

行政改革推進本部専門調査会小委員会（第1回）議事要録（Bグループ）

1 日時

平成19年1月18日（木）9：30～12：00

2 場所

虎ノ門パストラルホテル「りんどう」

3 出席者

（委員（敬称略））

清家篤（主査）、内海房子、川戸恵子、古賀伸明、西尾勝、松本英昭

（政府）

江澤岸生行政改革推進本部事務局次長

4 議事次第

（1）開会

（2）県（職員団体）からのヒアリング

全北海道庁職員労働組合

（3）民間企業（製造業（人事当局））からのヒアリング

トヨタ自動車株式会社

（4）市（当局（市場化テスト、指定管理者制度等を中心に））からのヒアリング

四日市市（三重県）

（5）市（人事当局）からのヒアリング

北九州市（福岡県）

（6）町村長からのヒアリング

一戸町長（岩手県）

（7）閉会

5 議事の経過

全北海道庁職員労働組合中央執行委員長より資料1に沿って説明が行われた後、以下のような議論が行われた。

- ・ p2の使用者側を提訴したという件について、給与決定がさかのぼって削減がおこなわれたということに対して誠意がなかったのではないかということと提訴されたものかとの質問に対し、国と同じということだけで押し通すのではなく、もっと誠実に交渉すべきであることを理由に提訴したとの回答があった。
- ・ アウトソーシングについては、具体的に何をやってどういう方向にもっていかうとしているのかとの質問に対し、かなりアウトソーシングの議論は進

んできており、試行・実施という段階で少しずつ進んできている、入り口から反対ではないが、職員の労働条件の確保や住民サービスは確保されるかなどを議論をしているとの回答があった。

- ・ 何が公務員のすべき範囲かという議論にあたり、例えば守秘義務とかどういことが重要と考えるかとの質問に対し、公務労働がどうあるべきかを決めるのは、住民である、どの範囲までを公務員労働者が担う公務サービスにするのかについては、方針決定が大前提であり、その上に立って、民間委託してもよいかなどはケースバイケースで考えていかなければならないもの、労働条件もさることながら、住民サービスが後退することになれば賛成しかねることとなるとの回答があった。
- ・ 地方公務員制度について、地方の自主性・独自性を充実した制度にしたらいということかとの質問に対し、分権時代でもあり、労使がしっかりと住民と向き合って責任を持ってやっていける方向で、地方公務員制度の改革がなされるべきと考えている旨の意見があった。
- ・ 労働組合の組織率についての質問に対し、本組合は89%であり、高い方であるが、近年、低下しているとの回答があった。
- ・ 国の人事院勧告は、地域ごとの給与格差を反映した給与体系にすべきであるとなっているが、北海道の人事委員会勧告はそういう方向になるのかとの質問に対し、基本的にはそうなっていくが、人事委員会は、国と同じ俸給表を勧告しており、独自の勧告にはもっと細分化した調査が必要である、人事委員会の力量をどうつけるかという問題になるものと考えられるとの回答があった。
- ・ 道庁の評価制度についての質問に対し、道庁ではかなりの評価制度を既に行っており昇任に活用している、賃金への反映については、4月から管理職に施行されるが、きちんと公平・公正な制度になるかどうか、今後の定着にかかわってくる、組合としては心配な点もあるが、正当な評価をしようシステムをつくらないといけないと考えている、しかし我々は交渉してほしいと要求しているが、管理運営事項とされて交渉できていない、労使協議制が必要だとの回答があった。
- ・ 労使協議制と政策決定との関係に関する質問について、例えば、道の財政状況についてこう改革すべきではないかといった提言も当局側にしてきた経過があるが、管理運営事項ということで受け入れてくれない現状、道の政策がどうあるべきかなどの協議もしたいとの回答があった。

トヨタ自動車株式会社人事部長より資料2に沿って説明が行われた後、以下のような議論が行われた。

- ・ 労使協議会では、労働条件の他、組合員の働き方や会社の経営方針にまつ

わる事項についても労使で議論しているのかとの質問に対し、労働条件のみならず、幅広い内容について話し合いを行っているとの回答があった。

- ・ 公務員の世界を民間の人事担当者としてどう見るかとの質問に対し、民間企業では、「会社の発展が従業員の生活・労働条件の維持・向上に繋がり、それがまた会社の発展に繋がる」といったサイクルがあり、「頑張れば報われる」ということを実感できるが、公務員については働くインセンティブを設定することが難しいと感じているとの回答があった。
- ・ 労使懇談会では、経営に踏み込んだ意見も言ってもらっているのかとの質問に対し、経営に関する事項についても、互いの理解を深めるため率直な話し合いを行っており、組合の意見は真摯に受け止め、できることは会社施策に反映するというのが当社の労使関係の特徴であるとの回答があった。
- ・ 貴社の人事制度は、能力評価でない公務員に近い制度ではないかとの質問に対し、近年、能力、成果を反映する人事制度に移行しており、しっかりと仕事内容、働きぶりに応じたものとしているが、決して極端な成果主義ではなく、従業員が納得できる範囲での人事制度であるとの回答があった。
- ・ 公務員制度の中にスト権を導入することについてどう考えるかとの質問に対し、1950年の労働争議以降、数年は混沌としていたが、それ以降、約半世紀に渡って当社には労働争議の経験はなく、公務員のスト権の付与についてはコメントできないとの回答があった。
- ・ 貴社においてストライキが残したものは何かとの質問に対し、一旦雇用した従業員は決して解雇しないという覚悟で経営を行っている。また、会社の発展と従業員の雇用・生活の安定・向上に向け、労使協議会では毎回お互いが腹おちするまで徹底した話し合いを行い、課題の解決に努めるといった風土が醸成されているとの回答があった。
- ・ 組合は、どこまで経営に踏み込んだ意見を述べるべきかとの質問に対し、当社では、労働条件や職場環境に関することは労使対等の立場で議論するということが基本であり、それ以外の経営に関する事項では、組合は組合の立場で物言いはするが最後は会社が決めること、という互いの了解のもと、協議を行っているとの回答があった。

