

## 「制度骨格に関する論点について」に関する意見

全国市長会行政委員長

岡山県新見市長 石垣正夫

去る 3 月に本委員会に報告した市長会アンケート調査結果で示された懸案事項等を踏まえて意見を述べる。

### 【議論の前提】

- 公務員は全体の奉仕者であること
- 給与の財源は、原則として税金で賄われていること
- 地方公共団体は住民に身近な行政体であり、住民の理解、及び住民の代表者である地方議会との関係を考える必要があること

### ○市長会アンケートにおける意見

- ・ 地方公共団体は、住民に身近な行政を担っているので、行政サービスの確保の観点から踏まえた制度設計のあり方の検討が必要。
- ・ 住民に身近な地方公共団体においては、給与条例主義のあり方など、住民の代表者たる議会との関係が極めて重要。

### ○論点 1 『議会制民主主義、財政民主主義との関係で勤務条件に関する国会の法律による関与（及び地方議会の条例による関与）をどのように考えるか』について

- 1 住民に身近な地方公共団体においては、住民への説明責任を果たし、住民の納得・理解が得られるかということが極めて重要。
- 2 給与などの勤務条件について、労使間で決めたとしても、議会との関係がなければ、住民の納得を得ることは難しい。

(参考) 地方公共団体の違法又は不当な公金の支出については、住民監査請求及び住民訴訟を行うことができる（地方自治法第 242 条及び第 242 条の 2）

→「支出そのものは不当ではないが額が不適當な場合」も対象になりうるとされており、条例に拠らず単に労使間での決定のみで公金の支出を行った場合は、事後的な混乱も生じかねない。

⇒ 地方公務員制度は、その大枠を法律で定めるとともに、各地方公共団体の勤務条件は、議会の審議により決定された条例に基づくべき。

※ 例えば、住民の関心が高い給与や手当の種類や額、勤務時間、休暇については、住民に説明責任を果たすことが透明性の確保の観点からも重要であり、条例で定める必要があるのではないか。

○論点2 『市場の抑止力が働かないこと、究極の利用者が国民（住民）であることを前提とした場合、「労使」（職員団体・当局間）で合意されたものが「適正な勤務条件」であることを担保する措置の必要性についてどう考えるか』について

1 勤務条件が住民の監視に耐えうるものであることが必要であるので、論点1で述べたように、議会が関与することは当然必要。

2 市長会アンケートの意見

①現在は、人事院勧告や地域民間給与を考慮した人事委員会勧告に準拠して決定することで、市民や地方議会の理解を得ている。

②地方公共団体の規模は千差万別であり、給与や勤務条件の専門的な情報収集・分析は困難であるなどの理由から、こうした機能の存続や代替措置が必要。

③人事院勧告や人事委員会勧告が廃止された場合、地方公共団体間の格差や不均衡が生じるとの懸念もある。

3 具体的な指標がなく、労使間の合意だけで取り決めを行うと、地方公共団体における労使関係の度合いや財政力などにより、大きな格差が生じることも予想され、住民の不信を招くほか、全国的な混乱も予想される。

4 また、地方公共団体における人材確保に与える影響も懸念される。

⇒ 公務員の適正な勤務条件の全国統一的なルールに基づいた参考指標は引き続き必要であり、これなくして地方公共団体が交渉を行うことや、議会に諮ることは考えにくい。

### ○論点3 『労使間で合意した協約の内容を、職員の勤務条件に反映させる仕組みをどう考えるか（＝協約の効果とは？）』について

1 良好な労使関係の構築・維持は極めて大切であり、労使間の合意を得ることを基本としてこれまでも取り組んできたところ。

→ 今後においても、合意を尊重することはいうまでもない。

2 しかしながら、住民の監視の目は極めて厳しいものがあり、住民に身近な地方公共団体においては、特に住民への説明責任を果たすことが必要。

3 アンケートにおいても、健全な労使関係の確立・ルール作りを課題とする意見や情報公開等への対応、住民への説明責任への取組等の検討が必要であるとの意見がある。

⇒ 健全な労使関係を築き、住民への説明責任を果たした上で、労使間での合意が果たせる仕組みとすることが必要。また、議会との関係をきちんとすることが必要。

※ 労使間での協約が、例えば、条例に優先するという事になった場合、議会との関係はもちろんのこと、果たして住民の理解が得られるのか大きな懸念。また、職員団体に加入していない職員との関係からも、難しい問題が残るのではないか。