

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)

平成21年2月23日(月)
15:00～17:30
内閣府本府庁舎地下1階講堂

○今野座長 それでは、時間より少し早いんですが、参加される委員の方は皆さんいらしておりますので、第5回の労使関係制度検討委員会を開催いたします。

本日は、諏訪委員と森委員と福田委員がご欠席でございます。それと、佐藤委員は少し早目にお帰りになるということです。

それでは、前回に引き続きまして、今回も関係団体からヒアリングを実施いたします。お手元に資料1というがあるので見ていただきたいんですが、このように今回も過酷なヒアリングになっておりますので、3時間ご協力いただければというふうに思います。前回と同様に、1団体当たり約15分ということで進めたいというふうに思います。

それでは、お手元にあります議事次第に従って進めてまいります。ヒアリングに入る前に、前回の会議において委員からご意見がございました「協約締結権に係る主要な論点」の取り扱いについて事務局より説明をしていただいて、その後でヒアリングのほうに入ります。

○渕上国家公務員制度改革推進本部事務局審議官 主要な論点につきましては、あくまでもヒアリングを実施するために一応取りまとめたものでございますので、ヒアリングを終了した後に、今後制度設計に当たって、さらに具体的に議論すべき論点を改めて整理する予定でございます。これまでもさまざまなお意見もいただいておりますので、その段階でこの検討委員会で合意をいただければと思いますので、先日出された意見以外でも広くまたご意見をお寄せいただければと思っております。

以上でございます。

○今野座長 それでは、そういうふうに進めたいと思いますので。

それでは、ヒアリングに入ります。先ほど申しましたように資料1に沿って進めたいと思います。

(下田国立大学法人信州大学総務部長ほか入室)

○今野座長 まず最初は、国立大学法人の人事当局からヒアリングをいたします。

きょうは信州大学の下田勝総務部長と邊見達義総務部人事課長にお越しいただきました。お忙しいところありがとうございます。

それでは、短いんですけれども、5分程度でご説明いただきまして、質問をさせていただきたいと思います。それでは、お願いします。

○下田国立大学法人信州大学総務部長 総務部長の下田と申します。よろしく申し上げます。

お手元の資料に沿った形での説明でよろしいでしょうか。

○今野座長 はい。

○下田国立大学法人信州大学総務部長 まず、概況ですけれども、平成19年度の財務及び予算状況につきましては、これは損益計算書で経常費用、経常収益という形で掲げさせていただいております。全体では、経常費用は420億8,900万円、そのうち人件費は229億6,500万円、全体的には54.6%の比率でございます。経常収益のほうですけれども、全体

で430億9,500万円、そのうち運営費交付金収益160億2,300万円、この収益でいきますと37.2%ということで、その他以外については学生収納金収益、附属病院の収益という形でこの数字でございます。経常利益につきましては10億600万円ということでございます。

教職員数ですけれども、教員が1,140名、教員を除くその他職員として1,184名、計2,324名でございます。労働組合の加入状況、20年5月1日現在で教職員組合1組織のみです。教員290名、職員210名、計500名。これにつきましては、私ども正確な数字はつかんでございませんので、約500名ということでございます。

当局の状況につきましては、担当部局としては、給与等労働条件等を決定する部局は総務部人事課が所管してございます。

3の平成19年度の労使交渉の状況としまして、交渉回数4回、交渉時間につきましては各時間2時間以内ということで申し合わせてございます。交渉人数につきましては大学5名、組合員3ないし5名ということでございます。

なお、交渉テーマ、待遇改善、人事院勧告の遵守、地域手当の支給、年休、時間単位の取得、非常勤職員の夏季休暇の付与、非常勤職員の定員化というものと、それから教育研究条件の改善、研究費の充実等でございます。教員の場合の業績評価を査定昇給に実効しておりますのでその辺の関係、教員の身分保障、これはハラスメント委員会の透明性の確保ということでございます。この当時としては原油が高騰しておりまして、それに伴う通勤手当の支給について、事務系職員の能力行動評価の取り扱いということが入ってございます。協約締結状況、これにつきましては年次休暇の時間単位の取得ということで、これは組合との合意事項となりまして、一応確認書という形であります。交渉不調の場合と対応ということですが、これについては結局同一事項について何回も交渉するという形をとっておりまして、特にそれゆえの締結というものはございません。

4の労働条件の決定方法ですけれども、これは①については、交渉については本部一括で行っております。②以下⑨のところですが、本学の場合には給与は国家公務員法に準拠して役員会において決定しているということで、組合と人事院勧告等については団体交渉事項とはなっておりますけれども、情報提供を行うにとどめてございます。したがって、団体交渉事項で交渉は行いますけれども、交渉内容はあくまでも参考ということになります。最終的には役員会が決定する。給与水準等労使交渉で具体的に決定することとはしてございません。ここの括弧書きで、団体交渉は決裂、しかし事実上の了承という形式をとると。この了承という意味は組合側がのむという形になってございます。

勤務時間その他の労働条件、これについても交渉については本部一括で行っております。②から④ですけれども、勤務時間についても国家公務員の勤務時間法及び人事院規則に準拠してございます。ですから、労使協定では、いわゆる過半数代表者、組合は過半数になっておりませんので、各事業場、本学の場合に長野、上田、伊那、松本ということで、全7カ所の事業場の過半数代表者によって協定書を締結するという形でございます。

したがって、その以下に書かれていますように、労使協定、これはあくまでも過半

数代表者との締結でございます。それで、この3枚目の下、なお書きですけれども、いわゆる組合との労働協約につきましては、平成16年、つまり国立大学法人に変わる際に、労働協約を結んでおります。その内容につきましては、労使関係の基本事項に関する労働協約、団体交渉に関する労働協約、組合員の人事に関する労働協約、雇用の平等とセクシュアル・ハラスメントの防止に関する労働協約、組合事務所の貸与に関する労働協約という形で、この中身につきましては、先ほど言いました給与等、いわゆる国家公務員法等に準拠した給与、この部分については先ほど言いました労働協約の中には入ってございません。

5番目の協約締結権付与の効果・懸念要素ということですが、私どもとしては効果の①で、その回答としては、協約の内容にもよるんですが、労使関係の信頼関係が築かれる協力関係ができれば相互利益があるということであり、必要事項がルール化されますので、紛争を予防することができる。必然的に業務効率が上がり、また労使関係コストも低減され、有益になるものと考えてございます。

懸念要素ですが、②の交渉に要するコストがふえると。やはり交渉事ですので、それに対する人事課内の負担というものは相当にあると。それとともに、法人化して今5年たちましたけれども、やはり労働法の世界に入りまして、我々も目下も勉強中でございます、相当にその辺、国家公務員等の法律の関係等も差異がございますので、その辺のコストとしてはあります。

(3)の付与されてよかったと考える場合の理由というところですが、ここに書かれていますように、民間企業並みに労働組合法が適用され、労使双方にとって、それぞれの存在意識が高まり、信頼関係や友好的関係が築かれ、労使関係が円滑に処理されるということでございます。この辺、信頼関係を構築するというのは相当に難しいんですが、今のところうまくいっているかなという感じでございます。

(6)の今後の労使関係の問題は何かということですが、先ほど言いましたように、信頼関係をいかに築くかが重要であります。そのためにも日常のコミュニケーションが大事であります。それとともに、先ほど言いましたように、理事者側には組合対応の業務が付加され、いかにこの業務コストを抑え、効率的に対応するかがポイントです。先ほどの国家公務員法から労基法にというところとの兼ね合いでございます。

6の労使交渉等の透明性の向上という部分ですが、夏に人事院勧告が出されて、団体交渉の場や事前に組合に情報提供をしております。勧告に基づく給与、勤務時間等の改定については、全学にオープンな形での人事制度ワーキングというものが本学にございまして、これは役員の下に人事担当理事が主宰して検討してございます。各部局、組合等にも意見を求めたりして、常にオープンな形で進めております。そういった意味で公明性・透明性というのは十分配慮されているのではないかと思います。

(2)はここにありますように情報公開を確保すべきであるというふうに考えます。

7の労使協議制でございますが、本学は労使協議制を今現在は採用していません。それで、これとはちょっとニュアンスが違ふと思いますけれども、法人職員連絡会と

いうものがございます。これは、いわゆる職場の過半数代表者、組合代表者、職種別の代表者を一堂に集めまして情報等を提供しています。これは年1回ですけれども、経営事項、経営方針とか予算、決算、あるいは今現在大学が重要視している内容について、一応この法人職員連絡会で役員の方から説明をしていると。それに質疑応答等で回答しているということでございます。

以上です。

○今野座長 それでは、質問のほうをお願いします。はい、どうぞ。

高橋座長代理 3ページについてちょっとお伺いしたいのですが、この人事院勧告について、一番上なんですけれども、団体交渉事項となっているというふうに書いてありますが、これはどういう意味で団体交渉事項になっているのでしょうか。もともと人事院勧告そのものは労使の交渉でどうにもなるわけではありませんので、そういう意味では何で団体交渉事項になっているのかなというのがよくわからないのですけれども。

○下田国立大学法人信州大学総務部長 本学の給与そのものは、いわゆる人事院勧告に基づく国家公務員給与法に準拠しているという格好なんです。ですから、それについて本学が決定する給与体系の部分についての交渉として組合が意見等を言うという形です。

高橋座長代理 要するに意見を言うという場としてとらえているということですね。

○邊見国立大学法人信州大学総務部人事課長 給与法の関係で申しますと、現在信州大学は、国の場合ですと地域手当3%という形になっておりますけれども、実は先ほどキャンパスが幾つかに分かれていますと、長野、上田、松本、伊那という形で。この部分で支給率がゼロ%の地域もございます。その辺のところはあくまでも国に準拠という形なんです。予算の範囲の中で、それを3%ではなく、3とゼロではなく一律に2.6%というような形で地域手当を決定させていただいております。これはあくまでも国に準拠ということで、先ほどすべてではないというところで組合との交渉事項という中身でございます。

高橋座長代理 要するに、適用・解釈の問題としていろいろ交渉されているということだと思いますが、私も国立大学法人の職員でございまして、お話、全くうちの大学と同じでよくわかるのです。仮に、これ基本的には給与法と人事院勧告に準拠しているということなんです。例えばそれが極めてフレキシブルになってきた場合、いわゆる交渉のコストとかそういうのをどういうふうにお考えになるのか。ふえていくのか、減っていくのか。さらには、やはり地域の住民全体に決定内容をどういうふうにご説明していくということをお考えになっていくのか、こちら辺についてちょっとお教えいただきたいと思います。

○下田国立大学法人信州大学総務部長 最初の問題はコストの関係ですか。

高橋座長代理 はい。

○下田国立大学法人信州大学総務部長 先ほど来、公務員法を準拠してという部分がありますけれども、本学が今第2期目に向けて中期目標、中期計画等を立てておりますけれども、その辺の中で、いわゆる大学法人として独自の給与体系を持つという部分は、今のところまだ考えにございません。その辺はやはり長年の国家公務員の俸給表等、その辺を独

