

## 地方公務員の自律的労使関係に関する会議（第4回）

### 議事概要

#### 1 日時

平成24年10月3日(水) 18:15～20:00

#### 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：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

#### 4 議事次第

(1) 開 会

(2) 議 事

①全国知事会からのヒアリング

②意見交換

(3) 閉 会

#### 5 議事の経過

<全国知事会からのヒアリング>

○ 全国知事会からの主な意見は以下のとおり。

- ・ 現行制度の問題点、制度改革のメリット等が不明確であるため、これらを明らかにした上で、新制度との比較考量を行うべき。
- ・ 現行の人事委員会による勧告制度は有効に機能している。
- ・ 勧告を廃止すれば、客観性・合理性の低下、交渉の長期化等労使関係の不安定化が懸念される。労使が共通の経済的利害を有している民間とは異なり、公務員については、労使が納得するような基準がないため、交渉が長期化し、先鋭化する可能性が高い。これまで給与削減について厳しい交渉をした経験を踏まえるとそのように考えざるを得ない。
- ・ 一旦交渉不調となった場合、労委によるあっせん・仲裁措置にまでもつれ込むと、それが常態化し、交渉が長期化、行政コストが増大することは明らかである。
- ・ 勧告制度という客観的な基準がなくなり、地方公務員の「実質的な身分保障」

を維持しながら協約締結権を付与することとなれば、「公務員優遇」との批判を招くおそれがある。現在でも地方公務員に対しては住民から厳しい批判がなされている中、新たな権利を付与し、交渉事で給与を決めていくとすることは、到底住民からの理解を得られるものではない。

- ・「自律的労使関係制度」を構築することと、「国公準拠」・「情勢適応の原則」を存置することについて、整合的な説明をしていただきたい。新制度においても「国公準拠」原則を残すことは、果たして本当に「自律的」といえるのか。
- ・仮に新たな労使関係制度を導入するとしても、まずは国家公務員の労使関係制度に係る措置を先行し、その運用状況や効果を十分に検証した上で、地方公務員の新たな労使関係制度を検討すべき。この点については、複数の知事からも強い意見が寄せられている。基本法の附則では、地方公務員の措置について期限は定められていないので、国家公務員と同時に措置する必要はない。
- ・また、地方自治制度は、二元代表制、労働委員会、任命権者の分立等、国とは異なる特性を有しており、これらの点についても、十分に検討を行う必要がある。
- ・協約締結権の付与により、交渉決裂等により交渉コストが増大し、給与総額の上昇圧力も強まるおそれがある。また、素案で示されている団体交渉の手續・公表は、制度導入に当たって措置すべき最低限の事項であって、より一層の透明性の向上が必要である。
- ・消防職員への団結権及び協約締結権の付与は、指揮命令系統に支障を及ぼすおそれがある。また、消防職員が極めて強い権限を有していることから、団結権及び協約締結権を付与すべきではない。
- ・今般の改革は、地方行政に大きな影響を与えるものであるため、国と地方の協議の場を開催し、国民の目にも見える形で議論を進めていくべきである。この点については、5月に大島副大臣から法案提出の前には国と地方の協議の場を開催する必要があるとのコメントもいただいている。
- ・複数の組合がある場合の交渉方法については、団体によって異なるが、多くの場合、事前に下交渉を行い、その段階から調整しているようである。
- ・新制度では現行よりもむしろ透明性が増すのではないかという点についてであるが、この制度を導入するのであれば現在の素案程度ではなく、更に実際の交渉過程を実況中継等によりフルオープンにするくらいの仕組みを入れないと住民の納得を得ることはできない。
- ・交渉体制については、例えば岡山県の例では、小・中・大の3つの規模の交渉段階がある。小は職種・職場・性別・年齢等の単位で行う交渉であり、中は知事部局と県職労による交渉、大は知事・教育長・公営企業管理者による合同交

渉となっており、基本的な事項はこの合同交渉で決めるという体制になっている。

- ・確かに協約締結権が付与され、労使で勤務条件を決定することになれば、労働組合も責任ある立場になり、議会に対しても説明責任を負うことになり、意識が変わってくるかもしれないが、人事委員会勧告制度は公平性、住民目線でも客観的な指標でありよくできた制度と評価している。特に民間給与実態調査にはある程度の組織とノウハウが必要であり、県レベルでは問題はないが、規模の小さい団体では独自性を持った制度の運用には限界があるだろう。
- ・勧告制度が廃止された場合、どのような方法により給与関係経費を地財計画上で見込むのか、交渉が長期化し、給与単価が決定されていない場合どのように見込むのか等、地財計画において必要な財政需要をみてもらえるのか心配している。
- ・教職員の給与については、現在は、知事、教育長、公営企業管理者の三者と組合の合同交渉の中で交渉してまとめている。新たな制度では、教員に対しては住民の目線は厳しく、どのような形で決着するのか厳しくチェックされることが想定される。
- ・（給与カットのような不利益変更の場合には組合の納得を得るために時間を惜しむべきではなく、コストの面からだけとらえるのはどうかという問いに対して）やむを得ず給与カットをせざるを得ない場合には、組合に対して十分に時間をかけて丁寧に説明をし、朝までかかって交渉してきた。このような時間は惜しむべきではないと考えている。
- ・交渉不調の場合、あっせん・調停が難航して、仲裁になった場合、これが次年度以降も基準になっていくのではないのか。議会に納得してもらうためにも仲裁まで手順を踏むという形を取らざるを得なくなるのではないのか。そうするとコストが増大する。

