

「公務員への協約締結権の付与
に関するアンケート」調査結果

平成21年3月11日

全国市長会

平成 21 年 3 月 11 日

「公務員への協約締結権の付与に関するアンケート」

調査結果（全国市長会）

- ・ 調 査 期 間 平成 21 年 2 月 4 日（水）から 2 月 25 日（水）
- ・ 調 査 対 象 者 本会行政委員会委員を中心とした 92 市区長
- ・ 回答市区長数 83 市区長（ 回答率：90.2% ）

問 1－1.

協約締結権を付与した場合の効果として、次のようなものがあるといわれていますが、それについてはどのようにお考えですか。次の各項目のうち、賛同するものの番号を回答欄にご記入ください。（複数選択可）

（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。 **31 市区長**
- ②行政コスト意識が高まる。 **26 市区長**
- 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。
16 市区長
- 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。 **21 市区長**
- ⑤その他（具体的に、下記にご記入ください。） **21 市区長**

1	労使双方の勤務条件に関する権限と責任が大きくなり、公務運営全般に関する権限と責任の自覚につながる。
2	地方自治体の労使間の協議による給与等の決定は、地方分権の推進の一環となる。
3	地方分権の趣旨を踏まえ、自律的な行政運営を推進する考え方である。
4	協約締結のためには、交渉過程の公開が前提になると考えられ、交渉の透明性向上が期待できる。
5	使用者としての責任が大きくなることに伴う人事管理に対する認識が高まる。
6	職員が自己の給与に対する関心が高まるとともに、市の財政状況と行政改

	革の必要性を強く認識することができる。
7	使用者としては、人事管理における権限と責任がより大きくなる。 また、職員としては、より自律的な労使関係が確立されることに伴って士気が高まり、行政サービスの向上に結びつく可能性が期待できる。
8	使用者としての権限と責任が大きくなるが、適切な人事管理が可能となるかどうかは不明である。
9	労使による、より自律的な決定システムの構築は、今後さまざまな観点から有効と考えられる。 しかし、協約締結権を付与した場合の効果については、労使関係制度検討委員会で幅広い視点から、メリット、デメリットを含めた議論がなされている状況にあるように、現時点で確たる効果を測りかねている。
10	協約締結権の対象及び内容等が不明であり、効果についてはわからない。 また、例示された効果が得られるか疑問である。
11	上記①③④の項目について、それぞれ前段部分の効果は想定できるが、後段部分の効果については、具体的に考えにくい。
12	職員の勤務労働条件に関わる事項等については、現在でも地方公務員法の定めるところにより、労使間で十分な交渉・協議を行っており、協約締結権を付与しても直ちに大きな変更が生じるものではないと考える。
13	現在、企業職及び現業職（単純な労務に雇用される一般職の地方公務員）にかかる労働関係の身分取り扱いが特例扱いとなっていますが、一般職のいわゆる非現業職員に協約締結権を付与することにより、地方公務員の一般職における現業、非現業の切り分けがなくなると考えます。
14	協約締結権が付与された場合、それに伴い、現行の人事院勧告、地方公務員法の「情勢適応の原則」、「均衡の原則」、交渉システム等がどのように変化するのか、現時点における情報では不明確であり、回答することは困難と考えます。
15	労使交渉に関し労使が説明責任を果たす仕組みづくりのため、透明性の高い労使間の交渉に基づき自律的に勤務条件を決定するシステムへの変革を行うという理念・趣旨については理解し支持するが、協約対象事項の範囲、法令との関係、民間準拠原則の是非など給与・労働条件の決定要素が明らかにされておらず、具体的にどのような影響や効果があるのか現時点では判断できない。
16	一般論としての効果は理解できるが、具体的な制度設計が見えない段階での判断は難しい。
17	現状では、職員の権利意識のみが先行してしまうことが懸念され、想定されている効果は期待できないと考える。

18	①から④までは全てが「効果」とは逆の方向に向かう可能性が高い。
19	上記①から④に掲げる効果よりも、次問に掲げる懸念要素の方が大きく、歓迎できない。
20	効果なし。職員団体の理不尽な要求に対して、協約締結権を付与することは無用な権利関係の裏付けを与えるだけである。
21	特に効果を期待することはできない。 協約締結権を付与することによって、現在の職員団体との関係が大きく変化（改善）するとは思えない。 協約の内容に係る給与条例等の議決に関して、議会の利害と協約の内容が一致しない場合、条例が可決されない可能性も否定できず、議会との関係が非常に困難な状況になる場合がある。

問 1－2.

