

## 第2回 地方公務員の自律的労使関係制度に関する会議

日時：平成24年9月21日（金）  
15：00～17：00  
場所：総務省第一会議室

【植田公務員課長】 それでは、定刻となりましたので、ただいまから第2回地方公務員の自律的労使関係制度に関する会議を開催させていただきます。よろしくお願いいたします。

以後の運営につきましては座長にお願いいたします。よろしくお願いいたします。

【渡辺座長】 渡辺でございます。まず、本日ご出席の西村委員につきましては、ご都合により16時30分ごろに退席されるご予定ですので、あらかじめご承知おきいただきたいと思います。また、大島副大臣につきましては、ご都合によりご欠席となっております。

本日は、議事次第にありますとおり、まずは前回、第1回会議において委員から指摘のあった事項につきまして、事務局から説明をしていただきます。その後、全労連公務員制度改革闘争本部及び全国町村会からのヒアリングを行うことといたしております。ヒアリング終了後は、時間の許す限り委員間で意見交換をしたいと思っております。

それでは、まずは第1回会議で委員から指摘された事項についての説明を、事務局からお願いいたします。

【植田公務員課長】 それでは、私のほうから、第1回の会議で委員からご指摘いただいた点についてご説明いたします。資料は1から6までございます。それに基づきましてご説明いたします。

大きく分けて、前回のご指摘2点ございました。1つは近年の地方公共団体における労使関係の実情についてどうなっているんだろうかというご指摘、もう一つは消防職員委員会の現場での状況についてのご質問、この2点があったところでございます。

まず、近年の地方公共団体における労使関係の実情についての関係ですけれども、資料1は平成19年3月20日に政府の行政改革推進本部に設けられた専門調査会において行われたヒアリングの資料でございます。地方公共団体の労使関係について言及されている

ものを事務局で抜粋させていただいております。

それぞれ知事、あるいは事務方から発言等あったようでございますけれども、かいつまんで申しますと、例えば上から5つ目のポツのところですが、山口県から、「労使双方が誠意を持って正常な労使関係を維持できるよう留意し、労使間の課題等は交渉や協議により解決するよう努めており、正常な労使関係が保たれている」という意見ですとか、1つ飛びまして一番下のポツですが、「団体交渉を行う前に、事前協議を行うこととしており、関係は良好」とであると。これは池田市長さんからです。

それから、裏にまいりまして最初のポツ、これも同じく池田市長ですが、  
「現在は、大阪府下の首長も、組合と対峙するのは市民を背景に対峙をしているという意識になっており、かなり正常化している」。それから、次のポツですが、北九州市からの意見でございます。「昭和38年の5市合併当時は、混乱した労使関係が続いた。その後、労使関係の正常化のため、交渉ルールの確立等を講じることで、安定した労使関係を築き上げ、現在に至っている」というご意見ですとか、1つ飛びまして4つ目のポツですが、これは北海道の全道庁労組、組合のご意見ですが、最後のほうにございますように、「労使双方ともに誠実な姿勢で交渉に臨むよう努めている」と。これらの意見が出されていたという資料でございます。

資料2にまいりまして、資料2は今回の制度改革のやりとりの中で地方三団体から提出された文書から抜粋したものでございます。

一番上の全国知事会、平成24年2月に出された意見の中で、「多くの地方公共団体で、現行制度下においても交渉を行い、労使合意の上で勤務条件に係る条例案を提案している実態」があるということを述べていらっしゃいます。

2つ目の市長会ですが、平成24年1月27日の意見の中で、1行目の最後のほうからですが、「本会として、現在の労使関係は、これまでの様々な努力により、ようやく安定してきているところ」と述べていらっしゃいます。

それから、全国町村会につきましては、平成24年5月28日のご意見の中で、「これまで町村長は、労使慣行を尊重し、組合との妥結事項に関しては、これを誠実に実行してきており、一般的に良好な労使関係が保たれている」ということを述べているということもございます。

資料3でございますけれども、数字で労使関係の状況を追えないかということで準備した、地方公務員による争議行為を伴う争議件数の資料でございます。1963年から毎年

の件数を追いかけたグラフでございまして、1970年代あるいは80年代は相当争議件数が多かったところがございますけれども、昨今、ほとんどゼロ件ですとか、1件ですとかいう状況になってございます。

1枚おめくりいただきまして、違法な職員組合活動を理由とする懲戒処分者数の推移というものがございます。これは1966年から違法な組合活動を理由とする懲戒処分者数を追いかけたものですが、これも70年代、80年代に非常に多かったものが、昨今はほとんどないという状況でございます。2007年のところだけ突出して1万2,000人余りの処分者数が出ておりますけれども、これは北海道の教職員組合が行った1件のストで、1万2,000人余りがそのストに参加したことによる処分を受けたことがあったという事例でございます。

それから資料4でございまして、特に公営企業の分野、協約締結権が認められている分野における状況でございまして。

資料4の1枚目、地方公務員等公務関係事件に係る不当労働行為新規申立件数ということで、都道府県労働委員会の数字を載せてございます。地方公務員等とございますけれども、基本的には公営企業が中心の数字だというふうに認識いただいていると思っております。これにつきましても、昨今は少ない数字で推移してきているということをごらんいただけるかと存じます。

1枚おめくりいただきまして、地方公営企業等に係るあっせん、調停、仲裁新規係属件数、これも都道府県労働委員会の資料ですが、あっせん、調停、仲裁の係属件数につきましても1970年代、80年代に山がございましたが、昨今は少ない数字で推移しているところでございます。

以上、資料1から4までご覧いただきましたけれども、これらから、地方公共団体における労使関係は、基本的にかつてと比べて安定したものになっていると言えるのではないかと考えているところでございます。

それから、大きく申し上げて2点目の消防職員委員会の関係でございまして。資料5と6をご覧いただければと思います。

消防職員委員会はそもそも何であるかということについて資料5につけてございますが、消防長によって指名された職員の方々の半数が職員の推薦に基づくというものでございますけれども、この職員の方々がメンバーとなる委員会でございます。消防組織法に基づく組織でございます。現在、全国すべての消防本部に設置されているものですが、勤務

条件等につきまして、消防職員から提出された意見を審議して、その結果に基づいて消防長に意見を述べるという組織でございます。

1枚おめくりいただきまして、2ページ目にポンチ絵をつけてございますけれども、消防職員からの意見を消防職員委員会が審議し、これを消防長に述べる。これに基づいて消防長が適宜対応していくという仕組みになっているものでございます。

1枚おめくりいただきまして、一番最後のページに、平成23年度の運営状況調査の結果というのがございます。

これをごらんいただければと思いますけれども、全体で790余りの消防本部数があるわけですが、この中の3番、審議結果に対する消防長の処置結果というものがございます。消防職員委員会の審議の結果が左表側に並んでおりますけれども、例えば「実施が適当」と消防職員委員会でされたものが2,050件。全体の審議の総数が右の下にございます5,253件ですので、4割近くが「実施が適当」という結論をこの年は出されておりました、そのうち実施を決定するとされたものが878件になっているという状況でございます。これを含めて調査結果を掲げておりますので、ご覧いただければと思います。

資料6にまいりまして、消防職員の団結権付与等に対する意向調査を平成22年に全国消防長会がされております。その全国消防長会の意向調査、アンケートの抜粋をここに掲げてございます。

全国の消防長へ照会したものでございますけれども、抜粋ですが、問9ということで、「消防職員委員会が機能しているかどうか」という問いに対して、「機能している」と答えた回答が725件。総数が792件のうちですので、92%ぐらいが「機能している」と答えたという結果が出てございます。

それから、問10で「機能していると思う理由を選択してください」ということで、「職員の意見を聴取できる」ですとか、「意見を消防長が施策として反映できる」というあたりの数字が大きくなっているということでございます。

あと、問14をご覧いただければと思います。2枚目4ページ目でございますけれども、「現行の消防職員委員会の課題について選択してください」というもの。8番「審議結果に対して予算措置が困難であり処置できない」というものが一番大きな課題というふうに認識されている。2つ目に多い数字としては、「提出される意見が減少している」というものがあるようでございますけれども、こういう課題も提出されているということがございます。

時間の関係でかいつまんでのご説明とさせていただきましたけれども、ご覧いただきましたように、消防職員委員会についても現時点でそれぞれ有効に機能している組織であると言えると思っております。

事務局からの説明は以上でございます。よろしく願いいたします。

【渡辺座長】 資料1から6までご説明をいただきましてありがとうございます。

今、説明をいただいた事柄に関する各委員のご意見、ご質問等につきましては後ほどお伺いすることにいたしまして、次の議事に移りたいと思います。

それでは、各団体からのヒアリングをこれから行いたいと思います。本日は資料7にございますように、全労連公務員制度改革闘争本部及び全国町村会にお越しいただいております。恐縮ですが、ヒアリングについては各団体から10分程度で地方公務員に係る自律的労使関係制度の措置に対するご見解、それから地方自治体の労使関係の現状についてご発言をいただきまして、その後30分程度で各委員との意見交換をさせていただきたいと考えております。

最初に、全労連公務員制度改革闘争本部から行うことといたします。全労連の皆様にはメーンテーブルにご着席をお願いいたします。

(全労連着席)

