

## 素案公表後の関係団体の意見等

- 全国知事会（平成 24 年 5 月 18 日提出） . . . . . P1  
「地方公務員の新たな労使関係制度に関する決議」
- 関東知事会（平成 24 年 5 月 23 日関東知事会了承） . . . . . P2  
地方公務員の労使関係制度見直しへの慎重な対応について  
（平成 25 年度 国の施策及び予算に関する提案・要望）
- 全国市長会（平成 24 年 5 月 25 日提出） . . . . . P3  
「地方公務員制度改革について（素案）」に対する意見
- 全国町村会（平成 24 年 5 月 28 日提出） . . . . . P6  
「地方公務員制度改革について（素案）」に対する意見
- 全国人事委員会連合会（平成 24 年 6 月 11 日提出） . . . . . P10  
「地方公務員制度改革について（素案）」に対する意見
- 全国消防長会（平成 24 年 5 月 25 日提出） . . . . . P14  
「地方公務員制度改革について（素案）」に対する意見
- （財）日本消防協会（平成 24 年 5 月 31 日提出） . . . . . P15  
「地方公務員制度改革について（素案）」に対する意見
- 公務員連絡会地方公務員部会（平成 24 年 5 月 22 日提出） . . . . . P16  
「地方公務員制度改革について（素案）」に対する要求書
- 全労連公務員制度改革闘争本部（平成 24 年 6 月 28 日提出） . . . . . P18  
「地方公務員制度改革について（素案）」に対する意見

## 地方公務員の新たな労使関係制度に関する決議

平成24年5月18日  
全国知事会

地方公務員の新たな労使関係制度については、本会は、国との意見交換の場等を通して、再三にわたり、

- 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明らかに「公務員優遇」であり、国民からの批判に耐えられない。
- 給与決定に至るまでの行政コストが増大するのは明らかで、給与総額の増加圧力も強まり、現場が混乱することは必定。
- 消防職員は極めて強い強制権限を有しており、団結権については警察職員と同様の取扱いにするべき。

等、国が現在検討している案の問題点を指摘してきたが、未だ国から、これらの指摘に対し地方が納得できる明確な説明はなされていない。

総務省は、5月11日に「地方公務員制度改革について（素案）」を公表したが、当該素案は、本会意見への説明となっていないばかりか、消防職員について、団結権のみならず協約締結権の付与を突如追加するなど、地方の意向を無視したものであり、地方が受け入れることのできない内容である。

本会としては、上記の指摘を含め、地方の意見を真摯に反映した制度見直し案としなければ、地方公務員の新たな労使関係制度の法案化には反対であると言わざるを得ない。

また、本件は、地方行政の運営に大きな影響を与える抜本的な制度の変更で、法律に基づく「国と地方の協議の場」において、十分な議論を行うことが必要であり、制度化を進めるならば、企画立案段階から「国と地方の協議の場」を開催し、真摯な議論を行うことを求める。

## 提案・要望事項（抄）

### 5 地方公務員の労使関係制度見直しへの慎重な対応について

政府は、国家公務員の給与削減措置にあわせ、自律的労使関係制度を措置するため、非現業国家公務員の労働基本権を拡大する法案を今国会に提出しており、地方公務員についても、国家公務員に準じた見直しを行うべく、現在、検討が進められている。

その主な内容は、①人事委員会勧告制度を廃止するとともに、労働組合に協約締結権を付与し、団体交渉を通じて自律的に職員の勤務条件を決定しうる仕組みとすること ②交渉不調の場合の調整システムとして、都道府県労働委員会によるあっせん、調停及び仲裁の制度を設けること ③消防職員についても、一般職員と同様、団結権及び協約締結権を付与すること等が挙げられる。

しかし、各都道府県では、これまで現行の労使関係制度のもと、各団体の実情を踏まえ、独自の給与カットや大規模な職員数の削減など、国を大きく上回る行財政改革を自主的・自律的に実施してきたところである。こうした中、今回の見直しに係る問題点について、全国知事会からも再三の指摘を行ってきたが、未だ明確な回答が得られていない。

このような状況で国と同様の見直しを行うことは、地方行政運営に大きな影響を与え、混乱を引き起こすものである。

そこで、次の事項について特段の措置を講じられるよう要望する。

- 1 「国と地方の協議の場に関する法律」に基づく協議の場において、現行制度の問題点は何か、また、現行の勧告制度を廃止し協約締結権を付与した給与決定の仕組みとすることで、どのようなメリットがあるのか、納得できる説明と必要な協議を行うこと。
- 2 現在、各都道府県において有効に機能している労使関係制度を尊重し、無用の混乱を引き起こす見直しを行わないこと。
- 3 消防職員については、緊急時の指揮命令系統に重大な支障を及ぼす懸念があり、見直しの対象から外すこと。

## 「地方公務員制度改革について（素案）」に対する意見

平成 24 年 5 月 25 日  
全 国 市 長 会  
地方公務員制度改革検討委員会  
委員長 新見市長 石垣 正 夫

5月11日、総務省から「地方公務員制度改革について（素案）」が示されたが、これまで、本会は、地方公務員制度改革についての意見等を幾度となく提出してきたにもかかわらず、今回示された素案は、本会の意見が反映されておらず、本会の疑問や懸念等については、依然として払拭されていない。