三重県四日市市行政経営課より資料3に沿って説明が行われた後、以下のような議論が行われた。

- ・ 人員削減に係る組合との話し合いに関する質問について、組合との話し合いを前提に組合のほうでも納得していく形で、特に外部委託についてはご理解ご協力願っているとの回答があった。
- ・ 戸籍事務の民間委託については、守秘義務とかの問題はなかったかとの質問に対し、行政処分にあたらぬ部分のみを委託しており、行政処分にあたる部分、例えば、受理決定処分とか、証明書の交付判断の決定の部分は職員

が担っている、守秘義務については、委託契約の中で担保しており、今のところ問題は生じていないとの回答があった。

- ・ 市立小中学校施設の維持管理の業務内容についての質問に対し、建築物の保守管理、設備保守、植栽、外溝の管理、清掃衛生、安全、警備管理、備品保守等をやっている、学校の危機管理、不審者対応という面では保護者からの評判もよいという回答があった。
- ・ 公務の外部委託は、役所の中の機能を一部出すことであり、従事していた職員はどうなるのかとの質問に対し、配置転換で対応し、様々なニーズの変化や新しい施策に対し人員を配置していきたいとの回答があった。

福岡県北九州市人事部より資料4に沿って説明が行われた後、以下のような議論があった。

- ・ 分限について、どのような法的制度にすればよいと考えるかという質問に対し、法律的な具体案はないが、病気免職で医師の承認が必要とされている点について低くできないかや、分限処分には評価を長いスパンで行うことが必要であるが、懲戒のように一つの事実を捉えて処分を行うことができないかなどの点があるとの回答があった。
- ・ 分限について、国の制度のここを変えてほしいという点はあるかとの質問に対し、分限プログラムを作って現行制度の中で取り組んでいるが、その中で支障なり、障害なりが出てくるので、その点を踏まえて考えていきたいとの回答があった。
- ・ 給与決定システムとしての人事委員会勧告は機能しているのかとの質問に対し、20年近く完全実施されている、労使対立の中で公平な機関として、人事委員会勧告は機能していると感じているとの回答があった。
- ・ p6に地方公務員の労働基本権等の在り方について「慎重に進めていただきたい」とあるが、市の人事当局として、基本権の中でも特にこの部分というものはあるか、仮定の話で、基本権付与のとき支障が生じると予想されているのかとの質問に対し、争議権を付与しても本市がおかれている環境で、ストを打つのは、かなり厳しいと思っている、「慎重」とは、労働基本権を含めて公務員制度全体のあり方の検討を慎重に進めていただければという意味で書いてある、例えば、基本権を与えるということは、人事委員会制度がなくなるという話とリンクするなど、全体の絡みの中で考えてほしいとの回答があった。
- ・ 3つ組合が存在することについての大変さはあるかとの質問に対し、第1に交渉が時間的に大変であること、第2に一つの組合にとってはいいことでも他の組合にとって反対ということがあり難しいこと、第3に、いいところとして、組合同士でけん制が行われ、当局の考えがとおりやすいということもあることとの回答があった。

- ・ 今の公務員制度で全体的にいいというスタンスかとの質問に対し、基本的にはそうである、行政の守備範囲は、本来どこまでなのかというところをまず整理しないと、その次の議論はできないとの回答があった。

岩手県一戸町の稲葉暉町長より資料5に沿って説明が行われた後、以下のような議論があった。

- ・ 庁内早朝塾についての質問に対し、ほぼ1時間前に、毎日、7ヶ月連続くらい始業時間まで、ヒアリングとかリーディングをやってもらうというもの、仕事と切り離して、一般的な人間の成長、自己啓発をしようという車座になったの塾であるとの回答があった。
- ・ 労働基本権には、スト権の付与も含むものかとの質問に対し、スト権も与えてよい、与えても発動されることはないのではないか、その理由は、公務員の仕事は当たり前の仕事であるにもかかわらず、基本権の制限は公務員に特殊な層だという錯覚をさせてしまうとの回答があった。
- ・ 「基本権を与えるべき」と書いてあり、その後「住民主権、財政民主主義」と書いてあるが、これについて、団体協約で決まったことは、そのまま決定されるのか、その後、議会の判断を経て決定されるのかとの質問に対して、最終的には決定権は議会がもつべきだろうとの回答があった。
- ・ 「高度の仕事をする少数先鋭の公務員」というが、少数は民間の給与よりも高くてもよいと考えるのかという質問に対し、日本では首長が一番高いという不文律があるが、少数精鋭の集団としてどの程度の報酬が総額として出せるかは、これは財政民主主義の方から決まるだろう、実績を残せば首長より給料の高い公務員がいてもよいと考えている旨の回答があった。

次回の小委員会は、2月6日の午後に行うこととされた。

以 上

<文責：行政改革推進本部事務局（速報のため事後修正の可能性あり）>