

国家公務員制度改革推進本部
労使関係制度検討委員会（第6回）
議事概要

1 日時

平成21年3月11日（水）13:00～16:10

2 場所

内閣府本府庁舎
地下1階講堂

3 出席者

（委員・50音順、敬称略）

学識経験者委員 稲継裕昭、今野浩一郎、岸井成格

労働側委員 金田文夫、福田精一、山本幸司

使用者側委員 佐藤正典、村木裕隆

（政府）

立花宏国家公務員制度改革推進本部事務局長、
岡本義朗国家公務員制度改革推進本部事務局長次長、
淵上俊則国家公務員制度改革推進本部事務局審議官、
駒崎源喜国家公務員制度改革推進本部事務局参事官

4 議事次第

- （1）開会
- （2）関係団体ヒアリング
- （3）その他
- （4）閉会

5 議事の概要

○ 岡山県知事より、全国知事会が実施した「協約締結権の付与に関するアンケート調査」（47都道府県の人事当局対象分）の結果について、資料2に基づき、アンケートの設問に沿って説明が行われた。最後に、以下のような発言があった。

- ・ 協約締結権の付与について、総じて慎重な姿勢が共有されているといえるかと思う。付与を直ちに否定するものではないが、公務員に対する住民の厳しい目を忘れてはならない。特に、知事、市町村長は、自らが住民の直接選挙により、その付託を受けている。また、議会とも良い緊張感を持

って、条例、予算を定めている。いわば、議会と住民に対し、二重に説明責任を負っている。まずは、透明性を労使交渉の公表などにより高めていく、労使双方の責任感を担保していくのでなければ、付与について住民の理解を得るのは難しいと思う。まして、人事院勧告、人事委員会勧告といった、依るべき基準が無くなる前提であれば、透明性の向上や、当事者の責任感の向上が、より強く求められると考える。

- ・ 基本権の問題は、公務員制度の根幹であり、慎重に議論すべき。特に地方公務員の仕事は、住民生活に直結していることを十分に考えるべき。また、地方の場合、多種・多様な任命権者がおり、また、職員の職種も多岐に渡っている。こうした地方の複雑性・多様性を踏まえた、慎重な議論をお願いしたい。

○ 以上の説明及び発言の後、以下のような質疑が行われた。

- ・ 座長より、資料では、問2①の「付与した方がいい。」の括弧書きとして、条件付き賛成、といった文章があるが、アンケートでこういう選択肢が有るわけではなく、問3の回答を踏まえて判断して書いたものか、との質問があった。これに対し、その通りである、との回答があった。引き続き座長より、今回は集計結果を頂いたが、団体名は伏せて結構なので、生の声を直接、委員限りで見せて頂けないか、との要望があった。これに対し、各委員に生の声を伝える工夫ができるか、全国知事会と検討したい、との回答があった。
- ・ 委員より、岡山県では、いかなる事項につき、どの位の回数の交渉を行っているか、との質問があった。これに対し、日数は、総務部対応分として、賃金確定交渉など適法交渉が19日、管理運営事項について要望を聞くものが7日、合計26日であり、この他に、部会と各部局の交渉など、相当の日数をかけている、時間数で言うと、例えば賃金確定交渉は、合計10回、のべ68時間あまりであり、特に今年度は、来年度から実施予定の大幅な給与削減の提示もあり、最終日は、私自身が出席し、午前10時から翌日午前3時半まで17時間余りを要した、地方財政が厳しい中で、7.3%という大阪府を上回る全国で最も厳しい給与削減を行っていることもあり、これだけの日数、時間を要している、との回答があった。
- ・ 委員より、協約締結権の付与については、現在では時期尚早という意見が総体的には強いということか、との質問があった。これに対し、私自身、付与を直ちに否定するものではないが、議論の前提として、権利拡充には、住民の理解が何より重要であり、労使交渉の公開により透明性を高めてい