については、標記素案に対する下記意見を提出するので、真摯に対処されたい。

### 記

#### 1 総論

- 本会の「地方公務員の労使関係制度は現在ようやく安定してきているところであるにもかかわらず、なぜ今、労働協約締結権付与を含む新たな労使関係制度に移行する必要があるのか」、「地方公務員の実状や特性、さらには住民サービスへの影響等を十分踏まえて検討することが必要である」等との意見に対して、今回示された総務省の「素案」においては、「①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扱いとされてきたこと、②国家公務員制度との均衡が必要であること、③国家公務員制度改革基本法の附則で要請されていることから、国家公務員に係る制度改革との整合性を図る必要がある」としか示されておらず、本会の疑問、意見に答えるものにはなっていない。
- 「自律的に勤務条件を決定しうる仕組みに変革すれば、優秀な人材の確保、職員の意識改革や士気向上、ひいては住民に対して効率的で質の高い行政サービスの提供が図られる」としているが、むしろ「交渉の長期化」、「労使間の対抗・緊張関係の増大」、「労務管理業務の増大等による住民サービスへの影響等の懸念」が十分想定されるものである。
- 東日本大震災という戦後最大の国難からの復興の時期、また財政の危機的状況や地域経済の疲弊等の状況の中、協約締結権の付与等の見直しを急ぐことは、国民・住民の意識と大きな乖離があると考えられる。

#### 2 協議の進め方

- 協約締結権付与を含む地方公務員制度改革は、地方自治制度及び運営に関する重要事項であることから、本会がこれまで再三指摘しているように、国と地

方の協議の場を開催し、地方の意見を踏まえた十分な協議を行うよう強く求める。

### 3 各論

#### (1) 団体交渉の当事者

○ 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、必ずしも構成員全員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としているが、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のみ」とされている。なぜ、このように構成員の要件を変更する必要があるのか明らかでない。

公務員は、国民の全体の奉仕者であるとともに、その給与は税金により賄われているなど民間と大きく異なることや、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いては、住民の理解を得られないものと考えているので、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、さらに慎重な検討が必要である。

#### (2) 勤務条件の決定原則等

○ 今回示された素案において、「人事委員会勧告制度を廃止するとともに、引き続き地域の民間事業の従業者の給与の実態について把握する必要があることから、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、民間の給与等の実態を調査・把握する」とされている。

しかしながら、これまで人事院と人事委員会が分担協力して実施してきた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おり、労使双方の信頼に依ってきたところであるが、今回示された考え方は、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る。

特に、①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の多寡、④国公準拠原則との関係等について考え方が全く明らかにされていない。

また、人事委員会が設置されていない各市町村の地域民間給与水準の把握のあり方等について、住民や議会の理解や納得を得られる客観的な把握方法等が示されておらず、大きな混乱が生じる懸念がある。

#### (3) 労働委員会の体制整備等

○ 今回示された素案においては、「都道府県労働委員会が職員の不当労働行為事件の審査、あっせん、調停及び仲裁等の事務を所掌することに伴い、都道府県労働委員会の体制整備等を行う。具体的には、①公労使委員の法定数の増員、②地方公共団体の長等と認証された労働組合に対する労使委員の推薦権の付

与、③特別調整委員の設置等を行う」とされているが、これらの措置を講じたとしても、本会がこれまで言及してきたように「都道府県の労働委員会において管内の市町村の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は、付議案件等の増大等調整コストの増大が懸念されるのみならず、短期間に集中することが予想される案件の迅速な処理が出来るのか、また、都道府県、市町村という異なる地方公共団体において、様々な任命権者が分立しているという実態の中で、使用者委員をどのように構成するか」等といった懸念は依然として払拭されていない。

#### (4) 消防職員

○ 消防職員については、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たが、その際、協約締結権についての議論は一切なされておらず、また、昨年 6 月の総務省の「地方公務員の労使関係制度に係る基本的考え方」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ある。

これに対し、本会では、消防職員の団結権付与については極めて慎重にあるべきとの意見を再三提出してきたところである。

今回示された素案において、総務省は、唐突に、消防職員に団結権及び協約締結権を付与するとしているが、これは、これまでの議論の経緯を全く無視するものである。

そもそも団結権についての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回答であった。

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、消防活動に支障をきたす。
- ・ 消防団員との信頼関係や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となぜ切り離すのか。

などの懸念意見が多く寄せられ、未だこれらの懸念は払拭できていない。

特に、先の東日本大震災において、消防職員はもちろん、自衛隊員や警察職員と連携して救助活動を行った消防団関係者から、「自衛隊員や警察職員と切り離して消防職員だけが議論されるのは理解し難い」とする意見があることから、消防職員について、警察職員等と切り離して、団結権を付与することが適当かどうか等について、十分かつ慎重な検討が必要である。