【渡辺座長】 本日お越しいただきましたのは、全労連公務員制度改革闘争本部事務局長の黒田様。

【黒田（全労連）】 よろしく願いいたします。

【渡辺座長】 委員の猿橋様。

【猿橋（全労連）】 よろしく願いいたします。

【渡辺座長】 今谷様。

【今谷（全労連）】 よろしく願いいたします。

【渡辺座長】 お三名にお越しいただいております。大変ご苦労さまでございます。

それでは、ご発言をお願いいたします。

【猿橋（全労連）】 自治労連の書記長を務めている猿橋と申します。よろしく願いをいたします。全労連公務員制度改革闘争本部の一員として、地方公務員における労働基本権回復にかかわっての意見を述べさせていただきます。

私たちは労働組合運動を進める立場として、みずからの賃金や権利、労働条件の向上を求める運動、そして住民全体の奉仕者として住民の命や暮らし、教育を保障する職務を担

い、住民本位の自治体行政や教育を進める運動とを統一して、職場での団結とともに、地域住民の皆さんと共同や団結を深めて運動を進めることを基本としております。

まず初めに、公務員の労働基本権回復にかかわる私たちの基本的な立場を述べさせていただきます。

地方公共団体は、自治体の地理的条件や人口規模、財政力等多様であり、任命権者も団体の長や教育委員会など分立しています。また、首長と議会の二元代表制を持っていることなど、法的にも憲法や地方自治法により国とは異なった独自の権限を持ち、地方行政をそれぞれの地域の特性を踏まえつつ行っています。

また、一般職員に対しては、労働基準法や労働安全衛生法の適用が前提とされており、さらには地方公営企業等の労働関係に関する法律により、既に協約締結権を持つ労働者も多く存在しています。したがって、現在の労使関係も国家公務員とは異なった状況にあり、そうした意味で総務省が2011年6月に示された「地方公務員の労使関係制度に係る基本的な考え方」については、国家公務員の労働関係に関する法律案を横引きしたもので、不十分と言わざるを得ません。地方の自主性や多様性を尊重した地方公務員の労働基本権の回復を図ることを基本に置いた検討が行われるべきだと考えています。

そもそも公務員労働者にとって労働基本権の回復は、憲法第28条に基づく正当な権利回復であるとともに、再三のILO勧告を踏まえた公務労働者の基本的人権の確立です。同時に、それは憲法15条の「全体の奉仕者」性の確保とともに、地方自治の発展と住民福祉・教育の向上に寄与するよう、その理念を明らかにすべきであると考えています。

私たちの基本要件は、争議権も含めた基本的人権としての労働基本権の全面的な回復を行うことであり、その具体化の際に憲法に定められた諸原則を踏まえるとともに、ILO条約や「教員の地位に関する勧告」などの国際基準に沿った検討を行うことが必要だと考えています。

今回、焦点となっている協約締結権の問題に関しても、労働組合法第1条では、労使が対等の立場で団体交渉を行い、協約締結を結ぶことが明記されています。この立場が基本だと考えます。同時に、憲法が第15条で「全体の奉仕者」、28条で「勤労者の権利」など、基本的人権を保障していることを踏まえるならば、消防職員を含め労働基本権回復の検討に当たっては、労組法等の全面適用を図りながら、労働条件の決定方法や交渉不調の場合の調整システムなどにおいて、当面、地方公営企業等の労働関係に関する法律を最低基準としながら、新たな労使関係制度を構築すべきです。地方公共団体における現在の労

使関係の到達点が後退することは決してあってはならないと考えます。

以上が私たちの基本要件であり、2011年9月に総務省に対し意見書を提出してきたところです。本日提出の資料にも記載しております。なお、後段部分には、具体的な内容にかかわる意見も記載をしておりますので、ぜひご参照をお願いいたします。

それ以降、総務省とこの制度の問題について議論を進めてきたところです。今回、この「地方公務員の自律的労使関係制度に関する会議」が設定されるに当たり、総務大臣から「労働組合あるいは労働運動、国際的な動き、さらには公務員への労働基本権を付与することについて共通の認識に立っていないのではないかとし、「この会議の意見交換を通じて共通認識に立てるよう努力をしたい」との考え方が示されています。

地方三団体などからは、「なぜ今、地方公務員についての制度改正が必要か」「公務員の身分保障を維持しながら労働基本権を付与するのは公務員優遇だ」「給与決定までの行政コストの増大、給与総額の増加圧力の高まりで職場が混乱」との意見が述べられています。

その点についてコメントをさせていただきます。

まず、何よりILOの再三にわたる指摘があり、2012年3月の勧告では国家公務員への協約締結権付与にかかわる法案の国会提出を評価した上で、従来の勧告内容に加え、完全な回復との強い論調で指摘が行われています。グローバル化が叫ばれる中で、先進国で日本だけが公務員の権利が制限されている、この現状こそ、すぐにでも解決すべきことだと考えます。

第2に、公務員の身分保障は、憲法15条による「全体の奉仕者」としての存在を担保するものであり、協約締結権など労働基本権とは直接の関係はありません。「公務員優遇」と言いますが、労働基本権を剥奪された上、その代償措置とされている人事院勧告や人事委員会勧告さえ無視した大幅な賃金引き下げや、労働条件の中核をなす人員体制の削減が、未曾有の国難、政府、地方公共団体の政策判断、財政状況を口実にして国・地方を通じて行われています。さらに最近では、労使交渉を軽視した対応や、労使交渉の当事者でさえない議員提案による賃金、労働条件の引き下げなどの動きまで引き起こされている状況があります。

第3に、「行政コストの増大」「給与総額の増加」という問題ですが、基本的な問題として権利保障の問題をコストではかること自体が本末転倒の議論だと考えます。また、賃金、労働条件は労使交渉によって決めるという大原則を無視すれば、労働委員会への申立、裁判提訴などが増加することはこの間の事例でも明らかであり、これこそ無駄な行政コスト

の増加につながるのではないのでしょうか。また、「給与総額の増加」についても、私たちは法外な要求を持ち出しているわけではありません。命や暮らし、教育を守り発展させる上で、その現場に立つ地方公務員・教員としての役割を果たす上で必要な賃金、労働条件、予算を要求しているのであり、地方公共団体の当局が行政執行上必要な費用を確保することは当然の責務だと考えています。

最後に、労働組合と直接の使用者の立場に立つ地方公共団体当局の関係は、それぞれの立場の違いもあり、また昨今の地方自治体をめぐる財政状況などもあって、対立することもしばしばです。しかし、住民の命や暮らし、教育を守り発展させるという立場では地方公共団体当局の方々と認識の共有ができるものと考えておりますし、この認識の上に立った信頼関係に基づいて、従来から労使関係をつくってきたつもりです。私たちは基本権回復、とりわけ今回大きな焦点となっている協約締結権回復が図られることにより、労使のこうした基本的関係がより明確なものとなると考えています。

ぜひ、この会議での積極的な議論をお願いし、意見表明とさせていただきます。ありがとうございました。

**【今谷（全労連）】** 全日本教職員組合の書記長を務めています今谷と申します。教職員にかかわる幾つかの課題を発言させていただき、補足の意見とさせていただきます。

まず第1に申し上げたいのは、教職員の現実を踏まえたご検討をお願いしたいということです。貧困や格差の広がりなど、子どもたちをめぐる状況は極めて深刻な事態に入っています。子ども間のいじめや自殺といった問題も目の前にあり、多くの教職員が深刻な長時間過密労働の中に置かれています。教職員に憲法で保障された労働基本権を保障することは、困難な状況にある教職員に人間らしい労働と子供たちに正面から向き合うことのできる条件をつくる道だと確信をしています。教育をよくし、すべての子供の成長と発達を保障する学校の教育、これは国民の大きな願いだと思います。今回の検討はこうした課題にも向き合うものだと確信をしています。この点に留意いただいたご検討を要望いたします。

第2には、全体の意見として憲法や国際基準に基づくご検討が必要です。教職員にかかわっては、ILO/ユネスコによる「教員の地位に関する勧告」があり、ここでも「教員の賃金と労働条件は、教員団体と教員の雇用主の間の交渉過程を通じて決定されなければならない」と明確に述べられています。こうした到達点を踏まえたご検討をお願いしたいと思います。



そして第3には、教職員の置かれている制度的な現実に立った検討の必要性です。現在の日本における公立学校教職員にかかわる制度の基本は、ご承知のように義務教育費国庫負担制度と県費負担教職員制度です。地方公務員としての身分は学校設置者の自治体に属しながら、県費負担教職員という基本の枠組みのために、給与等の労働条件の基本の部分は都道府県の条例により定められる。しかも、多くのところで給料表は全人連のモデルの給料表が適用になっているという非常に複雑な関係にあります。一方で、服務監督は学校設置者である市町村の教育委員会にあるとされ、教職員の長時間労働も要因とする命や健康などにかかわる課題は市町村の責任とされています。さらに、勤務時間の割り振りや休暇の承認など、相当部分が学校長に委任されているという現実もあります。

義務教育費国庫負担制度に基づく政府との論議、任命権者である都道府県との交渉、服務監督にかかわる市町村の交渉、日常の勤務に直結する職場段階での論議、教職員の置かれている制度的な現状を踏まえた検討と制度設計が大きな課題だと考えています。都道府県教育委員会と実際の予算の権限を持つ知事との調整も重要課題です。

