

平成 21 年 3 月 11 日

協約締結権付与に関する緊急アンケート結果について

- 調査期間 平成 21 年 1 月 29 日（木）～2 月 9 日（月）
- 回答団体 47 都道府県
- 回収率 100%
- 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について

- 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。（3 団体）
- ②行政コスト意識が高まる。（16 団体）
- 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。（6 団体）
- 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。（2 団体）
- ⑤その他（18 団体）
〈主な回答〉
 - ・勤務条件に対し、労使双方が責任感を持つことになる。労使双方の住民への説明責任が大きくなることで、透明性の向上が期待され、公務能率の向上につながる。（同趣旨 6 団体）
 - ・公務員制度改革の在り方など前提となる条件が明確となっていない現状では効果についての判断が困難。（同趣旨 5 団体）
 - ・自治体の特色を生かした人事管理ができる。（同趣旨 2 団体）
 - ・育児休暇制度、フレックスタイム、在宅勤務の実施など、実態に則した給与体系、勤務条件の弾力的な設定が可能となる。（1 団体） 等

* 複数回答及び回答なしの場合もあるので、団体の合計数は必ずしも一致しない。

問1 (続き) 協約締結権を付与した場合の懸念要素について

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。

(20団体)

②交渉に要するコストが増える。(34団体)

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。

(21団体)

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。(12団体)

⑤その他(10団体)

〈主な理由〉

- ・労使合意により、勤務条件等が決定されると、勤務条件条例主義、財政民主主義との観点から問題がある。(同趣旨5団体)
- ・公務員制度改革の在り方など前提となる条件が明確となっていない現状では効果についての判断が困難。(同趣旨3団体)
- ・政策的判断に対する職員団体の関与が強まるおそれがある。(1団体)
- ・職員団体が複数存在する場合の一部団体との協議不調。(1団体) 等

* 複数回答及び回答なしの場合もあるので、団体の合計数は必ずしも一致しない。

問2 協約締結権付与についての考え方

①付与した方がいい。(4団体、ただし、条件付き賛成など必ずしも積極的な賛成ではない。)

②付与しない方がいい。(10団体)

③どちらともいえない。(32団体)

* 1団体については、いずれの回答もなし。

問3 付与した方がよいと考える理由

〈理由〉問1の効果から選出

- 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。(1団体)
- 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。
(1団体)
- ⑤その他(3団体)
 - ・労使にとって、より実態に則した運営、環境改善ができると考える。
(1団体)
 - ・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、付与した方がよい。(1団体)
 - ・第三者機関による勧告制度の見直しによる労使関係の自律性の確立、能力本位の任用制度の確立、分限制度の見直しなど能力・実績に基づく人事管理の導入などの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。(1団体)

* 複数回答あり

問4 付与しない方がいいと考える理由

〈理由〉問1の懸念要素から選出

- 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。
(5団体)
- ②交渉に要するコストが増える。
(8団体)
- 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。
(5団体)
- 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。(1団体)
- ⑤その他(6団体)
 - ・わが国の公務員制度は、国際的にも最も円滑に運営されており、基本的仕組みとして、現行の労使関係を維持すべき。
(同趣旨5団体)
 - ・交渉対象外項目の明確な切り分けが難しく、さらに組合交渉に労力を要することとなる。(1団体)
 - ・整理・解決すべき課題が多くある中で、協約締結権付与は将来的な課題とすべき。(同趣旨2団体)
 - ・勤務条件の決定権能が議会の議決と協約締結権と二元化されることにより、円滑な業務遂行上、支障が生じる。(1団体)

* 複数回答あり

問5 どちらともいえないと考える理由

〈理由〉

- ・協約締結権付与の職員の範囲、交渉・締結事項、予算、議会との関係、交渉不調の場合の調整方法等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と考える。

(同趣旨29団体)

- ・国民に開かれた自律的労使関係制度が創設されることにより、大きな効果も期待できるが、労使間の交渉等の在り方について各団体で新たに構築する必要もあるなど懸念要素も想定されるため。(1団体)

- ・職員の給与制度に対する県民への説明責任の観点から、人事委員会勧告制度は一定の役割を果たしており、使用者側として協約締結権を付与する積極的な理由に乏しい。(1団体)

- ・今回の公務員改革は、官僚機構の見直しに端を発したものであり、地方公務員について国家公務員と整合性をもって検討されることになっているからといって、直ちに地方公務員にも協約締結権付与をするかどうか議論されること自体が疑問である。(1団体)

- ・地方公務員に協約締結権を付与すべきかを議論する前に、なぜ、労働基本権が制約されているのか、この制約により、地方自治体の労使関係において、どのような問題が生じているのかを整理すべきであると考えます。

(1団体)

- ・現在、労使が協力し合って支障なくやっている自治体が多い中、地方公務員に協約締結権を付与することが必要かどうかについては、地方の実態を踏まえて、地方が独自で、議論し、考えていくべきである。(1団体)

* 複数回答あり

問6 今後の労使関係の課題は

- 良好な労使関係の構築（15団体）
- 労使関係の透明性の向上（11団体）
- 職員数の適正化も含めた総人件費の在り方（3団体）
- 職員団体の組織率の低下（2団体） 等

* 複数回答あり

問7 その他（自由意見）

- 労働基本権の問題は、公務員制度の根幹に関わるものであるため、公務員の在り方そのものから詳細な制度設計に至るまで、あらゆる論点について十分時間をかけ、慎重に検討していくべきものとする。また、住民の理解が得られるようにすべき。（同趣旨11団体）
- 協約締結権の付与に当たっては、地方公務員の職務には地域住民の生活に関わる身近なサービス業務が多いなど、国家公務員と異なる面があること等を十分考慮し、慎重に対応すべきである。（同趣旨2団体）
- 執行部と議会とが政治的緊張関係にある場合、協約に係る条例や予算が議会で否決され、執行できなくおそれが多分にあることをどう考えるのか。（1団体）
- 協約締結権だけを取り上げるのではなく、労使間の紛争の処理手続き、人事委員会勧告制度が廃止された場合の給与制度の在り方などの諸課題を整理・解決すべきではないか。（1団体）
- 現在、膨大な労力を費やしている県や市町村の労使交渉の実態を十分踏まえた議論をすべきではないか。（1団体） 等

* 複数回答あり