## 「地方公務員制度改革について（素案）」に対する意見

平成24年5月28日

全国町村会

このたび、国家公務員に係る自律的労使関係制度の措置等を踏まえるとした、「地方公務員制度改革について（素案）」が示された。

地方公務員の新たな労使関係制度については、これまでも、総務省が示した「基本的な考え方」や「主な論点」に対し、全国町村会としての意見を提出するとともに、総務副大臣等との意見交換の場においても、労使関係の実態を踏まえた現場の意見や新制度の導入に対する疑念などを表明してきたところである。しかしながら、「素案」においてもこうした意見が十分反映されているとは思えないし、釈然としない点も多いのである。残念ながら、なお我々の基本的な考えや受け止め方を十分理解の上検討がなされているとは思えないので、ここに改めて意見を申し述べる。

### 記

#### 1. 地方公務員に係る制度改革について

本会は、これまで地方公務員の特性や地域の様々な実情、制度改革が与える住民サービスへの影響等を踏まえつつ、現に存する課題を明確にし、慎重かつ丁寧な検討を行うとともに、何故今、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、その具体的な理由を明らかにするよう求めてきた。

しかし、「素案」においては「国家公務員に係る制度改革との整合性」、「ILOからの継続した指摘」、「国家公務員制度改革基本法附則の趣旨」等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ているだけであって、地方自治制度・地方公務員制度の特性や実態、国家公務員制度との差異などについて、踏み込んだ検討が行われた形跡すらみられないし、なによりも、公務員制度改革に関し、住民の目線に立って、何が求められているかの視点が欠如していると言わざるを得ない。

もとより、国家公務員との制度的整合性を全く否定するのはいかがかと思われるが、国家公務員に関する制度改革案が未だ国会において審議すらされてい

ない状況の中で、つまるところ何度も指摘するように改正理由が理念の見解を述べるにとどまって、彼我の整合性を強調するだけの国の姿勢であれば、これ以上議論の余地はないのである。

加えて、今回の改革により、「優秀な人材の確保」が図られ、「職員の意識改革や士気の向上」につながり、ひいては「住民に対して効率的で質の高い行政サービスの提供」が図られるとしているが、いまさらの感があり、いささか牽強附会の念を禁じ得ない。

## 2. 協約締結権の付与について

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ことから考えると、協約締結権の付与が何故必要なのか、その実際的な理由や労使双方にとっての実益がどこにあるのか、明らかにするよう繰り返し求めて来た。

しかしながら、「素案」では、依然として、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」とするにとどまり、総じて抽象論にばかり終始しているので、理解しようにも全く議論がかみ合わず、問題意識の共有すらできないことをまずもって銘記すべきである。

## 3. 労働組合の認証について

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、さらに慎重な検討が必要であって、「素案」の考え方は首肯しがたい。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ものであるから、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強い違和感を覚える。

## 4. 民間給与等の実態調査について

民間の給与等の実態調査・把握について、本会は小規模な町村においても、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ことから、調査機関、調査方法等具体的な内容を示すよう求めてきたところである。



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何ら示されていないので、具体的な内容を明らかにされたい。また、そもそも「人事委員会の調査」とは、現行制度と比較して、いかなる性格、位置づけのものなのか。公務員庁の行う調査との整合、連携の有無についても明らかにされたい。

併せて、「素案」で市町村が給与改定に際し参考にするとしている「国の団体交渉の状況」は、いつ、いかなる方法で提供されるのか、また、「都道府県人事委員会が示した調査結果」と差異がある場合、どう調整し団体交渉に活用するのか等労使双方の大きな課題となる事項についても、考え方を示されたい。

今回、国が国家公務員について行おうとしている自律的労使関係の確立なるものの柱のひとつは中立的第三者機関である人事院およびその勧告制度を廃止して使用者側に公務員庁を設置するところにある。地方公務員制度についてそれと整合を図るのであれば、人事委員会およびその勧告制度について同様の措置をとらなければならないことになるが、今回の素案では人事委員会の一定の役割を想定している。費用・便益や実際的な必要性を勘案すれば、素案の考え方も理解できるが、そうすると、自律的労使関係の確立と称すること自体に無理が生じると言わざるを得ず、そもそも国家公務員とパラレルで制度設計をしようとするからこのような矛盾に逢着すると指摘せざるを得ない。

## 5. 消防職員について

消防職員の団結権について、本会は、住民の消防行政に対する信頼や地域防災を支える消防団との関係への影響を懸念し、関係団体の意見を十分斟酌して、慎重に検討すべきと求めてきたにも拘わらず、「素案」においては、団結権のみならず、唐突に、これまで全く議論されてこなかった協約締結権までも付与するとされたことは理解に苦しむ。

消防職員への団結権の付与そのものについても、自治体消防部内の統制や指揮命令に与える影響、認めることの実際の必要性などについて町村長や関係団体の意見を十分に斟酌して、慎重に検討することを、引き続き強く求めるものである。

## 6. 協議の進め方について

上述したとおり、「素案」に示された考え方は依然として我々が得心するものとはなっていないし、様々な疑問を払拭してもいない。そもそも制度改革の必要性自体について大きな認識の開きがあると言わざるを得ない。

