

函 総 行

令和 6 年(2024年) 4 月 5 日

市議会議員 各位

総 務 部 長

参考資料の配付について

このことについて、下記のとおり資料を配付しますので、よろしくお願  
いいたします。

記

○ 函館市役所労働組合連合会との交渉の概要

(総務部行政改革課)

## 函館市役所労働組合連合会との交渉の概要

○交渉日時 令和6年(2024年)3月22日(金) 11:00~11:45

○交渉場所 市役所8階第2会議室

○出席者 当局側 田畠副市長、ほか15名

組合側 鎌田中央執行委員長、ほか8名

交渉項目	2024春闘要求に係る回答について
	<p>(組合)</p> <p>市労連の春闘要求に対し、職員の10月1日新規採用の検討、人事評価において、企業局および病院局内に直接相談できる窓口を設置するなどという回答を3月8日付でいただいた。</p> <p>各要求項目に対して、真摯に受け止めた回答となっているが、要請も含めて何点か質問をしたい。</p> <p>まずは、これまでも、職員の昇任および昇格に係る必要経験年数の短縮を求めていたが、改めて、主査・係長職に到達するまでの必要経験年数について、どのような考え方に基づき決定されているのか伺いたい。</p> <p>(当局)</p> <p>函館市職員の標準的な職および標準職務遂行能力を定める要綱において、標準的な職ごとの標準職務遂行能力を規定しており、それを身に付けるためには、一定の経験年数が必要である。</p> <p>その年数については、大学卒の一般事務職を例にとると、1級の主事職から2級の主任主事職への昇任には7年、2級から4級の主査・係長職への昇任には4年の計11年の経験年数を必要としており、国家公務員と同様としている。</p> <p>なお、必要経験年数の短縮については、民間経験等を有して採用となる職員の場合、採用前の期間における経歴も経験年数とみなすことから、主任主事職への昇任の際、最大で7年を1年まで短縮する場合がある。</p> <p>(組合)</p> <p>道内他都市の中には、係長・主査職に昇任するまでの経験年数を短縮する動きがあることから、市労連としても調査研究していきたい。</p> <p>次に、再任用職員の給与水準については、回答内容のとおり認識しているが、会計年度任用職員との年収ベースで比較し、その状況を踏まえて、再任用職員の給与水準を見直すべきと考えるが、考え方を伺いたい。</p> <p>(当局)</p>
交渉要旨	

令和6年度(2024年度)の再任用職員の給与については、短時間勤務の場合で、月額16万1,801円で、期末勤勉手当2.35か月分をあわせて、年収約232万円となり、これに対して、会計年度任用職員の給与については、専門職I-(2)の場合で、月額が12万4,681円から18万6,123円で、期末勤勉手当4.5か月分をあわせて、年収約206万円から約307万円となっている。

この状況については、会計年度任用職員の給与は、常勤職員との均衡を踏まえ、職務経験等の要素を反映して決定することとしているのに対し、再任用職員の給与は、雇用と年金の接続を図る観点から、定年退職者を一定の期間再任用するという制度上の趣旨により、職務経験等の要素は反映されないという違いによる。

いずれにしても、再任用職員の給与については、これまでも、人事院勧告に基づく国家公務員の給与改定に合わせて、見直しを行っており、今後も、引き続き国家公務員の見直しに合わせて適切に対応していきたい。

(組合)

制度が異なるという点は認識しているが、再任用職員と会計年度任用職員との給与差が広がっていることから、市労連としても、道内他都市の状況を把握するとともに、今後も給与水準の見直しを要請していきたい。

次に、人事評価制度について、評価段階の細分化を行うことだが、細分化を行う背景、目的や方法を伺いたい。

(当局)

これまで、ABCの3段階で評価を行っているが、全職員の大多数となる約85%がB評価となっており、評価結果を人材育成に活用しにくいという実態を踏まえ、この度、B評価に符号(+, -)を付し、実質5段階評価とすることで、面談の際に、+の付いた職員には、さらなる向上を促し、-の付いた職員には、フォローする指導を行うなど、人材育成に活用し易くする見直しを行った。

また、被評価者である職員においても、自身に対する評価が現在より詳しく把握できることで、評価者との面談を通じて強みや弱みの自覚にもつながり、モチベーションの向上にもつながるものと期待している。

