

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)

平成21年3月11日(水)
13:00～16:10
内閣府本府庁舎地下1階講堂

○今野座長 それでは、時間ですので、第6回の労使関係制度検討委員会を開催いたします。

きょうは我々のほうがちょっとすかすかなんですけれども。こちらが。高橋座長代理と青山委員と諏訪委員と森委員がご欠席です。それと、国会等の関係で委員の方がちょっと出たり入ったり、今日、事務局もしますけれども、気にせず集中していきたいというふうに思いますので、よろしくお願いします。

それでは、前回に引き続いて今回も関係団体のヒアリングを行います。前回同様、大変短いんですが、1団体当たり15分ということでやっていきたいというふうに思います。

それでは、お手元の資料のですね、前回もそうです、資料1というのを見てください。今日はこれに沿って進めていきたいというふうに思いますので、よろしくお願いします。

まず、47都道府県の人事当局に対するアンケート調査の結果についてでございます。

お越しいただいているのは岡山県石井正弘知事、堀井巖総務部長のお二人にお越しただいております。

短いんですが、10分程度で説明いただいて、5分程度質疑応答をさせていただきたいと、思います。お手元にある資料2に沿ってお話をさせていただきたいというふうに思いますので、見ていただきたいと思います。

それでは、よろしくお願いします。

石井岡山県知事 ご紹介いただきました岡山県知事の石井正弘と申します。私は全国知事会の総務常任委員会の委員長並びに道州制特別委員会の委員長等を拝命しているわけですが、本日は知事会を代表いたしましてこのように意見表明をさせていただく機会を与えていただきました。厚く御礼を申し上げる次第でございます。

それでは、失礼でございますが、着席のままご説明をさせていただきたいと、思います。

早速でございますが、お手元でございます緊急アンケートの集計結果、これを中心にご報告を申し上げたいと存じます。調査期間、回答団体等々はそこに最初に記述しているとおりであります。

それでは、順次、かいつまんでご説明申し上げますけれども、まず問1でございます。これにつきましては、1ページ目が協約締結権を付与した場合の効果、そして2ページ目のほうに、続きといたしまして、今度は逆に付与した場合の懸念要素について尋ねたということでございますが、実はこの回答は次の問2の回答別に問3から5において再度出てまいりますので、ここでは説明を省略させていただきたいと、思います。

それでは、2ページ目の問2をご覧くださいと思います。協約締結権付与についての考え方でございますけれども、これにつきまして考え方を聞きましたところ、そこがございますとおり、「付与した方がいい」というのが4団体、ただし、条件つき賛成など、必ずしも積極的な賛成ではないと。それから、「付与しない方がいい」という回答が10団体、そして「どちらとも言えない」というのが32団体ということで、1団体につきましてはいずれも回答がなかったということでございます。

資料の3ページの間3をご覧くださいと思います。問3は、「付与した方がいい」と答えられました、4団体でありましたけれども、その団体に対しまして理由をお尋ねしたわけであります。その結果、そこにございますとおり、①にございますように、「労使関係に良好なコミュニケーションが」云々等々、①、③、⑤となっておりますけれども、特にその他のところをご覧くださいと思うんですが、下の2つでございます。「民間並みの降任、降格、給与決定などの勤務条件の弾力化やその決定の迅速化を目的とするならば、付与した方がいい」とか、あるいはその下の、最後でございますが、「公務員制度改革と一体かつ総合的に実施されるのであれば意義あるものとする」といったことで、先ほど申し上げましたとおり、いわば条件付きのような理由ということで回答をいただいているということでございます。

それでは、4ページ目の問4ということでございますけれども、今度は逆に「付与しない方がいい」というふうにございますけれども、これは10団体あったわけでございますけれども、その懸念要素から選出する形で理由を尋ねたところであります。その結果、まず①でございますけれども、「労使間に緊張感が高まり、行政サービスに影響を及ぼすおそれがある」、あるいは②、「交渉に要するコストが増える」と。それから③、人件費増ですね。仕組みが変更されるわけでありますから、「人件費増を招くおそれがある」。こういったような意見が多いということがこのデータで伺えるところであります。

それでは、資料の5ページのほうでございますが、問5ということでご覧いただきたいと思います。今度は「どちらともいえない」という団体、32団体あったわけでございますが、そちらに理由を尋ねたところであります。一番上にございますとおり、その中で29団体の方々の理由といたしまして、協約締結権付与の職員の範囲、どこまでの職員の方々にこの締結権を与えるべきなのかと。いろいろ職種等があるわけですが、そういうこととか、あるいは交渉・締結事項、さらには予算、議会との関係、それから交渉不調の場合の調整方法等、こういったものが「現時点では明らかになっていない状況であり、これらについて具体化しながら方向性を決めていくべき」であると、こういうご意見、これが最も多かったということがここで記されているということでございます。

続きまして、資料の6ページになりますが、問6というところをご覧くださいと思います。今後の労使関係の課題ということで聞きましたところ、上の2つでございますが、まず「良好な労使関係の構築」という、これを述べられた方、それから次の「労使関係の透明性の向上」、これが11団体といったようなことで、こういったところが多いということがお分かりいただけるかと思っております。

それから問7、その他（自由意見）ということでございますが、この中でも非常に多い意見は一番最初にありますような意見でございまして、「労働基本権の問題は、公務員制度の根幹に関わる」といったようなこと、あるいは「十分時間をかけ、慎重に検討していくべき」、あるいは「住民の理解が得られるようにすべき」、こういったことを述べられた方が非常に多いということがうかがえるわけでございます。

以上、簡単でございますけれども、この緊急アンケートの結果につきまして概要をご報告申し上げた次第でございますが、緊急アンケートの結果というものをご覧いただきますとお分かりのとおり、47都道府県の知事部局においての見解でありますけれども、総じて協約締結権付与につきまして、慎重な姿勢が共有されていると、このように言えるかと存じます。協約締結権の付与そのものを直ちに否定するものではないところでありますけれども、地域の行政運営をあずかる立場からいたしますれば、公務員に対する住民の非常に厳しい目があるということを忘れてはならないと思います。

特に私も知事、そしてまた市町村長さん、いわゆる首長の方でありますけれども、知事、市町村長は自らが住民の直接選挙によって負託を受けているということ、それから同時に、地方議会の議員の皆さんも同じく選挙によって選ばれておるということでありまして、知事、市町村長はそういった面で地方議会ともよい緊張感を持って条例とかあるいは予算を定めていくということ、そういう意味におきまして、住民に対し、また議会を通じて住民に対し、二重に住民への説明責任を背負っているということ。したがって、まずは労使交渉の公表などによりまして透明性を高めていくと。そして、公務に携わる労使双方の責任感を担保していくということではなければ、この協約締結権の付与につきまして国民、住民の理解を得るといことがそもそも難しいのではないかと考えるものでございます。また、人事院勧告とか人事委員会勧告と、こういったいわゆる中立的第三者によつての拠るべき基準というものがなくなるという前提でありますれば、透明性あるいは当事者の責任感といったものはより一層強く求められるというふうに考えているものでございます。

いずれにいたしましても、労働基本権の問題は公務員制度の根幹にかかわるものであります。公務員のあり方そのものから始まりまして、十分な時間をかけて慎重に議論をしていくべきでありまして、特に地方公務員の仕事というのは、ご承知のとおり住民生活に直結しているということを十分認識すべきであると考えます。

なお、地方では都道府県、市町村など多種多様な団体があるところでございまして、首長以外にも教育委員会あるいは公営企業管理者など、多様な任命権者がいるところであります。また、職種につきましても、一般行政のほか、教育、福祉あるいはごみ収集など多岐にわたっているところでありまして、本庁以外に事務所や各種施設があまたあるということもあるわけでございまして、こうした地方の複雑性あるいは多様性を踏まえられました慎重な議論というものをぜひお願いをいたしたいと、このように存ずる次第でございます。

以上、私のからの意見表明とさせていただきます。ありがとうございました。

○今野座長　ありがとうございました。

それでは、ご質問お願いをいたします。

私のほうから技術的なことをちょっとお聞きしていいですか。先ほどの2ページ目の問2のところ、「付与したほうがいい」というところの括弧書きですけれども、条件つき賛成とかいう文章がありますよね。これはアンケートではこういう選択肢がないので、こ

のただし書きというのは、その次のページの間3を踏まえて判断されて書かれたというふうに考えればいいですか。

○石井岡山県知事 先ほどもちょっと触れさせていただきましたけれども、ご指摘のとおりでございます。問3の例えば一番下にあります2つのような意見が付与されているわけでございますから、これはいわばこういった条件的な理由をつけていらっしゃるということでございますので、こういった条件が成就できれば付与したほうがいいというふうにとれるということ、そういう意味におきましては条件つき賛成といったような整理、分類になろうかということで括弧書きに記させていただきました。

○今野座長 しつこいようですけれども、確認ですけれども、アンケートではただ問2の①にマルと、こういうことですね。

○石井岡山県知事 アンケートにおきましては、①、②、③、どれかにマルをつけてくださいとなっておりますから、数字はこうなっております。

○今野座長 わかりました。

それではよろしく申し上げます。ご質問があれば、どうぞ。

○村木委員 知事会代表ということで、せっかく知事さんがいらっしゃっているのも、もしよろしければ岡山県の労使交渉の実情というか、先ほどからも議論になっておりますが、コストということが一つの議論なので、その労使交渉でどういうことを対象にやっているのか、あるいは回数とか時間とかですね、そういうことをもしお教えいただければありがたいと思っております。差し支えない範囲で。

○石井岡山県知事 じゃ、よろしゅうございますでしょうか。岡山県での組合交渉にどの程度の日数、時間を費やしているかというお尋ねでございますが、日数につきましては、いろいろ賃金確定交渉等々、いわゆる適法交渉で19日、それから執行体制等の管理運営事項につきましても要望を聞くという場を設けておりまして、これが7日間、合計年間26日、交渉等に費やしているところでございます。それから、大体これは人事当局であります総務部が対応したものでありますけれども、そのほかにも組合の中いわゆる部会がありまして、部会と各部局が交渉しているものもございます。さらに、各交渉ごとに事前の協議、折衝も行っております。こういったものも含めると相当な日数を費やしているということが言えようかと思っております。

次に、時間数でありますけれども、最も長時間を要しておりますのは賃金確定交渉でありまして、今年度、合計10回の交渉を行っております。延べ68時間余りを要しております。特に今年度につきましては、来年度から実施予定ということで交渉に臨みましたが、大幅な給与削減というものを提示したということもございまして、最終日には私自身が交渉に臨んだところでございますが、その際は午前10時開始でございまして、終了いたしましたのが日付が変わって翌午前3時半ごろでございまして、妥結に至るまで17時間余りを要したということがございましたが、今回、県といたしましても地方財政が非常に厳しい中で大幅な給与カット、7.3%ということで、大阪府が非常に厳しいわけですが、それを上回

る全国で最も厳しい給与削減ということで合意に至ったという背景もございましたけれども、これだけの日数あるいは時間を要しているということでございます。

○今野座長 よろしいですか。

ほかにございますか。どうぞ。

○岸井委員 条件つきいろいろあるんですけれども、時間を十分かけるべきだという言葉を変えると、見出し的にいうと、現時点ではまだ時期尚早という空気がやっぱり総体としては強いということでしょうね。

○石井岡山県知事 私自身ですね、協約締結権そのものを付与ということを直ちに否定するというものではございませんけれども、ただ、先ほどもちょっと申し上げましたとおり、議論の前提といたしまして、権利を拡充するためにはまずは住民の理解、これを得ることが何よりも重要でありますので、労使交渉の公開等によって透明性を高めていく、そして人事委員会勧告といった、こういう抛るべき基準がなくなる中での労使交渉のあり方、それから一番我々が懸念しておりますのは、先ほど来申し上げております、協約にかかわります条例とか予算を審議する議会、この議会との関係、こういったことなどの諸課題、これをまず整理、解決をするということが一つの大きな前提になるのではないかというふうに私自身は考えているところでございます。

○今野座長 よろしいですか。

じゃあ、福田委員、どうぞ。

○福田委員 時間の関係もございますので簡単に申し上げたいと思いますけれども。今、知事さんがおっしゃったように、これは全体のアンケートの結果ですから全部が全部ということにはならないと思いますけれども、1つお伺いしたいのは、懸念要素で一番多いのがコスト論と、それからもう一つは労使の緊張関係が高まるという回答が多いんですけれども、私は、昔からいうと、ある意味では成熟した労使関係をそれぞれ時間の経過とともに築き上げてきているんじゃないかというふうに思っているんですけれども、実態としてはやっぱりこういうことが想定されるんでしょうかね。

それからもう一つは、今もお話ございましたように、今、国家公務員の労働基本権制約の代償措置のいわゆる人事院勧告というのはあるんですけれども、地方でも人事委員会勧告というのがあるわけですね。けれども、実態からいうと、知事さんがおっしゃったように、地方財政危機の中で人事委員会勧告が出ても、結局それとは別個にというところが私の記憶でも全国でもう半分以上そういうふうになっているというふうに承知しておりますけれども、やっぱりそういう中ではなおさらのこと、労働協約締結権、そういうことをちゃんと付与して、労使交渉でもってやっていく方向がより当たり前ではないかという感じがするわけなんですけれども、そこのあたりはどうなんでしょうかね。

○石井岡山県知事 どうも失礼いたしました。

私どもは今まで労使交渉を真摯に、誠実に対応していると、こう承知しているところでございますけれども、今回のような議論ということになりますと、どうしてもコスト面に

おきまして交渉、締結に至るまでの交渉が非常にシビアなものになってしまっていて、その結果、非常に時間的にもあるいは人件費といったような、そういうコスト面としてもかなり厳しいものになってくるといって、そういう懸念があるということ、アンケートの中でもそういうことを懸念要素として1つおっしゃっておられる方はおられるわけでございます。

