

2009年2月16日

国家公務員制度改革推進本部労使関係制度検討委員会ヒアリング提出資料
(ヒアリング項目への回答)

1 概況

名称：豊橋市職員労働組合

設立：1946年11月10日12日

構成：豊橋市、関連職場に勤務する職員で構成。

6つの支部で構成〔本庁支部（市長部局を中心）、病院支部、水道支部、福祉保健支部、教育支部（教育委員会）、環境支部〕

補助組織として、青年部、女性部、現業評議会を設置

役員：本部執行委員18名

組合員数：2,514人

組織率：89.8%

登録の有無：非登録団体

2 当局の状況

賃金・手当・労働条件など、総務部人事課が対応窓口となっている。

3 平成19年度の労使交渉の状況

(1) 交渉回数・時間 労使の交渉人員数 交渉テーマ 書面協定締結状況

支部ごとの交渉ではなく、本部と当局（総務部人事課）との本部交渉（全体交渉）を行っている。

平成19年度においては、3回（春季、夏季、秋季）にわたって要求書を提出し、交渉を行った。

春季の要求書に対する交渉は1回で、交渉時間は2時間。夏季の要求書に対する交渉は、2回。秋季の要求書に対する交渉は5回行っており、交渉時間は、それぞれ1時間30分から2時間程度。組合（市職労）側の出席者は、本部、支部、補助組織役員、約60人が出席。当局（人事課）は、総務部長以下6人。

交渉のテーマは、給与改善、地域手当、勤務時間をはじめとする勤務条件の改善（非常勤職員の勤務条件の改善を含む）、メンタルヘルス対策をはじめとする労働安全対策、仕事の見直し・拡充など業務体制確保などを行った。

交渉を踏まえて、条例化されており、書面協定は締結していない。

(2) 交渉が合意に至らなかった場合、その内容と対応は。

労使問題は、労使協議・合意を前提にしている。合意に至らなかった場合は、協議の上、継続課題としている。

(3) 統一交渉の実施状況

6つの支部と3つの補助組織があり、それぞれ、要求書を提出し交渉を行っているが、全職員に関わる賃金、勤務条件などについては、本部交渉により決定を図っている。

4 勤務条件の決定方法

(1) 給与

① 協約締結権のない職員

ア 給与に関する交渉は、本庁の首長部局で一括して行っているか。個々の出先機関等における交渉に決定を委ねているものがあるか。

給与に関する交渉については、非現業職員と現業職員など分けることなく、本部交渉で行っている。

イ 給与水準は、基本的にどのような考え方で決定しているか。

ウ 人事委員会が設置されていない市町村にあたっては、何を指標にしているか。

地方公務員法第24条で、「職員の給与は、生計費ならびに国および他の地方公共団体の職員ならびに民間事業の従事者の給与、その他の事情を考慮して…」と定められている。その中でも、人事院勧告は、給与決定に大きな要因・指標となっている。

エ 国家公務員の給与制度にない制度を導入している場合には、どのような考え方で措置しているか。

国家公務員の給与制度にない制度はない。

オ 厳しい財政状況等から、独自の給与削減措置を講じている場合には、どのような経緯で行われているか、また、どのような交渉を経ているか。

独自の給与削減措置は、行われていない。

② 協約締結権のある職員

非現業職員と分けることなく行っている。

(2) 勤務時間その他の勤務条件

① 協約締結権のない職員

勤務時間、その他の勤務条件についても、非現業職員と現業職員と分けずに、本部交渉で行っている。

② 協約締結権のある職員

非現業職員と分けることなく行っている。

(3) 人事委員会・公平委員会制度

① 現状をどのように評価しているか。

労働基本権の代償性の役割は持っていない。「不服申し立て」「措置要求」など、公平委員会の委員の任命が市長提案による議会承認人事でもあり、第三者性に不十分さを持つものである。

② 今後の課題は何か。

今後、非現業公務員にも不当労働行為に対する制度の確立と救済機関、調停・仲裁を行う仕組みの確立が求められる。

5 協約締結権付与の効果・懸念要素

(1) 協約締結権を付与した場合の効果、懸念要素として、次のようなものがあるといわれているが、それについてはどのように考えるか。(次の各項目のうち、賛同するものに○)(複数可)

(効果)

- ① 労使間に良好なコミュニケーションが形成され、公務能率、行政対応能力の向上につながる。
- ② 行政コスト意識が高まる。
- ③ 使用者としての権限と責任が大きくなり、適切な人事管理が可能となる。
- ④ 勤務条件を労使交渉で決定することにより、職員の士気が高まり、優秀な人材の確保にも資する。
- ⑤ その他(自由記述)

問3のとおり

(懸念要素)