協約締結権を付与した場合の懸念要素として、次のようなものがあるといわれていますが、それについてはどのようにお考えですか。次の各項目のうち、賛同するものの番号を回答欄にご記入ください。（複数選択可）

（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。

39市区長

②交渉に要するコストが増える。 **52市区長**

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。

38市区長

④地方議会の関与の在り方にもよるが、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。 **28市区長**

⑤その他（具体的に、下記にご記入ください。） **17市区長**

1	人事院機能の移管や人事院勧告の取扱い、地方公共団体における交渉のあり方など全体の方向性を十分見据えたうえで、懸念要素に対する対応策を講じる必要がある。 一般論としては、上記の①、②、③にかかる懸念が想定されるほか、例えば、「住民に開かれた交渉システムの確立」のための交渉過程の公表は、行政の説明責任や住民ニーズ対応の観点からメリットといえるが、内部予算編成の途中公表やそれに伴う議会調整など、その是非は別にしても他に波及する可能性を有しており、新たな負担を誘引することなどが懸念される。
---	---

2	勤務条件条例主義との関係において、協約の法的拘束力に基づき、締結した内容については、履行義務が生じることとなり、例えば、労働協約に基づき、条例改正案を上程し否決されるとともに、市民の理解が得られない場合、職員団体との関係で労働協約をどう取り扱うか、など現行以上に議会及び職員団体との調整等、労使関係に付随する労力が増える。 協約締結権をはじめとした労働基本権の制約の見直しは、人事院勧告の機能が低下することにつながり、このことは、現在の公務員を取り巻く諸情勢から、又、財政状況の厳しい地方都市においては特に、人事院勧告を参考とし、議会、市民へ説明責任を果たしてきた給与水準のあり方に当たっては、さらなる給与水準の低下へとつながり、労使交渉で妥結した勤務条件の実施を困難なものとする。その結果、適正な労使関係の構築と職員の勤務条件の確保が困難となり、ひいては人材確保に多大なる影響を及ぼすことを懸念する。
3	協約締結権を付与することにより、労使双方が協約に拘束されることとなるため、迅速な対応が出来なくなる可能性がある。
4	交渉の長期化が予想され、住民サービスの低下を招くおそれがある。
5	その時々の方使の力関係等により、職員の労働条件等が左右される可能性がある。
6	過剰に取り組む職員が発生した場合に、その服務及び職務専念義務等に支障が生じることが予想される。
7	職員のコスト意識の徹底なくしては、権利の主張に偏ると思われる。
8	内部に、いくつかの組合が混在する場合、協約締結に係る内容について組合の数だけ主張が異なることが想定され、そうしたとき、個々の組合調整に係わる時間やコストが多大になると思われます。 これまでの給与等の勤務条件決定に当たっては、均衡の原則に則り、人事院勧告をもとに労使交渉に臨んでいたが、交渉の土台となる基準が何もない中での労使交渉は難航が予想されます。
9	各自治体によって賃金格差が大きくなるのではないかと。
10	給与及び勤務条件決定資料としての、地域における民間給与及び勤務条件等の分析等について、単独で独自調査を行うことは、非常に負担が大きく、またこれに要するコスト増加も懸念される。
11	協約締結権の付与に伴い人事院勧告が廃止された場合には、基準となる指標がなくなり、地域の経済情勢や財政状況の如何により、自治体間の勤務条件の不均衡・格差を招く。また、書面の締結は、交渉の柔軟性を欠き、相互の信頼構築に影響が出る。
12	人事委員会を設置していない本市において、適正な賃金・勤務条件を決定

	していくことが困難である。また、労使の力関係により賃金・勤務条件が突出した自治体が懸念されるとともに、交渉等に勤務時間の大半を要することも考えられる。
13	本市においても、職員の給与水準の決定は、人事院勧告に準じて改定を行ってきており、職員組合も人勤完全実施を最低の要求ラインとしてきたところです。仮に協約締結権付与により人勤制度がその代償機能の役目を一部終えるとすれば、その後は職員の給与水準の指標がなくなり、独自に民間給与水準を調査し交渉に臨むのか、あるいは、国や県の交渉結果を受けて交渉することになるのか、いずれにしても、給与決定に関わる新たな交渉の流れになり、今よりも時間と労力がかかるものになると考えます。
14	職員の勤務条件に関する住民の関心が高まる中、労使協議を中心とした決定方法が、住民全体の理解を得ることができない恐れがある。
15	協約の内容に係る給与条例等の議決に関して、議会の利害と協約の内容が一致しない場合、条例が可決されない可能性も否定できず、議会との関係が非常に困難な状況になる場合がある。
16	協約締結権の付与された場合、それに伴い、現行の人事院勧告、地方公務員法の「情勢適応の原則」、「均衡の原則」、交渉システム等がどのように変化するのか、現時点における情報では不明確であり、回答することは困難と考えます。
17	労使交渉に関し労使が説明責任を果たす仕組みづくりのため、透明性の高い労使間の交渉に基づき自律的に勤務条件を決定するシステムへの変革を行うという理念・趣旨については理解し支持するが、協約対象事項の範囲、法令との関係、民間準拠原則の是非など給与・労働条件の決定要素が明らかにされておらず、具体的にどのような影響や効果があるのか現時点では判断できない。

問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、どのようにお考えになりますか。番号を回答欄にご記入ください。

- | | | |
|------------|--------------|----------------|
| ①付与した方がいい | 16市区長 | (19.3%) |
| ②付与しない方がいい | 31市区長 | (37.3%) |
| ③どちらともいえない | 36市区長 | (43.4%) |