それから、私どもは人事院勧告制度、このことの重要性、意義というものは重々承知をしているわけでございますが、昨今の厳しい国と地方の財政の問題がある中で、特に地方交付税等が財源調整あるいは財源保障機能、これを期待しているにもかかわらず、16年度大幅に削減され、しかもそれがずっと削減といましようか復元されないまま今日に至っておりますというところで、地方財政、さまざまな要因もあって、非常に厳しい今局面に立ち至っているというのが実情でございます。そのため、人事院勧告制度の意義、重要性を十分承知をしながらも、本当にやむを得ない思いで、その勧告制度の中で地方財政再建のため、立て直しのために協力をいただけないかという、こういう考えのもとでぎりぎりの交渉をさせていただいているところが、今ご紹介いただきましたとおり、昨今は非常に増えてきているということでございますし、また、我々首長自身は当然のことでございますが、それを職員の皆さんにもぜひ協力をいただきたいということで、厳しい交渉をする中で今ご紹介いただきましたようなことになっているのではないかと考えております。本当に、これはないほうがいいことは間違いないわけでございますが、期限つき、一定の期間だけ協力をさせていただけないかということで、ぎりぎりの交渉をされておられるその結果が今のようなお話になっているものと承知をしているところでございます。

山本委員 福田委員が質問した2点目とほとんど重なるんですが、人事委員会勧告制度は労働基本権を制約している代償措置として位置づけられていると。にもかかわらず、それが勧告どおり実施されないで、7.3%もの賃金カットを使用者側が提案をすると。ならば、労働側にも労働基本権を与えて、その上で対等の立場でそういう議論をされるのが筋ではなかろうかというふうに私などは考えるのですが、知事はその点につきまして見解はいかがなんでしょうか。

○石井岡山県知事 一部回答がだぶるわけでございますが、先ほど来申し上げておりますとおり、本当に地方財政は今深刻な、危機的な状況に立ち至っているところが数多くございます。本県におきましては特に借金の比率が高かったということで、最近では県債残高もずっと減ってきているところでございますが、日々の収入と支出の関係からいって、財政面が厳しくなって、このままでいくといわゆる財政再生団体転落の危機が出てきたと。こういったようなところから、先ほど来申し上げておりますとおり、人事委員会勧告制度の意義とか重要性ということとは十分承知をしながらも、ぎりぎりのそういう危機的な状況を回避するために、交渉の中で、厳しい交渉でございましたけれども、理解を得るということで今日に至っているわけでございますが、しかしながらまた一方、先ほど来お話のございますように、これに対してこのような協約締結権を付与するといったようなことについてどうかということになりますと、これはもう非常に労働基本権そのものの大きな問題

でありまして、公務員制度の根幹にかかわるものであろうかと思えます。したがって、公務員のあり方そのものから始まって、十分な時間をかけて慎重に議論して、繰り返になりますけれども、あくまでも住民の視点に立って、住民の理解が得られるような、そういう公務員制度、これがどういう形が望ましいのかということを経験を十分にかけて真剣に議論をしていかなければいけないというふうに考えているところでございますが、住民の理解を得るためにはやはり労使交渉の公開等によって透明性を高めていくということが非常に重要な論点になってくるのではないだろうか。

それから、これもだぶりますけれども、議会との関係におきまして、首長さんと議会との関係でそれが今後どうなっていくのだろうか、その対応はどちらの意思が優先するのか、協約の内容に優先するのかといったような大きな課題もありますので、こういった点もクリアをしていく必要があるのではないかとこのように考えております。

○今野座長 それでは、そろそろ時間なので終わりたいと思うんですけども、1つだけ私のほうから。できれば、お願いかな、検討していただきたいんですけども、ここでの議論、都道府県の生の声を我々が理解をして、それで現場に合ったものを考えていこうじゃないかという趣旨だと思うんですね。今日、これ集計したものをいただいたんですけども、元を見せてもらえるって可能ですかね。つまり、生の声を我々直接読んでみて、ああそうかということを経験をできればすごくいいかなというふうに思うんですけども、まだ答えていただかなくても結構ですので、あるいは県の名前が出ちゃいけなかったら消しても結構ですから、何かそういう生の声が我々に伝わるような情報提供が可能かどうかというのはご検討いただけますか。

○石井岡山県知事 この緊急アンケートをやる前提として、名前を伏せてということでのアンケートに応じていただいたということもございまして、そういった経緯からいたしますれば、ちょっと知事会ともしっかりと議論してみないと今のことにつきましてお約束することはなかなか今の段階では難しいのかなと。

○今野座長 我々は名前は興味ないですもの、極端なことを言うと。これで概括的に整理はされていますけれども、その下にある生の声ってどんな声なんだろうかなというのが我々としても認識しておいたほうがいいかなというふうに思いますので。

○石井岡山県知事 それは、今の委員限りということではよろしゅうございますですか。

○今野座長 もちろん、もちろん。

○石井岡山県知事 あっ、そうですか。じゃ、前提が前提だったもので、ちょっと今の段階では即断しかねますけれども、何らかの方法で委員の先生方になるべく我々の生の声をお伝えできるような工夫ができるかどうか、ちょっと検討させていただきたいと思えます。

○今野座長 よろしくお願ひします。

それでは、時間、大分オーバーしたんですけども、ありがとうございました。

(石井岡山県知事ほか退室)

(大西三重県職員労働組合中央執行委員長ほか入室)

○今野座長 それでは、次は職員団体に対するアンケート調査の結果についてお話をいただきます。

三重県職員労働組合の大西康文中央執行委員長さんにおいでいただきました。

時間はよろしいですね。お聞きになっていますね。10分ぐらいでやっていただいて、5分ぐらい質疑を受けて。よろしくをお願いします。

○大西三重県職員労働組合中央執行委員長 ご紹介いただきました三重県職員労働組合の大西と申します。どうかよろしくお願いをいたします。

時間も限られているようですので、早速ですけれども資料に沿ってご報告をさせていただきます。

まず、今日は中心的には協約締結権付与に関するアンケート調査の結果の報告ということでございますけれども、私ども三重県職員労働組合の概要も含めてご報告をということで事務局のほうからお話をいただいておりますので、まず私ども組合の概況を資料3に記載させていただきました。

1949年の12月に結成をいたしました。構成は、三重県庁で働く職員で構成をしております、組合員数は約4,400名、組織率約97%ということで、あと県立病院あるいは企業庁で勤務しています三重県病院事業庁労働組合、三重県企業庁労働組合と連携しながら組織運営を行っているところであります。なお、自治労の傘下の都道府県職労で構成をいたしております県職共闘会議という組織がございますが、その東海地連選出の幹事県に今年当たっております、その立場で今日は出席をさせていただきました。

それで、まずアンケート調査の結果についてでありますけれども、資料4をご覧くださいければというふうに思っています。先ほど言いました県職共闘の幹事という立場でございますので、代表という形には決してなり得ませんけれども、一員という意味でご報告を申し上げたいと思います。

資料4にありますように、調査期間が2月6日から20日までということで、調査対象は47都道府県の職員団体でありまして、回答はすべてから寄せられております。回答の中身でありますけれども、問1の協約締結権を付与した場合の効果、懸念要素についてでありますけれども、まず効果にかかわる部分ですが、ご覧をいただきましたとおり、もう数は申し上げませんが、選択肢のそれぞれに○印がつけられておりますし、さらにその他ということで36団体から種々の意見が寄せられているところであります。意見の内容については同趣旨のものはまとめて整理をさせていただきますけれども、例えば「給与等の勤務条件について、労使自治の範囲が広がり、第三者機関任せでない、自治体の事情に即した、労使自らの責任による決定に変わる」、こういった回答であったり、あるいは「協約は当局を法的にも拘束するため、当局の履行義務が確保され、信頼関係のある良好な労使関係が構築されるとともに、安心して働ける職場づくりにつながる」、こういった回答が寄せられているところであります。

一方、懸念材料についてでありますけれども、2団体ほど懸念ということでその他のと

ここで挙げていただいておりますけれども、残り45団体はすべて「特段の懸念はない」というふうに回答をいただいているところであります。

次に、問2番目の協約締結権付与についてどのように考えるかという項目でありますけれども、対象団体のすべてが「付与すべき」というふうに回答をしております。その理由としては、設問の1にありました、効果で示されたものとほとんど同様でありますけれども、その他の意見ということで「労働基本権は、憲法28条で定められた労働者の権利であり、公務員であっても保障されるべきである」、こういった意見であったり、あるいは、人勧とは別個の賃金カットが行われ、基本権制約の代償措置としての人勧制度がもう既に機能していない、こういったことも意見として挙げられておりました。

問6番目の今後の労使関係の課題についてでありますけれども、少しめくっていただかなきゃならんと思っておりますけれども、「職員の勤務条件決定について、政府などの「指導」・「干渉」が強まっており、地域の実情に即して、自律的な労使関係のもとで勤務条件を決定し、住民サービス充実への協議などを図ること」が重要、といった意見であったり、あるいは「仕事にやりがいを感じることでできる職場環境の実現」や「住民サービス充実への職員の熱意」のためにも、「一方的な上意下達主義ではなく、労使が一定の信頼関係のもとで自律的に交渉等を行うことのできる環境を構築することが重要」と、こういった意見が寄せられていたところであります。

あと、最後に問7のその他の意見、提言というところで、これもご覧をいただいたとおり多くの意見が寄せられているところでありますけれども、具体的な例を少し申し上げますと、「協約締結権付与で議論が終了するのではなく、争議権を含めた労働三権を回復させてはじめて対等な労使関係が実現する」、こういった意見であったり、「協約締結権の拡大には賛成であるが、労使間で決定された事項が議会により覆る懸念があり、当局による労働協約事項の履行責任を明確に位置付け」るべきだと、こういった労働協約が付与された場合のいろんな調整すべき事項といえますか、こういった項目についてもたくさん意見が寄せられていたところであります。

アンケートの概要については以上でございますが、詳細はまた改めて資料をお読みいただきたいというふうに思っておりますけれども、いずれにしましても、47団体ともに協約権の付与を求めているという、そういう実態がアンケートで明らかになったというふうに思っているところであります。

あと、また元の資料3のほうへ少しお戻りいただきますけれども。事務局のほうから、三重県職労として協約締結権付与に関する意見、それから労使交渉の透明性の向上に関しでの考え方をということでございましたので、少し報告をさせていただきますけれども。

私どもとしましても、協約締結権については、賃金、労働条件の決定について、第三者機関任せから自治体労使が自らの責任によって決定をすると、こういったものに変化をするということで、対等な労使関係の構築に寄与すると、こういったこと等から付与すべきだというふうに考えているところであります。

懸念要素は特になくありませんけれども、整理すべき課題としては何点かあるのかなというふうに思っています。例えば交渉不調時の調整といいますか、地方労働委員会等でのあっせんがありますとか調停をどういう形で進めるのかとか、あと議会との関係というふうに記載をさせていただきましたけれども、先ほども出ておりましたけれども、これは当局がやっぱりきちっと労使協議で確認した内容について履行義務なり責任をきっちり果たすべきだというか、そういう位置づけの整理、それからやっぱり良好な労使関係を築く、あるいは民間でも進められておりますけれども労使協議制の導入の検討というか、こういったものも考えていくことが重要ではないかなというふうに考えています。三重県では実は2000年から労使協働委員会と、こういったものを設置しながら、労使が幅広い分野で協議をする仕組みというのをつくってございまして、対等・信頼の労使関係が築けてきているというふうに、これは労働側だけでなく労使双方で認識をしているというふうに思っています。

労使交渉等の透明性の向上についてでありますけれども、給与等に関する事項の公開方法ということでもありますけれども、いずれにしても、給与、労働条件にかかわる分野というのは、一定議会での条例、規則等々、あるいは日常的に県職員の給与水準等々についてホームページなり県の広報等で公開をしております。ただ、労使交渉の過程については公開をしていないのが現状であります。労使交渉の過程を公開するのかどうかという議論についてでありますけれども、これについては労使自治の原則に基づいた自律的な労使関係の構築が不可欠であろうというふうに思っておりますし、公開をすることによって一定の齟齬も生じることも懸念をされますので、このことについては避けていきたいというのが私どもの認識であります。ただ、先ほど申し上げました労使協働委員会については原則公開という形で運営をさせていただいているところであります。

簡単ではありましたが、とりあえず求められておりました報告について終わらせたいと思います。よろしく願いいたします。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは、ご質問いかがですか。

○稲継委員 それでは、二、三点ご質問します。

1つは、資料4のほうの中で、ちょっと教えてもらいたいんですが、5ページの間6のところと主要な回答要旨の1つ目で、「現在、行革推進法に基づく」云々とありまして、3行目に「地域の実情に即して、自律的な労使関係のもとで勤務条件を決定し」とあります。この「地域の実情に即して」というのは、具体的に言うと何を指すのかというのを教えてもらいたいというのが1点目です。

それから、次は資料の3の三重県さんのほうのところでもありますけれども、労使交渉等の透明性の向上のところと、2つ目のマルのところと、労使交渉自体の公開については避けるべきであるという結論がありまして、その理由として「労使自治の原則に基づいた自律的な労使関係の構築が不可欠である」と。交渉プロセスを公開すれば、「第三者の介入

を招いたり」ということがあります。この「第三者の介入」というのは一体具体的には何を想定し得るのかということが1点と、これに関連して、労使自治の原則というものは確かにそうなんですが、ここで言う「使」は、一次的には総務部長とかあるいは知事さんかもしれないませんが、最終的には使用者はというのは住民だというふうに考えますと、住民の理解を得るためには労使交渉のプロセス自体も公開すべきだというのが多くの住民さんの声だと思うんですけども、それについてはどのように考えたらいいかということについてお教えてください。

○大西三重県職員労働組合中央執行委員長 すみません。1点目の「地域の実情に即して」というのはどこを指しておっしゃっているか、ちょっと聞き取りにくかったものだから。

○稲継委員 5ページの一番上の3行目です。

○大西三重県職員労働組合中央執行委員長 分かりました。

すべて回答された団体から背景を伺ったわけではありませんけれども、推察といいますか、恐らくそういうことだろうと思えますのは、例えばですね、少し人事委員会勧告の状況が変わってまいりましたけれども、我々の立場からしますと、県の人事委員会の勧告も国の人事院の勧告動向にどうしても左右されやすい、こういったこと、あるいは、これは昨今国からのやっぱりいろんな指導という中で、当局に対してそういう要請が来ておりますけれども、そういったものに左右されがちな実態がございますので、このことについてやっぱりきちっとそれぞれが、特に県当局、我々で言えば知事サイドがそういったものに左右されないで議論が進められるというか、そういうことが重要だろうという、そのことを指しているんだろうというふうに思っていますし、回答要旨の1番の中に「行革推進法に基づく総人件費抑制と三位一体改革による自治体財政危機」ということが枕言葉に書かれていますけれども、恐らく国から行革推進法が出される以前から地方ではかなりのウェイトで職員数の削減であったり取り組んできているという実態がありますし、三位一体改革は評価はいろいろですけれども、私ども自治体のほうからすると地方交付税なり地方財源が減らされている一方で、ですから県の当局にもやっぱりそういう面での財政マネジメント機能というのがなくなってきたんじゃないかと。そういう意味では、個別のそれぞれの自治体がやっぱり責任を持って行えるような体制にしていくべきだというのが労使関係の課題ということにとらえられているんだろうと思っています。

