

函 総 行

令和 7 年(2025年) 4 月 10 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7年(2025年)3月26日(水) 10:58～11:51

○交渉場所 市役所8階大会議室

○出席者 当局側 田畑副市長，ほか16名

組合側 鎌田中央執行委員長，ほか8名

交渉項目	2025春闘要求に係る回答について
交渉要旨	(組合) 市労連の春闘要求に対し，議会中の忙しい時期にも関わらず，各単組への回答が3月13日付けであったことについて，感謝を申し上げる。 今後の財政が厳しい状況にも関わらず，現時点では給与の削減は考えていないとの回答があり，交通用具使用者の通勤手当の増額および子の看護等休暇の半日単位の取得に関する回答を除いては，概ね前向きな回答だと受け止めているが，要求に至った背景や回答の補足などを中心に質疑をお願いしたい。 まずは，人事評価制度の公平性，公正性，透明性，信頼性等の確保について，国では，職員からの評価制度や評価結果の苦情は，苦情相談および苦情処理で対応することとなっているが，本市で苦情処理制度を設けていない理由を伺いたい。 (当局) 国においては，人事評価制度の公平性・透明性の確保と制度の信頼性を高めるため，「苦情相談」と「苦情処理」の2つの仕組みを設け，「苦情相談」では，制度を含めた人事評価全般に関する苦情に対し，評価者の上位者や各部局の総務課長などが苦情相談員となって，必要な対応を行い，「苦情処理」では，開示された評価結果に対する苦情や，前段の「苦情相談」で解決されなかった苦情に対し，人事担当部局が窓口となり，人事担当部局や各部局総務課職員で構成する苦情処理委員会において審理し，実施権者へ審理結果の通知を行うこととしている。 本市においては，「苦情相談」の仕組みを設け，企業局，病院局はそれぞれに，そのほかの部局については総務部人事課に受付窓口を置き，人事評価制度全般に関する苦情や，評価手続き，評価結果などに関する苦情に対応することとしている。 こうした中，人事評価に係る苦情の件数は，国においては，公表されている人事院で受け付けた件数となるが，年間30件から40件程度で推移しており，本市においては，令和元年度(2019年度)以降で数

件となっている。

市においては、人事評価に係る全ての苦情について、当初より制度所管課に直接申し立てることが可能となっており、必要があれば速やかに、制度の改善に向けた検討や、評価者に対する調査または是正の指示を行える体制であることから、現状においても、国における「苦情相談」と「苦情処理」の機能が一定程度確保されており、苦情の件数が少ないことを踏まえても、現行の体制で問題はないものと考えている。

今後、制度を運用していく中で、苦情の件数が増加するなど、対策を講じる必要が生じた際には、国の仕組みなどを参考に、公平性、公正性、透明性、信頼性等の確保に努めていく。

(組合)

組合には様々な意見や相談があり、その内容によっては、人事課へ報告している。

評価結果は分限に活用している状況の中では、今後、苦情処理だけでは対応できない場合もあると思われるので、その場合は労使で対応の協議をお願いしたい。

次に、市のラスパイレス指数が大幅に低い理由を伺いたい。

(当局)

ラスパイレス指数は、国と地方公共団体の給料水準について、学歴と経験年数を揃えて平均を算出し、比較するものであるが、職務の級や、級ごとの職員数の分布を考慮しているものではないことから、それらが国と異なる場合、指数が乖離する要因となる。

具体的には、詳細の分析ができていないものではないが、明らかな要因としては、本市の行政職給料表の場合、1級から8級まで定めており、国においては、1級から10級までとなっており、給料月額が高額で、本市にはない9級、10級が適用される職員の給料が算定に含まれることから、乖離が生じている一因であると考えている。

(組合)

数値を見た方が、本市の給与水準が低いと思ってしまうので、ラスパイレス指数の公表時に低い理由を記載することを検討してほしい。

次に、再任用職員の給与の格付け方法や位置付けについて、道内他都市ではどのような状況となっているのか伺いたい。

(当局)