問3. 付与した方がいいと考える場合、その理由は何ですか。

「問1－1（効果）」の中から、該当する理由の番号を回答欄にご記入ください（複数選択可）。また、その他の理由があればお答えください。

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。 **5 市区長**

②行政コスト意識が高まる。 **3 市区長**

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。

5 市区長

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 市区長**

⑤その他（具体的に、下記にご記入ください。） **5 市区長**

1	地方自治、分権の確立を考える時、地方自治体の経営、労使のあり方について自主的に決定することが必要な時代となっている。
2	地方公共団体は、その地域ごとに産業や風習などの違いが存在する。賃金や休暇制度などの労働条件については、労使の交渉により、その地域により適したものとすることにより、職員の士気を高めることができるとともに、住民の理解が得られるものとする。
3	労使ともに人件費というコストに着目し、より行政効率を高められるから。
4	公務員と言えども賃金は労働の対価であるという原則に立ち、この原則のもとに全体の奉仕者としての役割を果たすべき
5	協約締結権の付与によって、これまで以上に労使共に住民に対し責任ある内容の労働条件の整備を図る必要があり、住民サービスの向上につながるのではないか

問4. 付与しない方がいいと考える場合、その理由は何ですか。

「問1－2（懸念要素）」の中から該当する理由の番号を回答欄にご記入ください（複数選択可）。また、その他の理由があればお答えください。

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。

1 6 市区長

②交渉に要するコストが増える。 **2 1 市区長**

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。

1 6 市区長

④地方議会の関与の在り方にもよるが、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。 **1 4 市区長**

⑤その他（具体的に、下記にご記入ください。） **15 市区長**

1	地方公務員の勤務条件については、労使協議した結果を真摯に受け止め、議会に説明し、実現していくべきである。協約を結びそれに縛られることは公務員制度にはなじまないと考えている。
2	交渉結果が職員の勤務条件等の向上（優遇）に直結するため、交渉事項が多様化するとともに、交渉に対する姿勢の硬直化・過激化に繋がるおそれがある。 さらに、職員団体側の責任と負担が増大することが想定されるため、組合活動に没頭する職員が生じ、公務の正常な遂行が妨げられることも懸念される。 また、仮に人事院による勧告制度が廃止された場合は、さらに上記のことが顕著になることが想定される。
3	公共に携わる者として国民の賛同を得られないような要求を行ってくる実態を考えると、正当な労使交渉とはなりえず、労使交渉による勤務条件の設定は正常に機能しない。
4	全体の奉仕者としての理念より、労働者としての権利を主張することにより、行政サービス及び職員の士気の低下に繋がる懸念される。 現在認められている労使交渉を適切に行い労使間のコミュニケーションを促進することで十分と考える。
5	給与決定などについての議会の関与のあり方によっては、そのための人件費が増える。
6	現状での協約締結権の付与は、特に小規模自治体にあっては、協定締結に費やすコスト及び職員の労力に自治体の体力がついていけないことが懸念される。
7	給与及び勤務条件決定資料としての、地域における民間給与及び勤務条件等の分析等について、単独で独自調査を行うことは、非常に負担が大きく、またこれに要するコスト増加も懸念される。
8	協約締結権の付与に伴い人事院勧告が廃止された場合には、基準となる指標がなくなり、地域の経済情勢や財政状況の如何により、自治体間の勤務条件の不均衡・格差を招く。また、書面の締結は、交渉の柔軟性を欠き、相互の信頼構築に影響が出る。 労使間だけの勤務条件の決定となれば、地方公務員法制から逸脱し、市民の理解は得られないものとする。
9	人事委員会を設置していない本市において、適正な賃金・勤務条件を決定していくことが困難である。また、労使の力関係により賃金・勤務条件が突出した自治体が懸念されるとともに、交渉等に勤務時間の大半を要する

	ことも考えられる。
10	地方自治法に基づく基本的な行政運営の考え方、地方公務員法に基づく職員の労働条件の決定方法が抜本的に見直されなければ、単に行政コストが増加するに止まってしまう懸念がある。周辺の法令の整備が必要と考える。
11	給与等の勤務条件を調整する人員やノウハウなど、協約締結権の付与に対応した環境が、制度的に整備されていないため。
12	公務員は全体の奉仕者である以上、労働基本権の制約には合理的理由があり、代償措置としての人事院勧告制度は機能・定着しており、協約締結権の付与は必要ないと考える。
13	付与した場合の具体的成果が考えにくい。
14	交渉が長期化、頻発化すること。 民意反映の意識が薄れること。 その時々の方の労使の力関係等により、職員の労働条件等が左右される可能性があること。
15	協約の内容が、議会の議決を得られるかどうかという点が重大であり、また、争議権の付与に関して未確定であるが、仮に争議権が付与されると、職員団体との緊張が高まり、問題の解決を困難にする可能性がある。

