

国家公務員制度改革推進本部
労使関係制度検討委員会（第5回）
議事概要

1 日時

平成21年2月23日（月）15:00～17:30

2 場所

内閣府本府庁舎
地下1階講堂

3 出席者

（委員・50音順、敬称略）

学識経験者委員 青山佳世、稲継裕昭、今野浩一郎、岸井成格、高橋滋

労働側委員 金田文夫、山本幸司

使用者側委員 佐藤正典、村木裕隆

（政府）

立花宏国家公務員制度改革推進本部事務局長、
岡本義朗国家公務員制度改革推進本部事務局次長、
淵上俊則国家公務員制度改革推進本部事務局審議官、
駒崎源喜国家公務員制度改革推進本部事務局参事官

4 議事次第

（1）開会

（2）関係団体ヒアリング

（3）その他

（4）閉会

5 議事の概要

- 冒頭、事務局より、前回の会議において委員より意見のあった資料である「協約締結権に係る主要な論点」の取り扱いについて、あくまでもヒアリングを実施するためにとりまとめたものであり、制度の設計にあたって整理すべき論点については、ヒアリング終了後、改めて、先日出された意見を含めて広く意見を頂き、委員会で合意を頂きたい、との説明があった。これに関し、今野座長より、そのように進めたい、との発言があった。
- 国立大学法人信州大学総務部長より、資料2に沿って説明が行われた後、

以下のような質疑が行われた。

- ・ 委員より、資料では、人事院勧告については団体交渉事項となっている、とされているが、人事院勧告は労使の交渉で変更できないと思うが、いかなる意味か、との質問があった。これに対し、給与は、人事院勧告に基き定められる国家公務員の給与法に準拠して定めているが、定めるに際して、交渉を行い、組合から意見等を聴取する、また、例えば、地域手当については、給与法では、松本等は3%だが、大学の他のいくつかのキャンパスでは支給率が0%なので、平等化するといったように、国に準拠といっても全てではない、との回答があった。
 - ・ 委員より、給与は、給与法と人事院勧告に準拠して定めているという説明であったが、仮に、協約締結権が与えられ、極めてフレキシブルに給与を決定できるようになった場合には、交渉のコストはどうか、また、地域の住民にどのように説明していくか、との質問があった。これに対し、交渉のコストの問題については、現在、国立大学法人化し第二期目となる中期目標や中期計画を策定しているところであるが、大学法人独自の給与体系を持つ考えはまだない、長年、国家公務員の俸給表を活用してきたが、これを独自にするとすれば、相当にコストがかかる、また、地域に対しての公表については、文科省を通じて俸給表などを年2回公表している、一方で、大学で独自に地域に対する公表は現在行っていない、との回答があった。
 - ・ 委員より、職員の過半数を代表する者の選出方法はどのようなものか、組合は何らかの形で関与しているのか、との質問があった。これに対し、7箇所の事業場で、立候補又は推薦された候補について、投票を行う形で選出している、また、事業場では、選挙管理委員会的なものを設置して選挙を行っており、大学側が関与するものではない、との回答があった。
 - ・ 委員より、資料における附属学校とは、附属小中学校という理解でよろしいか、また、そこでの勤務条件等はどのように決定されているのか、との質問があった。これに対し、附属学校とは、小中学校及び幼稚園であり、一年単位の変形労働時間に関する協定書を、それぞれにおいて締結し、労働基準監督署に届け出ている、との回答があった。
- 信州大学教職員組合事務局長より、資料3に沿って説明が行われた後、以下のような質疑が行われた。

- ・ 委員より、理事者側の説明では、給与は役員会で決定しており、団体交渉は決裂しているとあったが、組合の資料では、交渉で決定とされている、どちらが正しいか、との質問があった。これに対し、給与については基本的に人事院勧告に準拠しており、俸給表についてまでの交渉は行っていないが、細部に交渉の余地がある、例えば地域手当については、交渉により決定した、との回答があった。
 - ・ 委員より、給与は人事院勧告に準拠しているという説明であるが、具体的には、一般職員に行（一）、技能労務職に行（二）の俸給表を適用しているとして、教員に対してはどのようにしているのか、との質問があった。これに対し、教員については、去年から、業績評価を導入し、細かい取り決めを導入した、また、平成18年度から給与構造の見直しに伴い中高年層の水準を抑制してきており、一言では説明できない複雑な状況にある、との回答があった。
 - ・ 委員より、現在は人事院勧告に準拠しているとの説明であったが、仮に人事院勧告が無くなり基準がないとなると、労使交渉のコストはどうか、また、住民に対して説明責任をどう果たしていくのか、との質問があった。これに対し、国立大学法人化して5年目で、来年から新しい中期計画が開始されるという状況の下、当局も組合も少しずつ新制度に慣れてくる過渡段階にあり、労使とも勉強が必要と感じている、また、地域に根ざした大学を目標としており、地域との話し合いをもっと持つ必要があるが、大学の教職員や住民に対する組合の存在意義の説明はまだまだである、大学を良くしていきたいという気持ちは強く持っている、との回答があった。
 - ・ 委員より、今後の課題として、労使関係の専門家を有する第三者機関が必要との説明があったが、具体的なイメージは、との質問があった。これに対し、労働基準法や人事に関する専門家から成る組織で、問題があるときにいかなる手続きをとるべきか、第三者的立場で相談に乗って頂ける機関であり、大学に設置されるものを想定している、との回答があった。
- 豊橋市総務部人事課長より、資料4に沿って説明が行われた後、以下のよう
な質疑が行われた。
- ・ 委員より、資料では、人事委員会・公平委員会制度の今後の課題として、新たな機能を持たせるとあるが、具体的なイメージは、との質問があった。これに対し、豊橋市は、公平委員会を設置しているが、住民にきちんと説明するためには、県の人事委員会から様々な情報を頂ければありがたい、

