

地方公務員の労使関係制度改革に関する考え方

平成23年11月28日
全 国 知 事 会

◎これまでの経緯

- 総務大臣、総務副大臣、総務大臣政務官と再三面談し、①制度改革の基本的な理念等を示すこと、②地方自治制度の特性に配慮すること、③当事者である地方側と十分協議を行うことを強く申し入れてきたが、現在に至るまで、地方側との実質的な協議が一切行われておらず、誠に遺憾。

◎基本的な疑問

- 民間の労使関係の実態との乖離や勤務条件の決定過程の不透明化、地方行財政への影響、交渉コストの大幅な増加などのリスクがあるにも関わらず、実質的な身分保障を維持したまま、協約締結権を付与し、人事委員会勧告を廃止する労使関係制度改革を行うことには大きな疑問がある。
- まずは、現行の労使関係制度の問題点や、それを踏まえた制度改革の必要性を明らかにした上で、制度改革の基本的な理念等を明確に示し、地方公共団体のみならず、国民の納得を得るべき。

◎個別の論点

- 制度設計に当たっては、国家公務員の制度を引き写すのではなく、二元代表制、都道府県と市町村の別、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るとともに、現在の地方人事行政機関が果たしている役割にも配慮すべき。
 - ・ 団体協約の効力
二元代表制をとる地方においては、特に、団体協約に基づいて提出した勤務条件を定める条例案が否決された場合の措置を明らかにする必要がある。
 - ・ 民間の給与等の実態の調査・把握
調査・把握の主体を中立的な第三者とすることで調査の客観性を担保すべき。また、人事委員会を置いていない市町村にも配慮した上で、調査方法や調査結果の活用について具体的な内容を示すべき。
 - ・ 団体交渉の在り方
任命権者の多様性や職員組合の実態等を踏まえ、効率的な交渉の在り方を検討すべき。
 - ・ 勤務条件の決定原則
国と地方公共団体の双方が団体協約により勤務条件を決定することと情勢適応の原則（いわゆる「国公準拠」）との関係を整理すべき。
 - ・ 地方の人事行政関係機関の在り方
採用試験の実施や不利益処分に対する不服申立て等の所掌機関、都道府県労働委員会の体制整備など、地方における人事行政関係機関の全体像を示すべき。

◎地方側との協議

- 今回の改革は、地方行政運営はもとより、住民生活にも大きな影響を与えかねない抜本的な制度改革であり、法定された国と地方の協議の場で議論すべき。