問5. どちらともいえないと考える場合、その理由は何ですか。回答欄にご記入ください。

1	日本国憲法は第28条で団結、団体交渉、団体行動権の労働基本権をすべての労働者に保障している観点から、必要とも考えるが、公の公務員に民間における労働運動のあり方とは本質的に異なるものを感じるため。
2	労働協約締結権が付与されることにより、労働条件が労使間の協議のうえ決定されることとなったとしても、労働条件については、各団体が県や近隣市町村との均衡を図ることを前提に運用していくと想定され、結果的に、実態は当分の間変わらないと考えられるため。
3	①問1-1、1-2で回答したとおり、一定の効果が見込まれる一方、大きな懸念もあること。 ②市町村の団体規模では、勤務条件に係る専門的な情報収集、分析を行なうためのコストや人材の確保などの労使協議に向けた対応が、労使双方ともに、困難であること。 ③②の状況の中で、労使双方とも、相応の対応と責任を果たせるかの懸念があること。

4	時期尚早と判断する。 但し、大きく方向としては、付与することでよいと考える。
5	従来の労使交渉及び制度改正は、第三者機関の勧告（民間給与との比較等）を基本とした内容で行っていた。 今後、協約締結権が付与されることによって、労使双方が責任を持ってそれぞれの役割を果たし、行政の諸課題に対する対応能力等の向上が期待できるが、一方で交渉に伴う時間、費用等の増大また、住民等への行政としての説明責任がこれまで以上に求められることが予測されることから、十分な準備期間が必要と思われる。
6	これまで、本市では県の人事委員会の勧告に準拠し、給与や勤務条件の改定を行ってきたが、協約締結権が付与され、勧告制度が廃止となると、妥結点を見出すことが難しくなり、適切な改正を行っていくことが難しいと考えられる。 しかしながら、現在の景気低迷による雇用不安などが高まっている現状では、地方自治体（公務員）のおかれている状況は厳しくなっており、より一層「市民目線」による対応も求められている。
7	権利として明確化することで労使ともにより責任を持った協議となることが期待されるなど、理論としては理解できるが、交渉コスト増加や交渉不調の際の調整方法など、現実問題として解決すべき点も多くあると考えられるため。
8	管理職員と組合の良識の問題であり、例えば、できる限り市民に対して公にして行うことを原則とすれば、よい部分もあるため、どちらともいえない。
9	能力・実績主義だけを取り入れてしまえば、公務員が自分たちの生活について不安を抱いてしまい、かえって行政が混乱するかもしれません。その「代償」として、労働協約権を公務員にも認めようとしている点は評価できるものであると思う、しかし、協約締結権を実効あるものにするには、「給与等の法定主義」（条例に号給まで書き込む今のやり方では、労使交渉の実効性が阻害される恐れもある）、「人事院勧告廃止」（客観性のある基準であり、それが廃止ということは、公務員の賃金はいくらが妥当なのかということの理論構成と証拠を労使双方がしっかりと固めなければならない）この二つの課題を解決しなければどちらともいえないと思う。
10	労使ともに公共サービスの提供者である立場は同じであり、労使自治という面からだけでは決定できない部分が存在すると考える。したがって、もろもろのコスト等を考慮し、慎重に検討すべきと考える。
11	法改正に委ねる面が大きい。

12	協約締結権付与については、勧告制度の廃止による影響、給与等の条例主義との関係など検討すべき点が多く、また、市民生活に与える影響等について、総合的な検討がまだ不十分であるため、現段階ではどちらとも言えない。
13	制度はよいが、労使双方に交渉のための負担（時間・労力）が増加する恐れがある。
14	公務に携わる職員に協約締結権を付与することが行政サービスの提供に及ぼす影響が計りきれていない。
15	基本的には労働基本権は尊重されるべきと考えるが、労使合意を具体化するには、予算・条例等、議会の議決が必要であり、非常に煩雑な調整が必要となり、克服すべき課題も多く、今の段階では判断が難しい。
16	協約締結権をはじめとする労働三権の付与については、現在の人事院勧告制度や公務員の強固な身分保障の問題等と一体として考えていく必要があり、現時点ではその是非についての判断は難しいと考えている。
17	協約締結権が非現業職員に認められることとなった場合には、使用者としての権限と責任が大きくなる一方で、組合においても協約締結に対する意識が高まるため、従来より自立的な労使関係になると考えられるが、一方で、交渉コストの増大や住民サービスへの影響が懸念される。 また、勤務条件については、地方公務員法第24条において国家公務員との均衡を失しない考慮が必要なため、協約締結権の改革を進めたとしても、地方自治体における労働基本権の改革に直結しにくい一面があると考えられる。
18	行政は「市民サービスの提供」が基本であるので、本件に関して、まだ、国民の理解を含めて、熟度が足りないのではないかとと思われる。
19	交渉事項の全部を協約事項とするのか、一部に限定するのか。 協約締結権が付与されない職員に対する給与等の勤務条件の決定方法。 民間への準拠について（すべきか否か。また、すべきとする場合、どの程度とするのか）。 交渉事項の調査（民間、他都市等）の労力、コスト増が予想されること。
20	職員の協約締結権を制約し、一方で使用者を基本権制約の代償措置である第三者機関の勧告により拘束するといった、労使双方の権限を制約する現行のシステムでは、労使による自律的な決定は望めないため、協約締結権を付与して、労使で決定できる機動的、柔軟なシステムを確立し、労使双方が責任を持ってそれぞれの役割を果たすことにより、公務能率の向上、コスト意識の徹底等の効果が期待できる。 その一方で、第三者機関の勧告が無くなることにより、人事委員会を持た