それから、もう一点いただきましたのは労使交渉の透明性の向上ということでしたけれども、おっしゃるとおり、私どもも公務員という立場でありますし、人件費がそういう意味では税で賄われているという、そういった観点から、きちっと労働組合としても住民、県民の皆さんに説明責任を果たしていくということは、極めて大事なスタンスであろうというふうに認識をしています。ただ、そのことをやっぱりきちっと労使交渉の結果がこうであったとか現行の給与条件がどうだということをご報告するというか公開をしていくということでご理解がいただけるんじゃないかなと。まだまだ工夫が不十分だということでは

あれば、そういったあたりの公開といいますか、オープンにしていくという努力は必要だろうと思います。

ただ、質問は第三者は何かということですがけれども、正直一般論として申し上げて、私どもはまだ公開をしてやっているわけではありませんので想定になりますけれども、ただ、それ以前に私どもも公務員とはいえども労働者でありますから、労働基本権がやっぱり与えられるべきだという認識のもとに、我々自身が労働条件の改善に向けて、労使交渉が自由に行われるということが、保障されるということが、極めて労使対等の原則からも大事なことだろうというふうに思っています。あと、じゃあ第三者は何かということですがけれども、一般論として、マスコミの皆さんに入っていたり、あるいは一般傍聴を認めていくということになってきますと、場合によっては、そのとおり報道がされたりしても、どうしてもその受け止め方というのは一般の住民の皆さんもさまざまだろうと思いますし、そういう意味では一般の住民の皆さんから「組合は何をやっているんだ」と、あるいは逆のこともあると思いますけれども、そういったことを招くのではないかというのがやっぱり懸念をしているところであります。

ですから、確かに労使の「使」は一定部分、住民の皆さんを認識するということは先ほど申し上げたとおりですがけれども、当面の労使関係というのは私どもでいうと対知事との関係になってくると思いますし、そこでのやりとりが自由に行われるということは労働者の権利としてやっぱり保障されるべきではないかなというふうに私自身は思っているところです。

○今野座長 ほかにございますでしょうか。

よろしいでしょうか。

それでは、私、先ほど岡山知事をお願いをしたんですけれども、これは今日、まとめた資料をいただいたんですが、生の声って我々読めますかね。そういう資料提供はしていただけますかね。

○大西三重県職員労働組合中央執行委員長 今ここで私の一存でははかりかねますけれども、何も問題はないと私は思っていますので、また事務局のほうとも相談した上で。

○今野座長 先ほども言いましたけれども、この県の職員団体の、この県というのは我々は興味ないので、ですから生の声自身を知りたいので、そういうことで。

○大西三重県職員労働組合中央執行委員長 ですから、回答県は抜いた上で。

○今野座長 もちろん。

○大西三重県職員労働組合中央執行委員長 具体的な生の声をとということ。ただ、私自身は一向に差し支えないというふうに今認識していますけれども、ちょっと。

○今野座長 ご検討ください。

○大西三重県職員労働組合中央執行委員長 はい、分かりました。

○今野座長 それでは、終わりたいと思います。ありがとうございました。

(大西三重県職員労働組合中央執行委員長ほか退室)

(中川東日本電信電話株式会社取締役総務人事部長ほか入室)

○今野座長 それでは、次は民間企業の人事当局からのヒアリングです。

今日お越しいただいているのは、東日本電信電話株式会社の中川裕取締役総務人事部長でいらっしゃいます。

それでは、10分ぐらいお話しただいて、5分ぐらい質問をさせていただきます。よろしくお願いいたします。

○中川東日本電信電話株式会社取締役総務人事部長 NTT東日本の総務人事部長をしております中川と申します。よろしくお願いいたします。隣におりますのが、私の下で労務部門の責任者をしております關と申します。よろしくお願いいたします。

それでは、早速でございますが、事前に提出させていただきました資料がお手元におありかと存じますので、それに基づきまして、補足も若干加えさせていただきますながらご説明をさせていただきますと存じます。

まず、会社の概要でございます。組織としましては、本社、それから17の各県に支店がございます、社員数は5,850名ということになっております。東日本の県ごとの情報通信業務を担当しております。

財務状況でございますが、資本金は3,350億円ということで、営業収益が1兆8,689億円、これは19年度の決算でございますが、ちょっとつけ加えさせていただきますと、非常に競争が厳しくなっております、このところずっと減収が続いているというのが経営上の悩みでございます。またさらに、経常利益674億円ということになっておりますが、この中で営業活動に伴って生み出される利益である営業利益というのは450億円ということでございまして、これもピーク時は900億円ぐらいございましたんですが、もう半減ということになっております。私ども持株会社が株主でございますので、そこに株の配当をしなければいけないんですが、配当ぎりぎりというところの利益を辛うじて今確保しているという状況であります。

当社の労働組合でございますが、NTT労働組合、95.5%程度の社員を組織化しておりますが、それ以外に記載のとおり5つの組合がございます。

それで、会社のほうの労使関係に関する担当部局、それから労働条件を決定する部局というご質問ですが、労使関係の担当部局は隣におります關がやっております総務人事部にあります労務部門がございます。約10名ほどで運営しております。それから、給与等労働条件を決定する部局というのは、ここにありますように、同じ総務人事部の中に企画部門というのがありまして、ここは人事とか給与の制度を持っております。それで20名弱でやっております。それから、厚生部門というのが、ここは福利厚生制度、医療なんかも含めてですが、社宅ですとか年金ですとか安全労働ですとか健康管理とか、こういったものを担当しておりますが、これが10名強の組織になっております。それで、基本的にはここで、本社ですべてこういったものを決定しているということでもあります。

19年度の労使交渉の状況でございますが、これはちょっと一概になかなか申し上げにく

いところがございます。基本的には労働条件に関する事項をテーマとして扱っております。時間、回数というのはその都度といいますか、必要に応じて実施しておりますので、年によって大分違いますし、そういうことでございます。大体10名程度、労使ともに交渉委員をもともと決めておりますので、関係の交渉委員が出席をして実施しております。先ほど言いましたが、労働条件にかかわる団体交渉は本社で扱っております。それから36協定の締結でありますとか、それから勤務時間の管理でありますとか、そういう非常に現場の実態的なところにつきましては支店で扱っているケースもございますが、ほとんど本社でやっているということでございます。

それから、次のページでございますが、労働協約の締結状況と。これも、組合が幾つかございますので、組合によって若干違いますが、一番多数のNTT労働組合との間では43の労働協約がございます。交渉のそもそもの基本のルールでありますとか、争議協定でありますとか、そういう基本的なルールでありますとか、あるいはサービスですか賃金ですか、いわゆる労働条件にかかわるようなもの、そういったものを中心に43の協約がございます。

それから、交渉が不調だったときはどうしているんだという問いでございますけれども、当然交渉でございますので1回で妥結することが必ずしもあるわけではありませんが、繰り返し交渉するというのを基本にしておりまして、妥結、合意に至るまで交渉を積み重ねていくというのを基本に対処しております。民営化以降、私ども60年にNTTが民営化されましたが、それ以降、あつせんですとか調停ですとか、そういったところに持ち込んだ、持ち込まれたというケースはございません。そういう状況でございます。

それから、具体的な労働条件の決定方法というご質問でございますけれども、給与とそれから次のページで勤務時間等ということで2つに分かれておりますけれども。

まず給与でございますけれども、先ほど申し上げましたように、本社で一括して交渉しております。各支店で給与に関する交渉をしていることはございません。

それから、給与水準は基本的にどのような考え方で決めているんだと。業績で変動することもあるのかというご質問でございますが、もちろん財務状況は先ほど冒頭申し上げましたように非常に私ども今しんどいことになっておりますので、決定に当たって大きな要素ではございますが、労働条件は必ずしもそれだけで決めているわけではございませんで、これから先どうなるのかとか、周囲はどうかとか、あるいは社員の意欲とかモチベーションはどうかというふうなことも全部考えまして、総合的に交渉をし、決定しているということでございます。あえて申し上げれば、特別手当、ボーナスはやはり会社の業績に連動するというのが基本でございますが、月例賃金につきましては、業績ももちろん財務状況もございまして、やはり働き方とかチャレンジの仕方とかということに非常に影響が出ますので、どちらかという業績以外の要素というのをかなり重きを置いて決めているということだと思っております。

それから、時系列で給与決定プロセスはどうなっているんだということでございます。

れども、給与につきましては、その後のサービスなんかもそうなんですけれども、会社から提案するケースというのとそれから組合側から要求が出て交渉するというケースと2つございます。会社から提案するケースというのは、人事制度とか給与制度そのものをこのように直したいと。最近の動きでいえば、年功的な仕組みからなるべく成果とか業績に連動した形に直したいというようなことを会社のほうが提案をし、それで団体交渉をするというようなことが挙げられます。それから、組合から要求があるケース、これは典型的なのが春闘なんかの交渉でございますけれども、これは今ちょうど春闘が佳境になっているんですが、今年も2月の中旬ぐらいに労働組合のほうから特別手当ですとか賃金の要求をもらっておりまして、今団体交渉をしているということでございます。

それから4つ目が、民間企業に移行してから給与水準が上がったか、下がったかというお話があるんですが、これは必ずしも民営化したから上がったとは思っておりません。大体、産業全体の動向とほとんど同じような形で、私どもの賃金水準というのは大体同じように連動して動いているというふうにご理解いただければと思います。先ほど申し上げましたようないろんな要素を勘案しながら、その都度交渉して決定しておりますけれども、結果として言えば、全産業の大体上がっていく感じとほとんど同じような動きかなというふうに思います。

それから、交渉でどの部分を決めているんだと。運用の細部についてはどうしている、あるいはその配分交渉というのがあるのかというお問い合わせですが、基本的には団体交渉で給与の基本的な体系もそうですし、実際にだれが対象になるのかとか、どういう手順で払うんだとか、そういうようなことの細部まで決めております。それを団体交渉の中で決定しております。それから、いわゆる配分交渉というのは、多分まず原資を決めて、それを妥結した後、あとはどこにどういうふうに割り振るかというのを後で交渉するという仕組みだと思うんですが、最近、もともと月例給与の交渉というのはやってないですが、いわゆる原資を決めてその後決めるという仕組みはとっておりませんで、最初の団体交渉からどの部分に何をやるんだという交渉をいたしますので、いわゆる配分交渉の概念というのはちょっとないというふうに思っていた方がいいのではないかと思います。例えば、2年前に実は私ども扶養手当とか成果手当というのを一部変えたんですけども、これは例えば第2子以降の子供に幾ら積むんだとか、配偶者に対しては幾ら積むんだというようなことを、そこまで議論して決めております。それから、成果手当というのは、成果、業績に応じて手当を積むという話なんです、その場合にはこういう業績を上げた人には幾ら積むと、こういう業績の人にはあんまり積まないとかって、それはいろんな議論があるんですが、そういうようなことまで交渉で決めておりますので、原資の後の配分という概念ではないということでございます。

それから、協約で給与に関する事項をどの程度定めているかというのと、これは体系から支給の基準まで、いつ在籍した人間には払うけれども、この在籍した人間には払わないとか何分の1払うとか、それから評価を支給に加えておりますので、評価の期間はこれだけ

だとか、途中で転職してきたやつはこういう具合に評価するんだとか、そういったことも決めています。

それから、労働組合に加入していない職員の給与はどのように決定しているかという部分は、これは就業規則等の社内規程を変えまして、それを適用するというようにしております。

それから、最後のページですが、勤務時間その他の労働条件、これも基本的には本社で一括してやっております。

それから、勤務時間制度等のどの部分ということになれば、基本的にはすべてでございます。全国に拠点がございますが、全国ごとにバラバラというわけにはいきませんので、一括して団体交渉をして決めております。

それから、勤務時間その他の労働条件に関する事項をどの程度かというのも、例えばこういう休暇というのはこういう人間が対象になるとか、その場合の賃金はこうだとかっていうふうなことも含めて決めております。

それから、同じように勤務時間についても、加入していない職員について就業規則等の社内規程を直して適用するという方法をとっております。例えば、最近でいうと、在宅勤務をやろうという動きがあるんですけども、これについても、例えば始終業をどうやって認識するのかとか、上司にどういう報告をするのかとか、その場合、使うネットワークはこういうものであるとか、セキュリティーはこうやってますとかっていう、そういうふうな議論も交渉の中でやっています。

それから、最後に労使交渉等の透明性の向上というところですけども、これは先ほど公務員の方々のお話でしたが、私どもはやはり社員に対してどうやってディスクロージャーするかということが大事だと思っておりますので、基本的にその労働条件に係る社内規程あるいは協約の内容というのは、社内報、ホームページ上で閲覧できるようにしております。

それから、労使交渉に関する事項、結果が社内規程の見直しに反映されれば、それを社員に対して公開をしております。過程については必ずしも公開はしてございませんが、ある意味、これは次の組合のお話の中にあるかもしれませんが、やはり交渉から妥結に至る経過というのは気になるというか、組合としても重視しているところだと思いますので、そういうところは労働組合は労働組合としてのある意味ではディスクロージャーの考え方でやっているというふうに思っておりますが、会社としてはその過程については余りオープンにはしていないということでございます。

全体として以上でございます。

○今野座長 ありがとうございました。

それでは、ご質問をお願いします。じゃあ、山本委員、どうぞ。

○山本委員 良好な労使関係を維持していく上で大切にされていることがあれば、一、二、端的で結構です。

○中川東日本電信電話株式会社取締役総務人事部長　そうですね。ここであえて触れていませんけれども、例えばNTT労組との間では経営協議会という仕組みがありまして、当社の事業計画でありますとか大きな将来的な中期的なビジョンでありますとか、そういったことについての意見交換の場というのは準備しております。基本的には信頼関係がきちっとあるという前提で、もちろん、なおかつその施策というのは会社の責任において推進するということを理解し合った上で意見を、組合という立場からの意見があれば幾らでも聞きますということで事前にその辺のやりとりというのをやっているということかもしれません。