以上3点、教職員にかかわる私どもの問題意識を申し述べさせていただき、要望にさせていただきます。どうかよろしく願いをいたします。

**【渡辺座長】** ありがとうございます。 それでは、ただいまのご発言を受けまして各委員から何かご質問等がございましたら、ご発言をお願いしたいと思います。

下井委員。

**【下井委員】** 大きく3点ほど、お伺いしたいと思います。

まず1点目ですが、各地方公共団体における交渉の現状を教えてくださいたいんです。一口に地方公共団体と申しましても、資料8の1ページ目の、先ほどのお話の中にもありましたけれども、非常に多様であるということで、おそらく組合の状況も組合が複数あるところ、1つしかないところ、あるいは全くないところとさまざまだと思います。さらに、組織率も高いところから低いところまでさまざまだと思います。

そういうわけで、制度も多様だけれども、現状も多様だということは踏まえなければいけないと思うんですが、それを踏まえて、組合が複数ある場合について教えてくださいたいんですが、実際に交渉はそれぞれの組合で別個にされているのか、あるいは共同交渉ということもあり得るのか。別個に交渉されている場合、交渉間の調整ですね。それぞれが交渉した結果、何らかの妥結、書面協定なり何なりを結んだときに、その内容が正面から矛盾するようなことも理論的にはあり得るわけで、それを避けるためにどういう調整をさ

れているのか、あるいは妥結された後の調整とかもあれば教えていただきたい。

大きな1つ目の問いのもう一つなんですけれども、ここは私もうまく表現できないんですが、組織率が高いところと低いところがあると思うんですが、この違いが交渉の現状といますか、書面協定妥結に向けて何らかの影響が実際にあるのかどうか。特に非組合員の方々への影響がちょっと個人的に関心があるものですから、そこを教えていただければと。

これが大きな1つ目です。

大きな2つ目です。先ほどのご説明の趣旨によりますと、協約締結権の回復といますか、付与については当然賛成というか、それは要求である。だけれども、国公労働法案を単に横引きしたものではありません。それで、内容的にもいろいろ問題があるというご趣旨は明確に伝わってまいりました。

それを踏まえて教えていただきたいのは、地方公務員法自体の改正についてはどうのご意見を持っていらっしゃるのか。つまり、これはそもそも総務省が地公法改正についての案をまだ出してない。ということは、国家公務員制度改革関連4法案のうちの国公法改正案がそのままおそらく横滑りということが考えられますけれども、多少私の意見というほどのものでもありませんけれどもお示ししておくと、労使の自律性の高さ、低さというのは、実はこの労働法案よりは、むしろ国公法、地公法のほうで決まるんです。しかし、そちらのほうについてのご意見が今回の意見書にはなかったもので、その点についてどう考えておられるのか。これが2つ目です。

3つ目、警察職員についてどう考えておられるのか。資料8の3ページのII、制度の概要のところです。それに対する意見として、1)で「すべての自治体労働者・教職員に団結権・団体協約締結権を保障すべきである」となっておりまして、ここに団結権が入っているということは、ここは警察職員も区別なしにということなのかどうか。これも多少私の意見が入ってしまいますけれども、私は今回の国家公務員労働法案、地方公務員法の素案についての最大の問題点は、人事委員会勧告を廃止することによって警察職員の労働基本権保障の問題、これは個人的な意見ですが、現在の最高裁の判例を前提にすると、この点は憲法違反になるんじゃないかと思しますので、私は人事委員会勧告を残せという考えです。勧告制度残置の理由はこの点だけでなく、その論拠の一つがこの警察職員との関係です。自治体労働者といっても、それは当然、何万人という警察職員がおられるわけなんですけれども、それに対する言及がなかったもので、そこについて教えていただきたいという

ことです。

以上です。

【渡辺座長】 どなたがご発言なさいますか。

【猿橋（全労連）】 交渉の現状ですが、複数組合がある場合の交渉の方法についてはまさに多様です。複数組合の間で連合体をつくって、交渉を一元化して、そこで交渉をやるというやり方が行われているところ。これは基本的には大規模な自治体などで、都道府県だとか政令市などです。一般市や町村については、複数組合があれば、それぞれ交渉しているという実態です。

交渉間の調整をどうするのかという問題は、基本的に労働組合が責任を持つということではありません。もちろん180度違う交渉展開はないとは考えますが、若干ニュアンスが違ったりとか、到達水準が違うような議論になる場合があります。その場合については、自治体当局の交渉当事者の調整を基本としながら、決着に向けて交渉をしているのが今の現状です。

組織率の問題ですが、組織率が高い低いで全然違う対応をされるべきではないと思っています。ただ、現実問題として、公共団体当局が差をつけた対応をとる場合もありますが、私たちとしては基本的には同じような対応をすべきと考えます。少なくとも私どもの組合では、組織率が低い労働組合であっても自治体当局と交渉した内容について、組合に入っていない方々も含めて、交渉内容、交渉の最終的な結果についてきちんと報告をするという事はやらせていただいています。

地公法については、基本的には改正すべきです。例えば給与の決定方法であるとか、団体協約の効力という問題を含めて、現行の地公法の規定自体が、例えば給与決定の基本の問題だとか、協約を実際に生かしていく上でさまざまな解決すべき課題を感じています。

したがって、直接的な法改正をすべしだという項目は「意見書」に書いていませんが、ここに書いてあるそれぞれの内容については法改正を当然含むような内容での要望を出させていただいています。

警察職員については、もちろん憲法で労働基本権が保障されており、労働基本権は回復されるべきというふうには考えています。ただ、この問題については、単に使用者と労働組合側の問題ではなくて、国民の理解を前提にして進められるべき議論と思っています。警察職員の基本権回復ということを今すぐの議題として挙げられるかということ、現段階では私どもの議論もそういう状況には到達していないということですので、今は述べていま

せんが、基本的立場としてはそういう考え方です。

以上です。

【下井委員】 ありがとうございます。

2点だけ今のご発言について教えていただきたいんですが、最初の大きな1つ目について、大規模な自治体では比較的一元化、共同交渉をやっているけれども、小規模では逆だと、これは単純に考えると、私はむしろ逆かなと思っていたんですが、なぜそうなのかというのが1点。

もう1点、これは確認ですが、最後の警察職員の方々のことについて、基本的には基本権を回復すべきであるが、現段階ではそこは述べていないということだと、この資料8の3ページの真ん中の1)「すべての一般職の地方公務員に」という、ここは一応明示はしてないけれども、とりあえず警察職員は除いている状態だという理解でよろしいでしょうか。

【猿橋（全労連）】 現状からいえば、その自治体に人事委員会があるかないかということが一つの大きな違いだと思っています。ただ、小規模なところでも、課題によっては、共同交渉をやる場合もありますし、労働組合間で議論をして課題を一つにして、要するに別々の交渉だけれども、同じ内容での要求を出し合うという実態もあります。

警察職員について、ここに書いてある「一般職員」の範疇に警察職員の方は含まれていません。

【渡辺座長】 西村委員、どうぞ。

【西村委員】 私からは4点ばかり伺いたいんですが、まず総務省が示された基本的な考え方について具体的な意見をいろいろ述べられていると思うんですが、いろいろなところに問題はあるとお考えのようですので、例えばこういった問題に関してもっと議論を深めるべきであると。そのためには、前回の大臣の話では臨時国会に法案をというような話もありましたけれども、そういうふうに急がずにもっと議論を尽くしてほしいとお考えなのか、それとも法案をつくるのは急いでほしいとお考えなのかということが1つ目です。

2つ目は、基本的な考え方への具体的意見の4ページなんですけれども、認証に関してなんですけれども、労働組合の構成員の過半数が職員であるという要件を設けるべきではないということで、理由も述べられているんですけれども、ただ、部外者といいますか、住民からすると、自治体の職員じゃない人がたくさん入っているというのは何となくちょ

つと違和感があるわけですし、ただ、それに関しては非正規の職員とか、そういった人たちが自治体を超えて単一の組合をつくっているからということも書かれてあります。

その一方で、後ろのほうで中央交渉、地方交渉についても要望を出されております。確かに自治体を超えていろいろな要求をしなければ、なかなか通らないというケースもあると思いますが、それは中央交渉という形だけではまだまだ十分ではないとお考えなのか。1つの自治体で過半数という要件を除いて連帯するということと、プラス中央交渉でなければ弱い人の立場は守れないとお考えなのか。それは私から見ると、最低限のところを中央交渉で決めれば大丈夫なのではないかという気持ちもあるんですが、その辺をちょっとお聞かせいただきたい。

あと、勤務条件や法定主義についてです。確かに今、詳細法定主義なので、いくら何でもガチガチ過ぎるというのはあると思うんですけども、その中で、例えば職務給の原則とかについても法律で定めるべきではないというお考えなんですか。