く、人事委員会の基準が無くなる中での労使交渉のあり方や、議会と協約との関係などの諸課題の整理・解決が大前提である、との回答があった。

- ・ 委員より、資料では、協約締結権を付与した場合の懸念要素として一番多いのは、交渉に要するコストの増加と、労使間の緊張関係の高まりであるが、昔と比べると、成熟した労使関係が築かれていると思うが、今なお、こうしたことが想定されるのか、また、現在、国家公務員の基本権制約の代償措置として人事院勧告、人事委員会勧告があるが、実際は地方財政危機の中で、勧告が出ても半分以上の団体において給与カットが行われており、そういう中ではなおさら基本権を付与して労使交渉で給与を決定していくべきと思うがどうか、との質問があった。これに対し、労使交渉については真摯に対応しているが、今回のような議論になると、交渉がシビアになり、時間的にも人件費といったコスト面として厳しいものになるという懸念を、アンケートの中で言っている方がいる、また、人事院勧告制度の意義・重要性は重々、承知しているが、昨今の厳しい国・地方の財政状況、地方交付税が16年度に削減され、以来復元されず今日に至っている状況で、地方財政は非常に厳しく、立て直しのため協力頂けないかと、勧告制度の中でぎりぎりの交渉をしているところが増えている、首長自身が給与カットを行うのは当然だが、職員にも協力頂きたいと、厳しい労使交渉の中でお願いしている、給与カットは無い方が良いのは間違いないが、一定の期間だけ協力をお願いしているのが現状である、との回答があった。

- ・ 委員より、人事委員会勧告制度は、協約締結権制約の代償措置であり、7.3%もの給与カットを提案するのであれば、労働側にも基本権を与えて対等の立場で交渉を行うのが筋ではないか、との質問があった。これに対し、地方財政は深刻であり、本県の場合、財政再生団体に転落しかねない中で、人事委員会勧告制度の意義・重要性を十分承知しながら、危機的状況を回避するため、厳しいシビアな交渉を経て、今日の状況になっている、協約締結権の付与については、公務員制度の根幹に関わるものであり、公務員のあり方そのものから検討し、住民の理解が得られる公務員制度はいかにあるべきか、時間を十分にかけて真剣に議論することが必要、その際、労使交渉の公開により透明性を高めていくことが重要な論点になる、また、議会との関係はどうなるか、協約と法律・条例はどちらが優先するのか、といった論点を、クリアにする必要がある、との回答があった。

- 三重県職員労働組合中央執行委員長より、事務局が実施した「協約締結権の付与に関するアンケート調査」（47都道府県の職員団体対象分）の結果について、資料4に基づき、アンケートの設問に沿って、説明が行われた。最後に、資料3に基づき、以下のような発言があった。

- ・ 協約締結権については、賃金・労働条件について、第三者機関任せから、自治体労使自らの責任による決定に変化すること、対等な労使関係の構築に寄与すると考えられること等から、付与すべきと考える。
- ・ 協約締結権付与への懸念要素は無いが、交渉不調時の調整、議会との関係、当局が労使協議で確認した内容について履行義務を果たすべきといったことの位置づけの整理など、整理すべき課題はある。
- ・ 良好な労使関係を築くためには、民間の労使協議制の導入が重要であると考え、三重県では2000年から労使協議委員会を設置し幅広く協議しており、対等で信頼ある関係を築きつつあると、労使共に思っている。
- ・ 労使交渉等の透明性の向上については、給与等の勤務条件に関するものは一定程度、条例や規則で定められ、日常的に県の広報等で公開している、交渉過程は公開していないが、労使自治の原則に基づいた労使関係の構築が重要であり、支障が生じることもありうるので避けて頂きたい、なお、労使協議委員会は、原則公開で運営している。

○ 以上の説明及び発言の後、以下のような質疑が行われた。

- ・ 委員より、アンケート結果では、今後の労使関係の課題の一つとして、「地域の実情に即して勤務条件を決定」とあるが、どういう意味か、との質問があった。これに対し、推察するに、人事委員会勧告も、国の人事院勧告に左右されやすく、また、昨今、国からの当局に対する指導により、交渉内容が左右されがちである、それらに左右されずに交渉を進められることが重要という意味であると思う、資料の同じ箇所「総人件費削減と自治体財政危機の下で」とあるが、三位一体改革において交付税が削減される中で、県当局の財政マネジメント機能が失われつつあり、それが課題として捉えられているのではないか、との回答があった。
- ・ 委員より、資料では、「労使自治の原則に基づいた自律的労使関係制度の構築が不可欠であり、交渉過程が公開されれば、無原則に第三者の介入を招く」とあるが、具体的にどのようなことか、との質問があった。これに対し、私どもも公務員であり、人件費は税で賄われているため、県民に説明責任を果たすことは大事であるが、労使交渉の結果と現行の勤務条件の説明で理解頂けると思う、まだまだ工夫が不十分だということであればオープンにしていく努力は必要だろうと思う、公務員も労働者であり、基本権が与えられ、労働条件の改善に向け交渉が自由に行われるのが大事で

