

地方公務員の自律的労使関係に関する会議（第3回）

議事概要

1 日時

平成24年9月28日(金) 10:00～12:00

2 場所

総務省第一会議室

3 出席者（50音順、敬称略）

委員：渡辺章（座長）、下井康史（座長代理）、平勝典、西村美香、長谷川真一

総務省：大島総務副大臣、稲見総務大臣政務官、三輪公務員部長、植田公務員課長、
堀井給与能率推進室長ほか

4 議事次第

（1）開 会

（2）議 事

①独立行政法人国立病院機構からのヒアリング

②公務公共サービス労働組合協議会からのヒアリング

③意見交換

（3）閉 会

5 議事の経過

<独立行政法人国立病院機構からのヒアリング>

○ 独立行政法人国立病院機構から組織の概要について説明が行われた後、主に独法移行により生じた労使関係への影響について、以下のとおり説明が行われた。

- ・ 労使関係が制度的には変わった（H16年独法化により協約締結権が付与された）が、独法移行前から真摯に交渉を行っていたため、実態的には独法移行によりそれほど労使関係に大きな変化は見られなかった。
- ・ 144の病院ほぼすべてに全医労の支部が置かれている。本部で年に10回ほど給与等の基本的な勤務条件に関する中央交渉を行っている。中央交渉には各支部からも参加している。各支部においては、超過勤務の縮減等その他の勤務条件に関する交渉を行っている。
- ・ 各病院での交渉当事者は、院長等の幹部と各病院の支部長。ほとんどの病院において、交渉した事項についてはその都度協約を結んでいる。
- ・ 一病院にのみ全医労以外の組合があるが、当該組合からは交渉の申出がなく、

交渉していない。

- ・ 給与体系については、独法移行によりかなり変化があった。中央で労使交渉で（赤字病院の職員も含め統一的に）給与を決めるが、赤字の病院についても、労使双方が医療の向上という共通の認識を持っているので、協約が適用されることについて、モラルハザードは生じていない。
- ・ 人勧が廃止されたことに伴う影響はそれなりに大きいとは思いますが、病院の場合は収入源が限られており、財政制約があるので、今後とも交渉結果は常識的なところに落ち着くのではないかと。
- ・ 過去の不当労働行為等についての中労委への申立件数は、救済命令を求めるものが1件。あっせんの申立てについては、平成16年以降数件なされている。

<公務公共サービス労働組合協議会からのヒアリング>

- 公務公共サービス労働組合協議会からの主な意見・発言は以下のとおり。
 - ・ 地方公務員の労働基本権問題については、これまでも長年にわたって議論を尽くしてきた。今回で変わらなければ国際的に日本に対する評価は低下する。政治の決断が求められているのであり、本会議の有り様としては最終的にそれを促すべきものと考えている。
 - ・ 個々の首長では、自律的労使関係に賛成されている方もいる。
 - ・ 国家公務員の制度と地方公務員の制度が異なることはありえない。国家公務員について関連4法案が審議入りしていることとの整合性を考慮し、地方公務員も早急に法案を提出すべきである。
 - ・ 消防職員については、ILO総会でも団結権付与を検討している旨の政府代表演説が行われている。付与する以外に選択肢はない。
 - ・ 組合が複数ある場合は、労連を作って当局と共同交渉をする方法が一般的である。別々で交渉している団体もあるが、協約の内容に齟齬が生じたという例は聞いたことがない。
 - ・ 実態として組織率の低い組合が使用者側に遠慮してしまうということはあるようである。
 - ・ 警察職員への団結権付与については、ILOからの勧告等の経緯に鑑み、まずは消防職員の団結権回復が第一だと考えているが、今後警察職員に付与するという議論をしていくことも十分あり得る。
 - ・ 近年、多くの団体で独自の給与削減が行われており、人事委員会勧告はもはや機能しておらず、交渉により解決するという実態がすでに先行している。早急に制度化すべき。
 - ・ 使用者側は「良好な労使関係を築いている」と言っているが、それは一方的な

