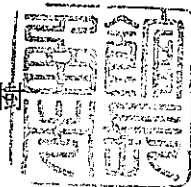




函 総 行
平成24年3月1日

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

函館市長 工 藤 壽 樹



2012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 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り扱いを基本としてきたところであります。

今後におきましては、国の取り扱いに準じながらも、より地域の実態を反映し、地域の民間給与との整合を図るため、民間給与実態の把握の仕組みや給与水準、給料表の体系などについて検討し、抜本的に制度を見直したいと考えており、新たな給与制度の導入にあたっては、国において検討されている公務員制度改革の動向にも注視しながら、貴職とも十分協議を行ってまいりたいと考えております。

また、本市の財政状況等を踏まえ、給料の減額をはじめ、持ち家に係る住居手当および退職手当の見直しにつきましても、引き続き協議してまいりたいと考えております。

2 新たな人事評価制度

人事評価については、平成24年4月から本格実施することで合意していただいたところであり、今後は勤勉手当や昇給への反映に向け、公平性・公正性や客観性・透明性が確保されるよう、貴職とも十分協議を行ってまいり

たいと考えております。

3 労働時間の短縮

労働時間については、これまでと同様に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4月に「時間外・休日勤務の縮減に関する指針」を定め、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・休日勤務の振替への徹底のほか、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、指針の周知徹底を図ってまいりたいと考えております。

4 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

各種休暇については、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、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、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、その充実に努めて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、次世代育成支援や家族介護などの観点から、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。

また、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、これまで市立函館病院高等看護学院の学生に対する修学資金貸付額の増額を図ったほか、平成22年度には看護師定数を80名増とするなど、適正な看護師数の確保に向け取り組んでいるところであります。

今後においても、看護師の確保に努めるとともに、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。

5 労働安全衛生の充実

職場安全衛生委員会については定期的な開催に努め、職場の安全衛生管理体制の更なる充実を図るため、積極的に活用してまいります。

健康管理体制においては、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、特定保健指導の利便性を図ることにより、利用率の向上を図ってまいります。

またメンタルヘルス対策においては、カウンセリング等の相談体制の充実や、全職員を対象としたストレスチェックおよびメンタルヘルス対策研修を実施するなど、引き続きメンタルヘルス対策の拡充を行ってまいります。

また、セクシュアル・ハラスメント防止対策については、相談窓口や苦情処理委員会の設置等に関する要綱を平成17年7月に制定し、職員向けパンフレットを全職員に配付するとともに、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が、今後も男女とも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。

6 高齢者の雇用対策

再任用制度については、平成25年4月から再任用職員を配置することで合意していただいたところでありますが、共済組合の部分年金の支給開始年齢が平成25年度から段階的に引き上げられ、平成37年度には65歳に移行することとされており、国においては、65歳までの段階的な定年延長、役職定年制の導入および再任用制度の拡充など、今後の公務員の高齢期雇用問題に関するあり方を検討していることから、こうした国の動向も踏まえながら、引き続き、定年退職者の雇用について、検討してまいりたいと考えております。

7 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」では、基本給の時給を780円以上とすることや、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になり、他都市において、違法であるとの裁判所の判決も出されていることから、本市におきましては、嘱臨労とも協議のうえ、平成21年度から諸手当を廃止、その相当額を月額報酬に加算し、時給換算で1,489円以上としたところであります。

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、制度の拡充を行う予定であり、今後におきましても、他都市の動向や任用期間なども考慮しながら、嘱臨労とも協議をし、対応してまいりたいと考えております。

市が発注する委託業務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、委託業務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、締結する全ての委託業務の契約書において、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、人的要素の高い委託業務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るなど、適正な労働環境の確保に努めているところであります。

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、指名の対象から外れることとなります。

公契約条例につきましては、労働者の適正な労働条件を確保するという観点では評価に値する取り組みであると認識しており、全国の自治体に先駆けて公契約条例を制定した千葉県野田市や、条例制定に向けて取り組んでいる東京都国分寺市の取組状況を調査したところであります。

調査した結果は、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額を決定する際に明確な基準がないことなど課題も多く、市といたしましては、労働関係法令との整合性を考慮しますと、公契約法の整備による全国一律の制度として取り組むことが望ましいと考えております。