

人事管理体制等について

(行政改革推進本部専門調査会小委員会における主な意見より抜粋)

国民主権・財政民主主義の原理と労使関係のあり方

国民主権・財政民主主義と公務員の人事管理体制についてどのように考えるか

- 現在の公務員のあり方等の決定の仕組みをどのように評価するのか。
- 現在の公務員の人事管理の状況及び人事管理体制(人事管理事項を人事院、総務省、財務省、各府省等で分担する仕組み)をどのように評価するのか。
 - ・ 勤務条件法定主義の下で、各府省の人事当局には、給与全体の引き上げの決定権はなく、定数についても、省内の各部局組織の要求を調整して、査定官庁である関係省庁に要求、折衝することまでであり、約束できる事項はほとんどない状況である、その意味で協約締結権がないのはやむを得ないと現状では感じている(法務省)
 - ・ (労使での議論について)給与では、給与構造改革にあたって組合には意見があり、それを人事院に伝える努力をする、定員の確保は労使双方にとって重要であるが、十分協議する中で当局として努力する、級別定数についても労使で議論をする中で当局として要求を行う、法律的な枠組みはあるが、運用の中でできることを行っているのが現状である(厚生労働省)
 - ・ (制度官庁との役割分担に関する評価について)当省の勤務環境は厳しいものがあるが、使命感を持って働いてもらうため、一定のルールを定めながら取り組んできた。その中で制度官庁の役割は非常に大きかったと考えている(国土交通省)
 - ・ 人事評価制度について、制度官庁である総務省との間で議論してきたが、総務省が「政府を代表」した立場になく、また、当方に交渉権もないため、要求を「聞くだけ」にとどまり、試行内容には反映されていない。これでは、職員がモチベーションを高め、行政サービス向上に結びつく評価制度が構築できない(全農林)
 - ・ 人事委員会勧告制度については労働基本権制約の代償措置として位置付けられてきたが、給与等の勤務条件の決定を全て当事者間の交渉によるものとすることは困難。第三者機関である人事委員会の勧告制度については、勤務条件を決定する要素として有効かつ必要(山形県知事)
 - ・ 人事委員会の勧告事項については、労使双方が都民本位の都政を遂行する観点から、話し合いを行いながら結論を出してきており、代償措置としての人事委員会制度は機能している(東京都)
 - ・ 定員削減等組合の理解を得る必要がある条例提案等の際は、組合の理解が得られている場合、その旨を説明すると議会の了解は大体得られるが、十分に組合の理解を得られていない場合は、大局的な見地から議会が判断することとなり、一部反対が出てくることもある(池田市長)
 - ・ 現況は全国横並び、国公準拠であり、住民主権のあり方や財政民主主義の原理から

あまりにズレている。(基本権の付与と「住民主権、財政民主主義」との関係に関し、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)最終的には決定権は議会がもつべきだろう(一戸町長)

- ・ 給与の独自削減措置が長期間行われてきており、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しておらず、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(全道庁労組)
- ・ 町村自治体においては、人事院勧告や県人事委員会勧告、他の自治体、生計費をもとにした労使交渉、勤務条件条例主義、財政民主主義によって賃金を決定することで労働基本権制約の代償措置を担保してきたが、独自削減が労使合意のないまま一方的に決定され、さらに本来、情勢適応の原則を尊重すべき議会が、それとは異なる給与決定に関する権限を行使するなどの実情から、労働基本権制約とその代償措置は明らかに機能不全をおこしている(智頭町職労)

労使交渉等の情報公開等についての意見等

- ・ 勤務条件の具体的な点は運用による部分が大きく、また運用については職員団体との交渉で決められてきたが、情報公開が不十分であったため、議会や住民からのチェック機能が働かなかった。労使関係は情報公開を進めることにより緊張感のある関係を構築すべきであり、既に職員団体との交渉結果をホームページで公開(山形県知事)
- ・ 労使交渉現場のマスメディアへの公開について、市民や組合の理解も必要であり、現時点では時期尚早と考える(池田市長)
- ・ 労働基本権を与えるべき。与えてもそれが不当に発動される事はない。住民のチェックはされる。団体交渉も公開で行えば良い(一戸町長)
- ・ 仮に、職員組合が設置され、団体交渉、争議が行われるならば、その過程について可能な限り情報公開をしていきたい。基本権の行使について、職員組合も議会や住民に対して説明責任を負うことで、合理的な対応が確保されると考える(宮代町)
- ・ 地方公共団体の場合、使用者は首長であると考えており、交渉内容が外に出ることと情報公開はダイレクトにイコールではなく、全部外に出すという形での公開は考えていない(智頭町職労)

国民主権・財政民主主義と労使関係のあり方についてどのように考えるか

- 最高裁判例をどのように評価するのか。
- 労働基本権の制約に対する現行の代償措置をどのように評価するのか。
 - ・ 全農林の最高裁判決にあるように、様々な公務員の地位や職務の公共性とか、あるいは人事院その他の労働基本権制約の代償措置等の考え方は、それなりに現時点でも合理性があるものと考えている。ただ、現在、様々な角度から国家公務員制度改革が議論されているところであり、その議論の中で見直すべきところは見直されることもあり得るのでないか(法務省)

