

第5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10月12日（金）
11：00～12：30
場所：総務省共用会議室3

【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5回の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。

進行は、座長のほう、よろしく願いいたします。

【渡辺座長】 本日の議事でございますが、議事次第にありますとおり、まずは全国市長会からヒアリングを行います。目安として10分程度ということで、地方公務員にかかる自律的労使関係制度の措置に対するご見解、地方自治体の労使関係の現状等についての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の交換をさせていただきたいと思っております。

大島副大臣には、11時30分ごろに公務のためご退席の予定でございますので、あらかじめご承知おき願いたいと思っております。

それでは、全国市長会からヒアリングを行うことといたします。本日は、全国市長会行政委員会委員長、地方公務員制度改革検討委員会委員長の南天理市長にお越しいただいております。遠路をお越しいただきまして、まことにありがとうございます。

それでは、ご発言をお願いいたします。

【南（全国市長会）】 おはようございます。市長会の行政委員長をさせていただいております天理市長、南佳策です。どうぞよろしくお願いをいたします。

着席させてもらっていいですか。

【渡辺座長】 ご自由にどうぞ。

【南（全国市長会）】 私のほうから、本日のことにつきまして、感謝の意を申し上げたいと思っております。

地方公務員の労働基本権のあり方について、本会では、行政委員会及び地方公務員制度改革検討委員会において議論を行っていただいております。私どもも、総務省ともども、意見交換を幾度となく行ってきたところでございます。

そうした中で、この件に関しまして、全国市長会の意見ということでお配りしております資料について、私どもの考え方をお聞きいただけたらと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

まず、本日の会議に当たりまして、私のほうから一に申し上げたいことがございます。協約締結権の付与を含む地方公務員の制度改革については、地方自治制度及び運営に関する重要な事項であることから、拙速にこういうことを進めていただかないようにということをご冒頭に申し上げておきたいと思っております。

地方公務員の実情や特性、あるいは住民サービスへの影響等を踏まえつつ、課題、問題点を整理しながら、全国市長会がこれまで再三指摘させていただいています。国と地方が対等な立場で協議をしていただく、国と地方の協議の場において、地方の意見を踏まえた十分なお協議をお願いしたいと考えております。

地方公務員の労働基本権のあり方に関する意見、総論でございます。簡単に申し上げたいと思っております。

地方公務員の労使関係制度は、現在、ようやく安定してきたところと私たちは考えています。なぜ、今、労働協約締結権を含む新たな労使関係制度に移行されるのか。地方公務員の実情あるいは特性、さらには住民サービスへの影響等々を十分に踏まえて検討することが必要であるとする全国市長会の意見に対しまして、総務省から、5月11日に、地方公務員制度改革についての素案をいただいております。労働基本権については、国家公務員、地方公務員を通じて同様の取り扱いできた等とされており、その必要性や住民サービスに与える影響等につきましては、説得ある説明をいただいたとは考えておりません。

本会が実施しました市区長アンケート調査結果も、これは、多分、委員の皆様方にはお目通しもいただいておりますが、地方公務員の協約締結権を付与することについて、まず1番目に、労使の緊張関係が高まり、行政サービスに影響を及ぼすおそれがある。2つ目に、交渉に要するコストが増える等々、懸念材料が多く寄せられているところでございます。

ご案内のように、国と異なり、地方は規模、組織等は千差万別であり、任命権者が分立していること。また2つ目に、住民に密着したさまざまな行政を担当しているところから、行政サービスの確保の観点から極めて重要であると考えているところでございます。

こうしたことから、単に国家公務員の措置との整合性だけではなく、地方公務員の実情、特性、さらには住民サービスへの影響等々を十分に踏まえていただきながら、課題、問題

点を整理しながら、慎重かつ丁寧に検討していただきたいと考えているところでございます。

地方公務員の労働基本権のあり方に関する意見、また各論について、二、三、申し上げたいと思います。

労働組合の認証要件について、同一の地方公共団体に属する職員が全ての組合員の過半数を占めることとされており、必ずしも構成員全体が同一の地方公共団体に属する職員でなければならないとする必要性はないものとされています。現行、地方公務員法における職員団体の登録要件は、同一の地方公共団体の職員とされています。なぜこのように構成員の要件を変更しなければならないのか、これは市長会の大多数の意向でございます。

また、2つ目に、公務員は国の全体の奉仕者であるとともに、その給与は税により賄われていることなど、民間と大きく異なること。また、地方公共団体は、当該行政区域の住民の負託を受けて行政を行うものであること等から、当該地方公共団体の職員以外の者が構成員となることにつきましては、住民の理解を得られないものと考えています。労働組合の要件については、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、さらに慎重な検討をお願いしたいと考えています。

また、勤務条件の決定原則等につきましても、これまで人事院と人事委員会が分担協力して実施しておられる民間給与実態調査及び勧告制度は、長年にわたる議論を踏まえて構築されてきております。労使双方の信頼に应运ってきたところでございますが、素案で示された考え方では、この仕組みに代わる説得力のある具体策ではないと考えております。

特に、1つ、地域住民の納得する地域の民間給与の把握方法、2、公民給与比較のあり方及び客観性、3、対象事業所及びサンプル数等の多寡、4、国公準拠原則との関係について考え方が全く明らかにされていないと私たちは考えております。

さらに、人事委員会が設置されていない各市町村の民間給与の実態の把握のあり方についてどのように考えておられるのか、また、住民や議会の理解や納得が得られる客観的な把握方法等が示されていないことなど、大きな混乱が生じる懸念があると考えています。

また、労働委員会の体制整備につきましては、労働委員会の体制整備は、都道府県労働委員会において、不当労働行為の救済や交渉不調の場合のあっせん等を行うこととされていますが、さまざまな任命権者が分立している実態で、付議案件等の増大等調整コストの増大が懸念されているのみならず、短期間に集中することが予測される案件の迅速な処理を行うことが可能かどうかについて、労働委員会が有効に機能するのかといった懸念は払

拭されておられません。

最後に消防職員について申し上げたいと思います。平成22年1月から総務省の消防職員の団結権のあり方に関する検討会において、1年をかけて団結権を付与するかどうかの議論が行われ、両論併記とする報告がなされましたが、その際、協約締結権については議論は一切なされていないと承知しています。また、昨年6月の総務省の地方公務員の労使関係制度に関する「基本的な考え方」以降においても、消防職員の団結権については付与することを基本的な方向としつつ、必要な検討を進めるとされているのみでございます。

これに対して全国市長会では、消防職員の団結権付与については極めて慎重であるべきとの意見を、再三提出したところでございます。総務省が、本年5月11日に示された素案におきまして、唐突に消防職員に団結権及び協約締結権を付与することとされています。これは、これまでの議論の経緯を全く考慮されていないことと考え、まことに遺憾であります。