○今野座長　どうぞ。

○福田委員　今まで何回かヒアリングした中で、圧倒的に公務部門の、それも使用者側の意見として多いのはコスト論なんですけれども、私は労働側委員ですから、いわゆる便益と費用という両面があって、それからコストもいわゆるコスト必要論というものもあるというふうに思っていますけれども、いわゆるコスト論についてどうとらえられているのかということが1つ。

それからもう一つは、今の概況のいただいた中身を見ますと、NTT労働組合が圧倒的なんですけれども、1桁から2桁のその他の組合も幾つかあるわけでございまして、日常的な交渉とかそういうのはどういう対応をやられているのか、そこもちょっとお願いしたいんですけれども。

○中川東日本電信電話株式会社取締役総務人事部長　2つ目のご質問でいえば、もちろん組織の規模などが大分違いますから、対象となる扱うべき事項も大分範囲が変わってまいりますので。ただ、例えば賃金の問題ですとかボーナスの問題ですとかということについては全く規模にはかかわらず、会社が提案する場合には同じタイミングで提案しておりますし、要求もほぼ同じ時期に、中身はいろいろ違うケースがありますけれども、もらって交渉をするというふうなことで、取り扱い方に違いはないと思っております。ただ、全く組合員が所属しない仕事に関するようなこともございますので。規模が大分違いますから。そういう場合にはちょっと対象になるかならないかという違いが出てくることはございますが、それは合理的な話だと思っております。

最初のご質問ですが、コスト論というのは団体交渉とか労使対応にかかわるコストということでございますか。当社の事業は基本的に、これは電電公社時代からそうですけれども、非常に機械化が次々と進み、合理化・効率化施策というのを次々やってきている歴史の積み重ねだと思っております。このこと自体は、やはり実際に働いている人たち、それを代表している労働組合というのがきちんと理解をしてくれて、会社の政策に理解をした上で協力し合う関係ができていないとスムーズにできないと思っておりますので、それで生み出された結果としての合理化効果というか経営に対する改善効果とそれから実際に交渉とかにかかった手間賃とどっちが高いかという比較をすれば、おのずと結論は出るんじゃないかとは思っております。それは事業の特性としても言えることなのかもしれ

ませんが、やはり何かを、そういう人を動かすとか、場合によっては非常に経営が厳しいときには残念ながら労働条件を切り下げなきゃいけないようなこともございますけれども、そういったときの交渉というのはやはり極めて大事な話ですし、そのこと自体が会社の経営にいい方向に動くものだと確信しておりますので、余りコスト論ということは考えたことがありません。

○今野座長 よろしいですか。

○岸井委員 確認のためですけれども、さっき民営化後、調停やあっせんは一切過去ないということですが、ざっくばらんに言って、公社から民営化されて、基本権には何が一番変わったと言えるんでしょうかね。

○中川東日本電信電話株式会社取締役総務人事部長 当事者能力ができたということだと思います。賃金を自分で決められるようになったというのが正直言ってとても大きいです。団体交渉で決裂してというか、電電公社時代はまともらずに、必ず仲裁裁定に持ち込んで、最後は半年ぐらいたってから決めていただくというのが実態でございまして、さかのぼって清算しましょうみたいなルールをずっと続けてまいりまして、それがやはり非常に当事者としてはつらかった印象があります。やはり民営化した最初の年に労使が両方で交渉で賃金を決めることができたというのは、私はまだ当時は非常に若い係長ぐらいの時代でしたけれども、非常に印象的に受けとめておりますし、逆に言うと、その分責任を持たなきゃいけないんだろうなと。人のせいにはできないということだと思っておりますけれども。そこがやっぱり違うんじゃないかと思えます。

○今野座長 それでは、いいですか。

それでは、時間ですので。ありがとうございました。

(中川東日本電信電話株式会社取締役総務人事部長ほか退室)

(柴田NTT労働組合東日本本部事務局長入室)

○今野座長 それでは、次は民間企業の労働組合からのヒアリングです。

お越しいただいているのは、NTT労働組合東日本本部、柴田謙司事務局長さんです。

それでは、10分ぐらいお話しただいて、5分ぐらい質問をさせていただきます。お願いします。

○柴田NTT労働組合東日本本部事務局長 NTT労働組合東日本本部で事務局長をしております柴田と申します。よろしく申し上げます。

それでは、座って説明をさせていただきたいと思えます。説明する時間が短いということでございますので、簡潔に申し上げたいと思えます。

まず、組織構成から説明させていただきます。私ども、昔は全国電気通信労働組合、全電通というところではございましたが、1999年にNTTの再編成ということがありまして、それに伴いまして1998年、1年前にNTT労働組合という名称に変更してスタートしております。お手元の資料の別紙1に現在の組織構成がありますけれども、昔はNTT1社でしたから、中央本部というところの下に地方本部という、各それぞれ北海道、東北という

単位でありましたけれども、今は企業別本部という形になりまして、持株本部、データ、ドコモとかいう形、私はこの中の東日本本部というところから今日は参っております。今こういう形になっているというのが現状であります。

それと、組合員数でございますが、基本的にはオープンショップ制ということでありまして、資料の1ページの一番下に組織人員割合というところがありますけれども、多くはNTT労組の組合員になっておりますが、非正規労働者も含め、あとその他の労働組合も若干ありますので、そういったところ全体を合わせると組織率自体は87.04という形で、正社員に限ると99.何がしの組織率になっています。

2ページ目の上段に組織人員数というのがありますけれども、中央本部が55人というのは専従役員と職員の数でございますので、これはちょっと除外していただいて、それぞれの会社、東日本本部から持株まで私ども専従役員、それからそれも含めた、組合員も含めてこういう構成になっております。

それで、財務状況はここに記載のとおりであります。

それで、2項の当局の状況ということで、会社側との対応の場という設問に対してですが、別紙2にそれぞれの交渉ルール、交渉の形式というか、図の2に説明をさせていただいております。NTTグループは持株会社を頂点にしまして、先ほど言った東、西、ドコモ、データ、コミュニケーションズ、その他の会社がありますけれども、それぞれの会社に対して中央本部というところが交渉委員会を労使間で設けております。私ども企業本部というところは、私でいえばNTT東日本との間の交渉ルール、それからNTT東日本の傘下に子会社が多数ありますので、そこの関係の交渉委員会というのを設けております。あとは図に記載のとおりの内容になっております。

団体交渉の中で対応する事項ということで(2)に記載をさせていただいておりますが、主に賃金、勤務時間、福利厚生労働条件について扱っております。労使間で合意した事項について労働契約として締結をしております。また、その労働条件を議論することだけではなかなか全体的な動向というのがつかめないということでありまして、経営の基本戦略とか決算、事業計画など重要な事項について意見交換を行う場として経営協議会というのを設けております。

続きまして、3ページのところでございますが、3項の労使交渉の状況はちょっと割愛させていただきます。4項の労働条件の決定方法についてご説明をさせていただきます。

給与につきましては、賃金交渉について、これで、設問自体は本局で一括して行っているかということでございますが、先ほど申し上げた中央本部というところと企業本部というところで権限を分けて取り組んでおりまして、中央本部というところは社員、組合員の基準内賃金と言われるベースになる賃金について取り扱っております。私ども企業本部というところは基準外賃金のところ、扶養手当ですとか単身赴任手当、その他諸手当について取り扱っております。当然、そういったものを取り扱う際に中央本部、企業本部、それぞれが会議とかそういう場を通じて連携はしているということでありまして。

それから、給与水準についてですけれども、当然我々として世間相場ですとか地場賃金水準、生計費を参考に各社に要求しております。今、春闘のさなかでございますが、団体交渉を行いまして賃金改善に取り組む場合もあるということで、最近はほとんど、経営状況が厳しいということもありまして、なかなか要求ができるような状況にはないということでもあります。

それから、③の給与決定プロセスですが、基本的には人事制度の基本枠組みということを論議した上で、この人事制度の枠組みに基づいて賃金制度を議論するというようにしています。当然合意したものについては協約化を図ると。査定につきましては、当然組合が介入できる余地はありませんので、会社の判断でやっているということになります。

④の民間企業に移行してからの給与水準が上がったかということでございますが、1985年に民営化してから、当然合理化ということがまずあって、こういうことについてコスト改善というのを、当然我々の雇用にもかかわる課題でございますから、そういうコスト改善を図りながら、春闘結果に基づく賃金改定をやってきたということになります。ただ、2000年以降ですが、規制緩和等々ありまして、接続料の値下げ、こういうことによって東日本、西日本というのはなかなか経営不振になりまして、賃金改定はほとんど行われていないという状況でございます。あと、付言するなら、2002年に退職再雇用制度というのを導入してまして、これに伴って各都道府県を所管する地域会社に雇用された社員につきましては、地場賃金をベースとした賃金水準になっているということで、雇用と賃金ということのどっちが大事だということのアウトプットとしてこういうふうなせざるを得なかったという現状であります。

⑤でございますが、給与制度のどの部分を決定しているのかということについては、当然団体交渉で論議してすべて決定をしているということでもあります。

協約のところに関してですが、資格等級、成果給、各種手当の賃金テーブル、対象者の基本ルールを定めております。

それから7つ目は、労働組合に加入していない職員の給与ということでございますが、私ども事業所の過半数を占める労働組合の交渉結果により決定されておりますが、加入していない社員につきましては、就業規則等の社内規則の見直しによって同様の労働条件が適用されることになっております。

勤務時間、その他労働条件につきましても、今とほぼ同じような中身でやっております。

最後の労使交渉の透明性の向上ということに関してですが、どういう方法で公開しているかということに対しましては、交渉の争点については、案件にもよるんですが、当然議決機関、大会とか委員会、それから諮問会議というのは、先ほどの企業本部が8つありますので、そういった委員長の皆さんなり私ども事務局長が集まる会議の中で論議して、一つの方向感みたいなものを決めていると。あと、当然職場との対話とか、そういったことによって一つの方針をまとめるという所作をとっております。あとは、それぞれ連絡文書を出したり、NTT労働組合の新聞が家庭直送でありまして、そこにいろいろな交渉の状

況だったりということについて組合員の皆さんに周知をさせていただいております。

あとは最後の設問でございますが、公開についてどう考えるかということで、交渉の結論、労働協約ですとか団体交渉記録というのは当然非公開にする理由はないと思っております、これはオープンにすべきだろうと思っておりますが、交渉模様については余り公開をしてしまうと本音でしゃべれないんじゃないかなと思って、実のある結論にならないという可能性があると思っておりますので、非公開にすべきじゃないかなというふうに考えております。

少し雑駁でございましたが、私からの説明は以上にさせていただきます。ありがとうございました。

○今野座長 ありがとうございました。

それでは、ご質問。どうぞ。

○金田委員 先ほど会社側からもお話をお伺いさせていただきましたけれども、私伺った範囲では、現状の労使関係ですね、非常に良好な状態なのかなというふうに推察をいたしましたけれども、そのところの原因といいますかね、要因といいますか、そのところは、私、今お話を伺っても、非常に徹底した各課題に関する労使交渉が行われていると。そのことが非常によい労使関係をつくっておられるのかなというふうに思ったんですけども、その辺のところの、若干抽象的ですけども、お考えがあればお聞かせいただきたいと思っております。

○柴田NTT労働組合東日本本部事務局長 では、お答えさせていただきます。

そんなに変な関係性ではないと思っておりますが、ただ、やはり先ほど言ったようにいろんなリストラを迫ることを組合員にやっているということでございますので、そういう意味では、良好というか、緊張感あるような対応をやらせていただいているかなと思っております。いろんな経営状況に関していろんな側面から関与することができるから、組合員にも当然説得というか理解をいただいたりすることもできると思っておりますので、そういう意味では腹を割っていろんな議論を会社との関係ではしているのかなというふうに思っておりますが、今組合員の置かれた状況、昔の労働条件からすると今がいかどうかと言われるといろいろありますが、いずれにしてもそういう労使信頼関係の中で相互に議論しながらやらせていただいているというところでございます。

○今野座長 私からちょっといいですか。先ほどのご説明では、基準内賃金、基本的な賃金は中央本部で交渉するとおっしゃってましたよね。でも、中には地域会社があるし、事業特性もみんな違う会社があって、何で本社で一括して基準内賃金の交渉ができるんだろうかと思ってお話を聞いていたんですけども。さらに、基準外賃金は各会社でやっているということは、会社によってみんな違うというふうに考えていいんですかね。どうぞ。

○柴田NTT労働組合東日本本部事務局長 私、この間まで中央本部におりまして交渉部をやっていたから、そういう議論が往々にして組合員のほうからあってですね。ただ、なぜベースを維持するというのは、やはり再編成したので社員の交流というのはほとんど

ないんですけれども、ケースによってはそうせざるを得ないパターンもありますので、ベースの賃金だけは合わせておこうというような考え方で対応しております。ただ、ご質問にあったとおり、当然事業をやっているところと交渉するのは私どもは今企業本部でございますので、やっぱりそういう意味では、再編成した当時と今を比べると、少しずつ事業に合ったような賃金体系に変化してきているというのは事実でありまして、ただベースのところだけは、今2つだけ賃金項目を合わせていて、あとはもうほとんど自由と言ったらちょっと語弊がありますけれども、多少はフリーハンドでやらせていただいているということになります。

○今野座長 ほかにございますか。どうでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、終わりたいと思います。ありがとうございました。

それでは、休憩にしましょう。10分間休憩します。少し予定より遅れていますよね、5分ぐらい。でも、10分間休憩ですので、35分から始めたいと思います。

(休 憩)

○今野座長 それでは、再開をいたします。

次は非特定独立行政法人からのヒアリングです。まず、人事当局からヒアリングをいたします。

今日いらしていただいているのは、長いんですよ、農業・食品産業技術総合研究機構の篠田幸昌理事と辻島正明統括部総務審議役でございます。

5分ほどお話しいただいて、10分ほど議論させていただければと思います。よろしくお願ひします。

○篠田独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構理事 それでは、早速でございますけれども説明をさせていただきたいと存じます。ご紹介をいただきました独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構総務担当理事の篠田でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