道内の主要な都市の状況であるが、再任用職員の給料月額は、各職務の級ごとに定めている都市が多いところであり、その格付けは、再任用職員が担う業務による区分、退職前の職務に応じた区分、部分年金の支給の有無による区分などがある。

(組合)

65歳まで年金の受け取りができないこと、段階的に定年が65歳に延長となることなど再任用職員を取り巻く環境が変化していることから、再任用制度の問題を洗い出し、労使で議論を進めていくきっかけにしていくことをお願いしたい。

次に、災害応急作業等手当について、回答では、総務省通知を踏まえた他都市の状況や内容に注視しながら導入の要否を検討するとなっているが、中核市および道内他都市における手当の導入状況を伺いたい。

(当局)

令和6年(2024年)4月1日現在、本市を除いた中核市61市のうち、39市が、災害応急作業等手当またはこれに類する手当を導入しており、このうち9市は、令和6年(2024年)以降に新たに導入、または対象を拡大したものである。

また、道内他都市においては、34市のうち、17市が、同様の手当を導入しており、このうち5市は、令和6年(2024年)以降に新たに導入したものである。

このように、当該手当を導入している都市を見ると、総務省通知を踏まえて、導入または拡大した都市は少なく、従前から導入していた都市が多数を占めており、それぞれの地域事情を考慮して定めたものと思われることから、内容や金額は様々なものになっている。

(組合)

続けて、災害応急作業等手当について、総務省通知の内容および注視しなければならない内容を伺いたい。

(当局)

総務省通知においては、河川や道路の巡回監視のほか、国の業務としては想定しにくい避難所運營業務、罹災証明のための家屋調査などの現場作業についても、地方公共団体の業務としては、災害応急作業等手当に該当し得ることが示された。

これを受け、本市においては、災害対策や防災を主たる業務としている職場と、本来業務を別としながら災害対策に当たる職場との均衡や、災害時とすべき状況の基準について、検討する必要があるものと考えている。

また、他都市においては、以前から類似の手当を支給しているところもあり、その詳細の運用を把握するとともに、支給要件や支給額が様々なものとなっている状況が、総務省通知を踏まえ、同様の取扱いに向かっていく動きも想定されることから、動向を注視していく必要があるものと考えている。

(組合)

市内における業務のうち災害時とすべき状況の基準を検討するとい

うことについては、一定の理解はするが、他都市で発生した災害復旧などの短期応援のほか、消防における緊急消防援助隊への出動などについては、手当の対象となるよう早急に検討をお願いしたい。

次に、10月1日付けの正規職員採用について、令和6年度（2024年度）は、欠員の補充として配置したとのことだが、今後の10月1日採用の考え方、目的や方向性を伺いたい。

（当局）

10月1日付けの採用は、転職者が増加している情勢を踏まえ、就労開始時期を増やし、優秀な人材の確保につなげることや、本市職員の普通退職が増加している状況、さらには各種給付金業務をはじめとした突発的な業務量の増加に対応することなどを目的として実施している。

今後の方向性については、職員の採用は、継続性をもって実施していくことで、周知効果が高まり、受験者数の増加に寄与していくものと考えているので、10月1日付け採用の職員の育成のあり方や配属先での業務マネジメント、採用事務の運用面など様々な検証を行いながら当分の間、継続していきたいと考えている。

（組合）

受け入れる側も初めての状況だったこともあり、新人職員が業務を聞きづらい状況という職場があったことから、受験者だけではなく庁内の部署にも周知し、受け入れ体制を整えていく必要があるのではないのかと考えるので、検討をお願いしたい。

次に、障がい者活躍推進計画の策定趣旨や推進する内容、体制等がどのようなになっているのか伺いたい。

また、内容を実現するために今後の計画推進の考え方を伺いたい。

（当局）

障がい者活躍推進計画は、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく計画であり、障がい者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、募集や採用から、職務内容、職場環境、働き方等における取組の内容を網羅的に盛り込み、令和2年度(2020年度)から令和6年度(2024年度)までを計画期間として、各任命権者において定めている。