自のものでというのはやっぱり相当にコストがかかりますし、なかなか一人前になれないという部分も正直なところはございます。

それから、地域に対しての公表という部分ですけれども、これは今国立大学法人、文科省を通じて俸給等を年1回公表されています。その部分でのものかなど。特に本学で独自に地域に対して公表しているというものは今現在ございません。

高橋座長代理 どうもありがとうございました。

○山本委員 2点お願いしたいと思います。1点は3ページでございますけれども、職員の過半数を代表する者を選出し協定書を締結していると、こう記述されておりますが、この貴職員の過半数を代表する者を選出する方法、どういう形で選出しているのかということ。そこには組合は何らかの形で関与しているのかしていないのか、これが1点であります。

それから2点目は、附属学校というのは附属小・中学校という理解でよろしいのでしょうか。その附属小・中学校での勤務条件その他はどんなふうな形で決定されているのか。この2点お願いいたします。

○下田国立大学法人信州大学総務部長 まず過半数代表者、地区ごとの過半数代表者がどういう選出方法かということですが、7カ所の事業場で推薦というか選挙のような形でやっております。立候補もあり推薦もあり、それに対する投票で代表者を決めるという形になっています。

○山本委員 大学側が主催者になって選出しているんですか。

○下田国立大学法人信州大学総務部長 いえ、違います。事業場で選挙管理委員会みたいなものをつくって、その方々が中心になって選挙をするという形をとっております。ですから、大学側が関与するというものではございません。

○邊見国立大学法人信州大学総務部人事課長 附属学校のほうでございますけれども、1年単位の变形労働時間に関する協定書という形でそれぞれ中学校、小学校、幼稚園等1年間の割り振りをいたしまして、それを協定書として締結しております。また、労基署のほうにはその協定の届け出も行っております。

○今野座長 よろしいですか。

まだあると思いますが、時間が最初からオーバーしたんですけれども、申しわけないんですが、この辺で切らせていただきます。ありがとうございました。

(下田国立大学法人信州大学総務部長ほか退室)

(渡辺信州大学教職員組合委員長ほか入室)

○今野座長 それでは次は、国立大学法人の労働組合からヒアリングいたします。

きょう来ていただいたのは、信州大学教職員組合の渡辺隆一委員長と樋上照男事務局長さんにお越しいただきました。

それでは、5分間でご説明いただいて、質疑の時間を少し多くとれるようにしてください。お願いします。

○渡辺信州大学教職員組合委員長 よろしく申し上げます。信州大学教職員組合委員長の渡辺であります。

ヒアリング項目について概況を説明させていただきます。

1の概況は先ほど大学の理事者側から説明がありましたとおりであります。組合としての教職員ですが、約500名、先ほどの数字でほぼ間違いございません。

当局の状況は専ら労務担当理事と理事者側がほとんど決定をしております。それから、労使交渉状況については先ほど理事者側が説明したとおりであります。ただ、組合として一部補正したいところは、研究教育条件については労使交渉の対象としないというふうに最近では理事者側がちょっと切り離しているところがありましたけれども、先ほどの説明ではそれも交渉の対象だということで、もう一回再度それは確認したいと思います。

4番、労働条件の決定に関しては、先ほど説明で、私たちのほうは本部で一括して行っている、理事者側はまた細かい説明がありましたけれども、そういうことであります。

それから、給与水準についての労使交渉の決定ですが、私たちは一応人事院勧告に沿って改定することをお願いしております。あくまでお願いしております、さらにそれにプラス組合としては手当とか、あと非常勤の職員が、先ほど多分職員数からは非常勤の職員が抜けていると思うんですが、850名ほど非常勤職員がおります。その非常勤職員の手当、それからあと労働条件等の向上について絶えず労使交渉に基づいてお願いはしております。それから、既に先ほど一部話がありましたように、地域手当等については信州大学の特殊性等を組合として要請して、理事者側も理解していただいて一定の改善が行われております。

それから、プロセスとしては、人事院勧告が出されてから大体秋に交渉を行っております。それからあと、相当部分、収入の国の交付金に依存していることが多いわけなので、これは非常に大きな影響をしております、大学はどこでもそうだろうと思うんですが、労使交渉をするたびに、いわゆる原資がないということが言われて、組合のさまざまな切実な要望もなかなか取り上げてもらえないケースがあるということでもあります。

それから、労使交渉ですが、基本的には人事院勧告に準拠をしております、先ほど理事者側も、特にお互い双方、労使交渉になれておりませんので、まだそういうきちんとした形ができていないということだろうと思います。それからあと、非組合員についても組合員と同様に決められて、今のところ特別な組合員と非組合員とで差がつくような状況はございません。それから、勤務条件その他の労働条件についてもほぼ給与の問題と同じであります。

人事院の勧告の特に勤務時間等の改定がありました場合、特に今年も既に15分の時短がありましたけれども、それについても既に交渉させていただいておりますし、それから非常勤、特に私たちが今組合として力を入れているのは、非常に数多くの非常勤職員の待遇改善などについては、特に本年度の組合として交渉を行っております。

それからあと、協約権付与の効果・懸念についてですが、組合としては、当然ながらさ

さまざまな労働条件についてより積極的に労使交渉等を行っていきたいと考えております。効果としては、その①労使間に良好なコミュニケーションが形成されというのは、良好かどうかというのは難しいところですが、とりあえずそういう交渉の機会、組合と交渉の機会があって、どういう問題が双方にあるかということのコミュニケーションはとれる機会がきちんとできたということです。

それから、②について、業務コスト意識が高まったという、これもちょっと通常の労使協定というすべての人が労使協定があるというふうに考えていないんですが、実質的に労使協定をやるたびに、要するに交付金が少ないんだと、大学も経営が厳しいんだということが組合の中で出てきますし、組合速報でもそのことを前提にしてやっているということで、少なくとも大学全体、教職員、組合員、非組合員にとっても業務コスト的な部分は浸透してきているというふうに考えています。

それから、懸念事項というのは、先ほど理事者側は交渉に要するコストが増えたと、組合としてはもともとそれが仕事ですので、増えたというよりはむしろ積極的にその辺については向上していかなくちゃいけないと、もうちょっと組合費を上げてでも何らかきちんと交渉能力を上げていかなくちゃいけないというふうに考えております。

結局、全体としては付与されてよかったと考えるのは、基本的にはいろいろなさまざまなコミュニケーションですね。今までやっぱり機械的に決まっていたことが、そうじゃなくて自分たちの職場、労働条件というものを自分たちで改善しなくちゃいけないという意識は、組合員及び非組合員にもあるんだというふうに考えております。

それで、今後の労使関係の課題として、私たちが特に上げてみたいのは、やはり先ほど理事者側も率直にまだなれていなくてということがありました。やっぱり私も、当たり前ですけども、ただ持ち回りの委員長で申しわけないですが、やっぱりやってみますと、こういう給与とか待遇改善みたいなことは相当専門的なことを要しますので、大学としてもそういう専門的な第三者機関がやっぱり必要ではないかと、そういうところで第三者機関を設ける必要があるというふうに考えます。それから、もちろん同時に、組合の力量の向上も考えていかなくちゃいけないというふうに考えております。

それから、労使交渉等の透明性ですけども、私たち組合は交渉をやるたび、それからほとんど毎月組合速報というのを出してございまして、組合がやる活動のほとんど大半は速報という形で、紙媒体ですけども、職員までなかなか回らない部分はあるんですが、ほとんどの教員には組合のやっていること、それから今の問題点が伝わっております。

それから、先ほど労使協議ですけども、いわゆる労使協議はとっていませんので、法人職員連絡会、先ほど説明がありましたけれども、組合としてもこれは理事者側が率直にさまざまな経営状態とかを交渉とは別に大学全体のデータを公表して意見交換を、先ほどは説明の場だと言いましたけれども、私たちは質疑応答の場だというふうにとらえて、これは意見交換の機会というふうにとらえて、私たちもそれは評価しております。

このような法人職員連絡会、その職員代表の選び方はちょっと多少問題があると思いま

すが、この辺はお互いにメリットがあるのでさらにやっていく必要もあるし、労使協議制に持っていければいいなというふうに考えております。

以上、簡単ですが、説明しました。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは、ご質問をお願いします。

○稲継委員 先ほど理事者側からお聞きしたことと今お話しいただいたこと、ちょっと合致していない部分があるので確認したいんですが、理事者側の資料では、給与について役員会において決定していると。交渉内容はあくまで参考程度であって、団体交渉では決裂して、しかし事実上の了承という形式をとったと、こう書かれているんですね。他方で、組合さんの立場では、団体交渉によって決定していると、こういうお話でした。これ、どちらが正しいのでしょうか、教えてくださいというのが1点目です。

それから、2点目なんですけれども、人勧準拠なんですけど、いわゆる職員部分については行（一）、あるいは技労部分には行（二）を適用するというのはわかるんですが、教員についてはどのように俸給表の決定をしておられるのか、これについて教えてください。

○樋上信州大学教職員組合事務局長 基本的に人勧準拠ということでありまして。先ほども大学法人側からもありましたけれども、その細かいところに関しては組合の交渉能力余地があると。例えば地域手当の問題ですね、それは3%をゼロ%にならして2.6%に話し合いの中で決めていったということでございます。そういった意味での交渉の余地はありますけれども、基本的に俸給表をどうのこうのということはできませんといえますか、やっておりません。そこまでの話はしていないということです。

それから、教員のですか、去年から業績評価というものが入ってきまして、非常に細かい取り決めがあつて、ちょっと完全に私も理解はしていませんけれども、そこにも回答しましたように、平成18年度の給与構造見直しによって、中高年層は人事院勧告の影響を受けて下がっていったという、若い人はそのとおりに動いていると思うんですけれど、下がっていると、そういう非常に一言では言えないようなややこしい問題があります。そうですね、それぐらいです。

高橋座長代理 使用者側のほうにもお聞きしたのですが、今は基本的に人勧準拠ですね、それから人事院規則等で準拠しているということになりますが、仮にこれがフレキシブルになって、柔軟になって勝手に決めていいというか、そういう基準がないと困る。人勧みたいな制度がなく、そういう中で一体労使交渉のコストというのはどうなるかということが気になります。その場合信州大学は地域に根差した法人でございます。私どももそうですが、国立大学法人というのは、住民に対してどんな説明責任といえますか、そういうのを果たしていられるように思っているのか、その辺についてお聞きしたいんですが。

○樋上信州大学教職員組合事務局長 独立法人化をしまして5年目、来年から新しい中期

目標をやっていくような時代になってきていまして、大学当局も、法人側もそれから組合側もそれほどまだわからないというのが、模索段階であろうと、あるいはちょっとずつなれてきている過渡段階であろうということで、全くフレキシブルな俸給表とかそういうものをつくるためには、これから我々もそうですし、それから大学の法人側のほうもきちっとした勉強をしていかなければならないなというふうに感じております。

