

行政改革推進本部専門調査会小委員会（ヒアリング）に関する回答資料

目 次

主な質問事項（基礎事項）

- 1 北九州市人事部（人事当局）の業務内容 P 1
- 2 職員数 P 2
- 3 組織構成 P 2、3
- 4 組合数・組合員数 P 4
- 5 組合組織率 P 4
- 6 在籍専従者数 P 4
- 7 人事委員会の設置 P 4

主な質問事項

- 1 労使関係、団体交渉等の状況 P 5
- 2 現状の労使関係の課題 P 5
- 3 労働基本権の在り方等についての意見 P 6
- 4 人事管理等に関する意見 P 6

主な質問事項（基礎事項）

1 北九州市人事部（人事当局）の業務内容

人事課

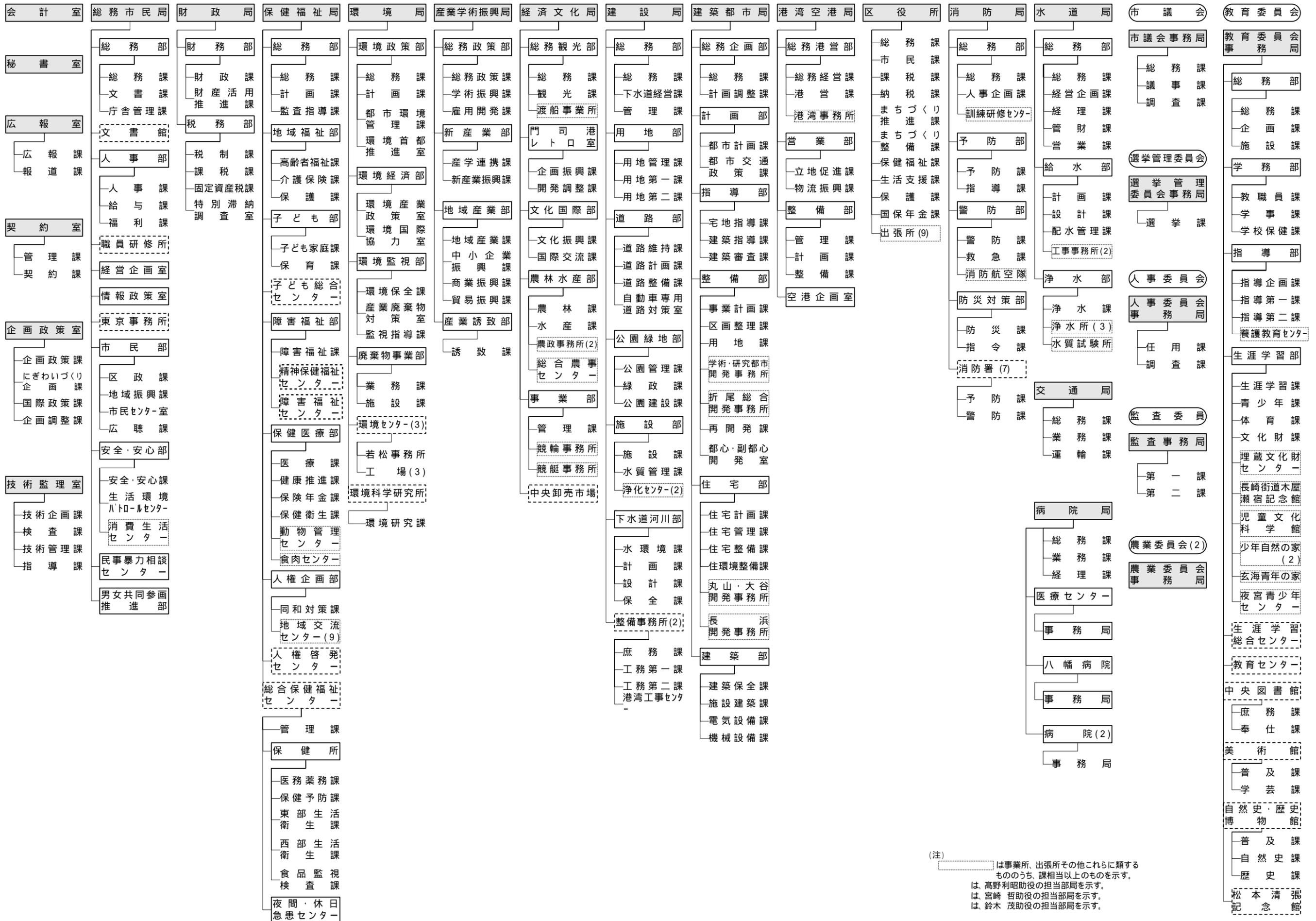
- 職員の任免に関する事
- 職員の服務に関する事
- 職員の分限、懲戒及び表彰に関する事
- 人事制度の調査研究及び企画に関する事
- 人事考課に関する事
- 職員の定数に関する事
- 組織に関する事