中でも、職場環境の整備には、所属長による定期的または随時の面談を実施し、職員の体調に配慮することや職務の遂行に当たりその能力を有効に発揮するために必要な配慮等を把握して、継続的に必要な措置を講じること、さらには各種休暇の利用促進などを定めている。

計画の推進体制としては、各任命権者が共通認識のもと、働きやすい職場環境の整備に向けた取組を積極的かつ効果的に進めていくために、各任命権者や関係部局が参画する「函館市障がい者雇用推進委員

会」を設置し、計画の実施状況等について一元的に把握・進捗管理できる体制としているほか、人事課には、障害者職業生活相談員を講習受講させて設置しているところである。

今後においては、令和5年(2023年)に国が改正した「障害者活躍推進計画作成指針」の内容を反映させ、令和7年度(2025年度)から令和11年度(2029年度)までを計画期間とした第2期計画を策定し、取組を進める。

加えて、今年度は、各職員の能力をよりの確に把握し、活躍の場を見出していけるよう障がいの有する職員の人事評価の考え方を定めたほか、障がい有する職員が身近に配置される中、各職場からも、北海道労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」に複数の申し込みがあるなど、障がい有する職員の活躍に理解や関心が醸成されてきていると感じており、引き続き、障がい有する職員がより活躍できるよう育成や職員意識の向上にも努めていきたいと考えている。

(組合)

職員に意見を求めつつ、第2期計画を策定しているものと認識しているので、引き続きこの取組を進めていただきたい。

次に、時間外勤務の縮減や長時間労働の是正について、従来から、各部局の実態を踏まえ、より実効性のある対策を検討するとの回答となっているが、現時点で実効性のある対策や時間外の上限規制の運用等を含めて、考え方があれば伺いたい。

(当局)

時間外勤務の縮減の取組については、的確な実態把握に努め、各職場実態に合った縮減に取り組むため、時間外等勤務の管理に係る手続きをより明確化した上で、縮減対策に取り組むことを考えている。

このため、規則に定める上限等を遵守することを基本として、煩雑な手続きを改め、年度途中の状況変化に速やかに対応するとともに、状況把握と分析、改善手法の検討を一体的に行い、実効性の高い制度に見直すこととし、来年度からの実施に向けて準備を進めている。

(組合)

管理職がこの制度を知らなければマネジメントが出来ないことから、周知をお願いしたい。

札幌市では来年度からインターバル制度を導入するとのことだが、導入により時間外勤務が縮小となるのかは分からないところもあるので、引き続き労使で協議をお願いしたい。

一方で、職員数が少ない職場もあると思われるので、その視点での検討もお願いしたい。

次に、子の看護等休暇の半日単位の取得について、勤務条件による

不均衡に留意するとの回答だが、不均衡が生じる状況や留意する内容を伺いたい。

(当局)

本市においては、育児・介護の両立支援制度として、部分休業、育児時間、介護時間や、早出遅出勤務などの柔軟な働き方を推進しており、フルタイム勤務や、パートタイム勤務のように、様々な勤務状況もあり、休暇制度として、時間単位の休暇の重要性は増すものと考えている。

また、民間事業者等の子の看護等休暇に関する規定である育児・介護休業法施行規則については、従前、1日または半日単位での取得となっていたが、令和3年(2021年)1月から、1日または1時間単位で取得できるように改正されたところである。

このような中で、半日単位の休暇取得については、柔軟かつ多様な働き方が選択可能となった現在、半日の定義が定めにくいことから、勤務条件の異なる職員間において、不均衡が生じる可能性があるので、その導入については、なかなか難しいものと考えている。

(組合)

労働基準法で、休暇は1日または1時間単位となっており、当局の回答は理解できる。

また、勤務時間中の時間休暇、いわゆる中抜けについても承認されており、柔軟かつ多様な働き方が選択可能な環境となっている状況であることは理解している。

市労連としては、今回の回答を受けて組合員へ説明を図ったうえで、継続して要求すべき案件か検討したい。

次に、病院局の妊娠中の職員における夜勤について、昨年度の交渉で3交代勤務制を導入するなど、柔軟に対応するとの回答があり、今回の回答書で妊娠中の職員に配慮した勤務しやすい職場づくりに取り組んでいるとのことだが、具体の取組を伺いたい。

