

函 総 行

令和 8 年(2026年) 4 月13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8年(2026年)3月25日(水) 10:59~12:06

○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15名
組合側 鎌田中央執行委員長, ほか7名

交渉項目	2026春闘要求に係る回答について
交渉要旨	<p>(組合)</p> <p>市労連の春闘要求について、議会開会中に関わらず、各単組へ3月13日付けで回答があったことについて、まずは感謝を申し上げる。</p> <p>財政状況が非常に厳しく、さらに公立病院の経営が全国的に厳しい中で、現段階でということであるが、給与の独自削減は考えていないという回答であり、指定管理者制度で既に導入されている賃金スライド制度についても、令和8年度(2026年度)から長期継続契約にも導入するということなので、公共的なサービスを担っている民間の方々の処遇改善にも光が当たることを含め、回答については全体的に前向きに受け止め、本日は補足的に質問をしたい。</p> <p>まずは、給与の関係であるが、人事院から先月2月27日付けで、在級期間表の廃止や初任給制度等の改正、経験年数による号俸調整に係る調整方法の見直しなどに伴う通知が出されたが、この見直しの概要や本市への導入に対する考え方を伺いたい。</p> <p>(当局)</p> <p>国家公務員の在級期間表の廃止等については、令和8年(2026年)2月13日に人事院規則の改正があり、同2月27日に関係通知が発出されたところである。</p> <p>在級期間表の廃止については、職務給の原則のもと、採用の種類や年次にとらわれない給与処遇の確保の推進のため、経験年数のみによる昇給の運用を廃止し、昇格後の職務における職務遂行能力を備えているかを判断したうえで、昇格を決定することとなったものである。</p> <p>また、これに関連する初任給制度の改正等についても、原則として、新たに採用された者の有する経験年数に関わらず、採用後に従事する職務に応じて職務の級を決定することとなるなどの見直しが行われたものである。</p> <p>これらの制度改正については、人事院規則等の内容のみによるものではなく、国の各省庁において個別に昇格の運用が見直されることとなるものであることから、詳細の取扱いに不明な点が多いため、国の動向を注視し、他の自治体における検討状況等を踏まえながら、適切に判断していきたいと考えており、また、採用や人事評価、人材育成</p>

など様々な人事政策との連動性も高いと考えられることから、慎重かつ総合的に検討していかなければならないものと考えている。

(組合)

点で考える問題ではなく、人材確保を含めた人事全般に関わるものだと受け止めており、市労連としても、他都市の状況などを情報収集し、お互いに情報共有しながら対応を進めていきたいと考えているので、よろしく願います。

次に、駐車場に係る通勤手当の新設について、国の制度と異なる部分も含め、改めて本市の制度の詳細を伺いたい。

(当局)

基本的に国と同様の制度としているが、支給条件の異なる点について説明する。

国においては、当該手当の新設に当たり、職員の配偶者または扶養親族に料金を支払うこととなる駐車場ではないことなどの要件を設けており、本市においては、国の要件に準ずることを基本としつつ、住居手当の要件との均衡を踏まえ、扶養親族以外の親族に支払うこととなる駐車場でないことも要件としている。

このほか、国では対象としているコインパーキングについては、月極駐車場の利用状況やテレワークの実施状況など、国と環境が異なることに加え、本人による駐車場の利用や支払いの証明が困難であることなど、適切な運用が担保できないという考えのもと、本市では対象としないこととしている。

また、本市では、行政財産などの市が所有する土地を駐車場として利用する運用をしており、この場合については対象とする考えであるが、北海道において取扱いを検討しているとの情報もあり、国や北海道の動向を踏まえて決定したいと考えている。

(組合)

国と内容が異なる部分については理解するところであり、行政財産の目的外使用については、制度が4月に始まるので、影響する職員のこととも考え、道に対して早急に結論を得るよう訴えていただければと思う。

また、駐車場の利用は様々なケースがあり、Q&Aを出すなど丁寧に対応していると思っているが、消防職場を含め、個々のケースに応じて対応して欲しい。病院局では、支給対象とならない職員から疑問が出ていると聞いているので、制度の理解を得るようしっかりとした説明をお願いします。

