

平成 21 年 3 月 11 日

国家公務員制度改革推進本部事務局

「協約締結権の付与に関するアンケート調査」の結果について  
(92市の職員団体対象分)

- 調査期間 平成 21 年 2 月 6 日 (金) ~ 20 日 (金)
- 調査対象 全国市長会がアンケート調査を行った 92 市の職員団体
- 回答数 88 団体 (回答率 : 95.7%)
- 集計結果 以下のとおり

問 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ますが、それについてはどのようにお考えですか。次の各項目のうち、賛同するものに○をお付け下さい。(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。 **33 団体が○**
- ②行政コスト意識が高まる。 **27 団体が○**
- 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。  
**24 団体が○**
- 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。 **48 団体が○**
- ⑤その他 **62 団体が○**

## 【⑤その他における主な回答要旨】

1	当局の責任が道義的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。 <b>同趣旨 27 団体</b>
2	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。 <b>同趣旨 25 団体</b>
3	自治体職場と地域を熟知している労使双方が、対等な立場で、自治体としての責任と目的意識を共有することにより、住民福祉の向上に資する。 <b>同趣旨 7 団体</b>

4	労使が自らの責任において給与等の勤務条件を決定することにより、労使の信頼感がより強固になるとともに、職場全体の一体感が高まり、住民サービスの向上に寄与する。 <b>同趣旨 6 団体</b>
5	協約締結権の付与に伴い、労働基準法などの適用が拡大できれば、より良い労働環境を構築できる。 <b>同趣旨 5 団体</b>
6	非現業職員と現業・公営企業職員の権利関係が同一になり、職場の連帯感が高まる。 <b>同趣旨 5 団体</b>
7	現在、政府や県からの「指導」があり、そのことによって交渉が長引くなどのコストがかかっているが、協約締結権の付与により、これをなくすることができる。 <b>同趣旨 5 団体</b>
8	当局側の一方的な給与等の勤務条件の切り下げを阻止することができる。 <b>同趣旨 2 団体</b>
9	労使間に、良い意味での緊張関係が生まれる。 <b>1 団体</b>
10	労使の説明責任を明確化できる。 <b>1 団体</b>
11	給与等の勤務条件の水準を担保することができる。 <b>1 団体</b>

(注) 複数回答があるため、団体の合計数は一致しない。

(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 団体が○**
- ② 交渉に要するコストが増える。**(○とした団体なし)**
- 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。  
**(○とした団体なし)**
- ④ 地方議会の関与の在り方にもよるが、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。**(○とした団体なし)**
- ⑤ その他 **(○とした団体なし) (8 5 団体は、特段の懸念はない旨を記入)**

問 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、どのように考えますか

- ① 付与した方がいい → 問 3 へ **8 7 団体**
- ② 付与しない方がいい → 問 4 へ **(○とした団体なし)**
- ③ どちらともいえない → 問 5 へ **1 団体**

問3. 付与した方がいいと考える場合、その理由は何ですか。

①問1の（効果）の中から、該当する理由の番号を選択（複数可）してください。

- 理由①を選択  33団体
- 理由②を選択  24団体
- 理由③を選択  24団体
- 理由④を選択  44団体
- 理由⑤を選択  26団体

②その他の理由があればお答えください。  34団体が記入

【主な回答要旨】

1	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。 <input type="checkbox"/> 同趣旨19団体
2	日本が批准している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のことである。 <input type="checkbox"/> 同趣旨15団体
3	労使の対等な立場を構築し、労使が真摯に向き合うことにより、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がなくなる、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。 <input type="checkbox"/> 同趣旨14団体
4	自治体職場と地域を熟知する労使関係の当事者が、労働基本権が保障される対等な立場に立って、高い行政への目的意識を共有して、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。 <input type="checkbox"/> 同趣旨13団体
5	人事委員会のない市に働く公務員に対する労働基本権制約の「代償性」は、本来人事院勧告・県人事委員会勧告などを規範として類推的に代償性を発揮されるべきとされてきた。しかし、この間、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、代償機能が失われている。また、市の職員団体は、人事院等に対し何ら交渉権等を持たない。こうした状況の下、関係職員の意識低下も懸念される。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。 <input type="checkbox"/> 同趣旨11団体
6	自治体の実情に応じた、自律的労使関係の構築が期待でき、労使交渉の意義及び有効性が高まる。 <input type="checkbox"/> 同趣旨3団体
7	勤務条件が最終的には当局によって一方的に決定されることを防止することができ、労使対等の関係が構築できる。 <input type="checkbox"/> 同趣旨2団体