給与課

- 職員団体及び労働組合に関する事
- 職員の勤務時間に関する事
- 公務災害に関する事
- 職員の給与に関する事
- 給与制度の調査研究及び企画に関する事
- 旅費制度の調査研究及び企画に関する事
- 職員の安全管理及び衛生管理に関する事

収入役：駒田 英孝

助役：高野利昭、宮崎哲、鈴木茂



(注) は事業所、出張所その他これらに類するものうち、課相当以上のものを示す。
 は、高野利昭助役の担当部局を示す。
 は、宮崎 哲助役の担当部局を示す。
 は、鈴木 茂助役の担当部局を示す。

2 職員数（人事行政の運営状況の公表より）

（各年4月1日現在）

区分	条例 定数	職員数			対前年増減数			対前年の主な増減 理由（平成18年）
		平成16年	平成17年	平成18年	平成16年	平成17年	平成18年	
市長事務部局	5,960	6,268	5,973	5,887	62	295	86	（増員の理由） ・技術監理室新設 ・ビクターズインダストリー担当部署の新設 ・アスベスト、構造計算対応強化 （減員の理由） ・響灘、空港整備事業終了 ・ごみ収集業務委託化 ・図書館等指定管理者制度導入
消防局	1,000	991	994	973	11	3	21	
水道局	452	448	436	424	5	12	12	
交通局	133	131	123	103	20	8	20	
病院局	1,275	1,131	1,109	1,125	25	22	16	
市議会事務局	44	37	32	31	1	5	1	
教育委員会	1,000	987	971	941	50	16	30	
行政委員会	76	66	67	64	3	1	3	
合計	9,940	10,059	9,705	9,548	171	354	157	

- ・職員数は一般職に属する職員数であり、退職者・派遣職員（条例定数外）及び常勤の再任用職員を含み、臨時・非常勤職員を除く。以下同じ。
- ・条例定数は、平成17年4月1日に改正（960人削減）した。
- ・行政委員会とは、選挙管理委員会、人事委員会、監査事務局、農業委員会をいう。
- ・ は、職員数の減を表す。

3 組織構成

別紙（P3）のとおり

4 組合数・組合員数

- (1) 自治労連北九州市職員労働組合（市職労）・・・1,700 人（推計）
- | | | |
|----------------------------|---|--------|
| 自治労連北九州市職員労働組合一般評議会（北九一般評） | } | 登録職員団体 |
| 自治労連北九州市職員労働組合現業評議会（北九現評） | | 労働組合 |
| 自治労連北九州市職員労働組合病院評議会（北九病評） | | |
| 自治労連北九州市職員労働組合水道評議会（北九水評） | | |
| 自治労連北九州市病院局パート・嘱託職員労働組合 | | |
| 自治労連北九州市学校嘱託職員労働組合 | | |
- (2) 自治労北九州市職員労働組合連合会（市労連）・・・400 人（推計）
- | | | |
|----------------------|---|--------|
| 自治労北九州市職員組合（北九市職） | } | 登録職員団体 |
| 自治労北九州市役所労働組合（北九市労） | | 労働組合 |
| 自治労北九州市病院労働組合（北九病労） | | |
| 自治労北九州市水道局労働組合（北九水労） | | |
- (3) 北九州市役所職員現業労働組合（現業労組）・・・110 人（推計）
- (4) 北九州市交通局労働組合・・・85 人
- (5) 若松競艇従業員労働組合・・・200 人（推計）

5 組合組織率（H18 年 4 月 1 日現在）

		組織率（%）
市長事務部局・ 教育委員会	行政	15.9
	単 労	68.3
	計	24.3
病 院 局		19.1
水 道 局		30.9
交 通 局		88.5
全 市		24.8

数値は推計。臨職・嘱託は含まない。

6 在籍専従者数 8 名（H18 年 4 月 1 日現在）

7 人事委員会の設置 有り

主な質問事項

1 労使関係、団体交渉等の状況

昭和38年の5市合併当時は、当局の管理体制の弱さと労務管理の不徹底から、混乱した労使関係が続いた。

昭和41年から44年までの懲戒処分者数（概数）

免職30人 停職220人 減給830人 戒告370人

（昭和58年以降は、争議行為が行われたことはなく、処分者も出ていない。）

その後、労使関係の正常化のため、全管理者が一致団結して取り組み、長い年月が経過する中で、交渉ルールの確立や「ながら条例」の制定、「管理者のしおり」の発行、スト対策、その他諸々の労務管理対策を講じることで、安定した労使関係を築き上げ、現在に至っている。