この団結権につきまして、本会の市区長アンケート調査結果では、約9割弱の市区長から、地域の安全安心の点で、消防職員の団結権付与については課題、懸念があるとのことでした。特に上司と部下との対抗関係をもたらし、信頼関係に支障が生じる。指揮命令系統が乱れ、消防活動に支障を来す。消防団員との信頼関係、協力関係に支障が生じ、消防団の士気に影響する。住民の生命、財産を守るという同じような使命を持つ警察分野となぜ切り離されるのかなど、懸念意見が多く寄せられ、いまだこれを払拭できていないところでございます。

特に、先日の東日本大震災におきまして、消防職員はもちろん、自衛隊員や警察職員との連携で救助活動が行われた現地の消防団関係者から、自衛隊や警察職員の皆さん方と切り離して消防職員だけが議論されるのは理解しがたいという意見があることから、消防職員につきましては、警察職員等と切り離して団結権を付与することが適切かどうかについて、十分慎重な協議をお願いしたいと考えています。

以上が全国市長会としての主な意見でございます。

私たちは使用者という立場でもありますが、同時に住民の負託を受けている、地方自治の現場を預かる立場での意見でございます。本日の会議でこういうことについてまたいろいろご示唆いただければと思います。

【渡辺座長】 大変ありがとうございました。

それでは、ただいまのご発言を受けまして、各委員の皆様からご質問等ございましたら

お願いをします。

【下井委員】 よろしいですか。

【渡辺座長】 下井委員、どうぞ。

【下井委員】 どうもありがとうございました。

私は大学の教員でございまして、現場のことがわからないので、それを踏まえて大きく2つのことを教えていただければと思います。

まず大きな1つ目なんですけれども、今日のお話の最初にもありましたけれども、労使関係はかなり安定してきているということで、現在でも実際にはかなり交渉をされていると思うんですね。場合によっては書面協定も締結されているかもしれない。もちろん自治体によって状況はさまざまだと思うので、一般的なところをちょっと教えていただければと思うんですけれども。例えば組合が複数ある自治体も決して少なくないと思うんですが、その場合、共同交渉でやっていらっしゃるのか、それとも別々にやっていらっしゃるのか。

仮に別々に交渉しているとして、何らかの妥結、書面協定に至るかどうかは別にして、一定の妥結がそれぞれされた場合に、異なる組合とそれぞれ別の妥結をしたような場合に、その妥結の中での調整といいますか、あるいはそれ以前に交渉間での調整をされているかどうかということ。

組織率の高低によって、これも自治体によって組合の状況は実にさまざまだと思うので一般的にお伺いするのは難しい点かもしれませんが、組織率が高い、低いかによって交渉の実態に影響があるのか。

以上が大きな1点目でございます。続けてよろしいですか。

【渡辺座長】 続けてどうぞ。

【下井委員】 大きな2つ目なんですけれども、今もちょっと触れましたけれども、労使関係がかなり安定してきているということであれば、逆に、それならば団体交渉権、協約締結権を付与しても、さほどこれまでとは変わらないんじゃないかという見方もあり得ないわけではないと思うんですね。安定されているとおっしゃっているのであれば。

したがって、既に主体的にやっていらっしゃるということであれば、仲裁とかは別にいたしまして、交渉そのものについてはさほどコストが増えるわけではないのではないかと、いう見方もあり得ると思うんですけれども、その点はどうかお考えなのか。

さらに、今日は触れられてなかったかと思いますが、地方からの声としては、組合の圧

力が高まって給与がアップしてしまう、給与増強の圧力が懸念されるという意見も耳にするところですが、最終的に決めるのは議会であって、協約そのものによって決まるわけではない。この案ですと議案にはなるわけですが、あくまでも協約は参考ということだと思います。最終的に決めるのは、それこそ住民の代表である地方議会であるという点をどうお考えになられるのか。

もう1つ、それと絡みますけれども、団体交渉の概況とか協約の内容は公表されるわけですので、公務員の厚遇と言われている今日、オープンとなって、しかも現在の交渉は決してオープンではない。交渉は法制度の裏打ちがありますけれども、それほど強いものではない。妥結についてもきちんとした形での法制度の裏打ちはないわけで、裏打ちができて、かつオープンになれば、組合もそうむちゃなことは言えないのではないかという見方もあり得ると思うんですが、最初に申し上げましたように、私、現場のことを全然知らない人間ですので、そんな考え方、見方は甘いとなるのかもしれませんが、そのあたりを教えてください。大きく2つですけれども。

【南（全国市長会）】 わかりました。

【渡辺座長】 どうぞよろしく申し上げます。

【南（全国市長会）】 お答えさせていただきます。

今、天理市では、自治労系の職員組合と、上下水道の職員が加盟しています全水連というのがございます。それ以外に、実は教員の世界ではまたさらに2つの組合がございます。私たち天理市で、今、団体交渉等々を持つのは、あるいは団体交渉というよりも議論を重ねるのは主に2つでございます。ただ、案件によっては、あと2つの組合のほうから、いろいろな意見等が出てこようかと思っています。

おかげで、小さな人口7万の市でございますけれども、今のところは、私市長自身が組合関係の案件で頭を痛めているところは特にございません。今は天理市の行政に対し2つの組合と意思の疎通が図られております。最近、ありがたいことに、人事院勧告制度がかなり定着してきております。これは大きな力だと思います。

そういうなかで、1番目、組合の組織率というのは、天理市の場合では自治労関係が大半でございます。上下水道関係のほうはごく限られた数で、これは全国組織の中の天理の支部ということになっております。この2つに関しましては、事前によく、最近は特に賃上げその他、一般的なことが主たる項目となっています。これは市長としてもほんとうに喜んでおりますが、先ほど言いました特異なケースが出てきますと、今は意思の疎通が図

られておりますけれども、いざ事になればどういう状態になるか、予測できないところがございます。

下井委員さんがおっしゃいました協約締結権の内容が、天理市の場合は、幸か不幸か、締結権ということでの話はしたことはございません。ですが、これは必ず特異なケースになり得ると先ほど申し上げました、そのケースのパターンもあり得るのではないかと考えています。

終わりかけにおっしゃったご意見の中で、給料が力に任せに引き上げられていくことは、少なくとも私は、行政の上での方向性をはっきり示してきていますから、人事院勧告に沿って上げるときは上げる、下げるときは下げることになっています。

もう1つ、その以前に、これは教職員の分野ではありませんが、一般の事務をする人たちの中では、ちょっと話が飛びますけれども、11年前、市長になったときは天理市もパンク寸前の町でした。その中で、一番大きなものが人件費のウエートです。私は、このままでは必ず北海道の有名な例になっていくと思って、ちょうど足かけ10年、今、職員の数、人件費が10年前と比べて21.2%減りました。関連して、それ以外にもろもろ行財政改革をやってきております。これに関しては議会のほうからいろいろな意見が出ますけれども、私が市長なんです、この町の責任者は私で、2、3年前に議会で、組合側の立場からの意見が出ましたが、自分の意思を通してあります。

