

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
(47 都道府県の職員団体対象分)

- 調査期間 平成 21 年 2 月 6 日（金）～20 日（金）
- 調査対象 47 都道府県の職員団体
- 回答数 47 団体（回答率：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、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。 **18 団体が○**
- ②行政コスト意識が高まる。 **12 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。
9 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。 **26 団体が○**
- ⑤その他 **36 団体が○**

【⑤その他における主な回答要旨】

1	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。 同趣旨 15 団体
2	協約は当局を法的に拘束するため、当局の義務履行が確保され、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。 同趣旨 10 団体
3	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、労使の信頼感や勤務条件の遵守意識が増大し、自治体の状況に即した効率的な自治体運営や良質な公共サービスの提供が可能になる。 同趣旨 6 団体

4	現業職員等と同様に、労働関係法の適用範囲が拡大され、不当労働行為制度、労働委員会制度などの労使関係制度の適用や、過密労働等に係る労働規制の適用がなされることが期待できる。 同趣旨5団体
5	労使対等の関係となり、適度な緊張感を持った、良好な労使関係を築くことができる。 同趣旨2団体
6	使用者は、真の意味で使用者としての自覚が生まれ、労使対等の原則を認識することができ、それにより労使間に良好なコミュニケーションが形成される。 同趣旨2団体
7	第三者に対して内容を明確化させることができる。 1団体
8	公務員への協約締結権付与により、日本の国際的信用度が増す。 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。

(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。
(〇とした団体なし)
- ② 交渉に要するコストが増える。**(〇とした団体なし)**
- 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。
(〇とした団体なし)
- 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。**(〇とした団体なし)**
- ⑤ その他 **(2団体が〇)(残り45団体は、特段の懸念はない旨を記入)**

【⑤その他における回答要旨】

1	「協約締結権に関する主要な論点」にある「管理運営事項の範囲」「管理職の範囲」「少数組合の扱い」等の問題点を現行制度よりも後退させる結論になれば、「協約締結権」は、絵に描いた餅になり、労使間の信頼関係などが著しく低下し、労使間に新たな緊張を引き起こすおそれがある。 1団体
2	一方的な勤務条件の変更が危惧される。 1団体

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 **47団体(対象団体全て)**
- ② 付与しない方がいい → 問4へ **(〇とした団体なし)**
- ③ どちらともいえない → 問5へ **(〇とした団体なし)**

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 団体
- 理由②を選択 団体
- 理由③を選択 団体
- 理由④を選択 団体
- 理由⑤を選択 団体

②その他の理由があればお答えください。 団体が記入

【主な回答要旨】

1	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。 <input type="text" value="同趣旨10"/> 団体
2	労働基本権制約の代償措置として存在する人事委員会勧告制度は、過去数年にわたって行われたマイナス勧告に表れたように、公務員賃金切り下げ・抑制の手法として使われてきた。また、当局の「賃金カット」に対して、中止や撤回を勧告する等の措置も行わない事態が続いている。このように、人勧制度が機能しているとは言えないから、労働基本権を回復すべきである。 <input type="text" value="同趣旨4"/> 団体
3	国際的にも、度重なるILOの是正勧告を踏まえれば、労働基本権を回復すべきである。 <input type="text" value="同趣旨4"/> 団体
4	労働基本権を回復し、労使の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="text" value="同趣旨4"/> 団体
5	労使が互いに自立した対等の労使関係の構築が求められるが、そのためには、労働基本権の付与が不可欠の条件である。 <input type="text" value="同趣旨2"/> 団体
6	今後、自治体行政を担うにあたっては職場と地域を熟知する労使関係の当事者が責任と高い行政への目的意識性を共有し、かつ労働基本権が保障される対等な立場に立つことが、よりいっそうの住民福祉の向上に資するものとする。 <input type="text" value="同趣旨2"/> 団体
7	労使自治の活性化により、職場に一体感や納得性が高まり、モチベーション維持や住民サービス向上に資する。 <input type="text" value="同趣旨2"/> 団体
8	十分な協議や説明のないまま、当局により一方的に制度の運用が変更される事例が頻発している。労働協約は法的効果を持つことから、当局による一方的な勤務労働条件の変更に対する抑止となり、締結権の付与は正常な労使関係の構築につながる。 <input type="text" value="1"/> 団体