- ① 労使間に緊張関係が高まり、行政サービスに影響を及ぼすおそれがある。
- ② 交渉に要するコストが増える。
- ③ 給与決定の仕組みが変更されることにより、人件費増を招くおそれがある。
- ④ 地方議会の関与のあり方にもよるが、住民に知らされないままに、交渉で勤務条件が変更される。
- ⑤ その他(自由記述)

特段の懸念はない。

(2) 上記のような効果、懸念要素も踏まえた上で、協約締結権付与について、どのように考えるか。

- ・ 付与の方がいい → (3)へ
- ・ 付与しない方がいい → (4)へ
- ・ どちらともいえない → (5)へ

(3) 付与の方がいいと考える場合、その理由は何か。

① (1)の(効果)の中から該当する理由を選択(複数可)

(①、②、③、④)

② その他の理由があれば自由記述

《労働基本権のあるべき姿》

労働基本権は、公務員といえども憲法 28 条の要請であり、国際的にも ILO で日本は、度重なる是正勧告を受けている。第一の課題として、消防職員の団結権や争議権も含む労働基本権回復を図るべきである。

市においては労働基本権制約の代償性は、本来、人事院勧告・県人事委員会勧告などを規範として類推的に代償性を発揮されるべきとされてきた。しかし、この間の国・県でのマイナス勧告の押し付け、賃金の抑制が続き、それに自治体の職員団体は、労働基本権制約の下で、代償性もないままに職員の職務遂行の意識の低下が懸念される。労働基本権を回復し、労使による責任の共有と高い自覚に基づく労使関係を築くべきである。

《具体的な効果について》

私たちの職員団体は、憲法 15 条による公務員労働者の「全体の奉仕者」としての役割と地方自治を発揮し住民への施策の充実を図ること、そしてそれを担う自治体労働者が誇りと自覚を持って仕事を担う生活の安定と権利の拡充を求めている。その点では、賃金の見直し・抑制・削減などに対して、住民の目線で財政の見直しや住民福祉への財政支出を求めると、これまでの労使関係でも確認されてきたと考える。今後、自治体行政を担うにあたっては自治体職場と地域を熟知する労使関係の当事者が責任と高い行政への目的意識性を共有し、かつ労働基本権が保障される対等な立場に立つことにより、住民福祉の向上にも資するものとする。

また、協約締結権の付与にあたっては、対等な立場で労使関係を構築し、労使が真摯に向き合うことが重要であり、そのことによって、使用者が勤務条件に責任を持って臨み、政府や県からの「指導」などによる勤務条件の変更などによる、むしろいたずらなコスト増をなくし、職員意識の低下を防止し、公正な勤務条件決定制度が作りあげられると考える。

(4) 付与しない方がいいと考える場合、その理由は何か。

- ① (2) の (懸念要素) の中から該当する理由を選択 (複数可)
- ② その他の理由があれば自由記述

(5) どちらともいえないと考える場合、その理由は何か。

(6) 今後の労使関係の課題は何か。

- ① 現在、行革推進法・総人件費削減の国家政策と自治体財政危機を理由として正規職員の削減、非常勤、臨時職員が増加し、住民の福祉サービスを実施する上でも影響が出ている。安易な効率性の追求と住民福祉の向上は相容れない部分があり、行政運営を果たすに相応しい勤務条件が確保できない状況に直面している。行政施策の充実を図るために地方財政を確立し、地方自治に基づく判断で、住民の福祉を進めるにふさわしい体制確立を図ることが重要になっている。
- ② 正規職員が削減され、臨時・非常勤職員への置き換えが進行し増加している。行政の専門性と安定性の確保や、劣悪な雇用・勤務条件の改善のため、適切な措置を取るため、これらの職員を包括する労使関係を構築することが重要となっている。

- ③ 公務員職場においては、意図的に職務間、職種間、地域間での格差の拡大が進められてきた。職場の中で不要な混乱を持ち込み、「同一労働同一賃金」の原則も無視したものであり、是正が必要になっている。労使対等での「労働条件決定」の体制の確立と併せて、職場での不要な混乱をなくすよう取り組みが重要となっている。

6 労使交渉等の透明性の向上

- (1) 給与等の勤務条件について、どの程度、どのような方法で公開しているか。
ホームページや広報誌などで実施している。
- (2) 書面協定や協約など、労使交渉に関する事項の公開について、どのように考えるか。
交渉の結果を踏まえて、条例化されている。従って、交渉の結果や労働協約などについて、住民に公開し、透明性を確保することは何ら問題ないとする。
- (3) 労使交渉自体について、プレスや一般住民の傍聴など、透明性の向上のための措置を講じているか。講じている場合には、どのような措置を講じているか。
交渉過程では、個人情報に関する内容が出ることもあり、労使の認識や論点・改善点の一致を図るためにも、慎重にすることが必要。

以上