	ない市においては、情報収集や分析等に時間がかかることが予想され、交渉の長期化など逆にコスト増になることや交渉不調の場合の市民生活の影響などが懸念される。 したがって現段階では、協約締結権の付与について、もっと十分に論議をしていく必要があると考える。
21	国においては、人事院、各省庁で職員の給与、勤務条件等が具体的に決定されている。 したがって、協約締結権が付与されると、各省庁と人事院との関係がどうなるか不明のため。
22	争議権が付与されないのであれば、本市における労使関係は実質的に何ら変わることはないと考えから。
23	効果要素、懸念要素がそれぞれに予想され、現段階では、その事由による効果等の適切な判断が困難なため。
24	協約締結権の付与については、付随する条件により捉え方が大きく異なってくる。 国家公務員制度改革基本法第 12 条にかかる検討委員会の議論をはじめ、内閣人事局機能の今後の方向性等を十分踏まえるなかで判断する必要がある。
25	協約締結権の付与に関しては、メリット・デメリットがあり、また、協約締結権と議会の関与の関係が現段階で不透明である点、第三者機関（人事院）の勧告制度をベースとして勤務条件がこれまで改正されてきたが、勧告制度が廃止になった場合の新たなシステム構築について困難が予想されるなど検討課題、未確定な部分が多いため。
26	現在の公務員の労働関係には長年に及ぶ経緯があり、現行の制度上の課題と運用上の問題があることも事実です。今後、国民の理解と納得が得られるよう慎重に検討していくべき大きな課題であると考えています。現在、国家公務員制度改革推進本部の労使関係制度検討委員会での調査審議が行われているとお聞きしています。国の検討の推移を注視しているところであり、以下の問いに関しては現段階での回答を差し控えさせていただきます。
27	現在の時代状況に即した公務員の労働基本権のあり方（理念）の再構築が先に立つものと考えており、個別の効果あるいは懸念のみをもって論じるべきものではないと考える。
28	協約締結権が付与された場合、それに伴い、現行の人事院勧告、地方公務員法の「情勢適応の原則」、「均衡の原則」、交渉システム等がどのように変化するのか、現時点における情報では不明確であり、回答することは困

	難と考えます。
29	協約締結権を付与する非現業職員の範囲、交渉事項・協約事項の範囲等、重要事項が未定であり、現時点では協約締結権の可否について判断することは時期尚早と考えられるため。
30	労使交渉に関し労使が説明責任を果たす仕組みづくりのため、透明性の高い労使間の交渉に基づき自律的に勤務条件を決定するシステムへの変革を行うという理念・趣旨については理解し支持するが、協約対象事項の範囲、法令との関係、民間準拠原則の是非など給与・労働条件の決定要素が明らかにされておらず、具体的にどのような影響や効果があるのか現時点では判断できない。
31	メリット、デメリット双方があり、現段階では判断しかねる。
32	労働協約締結権を付与する職員や、交渉・協約の対象事項の範囲をどうするか等、労使関係制度の全体像が示されない中では判断できない。 しかしながら、同じ公務員で、公営企業等の現業職員は、労働協約権が認められ、非現業職員が制約されるべき理由がなく、同一の取扱い（労働協約締結権を付与するのか、又は付与しないこととするのか）とするべきと考える。
33	問1で回答したとおり、効果と懸念要素が想定されるため現時点ではどちらとも言えない。 現在、大半の自治体が人事院の勧告に沿い、給与、勤務条件を決定している所であり、また、民間との公正な比較も行われていることから、単なる労使間の協議より根拠付けが容易である。
34	地公法における均衡の原則が、協約締結権付与に伴って、どのような影響を受け、今後、どう変化していくのかについて把握できていない段階では、判断しかねるところです。
35	一般論としての効果や懸念要素は理解できるが、具体的な制度設計が見えない段階での判断は難しい。

問6. 今後の労使関係の課題は何ですか。回答欄にご記入ください。

1	公務員に労働基本権を全面的に付与するとすれば、公務員が「全体の奉仕者」の立場にたって、国民犠牲の公共サービス切り捨てや癒着・腐敗など行政のゆがみを現場からチェックし、ただしていく力となるものでなければならず、互いの緊張感のもと民間とかけ離れた勤務条件等との乖離につとめていく必要がある。
2	労使癒着することなく、互いに対等互惠の関係を保ち、あらゆる面で相互