つまり人件費が、一般職の場合で200人減りますと、20億の金が要らないんです。その中で天理市の市政は動いてきているといっても過言ではないんです。非常に小さな行財政改革ではございますけれども、改革しようとする、やはり議会のほうから何かとクレームが来ます。しかし、天理の町はこの現状のままで精いっぱい進めていきたい。もし何かいい対案があれば、またご示唆いただいたらと思います。

ちょっと長くなりました。お許してください。

【渡辺座長】 どうぞ、下井委員。

【下井委員】 1点だけ確認させていただきたいんですが、現在、天理市では主たる組合が2つあって、これは共同交渉されているということですか。

【南（全国市長会）】 お答えします。

私のほうは、大きくは2つの組合、自治労関係と全水連が双方で情報を交換しながら、個々にやっております。今のところは、大きな課題等々は、抱えておりません。

以上です。

【下井委員】 ありがとうございます。

【渡辺座長】 他にいかがですか。平委員。

【平委員】 どうもありがとうございます。

労使関係の実情という観点から二点、お伺いしたいと思うんです。近年、市町村合併というのがかなり広域的に大幅に行われたと思うんですが、各地方公共団体ごとに勤務条件について差があるということは往々にしてあったんじゃないかと思うんです。それが1つの市に統合されるという過程で、勤務条件を並べるといいますか、統一するといえますか、そういうことで労使間の調整に手間取ったとか、そういう経験としての実情をちょっとお話しいただきたい、それが1点目です。

もう1つは、これは今日の議論に直接かわりないんですけども、労使関係を安定させていくためには労使双方の努力がもちろん必要なわけですけども、使用者側の努力の一面として、いわゆる管理者が労務についてしっかりした知識なり、識見なり、そういうものがきちんとあるということが一番重要な要素で、そういう意味で、いわゆる労務管理訓練的な、管理者側の教育訓練というところにどんな力を入れていらっしゃるのかという点、お伺いしたいと思います。

【南（全国市長会）】 お答えします。

市町村合併の件について、今、奈良県は全国で市町村合併率の極めて低い県でございます。さまざまな市町村の中の思いがあって合併が進んでいません。

市長に就任しましたときに、天理市の周辺、1つの郡の3町、山間のほうの村3村、合併しないかと再三再四努力しましたが、その町ないし村にそれぞれの思いがあるんです。結局は、平たん部の3町と山間の村3つのうちの1村で広域行政事務組合を組織して業務を行っています。

天理市はこれでいいじゃないか、乗ってこないのは天理市に魅力がないからだ、私、勝手に自分を慰めておりますが、本心は天理は日本で一番の町だと、それはあります。

2つ目に、組合交渉への管理者としての努力ですね。先ほど冒頭に意見を述べましたが、私は天理市長です。今、私たちのよりどころは人事院勧告の存在です。それと奈良県の人事委員会勧告。この2つで、それを見ながら、少なくともそのベースを超えることは私は絶対だめ。むしろその範囲内で給与を定めています。実は、昨日、私どもの地元紙の新聞に、職員住宅手当の廃止を奈良県の人事委員会が勧告されたと報じられました。ですが天理市は既にこの制度を廃止しています。

職員に対する長としての研修、訓練をしたことはありませんが、まずは議会で約束していることが私の生きざまということです。おかげさまで、何だかんだと言いながら、天理市のほうも、まずは市の行政の運営、地方公務員の自律的な取り組みの向上に、少しでも近づこうと考えています。

ただ、部分的にラスパイレスが天理市の場合は若干高いんです、98か9。これも事情があって、それは教職員の数が相当に多かった時期もあったので随分スリムにしました。そんなこともあって、徐々に効果が出てくると考えています。

【渡辺座長】 ありがとうございます。

他の委員、いかがですか。西村委員。

【西村委員】 幾つかお伺いしたいと思います。

今まで人件費を22%減らしてこられたということですがけれども、その下げ幅を、毎年というか、あるいは何年かに1回、決めておられたと思うんですがけれども、そのときには何を基準に何%というか、下げ幅を話し合っただけで納得されたのかということと、ずっとそうやって削減ということだと、やはり労使関係というのは相当損なわれて、職場が陰鬱なムードになったのか、逆にいろいろ話を尽くしたので最後は納得してもらえたのかということが2点目。

もう1つなんですけれども、消防職員については、上司と部下の対抗関係をもたらしたりとか、非常に心配されていらっしゃるようなんですけれども、やはり消防職員の現場というのは、今現在、市長さんが労使交渉している普通の現業、非現業の職員の人たちと随分異なる、交渉が難しいという感じの職場なんですか。交渉自体が、話し合いがどうもすごく難しいと感じさせるような理由があれば教えていただきたいんですけれども。

【南（全国市長会）】 今、委員さんのおっしゃった部分で、どちらかをメモをし忘れました。

【渡辺座長】 私のほうから言いましょう。

第1の質問は、給与削減に努力をされて、10年前に比べて22%ぐらい引き下げられたと。その基準はどのような基準でそういう結果になったのかというのが第1問です。

2問以降は、もう一度、西村委員に言っていただくことにしましょう。

【南（全国市長会）】 とりあえず、その分と3番目の分についてお答えしたいと思います。

給与削減は、私は元県の職員でした。人事のほうも随分長く携わってきております。今、

市長になっております。やはり全国の大半の規模の小さな市町村はそうだと思うんですが、自分の能力で、自分たちに給料が適正かどうかという物差しがありません。ですから、私たちは、抛りどころの人事院勧告を超えることのないよう努めてきました。しかし、いろいろな過去の雇用関係を見なおして少なくとも人事院勧告の額を超えることを私は一切しない。県内の他の市町村では、財政的理由ということで大幅に給与ダウンしている市町村もございます。私はこれは極力避けたい、職員の数は減らすかわり、給料は私が一生懸命支える、これでやってきています。これが職員と私との中の大きな信頼関係であろうと思っています。

ちなみに、私が市長になりましたときに、給料は税込みで九十八、九万いただいたんですが、今、手取り六十四、五万に下げている。人勧が下がったときは、私、率先して下げられております。もうぼちぼち限界ではないか、と考えています。

2つ目に消防職員については、多分、全国の消防団一緒だと思います。この分野の職員も一生懸命なんです。昔は半鐘でしたが、今はサイレンか鳴れば何を置いても飛び込んでいってくれます。民間の皆さん、あるいは公務員でも、一般の公務員とは違う世界。私、言葉で聞いたことがあります。私たちがこの町を守っているんだ、こういう思いで支えている集団が消防職員と消防団員だと思っています。

