

平成 21 年 9 月 7 日

「第 11 回検討委員会におけるワーキンググループ検討結果報告」に関する意見

森 博 幸

主な論点 16 地方公務員に関する論点 (3)(5)につきまして

1. 交渉の当事者についての考え方((3)及び(5)に共通)

- 人事院勧告や人事委員会勧告を受けた非現業職員の勤務条件が、それぞれの任命権者に共通したスタンダードの役割を果たしていることに十分留意することが必要であります。地方公共団体における交渉については、本来、地方自治制度の基本である多元的な執行機関による分担の考え方にに基づき、任命権者ごとに責任ある当局が当事者となるべきであると考えます。
- 一部の自治体においては「統一交渉」のような形態での交渉を行う事例もありますが、これは本来、個別に交渉の場を設けるべきところを、交渉当事者の合意のもとに「非現業職員の勤務条件の均衡」を図る等の観点から、必要に応じて行われるものと認識しております。
このような形態での交渉は、合意された内容には法的な拘束力がないことを前提とするものであり、また、何らかの文書を取り交わす場合の名義は、勤務条件に関する権限と責任を持つ当局になっているものと考えます。
- また、協約等を公開対象とする場合にも、各任命権者の責任において公表することが適切であると考えます。
- これらのことから、論点 16 の(3)については、A案を基本として検討すべきであると考えます。

2. 首長に他の任命権者の交渉権限を制度的に一元化することが可能か。((5)

①関連)

- 仮に協約締結権を認めるとした場合においても、それぞれの任命権者や執行機関の人事当局が交渉の当事者としての責任を負わなければ、住民に対する説明責任が果たせないのではないかと懸念します。
- 制度上、市長が条例や予算の提案権を持っていますが、自らの権限の下にない公営企業などの職員の給与・勤務条件などについて、市長として交渉

し、市長の名前で合意をすることは現実的に難しいところです。これは、地方自治制度上の執行機関の分担の趣旨にもそぐわないものと考えます。

- これらのことから、論点 16 の (5)①については、C案を基本として検討すべきであると考えます。

3. 全国レベルまたは都道府県レベルでの代表交渉の制度化を想定する場合、労使双方の当事者を、どのようにすべきか。(5)②関連)

- 地方六団体のような組織が、各地方公共団体の給与水準などの勤務条件について、全国的な労働団体と交渉をする仕組みについては、以下のような観点から、制度化は難しく、実態としても想像し難いところです。
 - a.もともと「自律的労使関係」として各自で決定することを前提とするのならば、なぜ全国レベルで交渉しなければならないのか。地方自治の観点からも説明が困難であり、住民にも説明できないのではないか。
 - b.現行制度下においても各地方公共団体の責任において交渉が行われており、地方六団体などの全国的な連合体は一切関与していない。各自治体の財政状況や地域民間の給与水準、それぞれの勤務条件等が大きく異なる中、地方六団体などの全国的な連合体が意見の集約をすることはできないのではないか。
 - c.各段階での交渉内容がどのようなものか定かではないが、結局、連合体レベルから各地方公共団体の段階に至るまでの交渉の機会が増えるばかりであり、複雑な交渉形態が責任の不明確化や混乱を生じさせ、かえって自律的労使交渉の趣旨に反する結果となるのではないのか。
 - d.地方六団体自体、個々の参加団体を代表し、個別の首長や議会の判断を拘束するといったものではなく、一方の相手方の全国的な労働団体についても一元化できるのかが必ずしも明らかでないのではないか。
- 都道府県レベルでの交渉の一元化の議論についても、前述 a と同じようなことが言えるのではないかと考えます。
- これらのことから、論点 16 の(5)②については、C案を基本として検討すべきであると考えます。