次に、人事政策の関係であるが、今年度において自己都合等により退職した職員の人数を伺いたい。

また、令和8年度(2026年度)の新規採用について、募集人数に対す

る採用者数や採用辞退者数の状況，さらに人材確保が厳しい技術職の状況を伺いたい。

(当局)

令和7年度(2025年度)における自己都合退職者数については，技能労務職を除き41人となる見込みである。

令和8年度(2026年度)の新規採用については，一般事務区分での実施状況を申し上げますと，当初，採用予定数として見込んでいた40人程度を募集し，最終合格者数は56人，採用辞退者数は23人，採用予定者数は33人となっており，現段階では，自己都合退職者の状況や事務事業・組織機構の見直し等の年度内の変動要素を踏まえても，必要数が確保できたと考えている。

また，人材確保が特に困難である土木技術，建築技術，獣医師，薬剤師については，4月から12月まで随時募集する取組を行い，獣医師，薬剤師は，申込みがあったものの採用には至らなかったが，土木技術，建築技術は，採用必要数を確保する見込みである。

(組合)

自己都合退職者が過去と比べて増えている状況であり，採用予定者数は，約40%が辞退して33人ということだった。

土木技術，建築技術は確保できているということだが，獣医師，薬剤師については今後も継続して随時募集し，確保に努めて欲しい。

次に，北見市において，昨年11月にカムバック採用制度を導入したが，道内他都市の導入状況や，本市への導入に対する考え方などを伺いたい。

(当局)

カムバック採用制度は，退職した者を再度職員として採用する制度であり，北海道や旭川市，釧路市等で導入されている。

当該制度のメリットとしては，即戦力となる者を採用できることが挙げられるが，デメリットとしては，安易な退職を誘発してしまうことが危惧される。

当該制度の導入については，現行の職員採用試験制度において必要採用数を概ね確保できている状況もあることから，現段階で直ちに導入することは考えていないが，人材確保の環境は今後も厳しさを増すものと捉えているので，他都市の状況を注視したい。

(組合)

安易な退職を誘発するという事は，確かにそのとおりかと思う。

一方で，即戦力の人材を確保する手段の一つではあるので，市労連としても他都市の制度要件などを調査研究し，情報共有をしながら，導入の可能性について協議していきたいと考えているので，よろしく願います。

次に、障がい者雇用について、本庁舎の話になるが、様々な機材や配線などで執務スペースが狭隘化しており、だれでもトイレは1階と8階のみという状況である。令和8年(2026年)7月には、地方公共団体における障がい者の法定雇用率が3%に引き上がる中で、特に肢体不自由者への職場配置の配慮の考え方や、執務環境の改善の考え方を伺いたい。

(当局)

障がいのある職員の配置については、障がいの特性を踏まえ、各職員が能力を發揮できる業務にできる限り多く従事できること、および執務環境においても制限を受けることが少なくなるよう配慮して職場を選定し、配置するよう努めている。

このような中、肢体不自由である職員の配置について、具体的に市長部局の例で申し上げますと、だれでもトイレが設置されている本庁舎の1階や8階、保健センター等に配置するよう努めているが、一部の職場では、書類の保管スペースや様々な情報システム用機材の導入等により執務室が狭隘化し、車いす等で不便なく移動することが難しい実態があることも認識している。

このことから、令和8年度(2026年度)から導入する文書管理システムを全ての職員が効果的に活用し、書類の電子化を進め、十分な執務スペースを確保していくことが重要であると考えているほか、今後においても、本市としては障がい者雇用を進めていくことから、様々な視点で執務環境改善を進めていくことが必要であると考えている。

(組合)

文書管理システムの導入に伴って、執務スペースが相当確保できると期待をしているが、様子を見ながら、改めて職場改善の議論を当局と進めていきたいと考えているので、よろしく願います。

