

「地方公務員の労使関係制度に係る基本的な考え方」について

平成23年7月4日
全国知事会

先般、総務省は、一般職の地方公務員に協約締結権を付与し、勤務条件に関する人事委員会勧告を廃止することを柱とする「地方公務員の労使関係制度に係る基本的な考え方」を示したが、その内容は、制度改革の理念が曖昧で、地方自治制度の特性を反映していないなど、納得できるものとは言い難い。

今後の検討に当たっては、4月26日付けで本会が提出した「地方公務員の労働基本権の在り方に係る意見」とともに、以下に示す「基本的な考え方」の問題点及び地方公務員の労使関係制度を検討する際に留意すべき事項を踏まえた上で、地方側と十分な協議を行うよう強く申し入れる。

記

1 「基本的な考え方」の問題点

(1) 「国家公務員に係る自律的労使関係制度の措置を踏まえ、新たな労使関係制度を設ける」とするのみで、現行の労使関係制度の問題点や、それを踏まえた新たな制度の必要性などには全く言及されていない。

まずは、こうした制度改革の理念を明確に示し、地方行政関係者のみならず、広く住民の納得を得る努力をすべきである。

(2) 都道府県と市町村の別や規模に応じた仕組みなどが示されておらず、地方公共団体の多様性を反映したものとなっていない。

地方公務員の労使関係制度は、国家公務員の制度を引き写すのではなく、地方自治制度の特性を踏まえたものとするべきである。

2 地方公務員の労使関係制度を検討する際に留意すべき事項

(1) 地方公務員について新たな労使関係制度を設けた場合の社会的便益と費用を明確かつ具体的に示すこと。

(2) 二元代表制、地方公共団体の規模や任命権者の多様性など、地方自治制度の特性を踏まえた検討を行うこと。

とりわけ、議会の関与や給与の参考指標、地方における人事行政関係機関などの在り方に関わる事項等については、国と地方の違いに最大限配慮し、次の方向で検討すること。

○「基本的な考え方」において、勤務条件を定める条例の制定改廃を要する内容の団体協約を締結した場合には、地方公共団体の長は条例案の議会への提出義務を負うとされているが、提出した条例案が否決された場合の措置を明らかにすること。

○「基本的な考え方」において、民間の給与等の実態を調査・把握する主体等については、更に検討を進めるとされているが、調査主体を中立的な第三者とすることで調査の客観性を確保すること。また、小規模な地方公共団体にも配慮した上で、調査方法等の具体的な内容を示すこと。

○人事行政関係機関の在り方については、採用試験・選考の実施や不利益処分に対する不服申立ての審査など公平・公正な人事行政機能の確保や、都道府県労働委員会の組織体制などにも十分配慮した上で、地方公共団体の自主組織権を尊重したものとすること。

(3) 本年4月に開かれた「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」では、当事者である地方側と引き続き意見交換を行いながら検討を進めることが合意されたと理解している。

にもかかわらず、その後、地方側と何らの意見交換もなく、特に制度改革の理念や社会的便益及び費用等が明確になっていないまま、「基本的な考え方」を一方向的に公表し、国民の意見を公募したことは、誠に遺憾である。

地方公務員の労使関係制度は、地方行政運営に大きな影響を与えるものであり、今回示した問題点等への対応を含め、個々具体の課題・論点について「たたき台」を示した上で、「国と地方の協議の場」等において十分な協議を行い、当事者である地方側の納得を得て制度設計を進めるべきである。

地方公務員の労働基本権の在り方に係る意見

平成23年4月26日

全国知事会

去る4月5日、国の国家公務員制度改革推進本部において、「国家公務員制度改革基本法等に基づく改革の「全体像」（以下「全体像」という。）が決定された。この中で地方公務員の労働基本権の在り方については、「地方公務員制度としての特性等を踏まえた上で、関係者の意見も聴取しつつ、国家公務員の労使関係制度に係る措置との整合性をもって、速やかに検討を進める」とされており、今後、本格的に議論が行われることとなっている。

地方公務員の労使関係の在り方については、本会としては、先に行政改革プロジェクトチームの報告書「都道府県行政改革白書」の中で、「公務員給与決定システムの研究」として、課題と基本的な改革の方向性を示したところであるが、今回、「全体像」が示されたことから、自律的労使関係制度の措置に関わる部分について、総務常任委員会委員長が各都道府県知事に意見を照会し、本会としての意見を次のとおりとりまとめた。