- ・ 現行の人事院制度は基本権制約の代償措置として一定の機能を十分持っている、基本権の問題を考える場合、人事院の役割も含めて総合的に考える必要がある、基本的には今の仕組みの中で一定の機能があると思う（厚生労働省）
 - ・ （全農林判決に関し、当時との環境の変化についての質問に関し）昭和40年代を中心に全農林は争議行為を相当行い、当局は処分ということを繰り返していたが、現在は、昭和60年を最後にストはないなど、組合との関係の状況はかなり変化している。しかし、判決に書かれた論理は変わっているわけではなく、民間であれば企業の業績が一定の歯止めとなるが、役所の場合は歯止めの要素がない。現在はストを乱発する体制ではないと思うが、制度設計にあたっては、論理的に整理して考える必要があるのではないか（農林水産省）
 - ・ 人事委員会勧告制度については労働基本権制約の代償措置として位置付けられてきたが、給与等の勤務条件の決定を全て当事者間の交渉によるものとするのは困難。第三者機関である人事委員会の勧告制度については、勤務条件を決定する要素として有効かつ必要（山形県知事）
 - ・ 人事委員会の勧告事項については、労使双方が都民本位の都政を遂行する観点から、話し合いを行いながら結論を出してきており、代償措置としての人事委員会制度は機能している（東京都）
 - ・ 労働協約締結権付与の場合に、人事管理機関が人事委員会の役割をどう果たすのかは大きな課題。労使交渉に限れば、現行の勧告制度の方が実務的には円滑なものとなり、落ち着き易い、また、人事課で民間給与比較に関し年齢別・業種別で結論を出すことは現実的に無理。採用等についても、専門的な機関にやってもらった方が良く機能し、そのような点からも人事委員会は必要（山口県）
 - ・ 給与決定システムとしての人事委員会勧告について、20年近く完全実施されており、労使対立の中での公平な機関として、人事委員会勧告は機能している（北九州市）
 - ・ 給与の独自削減措置が長期間行われてきており、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しておらず、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（全道庁労組）
 - ・ 鹿児島市は中核市であるが、人事委員会はない、採用など中立的な関係の立場を含めて人事委員会を置く必要がある（鹿児島市職労）
 - ・ 近年は国または他の自治体並みの賃金改定を下回る独自削減が常態化し、基本権制約の代償措置が有名無実となっている。また、労働基本権制約の代償措置が及ばない恒常的な独自削減が、職員の士気に多大な悪影響を与えている（智頭町職労）
- 民間の労使関係と公務の労使関係はどのように異なるか（例えば、当事者能力、労使の意識など）。また、国民主権・財政民主主義の下で、それをどのように評

価するのか。

公務の質と勤務条件の関係についてどのように考えるか

- 現在の理念（勤務条件の官民均衡）についてどのように評価するのか。

給与水準等についての意見等

- ・ 給与決定に当たっては、各省が独自の基準で予算設定するのではなく、人事院はいわゆる代償機関としての機能はなくなるかもしれないが、賃金労働条件の調査を行ってもらい、この目安に基づき、労使交渉によって解決すべきものとする（国税労組）
- ・ （現状で労働三権が与えられても）賃上げを求めて即ストライキということはない、最終的に財政民主主義の問題に行き着くものであり、賃金は民間準拠が一つの前提となり、最後は議会が決めるということではないか（全農林）
- ・ （協約締結権が認められた場合でも、官民の給与格差の調査をどこかの第三者機関が政府の責任において行うことが必要かについて）諸外国でも基本権が大きく制約される公務員は一部にあるので、その代償として官民均衡という考え方はあるのではないか。また、労使が交渉する上での指標はますます大事になり、その機能が全くなるとはならない（全労働）
- ・ 今年度の勧告において、官民比較のための民間事業者の調査対象を従業員 100 人以上から 50 人以上に改めた結果、昨年どおりであれば較差が出たものの結局昨年度と同じ結論になったが、組合側もこうした結果をみれば、今の事業所規模の比較で民間より高いという認識はないのではないか。山口県では石油コンビナートを中心に民間給与が上昇しており、給与水準についての地元マスメディア等からの批判はない（山口県）
- ・ （「高度の仕事をする少数精鋭の公務員」という場合に、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（一戸町長）
- ・ （地域ごとの給与格差を反映した給与体系にすべきとの議論に関し）北海道の人事委員会勧告も基本的にはそうになっていくが、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（全道庁労組）
- ・ 独自の賃金削減が職員の士気に与える影響について、これから先の見込みが全然立たず、給与は上がらず、どこに給与の基本があるか分からない。このまま続けて行くことができるかという不安がある。（民間を含めた地域給与の均衡を考えれば住民から問題ないと考えられているのではないかと質問に対し）納得できる数値であれば理解できるが、給与削減の数値に根拠は無く、感情的な数値であったり、曖昧な数値であり、職員には不安や不信感がある（智頭町職労）

- どのような質の公務サービスが必要とされているのか。
 - ・ これまでの「節約型行政改革」に限界を感じ、できるだけコストをかけずにむしろ低コストでいかに行政の質の向上を図るかという「行政の生産性の向上」に挑戦している（静岡県）

 - ・ 公務に携わる人が公務員であるときの在り方の基本は公益性の確保と考えるが、検証がないままに試験的に公務を切り売りしている現状があり、公共サービスの質の低下を招いている（智頭町職労）

以 上