お手元のほうに資料を差し上げておりますので、適宜それを使いながらご説明をさせていただきますと存じます。

1 ページからでございますけれども、私ども、先ほど名前が長いというお話もございましたが、農業・食品産業技術総合研究機構という法人でございます。独立法人、何種類もございますけれども、いわゆる試験研究独法と言われているカテゴリーに入る独立行政法人の一つということでございます。ペーパーのほうにございませぬけれども、沿革のほうを少し申し上げますと、平成13年4月に12の国立の研究機関を統合・再編しまして独立行政法人になりました。その後、さらに統合等を経まして、平成18年の4月に非特定の独立行政法人になったというわけでございます。ですから、それまでは特定の独立行政法人であったということでございます。それから、そういう統合の経緯もございまして、後で申し上げますが、職員数がやや多うございまして、約3,000名おります。それから、事業の展開地も全国的にやっております、北海道から九州までそれぞれの研究の場所がござい

ます。つくばのウエートがいささか高うございますけれども。

それで、1ページでございますけれども、まず業務でございます。中ほど、業務内容でございます。統合の経過がございますので、農業技術研究業務、基礎的研究業務、民間研究促進業務、それから農業機械化促進業務という一応4つに分かれるわけでございます。いろいろやり方の差はございますけれども、農業関係の試験研究をやっている、あるいはそれをお手伝いしているというふうにご理解をいただければよろしいかと存じます。

1ページの下の方に財務及び予算状況等がございます。平成19年度の数字を挙げておりますけれども、総予算額が617億円、先ほど4つの業務と申し上げましたけれども、冒頭申し上げました農業技術研究業務のウエートが高うございまして、82%ということでございます。財源でございますけれども、運営費交付金、これが約500億ということで、8割強が運営費交付金に依存をしておるということ、それから国からのお金でありますとか外部からの競争的研究資金を頂戴しておりますので、こちらが13%ぐらいになるということでございます。試験研究でございますので、いろいろな販売とか投資とかそういった業務をしているものではないということでございます。

それから、やや飛びますけれども、3ページのほうに職員数あるいは労働組合等への加入状況という表でまとめてございます。全体で約3,000名ということでございます。21年1月1日現在でございますけれども、労働組合の加入状況、職員が2,946名のうち2,461名が労働組合員でございます。組織率93.6%ということになります。それから、組合でございますけれども、全農林独法労組と生研労組という2つがございます。これも端的に申し上げますと統合の結果でございます。

それから、労使交渉の状況ということで3ページの下の方にまとめております。平成19年度の例をとっておりますけれども、先ほど申し上げましたように、非公務員型の独立行政法人でございますので、労働三権、こちらは既に付与されているということになります。それから、交渉の推移でございますけれども、19年度は労使交渉は賃金交渉のみということでございました。これも後でちょっと出てまいりますけれども、3回、所要時間、各20分から30分ということで交渉をしているということでございます。

最近の例ではございませんけれども、交渉の不調の場合の対応ということになりますが、かつて平成14年の賃金交渉におきまして、交渉不調ということで中労委のほうへ調停の申請をお願いをいたしております。端的に言うと独法になったちょうど直後という時期でございます。この点、いろいろ労使等の主張があつてのことでございますけれども、結局は中労委のほうからは当局提案どおりということで調停をいただきました。また、その時に、中労委の委員長のほうから、労使関係の主体であることを自覚して主体的に解決するようにと、それから今後は労使は一層努力するようというふうなお言葉をいただいておりますが、それに基づきまして、最近は大きな問題はなく、順調に業務のほうは実施できているかなというふうにご考えているところでございます。

それから、4ページに労働条件の決定方法ということで幾つか問いに対する答えという

ことでまとめております。その真ん中、問1というところがございますけれども、給与の交渉は先ほどやっているというふうに申し上げたわけがございますけれども、給与に関する交渉は私どもの本部で一括して行っているということがございます。

それから、給与水準でございますけれども、国家公務員準拠という考え方でこの間ずっと推移をしてきて、それでまとまっているということがございます。

プロセスについては、そちらの絵で書いてございますけれども、人事院勧告が出て、その秋口に3回ほど交渉して、結果的にそれでまとまるということをやっているわけがございます。

それから、5ページになりますが、国からの運営費交付金であることが給与決定に影響しているかということがございますけれども、基本的に私ども影響しているということはないかというふうに存じております。準拠ということをやってきたわけございまして、そういうことで大過なくやってきたということがございます。

ただ、これもやや別のお話でございますけれども、独立行政法人は経費の管理というのはそれはそれで枠組みがございますので、そちら人件費についても削減は求められておりますので、その枠の中でできるような対応ということで努力をしてきているということがございます。

それから、5ページの真ん中あたりにこれまた表がございます。私どもの職員の給与の水準ということがございます。私ども、所帯が大きいと申し上げましたけれども、研究職員のウェイトが多うございますけれども、事務系の職員もおりますし、技術系の職員もおります。それぞれまとめて対国家公務員での指数をここ数年の分掲げさせていただいておりますけれども、国家公務員のレベルをやや下回る水準でずっと推移をしているということがございます。

それから、6ページのほうになりますけれども、勤務時間、その他の労働条件ということで何点かまとめております。これも先ほど申し上げたとおりでございますけれども、勤務時間あるいはその他の労働条件につきましては、私ども非現業の国家公務員の勤務制度、こちらに準じて労使間での協議で決定をしているということがございます。もちろん、全くイコールということではございませんで、やや小さい点では変更はございますけれども、そういった考え方が基本的に背骨のように通っているというふうに申し上げてよろしいかということがございます。

協約、勤務時間等の労働条件につきましては、その表に掲げてあるとおりでございます。

それから、7ページになりましょうか、協約締結権付与の効果なり懸念要素という点でございますけれども、私どもは基本的に今現在、良好な関係で推移をいたしておりますので、基本的にはよかったかなというふうに考えております。定量的にどうこうということではないかもしれませんが、組合との意見交換というものが行われるようになりまして、組合のほうも私どもの説明なりにも耳を傾けてくれるということもございますし、

そういう意味では順調に大きな問題なく推移をしてきているのではないかというふうに考えているわけでございます。

それから、8ページになりましょうか、交渉等の透明性の向上ということでございます。私どもはホームページのほうで、これも一定のガイドラインが示されておりますけれども、そちらに従いまして給与等についての結果は公表をさせていただいているということでございます。それから、労働協約等につきましても、そこに掲げてございますけれども、必要なものはホームページで掲げてございますし、基本的な事項等についてはこれは公開をさせていただいているということでございます。

労使協議制でございますけれども、私どもは、交渉を3回ということをし上げたわけでございますけれども、それ以外にも労使の協議というのはそこに、(2)以下に例も掲げてございますけれども、いろいろな点につきましては労使間での協議を実施いたしております。私ども比較的丁寧に対応しているというふうに考えております。

非常にざっとでございますけれども、ご説明、概要は以上でございます。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは、ご質問をお願いします。どうぞ。

○稲継委員 冒頭、農水の研究所が平成13年4月の独法のスタートと同時に特定独法になり、その後見直しがあって、幾つかのもの、農業者大学校とかを吸収する形で、そして非特定独法ということで来られたわけですがけれども、その間、御法人が団体が団体交渉をされるということではなくて、従来の給与決定方針をそのまま割と引き継いできている部分がありますよね。この4ページの表を見ますと、要するに人勧があって、それに基づいて統一交渉団で協議をして、それに基づいて御独法がその賃金表を使うということですよ。ですから、もともとの農水のとときの研究所のやり方とそれほど変わらないように思うんですけども、その辺はいかがでしょう。

○篠田独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構理事 基本的にはおっしゃられたとおり、余り大きくは変わってないんだろーと思っております。冒頭やや申し上げましたとおり、私どもは全国的にやっておりますので、やっぱりそういう今までの経過というものもございまして、研究独法ということはありませんけれども、基本的に日々の業務が変動するというのも余りないというふうには考えております。ただ、研究機関でございますので、裁量労働制を導入したとか、そういった点は国のときとはやや違った対応も同時に行っているというお答えになろうかというふうに思います。

○稲継委員 賃金については割と従来の形をそのまま踏襲していて、個別の事業所単位といたしますか、御独法単位で独自に決められていることというのはどういうものがあるのでしょうか。今、裁量制の話がされましたけれども、ほかには例えば。

○篠田独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構理事 やや小さいお話かもしれませんがけれども、例えば育休なり、お子さんを送り迎えしたりする、あるいはお休みをとらなきゃいけないといった、特に女性の方向けの話でございますけれども、そういった点は国

の基準とはやや違って、私どもはちょっと手厚いかなと。それから、あと勤務時間等につきましても、地域差がございますので、そういった点は適宜私どもの要望なり現状なりということで勘案の上、お話をさせていただいて、独自の対応もしているということでございます。

○今野座長 ほかにございますか。

はい、どうぞ。

○村木委員 これは裏腹の質問になるかもしれませんが、逆に言うと、国で今まで人勧で決めていたときと結果的にほとんど同じような結果に主要な勤務条件についてはなっているということだと思いますが、せっかく、労働三権がきちっとあるので、国のそういうもともとの人勧等に頼らずに、いろんな状況を見て独自に決めようと、そういうようなお考えは労使双方ともないのかどうかと、こういうことなんでございますが。

○篠田独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構理事 基本的には人勧なり国家公務員準拠だというふうには申し上げておりますけれども、先ほど申し上げましたとおり、細かい対応なりあるいは個々の対応ということでは独自の対応はしているつもりでございますし、また、これは今現在ということではございませんけれども、将来的にどうやっていくかという課題がございますけれども、そういった中ではいろいろな対応というものも、国家公務員とはやや違うようなことも考えていかざるを得ないのかもしれないというふうには思っております。ただ、現在のところ基本は準拠で、それぞれ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いうのがやはりお答えになるんだろうと思います。

○今野座長 それでは、時間ですので、よろしいでしょうか。

それでは終わります。ありがとうございました。

(篠田独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構理事ほか退室)

(花村全農林労働組合書記長ほか入室)

○今野座長 それでは、次は非特定独立行政法人の労働組合からヒアリングをいたします。

お越しいただいているのは全農林労働組合の花村靖書記長、それと原子秀夫独法担当部長でございます。

それでは、短いんですが、5分ほどお話しさせていただいて、10分ほど質疑をさせていただきます。

○花村全農林労働組合書記長 ご紹介いただきました全農林労働組合の書記長の花村と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、お手元の資料に基づきまして概略をご説明させていただきます。

労働組合の概況でございますけれども、ここにポンチ絵がございますけれども、全農林労働組合として非現業労働組合と独立行政法人労働組合を一体として運営しているところでございまして、そのもとに10の地方本部、さらには160ばかりございますが、分会がそれぞれ構成されているところでございます。各独立行政法人の当局との間でそれぞれの段階で交渉をしているということになっております。組合員人数等についてはお目通しをいただきたいと思っております。

2 ページでございますが、独立行政法人に限りますと、労働組合として全農林独法労組ということございまして、2001年の独法の発足と同時に、当時は17の法人があったものですから、それぞれに労働組合を立ち上げ、2004年からはこれを一本化し、ということまで今に至っているところでございます。それぞれ組合員数や加入率についてはお目通しのとおりでございます。

2 番目に、当局との対応状況でございますけれども、本部と地方の分会、それぞれ当局の皆さんと労使の協議の窓口を設置しているところでございます。給与等の労働条件の決定に際しましては、賃金につきましては、私ども全農林と林野労組との間で交渉団を立ち上げ、当局の皆さんのほうは協議会の設置をいたしまして、それぞれで団体交渉ということになってございますし、賃金以外につきましては、各法人との間で個別に交渉をしているところでございます。

19年度の交渉の状況でございますけれども、団体交渉につきましては3回、以下、1回につき20分から30分、お目通しのとおりの状況でございます。なお、ポツの一番最後でございますように、交渉が不調になったことがございまして、これは2002年度でございますが、人勧の2%ばかり引き下げを踏まえまして当局から同様の提案があり、そのときは当局が中労委に持ち込んだということがございました。

4 の労働条件の決定方法でございますけれども、給与につきまして、組合の本部が一括して対応をしているところでございます。

それから給与水準でございますが、独法通則法、特定独法については57条、また非特定については63条でございますが、これに基づきまして労使の自主決着を基本に交渉を行うということで労使の確認をしております。

給与決定プロセスにつきましては、きっと前段で農研機構の当局の皆さんからご説明があったと思うんですけれども、同じような状況でもって、こんな形でもって妥結をしているところでございます。

次に、国からの運営費交付金があることが給与決定に影響しているかという問いでございますけれども、私どもとしてはこれが影響していると考えているところでございます。具体的には、この間、政府決定の行政改革の重要方針に基づきまして、総人件費が5年間に5%以上削減をなさうということが各法人にも徹底がされているところであります。一方、独法通則法の3条では、業務運営における自主性は十分配慮されなければならないというふううたわれているところでありまして、言ってみればこの条文が生かされないというふうには考えているところでございます。

次に、国の機関から法人に移行して給与水準がどうなったかという問いでございますけれども、この間、結果としては国公非現業の賃金水準を踏まえた改定を行っているところでありまして、結果として国家公務員と同等の水準となっているところでございます。

次に、配分交渉等の問いでございますが、これについては、国家公務員の水準を踏まえながら、俸給月額、諸手当についてそれぞれ協約化をしているということでございます。

それから、給与に関する事項の協約でございますが、俸給表以下、こんなようなものをそれぞれ定めているところでございます。

労組に加入していない研究員や職員の給与でございますが、私ども交渉で決定したものをそれぞれ適用がされているところでございます。

その他の労働条件でございますけれども、勤務時間、休日等全般につきまして、労使交渉により協約化をしているところでございますし、時差出勤やフレックスタイムなどについて協約や覚書も締結をしております。

協約ではどんなような事項をという質問でございますが、以下のようなものがそれぞれ協約ということで締結がされているところでございます。

それから、労働組合に加入していない皆さんの勤務時間等でございますけれども、これについては労使協議で確認したものを適用しております。

さて、協約締結権付与の場合の効果や懸念要素でございますけれども、私ども、2001年以降、協約締結権が返ってきて、ここに書いてありますように、労使の良好なコミュニケーションが形成されて、業務能率、さらには業務環境変化などの対応能力の向上につながったなど、それぞれ〇をつけさせていただいておりますけれども、やはり当事者意識が労使とも高まったことがモチベーションの高まりというのにつながったと私どもは考えているところでございます。なお、懸念要素については特になかったということでございます。これを踏まえまして、協約締結権につきましては付与されてよかったというふうに考えております。

