

ヒアリング項目（自治労川崎市職員労働組合）

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)

- *名称 自治労川崎市職員労働組合
- *設立 1946年5月27日
- *組織構成 川崎市役所（市長部局および教育委員会）で働く職員で構成
- *加入者数 約8,600名
- *組織率 約99%
- *連合体 川崎市職労、川崎病院労組、川崎水道労組、川崎交通労組、川崎市教職員組合幼稚園・高校部協議会で連合し「川崎市労働組合連合会」（略称 川崎市労連）を組織

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)

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）

- *交渉回数 4回（一時金交渉、給与改定等の節目となるもの）
 その他、必要に応じて随時、事務折衝・交渉を行っている。
- *時間 概ね1～2時間程度
- *人数 当局10名程度、市労連15名程度
- *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) 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

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。

***市労連で一括して交渉を行っている。職員団体、各労組の個別事項については、各単組による交渉を行っている。**

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。

***人事委員会勧告を尊重し、それに基づき市労連で交渉を行い決定している。**

ウ 人事委員会が設置されていない市町村にあつては、何を指標にしているか。

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。

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。

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。

イ 一般行政の職員の給与水準とどのような差があるか。

ウ 時系列で、給与決定プロセスはどのようになっているか。

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。

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。

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。

(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。

***市労連で一括して交渉を行っている。職員団体、各労組の個別事項については、各単組による交渉。**

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。
- 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。

(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。

***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、現状では必要であると認識している。**

- ② 今後の課題は何か。

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)

***労使自治の範囲と責任が広がり、労働基準法との適合性も高まる。**

(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）

***特に懸念すべきことは想定できない。**

(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、④**

② その他の理由があれば自由記述

***自律的労使関係の構築に寄与し、労使交渉の意義及び有効性が高まる。**

(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。

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。

***交渉の結果については、条例、規則、要綱等により定義付けられるものがほとんどであり、それらが川崎市のホームページで公開されているので、交渉結果として別途公開はしていない。**

(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。

(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。

以上

ヒアリング項目（川崎水道労働組合）

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)

- * 職員数 822 人
- * 労働組合加入状況 756 人 100%

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)

- * 水道局総務部

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)

- * 交渉回数・時間 随時
- * 交渉人員 組合側 12 人～14 人
- * 交渉テーマ 労働条件、給与、苦情処理、安全衛生、三六協定事項
- * 書面協約締結 第 6 章 (通則、任免・服務、給与・手当、安全・衛生・厚生、その他)
協約 : 2 本 協定 : 22 本

- (2) 交渉が合意に至らなかった場合、その内容と対応は。

- * 引き続き協議を行い、歩み寄れるよう努力する。

- (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。

- * 複数の組合はありません。

- (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

- * 市職員全体に係わる労働条件について市労連交渉とするが、水道局関係では単組が交渉を行い、協約を締結する。

- (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

- * 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

- 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。
- 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つては、何を指標にしているか。
- 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。
- 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。

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。
- * **協約締結権に基づく賃金・労働条件の前進**
 - イ 一般行政の職員の給与水準とどのような差があるか。
 - ウ 時系列で、給与決定プロセスはどのようになっているか。
- * **春闘要求→人事委員会勧告→賃金改定の申し入れ→市労連団体交渉（人事・労務）→局と団体交渉→労働協約**
 - 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。
- * **交渉により給料表変更**
 - 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。
- * **協定と予算にかかる取り組みについては、地方公営企業の労働関係に関する法律の第10条に規定されており、これに則って対応している。**
 - 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。
- * **同様の扱いとする。**

(2) 勤務時間その他の勤務条件

① 協約締結権のない職員

- ・ 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。

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。

* 時間外勤務・休暇・休憩・交替勤務

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。

* 同様の扱い

(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。

* 該当しない。

② 今後の課題は何か。

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)

* 労使交渉や協約により仕事が円滑に遂行されている。
交渉結果 (協約) について労使双方が責任をもって対応を図る。

(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）

* 特に懸念すべきことは、想定できない。

(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）

* ①～④の効果はある。

② その他の理由があれば自由記述

* ⑤（自由記述）の通りであるが協約締結権を有する労働組合の実感である。

(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。

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。

* 例規集などホームページで公表している。条例規約や予算などについては、地方公営企業法等の労働関係に関する法律第8条及び第10条の規定に則り対応しているものと理解している。

(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。

* 労使自治の原則に基づいた自立的な労使関係を築くことが求められる。地公労法第1条(目的)、第2条(関係者の責務)はこのような主旨が謳われており、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。

交渉結果(協約)の履行については、地公労法の定めに従って進めて行くことが重要である。さらに、公務における健全な労使関係の構築や公務員給与に関する理解を深めて社会的な合意

を形成することも極めて大切であり、そのために交渉結果である協約を公開することも一つの手段である。

(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。

* 行っていない。

以 上