

ヒアリング項目（市町村）

出雲崎町職員組合

1 概況

財務及び予算状況

職員数

⇒ 職員数68人（一般行政職62人、技能労務職6人）

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）

⇒ 出雲崎町職員組合（職員団体）

組合員数60人（一般行政職54人、技能労務職6人）

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

- ・ 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）
 - ⇒ 交渉は年1回、概ね30分～1時間くらい。
 - 人員は8～9人（執行部全員）。
 - テーマは、賃金確定期における県本部統一要求と単組独自課題をあわせて作成。
単組の臨時大会で要求書の内容を確認し提出。
 - 書面協定は締結なし。
- ・ 交渉が合意に至らなかった場合、その内容と対応は。
 - ⇒ 翌年に持ち越し。
- ・ 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。
 - ⇒ 複数の団体はなし。
- ・ 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
 - ⇒ 複数の団体はなし。
- ・ 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
 - ⇒ 複数の団体はなし。

4 勤務条件の決定方法

(1) 給与

① 協約締結権のない職員

- ・ 給与に関する交渉は、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。
⇒ 複数の団体がないので単独一括交渉。
- ・ 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。
⇒ 市町村合併前の旧三島郡内（長岡市へ合併した旧町村）の水準で、それらの職員との均衡をはかる形で協議。
- ・ 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。
⇒ 国の人事院勧告を最低としながら、県人勧や県本部要求基準を参考にしている。
- ・ 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。
⇒ 導入していない。
- ・ 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なし。

② 協約締結権のある職員

- ・ 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。
⇒ 県内および旧郡内町村との比較・均衡で協議。
- ・ 首長部局の職員の給与水準とどのような差があるか。
⇒ 地方公務員の給与の実態から、平均給料月額・平均年齢・平均経験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。
- ・ 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一括交渉。要求書提出→回答→交渉。
- ・ 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一括交渉。要求書提出→回答→交渉。
- ・ 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一括交渉。要求書提出→回答→交渉。
- ・ 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。
⇒ 加入していない職員はいない。

(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、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。
⇒ 首長部局で一括交渉。

② 協約締結権のある職員

- ・ 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。
⇒ 首長部局で一括交渉。
- ・ 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。
⇒ 加入していない職員はいない。

(3) 人事委員会・公平委員会制度

- ・ 現状をどのように評価しているか。
⇒ 特になし（人事委員会は県および新潟市にしか設置されていない）。
- ・ 今後の課題は何か。
⇒ 特になし。

5 協約締結権付与の効果・懸念要素

【共通質問事項（アンケート項目）を挿入】

- (1) 協約締結権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。

(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。
- 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。

(懸念要素)

- 特になし。

- (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。

- ・ 付与したほうがよい → (3)へ
 - ・ 付与しないほうがよい → (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 その他に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。
- ・ (2)の(懸念要素)の中から該当する理由を選択(複数可)
 - ・ その他に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。
- ⇒労使協議・合意の上での決定事項と、議会の関係。
 - ・ 民間労使のように合意したことがすべてではなく、議会は勿論のこと、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がある。

6 労使交渉等の透明性の向上

- ・ 給与等に関する事項をどの程度、どのような方法で公開しているか。
⇒広報やホームページなどで周知・情報公開している。
- ・ 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。
⇒労使での協議のことであり、公開を積極的にするのはいかなものかと思うが、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、単組との事前の協議・合意が必要。合意の上で透明性を持たせること。

以 上