	に監査的機能を果たし健全かつ公正な自治体運営を念頭に相互に向上していく。
3	効率的な行政運営に努めていくため、総人件費抑制について労働者側に如何に理解を求めるかが課題であると考えている。
4	今までは、人事院勧告準拠を基本として労使交渉を行ってきたが、公務員制度改革や地方分権により、人事院勧告だけでなく地方独自の基準を築き、それを基に交渉を行っていく必要に迫られている。
5	協約締結権付与となれば、労使間の風通しをさらに良くし、職員や職員団体からも、労働条件だけでなく、地方行政のプロとしての意識から、政策提案ができる環境づくりが必要と考える。
6	住民に理解される勤務条件の新たな水準の確立と住民への説明責任を全うできる仕組みづくりが必要となると考える。 また、労使ともに労使交渉及び協定締結についての理解を深め、効果的で効率的な制度運用のための意識の醸成が必要と思われる。
7	課題は特にはない。良好な労使関係を構築しているものと認識している。
8	職員管理においては、地方公務員法といわゆる労働三法が労使関係の交通整理を行う根拠法となっているが、取扱いの差異を要因とするコストは決して少なくはない。 地方分権や税財源の縮減など地方行政を取巻く環境は、今後一層厳しさを増すことが予想され、少数精鋭の職員による自治体経営を見据えたとき、より効率的、効果的な一元的な法体系の見直しが必要と考える。 いわゆる正規・非正規職員の取扱いを含め、根拠法令と労使交渉の位置づけや管理運営事項の明確化などを通じて、地方公共団体間の不均衡の解消をはじめ、裁判や訴訟経費の削減をはかるなど、「より住民目線に立った労使双方のメリット」の観点から早期具体策が講じられるべきである。
9	労働基本権付与と、給与等の勤務条件の決定方法、国・他の地方公共団体との均衡をどのような方法で図っていくか、その仕組みづくりが必要となる。
10	職員の勤務条件の決定を第三者機関を介さず、労使協議を中心とした決定方法による場合、住民全体の理解をどのように得ていくか。 交渉不調の場合の労使関係をどのように考えるか。
11	より一層良好な労使間のコミュニケーションの形成が必要
12	市民サービス意識の一層の徹底を図る中で、労使の立場の相互理解の上で適切な緊張感を保ちつつ、対等な関係を構築することにより、労使一丸となって市民福祉の向上に邁進する体制づくりが必要。
13	行政において、コスト意識は民間と比べ少なからず劣っている。

	協約締結権が付与されることで、使用者は労働者に経営状況を明らかにし説明する責任が求められる。労働者はこれまでのように高ければ良いという要求を経営状況を見ながら適切な要求レベルにすることが求められる。自律的な労使関係を築くことが必要になる。
14	公務員は「全体の奉仕者」である一方、「労働者」でもあるため、これらを十分に尊重したうえで労使関係を維持していかななくてはならないと考える。
15	市民の意識も反映した労使関係のルールづくり
16	協約締結権の対象となる勤務条件の範囲について、将来に亘る労使双方の共通認識が必要である。
17	人事院勧告により、国の給与・勤務条件が改定され、それに準拠し、地方の給与・勤務条件が改定される現在の方式が改められた場合、正常な労使関係を保つために、労使双方の当事者能力の確立が必要になる。
18	行政課題が高度・多様・複雑化する現状において、今後も厳しい人事・財政運営が求められるなか、行政運営のパートナーとして良好な関係を保ちつつ、節度ある適切な労使関係を維持すること。
19	労使ともども、従来のなれ合い体質からの脱却。特に、管理職員の意識改革。
20	行政サービスや公務能率を向上させていく上で、フレキシブルな勤務体制の導入を図り、年功序列的な処遇から業績成果を重視した処遇体制に移行していかなければならないが、職員組合等の公平・平等を求める意識が変わらない中で、良好な労使関係を維持していくことが困難になっている。
21	財政状況が大変厳しくなっている中で、行政運営の効率化を図るために、職員数も削減してきている。また、限られた職員の中で行政サービスの維持向上を図っていくためには、官民の役割分担の見直しを行う必要がある。さらに、これまで直営でサービスを提供してきたことも、予算や人員の面から継続が厳しくなっている。 今、市町村はこうした状況にあることを、労使交渉の前提として、職員団体が理解していくことが必要である。
22	近年、厳しい経済情勢の中、多様化する市民ニーズに対応していくため行政の効率化が求められ、職員定数削減、給与の見直し等が進められている。また、一部の公務員の不祥事、不適切な労使慣行等により、市民の公務員への視線は厳しくなっており、職員を取り巻く環境は大変厳しくなっている。 良質な市民サービスを安定的に提供していくためには、より一層の効率化が求められる一方で、職員が意欲を持って働くことができる環境整備も必