私の町はおかげさまで、団結、協約締結権というのは、私は基本的に今のところ考えないでいます。

もう1つ、ご質問がありましたね？

【西村委員】　もう1つは、そういう削減ばかりしていたので、職場がかなり険悪なムードになりかねないというか、そういう状態だったのか、あるいは話し合いを尽くして納得をしたらさほどでもなかったのかということ。

【南（全国市長会）】　私は職員に、いい、悪いは私のはっきり判断する、だから、安心して仕事をしてもらいたい。仕事も今までの仕事と違う、過去の延長線の仕事は極力やめて、ほんとうにしないといけない仕事に専念しよう。そうした中で、職員も900人余りの職員が、今、700人を切っています。それでも市の行政は成り立つ。私の机の上に外部との直通電話があります。これまで誰一人そのことで、市長が数を減らしたから市役所のサービスが悪くなった、そういう苦情は、一切来ません。

ただ、残念なことに、手紙等々で、市役所の職員の待遇、対応態度が好ましくない。そんなのは年に一、二回、目にします。その都度、担当部局の責任者を呼んで、きちんとし

なさい、恥ずかしいよという注意は今までやってきております。

【西村委員】 消防のことについて、全然よくわからないことが多いので、さらに重ねて伺いたいですけれども、私も一住民として、消防職員の方というのは危険な現場にほんとうに命がけで向かわれる大変尊い職業だと思っていて、すごく信頼しているので、逆にそういう住民からすると、そういう信頼できる人たちが、例えば団結権、組合をつくって話し合いをするというだけでそんなに職場が乱れてしまうというのはちょっとイメージできなくて。

私なんかは、むしろいろいろな問題があるけれども、全部我慢していただいて頑張っているから、逆に改善点を言っていていいよと言っちゃうとパンドラの箱をあけちゃうというか、もしかしてそういうことを、今の財政状況とかいろいろな状況でもって、それを、全部、一遍には解決できないので、今、パンドラの箱をあけたくないということで、ちょっと話し合いを待ってくれとおっしゃっているのか、どうなのでしょう。

【南（全国市長会）】 ちょっと私の言葉足らずを補正します。課題が多過ぎてではありません。私は他の市町村は申し上げませんが、天理に関しましては、一切、そういうことは、自分たちの処遇がどうか、そういうことはほとんどないと思います。尊い職場です、消防職員は。

もう1つ、職員と横に団員があるんです。サイレンが鳴ると飛んでくる。この人たちも大変ですが、今、ご案内のとおり、全国で団員のなり手が少ないのです。例えば、私的な用事で楽しみにしている行事に参加していても、サイレンが鳴ったら、もうみんな、団員も消防職員も駆けつけます。こんな職場なんですよ。普通のサラリーマンではない。それがあの人たちのやっぱりすごい使命感だと思います。

またお話が後ほど出るかもわかりませんが、消防の委員会という制度がございますよね。そういうことで、その委員会の皆さん方が、彼たちの悩み、そういうことも十分聞いてもらっています。結果として、責任者である私のところにそういう声は一切出てきていません。少なくとも天理市消防については、そういう懸念は一切持っていません。

以上です。

【渡辺座長】 長谷川委員。

【長谷川委員】 ほかの委員が質問されたので、私は1点だけ、今の消防職員の関係で、今、天理のお話を伺わせていただいたんですけれども、消防職員委員会の中で、実際、いろいろな悩みとか労働条件のことも話されているということだと思っておりますけれども、そ

うしますと、実際のところ、労使の話し合いが進んでいるということだと、今度の素案にあるような団結権、協約締結権、こういったことが出ても、そんなに現場の実態が変わらないんじゃないかと素人は考えてしまうんですけども、その辺、いろいろな懸念があると。

特に、例えば消防団員との信頼関係や協力関係に支障が生じというようなことが書いてあるんですけども、この辺がどうも、現場の実態を知らないほうからすると、いま一つよくわからない部分なんです。その辺、もちろん消防の団結権問題はずっと長いこと、議論されてきて、それで消防職員委員会というのができて、それに応じて現場も変わってきたと思うんですけども、ここでこういう団結権とかそういう話になったときに、今までそのそういう実績の上に、またそこから切れてちょっと懸念が残ると、こう言われる部分が、もちろん権利の制度が変わるんで懸念があるという一般論はわかるんですけども、現場の実態から見て、どういう点が、皆さん、一番心配されているのかというのは、もう1回、ちょっとお話しいただけるとありがたい。

【南(全国市長会)】 22年5月に全国市長会が全国の市区長にアンケートをいたしました。そのデータが出ております。消防職員に団結権を付与することについて、安心、安全の面で課題、懸念があると思うという人が82%。これはやはり、私、正直に言います。消防職員の世界では、普通の公務員とはもろもろがまた違う組織なんです。やはり普通の一般公務員よりもちょっと違う思い入れで我が町を守る。

例えば、20歳代から市の消防職員に採用されたとしますと、死ぬまでそれが職場なんです。一般の職員の場合は、私の町は今、700人余りになっております。この人たちはいろいろな職場を転々とします。その違いが、30年、40年近くの中での培われてきたつながりは大きいと私は思うんです。

懸念、課題がある、私もこの課題があるというほうに丸をつけたと思います。中身は、今のままでもいいじゃないのという思いの丸です。中には、また違う、いろいろな市長さん方の、個々に私たち810人の市長さんと、このことで論議したことはございませんから、やはり規模の大きい、組織の大きいところへ行けば行くほどいろいろなお悩みもお持ちかと思えます。まずは、私、全国市長会の委員長として来ておりますが、もろもろの悩みの中でこういう表現があると思えます。ですから、今のままでやってもらいたいというのが大多数の市長会の思いだと、私はそのように理解しております。

私の場合はほとんど課題はないと思っています。消防へ来る人はそれを誇りに思って来

ています。

少なくとも、私の知っております奈良県内の消防職員は、やはり誇りを持っています。市の幹部がどんなことを言っても、事があつたら自分たちがやるんだと、そういう気持ちでやってくれていますから、そのあたりはまた心していただけたらと思います。

【渡辺座長】 ありがとうございます。

私から1点だけ。人事院勧告、あるいは人事委員会の勧告は、長年定着をして、各自治体の給与水準、人事院勧告は給与水準だけじゃなくて、職員の処遇に関するいろいろな基準やルールも同時にしているわけですが、給与に絞りますと、厳密な調査を得て、大変合理的なもので定着をしているというご評価が一方にあると。

しかしながら、天井を決めてそれ以上は行かないという信念を持って労使交渉に当たられているということなんですが、他方、それとは別個に、財政状況を含めて、10年間で22%に達する給与削減もまたやらざるを得ないと。

