

平成19年3月20日 第7回 行政改革推進本部専門調査会

資料5「労働基本権を含む労使関係のあり方について（行政改革推進本部専門調査会小委員会における主な意見より抜粋）」

※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、事務局において抜粋したもの。

- ・ 勤務条件の具体的な点は運用による部分が大きく、また運用については職員団体との交渉で決められてきたが、情報公開が不十分であったため、議会や住民からのチェック機能が働かなかった。労使関係は情報公開を進めることにより緊張感のある関係を構築すべきであり、既に職員団体との交渉結果をホームページで公開（山形県知事）
- ・ 自分が知事に就任したところ、労使間で様々な約束事があったが、守られていない状況もあったので、自分からは、約束したことは守ろう、と申し上げて職員団体から納得を得てきている（山形県知事）
- ・ 給与改定等に当たって、労使間で対立することも多いが、人事委員会の勧告事項については、労使双方が都民本位の都政を遂行する観点から、話し合いを行いながら結論を出してきており、代償措置としての人事委員会制度は機能している（東京都）
- ・ 通常の労使間での争点は給与で、勤務時間や福利厚生関係、独法化に伴う身分の切替えなども労使の重要な問題となる（東京都）
- ・ 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（山口県）
- ・ 実務上、当局は人事担当班長が窓口となり、組合の中執と話をしている。今のところ、当局からの提案が多く、組合からは大きな制度的な要求よりメンタルヘルスや健康管理の在り方等について関心がある（山口県）
- ・ 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（池田

市長)

- ・ 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。ただ、大阪府下全体で厚遇問題が言われたのは、昭和 30 年代から労使交渉の積み重ねの結果によるところが大きい（池田市長）
- ・ 昭和 38 年の 5 市合併当時は、当局の管理体制の弱さと労務管理の不徹底から、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、交渉ルールの確立や「ながら条例」の制定、「管理者のしおり」の発行、スト対策等の労務管理対策を講じることで、安定した労使関係を築き上げ、現在に至っている（北九州市）
- ・ 自治体の当局と組合は、全体の奉仕者として、まちづくりを共に進める「パートナー」の関係にあると認識している。今後とも争議行為等による公務の停滞は許されず、労使のパートナーシップはますます重要となるが、現行の公務員制度が支障となるとは、現時点では考えていない（北九州市）
- ・ 給与改定における減額調整措置に関して、誠実交渉義務に反するとして使用者側を提訴。被告から提出された意見書の内容が訴訟目的を充足するものとして訴訟を終結。以降、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（全道庁労組）
- ・ 公務員に対する一方的・一律的批判のもと、当局は交渉時等において、そのことのみを理由・背景として職員の日常的な努力を軽視した対応が行われており、結果的に職員が萎縮するような状況になっている（鹿児島市職労）
- ・ 労使関係は住民に対する説明責任に対応するためにも対等であると考えますが、現状は労使が共同して責任を負うべき事項を管理運営事項として一方的に町当局が決定し、そのリスクのみが独自削減として職員に負わされている。また組合からの町当局への提言などを不当介入として誤解する議員もあり、労使が対等で、責任も共同する健全な労使関係が望まれる（智頭町職労）

<以上>