

国家公務員制度改革推進本部  
労使関係制度検討委員会

平成21年2月23日  
ヒアリング資料

豊 橋 市

## 1 概況

財務及び予算状況 職員数 職員団体・労働組合の加入状況  
(職員団体・労働組合別、首長部局、教育委員会、企業職員その他別)

### ○ 財務及び予算状況

平成19年度の一般会計決算は、1,134億9,346万円の収入に対し、1,093億7,806万円の支出で、収入支出差引額は41億1,540万円。特別会計決算は、906億1,942万円の収入に対し、895億1,948万円の支出で、収入支出差引額は10億9,994万円。

「地方公共団体の財政の健全化に関する法律」において、地方公共団体の財政の健全性を示すために定められた指標である健全化判断比率及び資金不足比率ともに、本市の平成19年度決算に基づく算定結果は基準を下回っており、財政の健全性が保たれている状況である。

### ○ 職員数 3,431人

(内訳:市長部局 2,537人・教育委員会 314人・上下水道局 203人・消防330人・行政委員会 47人) ※平成20年4月1日現在

### ○ 職員団体の加入状況

「豊橋市職員労働組合」 加入者数 2,514人

(内訳:市長部局 2,062人・教育委員会 263人・企業職員その他 169人・行政委員会 20人) ※平成20年4月1日現在(組織率89.8%)

## 2 当局の状況

(労使関係担当部局、給与等勤務条件を決定する部局等)

- 総務部人事課が、労使関係を担当するとともに、給与等勤務条件の決定に関しても担当している。

## 3 平成19年度の労使交渉の状況

(1) 首長部局、教育委員会、企業職員その他別の交渉回数・時間 労使の交渉人員数 交渉テーマ 書面協定締結状況(公営企業等の場合は、協約締結状況)

- 市長部局、教育委員会など個別の交渉ではなく、総務部人事課を当局とした全体交渉(本部交渉)を行っている。
  - ・ 交渉回数は、春闘1回・夏季2回・秋季確定5回行っており、1回の交渉時間は1時間30分から2時間程度である。
  - ・ 交渉人員は、総務部長以下当局側6人と職員団体本部・支部役員60人程度である。
  - ・ 交渉テーマは、地域手当・給与改善・休憩時間などが主となるが、働きやすい体制確保のための職場運営に関する事項について随時扱っている。
  - ・ なお、書面協定の締結はしていない。

- (2)交渉が合意に至らなかった場合、その内容と対応は。
  - (3)複数の系列の職員団体等が存在する場合には、どのような交渉をしているか。
  - (4)統一交渉(首長部局、教育委員会、企業職員その他の職員団体等と関係当局が同時に行う交渉)の実施状況
  - (5)市町村職員の職員団体等と市町村の関係団体の職員等の市町村職員以外の者で構成する労働組合との連合体と、市町村の当局と交渉(交渉に準ずるものを含む。)を行っている場合には、その実施状況
- 平成19年度については、交渉はすべて合意に至っている。  
なお、複数の系列の職員団体・統一交渉・労働組合との連合体については、該当なし。

#### 4 勤務条件の決定方法

##### (1)給与

##### ①協約締結権のない職員

ア 給与に関する交渉は、本庁の首長部局で一括して行っているか。個々の出先機関等における交渉に決定を委ねているものがあるか。

- 本市の職員団体には、現業職員だけでなく企業職員も加入している。給与等勤務条件に関する交渉は、人事課を当局とする全体交渉(本部交渉)で一括して行っており、個々の出先機関等における交渉に決定を委ねているものはない。

イ 給与水準は、基本的にどのような考え方で決定しているか。

ウ 人事委員会が設置されていない市町村にあっては、何を指標にしているか。

- 人事院勧告を基本としながら、地域給という概念のもと、中核市や他都市の状況を踏まえ、職員が誇りとやりがいを持って職務に精励できるような水準を目指している。

エ 国家公務員の給与制度にない制度を導入している場合には、どのような考え方で措置しているか。

- 公務を取り巻く環境や時代の変化に対応しうる内容で、かつ、市民への説明責任が果たせることを基本に措置している。

オ 厳しい財政状況等から、独自の給与削減措置を講じている場合には、どのような経緯で行われているか、また、どのような交渉を経ているか。

- 独自の給与削減措置は講じていない。

##### ②協約締結権のある職員

- 職員団体に加入しているため、一般行政の職員と差はない。

## (2)勤務時間その他の勤務条件

### ①協約締結権のない職員

- ・ 交渉は、本庁の首長部局で一括して行っているか。個々の出先機関等における交渉に決定を委ねているものがあるか。
- 勤務時間その他の勤務条件についても、給与と同様に、人事課を当局とする全体交渉(本部交渉)で一括して行っており、個々の出先機関等における交渉に決定を委ねているものはない。