次に、労働時間の短縮の関係であるが、令和5年(2023年)の公務員人事管理に関する報告にある勤務間インターバル制度について、国家公務員の制度の運用状況や、本市への適合性の考え方などを伺いたい。

(当局)

国家公務員においては、令和6年度(2024年度)より、勤務時間の間を11時間確保するというインターバルの確保が努力義務化され、その確保に係る取組として、超過勤務時間の適切な管理および縮減に向けた対策を行うことなどが示されている。

また、インターバルの確保が困難な場合であっても、確保が困難な期間の終了後に、休暇が取得しやすい雰囲気や醸成するなど、職員の速やかな心身の疲労回復を支援することとされている。

基礎自治体は同様の状況かと思うが、本市への適合性については、国家公務員に比べて窓口業務が多いという点で市民対応という他律性

があり、勤務時間のコントロールが難しいという課題があると考えている。

しかしながら、職員のワーク・ライフ・バランスの実現は重要であると認識しているので、国における制度の運用状況や、他の自治体における制度の導入状況について、注視したいと考えている。

(組合)

国における制度の定着状況は、データが無く判断できないが、市労連としても、今後、努力義務となっているこの取扱いがどのように変化していくのか、また、労働基準法の動向なども把握しながら、議論していきたいと考えている。

次に、時間外勤務の縮減について、これまで様々な取組や対策を実施しており、市労連としても、その内容はしっかりと考えられているものだと認識しているが、それでもなお、職員の時間外勤務が高位で推移をしている原因をどのように考えているか。

また、これまでの様々な制度や取組を実効性のあるものにしていくための課題は何か伺いたい。

(当局)

職員の時間外勤務の状況については、予算・決算事務や人事・給与事務を統括する部署において、限られた期間で処理すべき大量の事務が発生するため、毎年度、時間外勤務の時間数が多くなっているほか、税・保険料の賦課等関係事務、障がい福祉・子育てに関する各種サービスの認定等の事務、大規模イベントを開催する事務などを行う部署においても、短期間での大量処理や市民対応による他律性があることなどから、一定の時間外勤務が生じている。

このような部署による時間外勤務に加え、近年は、経済対策等の給付金支給事務が毎年のように発生している状況や、情報システムの標準化、選挙事務等、多くの職員や部署に影響が生じる臨時的業務も多くなっており、時間外勤務が高位で推移している状況となっている。

これらの事務を処理する場合においても、職員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの確保のため、各部署における職員間の時間外勤務時間数の平準化には課題があると考えていることから、各職場において業務の再配分や応援体制の整備などの必要な措置を行うことができるよう、関係規則や指針等の周知に努め、要因分析による実態把握やそれに基づき改善措置が実施されるという風土づくりを進めていきたいと考えている。

(組合)

時間外勤務縮減の問題は、一朝一夕で解決できる問題ではないが、管理職が職員一人ひとりに向き合い、職員の能力や性格、その仕事が組織全体にどのように作用していくのかなどを把握してマネジメント

力を発揮していくこと、そして、職員も、17時半で仕事を終わらせるという意識を持つことが大事であると考えている。

組合としても、縮減を求める立場であることから、職員の心身のケアを含め、何ができるのか改めて議論したうえで、寄与できるよう動いていきたいと考えているので、よろしく願います。

次に、労働環境・労働安全衛生の関係であるが、国家公務員においては、令和5年(2023年)の人事院勧告において、働き方改革の中で、選択的週休3日制度の導入が示されたが、この制度の全国における導入状況や、本市への適合性の考え方などを伺いたい。

(当局)

令和7年(2025年)12月に公表された総務省の最新の調査結果によれば、選択的週休3日制度を導入している市町村は、政令指定都市を含め1,741団体のうち56団体と、約3%となっている。

また、国家公務員については、令和7年度(2025年度)より、選択的週休3日制度の利用の対象となる職員について、育児介護等の事情がある職員から、交代制等勤務職員を除く全ての職員まで拡大されたところである。

選択的週休3日制度の導入に当たっては、行政サービスを提供するための執行体制の確保が前提となることから、国における改正後の制度の運用状況や他の自治体における制度の導入状況について、引き続き注視したいと考えている。