ある、一般論としてマスコミや一般の傍聴を認めると、その通り報道がされても受けとめ方は様々であり、組合批判を招くのではと懸念している、労使の使用者は一定部分は住民であると認識しているが、労使関係におけるメインの使用者は知事であり、知事に対する自由な交渉が権利として保障されるべきと考えている、との回答があった。

- ・ 座長より、各団体の回答そのものを、回答団体名を抜いた上で、各委員に情報提供して頂くことは可能か、との要望があった。これに対し、事務局と相談したい、との回答があった。

○ 東日本電信電話株式会社取締役総務人事部長より、資料5に沿って説明が行われた後、以下のような質疑が行われた。

- ・ 委員より、良好な労使関係を維持する上で大切にしていることは何か、との質問があった。これに対し、労組との間で、事業計画や将来的なビジョンについて意見交換を行う場を設けており、基本的には信頼関係がある、施策は会社の責任で推進することを理解頂いた上で、組合の意見は十分に聴くということをやっている、との回答があった。
- ・ 委員より、ヒアリングを通じて、各団体の当局から、協約締結権を付与する場合の懸念としてコスト増に対する不安が圧倒的に多い、必要なコストという見方もあると思うがどう考えるか、との質問があった。これに対し、当社は、合理化・効率化の歴史の積み重ねであり、実際に働いている人や組合が、会社の政策に理解が無いとスムーズに出来ない、労使交渉の結果としての効果と、交渉等の手間賃とどっちが高いかの比較をすれば、自ずと結論が出ていると思う、また、経営が厳しい時には、労働条件の切り下げが会社にとって必要となることもあるが、そのような時こそ交渉が重要、余りコスト論は考えたことがない、との回答があった。
- ・ 委員より、圧倒的にNTT労組の組合員数が多い一方で、組合員数が1桁や2桁の組合がいくつかあるが、どのように対応しているか、との質問があった。これに対し、賃金やボーナスについては、規模に拘わらず、会社提案は同じタイミングで行い、要望も同じタイミングで頂いており、取扱いに違いは無い、組織規模が違うので、交渉事項も違ってくるが、それは合理的な区別であると考えている、との回答があった。
- ・ 委員より、第三者機関によるあっせん、調停の実績が無いとの説明であったが、民営化により、何が変わったか、との質問があった。これに対し、賃金を自分で決められるようになったのが非常に大きい、電電公社時代は、

仲裁に半年かかり、決定後、清算するというのが、労使ともつらかった、自分で決められる分、人のせいにはできない、責任を持たないといけないということが違う、との回答があった。

○ NTT労働組合東日本本部事務局長より、資料6に沿って説明が行われた後、以下のような質疑が行われた。

- ・ 委員より、現状の労使関係は非常に良好であり、その要因は、各課題に関して徹底した労使交渉が行われていることであると推察するがどうか、との質問があった。これに対し、良好な関係だと思っているが、リストラを組合員にせまることもあり、緊張感ある関係であるとも思っている、様々な経営状況に関して様々な側面から関与できるから、組合員から理解を頂ける、昔の労働条件からすると今が良いかというとながしいが、相互に信頼関係をもってやっている、との回答があった。
- ・ 委員より、基準内賃金は、中央本部で交渉して決定しているとの説明であったが、中には地域会社があり、事業特性も違う会社があつて、なぜ本部で一括して出来るのか、また、基準外賃金は、会社によって違うのか、との質問があった。これに対し、そういう議論は往々にして組合員からもある、再編成後の社員交流は殆ど無いが、ケースによってはあるので、ベースの賃金はあわせておくという考えで対応している、再編成した当時と比べると少しずつ事業に合ったような賃金体系に変化しつつあるのは事実である、ベースは2つだけ賃金項目を合わせていて、その他は多少の自由度がある、との回答があった。

○ 独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構理事より、資料7に沿って説明が行われた後、以下のような質疑が行われた。

- ・ 委員より、13年1月に特定独法になり、見直しにより非特定独法となったが、その間、従来の給与決定とそれほど変わらないのではないか、との質問があった。これに対し、大きくは変わっていない、全国規模の組織であり、また、今までの経過もある、研究独法ということもあるが、日々の業務も変動しない、裁量労働性の導入などが、国と違う対応である、との回答があった。委員より更に、給与で独自に決めていることがあるか、との質問があった。これに対し、例えば育児休業は国の基準とは違ってやや手厚い、勤務時間も地域差を踏まえて異なっている、要望や現状を勘案の上、独自の対応もしている、との回答があった。
- ・ 委員より、労働三権が付与されたので独自に決めようという考えは労使

