

地方公務員の自律的労使関係に関する会議（第5回）

議事概要

1 日時

平成24年10月12日(金) 11:00～12:30

2 場所

総務省共用会議室3

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

4 議事次第

（1）開 会

（2）全国市長会からのヒアリング

（3）閉 会

5 議事の経過

<全国市長会からのヒアリング>

○ 全国市長会からの主な意見は以下のとおり。

- ・ 地方公務員の実状や特性、住民に密着した立場として住民サービスへの影響等を十分考えながら、課題を整理し、国と地方が対等な立場で協議の場で十分に議論を尽くすことが必要である。
- ・ 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。
- ・ 度々申し上げてきたが、素案については、納得できる説明はなされていない。
- ・ 組合の認証要件については、公務員の給与は税金で賄われる等、民間と大きく異なることや、地方公共団体は当該区域の住民の負担を受けて行政を行うものであることから、過半数の職員ではなく、同一地方公共団体の職員のみで構成することも含め、再度検討をお願いしたい。
- ・ 民間給与実態調査、勧告制度は長年の議論を踏まえて現在の制度になっている。住民の納得できる官民給与比較、給与把握の在り方について、検討をお願いしたい。

- ・労働委員会の体制について、地方公共団体においては、任命権者が多岐にわたっていることから、短期間に集中することが予想される案件を円滑に処理できるのか懸念。
- ・消防職員について、これまで検討会等において団結権については議論されてきたが、協約締結権については、検討されてこなかった。素案の段階で付与することとするとされているのは、これまでの議論の経緯を無視するものである。
- ・消防職員の団結権については、9割の市長が地域の安心・安全の点で懸念を有している。
- ・指揮命令系統が乱れること、上司と部下の信頼関係が低下すること、また警察職員や自衛隊員と切り離して団結権を付与することが適当なのか。
- ・天理市の場合は、自治労と全水道の2つの主な組合があり、相互に情報交換しながら、個別に交渉を行っている。
- ・組織率の高低により交渉に影響があるということは特にない。
- ・公務員の給与については、基準がないため、人事委員会勧告を基準とし、勧告で上がれば上げ、下がれば下げてきた。
- ・天理市では、職員数は削減するが、個々の職員の給与水準は維持することで人件費2割削減を達成し、これが職員との信頼関係につながっている。
- ・奈良県は合併率が低く、市町村合併により労使間の調整に手間取ったということはない。
- ・消防職員については、自分たちが町を守っているという誇りをもって働いており、他の職員と一緒に考えられない。また現在も消防職員委員会で職場に関する要望等を十分に聞いており、現状で十分だと考えている。
- ・なぜ人事委員会勧告制度を改めなければならないのか分からない。

<委員からの主な意見>

- ・3団体からのヒアリングを踏まえて、国と地方の置かれている状況の違い（地方の二元代表制、規模の違いなど）を踏まえると、地方の懸念は良く理解できる。
- ・住民感情として、地方公務員というのは、非常に恵まれた立場なのに、これに加えてさらに権利を付与するのかというものがあるとの指摘はある程度理解できる。また、これまで勧告制度のもとでうまくやってきたので、新制度に不安を感じることも理解できる。
- ・ただ一方で、新たな制度でも給与について最終的に決定するのは議会であること、現在の民調のようなものは残すこととしており、議論のすれ違いがあると感じる。以上を踏まえると、今後十分に時間をかけて議論をするべきである。

- ・外国法制との比較で日本だけが遅れているとの話が出ていたが、協約締結権についてのグローバルスタンダードはないと言っていい。ただ、消防職員が警察職員と異なり一般の職員と同様に扱われているということはグローバルスタンダードのようである。
- ・労使関係は対決か協調か、ではなく、相補的關係である。交渉事項には、給与のように財源という枠があってそれをどう分配するかというように数字で表されるものだけではなく、人事や処遇に係る制度の運用の公正さについて、当局と交渉し、不満を解消し、苦情処理をするという機能もある。そういう意味で公務においても諸課題について、労使が話し合い、共同してサービス向上を図っていくというように、もう少し積極的に考えても良いのではないか。労働組合像も変わってきており、交渉よりも協議で解決するようになっていて、協議の場で徹底的にやっているのだから、リストラをしても大きな争議は起きていない。
- ・三団体は心配し過ぎな面があると思うが、今まで実際に交渉に携わってきた方々の意見は重い。さらに、地方分権、地域主権の観点からは、上から押し付けるべきではない。国・地方の協議の場等で関係者間で納得するまで議論した上でないと大きな制度改革はうまくいかない。
- ・自治体が労務管理に割けるコストがほとんどない中で相手方に交渉のプロが出てきたら、交渉に不安があるということは理解できる。
- ・勤務条件法定主義は、代償措置でもあるが、労使交渉で頑張って協約に至ったものを実施するのを阻む可能性もある。
- ・予算は議会を通らなければならないし、行革の時代ということもあり、財政力のない自治体はないものは出せない。交渉で平行線になって折り合いがつかないということもあり得るのではないか。
- ・お互いに極端になることを恐れているような気がするのだから、公務、自治体としての特殊性に配慮して、検討していく必要がある。
- ・自律的労使関係制度になると、労使間に緊張が生まれるというが、適度な緊張関係は必要である。
- ・交渉コストが今よりかかるから駄目であるというのは短絡的に過ぎる。短期的にコストが増大しても、長期的には逡減することになるだろう。
- ・不安に対して、事前に安心材料を示すことが必要である。例えば、労使双方で交渉の窓口を決め、お互いの主張やその背景等を事前に十分聴取して交渉に臨むこと等、素案を補完するメッセージとして、このようなもの示すことで懸念は払しょくできるのではないか。
- ・民間の労働組合では、概してかつての対決一本槍の姿勢は見られなくなってき

ている。公務においても労働組合はパートナーとして、当局と一緒にサービスを提供するものときちんと位置づけをすることが大事。

- ・現場で今も実際に労使の話し合いが行われているので、実態としては大きな変化はないのだろうが、権利に関するルールが変更になるということで懸念があるのは理解できる。

- ・消防については、これまで一般職員とは異なった経緯をたどってきたので、抵抗感がより強いのかもしれない。より、丁寧な議論が大事である。

<進め方について>

- ・（座長から）これまで議論をしてきたが、会議の時間は限られているため、更に意見のある委員はメモのような形で、事務局までお届け願いたい。

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>