(組合)

この制度については、フレックス制度の拡充と連動させて導入している自治体が多いと思うが、フレックス制度がない自治体でも導入例があると聞いている。

制度を導入している自治体も、試行により課題を洗い出し、不備を無くしたうえで実施していると思うので、本市で導入を検討する際には、市労連としても、他の自治体における運用方法や課題をしっかりと調査研究し、導入の可能性を探っていきたいと考えている。

次に、カスタマーハラスメントへの対応について、昨年春闘交渉で質問し、改めて市労連要求もしているが、自動音声応答システムや録音機能付き電話の導入など、ハード面の整備が各職場で進んでいない要因が何か伺いたい。

(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、その取扱いや保管方法といった管理については、一定のルールを設ける必要がある。

当面は、各部局からの要望に応じて個別に協議を行ったうえで、モデル的に導入したいと考えていたが、基本方針やマニュアル策定後、各部局からの個別の要望は寄せられていないところである。

いずれにしても、カスタマーハラスメント対策は、令和7年度(2025年度)から本格的に取り組を始めたところであることから、自動音声応答システムの導入の検討も含め、適宜必要な対策を実施し、カスタマーハラスメントに該当する可能性がある行為に対しては、職員を守るため、組織として毅然と対応していきたいと考えている。

(組合)

各部局から個別の要望が寄せられなかったということだが、この要望というのは、単純に機器などのハード面だけの要望なのか、それとも、個人情報や情報公開請求の取扱いと合わせて要望することになるのか。個別協議がどのようなものを想定しているか伺いたい。

(当局)

情報公開の取扱いや運用方法までを含めた相談ではなく、現場として録音する機械が必要だという要望が寄せられたときに、それを総務部として、情報の保管方法なども考えながら対応していこうと考えている。

(組合)

要望や個別協議ができることを知らない職場がある可能性もあるので、組合としても各職場の実態を聞き取り、状況を把握したうえで相談することもあるかと思うので、よろしく願います。

次に、会計年度任用職員のさらなる処遇改善の関係であるが、会計年度任用職員のキャリアアップ制度について、令和6年度(2024年度)の制度開始から正規職員として採用された人数を伺いたい。

また、制度開始以降、見えてきた課題などがあれば伺いたい。

(当局)

会計年度任用職員のキャリアアップ制度については、令和6年度(2024年度)の制度の開始後、令和6年度(2024年度)は3人、令和7年度(2025年度)は1人を採用し、令和8年度(2026年度)は4人を採用予定としている。

当該制度は、開始から3年と期間が短く、現状、大きな課題を抱えていないという認識であり、当面の間は、優秀な人材の正規職員任用および会計年度任用職員の意欲向上のため、現行制度による取り組を進めていきたいと考えている。

(組合)

この制度は、即戦力の人材を確保するという意味では非常に優れた制度であり、全国的にも実施している自治体はあまりないと思うので、未永くこの制度が続いていくように取組をお願いしたい。

対象人数は、毎年何人くらいになるのか。

(当局)

対象ということでは、人事評価を受けている会計年度任用職員全員を対象としている。その中から、書類選考をかける形でスタートし、正規職員全体の採用予定数を踏まえ、最終合格者数の規模を決定している。

(組合)

次に、会計年度任用職員について、当局が認識する人材確保が困難である専門職とはどのような職場で、職員の配置状況はどのようなになっているか伺いたい。

また、現状を踏まえ、任用回数の拡大など、人材確保のための考え方を伺いたい。

(当局)

人材確保が困難である専門職の職場としては、例えば、はこだて療育・自立支援センターにおける生活支援員業務などを初めとする、国家資格や特殊な業務経験を必要とする業務となっている。

このような業務のうち、令和8年度(2026年度)において、配置数を満たすことができない見込みの業務は、育休等による欠員を除き、令和8年(2026年)3月19日現在で、はこだて療育・自立支援センターにおける生活支援員業務で3名、南北海道教育センターにおけるサポートベース函館市専任指導員業務で1名となっている。これらの業務については、速やかに必要な配置数を満たすべく、現在も募集を継続しているところである。