それぞれの自治体が設置するのでは非効率な面がある、地域性を踏まえて勤務条件を考えることができる環境があれば良いと思っている、との回答があった。

- ・ 委員より、勧告制度に代わりうるものとして、ある種の代替機能が必要であるとの説明があったが、調査結果といっても、専門的な職種もあると思うが、いかなる根拠を持った調査であれば住民に対し説明できるか、との質問があった。これに対し、現在の勧告制度は、各自治体が給与決定の拠り所としている、継続的な調査であり、部門や規模などについて比較対象がしっかりした調査であれば活用できる、との回答があった。
- ・ 委員より、資料では、一括して交渉を行っているとあるが、協約締結権を持つところと持たないところが一括して交渉するというのは、どのような形になるのか、との質問があった。これに対し、豊橋市の職員団体は、現業職員だけでなく企業職員も加入する混合組合であり、企業職員は少数であるので、職員団体は協約締結権を持っていない、との回答があった。
- ・ 委員より、資料では、労使交渉等の透明性の向上について、自由闊達な意見交換をする上で慎重であるべきとしているが、マスコミに陪席されると困ることとしてどういうものがあるか、との質問があった。これに対し、例えば、給与面部分で個人情報特定されることが、支障としてある、との回答があった。これに対し、委員より更に、仮に、個人情報を公表しないと約束をマスコミと取り交わしたら問題ないか、との質問があった。これに対し、最終的には、市民への説明責任の中で、どのように透明性を高めていくかが求められているので、即答しかねる部分もあるが、様々な形の中できちんと説明する、その中でどのような形にすべきかということかと思う、との回答があった。
- ・ 委員より、資料では、協約締結権を与えた方が良いとする一方で、給与の調査や水準に関しては第三者機関があった方が良くされており、少々矛盾している、当事者で決めたいなら当事者で調査してそれぞれデータを持ち寄って交渉するというのが、協約締結権を与えられた上での当事者能力ある対応かと思うが、どうか、との質問があった。これに対し、一自治体が調査を行うことについてのコスト論もある、理想と移行期という成熟するまでの過程との2つの段階が分かれるのかなとも思うが、悩ましい部分があるということである、との回答があった。

○ 豊橋市職員労働組合執行委員長より、資料5に沿って説明が行われた後、

以下のような質疑が行われた。

- ・ 資料では、人事院勧告・人事委員会勧告について、最近はマイナス勧告などもあり、代償性が不十分としているが、一方で、財政赤字があり、公務員への批判がある中で、仮に第三者機関の勧告を廃止した場合に、賃金は上がると思うか、下がると思うか、との質問があった。これに対し、地方公務員法第24条において、給与の基準として、生計費並びに国及び地方公共団体の職員の並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定めなければならないとされているので、仮に人事院勧告等が無くなった場合でも、国や民間の給与の状況を、ものさしとして見る必要がある。市のバックには、住民と議会がいる、その理解を得られる形で進める必要がある。経済が悪化している状況の中で、簡単に賃上げの状況には無いが、業務量が増加し勤務環境が悪化している中で、働きがいを持てる環境づくりを進めたい、との回答があった。
- ・ 委員より、資料では、交渉プロセスにプレスが入ることについては慎重であるべき、とあるが、個人情報に関する情報を公開しないことを約束した場合にはどうか、ここ数年来の労働基本権の議論では、労働基本権を与える代わりにリストラをしやすくすべきと主張する人もいれば、市場代替性のある技能労務職は公務員である必要はないと言う人もいる、これらに賛同する国民もいるが、どうか、との質問があった。これに対し、交渉自体のプレス公開や一般傍聴は、交渉においては個人情報に関する内容などが出るので慎重にあるべきと思う、また、大阪で橋本知事が実際に公開しているが、公平に報道されるかも心配である、また、現業職場の問題は、豊橋市は、毎年、退職者に対応した採用を行っており、総務省からは採用すべきでないという指導があるが、職員は、民間が真似出来ない仕事をしようと、誇りと自信を持って業務の見直しを進めている、やはり自治体がやったほうが良いと、協約締結権が与えられた場合でも耐えうる改善を進めているつもりである、との回答があった。
- ・ 委員より、業務内容が増えていると聞かすが、具体的にはどうか、との質問があった。これに対し、例えば生活保護は、不況になるほど事案が複雑になり、また増加する、また、保育は、働く女性が増加し、保育園も子供の数が過剰になっている、そして、滞納整理についても、件数が増加するし、納められないがどうしたらよいかとの相談も増える、このように、不況ほど公務の仕事が増える、との説明があった。
- ・ 委員より、資料では、書面協定は締結していないとあるが、協約締結権

