

平成 21 年 10 月 16 日

第 13 回検討委員会における協議議題に関する意見

森 博 幸

本来であれば本日の会合に出席して直接発言をすべきところですが、公務の都合のため出席できないため、自治体運営の現場に立つ一市長として委員を拝命している立場から、まず今回の資料も含めて今後の議論に重要であると私が考える点について簡単に触れた後、具体的な論点に関し、いくつか意見を申し上げたいと思います。

1 地方公務員の労働基本権に関する議論において重要な点

公務員の労働基本権を考える際、議会との関係が重要であること、勤務条件の決定に際して、基本的な制度の統一性や具体の水準に関する民間・他の公共団体との比較が必要であることなどについては、この委員会で重ねて意見を申し上げてきたところですので、繰り返しは差し控えたいと思います。

ただ、地方公務員の労働基本権について考えるとき、特に、住民との距離の近さ、地方自治制度の特徴、そして多様な地方の行政運営について重ねて留意すべきでしょう。

- 地方自治体、特に市町村は、日々の業務で直に住民と接しております。職員一人ひとりから首長まで、常に住民から、その仕事ぶりや処遇に厳しい視線が注がれていることを忘れることはできません。労使の交渉や結果に対する住民の目があり、議会、住民の理解を得るための説明が必要であって、交渉当事者だけで話が終わらないことが重要な点だと思います。
- また、国と異なり、地方自治体は執行機関が一つに束ねられているわけではありません。教育委員会などの委員会は、それぞれ独立性の高い責任を負っています。共通事項についての調整は当然として、それぞれの執行機関の責任者が労使交渉の場で責任をきちんと果たすのが基本と考えます。
- 団体の種類や規模、職員数や職種、機関や組織が極めて多様である地方自治体では、労使関係についても多様な状況が見られます。地方公務員制度の基本的な部分の統一性が必要な反面、地方自治の理念の下、各自治体が議会への付託を通じて勤務条件の決定について自ら責任を持つことも重要です。地方公務員制度を考えるときには、この統一性と多様性をともに確保する方策が重要と実感しております。

2 今回提出の資料に関する意見**「第三者機関のあり方」につきまして**

- 以前にも意見を提出したところですが、地方自治体において、給与などの勤務条件を労使間で交渉する際には、一定の拠り所となる客観的な参考指標が第三者機関から示されることが必要であろうと考えます。その理由は、繰り返しになりますが、(1)議会での審議や住民への説明において、給与などの水準や制度についての正当性の裏付けが必要であること、(2)労使それぞれが自ら調査を実施することには、時間的・作業量的なコストが大きすぎる、が挙げられます。
- 労使間の交渉によって勤務条件を決定するという前提で議論をする場合であっても、第三者機関が参考指標の調査をすること自体が不要であるとか、あるいは、第三者機関に

よる参考指標の提示は生の調査データの提供のみでよい、ということにしてしまいますと、自治体における交渉の現場において、混乱が生じる可能性が高いのではないかと危惧するところです。

- なお、「参考となる指標」である以上、公務員という職業と比較する上で、適切な民間労働者(職種、雇用形態など)をきちんと拾い上げているかどうか重要です。この点は公務における優秀な人材確保の観点からも大事なことではないかと考えます。

「交渉システムのあり方」につきまして

【補論: 地方公務員に係る交渉システムのあり方(論点 16(5)①②)について】

- 自治体の執行機関は、それぞれの行政分野の執行に責任を持っており、その裏付けとなる人事・組織の管理を担っていることは言うまでもありません。従って、それぞれの執行機関が労使交渉の最終的な責任を負うというのが制度上も極めて自然な姿だと考えます。

その上で、執行機関の間の連携は地方自治制度上も想定されておりますし、自治体内で統一性が必要な事項については運用の世界で工夫がなされるものではないかと思えます。

- 自治体を越えた交渉等の一元化につきましても、以前、意見を提出しましたとおり、地方自治の観点や、勤務条件が大きく異なる地域を含む場合の広域での意見集約の難しさ、交渉レベルの複層・複雑化といったことから、制度化は難しく、実態としても想像がたいと考えています。

なお、地方公務員の給与等の勤務条件について制度の統一性が何らか必要であるという立場に立てば、国家公務員の勤務条件が全国の地方自治体にとっての指標の一つとなることは論理的に自然であろうと考えます。

- なお、ワーキンググループの議論では、使用者側の交渉当事者の在り方が主に議論されているようですが、交渉は相手が決まらないとできないものですので、職員側の交渉当事者の在り方についても議論がなされるべきではないかと考えるところです。

【職員団体制度のあり方について】

- 自治体の職員はその自治体の住民サービスのために任用されるもので、その勤務条件についても住民の代表である議会の関与が何らか必要であることからしても、労使関係の当事者がその自治体の関係者であることが住民感情からも自然であります。
- また、行政の執行にあたっては労使の円滑な意思疎通が必要不可欠であることから、労使関係の当事者はその自治体の関係者であることが基本であるべきです。
- 現行の登録職員団体制度は、職員団体の構成員がその自治体の職員であることを基本としており、地域と職員(団体)との信頼関係を明らかにしているという効果があるものと見ることができるのではないかと考えます。
- このことから、私としては、新たな自律的労使関係を考える場合であっても、交渉当事者である職員団体はその自治体の職員を中心に構成されていることが基本であると考えます。