さて、(4)の今後の課題でございますけれども、通則法にいろいろ書いてございますが、いずれにいたしましても自主的に運営されるべき法人にあるわけでございますが、しかしながら、先ほどお話しさせていただきましたとおり、総人件費改革の中で人件費等がそれぞれ削減が求められているところでございまして、その中ではなかなか自律的な労使関係というのは構築しがたいというふうに考えているところでございました。したがって、独法の定義を十分尊重いただいた運営費交付金の予算措置が重要だと考えております。

6番の労使交渉等の透明性の向上でございますが、これにつきましては、通則法の定めによりまして当局がホームページで公開をいただいているところでございます。

さて、労使交渉に関する事項の公開でございますけれども、国からの交付金に大きく依存していることも踏まえまして、国民の皆さんへの説明責任を果たして理解と納得を得るためにも、情報公開は必要だと考えているところでございます。

最後に、労使協議制についてでございますが、労使協議につきましては、労使関係の基本に関する協約というものを締結いたしまして、労使が労働条件の事前協議を行い、良好な労使関係の一層の発展を図るとさせていただいているところでございまして、これを踏まえて、下にございますが、良好な労使関係、さらには円滑な業務運営に資するようにそれぞれ対応をさせていただいております。

以上、概略であります、報告をさせていただきました。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは、ご質問をお願いします。はい、どうぞ。

○稲継委員 独法化されたこととそれから特定から非特定になったこと、2段階の変化があったわけですね。4ページ、5ページのところで協約締結権付与の効果とか書かれているところの中で見ますと、例えば業務コスト意識が高まった、中期目標、中期計画ができたとか、これは過去、平成13年の独法化による効果かなと思うんですね。そのときにはまだ特定独法だったわけですね。平成18年に非特定独法になったことによって、独法になったことの変化、プラスアルファ、どういう変化が起きたのかということをお教えしてもらいたいんですが。

○花村全農林労働組合書記長 やはり法人になって目標が定められ、さらにそれを受けて法人がそれぞれ計画を立てると。それが評価を受けるようになっていくものから、ひいてはやはり法人そのものいい仕事をするのが求められる。そのことが言ってみれば、労働組合でいえば雇用と労働条件にも最終的には影響するものから、そういった面で我々としてもいい仕事をしたいということから、例えば裁量労働制についてもしっかり労使でもって協議いたしまして、それを合意して、いい仕事をしようという前向きな形になっております。例えばですね。

○稲継委員 特定独法から非特定独法になった平成18年以前と平成18年以降でどういう労使関係の変化がありましたか。

○花村全農林労働組合書記長 そういった面では、例えばストライキ権も付与されていて、言ってみれば本当の労働組合になったというふうに我々も考えたんですけども、実は労使交渉の上ではやはり運営費交付金というものがあるものから、そういう中でもって、私どもは当然、賃金要求をいたしますけれども、最後はその壁がございまして、賃金面ではなかなか前進はなかった。ただし、労働時間、休暇面につきましては自律的な運営ができるものから、そういった面では幅が広がって、そういった面では働きやすい環境ができたというふうに思っております。

○今野座長 ほかにいかがでしょうか。ございますか。

どうぞ。

○岸井委員 基本権と全然関係ないイロハを伺って申しわけないんですけども、農業技術がメインですね。その中に酪農とか畜産とかそういう牧畜とかが入るんだと思うんですけども、予算的にも人員的にも一番メインの業務というのはどこに今なっていますか。

○花村全農林労働組合書記長 農研機構の業務ですか。これはさまざまですね。

○岸井委員 そのさまざまの中でも中心的に。予算が一番大きいですね、農業技術がね、何といたって。

○花村全農林労働組合書記長 ええ、そうですね。でも、本当に農研機構というのはさまざまですね、今の食料自給率の向上、それから言ってみればそのための機械をどう

するか、それから種をどうするか、基礎的な学問からそれを実用面で使うところまで本当に幅広い研究をしているものですから、そういった面で総合的に、例えば自給率の向上だとかそれから品種の改良だとか、安心・安定の国民の皆さんに対する食品の供給ですね、そういうものを行っているものですから。すみません、当局じゃないものですからちょっと言えないんですが、本当に幅広い研究をしているというふうにとらえております。

○岸井委員 食料自給率の向上というのは非常に大きなメインテーマであるというふうを受けとってよろしいですかね。

○花村全農林労働組合書記長 そうですね。それは本当に大きなテーマの一つだというふうに考えております。

○岸井委員 はい。すみません。

○今野座長 どうぞ。

○村木委員 独立行政法人の場合、一種の連合体を組んで当局と交渉されるということですよ。本来の独立行政法人の趣旨がそれぞれの特性を生かして業務をやるということなので、勤務条件もそれぞれの法人の状況に応じて個別に違っていいはずなんだろうと思うので、本来それぞれ個別に交渉して、その結果でやればいいじゃないかというのがあると思うんですけども、要は連合体を組んで当局と交渉をするということは、どういうお考えでそうやっているかということをお伺いしたい。

○花村全農林労働組合書記長 とりわけ、職員でいえば総務部門を所掌している職員が顕著なんですけれども、もともと各法人ごとに人事交流がございまして、動いている。さらには本省とも当然人事交流がございまして、言ってみれば、勤務場所は違ってそれぞれ国の機関と同じように職員が動いているということがございまして、そういった面では労働条件は平準化したほうがいいと思っていますし、我々としては平準化の中で底上げしようというふうに考えてございますので、そういった面では私ども全農林労働組合として組合に対する責任もございまして、当然、一律向上ということで対応しているところでございます。

○今野座長 ほかにいかがでしょうか。よろしいですか。

それでは、終わりたいと思います。ありがとうございました。

(花村全農林労働組合書記長ほか退室)

(菅家会津若松市長ほか入室)

○今野座長 それでは、次にまいります。

次は、92の市の人事当局にアンケートをしていただきましたので、そのアンケート調査の結果についてお話しいただくことと、会津若松市の人事当局からヒアリングをするということをしていただきます。

きょうは会津若松市の菅家一郎市長、あと羽田喜久馬人事課長にお越しいただいております。

それで、最初のアンケートの調査の結果についてお話をいただいて、その後に会津若松

市のお話をいただくということでもよろしいですね。それで、市長は今日お忙しいので、前半やっけていただいて、それでお帰りになるということですね。じゃあ、そういう段取りで、時間短いんですけども、よろしくをお願いします。

○菅家会津若松市長 皆さん、こんにちは。全国市長会の行政委員会副委員長を務めております会津若松市長の菅家一郎でございます。どうぞよろしくお願いを申し上げたいと思います。

本日は、全国市長会で実施をいたしましたアンケート、この結果についてご説明を申し上げ、その後、本市の概況等について、これは担当課長よりご説明をいたしたいと存じますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

それでは、全国市長会で行いました「公務員への協約締結権付与に関するアンケート」についてでございますが、資料9をご覧くださいと存じます。

まず、このアンケートにつきましては、全国市長会の行政委員会の委員市区長を中心といたしまして、92の市区長を対象に実施をいたしました。その中で、83市区長、回答率からすると90.2%から回答をいただいております。対象市は全国の各ブロックの都市で、政令指定都市から一般市まで網羅をしているわけでございます。

まず問1-1、協約締結権を付与した場合の効果について、これは1ページにありますように、まず「労使間の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」というのが1点、2つ目は、「行政コスト意識が高まる」と。こういった回答が多いところでございます。もう一方では、「具体的な制度設計が明らかでない現状では判断できない」、そして「効果より懸念要素のほうが大きい」などの意見も寄せられているところでございます。

次に問1-2、協約締結権を付与した場合の懸念要素について、これは3ページにありますように、まず「交渉に要するコストが増える」とするものが最も多く出されました。次いで、①の「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」など、総じて効果より懸念する意見が多く寄せられてもおります。また、その他の意見といたしましては、3ページから5ページにありますように、コスト増の懸念、地方議会や住民への説明責任との関係、人事院勧告が廃止されることへの懸念などの意見が寄せられております。

次に問2、以上の効果、懸念を踏まえた上での協約締結権の付与についてどのように考えるかでございますが、5ページにありますように、まず「付与した方がいい」というのが16市区長で、全体の19.3%が「付与した方がいい」。2つ目の「付与しない方がいい」というのが31市区長、これは全体の37.3%。3つ目、「どちらともいえない」、これが36市区長で、全体の43.4%。このようになってございまして、②、③、いわゆる「付与しない方がいい」、「どちらともいえない」というのが「付与した方がいい」の倍程度となっているデータでございます。

次に問3で、付与した方がいいとする理由、これには、6ページにありますように、複数回答が少ないこともありまして、特に際立って理由として選択されているものはなく、

ほぼ同数の回答となっております。

問4、付与しない方がいいとする理由では、「交渉に要するコストが増える」とするものが一番多く、次いで「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」、それから「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」となっております。その他の意見では、7ページ、8ページにありますように、人事院勧告が廃止された場合の懸念、協約締結と議会との関係、行政サービスや職員の士気低下への懸念、自治体間の勤務条件の格差や不均衡への懸念などの意見が実は寄せられております。

問5ですね、これはどちらともいえないとする理由では、8ページから12ページにありますように、まず人事院勧告制度の廃止による影響、給与条例主義との関係、市民に与える影響、協約事項の範囲、地方議会との関係など、総合的な検討が不十分なため現時点では判断できない、2つ目は、効果、懸念要素、それぞれあるが、これがどう働くかの判断が困難だなどの意見が寄せられています。

次いで問6で、今後の労使間の課題について、これは12ページから17ページに掲げておりますが、主な課題といたしましては、まず健全な労使関係の確立、効果的・効率的な行政運営の確保に向けた意識の醸成、2つ目が勤務条件や交渉経過等の住民への情報公開、説明責任、3つ目、勤務条件の決定に当たっての第三者機関の設置の是非など、交渉不調の場合の労使関係をどう考えるか、それから住民、議会の関与と調整方法について、また労働基本権の付与と給与等勤務条件の決定方法、国や他の地方公共団体との均衡をどう図るかなどの意見が寄せられております。

最後に、18ページ以降に問7のその他として寄せられた意見、これを掲載しておりますので、後ほどご覧をいただきたいと思っております。

以上がアンケートの結果でございますが、これを踏まえますと、都市自治体の首長としては、協約締結権付与については現時点で具体的な内容が見えない中で、どちらともいえないまたは付与しない方がいいという意見が多いところであります。委員会におかれましては、これらの懸念される課題が払拭されるような方向での検討をぜひお願いしたいと思っております。

特に地方公務員の労働基本権のあり方、これにつきましては、まず1点目として、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、行政サービスの確保の観点から踏まえた協約締結権を付与する対象職種や制度設計のあり方を考える必要があること。2つ目は、国家公務員の場合は比較的同種でかつ省庁単位の任命権者が基本だと思っておりますが、地方公務員の場合は多様でかつ任命権者も首長であったり教育委員会などの行政委員会であったり、また議会及び公営企業部局等となっていることがあります。3つ目は、住民に身近な地方公共団体においては、給与条例主義のあり方など住民の代表者たる議会との関係が極めて重要であること。以上、このようなことなどから、単純に国家公務員と同様に考えるのではなく、地方公共団体の実情を十分踏まえた検討をお願いしたいところござ

います。

また、政令指定都市を除く市町村ではほとんどの団体が人事委員会を設置しておらず、均衡の原則などから人事院勧告、人事委員会勧告を参考として給与等を決定しております。今後、人事委員会のあり方やいわゆる国公均衡の原則、給与条例主義のあり方などがどうなるのか、また地方公共団体の規模は千差万別でございまして、勤務条件や給与の専門的な情報収集・分析ができない、あるいは労使交渉への対応、コスト増への懸念などの理由から、これらの機能の存続あるいはその代替措置を求める意見が多く、これらの検討が必要と考えます。さらに、健全な労使関係の確立、ルールづくりを課題とする意見も多く、情報公開などへの対応、住民への説明責任への取り組みと円滑な移行に向けた十分な準備期間の設置についてもぜひ検討をお願いしたいと存じます。

私から、以上のようなアンケート調査結果に基づいてご報告をさせていただきます。以上であります。

○今野座長 ありがとうございます。

ちょっとこの調査結果について技術的なことなんですけれども、具体的な回答結果がたくさん書いていただきまして、大変ありがたいなと思っているんですけれども、回答数と、どこでもいいんですけれども、例えば1ページ目の一番下のところに、問1-1の⑤のその他の横に21市区長と書いてあって、ずっと後ろを見ると21個の欄が具体的に書いてあるんですけれども、これはアンケートの答えられた結果が全部ここで集約をされているというふうに考えていいですか。

○菅家会津若松市長 はい。すべてここに載せてございますので。そういうことでございます。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは、ご質問いかがでしょうか。どうぞ。

○山本委員 ありがとうございます。

ちょっとずれるかもしれないんですけれども、ご案内のように、日本はILO87号条約、それから98号条約を批准しております、ILOからは日本の公務員の労使関係はこの条約に反するところがありますと、労働組合権をしっかりと公務員にも保障すべきですよという是正勧告が再三出されているのですが、このことについては市長会として何か話し合ったり、あるいは一定の見解なりを出されたことというのはおありでしょうか。もしなければ、市長のご意見があればお聞かせいただきたいと思います。

○菅家会津若松市長 そういう議論は市長会の中でも余りなされておられません。

やはり今まで地方自治体からすれば、給与の改定の根拠をご承知のとおり人事委員会を一つの根拠として取り組んできた経過があります。いわゆる労使間の信頼も必要ですし、私が市長になってからも、人事委員会は人事委員会の勧告を準拠して対応をします。行政としての厳しいときには労使間の協議で給与の減額をしたり、そういうふうにして取り組んできた経過がございます。ですから、ある意味では、今回の場合の恐らく市町村長さん

のデータとすれば、そういう今までの長い間積み上げてきた、いいか悪いかは別なんですね。優秀な人材をゲットしたいという思いもあるんですね。二流、三流の人材じゃなくて、一流の。まちづくりに寄与するためには優秀な人材を採用するとなれば、それなりの給与と条件、例えばトップクラスの企業と会津若松の市役所、どっちを選ぶんだ。給与を見ますよね。労働条件を見る。こんな給与が安くて労働条件が悪いんならば、おらは行かねえとなりますよね。それはやっぱり市長としては優秀な人材をゲットしたい。しかしながら、問題は、市民はそうは思わないですね。何かずるいんじゃないかと、給与が高くて。という見方もある。非常にそこは難しい課題だと思うんですけども。