は必要ないということか、との質問があった。これに対し、現在は、書面協定を締結していないが、どういう合意内容であったかは、機関誌などで確認できている、との回答があった。これに対し、更に委員より、それは一種の書面協定か、との質問があった。これに対し、書面協定ではないと認識している、との回答があった。

○ 川崎市総務局人事部労務課長及び水道局総務部総務課主幹より、資料6に沿って説明が行われた後、以下のような質疑が行われた。

- ・ 委員より、資料では、労使交渉の公開を行っていないとのことだが、協約締結権が市長部局の職員にも与えられた場合に、交渉の場にプレスに入ってもらうことに支障はないか、また、教職員について、給与については県費負担であるため県が決めるが、その他のサービス関係については交渉していると思うが、協約締結権付与についてどう考えるか、また、資料では、給与が予算総額を超える場合には、補正予算を作成する等の方法で対応するとあるが、予算が否決された場合には、どうなるのか、との質問があった。これに対し、交渉の公開については、今後、協約締結権が与えられた場合、検討が必要だと思うが、プロセスの公開については考慮すべき点がある、議会の審査前に決定したように報道されると問題であるし、個人情報保護の問題もある、また、合意されていない事項が合意事項であるように、誤解されないようにしなければならない、また、教職員については、一括交渉の中には市費分の高校と幼稚園の教職員組合が入っているが、それ以外の教職員組合の単独交渉が、どのような状況にあるかは分からない、また、予算総額を超えた場合については、補正予算が否決された場合には当然、支給できない形になると思う、との回答があった。
- ・ 委員より、資料では、水道局の交渉回数が市長部局等の4倍になっているが、協約締結に係る作業量の違いか、また、協約締結権を付与した場合の効果と懸念については両局とも共通ということだが、水道局としても、同じような懸念要素が広がると考えて良いのか、との質問があった。これに対し、水道局の交渉回数が多いのは、市長部局も随時行っている協議を、団体交渉という形をとっているために形式的に増えているものであり、実態として差は無い、また、現在、公営企業管理者と水道労組とは円滑に交渉しており、新制度の導入の影響については、その時にならないと分かりかねる、との回答があった。
- ・ 委員より、給与水準が市長部局と水道部局で同一であるとの説明があったが、具体的な勤務形態の差や職種の差を踏まえた上で同一なのか、それ

とも、平均年齢で比べた場合に同一なのか、また、人事委員会勧告がフレキシブルになり、自主交渉の余地が増えると、交渉コストが増加するし、市民に説明する責任が高まると思うが、どのように住民の理解を得るのか、との質問があった。これに対し、同一の意味は、同一自治体、同一職種、同一俸給表という考え方であり、給与の根幹は水準を同一にし、一方で業務の特殊性にてらし、手当等一部の部分については差があるという意味である、また、人事委員会勧告は、労使で給与決定を行う際の指標となっている面は否めないと思う、との回答があった。

