

質問事項に関する回答（智頭町職労）

1 当組合に関する基礎的な事項

組織の概要 名称 智頭町職員労働組合
 事務所 鳥取県八頭郡智頭町大字智頭 2072-1（智頭町役場内）
 1988年11月25日結成 年度単位 6月～翌年5月
 執行委員会構成：執行委員長(1人) 副執行委員長(3人) 書記長(1人)
 書記次長(4人) 執行委員(6人) 男女比 10:5
 必要に応じ、特別執行委員(2人)、組織強化委員(3人)
 専門部(組織部、青年部、女性部、教育宣伝部、給与対策部、文化体育部、自治研究対策部、公営企業対策部)
 を執行委員会が担当。
 会計監査委員(2人)、選挙管理委員(4人)
 分会：職場または職種ごとに6つの分会(13～28人)を構成
 代議員会：各分会から代議員(21人)を選出、総会に次ぐ議決機関
 人数 115人(2006/6/1現在) 組織率 90.6% 在籍専従者数 0人

2 質問事項に関する回答

活動状況全般

1～3月 春闘期

来年度(4月以降)の賃金については、春闘期には決定(確定)できないため、8月からの確定期につながる基本的な労使の姿勢の確認。

また、翌年度の当初予算編成が具体化する時期にあたり、2005年及び2006年は、歳入不足から歳出抑制とりわけ人件費抑制を目的とした「独自の給与削減」が提案され、交渉を行う。2007年も同様の提案がされている。

5月 自治労鳥取県本部主催「アジア子どもの家支援事業」

ベトナムで、親の犯罪や障害により、養育者が不在であるため、または虐待を避けるため、子どもたちを保護し、共同生活、就学、自立のための技術習得をする「子どもの家」(自治労が設置)を2006年より3ヵ年資金的に支援。また現地に赴き実態把握と子どもたちと交友を深め、今後3ヵ年間の資金的援助以降も、次代のアジア地域の友好の架け橋の礎を築く一歩を踏み出した。さらにラオスの「子どもの家」(同)へも同様の支援をおこなう。

6月 男女平等確立に向けた取り組み

職場における男女間格差を検証すると同時に、存在すればその原因と是正および再発防止について協議。

8～11月 人事院勧告・人事委員会勧告を経て賃金確定

当年の賃金を確定する時期。人事院勧告および人事委員会勧告、「独自の給与削減」などをもとに賃金を確定。併せて臨時・非常勤職員の待遇改善についても協議。また退職不補充による人員の削減が続き、職場環境の悪化、メンタルヘルス対策として安全衛生委員会の機能強化についても協議。

2004年6月、智頭町が約80億円をかけて整備していた福祉総合センター(保健センター・智頭病院・心和苑「特別養護老人ホーム」)の内、2004年3月完成予定の保健センターが未完成であるにもかかわらず、完成として報告したいわゆる虚偽報告により、約1億円の補助金と約8億8千万円の起債の返還が発生。

起債返還が9月1日に迫る中、起債の借り換えができなければ財政再建団体になるという状況で、自主財源を投入しても借り換えの起債金額を少なくする自助努力が求められた。

智頭町職員労働組合は、賃金を削減した財源で起債借り換えに協力することを提案、削減率を労基法の制裁制限の上限の10%、期限を2004年9月～2005年3月の7ヶ月間とし、智頭町は基金の投入と併せ6億8,500万円の起債の借り換えをおこなった。

この協力時に2005年度の削減については予算編成時に協議のうえ合意により実施の予定であった(に後述)。

労使関係、団体交渉等の状況

春闘期

要求書提出から回答書受理を経て、執行委員交渉(事務折衝も含め3～5回程度)、最終的には組合員全員待機による執行委員会交渉を基本とした団体交渉(1～2回程度)で決着、勤務条件についての基本的な姿勢などに関して労使間の合意事項を協定書として締結。

近年は予算が組めないとの理由で「独自の給与削減」の要求を受け春闘交渉と同時進行している。なお、削減率に関しては率の根拠は示されず「前年並みまたは単年度収支が赤字にならないように」とされ、独自削減が一時的でなく恒常的となっているが、交渉で合意を経て決定するよう努めている。

基本姿勢として、賃金・労働条件の変更が一方的にならないよう、健全で対等な労使関係構築を目指した交渉をおこなっているが、予算提案時までなど期限が決められた交渉となっており、2005年度は合意のないまま一方的な基本給の15%削減がおこなわれた(に後述)。

人事院勧告・人事委員会勧告・確定期

春闘と同様に要求書提出から回答書受理を経て、執行委員交渉(事務折衝も含め5～7回程度)、最終的には組合員全員待機による執行委員会交渉を基本とした団体交渉(1～2回程度)で決着、2006年は「基本給、一時金ともに改定しない」旨の協定書