	要であり、その実現のために安定した労使関係を維持していくことが今後の課題と考える。
23	今後、地方公務員へ協約締結権が付与されることになった場合には、労使交渉において、労使双方が住民本位の行政を遂行する観点から話し合いを行っていくことを徹底するとともに、勤務条件の状況や見直しのプロセスをより市民に情報公開し、説明していく必要があると考える。
24	権限付与により、労使間調整の難航も考えられ、交渉にかかる時間や費用の増加が懸念される。
25	社会的に公務員を取り巻く厳しい状況の中、職員の勤務条件について、住民から納得が得られるよう交渉をしているが、職員団体との間に考え方の大きな隔たりがあることから協議が難航する。
26	これまで以上に、市民・議会への説明責任を負っていることを踏まえた労使交渉を行う必要があり、労使双方ともに意識の改革が必要である。
27	労使交渉の透明性向上
28	協約締結権を付与しただけでは、抜本的な公務員労働関係の解決には、つながらないものとする。欧米諸国並みにスト権も付与し、民間並みの労使関係まで高める中で、真の使用人としての責任と自覚、また労働者としての資質と意欲向上にもつながるものとする。
29	緊張感のある適度な対立関係 労使交渉の公開
30	対立・緊張という関係ではなく、労使双方で協議を尽くし課題を解決するという協調関係を築くこと。
31	納税者たる住民の理解を得るため、労使の自由な交渉を牽制しない範囲内で、労使交渉内容の開示を進めていくなど、透明性を高めること。 本市は財政健全化の過程にあり、人件費の大幅削減や市民サービス低下を来す方策を実行している。財政情報を共有化し、職員のモチベーション維持のためには、健全な労使関係の確立が不可欠となっている。
32	市職員労働組合、現業評議会、水道労の多重構造であるため、相互の協議に係る適切な連携・調整を図る必要がある。
33	公務員を取り巻く環境が大きく変動しており、ますます交渉が困難を極めることが予想される。
34	時事の社会情勢を十分踏まえた中で、使用人並びに労働者が、それぞれの立場で十分な説明責任を果たすことが必要です。 また、お互いに既得権に固守しすぎず、時代に即した柔軟な考え方が求められます。
35	昨今の厳しい経済状況、また、本市においては他の公共団体と比べ、特に

	厳しい財政状況のもと、従来より行財政改革、職員の定数削減などに取り組み経費の削減に努めてきたが、今後においてもよりいっそう厳しい状況が続くと予想される。 このような状況のなかで、市民サービスの低下を招かぬよう、また、職員の労働意欲の低下を招かぬよう労使間でバランスをとりながら、より一層市民サービスの向上に努めることが課題である。
36	行政改革の視点での相互理解。
37	住民志向を見据えた、透明性を確保できる労使関係の確立
38	勤務条件など様々な交渉に関し、市民に対し説明責任を有することを、お互いに理解した労使関係の構築が必要である。
39	公務員の労働条件は、民間のそれとかけ離れたものになってはいけませんが、職員の労働条件については、能力、実績主義による自由な任用、人事管理の必要性もあり、一定のルール（均衡、情勢適応の原則）の中である程度の自由度を持たせ決定される必要がある。
40	今回の協約締結権の付与につきましては、争議権の付与の問題をあいまいにしたままの論議となっていますが、この点を明確にした上で協約締結権の付与について論議すべきものと考えます。
41	給料の独自削減 現業職の見直し 新人事評価制度の導入 等
42	労使交渉等における各情報をどのように住民へ情報提供していくのか。（情報の共有化、透明性の確保）
43	現在、本市には職員団体が組織されておらず、労働者側の意見、意向の集約に苦慮することがある。
44	労働者側の交渉能力が高まるため、使用者側においても対応の専門職設置が必要になるのでは？
45	労使間の管理職の位置付けを明確にし、労使交渉等の際に立場が曖昧な職員を発生させないことが必要。
46	指定管理者制度の導入、民間委託の拡大等、これまでの行政運営の具体的な考え方が変化しつつある中で公が担うサービスとは何か、住民が求めるサービスとは何か、労使双方の共通認識を深めていく必要がある。
47	公務員に労働協約権を付与することで検討が進められているが、人勧制度に労使とも慣れきっており新しい労使交渉のルールの確立にはともに多大の労力と時間が必要となる。
48	十分な意見交換等で意思の疎通を今まで以上に図り、緊張感を保ちつつ良好な労使関係を維持していくこと

49	厳しい財政状況にあって、地域住民が納得できる勤務条件等の下で、優秀な人材を確保し、職員の意識の高揚を図るための方策を双方で考えていくという関係を確立させていくこと。
50	現在の地方自治体を取り巻く厳しい環境、特に財政の状況等を考えると、今後、当分の間、労働者側に不利益をもたらす提案（より一層の行政改革、給与カット等）をせざるを得ないと考えている。 ただし、職員側との十分な協議のもとで、一定の合意を得ないと、うまく機能しない面がある。
51	労働基本権の付与 人事評価制度の導入
52	住民にとって職員の労働条件は関心の高いところであるので、住民に対し説明責任を果たすことのできる関係を維持すること
53	労使間の良好な関係の構築 市民への労使交渉等の説明責任
54	ワーク（働きがい、生産性の向上） ライフ（ゆとりある豊かな市民生活） バランスの推進
55	勤務条件以外の行政の政策に関する提言について、どのように取り扱うか課題である。
56	今後、地方分権が進み、それぞれの自治体がかかえる問題がまちまちになって行くなかで、労使間でどこまで共通認識を図れるかが重要な課題と考えます。
57	仮に協約締結権が付与された場合、労使ともに市民が納得出来るような労使関係を構築する努力が必要である。
58	公務員は、全体の奉仕者として、住民の福祉の増進のため職務に専念すべきであり、勤務条件の決定のためにいたずらに労力・時間を費やすべきではない。労使双方は、お互いの立場を尊重し、相互信頼の関係を築いていくことが重要である。そして、勤務条件の決定に当たっては、地方行政の本来のあり方として、その地域の実情、実態を十分に把握し、そのための第三者委員会の設置が必要であると考えます。
59	民間企業にはない使用者（行政）と雇用者（職員）との個別的労働関係における住民（議会）の関与とその調整方法。

