

## 主な質問事項に関する回答

## 1 組合に関する基礎的な事項

組織の概要	北海道職員及び北海道の関連職場職員で構成。本部を札幌市に置き、各支庁区域毎に14総支部を設置
人数	約17,500人
組織率	約89%
在籍専従者数	32名(本部8名、14総支部24名)

2 質問事項への回答 別紙のとおり

職員団体・労働組合の活動状況全般

労使関係、団体交渉等の状況

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

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)

(1) 職員団体・労働組合の活動状況全般

組合員の勤務条件の維持・向上をめざし、その要求事項を取りまとめて使用者に提出し、交渉を通じての課題解決に取り組んでいる他、使用者側とともに設置している労働安全衛生委員会活動を活発化させることにより、職場における勤務環境の整備・充実に通年的に取り組んでいる。

また、地方自治体である北海道の行政に直接携わる立場から、職場段階から地方自治等に関する様々な政策研究にも取り組み(自治研活動と称している。)、北海道をはじめ関係先に対する積極的な提言活動も行っている。

さらに、(財)北海道盲導犬協会に寄附すること等による社会貢献活動も行っている。

(2) 労使関係、団体交渉等の状況

労使の団体交渉は、主には春闘期・人事院勧告期・北海道人事委員会勧告期・賃金確定期など賃金決定の過程において、概ね3回程度ずつ実施している。

交渉の結果については、合意・到達点に係る協定書の締結は行っていないが、交渉の席上で回答・確認した事項については、労使双方が誠意と責任をもって履行することとしている。

最近の特徴的なできごととしては、2002年の給与改定における「減額調整措置」に関して、当組合が、2003年7月に誠実交渉義務に反するとして「不誠実交渉損害賠償請求事件」で使用者側を提訴したが、2005年5月30日の第9回弁論において被告である北海道から提出された意見書(平成14年度の給与改定に係る団体交渉の経過において、原告の理解を得られず、不満を残す結果となったことについては、被告としても残念であり、重く受け止めている。地方公務員法第55条に基づく(団体)交渉において、(当局及び職員団体)双方が誠意を持って対応すべきことを確認し、今後とも、交渉を通じて職員の理解と協力を求めるよう努めて参りたい。)との内容が、組織的・運動的観点から提訴した訴訟目的を充足するものと判断し、本件訴訟の終結を図った経緯がある。

以降、労使双方ともに誠実な姿勢で交渉に臨むよう一層努めている。

(3) 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

北海道においては、財政状況の逼迫を理由として人事委員会勧告に基づかない「給与の独自削減」が、1999年度以来4度・9年間(連続)にわたって続けられている。

< 組合員層に係る主な削減内容 >

1999 年度	12 月期末・勤勉手当の 5.0% 減額
2000～2002 年度	期末・勤勉手当の 7.5% 減額
2003～2005 年度	給料月額 of 1.7% 減額
2006～2007 年度	給料月額 of 10.0% 減額

今日、自治体財政が逼迫している主たる要因は、歳入面における景気低迷による  
税収の減少、歳出面における過去の景気浮揚対策等による公債償還費の増加による  
ものであり、人件費によるものでないことは使用者側も認めている。

給与の独自削減措置が長期間行われてきたということは、人事委員会勧告に基づ  
く給与決定システムが事実上機能せず、現実の問題として、給与決定権限が労使間  
の交渉に委ねられる結果となっているということである。

交渉に臨むにあたり組合側としては、人勸制度を逸脱した給与独自削減は不当で  
ある旨の主張を行っているが、赤字再建団体への転落等を阻止し、少なくとも住民  
に対して自治体財政の窮迫による影響や負担を最大限回避するために苦渋の判断を  
もって対応している現状にある。

組合は、職員を代表する立場から、このような現状と判断について職員の理解を  
得るとともに、その士気の維持そして向上に努力している。もとより、その前提と  
なるのが、誠実な労使関係であるが、自ずとそのことにも限界があることから、現  
在の労働・労使関係制度の改革が急務であると考えている。

(4) 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）

< 公務員の在り方 >

国民・市民が必要と求める公務サービスの存在と構成が、公務員の在り方の前提  
となるものであり、それは、公務サービスの質と量を決定するものである。

そして、在り方論に基づく人件費削減を目的化することなく、どのような政府ま  
たは自治体を構成し、如何なるサービスを公務が担うのかを国民的議論のもとで検  
討することによって、公務員の在り方は導かれるものであると考える。

< 公務員制度改革 >

地方自治を支える基盤としての地方公務員制度の改革にあたり、生活者優先の市  
民に開かれた透明・公正な地方自治の実現に寄与するとともに、それを主体的に担  
う自治体職員が、自らの役割と任務・責務に対して英知と情熱をもって臨むことを  
保障する制度を確立する必要がある。

地方自治を支える基盤であるとともに、地方自治制度の一環でもある地方公務員  
制度は、「国と地方を対等・協力の関係に改革するとともに、自治体の自己決定権の  
拡充と自己責任の拡大」を意味する地方分権と共通の理念・意義を有するものとす

べきである。

これまでの「国に準拠」に基づく、国による統制・支配あるいはその庇護のもとでの自治体そして地方公務員諸制度の運営さらに労使関係から明確に脱却し、地域住民と正面から向き合うそれぞれの自治体及び労使間における自主性・独自性さらには責任に基づく地方公務員制度の設計を基本とすべきである。

今日の公務員法・制度の創設以来 50 年余を経過した今日、労使関係における前近代性がもたらしているさまざまな問題の解決と不祥事の温床を解消するとともに、社会経済の国際化の進展に対応した労働基準や市民的権利を確立するため、ILO における国際労働基準に沿って地方公務員の労働基本権を全面的に確立する必要がある。

行財政を取り巻く厳しい情勢のもと、管理運営事項論に基づく対立ではなく、労使の共同・協力そして責任による公務運営が不可欠であり、そのため政策決定過程等において組合が当局側に意見を述べ、協議するための仕組みとして「労使協議制度」を創設する必要がある。

以上