なお、このように人材育成の活性化や職員のモチベーションの向上を目的とした見直しであることから、当該符号(+, -)については、現在のところ、勤勉手当、昇給、昇任や分限に活用することは考えていない。

(組合)

今回の見直しで、管理職員と職員との面談のほか、管理職員のマネ

ジメントがより重要になるものと認識しているので、人事評価の実効性が高められるように取り組んで欲しい。

次に、子の看護休暇の取得対象について、市労連では、これまで北海道や道内他都市の状況も踏まえ、少なくとも小学校卒業までに拡充することを求めてきたが、改めて、拡充の時期を含めた取扱いについて考え方を伺いたい。

(当局)

子の看護休暇の取得対象については、令和6年(2024年)3月12日に提出された、育児・介護休業法の改正案においては、取得対象となる子の範囲を、小学校3年生まで拡充するもの。

本市としては、育児・介護休業法の改正内容や国家公務員の対応状況および他都市の状況も踏まえながら、遅くとも、法の施行に合わせて拡充するよう、進めていきたい。

(組合)

市労連は、今回の要求で令和6年4月からの施行を求めているが、検討状況を具体的に伺いたい。

(当局)

貴職からの要請を受けて、他都市調査などを行ってきたが、令和5年(2023年)6月に国が設ける「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会」から国に対し、報告書が提出され、子の看護休暇の取得可能期間を現行の小学校就学前から小学校3年生までに拡大とともに、卒園式や入学式などの行事にも取得を可能とすべきという見直し案が示された。

本市としては、看護休暇の取得事由に行事参加を加えるという見直しは想定していなかったことから、この報告書の見直し案に対する国の制度化の状況を注視していたところ、報告書の内容と同様の内容で令和6年3月12日に令和7年(2025年)4月1日を施行日とする、育児・介護休業法の改正法案が閣議決定され、国会へ提出された。

今後については、当該法案成立を受けた国家公務員の対応をはじめ、他都市の対応状況も踏まえながら、見直しの検討を進めていきたい。

(組合)

市労連としては、従前から道内他都市の状況を踏まえ、子の看護休暇の取得範囲について、小学校修了前までの拡充を要請してきたことから、国の法案と同様に小学校3年生前までの拡充との回答にはならないと認識しているので、改めて、念を押させていただく。

次に、病院局の妊娠中の職員の夜間勤務について、勤務し易い職場づくりに取り組んでいることを理解するが、勤務が3交代制から2交代制になったことに伴い、夜間勤務時間も増加することから、これまで以上の配慮が必要と考えるが、改めて、母体に負担がかからない配

慮について、考え方を伺いたい。

(当局)

妊娠中の職員については、所属長との面談を定期的に行い、無理のない業務内容や勤務体制となるよう調整しているところだが、2交代制勤務の職場においては、勤務時間が15時間であり、特に夜勤帯は母体にとって負担が大きいことから、より母体に配慮した勤務体制となるよう、3交代制勤務を取り入れ、時間を7時間45分とするなど、柔軟に対応していきたい。

(組合)

この件のほか、病院局における看護師の数が不足していると聞いており、この状況が続くと夜間勤務への影響は避けられないと認識していることから、病院局の組合と協議をしながら対応を進めて欲しい。

次に、ナチュラル・ビズ・スタイルへの移行について、職員アンケート調査の結果はどのようにになっているのか。

また、病院局の事務職員へ既に移行されている状況も踏まえ、改めて、全ての職員に対する早期の移行を要請するが、考え方を伺いたい。

(当局)

職員アンケート調査につきましては、令和6年2月22日から3月8日までの期間に実施し、1,514人から回答があったところであり、非常に職員の関心が高いと認識している。

アンケートの回答は、自由記載による意見も多く、詳細な分析は完了していないが、ナチュラル・ビズ・スタイルへの移行に賛成の声が多い一方で、市民に対して不快な印象を与えててしまうことや、職員の服装が乱れてしまうことを懸念する声があることから、職員アンケートから把握できる課題等を整理したうえで、例えば、TPOを踏まえた服装に関して一定の基準を設けるなど、貴職や市議会とも協議を進め、実施手法や移行時期等を検討していきたい。

(組合)

1,500人以上から回答があったことは、職員の関心が非常に高いものと認識したので、遅くとも令和6年度中の導入をお願いしたい。

次に、総務省は、昨年11月に内閣官房および公正取引委員会が策定した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえた対応を、1月に地方公共団体へ通知したところだが、この通知等を踏まえた考え方を伺いたい。