そうすると、私がちょっと気になっているのが、今やっている民間給与実態調査が勧告の基礎になっているわけですけども、いつもその調査結果は高い高いと批判されているわけですね。その批判している人は、いつも賃金センサスとかを持ち出して言っているわけですけども、これは明らかに民間企業実態調査と調査の趣旨が違うわけです。民間給与実態調査は職務給の原則に基づいて比較をしているわけで、単なる平均値でやるという話ではないので、私自身はこういった職務給の原則をむしろ外してしまうと、一体公務員の給与をどう考えたらいいいのかという歯どめがなくなって、それこそ今財政難だから、もっと下げろという圧力になりかねないんじゃないかという懸念を持っているんですけども、その点についてどうお考えか。

最後に、第三者機関である人事委員会や公平委員会についてどうお考えか。もう廃止でもいいというお考えなのかなというふうに読み取れるわけですけども、まだ争議権まで回復するわけではない状況で、警察の問題ももちろんありますし、その他いろいろなことを考えると、私自身は一遍にこの人事委員会や公平委員会の役割を全部とっちゃうというのは、労働委員会の仲裁裁定だけでほんとうに代替し切れるのかなというのをすごく疑問に思っているんですが、組合としてはどうお考えかということをお伺いしたいと思います。

**【渡辺座長】** 猿橋委員、どうぞ。

**【猿橋（全労連）】** もちろん権利回復という議論である以上、急ぐべきだと思います。

ただ、一方で、「素案」が提示されて以降、今まで総務省と議論をしてきていますが、今

のままでは不十分なので、改善をすべき点は十分な協議も必要です。法案化がいつになってもいいというふうには私たちも思っていませんが、少なくとも最低限改善すべき部分はきちんとクリアさせていくということで、引き続き総務省と議論を進めているというのが今の現状です。

労働組合の認証制という問題ですが、そもそもの問題として、労働組合の組織の形というのは労働組合が自主的に決定すべきものだというのは大原則であると考えています。

自治体の職員の給与決定というのは、正規職員であっても、非常勤であっても、基本的には条例決定主義ということになっています。この問題に関する私たちの考え方が必ずしも今の政府や自治体当局の皆さんと一致しているとは思いませんが、少なくとも財政民主主義の立場からこの問題が設定されていると考えるなら、職員の給与は正規であろうが非正規であろうが改善しようとする、条例化されなければならないという問題があります。しかも地方公務員の働き方とか職務内容というのはそれぞれの自治体でも職場でも全然違うということもあって、中央交渉だけでは決めがたい実態があるという点でいえば、自治体レベルでも、地方レベルでも、中央レベルでもこの問題について交渉し、議論の中で決めていくことが重要なのではないかと考えています。

詳細法定主義の問題にかかわっては、あまりにも今、現行制度が給料表の内容まで条例で規定されているということなどを踏まえて、議会の議員から、公務員の給与にかかわる条例について議論が起こるわけです。そうなってくると非常に複雑な事態になってくるということも含めて、現行の規定をせめて今現在の地公労法の規定程度に緩めるべきではないかというのが、基本的なスタンスです。

人事委員会や公平委員会については、公平委員会などは、本来の機能が果たしているのかというそもそもの問題点はあるかと思いますが、基本的には私たちは人事委員会の役割は否定していません。

基本的な私たちの要求は、勧告制度はやめるべきだということです。したがって、当分の間は人事委員会の機能を残して、場合によっては、例えば公労使三者構成などの形にして、給与実態などを把握するということであるとか、それから労働委員会提訴にまでは及ばないようなさまざまな労使間の問題や個人の訴えを受けとめるような機関として残すという方法もあるのではないかと考えています。

以上です。

【渡辺座長】 他の委員の方、補足はございますか。よろしいですか。

それじゃ、平委員、どうぞ。

【平委員】 私から2点。

今までの話と重複する面もあるかもしれませんが、皆さん方の労働組合側の組織ということなんですけれども、中央交渉という話も出ましたけれども、中央段階で取り決めたことが各地方自治体の単位単位の労働組合を拘束するといえますか、労働組合の機能でいえば、単一組合のように上部と下部の機関がそれぞれ統制力だとか、指導力というものを活かして下部機関に内容を徹底することもさることながら、いろいろな下部機関で紛争になりそうなことを上部機関で取り決めた内容できちんと統制をとるということが、組合の規約上の上部、下部の取り決めとしてある統制力、指導力なのか。そうじゃなくて、事実上そういうことがあり得るといえる話なのか、そのあたりをちょっとお聞きしておきたい。

例えば1つの同じような問題で、地方自治体の単位でも交渉する、上部団体でもやっているというときに、ここは上部段階で今やっているから、ちょっと待てということが事実上の組合内部の機能としてあり得るのかどうか、そのあたりを伺っておきたいというのが1点です。

もう一つは、別途いろいろな資料で、地方公共団体の使用者側の立場に立つ方々のお話を伺うと、今現実に何の支障もなく労使で話し合いをして、うまく解決している。うまくいっているじゃないかという声が結構多いわけです。そういう前提に立って伺いますと、組合側としてはうまくいっている事実を認める。しかし、これは労働基本権の問題だから、やっぱりここは踏み出してほしいんだということなのか。下部の労使交渉をもっと機能させるためにこういう改革が必要だというご主張なのか、そのあたりをちょっと伺っておきたいと思います。

【渡辺座長】 いかがですか。

【猿橋（全労連）】 労働組合の規約などで、例えば妥結水準を地方組織に強要するような仕組みはありません。自治労連では、賃金、労働条件の決定単位はあくまでも地方公共団体としています。地方自治は基本的には認められるべきだし、例えば中央段階で決めたものが規模の全然違うところで同じ条件で決められるかといったら、それはなかなかそうはいきません。だから、運動として中央交渉でイメージしているのは制度問題で交渉し、地方交渉では、例えば賃金水準の中核をなす初任給などを交渉するイメージです。

そこでそういうふうな議論をしながら、一つ一つの地方公共団体で決められ、そのこと

が議会等で議決を受ける。要するに住民の信託を受けるという形で決められるべきだと考えています。

今の労使関係がうまくいっているから問題はないということなんですけれども、もちろんうまくいくように努力をしていますし、多くのところでは、どこの地方公共団体の首長や使用者側の皆さんも、決して労働組合にけんかをしかけるつもりで交渉をやっているということは基本的にはないと思うんです。

ただ、やっぱり現状問題として非常に厳しい条件を、使用者側からいえば提案しなければならず、それに対して労働組合は、賃金や労働条件を守り改善をさせるというのが組織の基本的な目的ですから、当然それに対して、はい、わかりましたとはならないわけで、先ほども述べましたように、そこでは労使間の対立が出てくるというのは当たり前です。

ただ、先ほども言いましたように、一つ一つの具体的事項については、例えば労働組合として認めがたい、同意できないということは事柄によっては発生しますが、それが発生したからといって、住民の命や暮らしを守るとか、そういう立場では基本的に労使間で一致しているわけですから、そのことをベースにして同意できなかった問題でも解決の方向を確認していくという努力は尽くされるわけです。

そうやって議論が尽くされる仕組みが今の制度の中にあるのかといたら、これはないわけですね。そういう意味では今回勧告制度をなくして、労働組合と使用者間で議論をして決定できる仕組みがつくられることになる。要するに労使交渉を徹底するということが制度的な仕組みとして入れられることによって、そういう労働組合と当局の基本的な信頼関係がより高まる、より強化されると考えています

【渡辺座長】 どうもありがとうございました。時間が少し超過しているようですが、私も非常に興味ある点は、中央交渉で決めた事項について、支部がそれに従うことは当然だという状況がつけられていくかどうかは非常に大きな問題だろうと思います。それは、直接法改正の内容にどうこうということではないかもしれませんが、貴重なご意見をいただきましてありがとうございました。長谷川委員、よろしいですか。

それでは、質疑応答はここまでとさせていただきます。全労連の皆様におかれましては、本日ご意見をいただきましてありがとうございました。ご退席いただいて結構でございます。

(全労連退席)

(全国町村会着席)



【渡辺座長】 それでは、続きまして全国町村会からヒアリングを行います。今、メンバーにご着席をいただいておりますが、本日は全国町村会行政委員会副委員長の新潟県北蒲原郡聖籠町の渡辺町長にお越しいただいております。遠方から大変ご苦勞さまでございました。ありがとうございます。

それでは、ご発言をお願いします。

【渡辺（全国町村会）】 ただいまご紹介いただきました、全国町村会行政委員会副委員長を務めております新潟県聖籠町長の渡辺でございます。本日はこのような意見交換を行う場を設けていただきまして感謝申し上げます。

さて、国家公務員制度改革関連4法案が、ご承知のように国会に提出されているわけがあります。これを受けまして、総務省から「地方公務員の労使関係制度に係る基本的な考え方」、「主な論点」、そして「素案」が示されているわけですが、全国町村会といたしましても総務省からの説明や与党・民主党からのヒアリングなどを経て意見集約を図りながら、過去3回にわたって総務大臣や総務省公務員部長あてに意見書を提出し、現在に至っております。

今回はこれまでの経過を踏まえて「基本的な考え方」について、また「主な論点」、そして「素案」に対する点等についても、特に疑問に思う点や危惧する点等について意見を申し述べさせていただきたいと思っております。

私どもはこれまでも地方公務員の労使関係制度については、国家公務員の制度をそのまま引き写すのではなくて、その特性や地域の実情、さらには住民サービスへの影響等を十分踏まえつつ、慎重かつ丁寧な検討を行って、疑問点や課題を明らかにしていただきたいという意見を繰り返し申し述べさせていただきました。