任用回数の拡大については、会計年度任用職員採用試験において、新規応募者の就労機会を阻害しないよう留意が必要であることや、任用回数の上限に達した職員の採用試験への応募を禁止していないことなどから、現時点では直ちに見直しをする予定はないが、今後においても、公募の状況を注視し、適時適切に判断したいと考えている。

(組合)

人数が少ないことにより、施設利用者への影響も考えられるので、引き続き確保のための努力をお願いしたい。

次に、時差勤務制度について、この制度は、単なる時間調整というだけではなく、通勤ラッシュの回避によるストレスの軽減、家庭や自己研鑽の時間の確保など、職員のワーク・ライフ・バランスの向上に大きく寄与するものであり、特に、育児では保育園の送迎、親の介護では通院やデイサービスの送迎への対応などにより、職員の離職防止

に重要な役割を果たすものと考えている。

しかし、本市におけるこの制度の運用は、業務上の理由に限定されており、ワーク・ライフ・バランスの確保や、育児、介護との両立支援、離職防止の観点からの活用が十分に図られていない状況にある。窓口業務などについては、制度の活用が難しいことは承知しているが、他の自治体では、業務体制の見直しや複数名の配置など工夫をしながら、制度の活用を図っている事例も見受けられる。

このような現状を踏まえ、制度の活用が図られるよう、実効性のある運用への見直しを検討して欲しいと考えるが、いかがか。

(当局)

時差勤務制度について、両立支援の話もあったが、勤務時間の短縮や時間外勤務の制限など育児・介護の両立支援制度を導入していることから、こちらとの整合性を含めて検討することになると考えている。

(組合)

両立支援制度については、育児の場合は年齢制限が、介護の場合は要介護認定が必要など、職員にとってハードルが高く、取りにくいという声もある。コロナ禍において、通勤ラッシュの回避や更衣室での密の回避に時差勤務制度を活用した際には、多くの職場では業務上の支障は生じなかったと思うので、そうした職場の検証なども行いながら、前向きに検討をお願いする。

本市においても、採用辞退者数が大幅に増えている状況にあり、速やかに働きやすい職場環境の構築に着手しなければ、欠員が生じ、業務に支障が生じ、市民サービスの低下と市民負担の増加を招いてしまうと思う。

本市の財政は非常に厳しい状況にあり、行財政改革を進めていると聞いているが、それでも効果が上がらない場合に、過去には給与の独自削減を行っている。

これは、人材確保に直結するものであり、不安に思う職員も多くいることから、安心させるためにも給与の独自削減は行わないことを改めて断言して欲しいと思うが、いかがか。

次に、休暇制度の充実に関わり、夏季休暇については、取得可能期間の拡大や、リフレッシュ休暇として通年取得できる休暇へ改善すべきと考えている。

昨今、様々な制度改正などにより職員が業務に追われ、部署によっては繁忙期と重なるなど、自らの休息や家族サービスのためではなく夏季休暇を取得している状況が見受けられることから、特別休暇の趣旨と乖離しているのではないかと思っている。

職員のワーク・ライフ・バランスを考えるのであれば、6月から10月までの5か月で全職員が無理なく取得するか、1年間の中で取

得できることが望ましいと考えているが、市の見解を伺いたい。

また、女性サポート休暇について、この休暇は、組合から要望し令和4年(2022年)6月に名称が変更となったものであるが、取得可能日数は2日から変わっていない。女性職員のことを考えるのであれば、必要な期間と改正すべきではないかと思うが、市の見解を伺いたい。

(当局)

給与の独自削減については、今後も続く労働生産年齢の人口減少と今般の売り手市場を考慮すると、採用者の確保、離職防止といった人材確保の観点から、現在のところ検討はしていない。一方で、厳しい財政状況が今後も続くことが予測されることから、職員一人ひとりが主体的に行財政運営の現状や課題に向き合っていく必要があり、事務事業・組織機構の見直しなどによる効果的、効率的な組織運営に、引き続き取り組んでいく必要があると考えている。