私たちは、おっしゃった、ご指摘いただいたとおりに、地域に根差した大学ということの一つ大きな目標としています。そういう中で、いわゆる地域と我々との話し合いをもっと待つ必要があるだろうと。そのときに、もちろん大学の法人側からも一生懸命話し合いを持つ機会を持っておりますし、それから、我々のほうからももっと声をかけていきたいなどは思っておりますけれども、現実的にはまだまだ遠い状況になっています。まず、組合というものがどんなふうな形で存在すべきかということが、住民あるいは大学の教員、職員にもまだ余り浸透していないというのが、意識の問題でしょうけれども、非常に遅れているといえますか、我々の、自分自身の権利であると同時に義務であるという、そういうふうな観点が、日本全体と考えましてもそうなのかもしれません、組合運動のあり方というのに対してそれほどまだ強く意識されている段階に入っていないと思いますので、そういう中で組合は組合があることによって大学とともに組合は大学をよくしていきたいという意図は非常に強く持っております。

○高橋座長代理 どうもありがとうございました。

○今野座長 それでは、時間ですので、短い質問をお願いしますね。

○山本委員 先ほど労使関係の専門家を有する第三者機関というような、これは具体的にはどういう、もし何かイメージが具体的にあれば教えていただきたいんですけども。

○樋上信州大学教職員組合事務局長 これはまだ私たちのイメージの段階で、それほど明確なものではございませんが、今、E P委員会、イコールパートナーシップ委員会というのがあります。それは、大学とはちょっと離れた形で第三者的な機関であるという、そういうようなものを大学に設置して、つまり私たちは素人です、全くの。労基法の専門家でもございませんし、あるいはそういった人事、そういったものを明確に知っているわけではございません。そういう人が、こういう問題があるときにどういうふうな手続をとったらいいかと。もちろん私たちはほかに組合独自として弁護士さんとかそういう人とながりは持っていますけれども、大学の中でもそういう問題があるときに第三者的な立場として相談に乗ってもらえるというようなことが必要だと思います。そういう機関を想定しております。

○今野座長 それでは、終わりたいと思います。

ありがとうございました。

(渡辺信州大学教職員組合委員長ほか退室)

(立岩豊橋市総務部人事課長ほか入室)

○今野座長 それでは次は、地方公共団体のうちの一般市の人事当局からヒアリングをし

たいと思います。

きょう来ていただいたのは、豊橋市の立岩政幸総務部人事課長さん、それと吉原郁仁総務部人事課長補佐さんでよろしいですか、にお越しいただきました。

それでは、短い時間ですが、5分ほどでお話をいただいて、質問の時間を少し多くとっていただければと思います。よろしく申し上げます。

○立岩豊橋市総務部人事課長 愛知県の豊橋市人事課長の立岩と申します。よろしくお願ひいたします。

それでは、資料に沿いまして説明させていただきます。

1番の概況でございます。記載のとおりでございますが、財政の健全性は保たれている状況でございます。

当局の状況であります、総務部人事課が労使関係を担当いたしております、給与と勤務状況の決定に関しても担当をしております。

労使交渉の状況でございますが、本市の職員団体は、全労連、自治労連を上部団体とし、職員数3,431人のうち加入者2,514人、組織率90%でありまして、企業職員や現業職員も加入をしております非登録、混合の組合でございます。

1回の交渉時間等は1時間半から2時間前後でありまして、平成19年度の交渉テーマにつきましては、地域手当を含む給与改定など勤務条件が主なものでありますが、職場運営の改善に向けての内容は随時加わっております。

それから、勤務条件等の決定方法でございます。本市の職員団体には、先ほど申しましたように、現業、企業職員等も加入をしております、交渉につきましては人事課を当局とします本部交渉、全体交渉で一括して行っております。給与水準等の決定につきましては、人事院勧告を基本としながら、地域給という概念を踏まえまして、中核市、他都市の状況を参考にしまして、職員がやりがい、意識を高めるような、あるいは職務に精励できる、そういった水準を目指しまして、現在の公務を取り巻く環境、時代の変化に対応し得る内容で、あわせて市民への説明責任が果たせることを基本に協議をし決定をしております。

次に、協約締結権の関係でございます。

地方公務員の勤務条件は、現行ですと、条例、法定主義のもとで、労働協約を締結してもその内容を盛り込んだ条例案や予算案を議会に提案するまでが市長の責務でありまして、可決されるかどうか、これは議会の判断によることとなります。協約締結権の付与については、こうした条例、予算など議会と協約との関係や、交渉事項、協約事項や付与する職員の範囲など、その内容が明確になっていない現段階におきましては判断が難しい面がございます。また、勧告制度自体の存続、廃止の議論があることも仄聞しておりますが、本市のように人事委員会を持たない自治体にとりまして、地方公務員法に基づく均衡の原則を踏まえた対応をしていく上で、人事、給与制度や給与水準の決定に当たりまして、人事院勧告を大きなよりどころとしてきた長い経過がございます。

均衡の原則をどのように位置づけるのかということもあるわけですが、労使協議を進めていく上でも、また市民への納得性の高い説明責任を果たすためにも、全国レベルとは申しませんが、例えば一定範囲内での地域内において自治体がよりどころとすることができるような実態調査であるとか情報が確保されるなど、一体的な条件整備も必要不可欠ではないかと思っておりますが、労使双方の当事者能力の向上であるとか、自律的な労使関係の確立が図られるためにも、方向性としましては労働協約締結権を付与したほうがよいというふうに考えております。

なお、本市におきましては成熟した労使関係を保持しておりまして、これまでも常に市民サービスの向上を目指しまして、市民の信頼と期待にこたえることができるよう、また説明責任をしっかりと果たしていくということを基本としまして、労使双方が真摯に議論し交渉に臨んでおりますことから、付与に当たって懸念されているような要素については私どもはそれほど心配はしておりません。

それから、今後の労働関係の課題でございますけれども、良好な労使関係を保ちながら、先ほど申しました市民の信頼と期待にこたえるというところで、良識を持って、あわせて職員の能力を最大限に生かすことができるような人事制度、勤務条件を整備していくことが強く求められているものと考えております。

最後になりますが、労使交渉等の透明性の向上ということでございます。

ホームページであるとか広報紙等におきまして、制度の内容だけではなく、国や県、中核市等を比較した形で実績を公表しております。労使交渉の公開の関係でございますが、交渉過程の公開につきましては、自由闊達な意見交換をする上で慎重であるべきだと思いますが、職員団体からの要求内容あるいは書面協定等を含む交渉結果につきましては公開することが必要であるというふうに考えております。

簡単でございますが、以上でございます。よろしくお願いいたします。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは、ご質問。はい、どうぞ。

○金田委員 人事委員会・公平委員会制度のところの今後の課題は何かというところで「協約締結権の付与に伴い、現行の所管業務に加え、新たな機能を持たせることについて検討する必要がある。」と、こうなっておりますが、この新たな機能というのはどのようなイメージなのか伺いたいんですが。

○立岩豊橋市総務部人事課長 先ほど申しました、私どもは公平委員会しかございません。最近、人事委員会の強化ということもよく言われておりますが、やはりよりどころとするというふうに先ほど説明させていただきましたけれども、住民に対してきちっと説明していく上では、そういった例えば今で言いますと県の人事委員会等が一定の地方自治体にいろんな情報をいただけると、それぞれの自治体が人事委員会を持つというような形でいきますとなかなか非効率な部分、人的な面もございますので、そういった機能強化の中で、やはり地域性を踏まえながら勤務条件というものを検討していけるような、そういった環

境があればいいなというふうに思っております。

高橋座長代理 今のお話ですね、多分、その他の自由記述のところの、人勸制度、勧告制度にいわゆる変わり得るものとして、ある種の代替的な機能が要るのではないかというお話だと思うのです。例えば調査結果といってもやはり従業員数であるとか職種であるとか、専門的なところがあると思うのですけれども、そういうところである種のどのような根拠を持った調査であれば、住民に対して、これを参考にして決めたときに説明できるのかというところの感覚といいたいまいしょうか、そういうところがあれば教えていただければありがたいと思います。

○立岩豊橋市総務部人事課長 なかなか難しい部分がございますけれども、現在の人事院勧告制度というのは、先ほど申しましたように、非常にそれぞれの自治体というのはよりどころとしておりますし、その準拠というところに来ましたので、やはり継続的な調査というところの中で、例えば県内でいってもそれぞれの自治体がそこを活用しない、ばらばらの材料の中で、それぞれの労使が協議していくということになりますと、これは非常に問題というか、そういう部分もありますので、やはりそれぞれの自治体が本当に使っていこうというような、ちょっと抽象的で申しわけございませんけれども、そういった部分のデータで、もう一つはやはり比較対象というところも今いろいろ議論されております。どういった公務と類似の部分でどういった規模で比較していくかというような問題もございますので、その辺の現状を踏まえたような調査というんですか、そういったものがあれば非常にこれは活用できるなというふうには思っております。

○今野座長 ほかに。

じゃ、私のほうからいいですか。

この資料の2ページ目ですか、統一交渉の話、少しお話しにはなっていないんですが、上から3行目ぐらいに統一交渉というのがありますよね。この統一交渉の場合はいろんな機関が一緒になってやるわけですが、協約締結権を持っている機関と持っていない機関も一緒になってやっているわけですよね、これ。これはどういう形になるんですか。

○立岩豊橋市総務部人事課長 私どもは、先ほど申しましたように、企業職員、現業職員も入った混合組合でございますので、いわゆる協約締結権を持っていないという形になります、すべての職員が。

○今野座長 この企業職員は持っていないんですか。

○立岩豊橋市総務部人事課長 職員団体へ加盟をしておりますので、協約締結権は持っておりません。

○今野座長 ほかにご質問ございますか。

○稲継委員 一番最後のページの透明性の向上のところなんですが、(2)番で「自由闊達な意見交換をする上で慎重であるべきだ」という話なんですが、個人情報にかかわるものについてはわかるんですが、それ以外に例えばマスコミの人に陪席されると困るような

ことというのはどういうものがあるのでしょうか。

○立岩豊橋市総務部人事課長 例えば、個人の給料面部分でやはり一定のちょっと個人情報にというんですか、特定されるような項目ということも議論の中ではいろいろ、例えばという形でありますので、そういった部分でいきますとやはり支障があるのかなというふうに思っておりますが。

○稲継委員 仮に、入っていただくプレスの方に個人情報にかかわる部分は公表しないという約束を取り交わした上で、プレスの方に入ってもらうこと自体は、じゃ問題ないわけでしょうか。