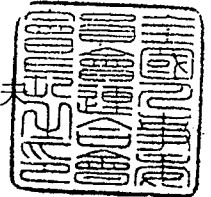
こうした制度改革の論議を実りあるものとするためには、これまで再三に亘り求めてきた町村長はじめ関係者の意見を丁寧に聞き、理解と納得を得て進めていくよう更なる配慮を望みたい。

なお、このほか「素案」においては「Ⅱ 能力及び実績に基づく人事管理」及び「Ⅲ 退職管理の適正の確保」についての措置が示されているが、今後、総務省の具体の考え方を質した上で改めて意見を申し述べることを留保したい。

24全人連第26号  
平成24年6月11日

総務大臣 川端 達夫 殿

全国人事委員会連合会  
会長 関谷 保夫



「地方公務員制度改革について（素案）」に対する意見

日頃、地方の人事行政に対して格別のご高配を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、貴職におかれましては、本年5月11日に「地方公務員制度改革について（素案）」（以下、「素案」という。）を提示し、国家公務員に係る自律的労使関係制度の措置等を踏まえ、地方公務員に係る制度の改革を進めるとしております。

本年2月に本会が提出した要望・意見書においても指摘したとおり、本制度改革は、現行の地方公務員制度の抜本的な改革であり、給与等勤務条件の決定過程に大きな影響を及ぼすものであることから、制度構築過程において、関係者の意見を聴取し、十分に議論した上で、慎重に検討することが不可欠であります。よって、今般提示された「素案」に対しても、別紙のとおり意見を申し上げます。

## 「地方公務員制度改革について（素案）」に対する意見

平成 24 年 6 月 11 日  
全国人事委員会連合会

### 1 人事委員会勧告の役割と重要性

地方公務員に対する自律的労使関係制度の措置により人事委員会勧告（以下、「勧告」という。）を廃止することは、地方の勤務条件決定過程に大きな混乱を招く恐れがあり、制度改革に当たっては慎重に検討する必要がある。

地方公務員の給与等勤務条件については、市場原理による制約が無いなかで民間のように契約自由の原則によって決定することが困難であることや、全体の奉仕者として職務に専念させる必要があることなどから、これまで人事委員会が実施する民間給与調査を踏まえた「勧告」により、速やかに公民較差を解消し、住民の理解と納得が得られるよう給与水準等の不断の見直しを行ってきた。

特に、ここ数年は民間給与の厳しさを反映させたマイナス勧告を行っており、地方公務員の給与水準は「勧告」によるものだけでも平成 10 年と比べると 1 割程度の削減となっている。また、給与制度についても公務能率の向上に資するよう、年功主義から成績主義への転換を強力に進めており、「勧告」が地方公務員の勤務条件適正化に果たす役割は、広く住民の理解と信頼を得ているところである。

今般示された「素案」では、労使交渉により地方公務員の勤務条件を決定としているが、複数の異なった意見を持つ労働組合の全てと交渉し協約を締結するために多大な労力が必要であること、市場原理が働かない交渉では民間企業の給与実態との乖離が生じやすくなるなどの課題が生じ、地方公務員の給与等勤務条件について、これまで勧告制度の下で全体の奉仕者として得てきた住民の信頼に大きな影響を与えることが危惧される。

### 2 「素案」各論に対する意見

本会は、制度改革にあたっては、まず、現行の地方公務員制度の課題を検証するとともに、制度改革に伴う社会的便益と費用をより具体的に明らかにした上で、国民の合意を得るべく議論を重ね、慎重に検討を行うことが必要であると意見してきた。

しかし、「素案」では、地方に自律的労使関係制度を措置する理由として、国家公務員との制度均衡の必要性について言及する一方で、当会が求める社会的便益や費用、現行の「勧告」に関する課題等について十分に説明されておらず、誠に遺憾であると言わざるを得ない。

全国知事会等の任命権者においては、そもそも自律的労使関係制度を措置する意義が不明確であると強く疑問を抱いていることに加え、制度改革により、交渉にかかるコストが大幅に増加する恐れがあるなど、様々な懸念を再三指摘している。

国はこうした地方の声を真摯に受け止め、地方公務員制度改革の「素案」について、国と地方による協議の場を設け、国民の理解が得られるよう、十分に議論を重ねていく必要がある。

制度改革については、まず、改革の理念や意義を含めた根本的な議論が必要であるが、この度、「素案」で主な項目が示されたため、地方の人事行政に関する第三者機

関として、以下のとおり意見する。

### (1) 勤務条件決定原則等

「素案」では、情勢適応の原則や均衡の原則など、現行の勤務条件決定原則は引き続き法定するとしている。公務においては、法令等により提供する行政サービスが義務付けられていること、倒産などの市場原理による制約がないことなど、民間企業の経営及び労使関係とは異なった特徴を有している。そのため、仮に制度改革により給与をはじめとする勤務条件が労使交渉により決定されることとなったとしても、これまでと同様に、民間給与などの実態を客観的に調査・把握し、民間の勤務条件との均衡を図っていくことが重要である。