地方自治の制度や地方公共団体の特徴を踏まえるとともに、地方の声に十分に耳を傾けた上で、検討を進められたい。

なお、東京消防庁に属する消防職員の労働基本権の在り方については、別途意見を聴取する機会があるとのことであり、今回の意見集約には含めていない。

1 基本的な考え方

- 議会制民主主義、財政民主主義という憲法上の要請を満たす必要がある。
- 給与決定においては、民間と異なり市場の抑制力が働かないという特徴があること、また、究極の利用者は住民であることを踏まえ、検討を行う必要がある。
- 自律的労使関係制度の措置に伴う問題は、人事当局と職員あるいは職員団体との内部の問題だけではなく、行政サービスに重要な関わりを持つ問題であり、職員等が得る便益と、交渉のコストのみならず行政サービスに与える影響まで含めた費用の分析を行い、住民の理解を得ながら改革を進めていく必要がある。
- 勤務条件を決定する手続の透明性を確保するとともに、決定した内容については住民への説明責任を果たす必要がある。

2 地方公務員制度を検討する際に留意すべき事項

- 地方自治の本旨や地方分権の観点から、地方公共団体が持つ自らの団体運営に係る基本事項についての最終的な決定権限は尊重されるべきである。
- 議院内閣制の下での内閣と国会の関係と異なり、知事（首長）は、自らが住民の直接選挙によって負託を受けていると同時に、同様に選挙によって選ばれた議員からなる議会に対して、条例や予算等の審議を通じて、二重に住民へ説明責任を負っている。したがって、議会の関与の在り方についても、自律的労使関係確立の視点に配慮しながら、国と地方の違いを踏まえた検討がなされるべきである。

3 個別の論点

（1）給与勧告制度の廃止・給与の参考指標

- 勤務条件を決定する手続の透明性を確保し、住民への説明責任を果たすためには、交渉に際しての客観的な参考指標が必要である。その際には、中立的な第三者の調査によるべきである。

（2）労働組合の組織、認証等

- 適格性を客観的に担保する基準を定めた上で、中立的な第三者によって認証される必要がある。

（3）団体交渉の対象事項

- 協約締結権を付与するに当たっては、管理運営事項と交渉対象事項を切り分け、新たな制度における交渉対象事項や協約締結事項の範囲を明確に規定する必要がある。

（4）団体交渉の当事者

- 国は人事行政に責任を持つ使用者機関として新たに公務員庁を設けることとしているが、地方にも、一つの団体の中に教育委員会や企業管理者といった様々な任命権者が存在するため、実態に即した効率的な交渉の在り方を検討する必要がある。また、当事者（団体交渉ができる者及び団体協約を締結できる者）を明確にするとともに、組織率が職員の過半に満たない労働組合しか存在しない場合や複数の職員組合が存在する場合等への対応についても検討する必要がある。

(5) 団体交渉の手続

- 交渉により決定された勤務条件等が住民の理解を得られるものとなるためには、交渉の過程や結果についての適切な情報公開制度を検討しなければならない。

(6) 団体協約の効力

- 協約締結事項についても議会の一定の関与が必要であるが、「全体像」では、「政府全体で統一的に定めるべき勤務条件は、法令で定めることとする」とされており、法律事項と政令事項の切り分けが明らかにされていない。住民の関心の高い勤務条件については、大枠だけでなく、内容についても一定程度、条例等の審議を通じた議会の承認を経て定める必要がある。

(7) あっせん、調停及び仲裁

- 市町村職員を含めた地方公務員の勤務条件の決定に当たってのあっせん、調停及び仲裁を都道府県労働委員会が行うことになるのであれば、付議事案の増加等による調整コストの増大が予想され、現在の体制での実施は困難である。そのため、都道府県労働委員会の公平性、中立性を確保しつつ、迅速な紛争処理が行えるよう、体制の整備等を図る必要がある。

(8) 争議権

- 「全体像」では、「新たに措置する自律的労使関係制度の下での団体交渉の実情や、制度の運用に関する国民の理解の状況を勘案して検討を行い、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする」とされており、引き続き慎重に検討する必要がある。