問 7. その他、ご意見、ご提言がありましたら、ご自由にお書きください。

1	地方財政健全化法の施行等により、地方公共団体の財政について、公営企業も含めた中で取り組む必要があり、また、定数削減の中効率的な人員配置のため一般職員と公営企業職員との間で人事交流を行っており、現実的に給与等の勤務条件に差をつけることが不可能であり、現行制度上においても一般職と企業職との間に労働基本権に差異を設ける必要性は感じられない。
2	地方分権を進める中で、地方公務員法の原則は生かしつつ、地方行政の職場の多様性対応と機能の充実を地方政府に裁量権を付与し、あわせて給与体系についても原則枠の中でフレキシブルに対応できるようにすることが望ましいと考える。
3	地方の自立のためには職員の自立が必要であり、全国一律ではない独自の労使関係がいずれ必要になる。
4	人事院（人事委員会）による給与等の勧告制度が仮に廃止されたとしても、地方公務員法第 24 条第 3 項及び第 5 項の規定を遵守し、あるべき勤務条件の水準を確保するためにも、労使のいずれとも立場を異にする者（第三者機関）による調査は不可欠であると考えます。
5	現在、地方公務員の勤務条件は、国家公務員制度に準じるように、国からの様々な指導の中で運用を行っている。協約締結権の付与により、人事院勧告制度が廃止された場合には、自治体独自での制度を構築した運用が必要となる。このことは国家公務員制度と地方公務員制度の関係を廃止するものであり、国家公務員と異なる給与等勤務条件への指導及びラスパイレス指数による比較等を実施すべきではないと考える。
6	このたびの「公務員への労働協約締結権の付与」は、「人事院勧告制度」の廃止を前提に議論されているようであるが、人事委員会を持たぬ公共団体にとっては大きな問題であると考えます。 昨今の日本においては、格差社会といわれ、様々な格差や不均衡が論じられているが、現実公共団体間においても、多少の格差があるのではないかとと思われる。 このような状況のもと、人勧制度を廃止し、各公共団体が個々に労働協約を締結することとなると、さらに格差が広がるであろうと予想されるとともに、地公法における”国及び他の地方公共団体”との「均衡の原則」も守られるかどうか疑問である。
7	人事委員会を置かない自治体については、独自の給与・勤務体制の提案が困難なため、情勢適応の原則保持のためにも、現行の人事院勧告の制度維持は必要と考える。

8	現在の公務員制度改革に係る工程表では、平成24年に自律的労使関係制度を施行するとしているが、国家公務員と地方公務員が同時期に施行されるかが不明確である。 地方自治体において、現在の人事院勧告は一定の目安として、組合との交渉や議会・住民への理解に寄与していることは否めず、勧告制度が無くなったとしても、全国又は都道府県レベルで参考となるような統一的指標が必要である。 また、協約締結権の付与により、財政事情や労使関係により地方自治体間で大きな不均衡が生ずる可能性もあり、全国の基礎自治体における行政サービスの統一性を考慮すれば、国家公務員と同様に論ずることは難しいと思われる。さらに、住民との距離が近い地方自治体においては、国家公務員より住民のガバナンスが直接働き易く、市民へ説明責任を十分に果たすことが必要であることから、今後の制度設計も含め、地方独自の事情を考慮したうえで公務員制度改革がなされることを求める。
9	地方公務員は、地域住民とのコミュニティ関係が大きい環境にあることを踏まえ、十分に地方の意見を取り入れていただきたい。
10	国家公務員と地方公務員とでは状況が大きく異なる。
11	勤務条件を労使間で決定すると全国各地でさまざまな制度が行われることが想定される。 一方国は「助言」により一定の制約をしている。 当然市民に説明できる範囲内での独自性ではあるが、国が統制することのない「適切な助言」となることも必要である。
12	公務員の協約締結権の付与に関して、地方公務員法及び地方自治法の改正の内容を明確に示してほしい。 地方公務員の賃金や勤務条件は、条例に基づいており、現在は議会の議決を要するため、市民の代表である議会が決定権に関与しているが、協約締結権の付与に伴い、条例から規則になるとすれば、市民不在の状態で決定されることにならないか、明らかにしていただきたい。 協約締結権の付与に伴う公務員の身分保障について明確に示してほしい。
13	協約締結権を付与する場合、全ての事項を協約対象とすべきではなく、「勤務条件に関する事項」と「管理運営事項」を明確に区別し、純粹に勤務条件に関する事項とされた項目のみを対象とすべきである。 協約締結権を付与する意義、メリットが明確にされていない中で議論が始まっており、労使双方において必要性が理解されていないのが現状である。したがって、市民に対する説明責任も十分に果たせないのではないかと。