自律的労使関係制度の措置にあたり、国においては勤務条件の決定にあたって第三者機関による民間給与調査を実施しないこととされており、情勢適応の原則の下で、労使双方がどのような根拠により交渉を進め勤務条件を決定していくのか明らかになっていない。一方、地方については、労使に対して中立的な第三者機関である人事委員会が引き続き民間給与を調査・把握し、客観的な根拠に基づき労使交渉を行うこととしており、「素案」で示されたこうした仕組みは、住民に対する公務員給与の説明責任という観点から適切である。

### (2) 民間給与の調査・把握

人事院と人事委員会が共同実施している職種別民間給与実態調査（以下、「民調」という）は、調査結果の客観性や精確性の面で、公務員の給与決定における最も適切な調査手法であり、民間と公務の給与較差を「勧告」により解消することで、公務員全体の給与決定に対する住民への説明責任を果たしている。

今般の制度改革案では、民間給与の調査・把握の実施主体について、国は労使交渉の当事者である公務員庁、地方は第三者機関である人事委員会としたため、調査の中立性・公正性を担保する観点から、これまでのように国と地方が共同で調査を実施することは極めて困難である。そのため、制度改革後の民間給与の調査・把握に当たっては、以下の点を十分考慮する必要がある。

第一に、調査の客観性、精確性の確保である。現行の「民調」は、全国統一の基準で無作為抽出された約一万件に及ぶ民間事業所を調査することにより、調査結果の客観性・精確性を担保している。制度改革後においても地方が客観的で精確な調査を実施するためには、全国統一の基準に基づく共同調査が実施できる法的仕組みが必要である。

第二に、調査の実効性の確保である。「民調」の調査結果は、「勧告」を通じた給与水準決定に不可欠な基礎資料であることを前提として、調査対象となる民間事業者の理解と協力のもとで実施している。制度改革により「勧告」を廃止した場合においても、調査の実施根拠を法定するなど、民間事業者の理解と協力を得られるよう、調査の実効性を確保する仕組みが必要である。

今後、仮に自律的労使関係制度が措置された場合においても、公務員の給与水準の指標として、地域の給与実態を把握する重要性は揺るがないことから、調査の客観性、精確性、実効性等の確保は極めて重要である。国においては、これまでも地域の民間給与水準を精確に調査してきた人事委員会の意見を尊重し検討を進められたい。

### (3) 人事行政に関する第三者機関のあり方

現行の人事委員会は、地方公務員の適正な勤務条件の確保や、任命権者間の統一性の確保、公平・公正な人事行政の実現といった機能を果たしており、本会は、制度改革後の人事機関のあり方の検討においては、これらの機能が引き続き確保されることを求めてきた。しかし、今般の「素案」においても、「勧告」が廃止された後の人事委員会が果たす役割や機能は具体的に示されていない。特に、公平・公正な人事行政を実現するに当たって、「地方公共団体の議会及び長に意見を申し出ること」や「任命権者に勧告すること」といった第三者機関の根幹に係る役割について、具体的な内容を明らかにすべきである。

また、採用試験・選考の実施については、公平・公正の観点から人事委員会が中立的な第三者機関として実施し、住民の信頼を確保してきたところであるが、今般これらの事務については、基本的に任命権者が実施することとしている。多数の任命権者が存する人事委員会を設置する地方自治体においては、試験実施主体が変わることで、これまで積み重ねてきた住民の信頼に及ぼす影響が危惧される場所であるが、その具体的な必要性を明らかにすべきである。

さらに、労働基本権制約の代償措置である不利益処分審査請求や行政措置要求制度については、今後、協約締結権を付与される一般職の地方公務員に対して存置される一方、既に協約締結権を有する企業職員や単純労務職員等の取扱いについて、明らかにされていない。加えて、新たに示された「営利企業等の従事に関する制限に関する事」「再就職者による依頼等の規制に関する事」などの事務についても、対象となる機能の範囲や具体的な内容は明らかでない。

国においては、これらの点について、地方に対して早急に明らかにするとともに、現行の人事委員会が果たしている機能が、本制度改革後にどのように担保されるのか改めて検証し、必要な機能を精査するべきである。

### (4) 公安職員の勤務条件設定のあり方

消防職員は、警察職員と同様に住民の生命・財産を守り、治安の維持を担っており、非常時において、統一された指揮命令系統の下、迅速で的確な行動が求められている。また、平時も予防・査察業務において、住民への強制を伴う行政権限を行使するなど、消防活動に必要な広範な権限が付与されている。

全国消防長会をはじめとして消防関係者の中では、消防行政に自律的労使関係制度を措置することは、指揮命令系統の乱れやチームワークへの支障など、消防活動に混乱が生じるおそれがあることに加え、住民との協力及び信頼関係を崩すことにつながるため認められないとの意見が表明されている。

こうした状況を踏まえ、消防職員への団結権及び協約締結権の付与については慎重に検討すべきである。

一方、引き続き労働基本権が制約されることとなる警察職員の代償措置について「素案」では何も言及されていない。国においては警察職員の労働基本権制約に対する代償措置の考え方を早期に明らかにすべきである。