9	新たな評価制度導入のもとで、労使間の信頼関係の確立、職員を代表する労働組合の関与はますます重要となっている。1団体
10	地方財政が窮迫する中で、収支不足のために職員の給与削減は行われるが、財政が黒字になっても、地方公務員法 24 条 3 項により県勧告で国準拠の内容に留まるため、県勧告以上の勤務条件の変更が実施されない。各自治体の財政状況に応じ、労使で行政コストを意識して勤務条件の決定が必要。1団体
11	自治体職場において臨時・非常勤職員が増大しているが、その身分も不安定であり、勤務条件も極めて劣悪な実態である。にもかかわらず公務員労働者に協約締結権が付与されていないために、その改善を図るための措置を実現する労使関係が制限され、無権利な状態に置かれている。また、人事委員会勧告制度の枠外に置かれている職員もいる。協約締結権の付与は、臨時・非常勤職員の身分や勤務条件確保、住民サービス水準の確保という点でも求められるものであると考える。1団体
12	賃金カットや定数の確認などの課題について、労使交渉で合意もない中、「当局の責任と判断」・「管理運営事項」として一方的に、議会提案をしてくる当局の強固な姿勢に歯止めをかけることができる。1団体
13	労使交渉で決定したことを協約として締結することは、労使間により責任を伴い、第三者に対しても十分納得性を持たすことができる。1団体
14	労働委員会の活用が期待できる。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。

※ 「付与しない方がいい」を選択した団体なし

問6. 今後の労使関係の課題は何ですか。

46団体が記入

【主な回答要旨】

1	現在、行革推進法に基づく総人件費削減と三位一体改革による自治体財政危機の下で、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のできる条件をつくり上げることが重要になっている。同趣旨19団体
2	自主的労使関係のもとで勤務条件を決定し、仕事にやりがいを感じることでできる職場環境の実現のためにも、また、住民サービス充実への職員の熱意を生かすうえでも、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になっている。(歳入不足を理由とした大幅な人員削減が毎年繰り返され、職場にゆとりがなくなり、年々労働強化が進む中で、人勤に基づかない一方的な賃金カットが行われ、職員は肉体的・精神的に疲弊し、組合のアンケート結果でも、職務へのモチベーションの低下が年々進行していることが現れている。こうした職場環境では、住民サービスの向上も望めない。)同趣旨14団体
3	常勤職員の人員削減がすすむもとの、臨時・非常勤職員が増大している。行政の専門性と安定性の確保や、「官製ワーキングプア」と呼ばれる劣悪な雇用・勤務条件改善のための適切な措置を取るために、これら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。同趣旨7団体
4	当局が「管理運営事項」として議論に応じないことが多いが、県民サービス向上のためには、管理運営事項についての話し合いを含めた、労使のパートナーシップが欠かせない考える。同趣旨7団体
5	財政等を理由にした特例条例による臨時的給与削減については、人事委員会勧告制度を無視したものであり、この流れが各自治体で横行している現状では、労働基本権の代償措置である人勤制度そのものが有名無実化している。同趣旨6団体
6	労使で妥結した内容について、議会で一方的かつ不合理な理由によって覆されることが心配される。労使が合意した内容について、議会からの追及を排除し、使用者が責任を果たすための仕組みが必要。同趣旨3団体
7	協約締結権がないため、交渉で決定した事項や、当局が約束したことが簡単に反故にされる。同趣旨2団体
8	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。同趣旨2団体

9	労使の話し合いのもとで、問題を解決していく信頼性の確保。 1団体
10	専従期間制限を廃止すること。 1団体
11	管理職の範囲をILOの国際基準に合わせ、縮小すること。 1団体
12	職員団体に対する便宜供与を民間と同等にすることが必要。 1団体
13	労使ともに責任のなすり付け合いになっているため、労使が社会的責務を認識することが必要。 1団体
14	きちんと労使で県民に対して説明責任を果たすことができるよう、交渉していく必要がある。 1団体
15	勤務条件法定主義との関係など、真に労使自治が確立されるよう環境整備が必要と考える。 1団体
16	労働条件決定や行政体制確立にむけた労働者・労働組合の関与の必要性。 1団体
17	一方的な勤務労働条件の変更をはじめ、福利厚生に関わる事項まで対話を拒む当局姿勢に対し、公正で対等な労使関係を再構築すること。賃金カット、諸手当の改悪や組織改編・人員削減など、十分な議論がなされないまま強行する当局により、職員のモチベーションのみならず、県民サービスの大幅な低下が危惧されている。 1団体
18	財政難を理由とした人事委員会勧告に基づかない賃金カットが行われているが、合意する必要がないため、当局側は「十分な交渉・協議をしているフリ」「話を聞くポーズ」を重ねた上で一方的に条例提案を行うという無責任な対応を行っている。それもこれも職員に労働基本権が無い故である。労使合意に関して、使用者が責任を果たすことのできる交渉を担保するしくみが必要。 1団体
19	過重労働化が進行しているが、当局は条例定数を管理運営事項として交渉を拒否しているとともに、人事委員会からの総労働時間の削減要請も無視している。実際には、労務管理能力が無いことが問題であり、能力の無いものに管理させることは至難の業である。 1団体
20	経営責任をおざなりにしたまま、否応なく労働条件の引き下げが簡単に行われる。 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。

