

質問事項に関する回答（鹿児島市職労）

当組合に関する基礎的な事項

名称 鹿児島市職員労働組合
設立 1946年9月1日
住所 鹿児島市山下町11番1号
代表者 執行委員長 榮留道夫

1972年5月 谷山市との合併に伴い、谷山市職員労働組合と組織統合
2004年11月 1市5町による市町村合併に伴い、吉田町職員労働組合、桜島町職員労働組合、喜入町職員労働組合、松元町職員労働組合、郡山町職員労働組合と組織統合

現在 本部執行部 執行委員長 1名
副執行委員長 2名
書記長 1名
書記次長 2名
執行委員 19名

支部執行部 11支部（総務市民環境支部・健康福祉教委支部・建設経済支部・学校支部・清掃支部・谷山支部・吉田支部・桜島支部・喜入支部・松元支部・郡山支部）

補助機関 3機関（青年部・女性部・壮年部）

その他独立した機関として現業評議会を設置している。

人数 2006年12月1日現在 組合員数 2935人 組織率（99.7%）

在職専従者数 2006年12月1日現在 6人

質問事項に関する回答

1 活動状況全般

- (1) 職員の勤務条件の向上
- ・ 賃金改善の取り組み

12月に組合員へのアンケートを実施し、組合員の生活実態・賃金要求額の調査。2月に討論集会を開催し、3月に春闘時での要求書を提出。4月に当局側と交渉。8月の人事院勧告が出された後にその内容について学習会を開催し、分析する。10月に再度賃金・休暇等について、要求書を提出し、11月に交渉を数回行い、当局との合意に達している。

(2) 職場環境の改善

・ 職場の実態に合った人員配置

市職労は、市民サービスの向上に繋げるため、毎年12月から1月にかけて職場会議を実施し、職場実態に見合った人員の要求を行っている。交渉については、1月から2月にかけて行い、延べ約30回で当局と組合役員・現場組合員がより良いサービスができるように人員配置について協議を行い、それに基づく一定の配置を行っている。

・ 新年度予算要求について

9月から10月にかけて、現場組合員に新年度予算に関してアンケート調査を行い、職場環境改善に向けて、仕事に必要な備品や機材などの新設や増設、改修などの要求をまとめて、12月に書面で要求書を提出し、労使協議・交渉そして合意を踏まえた改善を図っている。

・ 安全衛生活動について

本部安全衛生委員会と各職場に設置された職場安全衛生委員会の両輪で労使が一緒になって安全衛生体制の確立や職場の環境改善、労働災害の一扫の取り組みを行っている。

(本部安全衛生委員会)

市長が指名した11名と職員労働組合が推薦した10名の計21名で構成し、年に6回(2ヶ月に1回)の開催と職場安全点検(7月と10月)、年末安全パトロール(12月)を実施している。

(職場安全衛生委員会)

21職場で延べ81回開催(2005年度)

(3) 地方自治の充実発展、ボランティア活動等について

鹿児島市の繁華街である天文館を観光客の方や市民の皆さんが気持ちよく往来できるように市職労として年に1回、8月に清掃作業に取り組んでいる。

また、学校技師分会においては、学校給食の実態を市民の皆さんに理解してもらい、併せて、親子でさらに学校給食に理解をいただくために、10年前から学校給食展を開催し、5年前からは親子料理教室を開催し、好評を得ている。

さらに、清掃支部等においては、粗大ゴミのリサイクルを進めるために、環境イベント等の啓蒙活動に参加するとともに、2006年度は鹿児島北西部の豪雨の被災地救援活動にもボランティア等で積極的に参加した。

2 労使関係、団体交渉等の状況

2005年度の賃金決定については、前述のスケジュール通り、3月に春闘時の要求書を提出し、4月に要求書を絞り込んだ形で当局と1回交渉を行っている。人事院勧告や学習会等を受けて、10月20日に再度要求書を提出した。当局は12月議会日程から10月18日に改定内容案を提示し、人事院勧告どおり行ったが、10月31日・11月1日の2日間に8回の交渉を行い妥結した。

なお、鹿児島市の場合は、妥結した内容については、労使の信頼関係に基づき当局責任で行っているため、交渉の合意・到達点について協定書は締結していない。

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

組合役員は、職員を代表する立場にあり、信任投票等組合民主主義に基づき組合員から選ばれたものであり、組合員から労使関係における諸課題への対応についての付託を得ているところである。そういった意味から、一義的には、組合員の身分や生活を守ることが求められている。

ところが、最近の労使関係においては、公務員に対する一方的・一律的批判のもと、当局は交渉時等において、そのことのみを理由・背景として職員の日常的な努力を軽視した対応が行われており、結果的に職員が萎縮するような状況になっているのが現状である。個々及び職員全体の努力・奮闘を重視するとともに、労使がお互いに理解し、誠実な労使関係を再構築することが必要となっている。

一方、少し古い話になるが、鹿児島市においては、労使合意した内容について反故にされた事例もあった。

1993年6月から梅雨前線の影響により、鹿児島県を中心として長期にわたり豪雨が続いた。特に、8月6日は、鹿児島市内を流れる甲突川等の氾濫により、市内中心部が浸水した。また、幹線道路・鉄道である国道10号線や日豊本線などにおいてがけ崩れ等により寸断し、土砂崩れなど都市機能が麻痺する大惨事となった。

鹿児島市職員や組合員は翌8月7日早朝から年内にかけて、被害状況調査、道路や河川に放置された自動車や散乱した流木等の撤去、災害個所の防災対策、災害ごみの収集、避難所での相談・世話活動などに従事した。

同年の賃金改定では、人事院勧告において一時金の0.15月削減の取り扱いを焦点とした労使交渉が行われ、市当局は「災害復旧に係る職員・組合員の努力」を考慮し、「今年度の一時金について削減しない」回答を行い、議会においてもそのことを理解し当該措置に係る給与条例が可決・成立した。

しかしながら、次の年の2月に、市当局は、旧自治省（現総務省）や県の「指導の名に基づく介入」により「3月期の一時金による減額調整」を提示、労使交渉が紛糾し、結果として強行した。これは、特別地方交付税をはじめとする財政権限を背景とするもので、労使合意に対する規制や圧力であった。

このようなことから、今後の地方分権や自治の確立を考えると、少なくとも労働・労使関係を住民への説明責任を基本とする独立したものにするとともに、職員の努力を積極的に評価し、国・県等他者が介入できないシステムを作ることが不可欠である。

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）

公務員のあり方については、国民・市民のニーズに対する公務サービスの質と量によって決定されるものであり、あり方を論議することが直接、公務員削減、人件費削減に繋がってくることはおかしな話であり、どのようなサービスを公務が担うべきかということキッチリと論議することが重要である。

また、地方公務員制度改革において必要なものは、「国と地方は対等・協力の関係に改革し、自治体の自己決定権の拡充と自己責任の拡大」を基本理念に進めていくことである。

これまでの「国に準拠」に基づく、国による圧力や強制から脱却し、地方の状況を熟知している自治体と労働組合が自主性・独自性に基づき労使自治の原則で対応する必要がある。

さらに、行財政を取り巻く情勢が厳しい中、管理運営事項論に基づく対立ではなく、労使の共同・協力・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。

分限処分のあり方については、「適格性欠如」を判断する基準が困難であり、ケースに応じて決めざるを得ない状況にある。その際、労使協議・交渉により一定の基準等を定めることで職員の納得性・公平性の確保に資することが必要であると考え。

以上