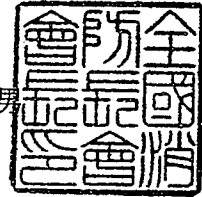
以上



全消発第153号  
平成24年5月25日

総務大臣  
川端達夫様

全国消防長会  
会長 北村吉男



「地方公務員制度改革について（素案）」に対する意見

平成24年5月11日、総務省は「地方公務員制度改革について（素案）」（以下「改革案」という。）を民主党「公務員制度改革・総人件費改革PT 役員会」に提出した。その中で消防職員については、「一般職員と同様、団結権及び協約締結権を付与することとする。なお、これらの付与に伴い、消防職員委員会制度は廃止することとする。」とされている。

本会では、平成22年5月、消防職員の団結権について「団結権問題に対する基本見解」をとりまとめ、以降、総務省設置の「消防職員の団結権のあり方に関する検討会」及び「地方公務員の労働基本権の在り方に係る関係者からの意見を伺う場」において懸念を表明した。さらに平成24年2月17日には総務大臣あて「地方公務員の新たな労使関係制度に係る主な論点」における「消防職員の団結権の取扱い」に対する意見を提出したところである。

しかしながら、今回提出された改革案は、本会が表明してきた団結権付与に係る懸念に何ら明確な論拠をもって言及することなく、しかも、「消防職員の団結権のあり方に関する検討会」における検討も含め、それ以降も全く議論されて来なかった協約締結権までも唐突に付与する内容となっており、極めて遺憾である。

今回総務省が、現場を預かる我々の意見を全く無視し改革案をまとめたことに断固抗議するとともに、見直しの対象から外すことを強く求めるものである。

平成24年5月31日

「地方公務員制度改革について（素案）」に対する意見

財団法人日本消防協会

5月11日に開催された民主党「公務員制度改革・総人件費改革PT 役員会」に総務省が提出した「地方公務員制度改革について（素案）」では、「消防職員について、一般職員と同様、団結権及び協約締結権を付与することとする」とされている。

消防職員の団結権に関する問題については、当協会は、全国各県の消防協会とも協議の上、総務省の検討の場において意見を述べた際も、また昨年6月の総務省の「基本的な考え方」が明らかにされた際も、一貫して「消防団員は、他に生業を持ち、経済的には殆どボランティアでありながら、特別職の公務員として郷土愛護の精神と強い使命感責任感のもと、消防職員と連携し、一体となって活動しており、このような消防団員から見て、いろいろと懸念される点、なお検討すべきさまざまな問題があると考えられるので、我が国の消防の実態に即して十分慎重に検討いただきたい」という趣旨の意見を申し述べてきた。

しかしながら、「地方公務員制度改革について（素案）」で示された考え方は、これまでに当協会が申し述べてきた意見が考慮されているとは考えられず、しかも、これまで全く論議の対象にすらなっていなかった協約締結権まで付与するという方針が一挙に示されている。これは、これまで真摯に意見を述べてきた経緯から見れば衝撃的とも言え、このままでは、国と地方の消防関係者の間の円滑な関係に支障を生ずることすら懸念される。したがって、速やかに再考することとされ、当協会の意見等を十分尊重して慎重に検討されるよう要請する。



2012年5月22日

総務大臣

川 端 達 夫 様

公務員連絡会地方公務員部会  
議長 岡 崎 徹

## 「地方公務員制度改革について(素案)」に対する要求書

平素からの地方自治の確立、地方公務員の賃金・労働条件改善に向けたご努力に敬意を表します。

5月11日、総務省は、「地方公務員制度改革について(素案)」を民主党公務員制度改革・総人件費改革PT役員会に提示されました。その中で、消防職員について、一般職員と同様、団結権及び協約締結権を付与することとした点は、ILO条約による国際基準を満たす制度改革という面から評価できるところです。

一方、地方公務員の労使関係制度については、公務員連絡会地方公務員部会として、昨年6月16日と本年1月19日に意見書を提出したところですが、今回の素案については、これら私どもの意見が十分に反映されたとは言えない点が多くあり、改めて下記の通り要求します。貴職におかれましては、これら要求事項の実現に向け、公務員連絡会地方公務員部会との十分な交渉・協議、合意に基づき、早期に法案提出を行うよう強く求めます。

### 記

1. 民間賃金実態調査のあり方(比較企業規模等)や制度・水準の大枠等を協議するための、地方公務員の公労使によって構成する「中央協議」の場を常設すること。
2. 法律の施行時期は、一般職員、及び消防職員とも国家公務員の労使関係制度改革と同一の施行日にすること。
3. 国家公務員法等の一部を改正する法律案附則第31条に準じて、条例事項と規則事項のあり方について検討を行うこととすること。また、国家公務員の労働関係に関する法律案附則第11条に準じて、争議権についての検討を行うこととすること。

