で段階的に引き下げたいと考えている。これと合わせて平成18年の給与構造改革に伴う経過措置についても給料表の改定と同様の取り扱いにしたいと考えている。</p> <p>（組合）</p> <p>これまでの交渉の際に，確認すべきだったが，今回の人事・給与</p>

制度の見直しを行うことで、現在実施している独自減額はどうなるのか。独自減額は今年3月までの時限的な扱いであると思っているが、改めて確認させてもらい、その上で回答させていただきたい。

(当局)

市長は前回の議会において、新たな給与制度の導入に伴い、独自減額をやめる旨答弁している。来年度予算にも、独自減額の要素は盛り込んでいない。

(組合)

独自減額の考え方については了解した。

当局は平成27年4月と平成28年4月の2回で、平均2%の引き上げと平成18年の給与構造改革に伴う経過措置の廃止の実施について考えているということから、これまで組合が人事院勧告を尊重してきている経過を踏まえて、持ち帰り改めて協議させてもらった後、回答させていただきたい。また、この他にも一職一級の導入を目的とした級構成の見直しや、技能労務職給料表の導入、乗務職給料表からの切替え、病院医療職についても、医療職給料表に切替える提案がされている。これらの提案は組合員層の生活への影響が大きいものと思っているので、改めて協議させてもらいたい。この間の事務折衝で、当局の考え方については、当初の提案と比べると協議できるような内容になってきてはいるが、影響を受ける当事者にとっては大きな問題であり、今後も十分誠意をもった対応をお願いしたい。給料表の改定と平成18年の給与構造改革に伴う経過措置以外の項目についての交渉について、今の考えを聞かせていただきたい。

(当局)

給料表の改定などの他に、一職一級や技能労務職給料表の導入など提案しており、これら全てについてこの4月からの導入を考えている。しかし、経過措置の取り扱いや、一職一級制とした中での主任の扱いなどについては、その導入に向けてもう少し協議が必要ではないかと考えている。

(組合)

協議の際には、職場段階の意見も含めて十分反映させていただきたいので、こちらとしても、もう少し協議が必要と思っている。この4月に導入したいという思いについては、このような提案をしているということで理解している。しかし、一定の協議をする期間は職員への周知の間

題もあり、かなりタイトなスケジュールだと考えており、そのような中で導入の時期が決まってくると思う。

平成27年4月からの給料表の改定と平成18年の給与構造改革に伴う経過措置の廃止の項目については、いつまでに回答をしなければならないのか。

(当局)

これらについては直接当初予算に影響があるので、議会日程も勘案すると、明日の午前中までに回答をお願いしたい。残りの級構成の見直しなどは経過措置を含めて、もう少し協議等が必要とのことなので、2月中をめどに回答をいただきたいと思っている。

(組合)

他の項目についても2月中をめどに回答ということだが、まだ職場に入っていない状況なので、回答がどのようになるか何とも言えない。2月中に回答が欲しいということだが、提案時やこれまでの交渉の際に、組合と労使合意を目指し、誠意を持って協議を行うというやりとりがあったと思う。それらについて受け止めて協議していくということか。

(当局)

当然これまでも、労使合意で見直しの協力をいただけてきており、今後もそうしていきたいと思っている。

(組合)

その他の項目については、それぞれいろんな課題があると思っている。技能労務職給料表や一職一級など、ひとつひとつ協議しながら進んでいくことになるが、職場段階からの意見についても、十分反映させながら、協議させていただき事務折衝、公式事務折衝、交渉と議論を重ねていきたい。

(組合)

給料表の改定と平成18年の給与構造改革に伴う経過措置の廃止については、去年の交渉時から協議していたが、経過措置について考え方の相違があったと感じていた。当局からの妥協案についても、組合員の生活を考えれば3年間の現給保障の後、いきなり落とすよりもいいかもしれないという思いもあるので、持ち帰ってしっかり議論したい。その他の提案項目に対する課題については、当初提案から事務折衝を重ね

	<p>て、互いの考えを主張しながらしっかり協議し、対応してきたと思う。しかし、そうは言いながらもまだまだ課題は多いと思う。2月中をめどに回答が欲しいということなので、今後は細かい課題や人事政策上の課題など意見交換していきたいと考えている。最終的には人事・給与制度を変えることに伴う経過措置の内容がポイントになると思う。</p> <p>(当局)</p> <p>人事・給与制度の見直しの提案にこれまで真摯に対応していただき、感謝する。給料表の改定や平成18年の給与構造改革に伴う経過措置の廃止について組合から要請のあった事項については、経過措置として段階的に対応する旨回答させていただいた。今後も残された提案項目について前向きに協議していただきたいと考えている。級構成の見直しや技能労務職給料表の導入などについては、まだまだ詳細を協議しなければならないことが多くあるという報告を受けているので、引き続き協議していきたいと思っている。</p>
交渉結果	(交渉継続)
確認事項	<ul style="list-style-type: none"> ・平成27年度の給料表の平均マイナス2%の水準改定および平成18年の給与構造改革に伴う経過措置の廃止の段階的实施等 (平成27年2月4日付け合意) ※合意内容は別紙のとおり ・その他の函館市独自の給与制度改革の項目 導入に向けた協議を進める。

(総務部行政改革課 平成27年2月4日現在)

人事・給与制度の見直しについて

1 平成26年人事院勧告に基づく給与改定（平成26年度実施分）

平成26年11月18日付け 合意

2 給与制度改革，その他の給与制度見直し（平成27年4月1日実施）

【合意】（平成27年2月4日付け）

(1) 給料表の改定

平均2%の引下げ（現3級以上の高位号給は最大4%程度引下げ）

1年間の経過措置を設け，平成27年度で1/2相当，平成28年度で残り1/2相当を段階的に引下げる。

(2) 地域手当，単身赴任手当の引上げ

地域手当 東京都：支給割合 18%→20%

単身赴任手当 基準額 23,000円→30,000円

距離別加算 上限 45,000円→70,000円

(3) 平成18年経過措置の廃止（継続協議事項）

平成18年給与構造改革に伴う経過措置の廃止

1年間の経過措置を設け，平成27年度で1/2相当，平成28年度で残り1/2相当を段階的に廃止する。

(4) 退職手当の見直し

(1)による給料表の改定の影響を踏まえ，調整月額を職員の区分に応じ，5,000円から13,700円までの範囲で引上げる。

【継続交渉】

(1) 級構成の見直し（一職一級制の導入）

(2) 技能労務職給料表の導入

(3) 電車乗務員について乗務職等給料表から技能労務職給料表への切替え

(4) 病院局医療職について行政職給料表適用から医療職給料表への切替え

(5) 制度改革に伴う経過措置

(6) 制度改革に伴う退職手当算定の特例

(7) 希望降任制度および降格時号給対応表の導入