

「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。
- (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。