(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、母体への負担となるような重労作を制限し、デスクワークが主となるよう業務内容を調整している。

このほかの具体的な取組は、妊娠週数や体調に応じて、夜勤回数を軽減するとともに、2交代制勤務の職場においては3交代制勤務を取り入れるなど、柔軟に対応しているところであり、今後においても、妊娠中の職員に配慮した職場づくりに取り組んでいきたいと考えている。

(組合)

しっかり対応していることがわかったが、想定外の事態が発生した

場合には、労使で協議しながら対応をお願いしたい。

また、夜勤とセットで行われる7日勤が妊娠中の職員へ負担となっていると思われるので、こちらの負担軽減についても検討をお願いしたい。

次に、カスタマーハラスメント対策マニュアルでは、会話内容を録音しておくことが有効であるとの表現があるが、要求にもある自動音声応答システムや録音機能付き電話の導入など、ハード面の整備等をどのように考えているのか伺いたい。

また、録音した音声の取扱い・管理など、特に留意すべき事項について、現時点での考え方を伺いたい。

(当局)

マニュアルに記載のとおり、カスタマーハラスメントに適切に対応するためには、経過の正確な記録を作成する必要があり、会話内容を録音することは有効な手段であると考えている。

一方で、録音した音声データについては、カスタマーハラスメント対策という組織的な対応のために取得するものであり、函館市情報公開条例に定める公文書に該当し、情報公開請求の対象となることから、その取扱いや管理については、今後、一定のルールを設ける必要があると考えている。

しかしながら、各部局からは、早期の導入を求める声もあることから、録音機能付き電話については、当面は、個別に協議を行った上で、モデル的に導入を進めるなど、設置を推進していきたいと考えており、自動音声応答システムの導入については、まず、導入によるメリットやデメリットについて、調査していきたいと考えている。

(組合)

一定のルールは必要であり、導入によるメリットやデメリットの調査も必要だと考えられるので、早急に検討をお願いしたい。

賃金については、中高年世代の給料の引き上げ額が少ない状況のほか、40代後半で自己表現が苦手な人が主任主事の級に留まっている状況があることから、真面目に勤務に取り組んでいる職員が報われるように、管理職は評価してほしいと思う。

災害応急作業等手当の導入については、気持ちよく使命を果たすためにも、まずは他都市への災害派遣時の手当の導入をお願いしたい。

通勤手当の増額は難しいとの回答だったが、東部4支所に通勤している職員は、燃料費が高騰している影響を受けているので、非課税限度額の上限となっていることは理解しているが、検討をお願いしたい。

他都市では、孫の育児休暇制度を導入しているところもあり、子育て世代の負担軽減も図られるものと考えられるので、導入の検討をお願いしたい。

	最後になるが、人件費をコストではなく必要な人材と考えることが、今後の函館市の発展に繋がっていくものと考えているので、欠員が生じた場合には、適切な対応をお願いしたい。 (当局) 2025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、災害応急作業等手当の導入、時間外勤務の縮減や長時間労働の是正、カスタマーハラスメント対策など基本賃金・諸手当の改善、働きやすい職場環境づくりなどに対し、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きたい。 今年度も、喫緊の課題である人口減少への対策に係る事業の実施のほか、まちづくりに向けた各種施策に取り組むなど、様々な場面で、適時・適切に対応をしていただき、心から感謝を申し上げる。 間もなく新年度を迎え、人事異動もあり、非常に慌ただしい時期となるが、それぞれの職場で業務を滞りなく行って頂くとともに、引き続き、様々な課題に対応していきたいと考えているので、今後ともよろしくお願いしたい。
交渉結果	交渉終了
備考	

(総務部行政改革課 令和7年(2025年)3月26日現在)