33 団体が記入

【主な回答要旨】

1	労働者と使用者の本質的な関係からすれば、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ものとする。同趣旨6団体
2	労使関係に対する国の指導・介入が多すぎる。各自治体事情に即した自律的な労使関係が基本であるべきである。同趣旨5団体
3	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なければならない。同趣旨4団体
4	財政難を理由として、人事委員会勧告に基づかない賃金カットが全国に蔓延している。それに対し、人事委員会は是正勧告すら行わない状況では、代償措置が崩壊していると言わざるを得ない。憲法違反（労働基本権剥奪）の状況を一刻も早く是正すべきである。（直営業務が、民間委譲となる時に何故労働基本権問題は議論されないのであろうか。当該民間労働者に労働基本権があるなら、昨日まで同一業務を行って来た公務員に労働基本権がないのは明らかに不当である。）同趣旨2団体
5	便益と費用の議論が行われているようだが、「費用がかかるので、労働基本権の制約はそのままよい。」と言うのは、労働基本権の趣旨とは大きくかけ離れている。費用の議論の前に、労働基本権の趣旨に鑑み、公務員の労働基本権の制約が必要であるかのご議論をお願いしたい。1団体
6	協約締結権の付与については、現行の人勸制度の限界が叫ばれている中で否定しないが、政府の一方的な人勸制度廃止の施策に振り回されないようにすべき。公務員労働者にとって、社会的合意形成の上で、より有利な制度の確立についての十分な議論を行い、抜本的・民主的な制度改革を求めることが優先であり、拙速な導入は行わないよう、慎重を期して議論を進めていくことが必要である。1団体
7	賃金・労働条件の決定は労使合意によることが基本であるが、議会の介入があり得る。今後、一定の法的な規制が必要ではないか。1団体
8	勤務労働条件について、県議会の関与が目立っている。協約締結権を付与しても県議会との関係を明確にすべき。1団体
9	地方の現場事情に即した自律的な労使関係を基本に、労基法等を適用した適切な制度構築が図られるべきである。1団体
10	設問の懸念要素について、労使関係が成熟していないから懸念されると考えているのではないか。民間企業においては労使関係の安定のために適切な労務管

	理コストや時間をかけて相互の信頼関係を築いてきたのではないか。組合は組合員が組合費というコストを払って組織されているものであり、当局側にも労使関係の成熟・安定化のために、制度に頼らずそれなりの努力を求めたい。集团的労使関係が弱くなることの方が、当局にとって結果としてコストが増加するという視点もあるのではないか。1団体
11	市場化テストなどにより、公務職場と言えども民間と対等の立場で競争することが求められており、その結果、競争に負けて業務を失えば、分限解雇も制度上想定される。このことから公務員の身分保障は画餅となっており、労働基本権制約には現在の時代状況に適合していない、不当な規制となっている。1団体
12	互いが自立した対等の労使関係のもと、労働条件のみならず、業務上の問題点や財政、政策といった幅広い分野で労使が協議できる仕組みが求められる。癒着やなれあいでもなく、対立でもない、対等・協力関係のもと、労使交渉というステージとは別に、労使が協働して組織・行政運営にあたる風土の構築を図るべきである。1団体
13	当局の交渉責任についても、労使慣行をも形骸化し、既成事実的交渉にとなっている。当局は交渉時間等についても十分労使が納得できる時間を補償するべきである。1団体
14	人事委員会がその第三者機関としての役割を充分果たしているとは言えないが、一度に全くその指標がなくなると、労使協議に影響が出る。1団体
15	公共サービスの水準を一定維持するためにも、人事院勧告に替わる統一的な基準を協議する機関は必要であると考え。1団体
16	協約締結権が付与されたとしても、単組でできることは限られている。地方公務員としてあるべき賃金水準等について、各県でばらつきが拡大しないための、全国的なシステムが必要である。1団体
17	協約締結権を付与しても、現在の人事院等による民間給与実態調査は必要と考える。但し、調査結果はあくまでも判断材料のひとつとする。1団体
18	人事委員会勧告制度が廃止された場合、交渉展開する具体を失う。協約権は必要だが、使用者側に交渉能力、説明責任能力がなければ、交渉が成り立たなくなる。1団体
19	協約締結権の拡大は当然であるが、自治体の財政状況などではなく、公務員パッシングや議会などからの圧力による賃金抑制がさらに強まることのないようにすることが必要である。1団体
20	協約締結権付与に伴う、地方公務員における労使自主決着を行うには当局の姿勢が重要である。議会からの横やりを防ぐ意味でも、履行しなかったときの罰則が必要である。1団体

21	労使対等になるためにも、現行の専従期間の延長も重要な事項である。 1団体
22	専門調査会報告で「使用者が主体的に組織パフォーマンス向上の観点から勤務条件を考え、職員の意見を聴いて決定できる機動的かつ柔軟なシステムを確立すべき」としているが、対等な労使関係のもとでは、単に意見を聴くというものではなく、合意の上で決定すべきものであることを明らかにすべきである。 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。

以 上