そもそも何ゆえに今地方公務員についての制度改革を行わなければならないのか、その理由自体が判然といたしません。国は国家公務員に係る制度改革との整合性とか、国家公務員制度改革基本法附則の趣旨などを拠り所として、制度改革の必要性なるものを理念的に述べるだけであり、地方自治制度や地方公務員制度の特性や実態などについて踏み込んだ検討が行われたのか否か、公務員制度改革については何よりも住民の目線に立って、何が求められているのかなどの視点が欠如しているのではないかと云々を言えませんが、依然として地方の疑念や不安を解消する内容が示されるに至っているとは言えません。特に自治制度や地方公務員制度は、私ども地方の現場にとって、主権国家として最たる公務員に対する制度でないのかと私は確信しております。

このような観点に立てば、大変僭越ではありますが、新たな労使関係制度について私としては基本的に反対であると言わざるを得ません。

去る5月28日、総務省から示されました素案に対し、全国町村会としても意見を提出しております。意見では6点ほど示しておりますが、疲弊する地域経済、民間雇用の現状や住民の安全確保の重要性等に鑑み、本日は特に4点に絞って意見を申し述べます。

まず1点目ではありますが、協約締結権の付与について申し上げます。

これまで私ども町村長は、労使慣行を尊重し、組合との妥結事項に関してはこれを誠実に実行してきております。労使間において安定した良好な関係が保たれてきていると考えております。何ゆえに協約締結権の付与が必要なのか、その実際的な理由や労使双方にとっての実績がどこにあるのか大いに疑問であります。

加えて、小規模の町村は住民に最も身近な行政主体であり、多様な行政事務を担っております。地方公務員の労使関係については、労使間の交渉にまつわる問題だけでなく、住民の行政に対する信頼や行政サービスの水準の維持・確保という要請を十分に見据えて、協約締結権の付与等の問題については慎重に検討すべきであるということなどを、私はこれまで何度も申し上げてきました。「素案」では、自律的労使関係制度の措置は、時代の変化や新たな政策課題に対応することが目的だということに留まっているだけで、制度改革を必要とする理由については、実態を踏まえた具体的な説明が示されているとは到底私は思えません。新たな制度のもとにおける真摯な交渉を通じて、一層効率的で質の高い行政サービスの提供に資するなど、抽象的、肯定的な考え方を示すに留まっており、これでは地方行政関係者や国民の理解を得ることはいささか難しいものではないのかと考えております。

よって、人事委員会の勧告制度をはじめ、現行制度を存続するデメリット、また新たな制度によるメリットを対比して明確に示し、地方の理解、納得の得られる理念、目的を改めて示していただくことが必要でないのかと考えております。

次に、労働組合の認証要件について申し上げたいと思います。

当該地域の行政サービスを担う地方公務員の特性及び職員の勤務条件は当該団体の議会の議決によって最終決定されることに鑑み、労働組合の認証要件は、「同一の地方公共団体の職員のみで構成する」ことも含めて、さらに慎重な検討が必要であって、構成員の過半数が同一地方公共団体に属していれば、職員の意見は適正に対処されると言われておりますけれども、その考え方には大いに疑問を感じます。よって、認証要件はさ

らに検討をされる必要があるのではないかと考えております。勤務条件などは地方公務員総体ではなく、個々の団体ごとに決定されることから、当該団体の職員以外の者が当事者として関与することには甚だ強い違和感をも感じます。

次に、民間給与等の実態調査について申し上げます。

国家公務員においては、法の中では公務員庁を主体として実施されるとしております。地方公務員、特に小規模な町村の給与決定に対しては、手続の透明性を確保し、住民に対する説明責任を十分に果たさなければなりません。現在の人事院・人事委員会勧告に代わる客観的・統一的な指標・数値を把握する必要があるため、民間の給与等の実態を調査する機関とか方法等、具体的な内容を示すよう、これまでも申し上げてきたところであります。人事院勧告制度が廃止されれば、我々末端の町村サイドでは何を指標として客観的に判断していけばいいのか、そういうものが非常に欠如してしまうという考え方からです。

しかしながら、「素案」では、主体について「都道府県及び政令市等に設置される第三者機関である人事委員会が、その調査等を担う」とされているものの、調査対象、調査方法、公表のタイミング等については、何ら今のところ示されておられません。具体的な内容を明らかにしていく必要があるのではなかろうかと思っております。

最後に、消防職員について申し上げます。

私ども首長は、地域住民の生命と財産を守るという最大の使命を負っております。常備消防と組合活動とおよそ縁のない各市町村、ボランティア的な立場にある消防団が、一体となって地域の防災を支えております。ILOにおける議論や国際比較がどれだけの意味を持つのか。むしろ住民の安心感の喪失というリスクのほうが大きいと私どもは町村長として危惧をいたしているところであります。

消防職員の団結権については、それを認めることにより、住民の消防行政に対する信頼が損なわれることがないのかどうか。警察、自衛隊などとの連携に支障を生ずることはないのか。地域防災を支える消防団との関係等部内の統制や指揮命令に与える影響、認めることの実際的な必要性、弊害などを考えますと、基本的に消防職員に団結権を付与することは、これについては反対であります。

加えて、「素案」においては、団結権のみならず、唐突にこのたび、これまでの議論をも顧みず、なぜかわかりませんが、協約締結権までうたい込まれてきた、付与するというふうには書き込まれてきました。これにはいささか、私どものヒアリングをやってから、総務省からのいろいろな説明、それに対する意見等いろいろな機会を通じてあったわけで

ありますが、そのことについては一切触れられなかったわけでありましたが、「素案」ではそのことが書き込まれてきたので、非常にびっくりしております。そういう意味からまことに遺憾でありまして、全く理解できないという立場であります。

消防職員への団結権付与そのものについては、自治体消防部内の統制や指揮命令に与える影響、認めることの実際的な必要性などについて関係団体の意見を十分に斟酌して、今後慎重に検討すべきことではないのかと改めて申し上げさせていただきたいと思います。

以上であります。

【渡辺座長】 ありがとうございます。

それでは、ただいまのご意見について、ご質問等ありましたら。最初に西村委員からお願いします。

【西村委員】 先に退席させていただくので済みません。2点お伺いしたいと思います。

今現在、労使交渉を誠実にやっということなんですけれども、今の段階での労使交渉がうまくいっているというのは、勧告制度のもとでの労使交渉だと思うんです。これが今回の改正がもし行われるとすれば、勧告制度がないもとでの労使交渉という形になるかと思うんですけれども、給与勧告制度がなくなることにしてもどのような影響があるとお考えかということ、まず1点伺いたいと思います。

もう1点ですけれども、町村だとほんとうに職員の数も少なく、労使交渉といってもお互い顔見知りの中でやるということになると思いますし、町民も大体のことがいろいろばれてしまうというか、そういったところで労使交渉をすることの難しさ、どういう点が難しいのか、もし具体的に例を挙げていただければお願いいたします。

【渡辺（全国町村会）】 先ほどもちょっと申し上げましたけれども、今の人事院勧告制度は現在の地方公務員制度に対する、また自治法に基づく制度上の問題としては最たるものではないのかなと思います。国家公務員と地方公務員の場合は若干違う場合もあるかもわかりませんが、基本的には私ども市町村の場合は、人事院勧告制度に基づく勧告、これは国と内閣、国会等から示されるものであります。それを尊重しながら、人事院規則に基づいた条例、規則を議会に提案して行っていくというスタンスをこれまでとってきている。

つまり、私どもの町の場合を申し上げれば、基本的に人事院勧告に基づく内容を国会、政府が承認して決定されるならば、それを基本的に尊重していくという町長の立場を組合には示しております。組合も当然そのことを信頼性を持って理解していただいて、今日ま

で来ております。

それがなくなった場合どうなるかといいますと、国家公務員の場合は公務員庁という調査機関がある。いろいろな形で全国の地域経済の状況とか、雇用関係とか、いろいろな問題点を調査することは可能でしょうけれども、今度、人事院勧告制度がなくなれば、私ども市町村においては何を拠り所にして給与の決定をしていけばいいのか。何らかの形のこととはやると言っていますけれども、地方団体といっても広域自治体である都道府県の場合は人事委員会、それから政令指定都市とか中核市の場合は人事委員会があるところもありますけれども、そのほかの市町村はないわけです。そうすると、そのことによって、場合によっては、組合との交渉によって賃金をはね上げる危険性もあります。

また、反対的な場合もあり得ます。私は長くやっておりますけれども、職員の経験もあります。そういう行政経験を持ってこういう立場になっている者であれば、職員に対する精通、経験上のものとか何かで組合交渉でも有利に働くことがある。そのことによって自分たちの町の地域経済のことを考えた場合を論しながら強制力を持って妥協させる危険性もあるわけです。人事院勧告制度は、そういう意味で我々にとっては尊重できる良い制度であると理解しております。