### ②協約締結権のある職員

- 職員団体に加入しているため、一般行政の職員と差はない。

## (3)人事委員会・公平委員会制度

### ①現状をどのように評価しているか。

- 公平委員会には給与に関する勧告権はないが、件数としては少ないものの、勤務条件に関する措置要求や不利益処分に対する不服申立てといった内容で、争議権等の代償措置としての機能を果たしていると認識している。

### ②今後の課題は何か。

- 協約締結権の付与に伴い、現行の所管業務(措置要求・不服申し立て・苦情処理)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。

## 5 協約締結権付与の効果・懸念要素

(1)協約締結権を付与した場合の効果、懸念要素として、次のようなものがあるといわれているが、それについてはどのように考えるか。(次の各項目のうち、賛同するものに○)(複数可)

(効果)

- ① 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る。
- ② 行政コスト意識が高まる。
- ③ 使用者としての権限と責任が大きくなり、適切な人事管理が可能となる。
- ④ 勤務条件を労使交渉で決定することにより、職員の士気が高まり、優秀な人材の確保にも資する。
- ⑤ その他(自由記述)

(懸念要素)

- ① 労使間に緊張関係が高まり、行政サービスに影響を及ぼすおそれがある。
- ② 交渉に要するコストが増える。
- ③ 給与決定の仕組みが変更されることにより、人件費増を招くおそれがある。
- ④ 地方議会の関与のあり方にもよるが、住民に知らされないままに、交渉で勤務条件が変更される。

⑤ その他(自由記述)

- 地域の財政事情や任命権者の考えとともに、職員団体(労働組合)の交渉力が労働協約の内容・水準に大きく反映され、自治体ごとの勤務条件に大きな差が生ずる。

(2) 上記のような効果、懸念要素も踏まえた上で、協約締結権付与について、どのように考えるか。

- 付与した方がいい →(3)へ
- ・ 付与しない方がいい →(4)へ
- ・ どちらともいえない →(5)へ

(3) 付与した方がいいと考える場合、その理由は何か。

①(1)の(効果)の中から該当する理由を選択(複数可)

- ①・②・③・④

②その他の理由があれば自由記述

- 議会の関与や条例・予算との関係を始め、制度設計や運用の内容が明確になっていない現状では、可否について判断することは非常に難しい部分もあるが、労使双方の当事者能力の向上、自律的労使関係の確立を図るためには付与した方がいいと考えている。

なお、付与に当たっては、法の規定に基づく均衡の原則を実現するうえで、本市のように人事委員会を持たない多くの自治体にとって、現行の勧告制度は水準決定に当たっての大きな拠りどころとしてこれまでも活用してきたという経緯があることから、勧告自体の存続・廃止にかかわらず、今後も労使協議を進めるうえで、また、住民への説明責任を果たすうえでも、多くの自治体が活用しうるメルクマールとなる調査結果や情報が何らかの形で確保されることが必要であると考えている。

(4) 付与しない方がいいと考える場合、その理由は何か。

①(2)の(懸念要素)の中から該当する理由を選択(複数可)

②その他の理由があれば自由記述

(5) どちらともいえないと考える場合、その理由は何か。

(6) 今後の労使関係の課題は何か。

- 厳しい社会情勢が続く中、市民サービスの向上を目的として、良好な労使関係を保ちながら、業務の効率化を図るとともに働きやすい職場環境づくりに努めているが、今後、労使双方がそれぞれの役割と責任をこれまで以上に認識しつつ、市民の信頼と期待に応えられるよう良識を持って論議を行い、職員の能力を最大限に活かすことのできるよう、人事制度や勤務条件を整備していくことが強く求め

られているものと認識している。

## 6 労使交渉等の透明性の向上

(1) 給与等の勤務条件について、どの程度、どのような方法で公開しているか。

- ホームページ・広報紙において、毎年度「人事行政の運営等の状況に関する報告書」、「豊橋市の給与・定員管理等について」の中で、制度の内容だけでなく、国・県・中核市等と比較できるよう支給実績も公表している。

(2) 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、どのように考えるか。

- 交渉過程の公開については自由闊達な意見交換をする上で慎重であるべきだが、職員団体からの要求内容及び書面協定等を含む交渉結果については公開することが必要だと考える。

(3) 労使交渉自体について、プレスや一般住民の傍聴など、透明性の向上のための措置を講じているか。講じている場合には、どのような措置を講じているか。

- 講じていない。