○ 川崎市職員労働組合書記長及び川崎水道労働組合書記長より、資料7に沿って説明が行われた後、以下のような質疑が行われた。

- ・ 委員より、水道労組に対し、資料では、給与決定プロセスにおいて、人事委員会勧告を踏まえているとなっているが、水道労組では、協約締結権を活かして上乘せを目指した交渉がされているのか、との質問があった。これに対し、上乘せという考え方はありうるが、基本的にはほぼ同じ給与水準であり、手当について、仕事の内容に応じた要求を行っている、との回答があった。
- ・ 委員より、人事委員会勧告の枠組みが外れた場合には、労使交渉のあり方はどう変わると思うか、との質問があった。これに対し、人事委員会勧告が無くなった場合でも、基本的には同じような形で交渉を行う形になると思う、との回答があった。これに対し、更に委員から、勧告が無くなり、フレキシブルに交渉が出来ることとなった場合には、どうなると思うか、との質問があった。これに対し、連合体で交渉しているので、その手法としては変わらないでやっていく、現状としては民間給与水準との比較を含めてやっており、その指標として人事委員会の勧告があるが、仮に勧告が無くなる場合には、代わるものが必要だろうと思う、いずれにしても、一括して交渉したものを後追的に単組で確認するという形から、独自で交渉する形に変わることはない認識している、との回答があった。
- ・ 委員より、協約締結権が与えられた場合に、交渉プロセス自体にプレスの方に入って頂くことについては賛成か反対か、また、資料では、円滑な労使関係を阻害するような行為は厳に慎まなければならないとあるが、具体的にはどういうことか、との質問があった。これに対し、市職労より、交渉結果の公表は当局が行っており、組合も組合員に対する説明責任を持つことから、議論の経過を伝えている、但し、途中段階で公開することで交渉内容が固定化されることを危惧している、先日、交渉内容をリークさ

れ協議に支障が出たこともあった、若干疑問は残るが、労使で公開しようという確認がされれば問題ないと思う、との回答があった。また、水道労組より、プロセスの公開については良くないという意見である、公開にとどまらず、条例や予算の形で住民の意見を問うことは重要であると思う、一方で、住民を労使どちらか一方に立たせることは、労働関係法上、想定されていないと思う、監視と抑制が働くのではないか、交渉過程を公開することにより場合によっては問題が起こると思う、との回答があった。

○ 出雲崎町総務課長より、資料 8 に沿って説明が行われた後、以下のような質疑が行われた。

- ・ 委員より、資料では、小規模団体では、交渉の前提条件となる情報を国から提示してもらうなどの制度設計が望ましいとあるが、地方分権の観点からは、どのように考えるか、との質問があった。これに対し、仮に勧告が無くなった場合として記入したものであるが、現状として小さな町村は、地域にサンプルとなる民間企業があるかという点でも、調査の労力という点でも、独自調査は難しいと危惧する、との回答があった。これに関連して、別の委員より、意見の趣旨は、交渉における何かしらの物差しのものが必要であるということと受け止めたが、それでよいか、との質問があった。これに対し、その通りである、との回答があった。
- ・ 委員より、説明において、職員の 3 割が周辺から通っているとあったが、合併をしないのか、してもらえないのか、との質問があった。これに対し、経過としては、隣接町村で合併しようと法定協議会を立ち上げたが、様々な事情の中でできなかった、また、現在は、平成 19 年の地震の影響により、住民生活の復興が第一という状況にあり、合併を議論する状況にはない、との回答があった。
- ・ 委員より、資料では、協約締結権が付与された場合には、給与が下がることになるだろう、とされているが、使用者側としては、職員にとって良い環境で無くなることを心配しているのか、今の勧告のほうが職員の環境を守れるということか、との質問があった。これに対し、例えば J A、酪農関係、社会福祉法人などは役場職員の俸給表を参考にしているところが以前はあったし、今でも使っているところがある、それで本庁の給与が保たれている部分もあるかと思う、また、給与が下がる懸念については、町には大きな産業もなく、役場職員の給与を目標にという会社が多いのではと考えており、全体的に見た中での表現を書かせて頂いたものである、との回答があった。

○ 出雲崎町職員組合書記長より、資料9に沿って説明が行われた後、以下のような質疑が行われた。

- ・ 委員より、資料では、今後の労使関係の課題の項目において、民間労使のように合意したことが全てではなく、とあるが、これはどういう意味か、との質問があった。これに対し、人事委員会勧告等で勤務条件の改善の案が出された場合に、同様の要望を出すのが、小さな自治体ほど地域住民に与える影響が大きくなるので、住民サービスを考えた中で交渉を行っていく、小さな町にふさわしい行政を展開していくためには、大きな市や町と同様に全ての勤務条件が改善されるとは限らないと考える、との回答があった。
- ・ 委員より、人事院勧告や人事委員会勧告がかなりフレキシブルになった場合、合意内容について住民どう説明していくか、との質問があった。これに対し、例えば、今年度は勧告の内容に勤務時間の短縮があり、これは、住民サービスの低下につながる心配があるが、組合は勤務条件の改善として要求を行っているところであり、条例改正も必要となるので、議員の理解を得るよう努力しているところである、との回答があった。
- ・ 委員より、人事院等の勧告などの何らかの物差しがない状況で、交渉を行い、賃金を決定しなければならない、となったら、どうなるか、との質問があった。これに対し、今までの交渉では、人事院等の勧告を基準に決めているが、小さい町では、そういった資料を自分たちで用意するのは困難であり、引き続き人勧とは違った形で国や県から資料を求められればいいと思う、との回答があった。

○ 次回会議の開催については、早期に日程調整を行うこととされた。

以上

<文責：国家公務員制度改革推進本部事務局（速報のため事後修正の可能性あり）>