もう1点は、町村で労使交渉をやることの難しさです。私どもの場合、組合と1年に1回、職員からの組合としての交渉についてお互い労使間の尊重すべき点等について1点、2点目は賃金改定等について、もう一つは職場の改善、勤務条件です。こういう観点に立って組合からの要求を受けております。それに対して執行委員の皆さんと、私もしくは人事担当の職員と一緒に、向き合って団体交渉をします。そのことによって確認されたことを回答書をもって確認していただいて、それが議会や住民に理解されてきております。最近では人事院勧告制度はあるものの、過去においてもいろいろあったわけでありませんが、人事院規則の例えば等級別資格基準とか、初任給基準とか、いろいろな基準があるわけです。ほかではわたりの制度とか、いろいろな違法なあたりということを言われた時期もありますけれども、そういうことが平然と要求されてくるんです。そのことに対しては我々も、そういう人事規則で決まっているものをあえてそこまで踏み込んでやらなければならない義務がどこにあるんだとか、そういうこと等を基準にしながら、組合の皆さんに理解を求めたりしてきている現状もあります。そういう流れの中でお互いの信頼関係を担保してきたというのはそういう意味であります。

【渡辺座長】      ありがとうございました。

ちょっと私、町長さんにしかられるかもわからないんですけども、協約締結権の付与の問題について、素案では、自律的労使関係制度の措置は、時代の変化や新たな政策課題に対応することが目的だと、そういう抽象論ばかりで、町村会の皆様のご意見と議論がかみ合っていないという印象を受けています。

このところは私も何度も読み返させていただいて、例えば現在、すでに十分ご承知のことですけれども、少子化の問題、地域住民の高齢化による介護や支援の体制をどう組むかとか、地域に雇用の機会をどう確保していくべきか、さらに教育の問題など、取り組む問題は非常にたくさんあります。それが「時代の変化」、多分、総務省の方はそういうことを一々書かないで、そういう思いを胸の中に入れて、時代の変化というのはちゃんととらえておられるだろうと、私はそういうふうに善意に理解をしています。

それから、「新たな課題」というのも、今、例示的に幾つか申し上げたようなことに対して、各自治体が実情に即して創意工夫をし、住民サービスを実現していく。そうすると、そういう意欲を持った公務、公の職務に地域の若い人たちを動員できる仕組みが必要になる。つまり、ここへ勤めて、自分の職業としようという意欲や工夫を持って応募してくる人たちがうれしい悲鳴を上げるくらいに押し寄せてくるような、役所というところはそういうところであるべきだということが職員の意識改革や士気の向上につながる仕組みにしてゆく必要がある。多分、「新たな課題」という文言も善意で解釈すれば、そんな意味合いが中に含まれているんじゃないかと思っています。

したがって、町村会の意見書には「いまさらの感じ」とお書きになっておりますけれども、そのような課題に直面して、各市町村、自治体の行政における住民サービスの質を高めていく、量的にも拡大していく、公務という職業をそういう魅力あるものにしていくために、その裏づけとして、勤務条件に対しては職員が、すべて満足というわけではないけれども、自分たちで代表者を出して当局と交渉し、取引して、合意したものについては納得して守っていく、こういうのが私の考える協約締結権を認めることのメリットのように思うんですけども、いかがでしょうか。

【渡邊（全国町村会）】 確かに、先生の言われるような考え方に基づいて理論的な条件整備をしていけば、メリットにつながるかもわかりません。しかし、メリットというのは、現状においても保障されているわけです。ということは、人事院規則に基づいて勤務条件も民間企業等の調査をしながら比較して、そして労働基準法に基づくきちんとした法の規制の中で公務員も担保されて、保障もされて、それを遵守してきているわけですから、

社会的な時代の変化に対しても何ら対応してないのではなくて、きちんと対応しているわけです。そして、特に都道府県や政令市や中核市の大きな都市部の人口規模の大きいところは人事考課まで今行っています。

ところが、私ども小さな市町村でも既に総務省とか、いろいろ公務員改革、意識改革という名のもとで、人事考課まで試行しながら実質的に、私どもの町は人口1万4,000人の町ですけれども、今、早々に取り組むことがむしろ時代の要請なのです。そのことによって、いろいろなものをそこで組合との交渉以前の問題として私どもは保障しながら、そしてなおかつ国が示した基準以上のものを、組合員がただ単に聖籠町なら聖籠町の役場の職員という自分たちの労働条件とか勤務条件、能力開発とか、そういう職員たる立場のことだけでなく、あくまでも、言い方は悪いのですが、例えば新潟県であれば新潟県の自治労の県本部とか、近隣市町村とか、そういうところと連動した形の中で要求を求めている。あそこの町村がこういうことをしているから、こうあらねばだめだとか、または春闘でいろいろな要求が出てきたり、そういうものと比準した要求が多いのであります。

特に私、断固として対応しないのが1つある。例えば女子職員に対する産前産後の特別休暇であります。今、産前は6週間、産後は8週間になっています。しかしながら、新潟県は産前産後は8週間です。それから、隣町も産前産後は8週間になっている。それは当然、町長やるべきじゃないかという要求が来ます。しかし、なぜ産前8週間になるのか、国が定めている医学的な根拠はどこにあるのかという議論をしながら対応している面もある。だから、そういうものはきちんと組合との信頼関係で保障されてきているわけですから、むしろ今現在でもそのメリットは十分に確保されているし、先生から言われた時代の変化とか、新たな課題とかで、国のほうで抽象論的な話ということで、その奥にあるものがはっきりわからない点もあるんですけれども、そのようなとらえ方になってしまうのではないかなと思います。

**【渡辺座長】** いわば協約締結権を既に先取りされているような先進的な実例の一つかなという感じもしてお聞きしているんですが、どうもありがとうございました。

長谷川委員、どうぞ。

**【長谷川委員】** いろいろなご説明、ほんとうにありがとうございました。自治体のところでは、労使の団体交渉の中できちんとやっておられるということだと思んですが、今度の素案について、町村会としては反対であると強く言われたので、ちょっと引いているんですけれども、自治体が団体交渉をやっておられて、きちんと決められているという

ことになると、仮に協約締結権を権利として制度が変わって、一体実際どういうふうに使関係が現場で変わるのかというところがいま一つわからないんです。

というのは、今度の素案というのは、争議権とか、完全にそういう労働三権を認めようという話になってないわけです。一般の国民の人から見ると、協約締結権と言われても一体それはどういうことか、今とどう違うのかわからない人のほうが多いんじゃないかと思うんです。むしろ今の一般の国民の人の意識からすると、公務員の労働関係はむしろ民間並びというか、民間に近いような形でやるべきではないかというのが強くて、それでいろいろ公務員の特権がどうか、いろいろなことが問題になっているわけです。

民間の労使関係はご承知のとおり、労働組合法で労働三権が認められていて、最初はもちろん戦後は荒れていたわけですがけれども、最近の民間の労使関係と公務員の労使関係、民間の労使関係は労働三権があるから安定してないのかということ、そういうことではないわけです。そうすると、もちろん権利関係が変わるときというのはちょっと混乱があるかもしれないので、そういう意味のご心配はもちろん、消防の団結権の問題も含めてわかるんですけれども、それが変わることによって、実際的に今の現状から見て果たして労使関係の安定、今、現場での労使関係というのは、いろいろな話し合いもあつてうまくいっているというところがそう大きく変わるのかなというのが、きょうのご説明を聞いても思ったんですけれども、その辺についてちょっとご意見あればお願いします。

【渡邊（全国町村会）】 今の国家公務員や地方公務員に対する労働条件そのものについては労働基本法に基づいて、なおかつ、先生からもお話のあつた労働組合法とか、労働基準法とか、いろいろな法律、個別法との整合の中で成り立っているんです。そしてなおかつ、公務員については一般の企業労働者と違った形で保障されている。これが日本の主権国家たる公務員に対する最たる制度だと私は理解しております。

公務員というのは公に奉仕する「全体の奉仕者」であるわけです。そういう立場にありながら、企業の労働者と同じ感覚で、自分たちの労働条件は労働基本法とか、組合法とか、いろいろな法律に基づいてそれがちゃんと遵守されているにもかかわらず、それ以上のものを要求してくることがむしろ疑問に思うんです。

よって、大きな都道府県や政令指定都市と、さっきも言いましたけれども、規模によっては人事院制度があつて、勧告制度もあり、それなりの保障がされて、きちんとなつていると思いますが、末端の町村サイドでは実際その町村の中に産業基盤と企業基盤、企業活動、そしてそこに働く労働者の条件が、どういう関係で労使関係の保障がされているか



というと、それは全国それぞれなんです。特に中山間地なんていったら、そんな企業は無いのではないかと。私どもの町は新潟市のすぐ隣で、新潟東港工業団地の背後地にあって、100社を超える企業が立地しておりますから、いろいろな企業との関連でそういう実態把握はできますけれども、ほとんどそういうところはないわけです。

そういう中で民間企業と同じ土俵に立った協約権を付与していくということになったら、何を言っているのかというふうにはほかの企業の皆さん方が言うのは当たり前の話です。こういう現状では、さらに今、日本の経済は疲弊している。地域経済はとんでもない状態になっているわけです。私どもの町もそうです。仕事がなく、失業率が高くなっている。そういう状況の中でそんなことを言ったら、地域に受け入れられるとは思えない。