○立岩豊橋市総務部人事課長 先ほど言いましたように、やはり最終的には市民の説明責任ということの中で、どのようにその透明性を高めていくかというのはこれは当然求められておると思っていますので、今ちょっと即答しかねる部分がございますけれども、方向性としたしましては、いろんな形の中できちっと説明をしていく、そのときにどういうやり方、方法があるのかというふうな形になるかと思えます。

○今野座長 ほかに。はい、どうぞ。

○村木委員 先ほどご説明を聞いていると、協約締結権を与えるほうがいいという、一応現段階ではそういうお考えだということですが、一方で、今ご議論になったように、調査というかそういう水準というか、そういうものはむしろどこか第三者的なところがつくってもらったほうがいいという、そういうお考えですが、これはある意味でちょっと矛盾していて、本当はその当事者でなるべく決めたいということであれば、当事者で責任を持って調査をして、その結果に基づいて交渉もして、労側・使側それぞれデータを持ち寄ってやるというのが本来の意味でも協約締結権を与えられた上での当事者能力を高めた交渉だという具合に思うんですけれども、そこが調査のところはなるべく統一的にということかどこかよそでやってもらったほうがいいというのは、ちょっと何か私としては首尾一貫してないんじゃないかなという気がするんですが、そこら辺はどのようにお考えでございましょうか。

○立岩豊橋市総務部人事課長 確かに当事者能力という意味で、調査能力も高めながらというのは理想というんですか、そうあるべきだとは思いますが、コストの部分、先ほど申しましたように、例えば人事委員会を持つにしてもいろんな調査をするにしても、一自治体がすべてそういった形の中でやっていくということの中のコスト論というのもございますので、理想と当面その移行期というんですか、そういった成熟する過程でのというちょっと2つの段階に分かれるのかなというような感触もありますけれども、究極的には当然協約締結権ということになれば当事者能力を高めていく、これは当然でございまして、そうは思いますが、非常に悩ましい部分があるということでございますけれども。

○今野座長 ほかにどうでしょうか。よろしいですか。

それでは、質問の時間をいっぱいいただきましてありがとうございます。それでは終わりたいと思います。

(立岩豊橋市総務部人事課長ほか退室)

(長坂豊橋市職員労働組合執行委員長ほか入室)

○今野座長 それでは次は、地方公共団体のうちの一般市の職員団体からヒアリングをさせていただきます。

豊橋市職員労働組合の長坂圭造執行委員長と榊原正志副委員長にお越しいただきました。

それでは、5分ほどお話をいただきまして、それで質問をさせていただければと思います。よろしくをお願いします。

○長坂豊橋市職員労働組合執行委員長 自治労連豊橋市職員労働組合の執行委員長長坂です。どうぞよろしくお願いたします。

最初に、豊橋市の職員労働組合ですけれども、1946年、ヒアリング項目の回答の中で11月、10月と2つ出ているんですが、11月に設立をされました。その後、現業組合員による従業員組合、企業職による水道労組と3つに分かれていましたけれども、1975年に現在の豊橋市職員労働組合に統一いたしました。この統一した当初の状況ですけれども、豊橋市職労従業員組合の交渉が相次ぐと。また、水道労組も他の行政職と同一の労働条件が求められており、統一することが合理的だということで統一をしたというふうに聞いております。現在は、6つの支部、補助組織を設置しており、組合員数は2,514人で、組織率は89.8%となっています。

3の賃金・手当などの労働条件につきましては、支部ごとの交渉ではなく、本部と当局の間で労使交渉を行い、内容を決定しています。支部や補助機関も交渉を行っていますが、賃金や労働条件など以外の本部交渉にはそぐわない個別具体的な課題について進めています。例えば病院支部、市民病院などの職場ですけれども、看護師不足にどう対処し働き続けられる職場をつくるのか、人員確保を図るため風通しのよい職場づくりをどう進めたらいいのかなどが交渉課題となっています。また、現業評議会では、全国で委託合理化の提案が相次ぐ中、職場の状況を訴えながら仕事の見直しや人員確保などを課題に交渉を行っています。

交渉の状況については、事前ヒアリングに示したように、平成19年度においては交渉時間は1時間半から2時間程度であり、給与改善、地域手当、勤務時間を初めとする勤務条件の改善、仕事の見直し、拡充などがテーマとなっています。

5の協約締結権の付与は、職員の士気を高め、公務能率、行政対応能力の向上につながるものであり、効果こそあれ懸念するものは特段ないと考えております。そもそも労働基本権は憲法28条で保障されたものであり、すべての労働者について保障されるべきものであると考えます。残念ながら戦後の混乱期に公務員の労働基本権が剥奪され、今日まで憲法を逸脱したような状況のまま来ており問題だと思われま。国際的に見ても、労働基本権はほとんどの国で公務員労働者にも認められており、労働基本権を認めない国は数カ国になっています。日本の現行の公務員法制がILO第87、98号条約にも違反する、国際労働基準に適合していないということは、ドライバー委員会報告や結社の自由委員会の報告

などで既に明確になっておる。早急な見直し、改善が必要と考えます。

豊橋市職労はこれまでも、地域住民の繁栄なくして自治体労働者の幸せはないと、この立場で自治体労働運動の原点に立って地方自治の充実、仕事の改善を進めてきました。例えば清掃の現場労働者は、ごみのリサイクルのための分別収集の地元住民説明会を実際に収集している自分たちこそがやるべきだと取り組み、厳しい批判に耳を傾け改善し、高齢者世帯、障害者世帯などへの個別収集の提案を実現してきました。また、学校用務員は樹木の剪定をだれもができるよう研修したり、大きな営繕作業は夏季休暇等に数校の用務員が集まって作業を実施する。高所作業車なども使い、予算の節約をしながら仕事の充実を図っています。非現業職場についても、例えば税務職場では、税制の変更に合わせて住民にわかりやすく変更点を知らせるよう、独自の案内文を作成し住民説明会を実施するなど、豊橋市では日常的な取り組みとして職員が地域住民の福祉や生活に心を寄せながら、仕事の効率化、住民サービス拡充を目指した取り組みを進めています。

労働基本権を確立し労働組合の権利性を向上させることは、協約締結権付与の懸案要素として事前アンケートで示されたようなコスト増、人件費増などの懸念、労使関係を激烈で不安定にするものではなく、組合の権利問題であると同時に、住民福祉の向上を労使で築いていくことにつながるものであると思います。

以上を最初の意見として申し上げたいと思います。ありがとうございました。

○今野座長 ありがとうございました。

それでは、ご質問。はい、どうぞ。

高橋座長代理 後ろから2枚目ですが、人事院勧告などをいわゆる代償性として、参考として代償性を発揮しているとされています。しかしながら最近はかなりマイナスになってきていると、こういうことで代償性という話が必ずしも十分ではない、こういうご趣旨だと思いますが、一方で、やはり全体としての財政赤字の拡大とか公務員に対するいろいろな批判とか、その中で仮にこういう第三者機関の勧告制度などを外した場合、賃金は上がると思いますか、下がると思いますか。その辺をお聞かせいただきたいと思います。

○長坂豊橋市職員労働組合執行委員長 事前ヒアリングの中でも示させていただきましたけれども、そもそも指標として地方公務員法24条で、職員の給与が生計費並びに国及び他の地方公共団体、民間状況その他ということによっておりますので、やはり単純に職場だけの問題ではなくて、民間の状況や国の状況、こういうのも人事院勧告制度がなくなったにしろ、物差しとして見ることは必要だというふうに思います。そういった中で私たち職員は、住民それから議会、こういったものもバックにはいるということで、そういったことで理解を得られるような形で進めていく必要があると思っています。

単純に、例えばこの秋からの経済悪化の状況で言いますと、やはりそう簡単に賃金を上げるというふうにはならないかもしれませんが、同時に職場の実態で言えば、業務量がふえている中で、働きがいを持てる賃金水準確保ということで取り組みは進めていきたいと思っています。

高橋座長代理 どうもありがとうございました。

○今野座長 ほかにどうですか。ほかに、どうぞ、どうぞ。

○稲継委員 2点お尋ねします。1つは透明性の向上のところですが、6番の(3)番のところで、交渉過程、交渉プロセスにプレスに入ってもらうことについては慎重であることが必要と書かれていますが、例えば個人情報に関しては口外しないという約束を新聞記者との間で協約を交わして、とりあえず住民の代表としてだれかに監視してもらおうという考え方もあり得るわけですけれども、その点についてはいかががお考えかというのが1点です。

それから2点目は、ここ数年来のいわゆる労働基本権の議論の中では、非常に乱暴な言い方をしますと、基本権を与えるかわりにリストラをやりやすくするんだみたいなことを言っている人がいるわけですね。特に市場代替性のあるもの、例えば今お話の中に出てきたごみの収集とか学校用務員とかいった技能労務職については、これは市場代替性が十分あるんだから全部公務員でなくしてしまえと、こういう乱暴な議論をする人もいます。それに賛同する国民もいるわけですけれども、その辺についてどのようにお考えかというのを教えてください。

○長坂豊橋市職員労働組合執行委員長 まず、プレスだとか傍聴の関係、透明性の問題ですね。ここには回答にも示させていただきましたけれども、個人情報に関する内容が出ると。本当に本部交渉の中でも率直に職場の状況はこうですよということ、それは個人もそれから職場の関係も含めて出ることがあるものですから、そういった点では慎重にというのは我々としてはやっぱり思います。それから、やっぱり報道の中で大阪での橋下さんが公開でやっておりますけれども、ややもすると報道の仕方によっては、いかにも労働組合が本来言ったことと違うような報道のされ方もしかねない、逆の見方もありますけれども。そこら辺で言うと、本当に公平に報道できるのかという点でもやはり心配だなという点で、慎重にすることが必要かなというふうに思います。

それから、現業職場の問題ですけれども、今の時点でも豊橋の場合は、毎年退職者に対して採用させているんですね。ところが、今総務省は、採用するなというようなことを圧力をかけてきている部分があります。私たちは仕事の見直しの点でも説明をさせていただいたように、住民にとって本当に誇りを持って、また自信を持って仕事の見直しをするし、それこそほかの民間の業者ではまねできないような仕事をやろう、こういったことで用務員の仕事の見直しや、ごみ、清掃などのところでも見直しを進めています。そういった点で、労使の中でこれはもちろんそういったいろんな声があっても、やはり自治体がやったほうがいいんだということで、これについては例えば協約締結権が与えられた場合でも、これにたえ得るような仕事の改善というのを図っているつもりでございます。