団体交渉は、市職労・市労連・現業労組の3組合を相手方として行うが、任命権者によっては、嘱託員の組合と交渉するところもある。

本市では組合費のチェックオフ（給与控除）をしていないこともあって、登録職員団体以外の組合員数については正確な数字を把握できていないが、全体としては減少傾向にある。

2 現状の労使関係の課題

労働界再編の動きの中で、市職労（共産系）と市労連（民主系）、現業労組（現業職員）の路線の違いが明確になっている。そこで、3組合の立場を踏まえながらも、公式的には平等的取扱いを行っていく必要がある。

これまで本市は、共産党を除いてオール与党体制にあったが、今年2月の市長選では、自民党と民主党が対立候補を立てたことから、新市長のもとで、組合の動きに変化が起きることが予想される。

本市は、厳しい都市間競争に打ち勝つために、全市を挙げて様々な施策に取り組んでいる。その中で、平成18年度には経営改革大綱を定め、人件費を含めたコストの徹底的な削減を図りつつ、成績主義に沿った制度の構築を推し進めており、それを実現するためには、組合の理解と協力が不可欠である。

そこで、労使が互いに意識改革と意思疎通を図りながら知恵を出し合い、将来を

志向する協力関係を築くために、交渉形態にとらわれず、組合との率直な対話や意見交換の場を持つことも必要と考えているが、路線の対立する複数組合の存在や、組合本来の使命・存在意義から、困難な状況にある。

3 労働基本権の在り方等についての意見

一般的には、自治体の当局と組合は、全体の奉仕者として、まちづくりを共に進める「パートナー」の関係にあると認識している。

なかでも本市は、地域の経済力、市の財政基盤が弱く、大都市として質の高いサービスを提供し、地域経済の振興を図るためには、全市を挙げた取組みが必要であり、これまでの厳しい取組みを順調に進めることができた要因は、強い危機意識の下に労使協調が実現できたことにある。

今後とも争議行為等による公務の停滞は許されず、労使のパートナーシップはますます重要となるが、現行の公務員制度が支障となるとは、現時点では考えていない。

一方、国は、労働法制について、労働者の働き方の多様化やグローバル化を受け、見直し作業を進めているところであり、地方公務員の労働基本権等のあり方等についての検討作業は、慎重に進めていただきたい。

なお、今日の自治体が、民間にできる業務を多く実施しているため、民間にはできない業務も含めて、一体として民間と比較され、効率性の視点から問題視されているように感じられる。

まずは、公と民の役割分担を明確化作業に期待したい。

* 北九州市経営改革大綱 官民の役割分担の明確化等による 8000 人体制の実現

4 人事管理等に関する意見

行財政改革を継続的に推進する中、本市経営改革大綱に掲げる職員 8,000 人体制（平成 25 年度までに達成。*平成 18 年 4 月 1 日現在 9,548 人）を実現するため、少数精鋭の業務執行体制の確立が急務となっている。

少数精鋭を実現するにあたって、国等で進められている能力・実績主義の導入は一定の効果があるものと理解しているところである。

ただし、公務の世界は、元来実績を数値で評価しにくい世界であることに加えて、多くの地方自治体で、職員育成の観点から多種多様な職場への異動が頻繁に行われている等の実態があり、短期的な評価を処遇に反映させることについては、やり方次第で総体的な士気の低下につながることも有り得るため、慎重を期すべきというのが本音である。

本市の場合、任用については、従来から、年齢や在職年数に関係なく、能力・実績に基づいた運用を行っているが、給与上の処遇については、管理職に対する勤勉手当の差別化支給、勤務成績不良者に対する勤勉手当の減額や昇給の延伸等、限定的に実施しているのが実態であり、現段階で新たな施策は考えていない。給与上の処遇について言えば、どちらかというとながティブな能力・実績主義（勤務成績不良者に対するペナルティー）でいいのではないかと考えている。

公務の質のベースとなるのは人材の質であり、基本的となる入口と出口の部分でしっかりとした対応が必要である。

分限処分をこれまで以上に厳格に運用し、不良職員を徹底的に排除することに加えて、給与、福利厚生等の勤務条件を一定の水準に保ち、優秀な人材を採用していくことが不可欠である。

今後の課題は、中高齢職員の活用に特に配慮しつつ、政策形成機能の強化に重心を移し、これからの時代に対応できる高度な政策集団を育成することである。

そのためには、これまでのような硬直的な異動昇任・研修等のあり方を再検討し、職員が高いモラル及びモラールを維持できるよう、制度改革を行っていくことが肝要だと考えている。