

## ヒアリング項目（出雲崎町）

## 1 概況

- (1) 総人口 5,308 人 (H21. 1. 31 現在)
- (2) 一般職員数 68 人 (一般行政職 62 人、技能労務職 6 人)
- 〔 うち首長部局 非現業職員 50 人、現業職員 2 人  
教育委員会部局 非現業職員 6 人、現業職員 4 人  
その他企業職員等 6 人 〕
- (3) 予算、財務状況 H20 一般会計予算額 31 億 5 千 3 百万円 (人件費比率 15.8%)  
H19 決算 実質公債費比率 9.5%、将来負担比率 13.0%
- (4) 組合名称等 出雲崎町職員組合 (非現業+現業)  
S55.5 設立、H19.5 自治労加盟、組合員数 60 人  
(うち一般行政職 54 人、技能労務職 6 人)

## 2 当局の状況

労使、給与等勤務条件担当 総務課

## 3 平成 19 年度の労使交渉の状況

- (1) 交渉回数・時間 労使の交渉人員数  
2 回 (1 回目: 要求書提出、2 回目: 回答・交渉 30~60 分程度)  
組合側: 執行部全員、町執行部側 3 人 (町長、副町長、総務課長)  
交渉テーマ 給与、勤務条件、福利厚生等  
書面協定締結状況 書面締結なし
- (2) 交渉が合意に至らなかった場合、その内容と対応は  
要望については、単年のみ、継続のもの、過去からの懸案のものと多様な内容があるが、待遇改善に向けて一歩でも前進したいと言う協調した労使関係と思っており、継続事項として交渉しているものもある。
- (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。  
組合は、非現業、現業職員で組織する 1 団体のみ
- (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  
組合は、1 団体のため統一交渉となる。
- (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・・・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。

※ **小団体のため、一括交渉で行っている。**

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。

※ **国の制度的なものの決定、県・近隣自治体の動向、内規（昇給、昇任）等により、首長部局で決定している。**

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。

※ **人事院、県人事委員会、新潟市人事委員会の勧告内容、近隣市町村の動向等**

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。

※ **基本的には、国制度にない制度はない。**

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。

※ **給与削減措置は行っていない。（三役、管理職は削減措置あり）**

###### 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。

※ **協約締結権のない職員と同様**

イ 一般行政の職員の給与水準とどのような差があるか。

※ **適用給料表の差による。**

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。

※ **協約締結権のない職員と同様 一括要求書提出 ⇒ 回答・交渉**

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。

※ **協約締結権のない職員と同様 包括的な給与改善の議論が常となっている。**

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。

※ **協約締結権のない職員と同様**

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。

※ **正規職員は全員組合員。**

## (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。

※ **小団体のため、首長部局のみの一括交渉で行っている。**

### 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。

※ **協約締結権のない職員と同様の取り扱いである。(運転員、給食調理員、用務員のみ)**

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。

※ **正規職員は全員組合員。**

## (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。・・・**人事委員会の設置なし。公平委員会は一部事務組合で共同設置。**

② 今後の課題は何か。・・・**現状のとおり。**

## 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）

本町において、今後とも労使間の緊張関係の高まりは、余り考えられないが、勤務条件・待遇面等の決定においては、今以上に住民サービス最前線の職場と言うことを念頭に置き、住民目線での結果を考える必要があると思われる。

(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。

今後の検討経過により、協約締結権が付与されることがあるかもしれないが、自治体の大小により容易に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と思われる。

現状の「勧告」と言う制度に慣れ過ぎていると言うことになるかもしれないが、ギリギリ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っては、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、ゼロベースからの協約締結の事務労力を考えると今後のことが大変懸念される。

住民・議会に透明性、説得力を持つ勧告を基準としていることで、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、地域のバロメータ的な位置づけであったこともある。

労使が協約締結権で給与条件等を決定するとなると、財政基盤の弱い本町のような小規模自治体においては、職員給与が下がることになった場合、地域への影響、職員確保の課題が予想され、将来における安定した行政サービス提供において無視できない要素となる。

このようなことから、特に小規模団体においては、協約締結権の是非にかかわらず、交渉の前提条件となる情報(拠るべき基準)を国から提示してもらうなどの「制度設計」においては十分な考慮していただきたい。

(6) 今後の労使関係の課題は何か。

**労使交渉の重要性の理解、議会、住民目線、地域性を考えた交渉過程の検討が必要と思われる。**

#### 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。

**※ 毎年、町広報誌 4月号で組織役職等の公表、12月号で人事行政・給与等の状況を公表。町ホームページで公表**

(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。

**※ 現行の公表と同様に考える。**

(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。

**※ 一般住民の傍聴措置はとっていない。将来的に必要なになれば考えることになると思う。**

以 上