双方に無いのか、との質問があった。これに対し、基本的には人勸や国家公務員準拠と説明したが、細かい点については独自の対応を行っている、将来的には様々な対応も考えていかざるを得ないと思う、現在のところ基本は準拠で、基本以外の部分ではいろいろ自主的な対応をしている、との回答があった。

○ 全農林労働組合書記長より、資料8に沿って説明が行われた後、以下のような質疑が行われた。

- ・ 委員より、資料にある効果は特定独法化によるものだと思うが、非特定化による効果は、との質問があった。これに対し、目標や計画を定め、評価を受けるといったように、法人そのものが良い仕事を求められ、雇用と労働条件に影響して、裁量労働制についても協議していい仕事をしようと前向きな形になった、との回答があった。委員より更に、特定独法から非特定独法になったことによる労使関係の変化はどうか、との質問があった。これに対し、争議権を付与され本当の組合になったと賃金の要求はするが、運営費交付金の壁があり、なかなか前進は無い、労働時間や休暇では、幅が広がり働きやすくなった、との回答があった。
- ・ 委員より、資料では、農業に関する記述がメインだが、予算的にメインの業務は何か、との質問があった。これに対し、食糧自給率の向上の観点から、非常に幅広い研究を行っている、例えば、機械や種など、基礎的な学問から実用的なものまで研究している、との回答があった。委員より更に、食糧自給率の向上がメインテーマと考えて良いか、との質問があった。これに対し、その通りである、との回答があった。
- ・ 委員より、独立行政法人が連合体を組んで当局と交渉するとの説明であったが、それぞれが特性を活かし個別交渉を行っても良いのではないか、との質問があった。これに対し、国と同様、各法人間で人事交流を行っており、労働条件は平準化したほうが良い、また、我々としては連携して労働条件を底上げしようという意図もある、との回答があった。

○ 会津若松市長より、全国市長会が実施した「協約締結権の付与に関するアンケート調査」（92市の人事当局対象分）の結果について、資料9に基づき、アンケートの設問に沿って説明が行われた後、最後に、以下のような発言があった。

- ・ 自治体の首長としては、協約締結権の付与について、具体的な内容が見えない中で、「どちらともいえない」と「付与しない方がいい」の回答が

多い。懸念される課題が払拭される検討をお願いしたい。

- ・ 特に地方公務員の基本権のあり方は、地方公共団体は住民に身近で多様な行政を担っていることから、付与対象職種や制度設計を考える必要がある、地方は職種、任命権者とも多様である、また、住民の代表たる議会との関係が大事である、地方の実情を踏まえた検討をお願いしたい。
- ・ 地方公共団体で人事委員会を設置している団体は限られており、多くは均衡の原則に基づき、勧告を参照して決定している、今後、人事委員会のあり方や均衡の原則、給与条例主義がどうなるのかか重要である、地方団体の規模は千差万別であり、個別の自治体では情報収集や分析が出来ない、そのため、基準や代替を求める声が多い、また、交渉のルールづくりの声も多い、住民への説明、十分な準備期間についても、検討をお願いしたい。

○ 以上の説明及び発言の後、以下のような質疑が行われた。

- ・ 座長より、調査結果は、アンケート調査に対する具体的な回答をそのまま掲載しているものか、との質問があった。これに対し、その通りである、との回答があった。
- ・ 委員より、日本はILO第87号条約及び第98号条約を批准しており、ILOから、日本の公務員の労使関係は条約に反し、是正すべきところがあると言われていることについて、全国市長会として議論したことがあるか、無ければ、市長の意見はどうか、との質問があった。これに対し、全国市長会ではあまり議論されていない、地方自治体は、給与改定は人事委員会勧告を根拠とし、不況になってからも労使間の協議で給与の減額などに取り組んできた経過がある、今回のアンケートで付与について「どちらともいえない」という回答が多かったのは、付与した場合、どういう根拠をもって給与を改訂するのか、財政力が強い団体は人材が集まり、厳しいと集まらなくなるのではないか、労使交渉がまとまるのか、といった不安感があり、それが反映されているのではないか、との回答があった。

○ 会津若松市人事課長より、資料10に沿って説明が行われた後、以下のような質疑が行われた。

- ・ 委員より、協約締結権付与に関する多数の懸念を説明頂いたが、労働条件の中で、最も関心があるのは賃金であり、その決定根拠が必要である、現在根拠となっている人事院勧告が無くなるとコストもかかる、というのが意見の中心か、との質問があった。これに対し、勤務条件としては勤務