つまり、アップではなくて、引き下げの場合については、職員も生活を持っておりますから、職員の生活への負の影響をどこまで抑えるかということに市長さんも大変ご苦心をなさって、職員団体への説得に汗をかいてこられたと思うんです。特に財源問題と絡んで、苦しい状況と絡んで、現状の勤務条件の基準を引き下げのような場合については、その理由は資料の提示や協議ということについて、交渉コストという負のイメージで捉えるべきではないのではないか。むしろ、財源の健全性を保つために、職員団体の理解を求めるための適正な手続、プロセスなのではないかと思います。

ご見解の中には、交渉コストとして、交渉が長期化するとか、マイナスの面が非常に強調されていますけれども、条件の引き下げという重大な問題について、ある程度、時間を惜しまず双方が交渉することはとても大切なことだと私は思っています。それもひっくり返してコストという言葉で、長期化とか紛争という負のイメージだけを取り出して、協約締結権には問題ありと、市長会さんの意見書を拝見しますとそんなふうにも読めないでもないんです。

でも、今、ご意見をお聞きしていて、非常にリーダーシップを発揮されて成果を上げてこられてきていることを大変敬服いたしますけれども、今、私の申し上げたことについてご見解があればお伺いをしたい。

【南（全国市長会）】 お答えします。

先ほど座長のほうから、職員にはさまざまなやはり生活がある、そして、そういう条件

の引き下げ等々、また協議の場での内容の公表等々、非常に大きな負担にと感じているのではないかというご意見だったと思います。

その前に、私、なぜ人事院勧告を改めないといけないか、それが知りたいのです。私の町は人口7万です。例えば、現行の人事院勧告で企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の民間事業所、そんなことをやっても意味がないんです。大きな都会ではありません。そういうことで、私は現行のそれを超えないように、極力、部分的にはそれを下げています。

私ども10年ほど前、異常なことが重なって人件費が非常にかさんでおりました。それはもう、一般的な姿に戻りました。そして3年間は新規採用職員ゼロで行きました。その中で、やはりもうこんな給料が下がってくるなら嫌だという人も、多分、いたでしょう。私たち公務員は、やはり税で給料をいただいていますから、そんなことは十分理解をして、市政を後押しする、そういう職員をつくっていくというのが私の本音でした。

今、座長のほうからご質問いただきましたけれども、私どもは給料も全部、ほとんど市町村はそうだと思いますが、給与改定等々しますと、やはり広報誌で全世帯に配布をしています。何歳でこの給料ですと、こういうこともやっております。一般に公の広報誌はあまり読んでくれないんです。

そういう中で、これから、やはり私は市長会の一員として、人事院勧告制度にかわる制度等々があれば、市長会の大半はこれに協議に応じると思います。方向性が見えない中で、子ども手当の例をごらんください。半年後にまた内容変更でしょう。こういうことのないように、やはり先生方のお知恵をお借りしながら、地方公務員の制度、どうやっていくか、そういうことについて、またいろいろな折にご示唆いただけたらと思います。

【渡辺座長】 予定の時間を10分超えてご丁寧に対応していただきました。ほんとうにありがとうございました。

時間の関係もごございますので、質疑応答等はこれまでとさせていただきます。

全国市長会の南市長におかれては、貴重なご意見をいただきまして、委員一同、感謝を申し上げます。

ご退席をいただいて結構でございます。

【南（全国市長会）】 ほんとうにありがとうございました。

具体の案がございましたら市長会もそれを心待ちにしています。どうぞよろしくお願ひします。

ありがとうございました。

(全国市長会 退席)

【渡辺座長】 それでは、次に移りたいと思います。議事3のその他になります。

本日は、前回の会議に引き続きまして、資料3にお示ししてあります議論のポイントに基づいて、時間の許す限り意見交換をしたいと思います。

前回、1と2について行いましたが、とりあえず先に進めることとしまして、本日は3以降について行いたいと思います。

ご発言がありましたら、各委員、どうぞお願いをいたします。

3といますのは、公務における労働組合の役割ということですね。

【下井委員】 3以降ですね。

【渡辺座長】 3以降。

【下井委員】 4とかでもいいんですか。

【渡辺座長】 もう限られた時間ですので、3以降ということで、4でも構いません。

【下井委員】 特に協約締結権を付与した場合の懸念ということについてですけれども、これは組合側からのヒアリングではなくて、当局という言い方はおかしいかもしれませんが、地方当局側のヒアリングからこの点をどう考えるかということになるんだろうと思います。私としては、地方の声がよくわかる、理解できるというのが率直な印象です。

特に国と地方のそもそもの統治体制の違い、多元的執行機関制であるとか、大統領制であるとか、自治体の規模も大きなところから小さなところまでさまざまですし、置かれている地理的な状況とといいますか、都会かどうかということですが、状況もさまざまですし、さらには各組合の状況もさまざまということを考えますと、単純に国と同じようなシステムをそのまま地方に持ってこられても困ると。もちろん素案は一定の配慮をしているわけですが、それで十分なのかという議論になるのは当然だろうと思います。

このようなそもそもの地方の統治システム上の特性、さらには現況における国との違いを考えた場合、議論がこれまで果たして十分だったかと。国についてはかなりの議論がいろいろな委員会等々を踏まえて重ねられてきたわけですが、地方の特殊性を踏まえた議論がどれぐらいされてきたのかと言われると、それについて地方のほうは不安感を持つのは、私は十分理解ができるように思います。

協約締結権を付与した場合の懸念についてですけれども、法の理屈はともかくとして、現場の政治判断としていろいろ懸念されるのはやはりわかるかなと。前回の知事会からの

ヒアリングのときに、身分保障の意味について、それは法理論としての身分保障という意味ではなくて、イメージとしての身分保障であると。あるいは、事実上の身分保障の意味ということ、そう考えてもいいんだらうと思いますけれども、そういった住民感情というものを地方の首長さんたちが懸念されるのはもっともだらうと思います。

私、これまで50年近くの人生のうち、ほとんどを地方で過ごしてきましたけれども、実際、地方に行きますと、地方公務員というのはかなり恵まれた職業であります。かつ、社会一般には、住民感情として、公務員というのは非常に安定しているというイメージがあるわけで、さらにそれに権利を付与するののかという、これは理屈ではなくて、住民感情というものがやはりあることは否定できない。

そういう住民感情があつて、社会的な見方があつて、なのにさらに権利を付与するということに対してさまざまな懸念をするということは、法の理屈ではなくて、現場の政治判断としては私は理解できると思っております。

これまで、人事院勧告制度、人事委員会勧告制度のもとでそれなりにやってきたのに、新しい法制度に変わってそこに踏み出すことに対して不安を持つことは、繰り返しになってしまいますが私はわかるような気がします。かつ、法制度をいじるのは国ですけれども、使うのは地方であるということを考えますと、ますますそうだろうなという気がするわけです。