給与カットの実施

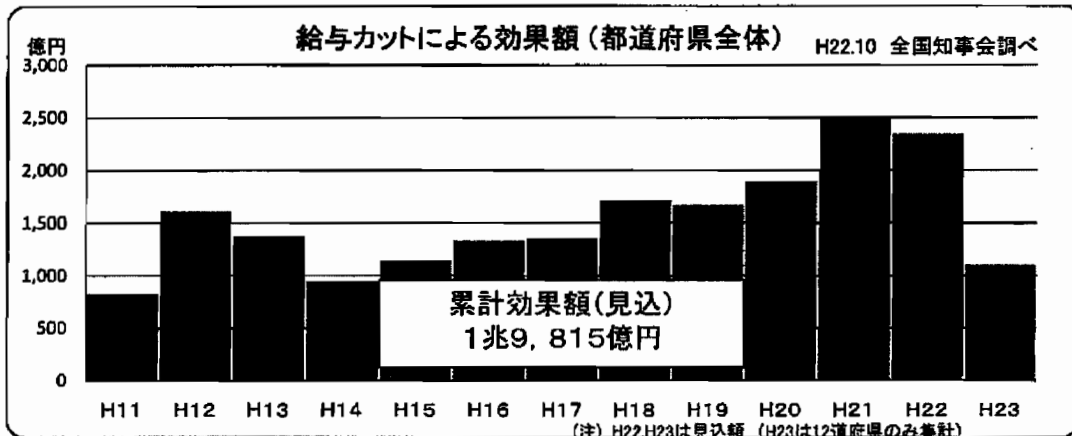
11～23年の間、地方の削減は2兆円
国の削減はゼロ

全国知事会

- 全ての都道府県で独自の給与カットを実施
 - 平成11年度から23年度までの累計効果額は(約2兆円)に達する見込み
- <最大カット率> 給料:16%、管理職手当:25%、期末・勤勉手当:30%

● 一方、国は独自の給与カットを実施していない

<臨時特例法案による効果額> 年間:約2,900億円、措置期間累計:(約6,000億円)

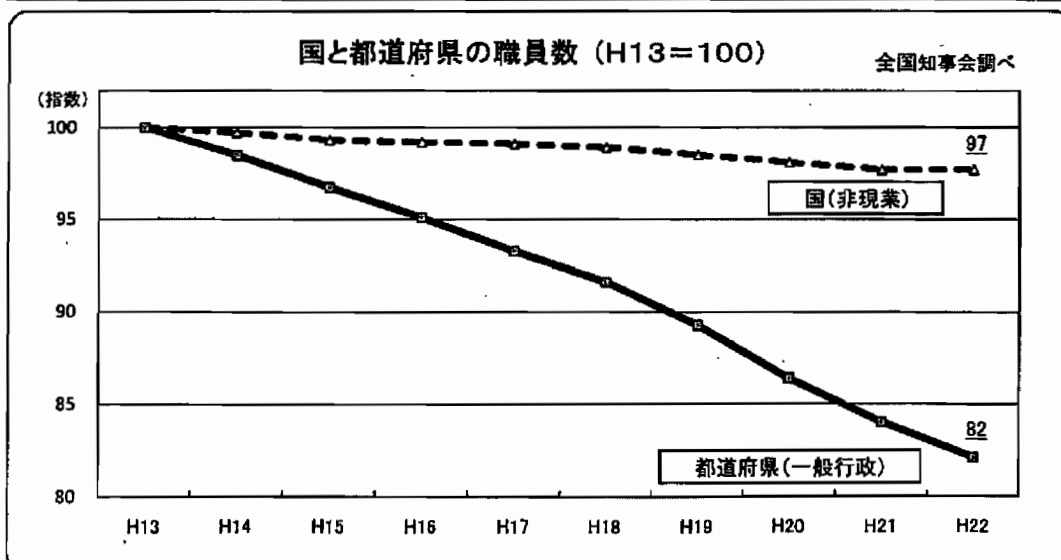


職員数の削減

地方は国の6倍削減

○ 都道府県の職員数(一般行政)は、平成13年度から22年度までに(18%)減少

● 一方、国の非現業職員は、同じ期間で(3%)の減少にとどまる



(注) 職員数は独立行政法人化及び地方独立行政法人化による減員を除いて指数化