8	公務員の労働基本権制約の代償措置として、人事院や人事委員会制度があるが、多くの地方自治体には、人事委員会がなく、給与決定にあたっては、人事院勧告や人事委員会勧告を参考に労使交渉にあっているのが現状である。しかし、人事院勧告は、国家公務員の給与制度に対する勧告であり、そもそも、国家公務員の組織構成や給与諸制度と、人事委員会がない地方自治体の地方公務員とでは大きく異なっており、人事院勧告や国の諸制度を一律に地方に押し付けること自体、地方自治体にはなじまない。また、国の関与は地方分権にも逆行し、職員の士気低下による行政サービスの低下が懸念される。 1団体
9	協約締結により、組合執行部や当局担当者に人事異動等によって変更があった場合でも、交渉事項等、労使関係を書面にし明確にすることで、対応しやすくなると思われる。 1団体
10	国家公務員に準拠すれば良いという思考停止型ではなく、労使双方が自治体行政のあり方を考える必要性が高まる。 1団体

(注) 複数回答があるため、団体の合計数は一致しない。

問4. 付与しない方がいいと考える場合、その理由は何ですか。

※ 「付与しない方がいい」を選択した団体なし

問5. どちらともいえないと考える場合、その理由は何ですか。

1団体が記入

【回答】

1	当組合は、自治労や自治労連等の組織に加入していないため、交渉力不足が懸念されるため。 1団体
---	--

問6. 今後の労使関係の課題は何ですか。 **84 団体が記入**

【主な回答要旨】

1	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。 <b>同趣旨44 団体</b>
2	正規職員が削減され、臨時・非常勤職員への置き換えが進行し増加している。業務の継続性（ワザの伝承）、行政の専門性と安定性の確保や、劣悪な雇用・勤務条件を改善するなどの適切な措置を取るため、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。 <b>同趣旨25 団体</b>
3	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、一面的に行われている。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。 <b>同趣旨14 団体</b>
4	ここ数年人勧通りに実施されたことはなく、代償措置が有名無実化している。 <b>同趣旨9 団体</b>
5	労使が妥結した内容について、議会が一面的に不合理な理由で変更する場合がある。労使合意事項については、使用者が責任を果たし議会承認を得ることが必要である。 <b>同趣旨6 団体</b>
6	公務員職場においては、意図的に、職務間、職種間、地域間での格差の拡大が進められてきた。職場の中で不要な混乱を持ち込み、「同一労働・同一賃金」の原則も無視したものであり、是正が必要になっている。労使対等での「労働条件決定」の体制の確立と併せて、職場での不要な混乱をなくすよう取り組みが重要となっている。 <b>同趣旨4 団体</b>
7	行政施策のあり方について組合が提言しても、当局は、管理運営事項であるとして全く意見を聞かない。サービス向上のための労使のパートナーシップが必要である。 <b>同趣旨4 団体</b>
8	勤務条件に関する事前協議の徹底と、合意された事項の実施の徹底が重要である。 <b>同趣旨4 団体</b>
9	管理運営事項と勤務条件に関する交渉協議事項との区分が不明確であり、当局が一面的に管理運営事項であるとして、交渉協議の対象とされないことが生じる。 <b>同趣旨3 団体</b>
10	労使自治に過度の議会介入がないよう、制度の構築が大事である。 <b>同趣旨3 団体</b>