○今野座長 よろしいですか。ほかにいかがでしょうか。はい、どうぞ。

○岸井委員 なかなか給料が上がらない中で、よく仕事量がものすごくふえてきているということ、業務内容がふえているということをよく悲鳴で聞くんですけれども、具体的に

典型的に今そういう仕事量の増加というのはどういうところに出てきますか。

○長坂豊橋市職員労働組合執行委員長 例えば、非現業の場合でも生活保護の関係ですね。これは不況になればなるほどそういった相談が来られるし、複雑になってきますからふえます。それから、子育て、保育の関係でも、今まではだんなさんが仕事をやっている、だから奥さんは自分で子どもを面倒を見られたけれども、奥さんも働かなきゃいけないということで、これは保育園に預けなきゃいけないと、そういった相談業務、保育園もまたそういった子どもの、園児の数が過剰になっていくということがあります。それから、滞納整理をやるところもそうですよね。ここも件数はふえるけれども、実際納めてほしいといっても納められない、どうしたらいいんですかと、ここの相談も件数はふえるということで、不況になればなるほど公務職場については業務量がふえるんですね。

そういったことがいろんな職場で見られるということで紹介させていただきました。

○今野座長 私のほうから一つだけ。

1 ページ目の下から4行目に「交渉を踏まえて、条例化されており、書面協定は締結していない。」と、こう書いてあるんですけども、これはどうですか、書面協定は必要ないということなんですか、これ。

○長坂豊橋市職員労働組合執行委員長 現在の状況で言うと協約締結権がございませんから、そういった意味で書面協定はやっておらないということなんですけれども、ただ、労使交渉を踏まえてどんな内容だったのか、これについては機関紙でも流しているし、その機関紙でもってこういうふうに労使で話し合いましたよねという確認にしているんですね。ですからそういう意味では、皆さんに見せながら、こういう話し合いの中でここまでは確認できましたというのを労使で確認しているようなことを機関紙でもやっているということです。

○今野座長 確認したというのは、そのことについてはとりあえず合意をしましたということを確認しているわけですね。

○長坂豊橋市職員労働組合執行委員長 そうです、はい。

○今野座長 そうすると、一種の書面協定ですかね。

○長坂豊橋市職員労働組合執行委員長 いや、労使の中で話し合った結果こうですよということですから、それについては条例化をされるということを前提としながら、労使協議の結果について報告をしているということですから、これは書面協定とは言わないと思いますけれどもね。

○今野座長 ほかにどうでしょうか。よろしいですか。

それでは、終わりたいと思います。ありがとうございます。

(長坂豊橋市職員労働組合執行委員長ほか退室)

○今野座長 ちょうど半分終わりましたので休憩しましょう、少し。5分ほど休憩をさせていただいて、また再開をしたいというふうに思います。

今、10分ですよ。そうすると、少し早目に終わっていますから、10分休憩しましょう

か。じゃ、始めは16時20分から開始ということにさせていただいて、トイレへ行かれる方はゆっくり行っていただきたいと思います。

(休 憩)

○今野座長 それでは、皆さん戻ってこられましたよね。

それでは、少し時間は早いですけれども、始めていいですか。

(瀬戸川崎市総務局人事部労務課長ほか入室)

○今野座長 次は、政令市の人事当局の方からヒアリングをしたいと思います。

来ていただいたのは、川崎市の首長部局から瀬戸豊彦総務局人事部労務課長さん、あと井上純総務局人事部労務課主査、それと水道部局から山田秀幸水道局総務部総務課主幹、今井寛最後水道局総務部総務課主査、全部で4人にいらしていただきました。

それでは、少し短いんですが、5分程度お話をいただいて質問をさせていただければと思います。よろしくをお願いします。

○瀬戸川崎市総務局人事部労務課長 ただいまご紹介いただきました川崎市総務局労務課長の瀬戸でございます。早速説明に入らせていただきますが、私の方からは全市に共通する部分と市長部局等の部分を、後ほど水道局の部分につきましては水道局の山田主幹から説明をさせていただきます。

まず、概況についてでございますが、(1) 財政及び予算の状況につきましては、ここには平成21年度の予算案を載せてございます。予算規模につきましてはご覧のとおりでございますが、特徴的なことといたしまして、本市の人口は今現在も増加しており、2月1日現在、人口が約139万4,000人となっております。5年前に比べますと約9万人の人口増となっております。このため、収入の部分で昨今の景気の動向により法人市民税は減となっておりますが、個人市民税は増となっております。また、評価替えによりまして固定資産税も増加するため、市税全体といたしましては増収となる見込みとなっております。

(2) の職員数についてはご覧のとおりでございます。

(3) の職員団体につきましては、市長部局と教育委員会等の行政委員会職員が加入する組合といたしまして川崎市職員労働組合がございまして、組合員数は8,561人で、組織率につきましては、市長部局等の職員数と比較した数字でございますが、90%となっております。先ほども申しましたが、水道局につきましては後ほど説明をさせていただきます。その他、ここには記入してございませんが、消防局を除く交通局、病院局にそれぞれ労働組合がございまして。

次に、2ページの2の当局の状況でございますが、市長部局等につきまして(1)(2)とも私ども総務局労務課が担当してございます。

次に、中段の3の平成19年度の労使交渉の状況でございますが、交渉回数は給与改定などの節目となるもので4回となっております。交渉時間は、議題により異なりますが、おおむね一、二時間程度でございます。また、この交渉は、当局側として担当副市長を筆頭に各任命権者が、職員団体側として企業を含めた各労組の委員長等が一堂に会して一括交渉

として行われております。交渉人数は、当局側が約10名程度、職員団体側が約15名程度となっています。

なお、交渉結果についての書面協定は締結しておりません。

次に、3ページの4、勤務条件の決定方法ですが、まず（1）の給与ですが、①協約締結権のない職員につきましては本庁で一括して交渉しており、給与水準については川崎市人事委員会勧告を尊重し、それに基づいて先ほどお話しした一括交渉を行い決定しております。そのため、企業につきましても実態といたしましてはこれを踏まえた結果となっております。

次に、4ページの（2）勤務時間その他の勤務条件につきましても本庁で一括して交渉しております。

次に、（3）の人事委員会制度についての評価と今後の課題でございますが、人事委員会勧告制度は、現状においては給与水準の公民均衡を図るために不可欠な制度と認識しております。今後その存否次第では代替策の検討が課題となるものと考えております。

次に、5、協約締結権付与の効果・懸念要素についてでございますが、まず（1）の効果につきましては、⑤といたしまして、協約締結権の付与のみにかかわらず、それに伴う制度のあり方や労使関係、交渉状況等の各種条件に左右されるものと考えております。懸念要素につきましては、⑤といたしまして、いずれも効果と同様に各種条件により異なってくるものと考えております。例えば、給与改定においては、人事委員会勧告制度にかわる給与決定のあり方を自治体が個別に検討、措置する場合は民間給与の調査方法が懸念されますし、また、当局が当該調査を実施する場合は、対外的な説明責任や交渉における職員団体への説明など、現在より労力を要する場合も想定されます。

なお、対外的な説明については、専門的かつ中立的な人事委員会が行う現行制度と異なり、当該調査結果の客観性、公平性が問われるものと認識しております。また、交渉がまとまらない場合における仲裁等の調整に係る業務が新たに必要となることが想定されます。

（2）協約締結権の付与についてはどちらとも言えないと考えており、次のページの（5）にその理由といたしまして、現時点ではメリット、デメリットの双方を図りかねるためとしております。（6）今後の労使関係の課題につきましては、今後も社会情勢に適応した勤務条件等の整備に向けて取り組んでいきたいと考えております。

次の、6、労使交渉等の透明性の向上につきましては、（1）公開の状況は、交渉の結果については条例改正の際に必要な応じて公表を行うとともに規定を公開しております。

（2）、労使交渉の公開は現在は行っておりません。

以上が、全市に共通する部分と市長部局等についてでございます。引き続きまして水道局からご説明申し上げます。

○山田川崎市水道局総務部総務課主幹 水道局の部分について説明をさせていただきます。

川崎市水道局職員担当の山田と申します。よろしくお願いたします。

お手数とは存じますが、資料の1ページ目にお戻りいただきたいと思っております。

まず、1番、概況についてでございます。（1）財政及び予算状況の水道局分につきましては企業会計6会計の中に含まれており、平成21年度予算案におきましては、水道事業が455億4,000万円、工業用水道事業が108億6,000万円ほどになっております。現在、浄水場の大規模な改修工事を行っている関係から、今年度に比べ予算規模は若干大きくなっております。

続いて、（2）職員数についてはごらんとおり822人でございます。

（3）職員団体につきましては、水道局は地方公営企業法に基づく公営企業になっており、職員は労働組合を結成しております。組合員数は、労働組合法第2条第1号に規定するものを除き、全水道川崎水道労組に100%加入しており、その数は756人となっております。

次に、2ページ2の当局の状況でございますが、（1）（2）ともに私ども水道局総務部総務課職員担当が担当しております。

続いて、3平成19年度の労使交渉の状況でございますが、交渉回数は、給与、勤務時間等の勤務条件や職場環境の改善に関するもの等を中心に16回となっております。交渉時間は、議題により異なりますが、おおむね1時間から2時間程度でございます。この交渉における交渉員は、当局側、労働組合側ともにそれぞれ十数人となっております。

協約締結状況は、労働協約や給料等の額等を定めた協約など、協約・協定合わせて24本となっております。これらの協約・協定の大半は、関連する条例・規程の改正、施行とほぼ同じ時期に締結を行っております。

続いて、3ページ中段の4、勤務条件の決定方法ですが、まず（1）給与でございますが、協約締結権がある職員の給与水準は、先ほども説明の中で出ておりましたが、一括交渉により実質的に決定しており、結果的に一般行政の職員の給与水準と同一となっております。給与決定のプロセスはごらんとおりとなっております。

次に、4ページの交渉で決定しているのはどの部分かという問いに関しましては、細部の運用につきましてもおおむね交渉の中で確認をしております。また、交渉の結果、予算額を超えることとなる場合には補正予算を作成するなどの方法で対応しております。これらのプロセスを経て労働組合と給与に関する協定を締結いたしますが、労働組合に加入していない職員につきましても、同じ額の給与が支給される仕組みとなっております。

次に、（2）勤務時間その他の勤務条件についてでございますが、協約締結権のある職員の勤務時間制度等につきましては、根幹となる部分を交渉で決定し、実務上における細部の運用については協議により定めている状況となっております。これに関しましても、労働組合に加入していない職員につきましても同一の勤務条件となっております。

川崎市水道局におきましては、職員の労働条件はおおむね市長部局と足並みをそろえ対応をしているところでございますので、これ以降のご質問につきましては、先ほどご説明させていただきました市長事務部局と同様の認識を持っておりますので、説明は割愛させていただきます。

以上で説明を終わらせていただきます。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは、ご質問をお願いします。はい、どうぞ。

○稲継委員 3点お尋ねします。

1点目は、6番目の労使交渉等の透明性の向上のところですが、労使交渉の公開を行っていないということですが、仮に協約締結権が市長部局にも与えられた場合に、今後ともプロセスを含めて公開されない予定でしょうか。あるいは、公開するプロセスにプレスに入っていただくということについて何か支障がありますでしょうか、ないでしょうか。これが1点目です。