ただ一方、誤解と言ってしまうのはちょっと言い過ぎかもしれませんが、ちょっと議論がすれ違っているところもあるかなという気はいたします。例えば、いかに協約締結権を認めたとしても、最終的に特に給与等について決めるのは議会ですし、そのことを除いても、協約締結権、少なくとも現在の国公労法案、素案の想定している協約締結権というのは民間企業の労働者に比べれば極めて制限的で、この点、組合はさほど不満を言っていないわけですけれども。人事委員会制度の民調に似たようなものは残すというのが素案で、ここが国とは違う点なわけですけれども、それを踏まえても、それを踏まえてというのはおかしいですね。そういうものが用意されているという点についても少し誤解があるのかなと、これはそこまで突っ込んだ議論をしていないのでちょっとわかりませんけれども。

いずれにせよ、以上のことを踏まえますと、今後、十分に時間をかけて国と地方の間で協議をしなければならぬのではないかと云々を得ないように思います。政治的な判断は私はできませんし、してはいけませんから、行政法を大学で教えている1人の人間と

しての単なる感想にすぎませんが、そのように思います。

もう1点、外国法制の話との比較というのがいろいろな形で出てきているわけですが、たしかどこかで日本だけが公務員の労働協約権が非常に制限されているという指摘がどこかであったと思うんですけれども、それは事実誤認であって、外国の法制は非常にさまざまでありまして、何日か前の新聞報道でも、ちょっとこの点が不十分な報道がありましたけれども、協約締結権に関していえば、グローバルスタンダードはないのではないかと私は思います。ただ、1点だけあるとすれば、消防職員が警察とは違う扱いをされていて、むしろ一般的な職員と同じように扱われているというところだけはグローバルスタンダードなのかなという気はします。ちょっといいとこどりのような言い方になってしまいますけれども。

すみません。私ばかりがしゃべるのはあれなんで、以上が現段階での私の感想です。

【渡辺座長】 労働組合の役割ということと今の下井委員の4に関する発言とも関連するかもしれませんが、勤務条件についてやりとりをする。双方、利害が対立をして、交渉と言いつつ調整をして、お互いに我慢し合って合意に達するというイメージかもしれないんですけれども、現在、言われている労働組合の役割は、そういう場で対決をするか、協調をするかということとは別に、お互いに相補うというか、対決関係でも協調関係でもなく、相補的關係、相互に補うんですね。

前にも申しましたけれども、交渉事項は、給与のように財源という1つの大きな枠があって、それをどう分配するかが数字であらわれてくるような問題の外に、職員の処遇に関する人事ですね。こういう、ある基準を個々の職員（組合員）に実際に適用していく運用面での公正さについて、やはり職員団体が当局と交渉をして、職場の中におりのようにたまってくる不満を労働協約で定めた方法によって苦情処理していく。こういうことも大いに期待されるわけであって、給与の問題だけに頭を傾けて、対決か協調か、困ったことはなかったかということではない。

労働組合論というのももっと進んでいるわけで、そういう意味で公務における職員団体についても、各地域の抱える諸課題について職員が積極的に発言をし、当局と意見を交換し合って共同して住民サービスを高めていく役割を担う立場に立つものであることについても、もうちょっと積極的に考えていいのではないかと。

下井委員との意見と直接関係するわけではありませんけれども、懸念については理解できる、よくわかるというお話ですけれども、労働組合像そのものについてももう少し変わっ

てきてますよということを私は強調したいと思っています。

日本でも、大変国際競争の厳しい中で行われている、要は交渉よりも協議という方向に非常に重点を移して、事業の再編、リストラについても大きな争議なんて起きない。それは、協議の場で徹底的にやっているからであると。そういうことをやはり自治体も学ぶべきではないかというのが、私の意見です。懸念が理解できるという場合には、やはりそういう要素も少し考えてみていただけたらと思います。

【下井委員】 よろしいですか。

私は、懸念が理解できるから時間をかけろと言っているのです、その懸念が理解できるから協約締結権を付与すべきでないという意見ではありません。

【渡辺座長】 はい。

【下井委員】 もう1点、今後の公務員労働組合が行政運営のパートナーであるべきであるという点については、全く異論ありません。

【西村委員】 私も下井委員と非常に近い意見なんですけれども、3団体に来ていただいてお話を伺ったんですけれども、確かにいろいろ心配されているので、心配し過ぎかなという面もないわけではないんですけれども、ここへ来ていらっしゃる首長さんは、やはり実際に労使交渉をやっていて、現場をよく知っている方たちだと思うんです。現場をよく知っている方たちは、おそらく話し合いをすることの意義とか重要性というのは、ある意味、身をもって感じていらっしゃる方たちだと思っているので、なおのこと、そうした首長さんたちが、今、拙速に決めないでくれと言っている、そういう意見は非常に重いなと思っております。

まして、今、民主党政権になってから、地域主権改革、自民政権のときには地方分権改革ということで、地方が自立した自治を育んでいく環境を支えていこうというか、それが住民のためにもなるということですからずっと改革が進んできた経緯を考えると、今回の改革も、首長さんたちがこんなに反対と言っているところで、上から押しつけるような形ではなく、国と地方の協議の場でも話はされるということでしたけれども、やはりほんとうに関係者間でももう少し納得いくところまで話をするのはとても重要で、納得してからでないと、逆にこうした大きな制度改革というのは、結局はうまくいかないのではないかなと思っています。

おそらく、懸念されているのは、労使の力関係のバランスがうまくいかないときだと思うんです。これは組合側にとっても言えることだと思うんです。あまりにも首長さん側が

一方的に強過ぎちゃうと、協約締結権をもらうだけではとても対抗できないということになりかねないですし、一方、首長さん側からすれば、例えばさっき認証組合の話が出てきましたけれども、今、地方の自治体はすごく定員削減をやっていて、労務管理に割ける人員もとても限られている中で、相手が、交渉のプロが出てきたときにどうなるんだという懸念も、ある意味、もったもだと思うんですね。

やはり労使でいろいろあっても話し合いを尽くして解決するべきだと思うんですけども、自治体とかの場合にはさらにそういう話し合いにいろいろな制約がかかっているところが民間と違うわけです。例えば、さっき下井先生もおっしゃったように、勤務条件法定主義をとっているの、議会在認めてくれないと、結局は労使で苦労して決めたことも実現しないかもしれないということがあります。

この勤務条件法定主義というのは、ある意味、争議権がない労使関係においては代償措置にもなり得るんですけども、逆に言うと協約を実施するのを阻む役割もしかねないという両方の性格を持っているので、そことどう折り合いをつけるかというのはとても難しいと思います。あとは、労使交渉をやって、最後、ぎりぎりのところでほんとうに納得できるかどうかというときに、お金をどれだけ用意できるかはとても大きな問題だと思うんですね。しかも、自分たちの力で集められるお金がどれだけあるかということが、非常に重要だと思うんです。