ただ、給与のあり方というのは非常に根拠性が求められますから、非常に難しい課題だなということで、恐らく今の段階ではどちらとも言えないというのが43.4%というのは、両方のやはり持っている課題がここに反映されているのではないかと、そうふうに私なりに感じております。ですから、付与した場合のどうやって根拠性を持って給与の改定したり、そうすると各自治体の財政力によって給与の格差が出てくる。出てくれば、強いところはますます優秀な人材が集まって、厳しいところは一体どうするんだという不安もあるわけですね。あるいは、労使間でまとまるのかどうか、時間的にですね。そういう不安もないことはないですね。そういったのが今回のアンケートである程度反映されているのではないかな、こんなふうに私なりに感じております。

以上であります。

○今野座長 ちょっと市長さん、お忙しいですか。ありがとうございました。

○菅家会津若松市長 ちょっとこれからすぐ戻らなくちゃならなくて、大変恐縮であります。あとは担当のほうから詳しくご説明申し上げます。

(菅家会津若松市長退室)

○今野座長 それでは、羽田さんのほうから会津若松市の状況を、市長さんが時間使ったのでさらに短くなります。よろしく願います。

○羽田会津若松市人事課長 それでは、会津若松市の羽田です。資料10を見ていただきたいと思います。ヒアリング項目となっています。

職員数は現在1,057名で、16年、17年に合併しました。今現在、10%の職員数の削減をしております。職員団体の組織率は結構高いほうです。

それで、これ以降は、今までヒアリングした各団体とほぼ同じでございますので、後ろから2ページ目をちょっと開いていただきたいんですけども、四角で囲って、懸念される要素というところで9点ほど出してあります。それで、地方の小都市から労働協約権を付与した場合の課題、懸念を述べることで、これから委員各位の議論に資するようになりたいと思っていますので、よろしく願います。なお、会津弁がちょっと混じるかもしれませんが、よろしく願います。

まず1番目ですが、勧告に準拠している、このことはすごく市民の理解、議会の理解を得ております。労働基本権の代償措置であって、それが中立・第三者の人勸制度に準拠し

で決めていると。これは一定の理解が得られております。ただし、ここで誤解をしてほしくないのは、すべて国準拠ではございません。国ですと1級から10級までの給料表を使っています。10級ですと、部長さん方とかそういうふうになると思うんですが、それ以外、キャリアの皆さん方は指定職俸給表というのを使っています。ただ、会津若松市あたりですと、それを1級から8級まで使うということで団体の規模に合わせている。町や村ですと、それを6級あるいは5級という形でやっています。そういう意味で、例えば課長クラスは国でいうと係長さんあるいは課長補佐クラスでやっていると。これは当然、団体規模が違いますので、それはあり得る。ただ、ここですべて国公準拠ではないですよ。それぞれやっていますよ。それが人勧準拠ということで職員団体の理解も得ている。労使を安定にしている。これがなくなると非常に困ります。地方自治体は困ります。県内の市町村すべて私と同じ考えだと思うんです。根拠がなくなります。それで、人勧制度は地方自治体は特に関係ないんじゃないかというお話はあるとは思いますが、ただ、地方においても税務職員なり河川関係の職員なりあるいは県の学校の先生なりもいます。そことのやはり均衡の原則というのはあって然るべきじゃないかなというふうに思っております。

2番目ですが、根拠と調査のためのコストです。勤務条件を改定するためには何らかの客観的な根拠が必要です。ただ、これを行う地方自治体、できるかというところできません。はっきり言うと、できません。膨大な作業になります。人事院では学歴、経験年数、職位、それぞれごとに給与を比較している。7,000とか8,000の企業。福島県の人事委員会でも140の企業を調査しています。それに割ける人員はございません。あと、例えば若松にも一部上場の企業がございすけれども、そこの企業に給与制度を教えてくださいと言っても、教えてくれません。秘密だと。これはやはり国だからできる調査なんではないかなと思います。若松でも毎年1回、企業の調査をしています。1,000社くらいやっていますが、返ってくるのは30%。しかも、パートタイム労働等を入れた単純平均しか返ってこないという形になっています。そこの膨大な作業ができるかというところ、今職員数を減らしている中でそこに割く余裕はございません。例えば障害者の自立支援あるいは後期高齢医療、今回の定額給付金、ここら辺に人を割くわけですから、そこに割くような人員はないということです。自治体ではできないかなと思うんです。小さい自治体では。

3番目が交渉コストの増大ということで、根拠がない中で今度は交渉することになります。今まで人勧は8年にわたって給与を削減してきた、これも人勧制度だからということで職員団体の理解を得てきている面があります。それがなくなる。それが労働協約締結権を付与したということになれば、独自の給与カットも若松はかつてしましたけれども、そのときのそういう制度があれば当然第三者への裁定もする。そうすると、そこまでのコスト、そういうのがすべてかかってくるということになります。じゃあ、第三者機関はどこが設けるんだ。じゃあ、各自治体で設けるのか、それとも県かというような話になりますけれども、各自治体でもやっぱりそういうのは設けるのは難しいかなと思います。

4番目が、これが大きいんですが、先ほど市長も言いましたけれども、人材の確保が困

難になると懸念しています。財源がやはりより豊かな自治体に流れてしまう。やはり規模の大きい自治体に流れる。優秀な子供たちが東京の大学に来て勉強していく。それで、ふるさとへ帰る、親を見なきゃいけないというような子供たちの、一定程度帰ってはくるんですが、それがやはり魅力ある働き場所、それが役所なり銀行なりというふうになっています。それで、国公準拠、人勸準拠で一定程度の給与が確保される、そこで生活していけると。これはやはり大きい目で見れば、日本全国の均衡ある発展、優秀な人材が地方に散らばるといってごさいますので、例えば情報公開制度の導入なんかは地方が国に先んじてやっていたと、そういうこともありますので、今後そういうことになれば、優秀な人材の確保がちょっと困難になるかなと思います。

5点目は、今度、地域に与える影響ということで、これは社会福祉法人あるいは学校法人、こういうのはやはり公務員の給与決定を参考にしています。そういう意味では、地域間の格差、県内でも例えば会津地方とどここの地方の格差が出る。そういう意味で、先ほど言ったように、人材確保の面でもやはりそういう学校法人等々、公務員の給与をまねているようなところでも影響が出る。これは地方の実態でそういうのがあると。

6番目が、今度は市民・議会との関係です。国と違って地方自治体は市民と物すごく近い関係にあります。市長あるいは議会、これは大統領制とは言いながらも、やはり一緒に市政運営をしているという関係になっています。その中で、労使で交渉して労働協約を結んだというふうになった場合、議会・市民は何で勝手にやってんだ、みたいな話になる可能性もあると。職員側からすれば、今度、例えば給与条例主義がごさいますので、そうなった場合に議会で否決されることもあると。そうしたときに何のための労働協約締結なんだ。そうしたときには、今のこの仕組みそのものもやはり検討しなきゃいけないだろう。当局側とすれば、根拠のない中で給与、条件等の交渉をして、なおかつ議会で否決されるおそれもある。そうすると、今よりもっと大変になってしまうということがあります。

7番目は、地方の自治体の公務員を取り巻く特殊性、地位の特殊性はないというふうな議論になっているとは思いますが、別な意味での特殊性がちょっとあるんです。今、職員に対するカットもしていますし、交付税が削減される、あるいは今の経済状況で大変地方を取り巻く状況は厳しい中にあります。その中で、都会ですと周りに一流企業の社員の人とかそういう人がいますから、公務員というのは目立ちませんけれども、地方であればやはり学校の先生なり公務員あるいは警察官なりというのが結構目立ちます。そういうことで、極めて厳しい感情、理屈じゃないんです。悪意の感情があります。要は恨みつらみみたいなものがあるんです。そこで、労働者同士の足の引っ張り合いになっているというふうなことがあります。若松市の実情を申しますと、平均年齢44歳で年収ベースで630万ほどなんですが、ただ、これはやはり地方においては恵まれていると思います。

その中で、民間の利益と違って、財源は税です。税ということになると、頑張ったから労働配分率を上げるというような判断には多分ならない。市職員が頑張っているから、じゃ給与改善するかって、そうはならないんじゃないか。やることは幾らでもあります、福

社部門で。例えば、子供たちの医療費を小学生まで上げる、あるいは中学生まで上げると。そこには財源が必要になる。そういったときに、協約締結権を与えたことによって改善できるというのは、やっぱり地方の実情からすれば余りないんじゃないかなと思います。やはり直接接している地方公務員と国との違い、そこら辺はあるんじゃないか。協約締結権の付与ということですが、地方の現状を考えれば、労働者側にとってはやはり有利にはならないと、不利になるんじゃないかなというふうに思っております。

8番目は本市の水道の状況ですが、公営企業ですので協約締結権を持っています。ただ、そこで自由にできるかという、そうではありません。やはり市長部局の職員の例によります。協約できるからって何でもできるわけじゃなくて、それは変なことをやれば、当然議会にたたかれますので。そうすると、やはり警察とか消防とか労働協約締結権を与えない方に対して一定の根拠が必要になると思うんですが、そこに流れていくんじゃないかなと思うんです。非現業もやはりそこに流れていくような思いを持っています。

あと、9番目としては管理運営事項の明確化というようなことで、例えば委託、これは委託することは管理運営事項ですが、委託することによって職員の労働条件に響く。実態からすれば、そこはやはり話し合いをしないといけないと思っています。スパッと割り切れるものじゃない。そうすると、職員の協力も求めていかざるを得ない。民間でいうと経営参加的な、そういうことにもなる。この範囲がやはり力関係で変わってきますので、労働協約締結権を与える場合には、そこら辺を慎重にご検討いただきたいというふうなことです。

以上、9点、懸念、課題という視点から申し上げましたけれども、労働基本権、これが制限されている、労働者側にとっては悲願だ、ILOの勧告もあるというのは重々承知しています。それなので、懸念という視点から委員各位のご議論を深めていただければ幸いです。

以上です。

○今野座長 ありがとうございます。

じゃあ、ご質問をお願いします。

私からじゃあ1ついいですか。懸念事項でずっとおっしゃられましたけれども、労働条件というのは広い意味ではいろいろあるんですけれども、専らやっぱり賃金決定ですかね。ずっといろいろおっしゃられたけれども、結局賃金の話がずっと多かったですよね。それで、賃金でやっぱり根拠が欲しいと。根拠になっているのは人事院勧告だと。だから、それがなくなると根拠がなくなって、いろいろ困る問題もあるし、コストもかかるってずっとおっしゃられていたんですけれども、やっぱりメーンはそういうところでしょうかね。

○羽田会津若松市人事課長 今、勤務時間なんかもありますので、やはり大きいのは、おっしゃるように給与あるいは労働条件にかかわるものです。その中で人勧というのが一つの根拠になっているので、これをなくすということであれば、やはり一定の何らかのオーソライズされたそういうものが不可欠かなと思っております。

○今野座長 いかがですか。

○稲継委員 割とこの委員会はどちらかというと国家公務員に焦点を当てがちだったんですけれども、やっぱり全体でいうと30万人の国家公務員と300万人の地方公務員という、協約締結権の話はもちろん地方公務員のほうに非常に重たい話で、特に地方都市においてどういう実情かということをお大変学ばせてもらったなと思います。こういう論点を一つ一つつぶしていったらちょっと議論しなきゃならないかなと思いました。感想です。

○今野座長 どうぞ。

○福田委員 地方の立場でということでお伺いをいたしましたけれども、ちょっと突っ込んでお伺いしたいのは、いわゆる根拠としての人事委員会勧告、それが住民からある意味で理解が得られているという話しぶりだったと思いますけれども、会津若松の実態を私は詳しくは知りませんが、今の概要の中では10%ですか、人員削減もやられているということですから、決して潤沢な財政ではないというふうには推察をいたしますが、今の実態、特に地方自治体の実態として、人事委員会報告が仮に県とかから出ても、それとは関係なしにいわゆる地財危機ということで議会で削減が決められたりという実態が随所にあるわけですが、そういう中身を見れば、住民から見れば根拠になっているのかもわからなくても、働く者にとってはベースになるいわゆる労働基本権を制約するという代償措置としてはもう完全に形骸化をして、形をなしていないというふうには思いますけれども、そのあたりはどういうふうにお考えなんですか。

○羽田会津若松市人事課長 市民・議会の人も、労働基本権が制約されている代償措置、それに対する人事院勧告、中立・第三者が調べているということに対しては一定の理解をしています。それと、賃金のカットですが、若松市も厳しい財政状況の中、3年3月給与をカットしました。2%から8%まで職位に応じてカットをしています。これは財政危機ということで別な観点からカットをしています。そのカットの期間においても人事院勧告は尊重しながら、そのカットと合わせていったという中身になっています。そういう意味で、一定の理解は得られているということでございます。

○今野座長 まだあるかもしれませんが、大分時間が過ぎましたので、この辺で終わりにさせていただきます。ありがとうございました。

(羽田会津若松市人事課長ほか退室)

(佐藤会津若松市職員労働組合副執行委員長ほか入室)

○今野座長 それでは、次は市の職員団体からヒアリングいたします。

お出でいただいたのは、会津若松市職員労働組合の佐藤雅仁副執行委員長、あと清水努書記長のお二人です。

5分ほどお話しいただいて、10分ほど質問させていただきます。

○清水会津若松市職員労働組合書記長 それでは、私、清水と申しますが、私のほうから概況についてまずご説明をさせていただきたいと思います。

レジュメに沿っての説明ということによろしいでしょうか。

会津若松市役所職員労働組合は1946年に設立をされまして、現在組合員数が868名というようになっておりますが、こちらは市長部局、教育委員会の部局のほうとその部局の中の組合加入資格要件を満たす者で割り返したものでございます。組織率は98%となっております。

平成19年度の労使交渉の状況でございますが、市長交渉が年5回、1回当たり15分、そして事務局交渉ということで年11回、1回当たり1時間ということで、この交渉課題につきましてはすべて勤務労働条件に関することを交渉させていただいております。