公務員の場合は、ある意味ではそこの地域の一大企業です。雇用者も多い。町村となればなおさらです。そこがある意味ではほかの企業の皆さん方の労働者にとっての、例えば賃金の指標になったり、特にJAさんなんかは町の役場の職員に比準して賃金基準を定めるとか、それからある企業はそれに類似したり、または町でも今第三セクターとか、会社組織もつくっているのがありますから、そういういろいろな形の中で整合をとられているというのが役場の公務員の労働条件であり、賃金基準なんです。

これは何が基準になっているかという、国の人事院規則に基づく制度なんです。ですから、それは町村サイドには非常にいい意味で保障されているし、それがあある意味では地域の指標にもなっていると言えるのではないのかなと私は思うんです。

**【渡辺座長】** どうもありがとうございました。

ちょっと時間を超えておまして、おいでいただいた渡邊町長との質疑応答はここまでとさせていただきますが、平委員、よろしいですか。

**【平委員】** じゃ、一言だけよろしいですか。

町長さんには釈迦に説法だと思いますが、私も職員の身分は国家公務員で、国労法という法律が適用されて、労働組合には協約締結権があると、そういう労使関係の実務を二十何年間もやってきた経験から申し上げますと、争議権は全く別次元の話ですけれども、協約締結権と団体交渉権といいますか、団体交渉をやって、まとまったものを協約にするというものは一体で、協約締結権さえなければもっと楽できるんだがなどと思ったことは、かなり激しい紛争状況もありましたけれども、私の経験では1回もなかった。

これは経験を通して申し上げることなんですが、協約を締結するというのはお互いにそれをちゃんと誠実に遵守するという双方に義務が生ずるという意味では、実務として私の

経験で申し上げれば、労使の慣行みたいなもので協約を上回るような状況を、私どもは当時ヤミの慣行と言っていましたけれども、そういうものが職場職場で発生しやすいんです。そういうものをきちんと労働組合は労働組合の統制力、あるいは指導力で是正するという機能もあわせ持つ。基準はお互いに決めたわけですから。ヤミ慣行是正なんていうのは、結構エネルギーも必要でしたけれども、協約があることが非常に役に立って、大きなメリットだという実務経験を持っております。

協約締結権を付与するということは、労使関係を違ったレベルにもっていくんじゃないかというのは、私の経験からするとちょっと考え過ぎなんじゃないかなという、率直な感想ですけども、そんなことを一言申し上げておきたいと思います。

【渡邊（全国町村会）】 確かに先生言われるように、協約を締結して、お互いの雇用者側も雇用される側、労働者もそういう身分が保障されて、それが一つの組織としての発展につながる、そういうものであれば私は良いと思う。しかしながら、公務員の場合は必ずしもそうではありません。そこまでやらなくても、今の現時点でも法律によってきちんと保障されている。だから、そこまで踏み込まなければならないのかなど。実は私も役場の職員を27年ほど務めて、労働組合の書記長もやりました。そして、首長と向かい合っているところとやりました。そのとき首長から、諫められるときもありました。しかし、それはそれとして、その時代の流れです。

しかし、我々が一番危惧している点は何かということ、協約を結ぶことによって、首長というのは4年に一遍洗礼を受け、改選される。協約締結によって議会に提案して議決されても、それが遵守できる場合とできない場合もあり得るわけです。そして、交代することによって、それが長期的な展望に立って保障されるかという問題等、それから全国津々浦々の町村サイドでも地域の事情、特性とか、経済面とか、いろいろな面が異なるわけです。

そういう中で一定の協約を締結する基準やルールがあり、そのルールに基づいて、その範疇で交渉の余地があるのであれば、ある程度救われるところもあるかも知れませんが、そうでない限り、不交付団体であったり、財政力指数が高いところと低いところでは非常にアンバランスな結果も生まれてくるのではないかと思います。そのことが強いて言うならば、国家公務員は別ですが、地方公務員の場合は市町村の職員の賃金格差とか、身分格差とか、いろいろな格差につながってきやしないか。特に小泉政権で構造改革されて、すべからず競争原理が働いている。そして、みんなすべからず構造的に壊されてしまった。そのことが地方公共団体のいろいろな格差になっていきやしないのかなという危惧を感じる。

ちょっと大げさな言い方かもしれませんが、私はそういう認識も、すべてではありませんけれども、多少持っている一人であります。

【渡辺座長】 今おっしゃられた点については、私ももう一つ意見を申し上げたいんですが、やめておくことにいたしまして、ほんとうに長時間ありがとうございました。ヒアリングは以上で終了させていただきまして、次に移りたいと思います。本日は貴重なご意見をいただきましてありがとうございました。ご退席いただいて結構でございます。

【渡邊（全国町村会）】 どうもありがとうございました。

（全国町村会退席）

【渡辺座長】 少し時間が延び延びになりましたが、ヒアリングを以上で終了しまして、次に移りたいと思います。

議事にあります4のその他でございますが、先ほど冒頭、事務局からの説明、それからただいまの各団体からのヒアリングの内容について、改めて各委員からご質問やご意見等がございましたら、特に、今のヒアリングの中で、この点は重要だから、さらに検討すべきではないかとか、何か確認のようなご意見がありましたら承りたいと思います。委員の皆様いかがでしょうか。つけ加えては特にございませんか。

【下井委員】 町村会の方にはもっと私もいろいろ聞きたいことがあったんですが、そのほかの委員の方々からの質問に対する応答をお聞きしていて思ったのは、先ほど私自身の意見を多少述べてしまいましたが、人事院勧告制度は、今のままとは言わないまでも、何らかの形で残すべきであろうと思っております。それは警察との関係等も含めてですけども。

先ほど町村会のご意見を伺っていると、単なる印象ですけども、何らかの形で人事委員会勧告が残れば、まだ協約締結権を認める方向、妥協的など言ったらあれですけども、中間的などいいますか。もちろん素案の中でも、勧告という形ではありませんけれども、人事委員会が民調して、その結果をほかの小さい小規模団体が使えるようにするという案が出されておりますけれども、ここをもう少し正式化するというか、正式化という言い方もおかしいですかね、ここをちょっと工夫する余地はある。そうすれば使用者側の地方公共団体のほうも、またちょっと違った意見を持っていただけるのかなと思えました。それだけです。

【渡辺座長】 警察職員に対しては、労働基本権の代償措置として協約の基準等の均衡を配慮して決めるという、国労法案ではそうですね。勧告ではなくて単に均衡を考慮して

一方的に決めるというだけで代償措置足りうるかというのが下井委員の重要な疑念だと思いますけれども、そこだけ残すという意味ですか、それとも協約締結権と両立させるような人勧のあり方を考えるべきじゃないかということでしょうか。ちょっとそのところ。

【下井委員】 後者のほうです。

【渡辺座長】 ほかに。

【長谷川委員】 きょうの町村会の方のヒアリングとか、まだ聞いてないんですけども、知事会とか市長会のご意見についての資料を見て、なぜ今というところが強いように思うんですが、このなぜ今というのは、国家公務員制度改革も含めてなぜ今というような印象を持っているんですけども、給与決定について人事院勧告がなくなって、国家公務員の制度改革では公務員庁が使用者の立場で給与調査をするという制度が変わる。今度の地方公務員制度改革のこの素案も、国家公務員制度が変わるという前提で地方をどうするかという案になっていると理解しています。

そうすると、いずれにしてもその給与決定の仕組みが変わるわけですよ。町村会さんのきょうの説明でも、その人事委員会での決め方をもうちょっと明らかにしてほしいというご説明で、どういうふうにしたらいいのかというご意見はなかったような気がするもので、その辺はいずれにしても議論を詰めていく必要があるのかなという感想を持ちました。

もう一つは、協約締結権でも権利が新しく生まれるということについての、それが労使関係の今の安定に影響するのが心配であるという感じが受けとめられたんですけども、実際のところ、権利が変わって、労使関係がどう変わったかというのは、例えば民営化。これは経営形態が変わることによって労働基本権の権利関係が変わったということですけども、そういった例というのは幾つもあって、別に三公社だけでなく、いろいろところで労使関係は変わっている。それで労使関係はどうなったのかというあたりももしわかるような資料があったら、そういうことも説得材料としてあるのかなというのが2点目です。

【渡辺座長】 非公務員化された独立行政法人の労使関係が以前とどう変わったか。

【長谷川委員】 民営化とか、あるいは独立行政法人にしても少し変わった部分があるわけですね。そういう場合に労使関係が前と後でどういうふうに変ったのかという意味なんですけれども、完全にパラレルではないと思うんですけども、そういったこともいい資料があれば説得材料になるのかなと思った次第です。

あと、消防職員の資料をご説明いただいて、一番最後の状況調査の結果を見ますと、これは実際にはかなり団体交渉をやっているような感じがするんです。ちょっとわからなかったのは、消防職員委員会の委員で、「半分は当該組織区分に所属する職員の推薦に基づき」というこの「職員の推薦」というのは一体どういうふうに行われているのかなというのが、そもそも団結権のない中で実態はどうかかなと。これは質問ですけど。

以上です。

【渡辺座長】      どうぞ。

【下井委員】      2点だけ。

今、長谷川委員がおっしゃったことに関連してですが、以前は国家公務員あるいは地方公務員だったけれども、今はその身分を失っている非特定型の独立行政法人、それから国立大学法人、このあたりがどうなったかというのが一つ参考になる資料かと思います。