もし地方財政がもっと自立した形であれば、首長さんが、ある程度、腹をくくって、ここまでは出すとか、もしかしたらそういう形で理解を得られたりとかする場面もあるかもしれないですし、実際、民間企業だったらそういうことだってあると思うんですけども、地方交付税に依存しているという状態では、財政力のない自治体の首長さんは、ほんとうにないものは出せない、そればかりになってしまう。

一方で、組合の側も、こんな給与水準だと生活が苦しくてとてもやっていけない、もう平行線になってしまって折り合いがつかないということがあると思うんですね。しかも、地方交付税をもらうサイクルというのもありますので、ほんとうに春闘の時期に一緒にほかの労働組合と連帯して頑張って交渉するというわけにもどうもいきそうもないですし、お互いに極端になるケースを恐れているし、実際に両方が話し合いを尽くそうと思っても、いろいろな制約がある中での話し合いになっているために不安だということがあると思うんですね。

ある意味、そうした公務としての特殊性、国と違う自治体としての特殊性について、ほ

んとうに労使がいい関係をつくれるような仕組みになるように、もうちょっと知恵を出すべきかなと思っております。

【渡辺座長】 お言葉を返すようですけれども、財政力の限界の中で労使交渉、ぎりぎり詰めるというのは民間会社も同じでして、公務にのみ特殊なことではないと思いますよ。

【西村委員】 その件に関してだけ1点いいですか。

最終的に予算も議会で通らないといけないって話で、そこはやはり民間と違うと私は思っていますし、交付税に関して言えば、国が交付税の総額としてどれだけ保障してくれるのか、その後、各自治体にどれだけ配られるのかというのは、今のような行革をやっているご時世には、民間の見通しの立て方とはまた違う難しさがある、そういう意味で申し上げております。

【渡辺座長】 なるほど。

平委員、どうぞ。

【平委員】 懸念ということについてどう考えるかという話に関連するんですけども、その中で、労使間に緊張感が高まるのではないかと、という話とコストというのと2つ出てきますよね。適度の緊張感にはあるべきだと私は思っているんです。何でもなあなあでだらだらした労使関係だったら、むしろろくな職場にならない。

先ほど、ヒアリングのときに管理者をどう訓練するかというお話をさせていただきましたけれども、先ほどはそれにピタッとしたお答えはなかったというか、やはり地方公共団体の規模だとか、いろいろなさまざまな条件が違いますから一律には言えないことなんです。私の経験からすると、労使交渉の場で管理者側が勉強不足、一言で言えばそういうことなんで、非常に不見識な発言をしてしまったり、言っちゃいかんようなことまで踏み込んだりということが労使関係を紛争状態で長引かせる、そういうことにつながる経験はいっぱい持ってました。

したがって、労使間にあるルール、もちろん法律、法令はもちろんですけれども、労使間にあるルールというものをしっかりわきまえて、労使交渉の当事者としての役割を果たすことだとか、こんなことを言ったら組合が怒るんじゃないかと、必要以上に、組合を怖がって、言うべきことを言わないと。

財政事情が限界がある中でという話がよく出ますけれども、そういう問題は、組合側が嫌だろうが何しようが、やはり言うべきことは正しく言わなきゃいけない。そういうことも緊張感がない、逃げようとする当事者になるとそういうことも起こり得る。それが結果

として、労使関係を悪化させてしまうということもあると思うんですね。

もう1つ、コストの面ですけれども、今までの中でも意見が出ていたと思いますけれども、コストというのは、必要なコストだとか、労使関係をよりよくするための投資だとか、いろいろな考え方があると思うんですけれども、コストが今よりもかかるからだめだというのは短期的に判断するのは、私はちょっと短絡過ぎるんじゃないかと思っています。

民間も含めて公務部門についても、やはり今までの歴史が示すところは、短期的には厄介なことを処理することが出てくるかもしれないですけれども、長期的に見れば、労使関係にかかわるコストというのは、間違いなく低減していると、私の経験からはそう思います。

やはり一番コストがかかるというのは、紛争状態が長引いて、なかなか解決しない、組合の組合員でもある職員も意欲的な仕事がなかなかできないというものが悪循環的に積み重なっていくというのが、すごいコストがかかる状況をつくるということだと思います。

したがって、協約締結権を付与することが、直ちに具体的なコストにはね返るということもあまりないということは経験済みですし、中長期的に見れば、こういうことを通してより安定した秩序のある労使関係をつくっていかうという、双方とも一歩踏み出す努力が長期的には労使関係の安定化をもたらして、よりいいものに上げていく、それがコストの低減につながっていく、こういうふうを考えるべきではないか、そんなふう感じております。

やはり心配が先に立つ、こういう制度改正の場合はある意味では当然のことですけれども、安心材料、こういう措置をとることによってというようなものも事前に示す必要があるんじゃないかと思っています。

1つ、2つ具体的なことを申し上げますと、素案にも出ておりませんが、労使交渉の前段として、双方、窓口を担当する委員をきちんと決めておいて、しかも責任のある者が窓口を担当して、それは単に、交渉は何時からどういうメンバーが出てこういう議題でやるんだということを決めるだけじゃなくて、相手側の主張はどういうことなんだ、この要求につながっている背景事情はどういうことなんだとか、そういうことを十分相手から聴取しておいて、それを事前に十分時間をかけて検討した上で回答を見出すというようなことをすることによって、交渉そのものが非常に効果的でもあり、効率的にできるということにもつながっていく。そういう窓口の機能なんかをきちんとつくることによって効果的、効率的な交渉ができるというのが1つあります。

どうしても賃金の問題になりがちなんです、日常、職場の中には勤務条件の変更とい

うのはいろいろな形で出てきます。例えば、市として大きなイベントをやると。そのためには、市役所から職員を離れた場所に、一定の長期間、派遣しなければいかん。そのときの通勤の手段をどう確保するかとか、時間外労働をどの程度してもらう必要があるか、休日労働もお願いしなきゃいかんとか、いろいろな問題が出てきます。それは、ある程度、納得づくでやらなければなかなかうまくいかないわけですので、そういうときの勤務条件の変更について労使の交渉で一定の合意ができると、組合の機能としても個々の職員にまできちんと指導を通せという、本来持つ組合の機能として徹底が図れるわけです。

もちろん管理者側からもその趣旨は徹底するわけですが、双方のそういう動作があって、ほんとうによく理解されたイベントの実施、スムーズな住民サービスにつながる、そういうことにもつながっていくと思うので、今、示されている素案だとか、法律にプラスして、こういうことを留意して、そのための制度的な担保というんでしょうか、こういう工夫を組み合わせることによって、このご懸念のところは、相当程度、払拭できるんじゃないかという感じを持ってもらう補完したメッセージを出すことが非常に重要なんじゃないか、そんなことを感じております。