時間もあるが、やはり大きいのは給与である、現在、人勸がその決定の基準であるが、これが無くなる場合、何らかのオーソライズされた基準が必要かと思う、との回答があった。

- ・ 委員より、委員会の議論は、ともすれば国家公務員に焦点をあてがちになるが、30万人の国家公務員に対して地方公務員は300万人である、ただ今、地方都市の実情を説明頂いた、こういう論点を一つずつ議論していく必要がある、との発言があった。
- ・ 委員より、人事委員会勧告が、給与決定基準として住民から理解を得ているとの説明だったが、勧告と関係なく議会で給与削減が決められる実態が随所であり、代償措置が形骸化していると思うが、どう考えるか、との質問があった。これに対し、市民や議会は、中立第三者が調査の上行う勧告を代償措置として一定の理解をしている、会津若松市も、3年3月、2から8パーセントまでの間の給与カットを行った、これは財政危機という別な観点からのカットであり、勧告を尊重しながらというものである、そういう意味で一定の理解を得ているということである、との回答があった。

○ 自治労会津若松市職員労働組合副執行委員長より、資料11に沿って説明が行われた後、以下のような質疑が行われた。

- ・ 委員より、先ほど当局の説明において、給与は、人勸に準拠していることで住民の納得を得ている、労使交渉の結果ということでは納得を得られない可能性がある、労使交渉だと給与が下がる可能性がある、との説明があったが、どう考えるか、との質問があった。これに対し、何らかの基準は必要だと思う、それに基づき労使交渉を行った成果として書面協定がなされると思う、その基準が市民に認知されることで議会の場でも納得を得られる、こうした基準を研究し作る必要があるのではないか、との回答があった。更に委員より、県や全国レベルの基準か、また、民間の調査機関のものを使うのか、との質問があった。これに対し、我々は人事委員会勧告に準拠しているので、地域的な基準が必要かと思う、との回答があった。
- ・ 委員より、基準があっても、あくまで交渉であるから、基準を上回ったり下回ったりすることもありうるということか、との質問があった。これに対し、論理的にはあるかと思うが、今までの状況からは人勸を上回ってプラスすることは無いので、今後も同じだと思う、との回答があった。

○ 事務局より、事務局が実施した「協約締結権の付与に関するアンケート調査」（92市の職員団体対象分）の結果について、資料12に基づき、アン

ケートの設問に沿って説明が行われた。説明後、委員より、次のような発言があった。

- ・ 総じて各自治体における個別労使関係は良好な関係にあると思われるが、いくつかの問題点が労使関係に影を落としているのではないか。
 - ・ 第一に、地方公務員全体が人勤体制のもとにあるが、ここ10年近く人勤とは無関係な賃金・労働条件の切り下げが各地で行われ、代償措置としての人勤制度は、著しい機能低下の状態にある。第二に、国からの一方的な指導が行われ、自治体労使の創意工夫を阻んでいる。第三に、「管理運営事項」を盾に組合からの協議要請を拒む使用者や、労使の合意事項を覆す議会が増加し、職員のモチベーションを低下させている。
 - ・ このような状況の中で、今回のアンケートでは、「責任ある労使関係」「労使のパートナーシップ」「地方の現場実態に応じた労使関係」等を求める意見が多数寄せられている。地方財政が厳しさを増し、公共サービスの確保も困難になっていることを踏まえ、労使が、国や第三者機関に頼らず、協議・意見交換を行い、双方の責任において、賃金を含めた職員の働き方を決定していくことが求められている。労働協約は、労使双方に対する拘束力が強く、こういった労使関係を法的に担保するものとする。
- 以上の説明及び発言の後、座長より、資料では、回答がまとめてあるので、生の回答を見せて頂けないか、との要望があった。これに対し、事務局より、全国市長会の調査結果のような形で、回答団体名が分からないような整理は可能かと思う、関係団体と相談したい、との回答があった。
- 次回会議については、残された団体からのヒアリングと、今後の具体的な制度設計に向けた検討の進め方について議論を行うこととし、日程は調整の上連絡することとされた。また、委員より、事務局に対し、労働側の委員が出席できる日程調整について特段の配慮を頂きたい旨の発言があった。

以 上

<文責：国家公務員制度改革推進本部事務局（速報のため事後修正の可能性あり）>