2点目は、特にきょう教育委員会お見えじゃないのでちょっと聞きにくいんですが、いわゆる教職員組合があります。特に県費負担教職員について数はものすごく多いと思うんですね。何千人かいらっしゃると思うんです。職員数にはカウントしないんだけど、川崎市の職員として事実上服務規程については交渉しておられると思います。ところが、給与については県費負担ですので、県との間での教職員組合の交渉になっていると思うんですね。仮に協約締結権が与えられた場合に、これ交渉相手はどのように考えたらいいんでしょうかというのが2点目の質問です。

3点目は水道のほうにお聞きしたいんですが、4枚目、勤務条件の決定方法の②のオのところですが、予算策定時の見込みを超えた場合は、補正予算を作成する等の方法で対応しておられるわけですが、仮に議会がこれを否決した場合どうなるんでしょうか。これが3点目の質問です。よろしくをお願いします。

○瀬戸川崎市総務局人事部労務課長 まず1点目の公開の部分につきましては、一応今後与えられた場合につきましては検討していかなければいけないなと思っております。ただ、その中で一応交渉のプロセス等の公開につきましては何点か考慮する点があると思います。まず、条例事項につきましては、議会での審査前にあたかも決定したような形で報道されるのはちょっと困るなという部分がまず1つと、それから個人情報保護などの公開に伴う制約等、整理が必要だということと、それから合意事項のみならず合意されていないことも議題に入っている場合があります、あたかも決定したかのような形でそれも出されるのはちょっと困りますので、その辺を整理していかなければいけないなと思っております。

それから、2点目の教育の部分につきましては、一応一括交渉の中には市費分の高校と幼稚園の教組は一緒に入っている部分は入っているのですが、県費のほうは、すみません、私どもでははっきりどうだというのはわかりません。申し訳ございません。

○山田川崎市水道局総務部総務課主幹 水道局でございますが、予算総額を超えた場合ということですが、補正予算を組んで対応させていただくということですが、議会で否決された場合は当然支給はできない形になると思います。

○今野座長 ほかに。はい、どうぞ。

○青山委員 市長部局の交渉回数と水道局の交渉回数はおおむね4倍になっていますが、

これは協約締結に関しては、どの部分の協約締結をするかにも係ると思いますけれども、大体その協約締結に係る作業量の違いでこの回数につながってくると考えてよろしいのでしょうか。

それから、協約締結権の効果と懸念要素につきましては、両部局がほぼ同一だということですが、実際に協約締結をしておられる水道局さんとしては、例えば職員の皆さんたちの行政コストの意識が高まるとか、でも逆にこれが全体に広がった場合には、やはり同じような懸念要素が考えられるとお考えになってのご回答と受けとめてよろしいのでしょうか。

○山田川崎市水道局総務部総務課主幹 1点目のご質問でございますが、交渉回数が多いということでございますが、実際には市長事務部局も随時交渉をやっております。水道局が多いというのは、団体交渉という形をとって交渉しておりますので、形式的にその回数がふえていると。実態としてはさほどその回数に差はないものというふうに認識しております。

それから、2点目のご質問でございますが、今後の締結権の場合については、今我々水道労組と管理者の間では非常に円滑な交渉が行われておりますので、果たしてこれが新しい制度が導入された場合どうなるのか、ちょっとこれはわかりかねますので、何ともお答えができない状況でございます。

以上でございます。

○今野座長 どうぞ。

○村木委員 実は、青山委員とほとんど同じことで、要するに4回と16回とあって、それで水道局のほうを見ると、要は重要な話は統一交渉で決まっているというんで、じゃどういふことを交渉されているのかなということをお伺いしたいと思いましたが、今お答えでわかりました。

○今野座長 じゃ、どうぞ。

高橋座長代理 水道局のほうにお聞きしたいのです。基本的に給与水準の差があるかということで、同一であるというお話なのですが、これは具体的に勤務形態の差とか職種の差を踏まえて実質同一という話なのか、それともまさに平均年齢で同じにそろえているのか。この辺の同一の意味をより明確にお答えいただければということと、實際上、いわゆる市長部局と基本的にそろえているというお話で、このウのところでも人事院勧告というのが出てきているわけですが、そうしますと、仮に人事院勧告がフレキシブルになって自主交渉の余地がふえてくるということになりますと、これまた、交渉のコストが上がってくる可能性もあると思いますし、さらには市職員全体としての説明責任という話も出てくると思いますが、その辺について少し、どういうふうに住民の理解を得るようになるのかどうかということ、得ようとしているのかということ、ご説明いただければありがたいと思います。

○山田川崎市水道局総務部総務課主幹 まず1点目のご質問でございますが、同一という

意味は、同一自治体同一職種同一給料という考え方を持っておりまして、基本的な給与の根幹の部分は水準を合わせると。ただし、業務の特殊性によって手当等一部の部分については、やはりそれぞれ差があるというふうに考えております。

そういった絡みで、2点目のご質問もそうですが、やはり人事院勧告もしくは人事委員会勧告というのが、労使で給与決定する際の一つの指標になっているということはやはり否めないというふうに思います。

○今野座長 それでは、時間ですので、この辺で終わりたいと思います。ありがとうございました。

(瀬戸川崎市総務局人事部労務課長ほか退室)

(福島川崎市職員労働組合書記長ほか入室)

○今野座長 それでは次は、川崎市の労働組合の方からヒアリングします。

川崎市職員労働組合から、書記長の福島さん、書記次長の野坂さん、川崎水道労働組合から書記長の遠田さんにお越しいただきました。

それでは、5分程度でお話しただいて質問させていただければと思います。よろしくをお願いします。

○福島川崎市職員労働組合書記長 それでは、私、福島のほうから概況報告をさせていただきたいと思います。

私ども、名称は自治労川崎市職員労働組合、設立につきましては1946年5月27日ということでございます。組織構成といたしましては、川崎市役所で働く職員で構成しているわけですが、いわゆる市長部局及び教育委員会に勤める職員ということになっております。加入者数、組合のほうの加入者数は約8,600人、組織率は約99%ということになっておりますが、先ほど当局のほうからも報告があったと思いますが、職員数で言いますと9,500人強でございますので、職員数からの割り返しでの組合加入率といたしましては90%程度ということになっておるところでございます。そして、私ども川崎市職労、そして川崎病院労組、川崎水道労組、川崎交通組合、川崎市教職員組合の幼稚園・高校部協議会で連合いたしまして、川崎市労働組合連合会、略称を川崎市労連と申しますが、こちらを組織いたしまして当局交渉等を一括で行っている部分がございます。

平成19年度の労使交渉の状況につきましては、交渉回数は、ただいま申しました一括交渉といたしまして年に4回、一時金交渉、給与改定等の節目となるものでございます。そして、その他必要に応じまして随時事務折衝・交渉等を行っているところでございます。時間につきましてはおおむね一、二時間程度、人数につきましては、当局10名程度、市労連15名程度でございます。この団体交渉テーマとしましては、給与、勤務条件等の勤務条件を協議させていただいております。書面締結につきましては締結をしておりません。

勤務条件等の決定方法でございますが、まず給料につきましては、私ども、給与に関する交渉については市労連で一括して交渉を行っております。そして、その後職員団体、各労組の個別事項につきましては各単組による交渉を行っているところでございます。給与

水準につきましては、人事委員会勧告を尊重いたしまして、それに基づき市労連で交渉を行って決定をしております。勤務時間その他の条件につきましては、やはり市労連で一括して交渉を行っており、その他の課題については個々の単組により交渉を行っているところでございます。

人事委員会・公平委員会制度について現状どのように評価しているかというところにつきましては、私ども、労働基本権制約の代償措置として置かれている中立的な立場で官民給与調査・比較を行う機関として、現状においては必要であると認識しているところでございます。

協約締結権等を付与された場合の効果・懸念要素といたしましては、私どもといたしましては、特に懸念すべきことは想定できないというふうに考えておるところでございます。

労使交渉等の透明性の向上で給与等の勤務条件についてどのような形で公表しているか、公開しているかというところでございますが、交渉の結果につきましては、条例、規則、要綱等により定義づけられているものがほとんどでございますので、それらが川崎市のホームページで公開されておりますので、交渉結果として別途公開、特別な公開はしていないところでございます。しかし、当局は定例記者会見あるいはプレスへの資料配布等を行っておりますので、随時公表、説明を行っているものと考えておるところでございます。

私のほうからは以上でございます。

○遠田川崎水道労働組合書記長 川崎水道労働組合の遠田です。

私のほうから、今言われました市職ができて約1950年に川崎市の水道労働組合という形で市の職員から分かれてできたものであります。そういった中で、先ほど言いました組合員数については756人、加入率については100%であります。

それから、労使交渉の状況については随時行っており、主に当局のほうから随時提案がされます。交渉人員については12人ぐらいとなっております。テーマ、それから締結権については以下のとおりであります。それから、合意に至らなかった場合ですが、これについては歩み寄れるようきちとした形で何回も交渉を行っている状況であります。統一交渉については以下のとおりでありまして、市労連交渉を行った後、単組交渉をしています。

給与水準等については、考え方としましては組合員の労働条件を前進させるという考え方でいろいろと行っているというところでありまして、プロセス等については、春闘要求から始まり、最後には労働協約を締結しています。労働組合に加入していない職員については同様の扱いとしています。

具体的な交渉というところでもありますけれども、とりわけ時間外勤務の問題や、水道には交替勤務がありますので、交替勤務に対する交渉が主な形になっているところでありまして、加入していない職員についても同様という形であります。人事委員会等については該当しないというふうに考えております。

その他という部分でありますけれども、労使交渉や協約により仕事等が円滑になされていると思っておりますし、労使双方が交渉結果に責任を持って対応を凶っているところで

あります。

懸念要素について想定はできないと思っております。付与したほうが良いということについては、回答した通り から については効果があると考えており、締結権を有する労働組合として実感しているところであります。

それから、交渉等の透明性等については、なかなか難しいんですけれども、先ほど言ったような形でホームページ等でやってありますので、一定程度の対応はしていると考えているところであります。

以上であります。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは、質問をお願いいたします。いかがですか。はい、どうぞ。

高橋座長代理 水道労組のほうにちょっとお聞きしたいのです。2ページ目のほうに、給与決定のプロセスについてという話がありますが、基本的にこれは人事委員会の勧告ということもありますし、先ほど使用者側のほうからもお聞きしましたが、かなり決定プロセスにおいては人事院勧告、さらには人事委員会勧告を踏まえてやっていらっしゃって、水道のほうも実質上それと横並びといいますか、実質上の均衡という形でやっていらっしゃるといふことだと思ふのです。しかしながら、協約締結権を生かしてそれも上乘せ、与えられているんだからもっと労働者の権利を生かして上乘せしたいというような形での交渉は実際上やられているのでしょうか。そこら辺を教えていただきたいんですが。