もう1点、先ほど渡辺先生から2つ、どっちだというふうに聞かれて、後者だと答えましたけれども、もう少し厳密にというか、正確に補足いたしますと、警察職員についての人事委員会勧告制度は今のまま残すべきだろう、残さないとおかしいだろうと。労働三権全部ないわけですから、それに対する代償措置が保障されないと、それは今の最高裁を前提にしても憲法違反だろうと思います。

もう1点は、警察職員以外の非現業一般職の公務員の方々については、人事委員会勧告制度を今のままではなくて、今のまま残したら協約締結権を保障することとこれは矛盾するだろうと思われるので。ただ、何らかの形で残すべきであって、それは素案の中でもそれなりに出てきてはいますけれども、あれでいいのかということももう少し考えるべきだろうということでもあります。

さっきの警察のところでもう一言言うのを忘れていたんですが、上のほうの人たち、行政上の重要な決定をする職員、この方々は今は団結権はあるけれども、素案でいくと団結権はなくなっちゃうんです。たしかそうだったと思うんです。この方々だって勤労者であって、給与はもらっているわけですから、三役はともかくとして、部局長クラスの人たちがそこに入るのであれば、その人たちの給料はどうやって決まるかということ、それは人事院勧告に従って給与条例で決めるしかないわけですから、そこも団結権、団体交渉権を認めないのであれば、現在の人事院勧告制度は残さないそれは大きな問題だろうと思います。ですから、先ほど後者と申しましたけれども、そこは……。

【渡辺座長】      ちょっと広がったんですね。

【下井委員】 済みません。

【平委員】 ここでの議論の進め方として、ヒアリングを一通り終わった後で、どこかで意見を交換する場というのは当然できるわけですよ。

【渡辺座長】 私の伺っている限りでは、ヒアリングはきょうと、もう一度残された団体がありまして、その後、4回目、5回目の委員会が予定されているやに聞きましたが、事務局のほうから、その点はいかがですか。

【三輪公務員部長】 ヒアリングの後、当然そういったことを踏まえた意見交換等はぜひお願いしたいと思っております。

【平委員】 それに関連して、先ほど労働組合側からの話を聞いてですけども、意見書なんかを出している連合系の組合団体がもう1団体あるわけですよ。そういうところが同じトーンの見解を出すのか、ちょっと違うのかという、このあたりも聞いてみたいということと、町村の代表ということできょう伺いましたけれども、なるほどなと思いつつながら、一方では町長さん、村長さんに対応する労働組合はどんな感覚でこの問題をとらえているんだろうかなど。きょう聞いた上部団体、全労連というレベルの見解と、実際に交渉して協約を締結しようとする労使当事者の労働側の見解というのはどんなものなんだろうかなという、そこがなかなか見えてこないものですから、かなり違和感があるなという感じが正直言ってしております。そんなところは情報として補充するのか、そんなことができればということをお願いしたいと思います。

【三輪公務員部長】 これも労働団体側に限らず、使用者の側についても同じことが言えるんだろうと思っておりますけれども、それぞれの労働団体の全国団体にお声がけをしております。これは昨年来、我々がいろいろ案を考えたりする過程において、そういうところからご意見をちょうだいしているという流れもありまして、今回お声がけをさせていただく相手としてこういう団体を選ばせていただいているということです。当然それぞれの構成の中には市町村単位、都道府県単位の組織がございますが、こういう方々のご意見をいろいろ具体的にお聞きするとなると、まず実務的に難しいという点もございまして、我々としては一応上部団体がある以上、そういうところで意見は集約されているんじゃないかなという前提で今まで作業をしております。

それから、これは使用者側についても当然そういうことがありますので、知事会や市長会を構成されておりますお一方ずつのご意見というものも、市長さん、知事さんを含めて当然おありだろうと思っておりますけれども、それをまた一人一人伺うというものなかなかやり

にくいものですから、集約されておられるそれぞれの知事会等からお伺いをするということとやっておりますので、何かそういうものが具体的に出ているものがあれば、我々として確認できれば、それをご紹介することは可能かなとは思いますが、そういうこと以外に、もしこういうことをやれということがありましたら、またご議論、ご示唆いただければなとは思っております。

【平委員】        ということを申し上げたのは、町村会の代表のきょうのご意見を伺っておりますと、組合だってそんなもの求めてないよ、背景としてそういう感じすら受けたものですから、当事者としてどうなんだろうかなということ……。専ら私の頭の中は労働組合側のことがイメージにあるんですけども、それでこんなことを申し上げたということです。全部の意見を聞くなんて、到底そんなことを求めるつもりはありませんので。

【渡辺座長】        ヒアリングの後の委員会は当然またこういう場でやるということと、今、平委員のおっしゃった、町村会の意見はきょう聞いたんですけども、それに対応する職員団体の意見は聞かないのかというお話で、ちょっと検討して、資料だけの提供の場合もあるでしょうし、お呼びしてその方の実情、知っているところをお話を聞くということもあるでしょうけれども、検討してみただけですか。

【三輪公務員部長】        はい。

【横田消防・救急課長】        もしよろしければ、先ほど長谷川委員からご質問のありました最後の消防職員委員会の点につきまして、若干お答えをさせていただきたいと思えます。

私ども消防庁におきまして、消防職員委員会の組織及び運営の基準を決めさせていただいているんですが、その中でこの委員につきましては、それぞれの消防署の組織の中から基本的には2名ずつ選ぶことになっております。例えば本部が1つ、消防署が1つ、出張所が2つあるという標準的な10万人ぐらいの消防組織を考えていただきますと、それぞれから2名ずつで8名の委員が指名されるということとございまして、その一つの、例えば出張所の2名のうちの1名を出張所の方々の中の話し合いで推薦をしていただくということで考えておまして、そういう基準をお示ししておりますので、多分そういう形で、組織単位の職員の話し合いの中でこの人をと推薦いただいていると思えます。ご参考までに、この委員は、任期は1年で、2期までということとございまして、交代のときが来ると、また推薦されるということになっていると思えます。

【渡辺座長】        そのほか、よろしいですか。

それでは、これくらいでよろしいですか。

今、委員同士の意見の交換を終わりました。ちょっと時間を超過して大変恐縮でしたが、稲見政務官からご発言ございましたら、ぜひお願いをしたいと思います。

【稲見総務大臣政務官】 聖籠町長から以前もいろいろお話をお聞きしておりまして、これは私個人の意見になりますが、さっき平委員が少し違和感を持ったところですね。協定締結権を付与するということと人勸によって賃金決定をするということは、ちょっと位相が違うところにあると思うんです。協定締結権というのは、良好な労使関係があるということであれば団体交渉もしておられるわけですし、その後を書面協定にするのか協約締結にするのかということですから、結果の問題だと思うんです。

聖籠町長がおっしゃったのは、そういう面があるのかなと、私も町村にいなかったもので十分わからないんですが、役場の賃金は高過ぎるんじゃないかという指摘を受けたときに、それは国にも準拠しているし、県にも準拠しているし、客観的な指標としての民間調査があつて、それに準拠しているんだから役場の賃金水準は的確なんだと、町長さんが説得のためにそれを使っておられて、逆に、そのことが小さな村なり町であればリーディングの水準になって、そのほかの方々にも一つの指標となるということをおっしゃっているのであつて、協定締結権が問題だということとは違うところに何かあるような気がするんです。

その場合、私はもう少し厳しく思っておりまして、今は国準拠じゃなしに地域準拠ということですから、そうすると地場賃金にも準拠して、それぞれ町役場、村役場の賃金は決めるべきですよという考え方を総務省からも出しているわけですが、そうするとむしろ人勸によらない、人事委員会勧告によらない、あるいはそういう地域、県であるとか、そういう標準によらないほうが、もっと真剣な地場賃金についての議論が本来行われるべきじゃないかなと。

上るか下がるかは、むしろ今の世の中では下がるほうが多いんだろうけれども、自律的労使関係の結果であつて、非常に防御的に人勸の今の制度を語られているのは、今の時代に少し合わないのかなという気がいたしました。私も公務員出身ですが、そういうことをきょうの感想で思いましたので、その辺がもう少し本音の問題として知事会や市長会とも議論ができればなど。逆に言えば、そういう視点を労働組合の皆さんともいろいろな形で共有できればなどという感じがいたしました。

個人的な意見になりましたが、失礼しました。

【渡辺座長】 ありがとうございます。



それでは、本日の会議につきましてはここまでとさせていただきたいと思います。委員の皆様、本日はありがとうございました。

事務局から次回の会議の日時等についてご説明をお願いします。

【植田公務員課長】 次回の会議ですけれども、まことに恐縮でございますが、座長とご相談の上、日程は別途ご連絡とさせていただきたいと存じます。よろしく願いいたします。

【渡辺座長】 1つだけ。次のヒアリングの日程はかなり延びますか、それとも近接した日程になりますか。

【植田公務員課長】 今のところ、できれば来週ぐらいというふうに思っておりますが、まだ調整中でございますので、それも含めてご連絡させていただきたいと思います。よろしく願いいたします。

【渡辺座長】 それでは、本日はこれで終了させていただきます。ありがとうございました。