

ヒアリング項目（自治労会津若松市職員労働組合）

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）

名称 自治労会津若松市職員労働組合（略称：若松市職労）
 職員数 1,057名 水道部74名・管理職102名含む
 組合員数 868名（組織率約98%）
 上部団体 連合

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）
- ・ 交渉が合意に至らなかった場合、その内容と対応は。
- ・ 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。
- ・ 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
- ・ 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

（副）市長交渉 5回/年 教育長交渉 1回/年 事務局交渉 11回/年
 予備交渉 随時

交渉テーマ 勤務労働条件に関する事 書面協定締結状況 無し
 県人事委員会勧告内容が県議会情勢により議決が危ぶまれる場合は、議案提出が見
 送られる場合もある。これにより県内市町村が県当局の対応に歩調を合わせる場合
 がある。

単一職員団体である
 統一交渉は実施無し。

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。

給与は一括交渉

- ・ 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。
国・県・他市町村並びに民間水準との均衡に配慮しつつ、組合員と家族の生活の維持向上につながる水準を目指している

- ・ 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。
県人事委員会勧告内容を指標にしている

- ・ 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。

- ・ 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。

現在は独自給与カットは無し

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。

協約締結権の無い職員に同じ

- ・ 首長部局の職員の給与水準とどのような差があるか。
- ・ 時系列で、給与決定プロセスはどのようになっているか。
- ・ 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。

- ・ 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。
労働組合に加入していない職員の給与は、労働組合に加入している職員に同じ。

(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、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。

首長部局で一括して交渉実施

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。
- ・ 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。

休憩時間・終業時間等を決定。
労働組合に加入している者に同じ。

(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。

地公法では人口 15 万人以下の自治体には公平委員会設置が求められ、当市も地公法の目的を達するため公平委員会を設置している。しかし実質的に県内市町村の賃金決定水準に大きな影響力を持っているのは県人事委員会である。県人事委員会は労働基本権制約の状況下において地域の民間調査を行い一定の客観的な勧告を実施していると評価しているところである。

- ・ 今後の課題は何か。

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）

ILO 勧告に基づき労働基本権付与とりわけ協約締結権付与について、議論されていることに対しては敬意を表する。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と期待している。また労使対等の原則を体現し、自律的労使関係を構築するためにも必要である。しかし一方で労使合意に至った労働条件が勤務条件条例主義の中で、正確に反映されるかが懸念される。

(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

自律的労使関係を実現（達成）するためには最終的には労働三権付与が必要だと考えるが、その一里塚としての労働協約締結権付与には意味があると考えます。

(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。

(6) 今後の労使関係の課題は何か。

近代的労使関係は労使対等が大原則である。

その原則の上に、労使の信頼関係を築き上げる必要があると考えます。

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。
市内全戸配布となっている情報誌・市 HP により職員給与情報を公開。
- ・ 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。
交渉の結果については条例・規則等により定義付けされるものがほとんどであり、その意味において既に公開されていると考えるところである。労使交渉の公開については個人情報も含まれ、また交渉経過段階での内容が必ず実現されるものでもないことから、労使交渉の公開については慎重な取り扱いが必要と考えている。

以 上