○今野座長 いかがですか。

○遠田川崎水道労働組合書記長 基本的には上乘せ等という考え方はありますけれども、実態として、先ほどの当局の考え方と同じであります。水道と市職と人事異動等もあり、そういった意味ではほぼ同じような形での給与水準でやっていくとしておりまして、あとは業務実態等手当等として整理することになると思ひます。

高橋座長代理 そうしますと、基本的にこういう枠組みを外れるということになりますと、労使交渉のやり方というのはどういうふうになると思われますか。

○遠田川崎水道労働組合書記長 ちょっとその辺は、なくなればという話ですけれども、基本的には同じような形で交渉はやるわけですから、基本的には同じような考え方でいくというふうには思っていますけれども、それでいいですか。

ちょっと最初聞こえなかったもので、すみません。

高橋座長代理 要するに、フレキシブルに自主的にやりなさいと。その際には基本的にはいわゆる拘束力のある勧告というのはなくて、勧告があるからそれに従いますという枠組みではなくなるというときに、労使交渉のあり方はどういうふうになると思われますかというお話です。

○福島川崎市職員労働組合書記長 私どもは先ほど申しましたとおり連合体で交渉しておりますので、その手法としては恐らく変わらないでやっていくんだと思ひます。そして、やはり現状では民間との比較等も含めまして給与決定のプロセスを踏んでいますので、ど

うしてもその指標となるのが今は人事院あるいは人事委員会の勧告であるというふうに考えておりますので、今後それにかわった民間の調査というものが必要があるかどうかと問われれば、そういうものも必要だろうというふうに我々は認識しておるところでございます。そしてまた、今の我々のシステムで言いますと、我々が一体と一括で交渉したものを各単組、水道さんもそうですけれども、そこで後追的に再度確認をし合っているという状況になっておりますので、独自で給料を決定していくというのは、今後いろんなものが付与されてきたり、あるいはその交渉のあり方が変わってくるというときでも、川崎においては変わらないというふうに認識しておるところでございます。

○遠田川崎水道労働組合書記長 今のような大体同じような感じでやっていくというふうに思っておりますけれども。

○今野座長 ほかにはどうでしょうか。はい、どうぞ。

○稲継委員 市職にお尋ねします。労使交渉等の透明性の向上のところですが、労使交渉のプロセス自体に、仮に市職の方のほうには、仮に協約締結権が与えられた場合に、その交渉プロセス自体をプレスなり、あるいは新聞記者に個人情報を守るという前提のもとで入っていただくことについては反対か賛成か。反対ならその理由を教えてくださいというのが1点です。

これは、なぜお聞きしているかというのと、四、五年前にいわゆる大阪市職員厚遇問題というものがありません。全国的に飛び火しましたけれども、密室での労使交渉が結果的に市民の利益を大変損なうことになってしまったということがありません。透明性、あそこはプレスを入れてから、非常に透明な交渉になっているわけですけれども、その点についてどのように考えておられるかということをもまず市職にお聞きしたいです。

それから、水労のほうには同じ質問とプラス合わせて、後ろから2枚目のところに最後から4行目の「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。」と書かれておられます。具体的にはどういうことを指すのかということもちょっと教えてください。

○福島川崎市職員労働組合書記長 それでは、私のほうからは、まず結果の公表というのは我々サイドからやらなくても当然当局のほうからやっているわけですが、私どもといたしましても、市民とともに組合員、職員にも説明責任というのを労働組合は持っているということになりますので、その辺はしっかりと議論の経過も組合員には伝えております。ただしかし、先ほど当局、私も後ろのほうからちょっと聞いていたんですが、当局のほうからも話がありましたとおり、やはりプロセスの段階で公になっていってしまっていて、それがコンクリートされるような形で協議事項に影響を与えかねないということは危惧しているところがございます。

実は、先般も私ども健康保険組合の解散問題というところで、実は新聞のほうにリークをされまして、それが職員の間で逆に、どうしてしまったんだというのが先に出まして、協議に少し支障があったというケースもございますので、そういうことを考えますと、一

概に例えばテレビだとかマスコミを入れての交渉というのがすべて両手を挙げて賛成できるかという、若干疑問が残るということでございまして、ただ、労使でしっかりと確認をし合って、一方的に使用者側が入れるぞということではなくて、しっかりと労使で確認をし合ってプロセスの中で公開をしていきたいと思いますという議論がされれば、私は問題はないというふうに思っています。

○遠田川崎水道労働組合書記長 水道ですけれども、プロセスの公開については課題や問題があると考えております、先ほど述べたように、交渉過程の公開と結果の公開については法的に意義と効果が異なるもので同一の中で論じるべきなのかどうかがあるのではないかなと思っています。交渉結果の公開については6の(1)(2)等の回答のとおりでありまして、(1)では単に公開にとどまらない条例や予算を通じて議会、ひいては住民の意思を問うという意義を有しているのではないかと考えます。また(2)については、労働組合の社会的責任を果たすという側面からの取り組みという意義を有しているのではないかなと考えています。

一方、交渉を住民等に公開するということは、住民等をどちらかの当事者の立場に立たせるということになって、労働関係法上想定しないものというふうに考えられます。どちらかの立場に立たせることは、その立場の一方の当事者への監視や抑制という作用が働くのではないかなというふうに思っています、労使自治の阻害要因となりうるのではとの懸念を含めて、交渉過程を公開することが場合によってはいろいろと問題が起こるのではないかなというふうに思っているところでもあります。

○今野座長 それでは、よろしいでしょうか。

それでは、これで終わりたいと思います。ありがとうございました。

(福島川崎市職員労働組合書記長ほか退室)

(山田出雲崎町総務課長入室)

○今野座長 それでは次は、地方公共団体のうちの町村の人事当局の方からヒアリングをしたいと思います。

きょういらしていただいているのは、出雲崎町の総務課長の山田正志さんです。それでは、また5分程度お話をいただいて質問をさせていただければと思います。

よろしくをお願いします。

○山田出雲崎町総務課長 新潟県出雲崎町総務課長の山田と申します。このような場をいただきまして、大変緊張しておりますが、よろしくお願ひいたします。

ご依頼のありましたヒアリング項目ごとに本町の実際状況を整理したものでかいつまんで説明をさせていただきます。

まず、本町、人口5,300人、職員数70人弱の日本海に面した小さな町であります。最近では黒人歌手ジェロが歌う「海雪」という舞台のさびの部分で出てくるそういう町村というふうなことでご理解いただければなと思います。すみません。ちょっと宣伝させていただきました。

このような末端の自治体というふうなことで、町執行部と職員組合との交渉過程、またその状況を説明させていただきますが、その前に、住民、職員、首長の関係を若干、私を感じるままに申し上げたいと思います。

特別職3名を除いた68名、さらに管理職員、課長8名を除いた実質60名で一つの組合になっております。本町のような人口規模になりますと、職員が住民の顔と名前、ある程度の家族構成、長い職員ですとわかってしまう者もおります。また、住民からは逆に職員の性格、職務態度なんかもわかっている人がいるというふうな大変身近な位置関係になっております。正直、本町も平成16年の新潟県中越大震災、19年の中越沖地震と相次ぐ大災害に見舞われました。ここでの対応、住民とのかかわりがさらに身近な町役場となっております。ここへ来るに当たりまして、かなりの職員に住民から私たち職員はどのように映っているんだろうと聞いてみますと、地方公務員か役場職員かと聞きましたら、当然町役場の職員というふうな答えが返ってきております。

本町は平成の大合併の中で諸事情によりまして、周辺町村が長岡市、柏崎市といった市に合併し、周りを市に囲まれております。郡部では本町のみとなっている中で、徐々にではありますが、市と合併した当時の郡部隣接の町村の職員と勤務条件が近づくようにというふうな考えで、常に組合の方々との交渉の中で言葉に出ているかなと思います。

このような状況の中で、年に2回程度の執行部との組合の交渉を行っております。内容的には、1回目は要望事項というようなことで説明を受け、2回目につきましてはその要望事項に対して回答するという形が慣例的になっております。どちらかといいますと穏やかな交渉の場でございます。常には町執行部側、町長、副町長、私総務課長の3名、組合側は役員といいましても8名程度ですので、委員長、副委員長、書記長3名するとき、また最近では全員で、正直町長の部屋で交渉というふうな形をとっております。

今ほども申し上げました一つの組合でございます。

毎回給与水準の引き上げ要望は当然ありますが、国、県、最近では政令市の新潟市の勧告内容と近隣市町村の動向を考慮した中で検討しているところでございます。これも今ほど申し上げましたが、徐々にではありますが、近隣市の職員の待遇に近づくようにというふうなことで皆思っております。ただし、やはり小規模団体のお家事情というふうなことで、いきなり同等には持っていけないという状況にあります。

本町におきまして、今後とも労使間の緊張関係の高まりは余り考えられないかなと思われませんが、これからの検討経過によりまして協約締結権が付与されることがあるとしましたら、勤務条件、待遇面等の決定におきましては今以上の住民サービスの最前線の職場ということを頭に置きまして、住民の目線での結果を考える必要も出てくるのではないかなと思います。私たちの職場、役場はとにかく地につけて住民と常に接する最前線であるということは職員一同が認識しております。毎日顔を合わす状況の中でどのような労使関係がいいのか、議会の監視、住民の目を常に頭に置きまして、現実的な労使関係が必要と考えます。

自治体の大小によりまして、対応可能な市町村と本町を含め戸惑いの大きい町村も多いかと思われま。現状の勧告という制度になれ過ぎているという点にもなるかもしれませんが、ぎりぎりの職員数の中で行政サービスを展開している小規模町村にとりまして、現行の勧告をベースにした内容は安定した労使交渉の材料となっておりまして、ゼロベースからの協約締結の事務労力を考えますと、今後のことが大変心配されるかなと思います。

住民、議会に透明性、説得力を持つ勧告を基準としているようなことで、町内の他団体が町職員給与を参考にしているケースもあります。地域のバロメーター的な位置づけであったこともあります。当然、本町のような小規模団体におきまして勧告がなくなり、中期の民間給与水準を基本に考えるというようになりますと、職員給与がさらに下がるというふうなことも考えられるかなと思います。

今でも給与の構造改革などで適正な水準に努めてまいっておりますが、職員の3割が近隣市から通勤している状況もあります。給与水準の維持が難しくなるというふうなことで、これからの職員の人材確保も難しくなるんじゃないかなという心配、また、地方の自治体行政の担い手としての水準の変化が住民、団体問わず地域に与える影響は将来にわたり不安な面が出てくるのではないかなと思います。

現在、全国市町村数1,780の団体を切ろうとしておりますが、そのうち町村は1,000弱でございます。町村においても人口の大小に職員数の大小ありますけれども、私ども同様の心配されるところも相当出てくるんじゃないかなというふうなことで、これは私の推測ですが、以上のようなことから、執行部側、組合側も今まで以上に労働条件、労使関係、理解に努めてまいりたいと思いますけれども、特に小規模団体におきましては協約締結権の是非にかかわらず、将来における安定した行政サービス提供を考えますと、交渉の前提条件となる基準を国のほうから提示してもらおうなど、今後の制度設計におきましては十分な考慮をしていただきたいというふうなことでお願いをして終わりたいと思います。ありがとうございました。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは、ご質問をお願いします。