交渉が合意に至らなかった場合というようなことで項目がございますが、こちらは、例えばこういったような場合がございます。県人事委員会の勧告の内容が県の議会情勢によって議決が危ぶまれるというような場合も当然あるわけでございますが、そういった場合に議案の提出が見送られるというようなこともございます。そういった場合、県人勧尊重とは言いながらも、この県当局の対応によって県内市町村がいわゆる県当局の対応に歩調を合わせると。つまりは、県人勧への準拠を時期を見合わせるというような対応もございます。

そして、続きまして給与水準でございますけれども、こちらは均衡の原則にのっとりまして、国、県、他市町村並びに民間水準との均衡に配慮をしながら設定をさせていただいております。なお、その際に基準となりますのは、県人事委員会の勧告内容を基準にさせていただいております。こちらは協約締結権のある者もない者も同様でございます。

そして、次のページになりますが、人事委員会、公平委員会の制度に対する評価でございますが、会津若松市は現在約人口13万ということでございまして、公平委員会を設置させていただいておりますが、公平委員会に対する影響といたしますか、実質的には県の人事委員会が影響力を持っておりますので、そういった意味で県の人事委員会がこの労働基本権制約の状況下においては、地域の民調なんかも行いながら一定の客観的なそういった水準を勧告されているというふうに評価をしております。

続きまして、協約締結権付与の効果及び懸念要素でございますけれども、効果と懸念要素ということですと、この自由記述のところに詳細に記載をさせていただきましたけれども、ILO勧告に基づいて労働基本権付与が今議論されているわけですが、この協約締結権付与は労働基本権の完全回復への第一歩である、一里塚であるというふうに期待をしております。また、労使対等の原則を体现し、また自律的な労使関係を築くためにも必要なものであろうというふうには感じております。ただ、今私の前段に羽田人事課長が懸念要素として話したことが何点かありましたけれども、その中でも話がございましたが、協約締結権を得て、その後労使合意に至った事項が実際に勤務条件条例主義の中で具体的にそれが機能されるのか、担保されるのかといったような点については今後工夫が必要であろうとは思いますが、それがどんな手法があるのかというようなことについてはまだ検討の余地があるとは思いますが、そういった担保が一定必要であろうというふうなことも懸念として書き添えております。

続きまして、労使交渉に関する事項の公開についてでございますけれども、公開につきましては、現在、条例・規則、そういったものによってオフィシャルに公開をさせていただいております。ただ、その労使交渉の段階での公開につきましては多分に個人情報なんか含まれるといった点、あるいは交渉の段階ですので、当然それがすべて結論であるかのように報道をされてしまうというようなこととなりますと、それは労使交渉の中ではお互いを尊重するという、そういった原則からすると、なかなか一概に交渉段階での公表というようなものについては慎重な取り扱いが必要なのかなというふうにも感じてございます。

雑駁ですが、以上、報告をさせていただきます。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは、ご質問をお願いします。どうぞ。

○稲継委員 どうもありがとうございました。

先ほど人事課長さんからもヒアリングをして、何点かの懸念材料を挙げていただいたんですが、その裏返しでちょっと質問したいんですが、人事課長さんがおっしゃったのは、今は人勧があって、それに準拠しているということで住民の納得を得ているんだと。ところが、それがなくなってしまうと、公務員に対する極めて厳しい感情がある中で、44歳で630万ということについては、労使交渉の結果だということでは住民の納得を得られないんじゃないかというニュアンスのことをおっしゃったと思うんですね。むしろ労使交渉によってやると会津若松市の職員の給料が下がる可能性があるとおっしゃったんですけれども、この点についてはどのようにお考えでしょうか。

○佐藤会津若松市職員労働組合副執行委員長 副執行委員長の佐藤であります。私のほうからお答えしたいと思います。

確かに、先ほど羽田人事課長のほうから懸念として、人勧の勧告がなくなった場合の懸念が縷々あったかと思えます。私どもとしましてもやはり何らかの基準というふうなものは必要だろうというふうに考えております。それに基づいてやはり労使交渉した成果として労働協約権に基づく書面協定がなされるのかなと。そういったものというのは、その基準というふうなものが一般的に市民の方たちにも認知をされることによって、それで議会の場でもそういうふうな納得が得られるというふうなことを、やはりどこかでそういうふうなものも研究をしつつ、そういうふうなものをつくり出していく必要があるのかなというふうにも考えております。

○稲継委員 今どこかでとおっしゃったのは、例えば県でとか全国レベルで出しているだけでそれに準拠するという、そういう考え方でしょうか、あるいはフリーハンドでどこか民間の調査機関のものを使うとか、そういう感じでしょうか。

○佐藤会津若松市職員労働組合副執行委員長 そこまではちょっと想定はしませんけれども、我々が準拠しているのが県の人事委員会の勧告のほうに準拠しておりますので、そういう意味では地域的な基準というふうなものが必要なのかなというふうに思っています。

○今野座長 ほかにいかがでしょうか。

今おっしゃられた場合で、独自交渉をする場合に一種のベンチマークというか、標準となるデータは片方であるわけですけれども、結果としてはそれよりか上回ったり下がったりということはあり得るということですよ、交渉だから。

○佐藤会津若松市職員労働組合副執行委員長 今の現状ですか。人勸よりも。

○今野座長 いやいや、今後の話で。何かそういう第三者から、それも多分おっしゃられた中では住民に対する説明力、納得力がある何か基準があって、それを基準にして交渉しましょうといったときには、交渉だから、それを基準にしたら基準よりかは上になっていることもあるし、下になったりすることもあり得ますよねという、そういう意味ですけれども。

○佐藤会津若松市職員労働組合副執行委員長 論理的にはあるのかと思いますけれども、今までの状況でいいますと、人勸を上回って独自に賃金をプラスしたということはありませんので、今後も同じような形にはなるかと思えます。

○今野座長 あとほかにご質問ございますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、じゃあこれで終わりたいと思います。ありがとうございました。

(佐藤会津若松市職員労働組合副執行委員長ほか退室)

○今野座長 それでは、最後です。大分寒くなって冷え切ってきましたので、どんどん終わらせたいと思います。

最後は、92市の職員団体に対するアンケート調査の結果についてなんですが、これについては資料12がありますので、これに基づいて事務局から報告をお願いいたします。

○渕上国家公務員制度改革推進本部事務局審議官 資料12をお開きください。

全都道府県とそれから92の市につきましては、それぞれ全国知事会と全国市長会で調査を実施いたしまして、職員団体側のほうは事務局のほうで調査を実施しております。それで、対象の92でございますが、全国市長会がアンケート調査を実施しました92市と同じ市の職員団体ということになっております。回答結果でございますが、92市のうち88市、回答率95.7%ということになってございます。

まず、問1の効果のところでございますが、一番多かったのが④の「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資する」というものでございます。2番目が①の「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」というものが33でございます。それから、3番目が②の「行政コスト意識が高まる」というところでございます。その他の回答要旨のうち多いものについては1と2でございます。1番目は、「当局の責任が道義的な責任から法的責任へと変わり、当局の履行責任が確実になり、より良い交渉が可能になるとともに、適正な職場環境を実現できる」というものでございます。2つ目は、「給与等の勤務条件について、第三者機関に依存しない、労使自らの責任による自治体の実情に応じた決定が可能になり、自治体の状況に即した労使関係を築くことができる」というものでございます。

次のページでございます。懸念要素はほとんど該当なしということでしたが、2市が「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」ということを回答しているものでございます。

これらの結果を踏まえて、協約締結権付与についての考え方でございますが、1つを除きまして87の市の職員団体が「付与した方がいい」ということでございます。

それで、次に3ページでございますが、付与した方がいいという理由でございますけれども、①のほうは先ほどと同様でございますので説明を割愛いたしまして、自由筆記の部分、多いところをご紹介しますと、1番は、「労働基本権は、公務員といえども憲法28条により保障されている。よって、労働基本権の全面的な回復を図るべきである」というものでございます。2つ目は、「ILO条約や、ILOの度重なる是正勧告を踏まえれば、労働基本権の回復は当然」ということでございます。3つ目は、「使用者が勤務条件の決定と管理に責任を持つようになる、政府や県からの「指導」によるいたずらなコスト増」、これはどういう意味かはちょっと説明なかなか難しいですけども、コスト増がなくなることによって「職員意識の低下が防止される、公正な勤務条件が決定される、といった効果が期待できる」というものでございます。4番目として、「自治体職場と地域を熟知する労使関係の当事者が、(中略)それぞれの責任を果たしつつ、協力して行政を行うことにより、住民福祉の向上にも資する」というものでございます。5番目として、これまで「国・県でのマイナス勧告の押し付け、勧告を無視した給与の独自削減などが続いており、代表機能が失われている。(中略)早急に労働基本権を回復し、労使による責任の共有と高い自覚に基づく労使関係を築くべきである」というものでございます。

次に、5ページをお開きいただきたいと思います。今後の労使関係の課題についての主なものでございます。1番目に、「現在、行革推進法・総人件費削減の国家政策と自治体財政危機によって、住民福祉の向上と職員の勤務条件決定についても困難に直面している。こうした状況の下、職員の勤務条件の決定等の労使関係に政府の指導・干渉が強まっている。自治体における自主的な労使関係を構築し、住民福祉の充実への協議等ができる条件を作ることが重要である」。2番目として、正規職員のみならず臨時・非常勤職員も含めた、「これらの職員を包括する労使関係を構築することが重要となっている」と。3番目として、「財政難を理由とした賃金カットが、十分な交渉が行われないまま、一方的に行われている。これにより、職員のやる気が低下しており、行政サービス水準の低下にもつながりかねない」というものでございます。以下は回答団体が少ないものですから、割愛をさせていただきます。

以上でございます。

○今野座長 ありがとうございます。

ご質問ございますでしょうか。どうぞ。

○金田委員 ただいまの事務局から説明がございました市の職員団体に対するアンケート、それから県のほうにも行っておりますけれども、市のほうでいいますと、自治労の傘下の

組合が65組合、協力いたしたところでございます。それから、三重県のほうから報告がありました県のアンケートですね、これについて自治労傘下からは40組合が協力させていただいております。そんなこともありまして、若干コメントをさせていただければというふうに思っております。

今回の組合側のほうのアンケート結果でわかったことと申しますか、総体的に各自治体においては個別の労使関係、これを見ますと、ほぼ良好な関係にあるのかなというふうに思っておるんですね。ただ、ここに来て幾つかの問題点が影を落としているんじゃないかなというふうにも思っているところなんです。

幾つか指摘しますと、大別は3つになるんですけれども、1つは、人事委員会が設置をされている県を始めとして、地方公務員全体が人勸体制のもとにあるわけなんですけれども、ここ数年、もう10年ぐらいいなりますかね、人勸とは無関係な賃金、労働条件の切り下げがかなりの地域で行われていると。したがって、労働基本権の代償措置としての人勸制度、これが少なくとも地方においては著しい機能低下の状態になっているんじゃないかということが1つなんです。

2つには、地方の自立、それから地方分権、これが叫ばれている時代ではあるにもかかわらず、国からの一方的な、正式に言うと助言ということなんでしょうけれども、中身としては指導という形が行われているのではないかなというふうに思っております、自治体同士の創意工夫を阻んでいるということに結果的にはなっているんじゃないかなというふうに思っているのが2つ目。

3つには、管理運営事項ということをして盾に組合からの協議要請を拒む使用者があること、あるいは労使の合意事項を合理的な理由もなく翻す議会が増加をしていると。職員のモチベーションを著しく低下させていっているのではないかと。という3つほどの大きな問題点があるのではないかとというふうに認識をしております。

こんな状況で、今回のアンケートでは、答えの中にありますとおり、責任ある労使関係あるいは労使のパートナーシップ、さらには地方の現場実態に応じた労使関係、これらを求める意見が多数寄せられているというふうに思っております。すなわち、地方財政が厳しさを増しております、必要な公共サービスの確保すら非常に難しくなっていることを踏まえて、労使が国であるとかあるいは第三者機関に頼ったり任せたりするのではなくて、徹底的に協議をすると、意見交換を行うと、そして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ということが改めて求められているんじゃないかなと、こんなふうに結果から私どもは考えているところでございます。したがって、今回のテーマでございます労働協約、これは労使双方に対する拘束力が強いものではあるわけですから、こういった労使関係を法的に担保するものになるのではないかなと、こんなふうに考えているところでございます。

簡単ですが、以上、コメントさせていただきます。

○今野座長 ほかにございますでしょうか。よろしいでしょうか。

最後に私のほうから、ほかのアンケートには皆さんお願いをしたことですが、これも少しまとめてあるので、生の原票、原票は要らないんですけども、生の回答を見たいということについてちょっと検討してもらえますかね。

○渚上国家公務員制度改革推進本部事務局審議官 先ほど、市長会のケースですと。

○今野座長 市長会はもうOKなんです、あれで。

○渚上国家公務員制度改革推進本部事務局審議官 あのような形で、要するに回答した県とか職員団体が分らないような形で、市長会のような整理の仕方は可能かなと思いますので、ちょっと関係のところと相談します。

○今野座長 それでは、じゃそういうことでお願いをして。

それでは、本日のヒアリングはすべてこれで終了いたしましたので、終わりにします。

次回ですが、次回は残されたヒアリング対象団体からヒアリングを行いたいと思います。また、今後における具体的な制度設計に向けた検討の進め方についてご議論をいただくことを考えております。あと、日程等の調整の上、事務局からまた連絡をさせていただきます。

あと、いつものことですが、本日の会議の内容については、この後に私よりブリーフィングをするということにしたいというふうに思います。

それでは、はい、どうぞ。

○山本委員 会議の日程設定にかかわって1つお願いをしたいんですが、毎回、いつならあいてますかということをかかなりの期間にわたって○をつけたりさせていただいているんですが、せっかくそれをやっているわけですので、この場合は労使交渉の場ではありませんから、検討委員会ですから、結果として労働側の委員が一人も出ないで会議が開催されるということがあっても、ぎりぎり形式的な理屈でいえばそれはそれとしていいのと思うのですが、せっかく日程調整をしていただいておりますので、座長の日程を踏まえた上でぜひ、参加する意欲は持っておりますので、できるだけうまく調整をしていただければありがたいなど。特段のご配慮をお願いしたいと思います。

○今野座長 よろしいですね。

それでは、きょうは終わります。ありがとうございました。

—以 上—