

「第9回検討委員会におけるワーキンググループ検討結果報告」に関する意見

森 博 幸

【論点2に関する意見】

■(1)－③について

- 協約が条例や予算よりも優先するという考え方については、住民の代表者で構成される議会が、職員の給与等の勤務条件の決定に関与できないということになり、地方公共団体にとっては大きな問題があると思っている。
- 特に市町村は、住民の最も身近なところで行政を行っており、職員の給与が税金で賄われていることも考慮すると、職員の給与等の勤務条件の決定に住民意思を反映できない仕組みそのものに対し住民の行政不信を招く恐れがあり、また、そのことが円滑な市政運営を阻害する要因にもなる。
- したがって、協約の締結に伴って必要となる条例改正議案、補正予算案が可決された時点で、その協約の効力が発生するということが不可欠である。

■(2)－②について

- 行政上の管理運営事項は、国・地方公共団体が、住民の負託や法律等に従いながら、自らの権限と責任で判断し、処理すべき事項であり、交渉の対象とはできないとされているものである。
- しかしながら、管理運営事項の処理により影響を受ける勤務条件については交渉の対象になるとされていることもあり、現状でも、「勤務条件に係る」ということで、事実上、定員や組織の改正案そのものを事前に提示する自治体が少なくない。
- 管理運営事項が交渉や協約の対象事項となりうるとすると、
  - ・人事・組織管理が非常に難しくなること
  - ・国・地方公共団体が国民から付託されている事務の管理、運営の責務の遂行に少なからず影響を及ぼすこと
  - ・職員団体が交渉等を通じて行政に介入してくることになり、団体が本来、法律等で与えられている「職員の勤務条件の維持改善を図る」という目的から逸脱することにもつながることなどが懸念される。
- また、実際の行政の現場では、職員団体との間で、ある案件が交渉事項となり得るかどうかで、協議が必要となる場合もあり、その協議にコストが費やされる場面もある。
- このようなことから、「管理運営事項」や「その処理によって影響を受ける勤務条件」は、可能な限り明確に法定すべきである。

【論点3に関する意見】

■(1)－②について

- 現在の法定事項・条例事項を全て当事者の交渉に委ねた場合、住民や議会に説明できるのか。特に地方公共団体の場合は、「仕組み・額・方法の基本的な部分を条例で決める」ということに意味があるのではないか。

■(2)－②について

- 「客観的な調査」の実施主体については、労使とは別の第三者機関が行わないと、客観性が担保できないのではないか。

■(3)－①②について

- 給与とそれ以外の勤務条件について、実際には交渉は様々な事項をワンパッケージで行うことが多く、取引材料をその都度設定するのが通例となっていることもあり、交渉事項やスケジュールなどを制度的に予め切り分けすることについて、実務上適切であるか。(予め取扱を異なるものにするのは困難ではないか。)

【論点4に関する意見】

■(1)について

- 労使交渉の結果をどのように反映させるかに関わらず、給与や勤務時間などの枠組みは、法律や条例で規定しなければならず、「協約が条例に勝る」という形にするのは、困難ではないか。

■(2)について

- 公会計においては、決算が予算に影響を及ぼすことが余り想定されておらず、地方公共団体の場合、現行では「予算総額」を予め決めるという考え方ではないことも踏まえた議論が必要である。
- また、協約による給与決定のシステムを導入しようとする場合には、現在の予算の議決に至るまでのスケジュールの在り方に少なからぬ影響を与えることを念頭に置くべきである。