高橋座長代理 どうもありがとうございました。

最後の点ですが、小規模団体等について国からある種の提示をしたほう、そういう制度設計が望ましいというお話だと思います。ほかの市でも大きい政令市ではかなり自信満々なことをおっしゃっていましたが、ほかの市では、やはり県単位、それからいわゆる市町村の規模単位、それから地域でこういう基準を提示してもらったほうがいいのではないかというお話を聞くのです。ただ、やはり、こういう自主的な組織について国から提示をするというのは分権の観点からどうかという気がします。それであればむしろ今の人事院勧告や人事委員会、それから横並びで自主的に決定しているやり方のほうがまだ地方分権の観点からいうと始末がいいといえますか、そういうふうな感じがします。あえてやはり、国から、もしくは県からこういう基準を提示していただいたほうがいいというふうにお考

えでしょうか。分権の観点からという話から踏まえても、そういう制度が望ましいというふうに思っているかどうか、その辺をちょっとお聞きしたいのです。

○山田出雲崎町総務課長 ちょっとマイクの関係で反響が大きくて聞こえなかったんですけども、これは仮にというふうなことで、勧告という制度がなくなった場合どうかというふうなことで私記入したものでして、現状小さな町村にとりましては、今の現状というふうなことで特に問題はないのかなとは思いますが、仮にこういう流れの中でこういうふうな形になった場合、やはり正直小さな団体の中で地域として何らかの形を出していくとなると、やはり労力も、サンプルもあるかどうかという部分もあるんですけども、その辺の部分で難しい面があるかなというふうなことで記入いたしました。

○今野座長 どうもありがとうございました。

○金田委員 今のことと関連するんですけども、私はここで「交渉の前提条件となるような情報を国から提示してもらおうなど」というのは、高橋先生がおっしゃったとおり、地方分権という視点からいうと、私も疑問がつく部分もあるかなというふうに思うんですけども、要はおっしゃりたいことは、やっぱり何がしかの物差しのもの、目安となる物差しのものが必要ではないかと、こういう趣旨なのかなというふうに受けとめたんですが、そのように理解してよろしいでしょうか。

○山田出雲崎町総務課長 はい、そのとおりです。

○今野座長 ほかに。いかがでしょうか。はい、どうぞ。

○岸井委員 ちょっと余計なことかもしれませんが、職員の3割が周辺の市から通っているというのはなかなか、そういうことかと初めて知ったくらいなんですけれど、合併をしないんですか、してもらえないんですか。どういう事情があるんですか。

○山田出雲崎町総務課長 経過を申し上げますと、隣接の町村で合併しようということで法定協議会まで立ち上げました。が、種々いろんな事情の中でやはり合併できなかったというのが正しいと思います。今後とも、する、しないという、今の段階ではちょっと、正直19年に地震の影響で住民自体の考えがまず復興というふうな部分に目が向いているものですので、なかなかそういうことを今議論するちょっと段階では今ないかなというふうな感じですよ。

法定協議会まで立ち上げた状況はあります。

○青山委員 ご説明ありがとうございました。

最後から2ページ目の下のほうのところ「労使が協約締結権で給与条件等を決定するとなると、」というところのくだりで、協約締結で決定すると使用者側はというか、給与が下がることになるだろうと、逆にその使用者側としてはそれは職員の皆さんたちにとっていい環境ではなくなる可能性もあるということをお心配しておられるのですか。逆にじゃ、今の人事院勧告などの制度のほうがそういった職員の皆さんたちの環境を守れるということの意味なんですか。

○山田出雲崎町総務課長 総体的に言いますと、まず先ほどちょっと申し上げましたが、

私ら役場職員の給与を参考にしている団体というのが、例えば地域の、今ちょっと広域合併しましたけれども、JA、酪農関係、社会福祉法人、そういうところが行政の給与表を参考に利用されていることが以前ありました。今でも使っているところはあります。というようなことで、それで本町の給与の部分というのが保たれているというふうな部分もあるのかなと思います。

それと、下がる懸念というのは、当然正直大きな産業、大きな工場もそうないものですので、サンプルを見た場合どれだけあるかといいますと、多分ほとんど、逆に言うと私どもの町では私どもの町の給与を目標にというふうな部分の会社もあるんじゃないかなというふうな感じでおります。そういうふうに、すみません、全体的に見た中での表現で書かせていただきました。

○今野座長 ほかにいかがでしょうか。よろしいですか。

それでは、じゃこれで終わりたいと思います。ありがとうございました。

(山田出雲崎町総務課長退室)

(金泉出雲崎町職員組合副執行委員長ほか入室)

○今野座長 それでは、今度は職員団体の方からヒアリングをしたいと思います。

出雲崎町職員組合の副執行委員長の金泉さんと書記長の権田さんお2人です。よろしくお願ひします。

○権田出雲崎町職員組合書記長 新潟県出雲崎町職員組合の書記長をやっております権田と申します。よろしくお願ひいたします。

それでは、ヒアリング項目ごとに当組合の状況について説明させていただきます。

まず、当組合は昭和55年5月に設立し、現在組合員は60人で、内訳は、一般行政職が54人、技能労務職が6人となっており、管理職を除く正規職員の組合加入率は100%となっております。

昨年度の労使交渉の状況につきましては、年1回行っており、執行部全員で交渉に臨んでおります。交渉の内容は、賃金確定期において県本部統一要求の項目と組合員のアンケート結果をもとに臨時大会において確認した項目を組合独自の要求書としてまとめ、町長に交渉を行っております。交渉が合意に至らなかった場合は継続事項として翌年度に持ち越しいたします。書面協定の締結はしておりませんし、複数系列の職員団体等についてはございません。

次に、勤務条件の決定方法については、締結権のない職員の給与に関する交渉は一括交渉を行っており、給与水準は市町村合併前の旧三島郡内、現在の長岡市の水準を基本にして、それらの職員との均衡を図る形で協議を行っております。人事委員会は設置されておりませんので、国の人事院勧告を最低としながら、県人勧や県自治労本部の要求基準を参考にしております。国家公務員の給与制度にない制度は導入しておりませんし、独自の給与削減措置も行われておりません。

協約締結権のある職員の給与水準につきましては、締結権のない職員と同じ考え方であ

り、首長部局の職員の給与水準との差については、地方公務員の給与の実態から平均給料月額、平均年齢、平均年数などで平均して比較すると、一般行政職を100とすれば技能労務職は77.3となっております。交渉については、締結権のない職員と同様に一括交渉を行っておりますし、正規職員で組合に加入していない職員はおりません。

勤務時間その他の勤務条件についても首長部局で一括交渉を行っておりますし、人事委員会・公平委員会については設置されておられません。

次に、協約締結権を付与した場合の効果については、労使間に良好なコミュニケーションが形成され、公務能率、行政対応能力の向上につながりますし、勤務条件を労使交渉で決定することにより職員の士気が高まることが期待できるものと思います。懸念要素については特に想定できませんので、協約締結権については付与したほうがよいと考えております。

今後の労使関係の課題については、私どものように小さな町になりますと民間労使のように合意したことがすべてではなく、議会はもちろんのこと、プラス住民感情や地域の顔としての役割など、決まったことをそのまま反映させるには難しい面もあります。

労使交渉等の透明性の向上については、給付に関する事項は町の広報紙やホームページで周知、情報公開を行っておりますし、書面協定や協約など労使交渉に関する事項の公開については、労使での協議のことであり、公開を積極的にするのはどうかと思いますが、仮に情報公開の請求など、必要に求められて公開するのであれば、何をどこまで公開するのか、組合との事前協議等が必要だと考えております。

簡単ではございますが、以上で当組合の状況説明を終わらせていただきます。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは、ご質問をお願いいたします。どうぞ。

○山本委員 最後の今後の労使関係の課題のところ「民間労使のように合意したことがすべてではなく、」というくだりなんです、これは勤務条件その他が交渉で改善された場合、直ちに今の社会状況の中ではそのまま実行するということが難しいのか、あるいは本来、制度的に難しいという意味なんでしょうか。意味がちょっとよくわからないんですが。

○権田出雲崎町職員組合書記長 例えば、人事院勧告等で勤務条件の改善の案が出された場合に、当然うちの組合としましても当局のほうにそういった要望は出しますけれども、うちみたいな小さな自治体ほど地域住民に与える影響も大きくなると思いますので、今までの交渉もそうなんです、今後についても労使ともに常に住民サービスを考えた中で交渉を行っていくことになると思いますので、小さな町にふさわしい行政サービスを展開できるように努めていくためには、そういった大きな市や町に比べましてすべてがいい方向に勤務条件が改善されるとは限らない面も出てくるということになります。

○今野座長 ほかにいかがでしょうか。どうぞ。

高橋座長代理 今の点とも関連するのですけれども、仮にそれでは人事院勧告なり、隣

接の人事委員会の勧告とか、そういうのがかなりフレキシブルになった場合、どういう形でいわゆる住民に説明していったらいいのか。決定、合意の内容についてですね。その辺についてはどういうふうにお考えでしょうか。

○権田出雲崎町職員組合書記長 例えば、今年度につきましては、勤務時間の短縮というのが上がっておりますけれども、一昨年勤務時間の延長をしたばかりで、今回また短縮というふうに、それを考えると、確かに住民サービスの低下につながるのではないかという心配もござりますが、組合としましてはやはり勤務条件の改善ということで短縮に向けて今要求は行っているところなんですけれども、そういった当然条例改正等もござりますので、議会を通して議員の皆さんから理解を得た中で改善するように今頑張っているところでございます。

○今野座長 例えば人事院勧告とか、県でもいいんですけれども、何らかの物差しという基準がない状況で、はい、交渉して、はい、賃金決めてと言ったらどうなりますかね。

○権田出雲崎町職員組合書記長 やはり今までの交渉についてはすべて人勧の勧告等を基準に進めておりますけれども、うちほどの小さい町ですと、そういった資料を自分たちで用意するという事はなかなか困難かもしれませんので、ぜひ引き続き人勧とは違った形で国や県等から資料の提供を求められればいいなと思っております。

○今野座長 ほかにいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、ありがとうございました。これで終わります。

(金泉出雲崎町職員組合副執行委員長ほか退室)

○今野座長 それでは、本日のヒアリングはこれで終了いたします。

次回の会議の日程等については、調整の上、別途事務局から連絡をしてもらいたいと思います。

また、きょうの会議につきましては、いつもそうなんです、この後は私よりブリーフィングをするということにしたいというふうに思っております。

それでは、終わりたいと思います。ありがとうございました。

—以 上—