4. 人事行政に関する新たな第三者機関の名称は、現行の人事委員会とは権限等が異なること、とくに人事の公正を確保することが設置の目的とされていること、勤務条件にかかわる勧告は行わないことを踏まえ、「人事公正委員会」とすること。
5. 今回の改革が、団体交渉を通じて自律的に勤務条件を決定し得る仕組みに変革し、主体的に人事・給与制度の改革に取り組むことができる仕組みとすることを目的としていることを踏まえ、第三者機関が行う民間給与等の一般への公表については、労使交渉妥結後とすること。
6. 労働委員の選出主体につき、民間でも、実質的には個別の労働組合が推薦するのではなくナショナルセンターが推薦していることを踏まえ、認証労働組合の連合体もまた労働委員を推薦できることとすること。
7. 「労使協議制」と「苦情処理制度」について、国家公務員が「労使交渉の結果、設けることは可能、団体交渉の範囲の『その他の労働組合と当局との間の労使関係に関する事項』の対象に該当する」としていることに準じて取り扱うこと。
8. 今回の改革により、首長の使用者としての責任は現在よりも明確なものとなるなかで、使用者として決定・執行する労働条件について首長がその監督者としての地位も兼ねることについては、現在よりもさらに問題が大きくなることから、労働基準監督機関の職権は、公営企業職員等と同様、労働基準監督署または船員労務官が行うこととすること。
9. 「等級別基準職務表」については、国家公務員の場合は現在人事院規則で定めており、改革後は政令で定めることとされていること、現在、多くの自治体において条例ではなく規則で定めていること、自治体は規模や組織構造、職制が多様であり一律に条例で規定することは不合理な自治体間比較につながりかねないことを踏まえ、給与に関する条例に定めるというような規定をしないこと。同様の趣旨から、等級別に職名ごとの職員数を公表するというような規定をしないこと。
10. 自治体現業職員（いわゆる「単純な労務に雇用される者」）に関わる特例（地公法57条、地公企労法附則5項）のあり方について、引き続き問題意識をもって公務員連絡会地公部会と協議すること。
11. 教育公務員関係に関わっては、文部科学省が所管となることから、法案検討にあたっては同省との十分な連携・協議を行うこと。

以上

## 「地方公務員制度改革について（素案）」に対する意見

2012年6月

全労連公務員制度改革闘争本部

地方公務員の労働基本権をめぐる検討が進められる中、5月11日付「地方公務員制度について（素案）」（以下「素案」）は、非現業一般職への協約締結権回復を始め、消防職員の団結権、協約締結権の回復など、一定の前進面がみられる反面、憲法原則に立った本来あるべき労働者の権利確立との視点から見て、様々な問題点を指摘せざるを得ません。

政府は、昨年6月以降、地方公務員の自律的労使関係制度の考え方を内外に明らかにしてきましたが、昨年9月に貴職に提出した「地方公務員の労働基本権回復に係る問題について（意見書）」について回答を示されることもなく、当事者たる労働組合との間で、ILOが度々指摘してきた「意味のある話し合い」を十分に行なったとは言えません。

貴職に置かれましては、日本国憲法に立脚し、地方公務・学校の現場の意見や地方自治体の実状を踏まえた制度確立・法案化に向け、当事者たる労働組合との間で正式な交渉を行うよう強く要求します。

なお、今後の議論に資するため、以下、全労連闘争本部として「素案」の内容に対する意見を明らかにします。

### 記

#### 1. 「自律的労使関係制度の措置（総論）」について（P.1）

「素案」は、「地方公務員についても新たな労使関係制度を設ける」理由に関わって、ILOからの繰り返しの指摘や、「全体の奉仕者」（憲法第15条第2項）をあげているが、その実現のためには、憲法第28条に保障された労働基本権の全面回復こそが必要であり、ILOからの指摘を踏まえるならば、団体行動権（争議権）を含めた地方公務員の権利保障の方向性こそ示されるべきである。

同時に、憲法第8章（地方自治）にも則り、公務員労働者の政治的行為の制限の見直し、地方公共団体の政策立案・決定及びその過程に対する意見表明権や労使間の協議、重大な瑕疵や基本的人権を侵害する恐れがある場合の職務命令に対する拒否権の保障等についても検討・言及すべきである。

また「素案」は、国家公務員制改革との整合性を図る必要があるとして、すでに国会提出されている国家公務員労働関係法案等を基本的には踏襲したものとなっているが、地方自治体における現行の労使関係の実情を出発点に制度のあり方を検討すべきである。

## 2. 「協約締結権を付与する職員の範囲」について (P.2)

「協約締結権を付与する職員の範囲」は、住民サービスに直結した事務が主たる地方公共団体においては、非現業一般職員とともに、法適用の違う現業職員や地方公営企業職員が多数存在する実情を踏まえれば、国とは違う制度適用の検討がされてしかるべきである。

したがってその決定にあたっては、労働者の団結権に直結する重要問題として、労働組合の意見を聴取する仕組みを作ること。また、「団体交渉の当事者」にかかる「管理職員等の範囲」についても同様に措置すること。