(当局)

「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」については、昨年11月に、急激な物価上昇を乗り越え、持続的な構造的賃上げを実現するために、雇用の7割を占める中小企業が、その原資を確保できる取引環境を整備することを目的に内閣官房および公正取引委員会が

策定したもので、労務費の転嫁に関して、発注者および受注者が取るべき行動や、求められる行動について、12の指針が示されたところであります、さらに、本年1月には総務省から、本指針を踏まえた対応について、各地方公共団体へ通知された。

本市としては、物価高騰等の影響が長期化している中、労務費の適切な転嫁については、重要であると認識していることから、総務省からの通知を受けて、まずは、庁内各部局への周知を図ったところであります、今後においては、経済部をはじめ、関係部局と連携しながら、本指針を踏まえた適切な対応に努めていきたい。

(組合)

全国では、価格転嫁などに関して、パートナーシップ構築宣言をし、各企業が発注者の立場で自社の取引方針を対外的に宣言する取組みを都道府県ごとに行っている。

また、国は1月に価格転嫁を促進する22業種を公表し、その1つに地方公務が選ばれており、国から地方公共団体への指示であるかと受け止めているので、適切な対応に努めて欲しい。

話は戻り、子の看護休暇について再確認するが、市労連で要請してから3~4年が経過している。

市として、子育てをしながら働く環境を構築しなければ、若い職員は入って来なくなるのではないか。

函館市が導入しなければ、他の市町村では導入が難しいと、道南圏の首長からの意見もあるが、改めて市の考え方を伺いたい。

(当局)

子育てしやすい環境を構築することは重要だと認識しており、道内他都市では、中学校就学の始期まで規定している市が多く見受けられることから、こういった状況を十分踏まえて、検討したい。

(組合)

子の看護休暇は、職員から拡充の声が多いので、可能な限り早い時期に見直すことを要請する。

ところで、令和6年度の市の職員および病院局の看護師の採用状況を伺いたい。

(当局)

いずれも予定通りの人数を採用したが、病院局の看護師は、令和5年度中の退職者数が想定を上回ったことから、看護師が不足している状況だと認識している。

(組合)

今後は人材確保が最も重要だと考えており、さらなる休暇制度の充実などを構築しなければならないが、ナチュラル・ビズ・スタイルの導入や子の看護休暇の取得拡充は、昨年秋の給与交渉で決着を図りた

	<p>いと要請していたのにも関わらずゼロに近い回答であると考えている。</p> <p>市長は、函館市が「選ばれるまち」になる必要があると話しており、このようなまちとなるように、取り組んで欲しいことから、早期に事務レベルでの交渉や協議をお願いしたい。</p> <p>加えて、どの業種も人材確保が困難になっており、職員の新規採用も苦慮しているものと推察されることから、今日の交渉で質問した内容へ真摯に取り組むことが、子育て世代の給与の増や、子育てし易い環境づくりを構築し、人材確保に繋がるものと考えている。</p> <p>最後になるが、労務費の適切な転嫁をしなければ、民間への委託が出来なくなり、直営に戻る事も考えられるので、しっかり対応して欲しい。</p> <p>(当局)</p> <p>2024春闘要求については、市の基本的な考え方を回答したところであり、再任用の給与水準のほか、ナチュラル・ビズ・スタイルの導入、子の看護休暇の拡充など、働きやすい職場環境づくりに対し、更なる要請があったものと考えており、今後も、皆さまとは、協議や情報共有のほか、十分に意思疎通を図っていきたい。</p> <p>今年度は、統一地方選挙で首長や議員の選挙があり、様々な事態への対応に苦慮され、皆さまにとって、大変な年度ではなかったかと推察しており、様々な場面で、適時・適切な対応をしていただき、心から感謝を申し上げる。</p> <p>間もなく新年度を迎えるが、新規採用の職員も入庁してくるなど非常に慌ただしい時期を迎えるが、それぞれの職務を滞りなく行っていただくとともに、引き続き、私たちも函館市の発展のため、様々な課題に対応していきたいと考えているので、今後ともご協力をお願いしたい。</p>
交渉結果	交渉終了
備考	

(総務部行政改革課 令和6年(2024年)3月22日現在)