

ヒアリング項目（会津若松市）

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）

■財務及び予算状況

	平成19年度決算額(千円)	平成21年度予算案(千円)	増減率
一般会計	41,443,937	43,065,000	3.9%
特別会計(13会計)	41,369,548	29,226,255	-29.4%
水道事業会計	3,263,126	3,193,706	-2.1%
合計	86,076,611	75,484,961	-12.3%

※平成19年度の特別会計の数は12。

■職員数

	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年	H21.2.11現在
市長部局及び行政委員会	1,061	1,039	1,002	985	983
水道部	86	83	79	74	74
合計	1,147	1,122	1,081	1,059	1,057

※各年4月1日時点の職員数。ただし平成17年は合併後の11月1日時点。

※市長部局及び行政委員会の職員数には、派遣を含む。

■職員団体（H20.4.1現在）

①自治労会津若松市職員労働組合

組合員数 868人（組織率 約98%）

②全水道会津若松水道労働組合

組合員数 67人（組織率 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）

■市長部局等

(1) 労使関係担当部局

総務部人事課

(2) 給与等勤務条件を決定する部局

総務部人事課

■水道部

- (1) 労使関係担当部局
水道部総務課
- (2) 給与等勤務条件を決定する部局
水道部総務課

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）

■市長部局等

- 市長交渉 5 回（1 回 15 分程度）
- 教育長交渉 1 回（1 回 30 分程度）
- 事務局交渉 11 回（1 回 1 時間手程度、議題によりそれ以上かかる場合がある）
- 交渉人員 当局 5～7 人、職員団体 10～15 人
- 交渉テーマ 給与、勤務時間など勤務労働条件等に関する事。
- 書面協定 締結していない。

■水道部

- 団体交渉 1 回（1 回 1 時間程度）
- 交渉人員 当局 9 人、職員団体 11 人以内
- 交渉テーマ 人員削減への対応について
- 書面協定 締結している。

- (2) 交渉が合意に至らなかった場合、その内容と対応は。

引き続き協議をしていく。

- (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。

単一職員団体である。

- (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

実施なし。

- (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

行なっていない。

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。

一括交渉している。

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・県並びに民間給与水準との均衡に配慮して決定している。

ウ 人事委員会が設置されていない市町村にあっては、何を指標にしているか。

県の人事委員会の勧告内容に準じている。

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。

そうした給与制度はない。

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。

平成16年1月から平成19年3月まで職位に応じ給料月額の2%から8%カット。

現在は、独自の給与カットはしていない。

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。

上記①に同じ。

イ 一般行政の職員の給与水準とどのような差があるか。

同一である。

ウ 時系列で、給与決定プロセスはどのようなになっているか。

県人事委員会勧告 → 交渉 → 妥結

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。

給与制度全般について交渉している。

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。

補正予算により対応している。

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。

加入しているものと同じ。

(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。

一括交渉により決定。

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。

休憩時間、就業時間等を決定している。

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。

加入している者と同じ。

(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。

公平委員会を設置しているが、給与、勤務時間については県人事委員会に準拠しているところであり、県人事委員会については、本県における客観的な民間給与水準を示しているものとして評価している。

② 今後の課題は何か。

人事院や県人事委員会の勧告制度が廃止されると、給与等の水準の目安がなくなり、給与額の改定にあたり苦慮することが予想される。

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）

(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。

これまで本市では県の人事委員会の勧告に準拠し、給与や勤務条件の改定を行ってきたが、協約締結権が付与され、勧告制度が廃止となると妥結点を見出すことが難しくなり、適切な改正を行っていくことが難しいと考えられる。しかしながら、現在の景気低迷による雇用不安が高まっている現状では、地方自治体(公務員)の置かれている状況は厳しくなっており、より一層「市民目線」による対応も求められている。

(6) 今後の労使関係の課題は何か。

財政状況が大変厳しくなっている中で、行政運営の効率化を図るために職員数も削減してきている。また、限られた職員の中で行政サービスの維持向上を図っていくためには、官民の役割分の見直しを行う必要がある。さらに、これまで直営でサービスを提供してきたことも、予算や人員の面から継続が厳しくなってきている。今、市町村はこうした状況にあることを共通認識としていく必要がある。

○ 懸念される要素

① 人事委員会勧告準拠による住民理解

- ・ 代償措置
- ・ 住民・議会の一定の理解

② 勤務条件改定の場合の根拠、調査のためのコスト

- ・ 客観的な根拠
- ・ 調査そのものが困難

③ 交渉コストの増大

- ・ 根拠ない中での交渉
- ・ 第三者裁定

- ④人材の確保が困難
 - ・財源と規模の大小
- ⑤公務員の勤務条件が地域に与える影響
 - ・社会福祉法人などへの影響
- ⑥協約締結と市民・議会との関係
 - ・財政民主主義と給与条例主義
 - ・住民への説明責任
- ⑦地方の小規模自治体における公務員の特殊性
 - ・公務員に対する極めて厳しい感情
 - ・財源は税金
- ⑧協約締結権を持つ本市水道の状況
- ⑨管理運営事項の範囲
 - ・管理運営事項の明確化
 - ・協約締結事項の範囲

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。

広報誌や市のホームページで人事行政の運用状況の公表を行なっている。

- (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。

交渉結果については、条例、規則等の改正により対応しているところであり、その範囲内において、公開していくべきであると考えている。

- (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。

特に講じていない。

以 上