## 3. 「団体交渉の当事者」について (P.2)

(1) 地方公務員の賃金・労働条件に関わる法制度、政省令、予算措置、全国的な水準などについて、政府（総務省・文科省）と労働組合の連合体との交渉を制度化すること。

(2) 「労働組合の認証」は、労働組合の「認証」から「取り消し」という行為を通して、労働組合の活動への監視につながる懸念される。現行の職員団体登録制度にも類似するものであり、基本的には事前認証制には反対する。なお、労働委員会によるあっせん、調停、仲裁などにあたっては、労働組合法と同様の審査にとどめること。

(3) 「素案」で示されている同一地方公共団体職員の過半数要件を設けることや、現行でも制度化されていない外部監査などの要件は、団結権を阻害する立場から認められない。

(4) 労働組合との交渉を円滑にすすめる上で、労働組合の運営に必要不可欠な権利が保障されるべきであり、「労働組合のための職員の行為の制限」にある休職専従制度の法定等による制限は行わず、庁舎内での組合事務所の提供などを含め、協約事項とすること。

(5) 「使用者側の当事者」について

① 給与支払者と服務監督権者が異なる市区町村立学校における「使用者側の当事者」を「団体交渉の範囲」に応じて明確にすること。

② 学校長に権限が多く委任されている学校職場においては、使用者権限を持つ学校長の当事者性を「団体交渉の範囲」に応じて明確にすること。

(6) 同一地方公共団体内において、任命権者（地方公共団体の長）及び、任命権者が異なる職員の労働組合の委任を受けた「交渉団体」による連合交渉及び団体協約の締結を認めること。

## 4. 「団体交渉の範囲等」について (P.4)

(1) 「地方公共団体の事務の管理及び運営に関する事項は、引き続き団体交渉の対象とすることができないこととする」ことについて

① 「管理運営事項」を団体交渉の対象から除外することを法定化すれば、当局による交渉拒否など職場での混乱も懸念される。したがって、地方公共団体の事務の管理及び運営に関する事項の処理によって影響を受ける勤務条件は交渉事項とすることを法律上も明確にすること。

② 「地方公共団体の事務の管理及び運営に関する事項」についても、労使合意に基づき、労使間で協議できるよう定めること。

(2) 地方公務員法 55 条にある「交渉の手続き・制限」および、新たな「交渉内容等の公表」については、法定せず、協約事項とすること。

#### 5. 「不当労働行為の禁止」について (P.4)

「不当労働行為事件の審査の手続等」で、不当労働行為の審査・審問、認容、命令が、「公益委員全員をもって構成する合議体」により行われるとされていることに対し、労働組合法 24 条の規定に基づき、労働者委員の参与や意見表明について定めること。

#### 6. 「勤務条件の決定原則等」について (P.5)

(1) 「自律的労使関係」を構築する立場から、団体交渉による労働条件決定への過度な制限につながる制度設計は、極力排除されなければならず、本来、地方公務員法にある「情勢適応」(14 条)、「職階制」(23 条)、「職務給」(24 条)等の「勤務条件の決定原則」を引き続き法定することについては、見直しをはかるべきである。具体的には、23 条は廃止し、14 条・24 条について労働基本権回復の段階に合わせた法改正の方向を示すこと。

(2) 当分の間、労使交渉における参考指標として、公労使参加により透明性、信頼性を担保した民間賃金の調査を実施すること。

#### 7. 「団体協約の効力」について (P.6)

(1) 「新たな労使関係制度」を実効あるものとするには、使用者及び議会による一方的な条例制定や修正が強行されることを避ける必要がある。このため、使用者に議案提出の義務を課すこととあわせ、議会が団体協約の成立に努力することや、議決されなかった場合に、労使交渉に差し戻すことについて法定すること。最低でも、地公企労法 8・9・10 条同様の規定とすること。

(2) 地方公務員法 25 条 3 項の諸規定を法定するにあたり、あくまで条例事項は基準にとどめ、詳細は規則事項とするよう見直すこと。具体的には、地公企法 38 条 4 項の記述にとどめること。

#### 8. 「交渉不調の場合の調整システム」について (P.8)

調停、仲裁の開始要件について、一方の当事者である地方公共団体の長のみによる請求は認めないこと。

#### 9. 「人事行政に関する第三者機関」について (P.9)

第三者機関のより高度な公正性、信頼性を確保するため、人事委員会に対する労働組合の意見表明について定めること。

10. 「能力及び実績に基づく人事管理」「退職管理の適正の確保」について (P.11、12)

これらは、憲法・地方自治法が求める「地方自治の本旨」の実現にとって、今後の公務員制度を左右する重大な問題を持つものであり、2007年の通常国会に提出、廃案になったことを踏まえれば、「素案」に盛り込まれたこと自体、労働組合を含め、自治体関係者の理解が得られるものとは考えられない。

当面、法案化は見送り、あらためて、「改正」後5年が経過した国家公務員制度の検証、全国の地方自治体での制度導入や運用の状況や課題、民間における人事管理の動向の把握、労働組合との意見交換など、慎重な検討を求める。

11. 「施行日」について (P.13)

法律の施行日は、一般職員、消防職員とも国家公務員と同様とすること。

以上