以上です。

【渡辺座長】 どうぞ、長谷川委員。

【長谷川委員】 どうもありがとうございます。

3の公務における労働組合の役割という部分については、渡辺座長が言われたことと私は基本的に同意見でありまして、民間もそうですけれども、かつての戦闘的な労働組合の時代ではもうない。むしろ、労働組合、公務においてもパートナーとして、当局と一緒に頑張って公務サービス、行政サービスの向上に努めているときちんと位置づけをすることは大事だと思います。

これは知事会なり市長会、あるいは町村会と組合のほうとの話、両方聞いて思うんですけども、実際には、現場でやはり労使の話し合いというのが行われて、労働条件が決められているというのが実態ではないかと思えます。したがって、やはり協約締結権とか消防の団結権にしても、この権利関係が変わっても、実態のところの影響はそんなに大きくないんじゃないかというのが私の印象なんですけれども、権利関係の変更なんで、やはりルールが変わりますと、例が悪いかもしれませんが、野球で指名打者制を導入したら優勝チームが変わるかというような話で、それでも強いところが勝つという話なんで、ルールが変更したときにはやはりいろいろな懸念があるというのは十分に理解できるとこ

ろで、それが4とか6に書いてある話だと思うんです。

もう1つ、ちょっとその前に、実際に労使交渉、現場で労使の話し合いをやっているということと、制度として制約があるところが切れているというのは、実は国際的にはわかりにくい話です。協約締結権がないので、労働基本権が制約されているので、日本の地方公務員の労働条件が悪くなるというのが国際的には常識なんですけれども、労働基本権は制約されているんだけど、どうやら実際の現場はうまく回っているという話でよくわかりにくい。国際的な説明という意味からすると、やはり実態と制度を合わせていくというのが方向性としては正しいというのが前提にあります。ただ、合理的でない基本権の制約はなるべくなくしていくべきだと思います。

戻りますけれども、権利の関係ですから、変わったときにやはりいろいろな摩擦なりがあるだろうということで、懸念ということは十分に理解できるし、そういったことをヒアリングの中でも触れられたと思うんです。協約締結権を付与した場合の懸念ということですが、最近、国民なり、あるいは外部の第三者の監視というのは、やはりかつてに比べると非常に強くなっていると思うので、言い方は悪いですけども、当事者が勝手にいろいろ決めても、それはもう外からすぐ見えるというふうになってきていると思うんです。したがって、そういう住民なり国民なりとの緊張関係の中で労使交渉は行われる時代になってきているので、こここのところの透明性が確保されれば、この辺の懸念は、ある程度、対応できるんじゃないかなというのがあります。

消防職員の団結権、協約締結権に対する懸念ということですけども、これはやはり消防職員協議会というのができて、それなりに話し合いが進んできている。ただ、地方公務員の一般のところとはまた違う進み方をしてきているということもあって、これについての懸念はもう少し強いんだらうと思うんですが、その辺は、そういった現場のことも配慮しつつ、ある程度、時間をかける必要があるのかもしれないかなというのが印象です。

基本的には、これもよく言われるわけですけども、国際的にも、消防職員というのは、警察とか自衛隊とは別に一般の公務員と同じように扱われているということも踏まえて対応を考えていくことが大事じゃないかと思います。

【渡辺座長】 限られた時間の中での議論ですので、各論点全体にわたって、まだ各委員においてお考えのあるところが残されていると思います。したがって、各委員におかれましては、この後、さらに補足をしたい、そういうことが多々あるかと思うので、メモなり適宜の方法で事務局に意見をお届けいただいて、さらに我々の検討資料にし

たいと思いますので、どうぞよろしくお願いをします。

それでは、時間の関係もございませぬので、意見交換等はここまでとさせていただきますと思います。

最後に、稲見政務官からご発言をいただければと思います。どうぞよろしくお願いをします。

【稲見総務大臣政務官】 どうも今日もありがとうございました。時間がありませんので、少し私の経験だけ申し上げたいと思います。

私、18年間、大阪市の北区役所という職場で執行委員とか副支部長とか書記長をやっておりました。特に、最初、入ったときは共産党系の執行部の方が多いところだったので、そこで執行部員になっていくためにどうするかというと、まずは職場で一生懸命仕事をし、係、課の人たちの信頼関係を得ると。もう1つは、各職場にどういう問題があるのかということを知るために、毎日、あいていれば、夜、みんながたむろしている立ち飲み屋に寄って、そこでいろいろな、酒を飲みながらの苦情とかいうことを聞くという日常が、若いとき、ずっと続きました。

若いときは激しい運動もしましたけれども、職場の役員になってきますと、今申し上げたように、四六時中、1年中、労使交渉をしているわけではありませんから、むしろ職員がどんなことを考えているのかということ、正確な、あるいは多い情報を労使、どちらが持っているかによって職場の雰囲気というのは決まってくる。難しい言葉で言えば、職場のヘゲモニーということなんでしょうけれども。

そうすると、結局、職員が持っているいろいろな思い、知恵ということで、例えば納税証明をとりに来るところは、高いカウンターで申請書だけ書いてもらえば、それで後は自分のところにつくって、納税証明を渡すと。年金の相談は、今、ないですけども、ただ、年金とか保険のところは、高齢者の方が来て高い保険料とかについてのいろいろなご説明をするということになると、座ってのローカウンターでないとなかなか十分なお話し合いができないと。こういうのは労使関係じゃなくて、職場のレイアウトとかを改善をしていくということなんですね。

そういうことをやりながら、職員のモチベーションであるとか、労使の関係を安定化していくということ、ずっと18年間、その後、組合本部に行きましたから、職場から離れたりしましたけれども、そういうことが、日常、行われているというのが、今の実際の労働組合じゃないかなと思います。

さっき下井委員とか長谷川委員からもありましたように、そういう意味では、3番目の公務における労働組合というのは、1つは賃金とか労働条件を決めることがありますし、もう1つは、職員間のサービス、互助サービスというんですか、そういうものがありますし、それから見て、組合員サービスから外へ出て社会貢献をするというのがあります。その3つ目にやはり行政サービスへの現場からの提言という、自治労でいうと自治研活動みたいなやつがあって、そういうことがいろいろな総合的にあって、職場というのは成り立っているということなので、結果として、労使協議事項についての最後の合意が協約締結権になろうとなるまいと、そういう日常の関係性というのはあまり変わらないんじゃないかなというのが、18年間、そういう職場にいた感想なので、そのことだけ申し上げておきたいと思います。

【渡辺座長】 お茶を飲みながらですが、有意義な議論ができたと思います。どうもありがとうございました。

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。ありがとうございました。

事務局から何か連絡がありますか。

【植田公務員課長】 特にございません。

【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。