言い分であり、我々としては苦渋の決断を余儀なくされている。

- ・住民の方々の理解が十分得られていないということだが、制度改革を行う中で理解を得られていくと考えている。
- ・実際の労使交渉のプロセスは団体によって違うが、一例を申し上げれば、例年人事委員会勧告が10月に出て、6、7回程度の交渉を経て妥結に至っている。使用者側からは、財政面からどれだけ人件費を削減すれば経常収支比率が改善するか、などの提案が行われている。
- ・交渉事項については、最終的に各地方公共団体の議会で決めることとなるので、全てを中央で決めることは想定していない。ただ、同じ地方公務員として、国家公務員との均衡のあり方、またトラブル事例等について、年1回関係者が集まって中央で協議するような場を設けることも検討事項として想定されると考える。
- ・本来から言えば、勧告によらない給与の削減を労使交渉で行う制度改革の要望は、使用者側からあってしかるべきもの。
- ・団体が小さくなればなるほど首長の方針が勤務条件に反映される。不当労働行為まがいのことも往々にして存在していたと認識している。小さい団体においてのほうが、切迫した問題である。

<委員からの主な意見・発言>

- ・公務労協の話を知っていると、人勧がなくなれば、首長の権限が強い団体ではより一方的な交渉となる可能性があるのではないかと感じた。自律的労使関係が直ちにうまく機能するのか。救済は十分なのか。
- ・勧告制度のもとでは、勧告によらない削減については、法的責任は生じないが道義的責任を感じる余地はある。勧告で示した基準が国から地方への財源配分の基準にもなっている。勧告がなくなると、財務省にもっと地方交付税を削減されてしまうのではないか。
- ・人勧か民間給与実態調査の公表かによって、法的拘束力には違いはないと思うが、現実的にオーソリティーは違うのではないか。新制度において、自律的労使関係制度の対象外とされている職員について、オーソリティーを持った基準を示すべき。
- ・人勧は勤務条件をトータルで考慮して、給料表に反映しているが、民間給与実態調査はあくまで一つの指標しか示さないもの。団結権すらない警察職員等に対する代償措置としては、やはり実態調査のみでは不十分で、現在の人事委員会のような指標を提供する機関が必要ではないか。また、国家公務員や地方公務員について倒産はないが、世間の風当たりもあり、また条例案で否決される

- 可能性もある。民間と同じような救済措置だけで十分か。
- ・独法は、経済的利害を労使間で共有しているという点に限って言えば民間と同様なのではないかと感じた。公務員の労使関係についていえば、経済的インセンティブが働きにくいので、民間とは違った枠組みが必要。
 - ・公務員の場合には、勤務条件について透明化されており、裏取引が存在しない。また、民間準拠での詳細な調査が公表され、議会のチェックも働いているので、労使での経済的利益の非共有、市場の抑制力の欠如のみから直ちに勧告制度が必要、という結論にはならないだろう。
 - ・給与等の基本的な勤務条件と現場の職場に係る勤務条件で、分けて考えた方がよいのでは。現場で労働組合が参画して交渉して解決することで生産性も上がるのではないか。
 - ・人事委員会のデータは、最低賃金の目安のようなもので、交渉の前提となるのではないか。
 - ・最終的に議会が給与水準を判断するにあたり、別の観点からの判断素材（比較・検討材料）がないと住民に対する説明が困難なのではないか。
 - ・労使関係は生き物であり、素案や法律でいうような制度だけでうまくいくものではない。使用者側の反対が心理的な理由によるところが大きいのであるとすれば、素案に足りないものは、細部にわたる運用上の留意事項のようなものではないか。法案化と同時にでも検討されるべきではないか。
 - ・現在の給料表を含む勧告には、賃金カーブなど人事管理上の知恵も詰まっている。自律的労使関係になったときにこれをどう生かしていくかを検討する必要がある。
 - ・使用者側の反対理由としては、心理的なものと実務的に困る事項があると思うが、今後のヒアリングでは後者を聞きたい。

以 上

文責：総務省自治行政局公務員部公務員課

<速記のため、事後修正の可能性あり>