を締結。

春闘期には確定していない賃金を改定期に確定する従来の方法が、近年は国または他の自治体並みの賃金改定を下回る独自削減が常態化している状況にある。制度上の賃金確定と政策上の独自削減が単純に別物となれば、職員の賃金決定は二重構造となり労働基本権制約の代償措置が有名無実となる。

また、労働基本権制約の代償措置が及ばない恒常的な独自削減が、職員の士気に多大な悪影響を与えている。

なお、協定書は地方公務員法における法令、条例、規則及び規程に抵触しない範囲で交渉により労使が合意に至ったものを書面にしたもので、労使がともに責任を有し、誠意をもって履行しなければならないものと認識している。

現状の労使関係の課題、今後の労使関係、労働基本権の在り方等についての意見

自治体独自の賃金削減については、労使間で協議し合意をもって行われることが前提と考えるが、上記 に記載した 2004 年度の賃金 10%削減の協力時に、2005 年度については当初予算編成時に協議のうえ合意により実施するとした約束が守られず、協議のないまま賃金の 10%を削減した編成が始まった。

このことについて町当局と交渉を行ったが「とにかく予算が組めない」との回答しか示されなかった。合意のないまま予算編成が進む中、2005 年 1 月 19 日に 2008 年度までの財政推計が示され、その中で基本賃金の 15%削減を 4 年間続けなければ、単年度収支が赤字に転落してしまうとの理由で 10%ではなく 15%削減の申し入れがあった。この 15%の根拠が単純な減算により示された数値であるため、納得のいく説明を求めたが、明確な回答はなく合意には至らないままであった。

さらに労働基本権制約のもとでの独自削減である以上、労使間での決定が最優先されるべきであるにもかかわらず、そのことを軽視した議会の対応が顕著となった。議会は 10%削減と 15%削減の資料をもとに、20%削減を推計し、2005 年 3 月 2 日に臨時議会を開催、議員発議で職員の基本給 20%削減の特例条例を可決した。これに対し町長は 3 月 7 日に再議を申し立て、結果一票の差で議員発議の特例条例は廃案となったが、上記 に記載のとおり合意のないまま一方的な 15%削減がおこなわれた。ちなみに「とにかく予算が組めない」とされた 2005 年度一般会計決算では、2004 年度に比べ財政調整基金が 1 億 7 千万円上積みされた。

町村自治体においては、人事院勧告や県人事委員会勧告、他の自治体、生計費をもとにした労使交渉、そして「職員の給与、勤務時間その他勤務条件は条例で定める」とする勤務条件条例主義及び「公務員の勤務条件はすべて政治的、財政的、社会的その他諸般の合理的な配慮により適当に決定されなければならない、その決定は民主国家のルールに従い、立法府において議論のうえなされるべきものである」とする財政民主主義によって賃金を決定することで労働基本権制約の代償措置を担保してきたが、独自削減が労使合意のないまま一方的に決定され、さらに本来、情勢適応の原則を尊重すべき議会が、それとは異なる給与決定に関する権限を行使す

るなどの実情から、労働基本権制約とその代償措置は明らかに機能不全をおこしていると考えている。

労使関係は今までも、これからも住民に対する説明責任に対応するためにも対等の立場であると考え、労使が共同して責任を負うべき事項を管理運営事項として一方的に町当局が決定し、そのリスクのみが独自削減として職員に負わされているという現状がある。

また組合からの町当局への提言などを不当介入として誤解する議員もあり、労使が対等で、責任も共同する健全な労使関係が望まれる。

公務における労働基本権の確立は、賃金・労働条件に係る労使合意のもと、議会・住民に対しての説明責任を十分に果たすために不可欠であると考えている。

その他（公務員の在り方、公務員制度改革、分限処分の在り方等についての意見）

まず公務の在り方・範囲が検証されるべきである。しかし、公務の範囲は都市部と地方が一律で考えられるか疑問である。個々の業務を検証する中で、仮にその業務が行政外にその受け皿がある都市部とない地方が同一で考えられるかどうか。

また、都市部のコストと地方のコストは利用者数、密度などにより同一にならない。採算が合わないため地方では公務に依存している現状があり、地方の公務の在り方・範囲は都市部に比べ広がると考えられる。

さらに検証された公務の在り方・範囲により公務に携わる人が公務員であり、その在り方の基本は公益性の確保と考えるが、検証がないままに試験的に公務を切り売りしている現状があり、公共サービスの質の低下を招いている。

公務員制度改革については、単純比較が困難な公務の多様性などを踏まえ、また上記の労働基本権制約とその代償措置の機能不全という極めて重大な現実を認識いただき、納得できる評価制度と労働基本権の確立が不可欠であると考えている。

また、検証された公務の在り方・範囲により公務でなくなった職務に従事されていた公務員が一方的な解雇とならないよう、分限処分の在り方は慎重な対応が必要と考える。

以上