11	健全な労使関係が、住民へのサービス向上につながるという認識を共有していく必要がある。 1団体
12	労働者であると同時に全体の奉仕者でもあるという観点から、社会全体の状況を鑑みての勤務条件整備に労使双方が努めること。同時に、雇用者が労働条件向上に責任を持つという立場から、労使間調整に努めること。 1団体
13	労働基本権の付与は絶対条件であり、一切の政治的干渉や偏見を排して論議されること。 1団体
14	メンタルヘルスに悩む職員・職場が増大している。給与等の勤務条件のみならず職場の多様な課題を討議出来る労使関係が求められている。その意味でも労働基本権の付与は重要と考える。 1団体
15	労使対等の原則に基づき、本気で理解しあう努力が求められる。労使が対立するテーマでも、歩みよる努力が求められる。 1団体
16	財政難を理由に、人員削減や賃金カットなど労使対等の関係が、対議会や対住民などに影響されやすくなっており、本来の交渉に基づいた労使関係が維持されていない。 1団体
17	労使協議（交渉）におけるルールの確立が重要である。 1団体
18	組合を単なる反対勢力としてではなく、自治体運営のパートナーとして、公の場で認知・周知すべきである。 1団体
19	労使が妥結した事項でも、議会で可決されなければ実施されないシステムになっている。 1団体
20	近隣の自治体で、かなり給与等の勤務条件に差が生じている。 1団体
21	これまで合意していたはずの事項に対し、合併を理由に反故にされている。 1団体
22	「住民感情」を理由として、人勤さえも実施されていない。具体的な給与等の勤務条件の決定が、抽象的な市民感情を理由として、経営実態や使用者責任を軽視するようになり、市長の独断専横が目立つようになっている。労使対等な関係を築けるような労働者側の権利回復が望まれる。 1団体

(注) 複数回答があるため、団体の合計数は一致しない。

問7. その他、ご意見、ご提言があれば自由にお書きください。

44 団体が記入

【主な回答要旨】

1	昨今、給与等の勤務条件について、議会の不当な介入が目立つようになっている。条例主義なのは事実だが、労使交渉での決定を理由もなく覆すような行為は適当とは思われない。非現業職の給与等の勤務条件の決定は、あくまで労使合意を基本とすべきであり、議会の不当な介入を阻止する手だてが必要である。 同趣旨6団体
2	労使関係に対する国などの指導・介入が多い。自治体の事情に即した自律的な労使関係が基本であるべき。同趣旨4団体
3	労働基本権は労働者の憲法上の権利であり、公務員といえども付与は当然と考える。効果・懸念やコストは、あくまで労働基本権付与を前提に議論すべきである。同趣旨3団体
4	対等で自律的な労使関係を構築するためには、協約締結権の付与が不可欠であることはもちろん、争議権や団結権についても議論されるべきである。 同趣旨3団体
5	機構や人事、非正規職員の配置などは、勤務条件に大きく影響するので、交渉事項とすべきであり、管理運営事項として、労使交渉の範囲を一方向的に制約する当局側の姿勢は改められるべきである。同趣旨2団体
6	私たちは組合員である以前に自治体職員であり、公務員としての資質を持って様々な行政事務に携わっており、地域住民の不利益につながるような要求や取り組みを行うことはありえないという前提のなかで、労働者が持つべき基本的な権利を主張している。協約締結権を付与した場合の懸念要素がいくつかあげられているが、少なくとも公務組合において、常識を逸脱するような権利の行使はないものと考えられる。同趣旨2団体
7	協約締結権の付与は当然であるが、人事院勧告（統一的な官民比較による指標）が無くなった場合、労使交渉の基準が無くなる。公共サービス水準を一定に保つためにも、人事院勧告に替わる統一的な基準を協議する機関が必要であると考えられる。同趣旨2団体
8	国と地方では、行政の守備範囲も異なる以上、労使関係も地域事情を勘案したものに再構築して欲しい。1団体
9	公務職場は定年まで働き続けられる職場でなければならないし、その職場づくりにより、民間企業の模範となり、ディーセントワークを浸透させていくべきだ。近年、精神面での病休者が増加している。しかも、年々病休者が若年化している。業務の複雑化、業務量の増大などの理由により、職員の数が実態に見合っていない現状がある。このことを深刻に受け止めた公務員制度改革をすることが望まし

