

国家公務員制度改革推進本部
労使関係制度検討委員会
ヒアリング提出資料

川 崎 市

ヒアリング項目

1 概況

(1) 財務及び予算状況

平成 21 年度予算案

会 計 名	平成 21 年度予算案	平成 20 年度予算	増減率
一 般 会 計	5,816 億 7,762 万円	6,094 億 6,359 万円 (5,613 億 259 万円)	△4.6% (3.6%)
特別会計(14 会計)	5,209 億 8,055 万円	5,255 億 5,308 万円	△0.9%
企業会計(6 会計)	2,147 億 613 万円	1,984 億 1,513 万円	8.2%
合 計	1 兆 3,173 億 6,431 万円	1 兆 3,334 億 3,181 万円	△1.2%

※万円未満切り捨て。合計欄の予算額と各会計の予算額の合計は一致しない。

※カッコ内は、水江町地内公共用地取得費及び当該土地にかかる市債の一括償還のための減債基金への積立金を除いた場合である。

(2) 職員数（平成 20 年 4 月 1 日現在、再任用短時間勤務職員を含む）

市長事務部局等（教育委員会等の各行政委員会等を含む）

	9,511 人
教員（大学教員を除く）	412 人
消防局	1,425 人
水道局	822 人
交通局	602 人
病院局	1,193 人
合計	13,965 人

(3) 職員団体

（市長部局等）

川崎市職員労働組合（川崎市人事委員会登録団体）

組合員数 8,561 人

組織率 市長事務部局等に対する割合として、90.0%

（水道局）

全水道川崎水道労働組合

組合員数 756 人

労働組合法第 2 条第 1 号に規定する者を除き、労働組合に 100%加入

2 当局の状況

(市長部局等)

(1) 労使関係担当部局

総務局人事部労務課

(2) 給与等勤務条件を決定する部局

総務局人事部労務課

(水道局)

(1) 労使関係担当部局

水道局総務部総務課（職員担当）

(2) 給与等勤務条件を決定する部局

水道局総務部総務課（職員担当）

3 平成 19 年度の労使交渉の状況

(市長部局等)

(1) 交渉回数・時間等

回数：4回（給与改定等の節目となるもの）

その他、必要に応じて随時、交渉等を行っている。

時間：概ね1～2時間程度（議題によってはそれ以上かかる場合もある。）

交渉人員数：当局 10人程度、職員団体 15人程度

交渉テーマ：給与、勤務時間等の勤務条件

書面協定：締結していない。

(2) 統一交渉の実施状況

(1)の節目となる交渉は一括交渉としている。

(水道局)

(1) 交渉回数・時間等

回数：16回

時間：1回につき1～2時間程度

交渉人員数：各々10人程度

交渉テーマ：給与

勤務時間等の勤務条件

組織機構の見直しに伴う職員計画
職場環境の改善

協約締結状況：24本

- (2) 交渉が合意に至らなかった場合、その内容と対応は。
引き続き協議を行っていくことを原則としている。
- (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。
当局においては、単一組合となっている。
- (4) 統一交渉の実施状況
4回（平成19年度）
- (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
当局においては、行っていない。

4 勤務条件の決定方法

(1) 給与

① 協約締結権のない職員

本庁で一括して交渉を行っている。給与水準は、人事委員会勧告を尊重し、それに基づき交渉を行い決定している。

② 協約締結権のある職員

ア 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。

一括交渉において決定している。

イ 一般行政の職員の給与水準とどのような差があるか。

同一である。

ウ 時系列で、給与決定プロセスはどのようなになっているか。

(人事委員会勧告 →) 労働組合からの賃金改定の申入れ →
一括交渉 → 妥結 → 単組交渉 → 単組妥結

エ 具体的には、交渉で、給与制度のどの部分を決定しているか。運用の細部については、どのように決定しているか。いわゆる「配分交渉」は、どのように行っているか。

概ね交渉により決定している。

オ 給与が予算総額を超える場合には、具体的にどのような交渉を行っているか。

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する。

カ 労働組合に加入していない職員の給与は、どのようにして決定しているか。

加入、非加入に関わらず、同一のプロセスで給与決定がされている。

(2) 勤務時間その他の勤務条件

① 協約締結権のない職員

本庁で一括して交渉を行っている。

② 協約締結権のある職員

ア 具体的には、交渉で、勤務時間制度等の勤務条件のどの部分を決定しているか。運用の細部については、どのように決定しているか。

根幹となる部分を交渉により決定し、運用等細部については組合本部と事務レベルの協議を行い決定している。

イ 労働組合に加入していない職員の勤務時間その他の勤務条件は、どのようにして決定しているか。

加入、非加入に関わらず、同一の勤務条件としている。

(3) 人事委員会制度

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して認識しており、今後、勧告制度の存否次第では代替策の検討が課題になるものと考えている。

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)
- 協約締結権の付与のみに関わらず、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する。

(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)
- 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する。
- 例えば、給与改定において、人事委員会勧告制度に代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、民間給与の調査手法の確立や実施にかかるコスト増が懸念されるであろうし、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面も想定されるところである。

(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)
- ② その他の理由があれば自由記述

- (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。
現時点ではメリット、デメリットの双方を量りかねるため、どちらともいえない。
- (6) 今後の労使関係の課題は何か。
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いる。

6 労使交渉等の透明性の向上

(1) 公開状況

交渉の結果については、条例改正の際等に、必要に応じて公表を行うとともに、規定(条例・規則等)を公開している。

(2) 労使交渉の公開

公開は行っていない。