#### （委員からの主な意見）

- ・情勢適用の原則等を残し、国と地方の制度については、基本的に同様であるべきとする方が地方としても何かと都合が良いのではないのか。組合の方も、こうした原則があれば、住民の目も気にしてそこまで無茶な要求をしてこないのではないのか。
- ・協約締結権の付与は、使側のみならず労側にも責任を持たせることになり、むしろ成熟した労使関係の構築に資する機能も有するのではないのか。また、新制度を導入することとなれば、このような労側の責任について組合に説明し、認識を持ってもらうよう努力する責任が使側にもあるのではないのか。

- ・労働組合には多様な職員の不平・不満を吸収するという機能もある。それを使用者側が受け止め検討するというプロセスも組合の重要な機能ではないか。
- ・コストについては、①交渉のためのコストと、②不調の場合の調整コストに分けることができる。①の交渉コストについてだが、協約締結権というのは同意を強制する権利ではなく、給与の引き上げ要求があった場合には、使用者側は引き上げできない理由を示して交渉し、妥結に至らなければ打ち切ることができる。給与カットを行う場合のように不利益変更を行う場合には、組合が納得できるまで説得する必要がある、これには時間を惜しむべきではなく、コストの面からだけで考えるのはいかがなものかと考える。②の調整コストについてだが、労働委員会は三者構成であり、あっせん等には労使の委員が参与し、いきなり仲裁裁定に至るわけではない。仲裁に至るまで当局側や組合側の話を聞いて、その上で双方が仲裁でやってくれということになる。そのようなコストは惜しんではならないものと思う。

#### <その他意見交換>

- 事務局から「議論のポイント」に関する説明がなされた後、「1 協約締結権を付与する意義」及び「2 協約締結権付与の便益・費用」について委員による意見交換が行われた。委員の主な意見は以下のとおり。
  - ・短期的には団体交渉に慣れるまでいろいろな問題が出てくることは理解できる。ただ、長期的にみると、国民の目線が厳しいこと、少ない人数で多くの仕事をしていかなければならないことを考えるとやはり、労使が対話をして、共同で公務サービスの向上を目指していくことはメリットになるのではないかと。協約締結権付与の便益・費用を、短期と長期に分けて考えてみることも有効なのではないか。
  - ・協約締結権付与の意義や便益・費用は数字では表せない。意義・便益をどう考えるかは、自律的労使関係の下で行政サービスを行うことの重要性に対する認識にかかってくる。今後、協約締結権は労使関係の安定化に資するという価値観を労使で共有していくことが重要である。
  - ・現行制度は、職員の処遇について労使で話し合うことを認めているものの、法的な権利を認めておらず、労側からみれば納得性に欠けるのではないかと。ILOとの関係からも、自治体において草の根で権利を保障することは重要であり、それに係るコストを住民からの批判を理由に抑えつけることは、かえって長期的にみれば有効ではないのではないかと。
  - ・今までそれなりに良好な労使関係を築いてきた首長にとっては、特に財源確保の問題もあるので、抽象的な改革の理念を訴えるだけでは納得してもらえない

のではないか。現行制度と新制度のメリット・デメリットや相違点を比較した上で、新制度の問題点については、基本権に関わる制度以外にも財政措置等の具体的な対応策をセットで示していく必要があるのではないか。

- ・交渉が長引いていること自体が住民から批判されるという点では、民間とは大きく異なる。使用者側には、今般の改革において、あっせん・調停等、事後的な解決策は措置されている一方、事前の労使交渉の際の基準がなくなることを懸念しているようなので、後者について何か工夫を設けられないか。
- ・ILOでは、協約締結権は権利の話であって、それを制約する合理的な理由があるかということを重視している。日本の労働基本権の制約についても合理的な理由があったのだと思う。現在でも、制約の合理性について当事者間で合意がなされているのであればILOは何もいわないだろう。ただ、現在労側がILOに公務員案件を提訴していることから、労使のヒアリングで実態を聞いた限りでも、今の時点で制約する合理性はないと説明しなければならないのではないかと思う。

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>