	い。1 団体
10	協約締結権の付与は当然であるが、職員の勤務条件に顕著な自治体間格差が生じた場合には、低位な労働条件の自治体において、住民サービスの低下につながるおそれがある。1 団体
11	当局に公務職場での法令順守を徹底させるため、組合員の権利意識の向上と組合の交渉能力向上、そして当局のマネジメント能力・意識を高めるための学習及び行動が必要であり、そのために県本部及び各単組と協力していきたい。1 団体
12	単組自決だけで行けば、これまで以上に単組間格差が拡大することが想定されることから、単組間の連携を強めるために、統一交渉の設定など、今まで以上の工夫が必要となる。1 団体
13	ラスパイレス指数の発表により、当局側は近隣自治体や県内自治体の動向を気にし、独自の給与政策など打ち出せにくい環境にある。協約を締結し、人事院勧告制度がなくなり、各自治体がそれぞれ労使協議の上、給与制度を確立するのであれば、ラスの公表制度を廃止すべきと考える。1 団体
14	かつて、3 公社・5 現業の職員の賃金労働条件については、団体交渉を経て、中央労働委員会の裁定を受けて、実施していたことから、争議権が与えられていない状況において、今後、第三者機関的な役割を果たす機関の整備が、各地方の労働委員会の権限強化等も含め、必要となると考える。1 団体
15	労働基本権が制約されている代償措置が「人勧制度」であるにも関わらず、部分的に返すという状況の中で「人勧制度」廃止には疑問がある。1 団体
16	第三者機関（公平委員会）への勤務条件に関する異議申し立てが担保されるべきである。1 団体
17	今回の改革において、「職員団体」ではなく、労働組合とすべきである。1 団体
18	人事委員会を設置していない自治体における「公平委員会」については、第三者機関の役割は果たせていない実態（事務局職員は一般職の通常の人事：使用者の任命権）がある。その点、協約締結権を含む労働基本権が付与された場合、基本的には労使交渉によって解決できるものが多くなり、今後に期待したい。1 団体
19	協約と議決との関係が不透明である。1 団体
20	独自の人事委員会を持たない地方自治体としては、代償措置である人事院勧告は、労使協議の拠り所としてきたが、最近の公務員改革における人事院機能の縮小には疑問を感じる。1 団体
21	労働協約により労使交渉ルールを明確にすることは、健全な労使関係に寄与すると考えられる。1 団体
22	労使の十分な交渉、労使の自主決着の原則が保障されるべきである。1 団体
23	協約締結権の付与に伴い、労働三法の適用範囲を拡大し、職員の適切な労働環境などを作るべきである。1 団体



24	<p>労使自らの責任による決定に変化するため、賃金・労働条件・労基法などの熟知が必要となる。また、法に基づいた運用を理事者に徹底させる必要がある。</p> <p>1 団体</p>
25	<p>根本的な問題として、条例主義を逆手に取った当局側の協約軽視の姿勢がある。公務職場における協約の形骸化を危惧している。 1 団体</p>
26	<p>それぞれの職場で労使関係を確立し、互いの信頼と緊張の中で質の高い行政サービスを担っていかなければならない。考える必要のない他力本願、言われるがままの行政運営システムは公務員の質の低下を免れないと考える。 1 団体</p>
27	<p>行政課題における勤務条件に係わることは、労使交渉での解決が不可欠である。使用者側の強制的な執行は職員のモチベーションが下がる。 1 団体</p>
28	<p>労使間におけるパートナーシップの確立が重要である。 1 団体</p>
29	<p>公務員の給与等の勤務条件決定のあり方において、自治体の財政事情次第で都会と地方の格差が広がることは避けるべきである。介護職など民間労働者も含め、職務給を確立し、同一価値労働・同一賃金を追求すべきである。 1 団体</p>
30	<p>すべての行政当局は、事業主責任として、職員の安全衛生にもっと積極的に取り組むべきである。 1 団体</p>
31	<p>今の不況は、外需頼みにシフトした日本企業が、更なる経費削減として労働側の権利をないがしろにしたために起こっている。景気回復のためには、内需拡大が不可欠であり、そのためには労働者の立場にたった議論が行われるべきである。労使が対等の立場になるような政策を期待するし、そのような議論が行われることを期待する。 1 団体</p>
32	<p>地方議会（議員）は往々にして主観主義的・情緒的であり、人事院（委員会）勧告が無くなれば何らの客観的根拠も無く、給与等の勤務条件の引き下げに走るのは必定である。労働基本権制約下において、議会が決めればいくらかでも勤務条件が引き下げられることになる危険性は大きい。こうした事態が避けられるような制度（例えば仲裁裁定をするための第三者機関設置）を同時に追求すべきである。</p> <p>1 団体</p>
33	<p>非正規職員の処遇改善が必要である。 1 団体</p>
34	<p>労使対等の基本だけは堅持しないと組合自体、存続できない。 1 団体</p>
35	<p>政策提言や自治体経営について意見交換をする場として、労使協議制を制度化すべき。 1 団体</p>
36	<p>労使ともにさらに勉強をする必要があり、そうした努力がひいては行政組織の力の向上に資するようになっていく必要がある。 1 団体</p>

(注) 複数回答があるため、団体の合計数は一致しない。

以 上