夏季休暇の通年取得などについては、本市の夏季休暇は、6月から10月までの期間で5日間取得というもので、既に国より優位、柔軟に取得が可能な制度となっているところであるが、通年取得とするときには、年次休暇との制度上の差別化の整理が必要と考えており、また、人事制度、給与制度については、国や他の自治体との均衡を図ることも重要であることから、動向を注視したい。

女性サポート休暇の取得可能日数拡大については、人によって勤務が困難な期間が異なることは当然認識しているが、目安となる日数を設けずに設定することは、適正な休暇の取得であるか確認する術がないことから、慎重に検討しなければならないものと考えており、早急に見直せるものではないが、調査研究をしたいと思う。

(組合)

現在のところ給与の独自削減は検討していないということで、職員を安心させるよう周知をお願いしたい。

リフレッシュ休暇については、導入している自治体があるので、組合としても調査を行いながら、情報共有したい。

女性サポート休暇については、北海道が3日間としていることから、そういった検討もお願いしたい。

次に、家族看護等休暇について、これまでも交渉の中で求めてきたところであるが、新設に係る検討状況や時間がかかる理由などがあれば、答えられる範囲で伺いたい。

(当局)

子の看護休暇は導入しており、それ以外の家族に係るものであると思うが、子の看護休暇の考え方としても、病気の子を、何歳くらいからであれば自宅に独りで療養させられるのかという観点で対象年齢の引上げを検討しており、これを踏まえると、小さな子どもではない方

で、療養するのに目を離せない状況というものを定義付けるのが難しいと考えており、詳しい検討を進めることができていない状況にある。

(組合)

今後も前向きに検討して欲しい。

総体的な話であるが、労働条件をどう良くしていくのかということに尽きると思う。

採用においては、最終合格者のうちの半数近くが辞退したが、なぜ辞退したのか。自己都合退職者も40名以上で、なぜ退職したのか。

新規採用に当たっては、給与も選択肢の一つになると思うが、上がるのが当たり前の時代であり、自分の将来を描くうえで、福利厚生や休暇制度が充実していることも重要になると考えている。

子育てについては支援制度が充実してきているが、親の介護、看護というものも大きくなってきており、それが理由で辞める職員がいるのかもしれないと思うと、休暇制度の充実を早急に検討して欲しい。

令和5年(2023年)12月の総務省通知により、地域貢献活動休暇を念頭に置いたものではあるが、自治体が独自で特別休暇を設けることができるという認識であり、本市が選ばれる自治体となるよう、福利厚生を含めた充実をお願いしたい。

また、時間外勤務が高位で推移していることについて、臨時的な業務も様々あったということだが、個々の資質の問題だけではなく、慢性的な人員不足も要因ではないかと思っている。

人材確保に苦慮している状況であると思うが、今後、人員確保に向けた対応は重要となるものであり、病院局についても、自治体病院の経営は苦しいと思うが、どうしたら医療従事者が集まるのかということを考えて欲しい。

令和8年度(2026年度)に向けて、よろしく願います。

(当局)

春闘要求に関しては、市の基本的な考え方について回答をしたが、駐車場の手当や人材の確保、時間外勤務の縮減、カスタマーハラスメント対策など、給与や人事政策、働きやすい職場環境づくりに対し、更なる要請があったと受け止めており、今後も組合の皆さまとは、協議や情報共有のほか、十分に意思疎通を図ってまいりたいと考えている。

今年度も、喫緊の課題である人口減少対策などの各種施策のほか、厳しい財政状況を踏まえた事業の見直しなどに取り組むとともに、様々な場面で、適時・適切に対応していただき、改めて心より感謝を申し上げます。

あと数日で新年度を迎え、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いただくとともに、

	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、今後ともよろしく願います。
交渉結果	(交渉終了)
備考	

(総務部行政改革課 令和8年(2026年)3月25日現在)