

## 行政改革推進本部専門調査会小委員会（第1回）議事要録（Aグループ）

### 1 日時

平成19年1月18日（木）9：30～12：00

### 2 場所

虎ノ門パストラルホテル「おもと」

### 3 出席者

（委員（敬称略））

佐々木毅（主査）、朝倉敏夫、稲継裕昭、加藤丈夫、丸山建藏

（政府）

福井良次行政改革推進本部事務局長、阪本和道総務省人事・恩給局次長

### 4 議事次第

（1）開会

（2）町村（職員団体）からのヒアリング

智頭町職員労働組合（鳥取県）

（3）東京都（人事当局）からのヒアリング

（4）県（人事当局）からのヒアリング

山口県

（5）市（当局（市場化テスト、指定管理者制度等を中心に））からのヒアリング

札幌市（北海道）

（6）市長からのヒアリング

池田市長（大阪府）

（7）閉会

### 5 議事の経過

智頭町職員労働組合執行委員長より資料1に沿って説明が行われた後、以下のような議論が行われた。

- ・ 自治体独自の賃金削減が職員の士気に与える影響はどうなっているかとの質問に対して、これから先の見込みが全然立たず、給与は上がらず、どこに給与の基本があるか分からず、このまま続けていくことができるかという不安があるとの回答があった。
- ・ 団体協約締結権があれば、協定書の内容は変わるのかという質問に対し、その時々協議により結んでいたものが、一つにまとまりはするが、内容は変わらないという回答があった。

- ・ 協約締結権もスト権も両方必要かという質問に対し、そのとおりであるとの回答があった。
- ・ (給与決定に関して) 議会が最終的に関与してくることと、町長の意志との関係はどうなっているのかとの質問に対して、市町村合併の議論の際に、町長側と議会側との間に対立があり、連携は十分でない状況にあるとの回答があった。
- ・ 人員削減に関して提案はあるのかとの質問に対して、凄いい勢いで人が辞めており、当局と話しているが、採用計画を何人とするかというところまでは行っていないとの回答があった。
- ・ 事業の縮小・見直しに関する労使協議についてどうなっているのかとの質問に対して、民間委託に関する協議は始まりかけているが、具体的にどのようなものを使用者側が出していないとの回答があった。
- ・ 労使交渉の経過と結果に関し、住民に対する情報公開をしているのかとの質問に対して、やっていないとの回答があった。
- ・ 説明責任は、労働基本権付与により変わるのか、との質問に対して、現在の国に庇護されているような状況はある意味で不透明であり、第三者機関のせいのできる部分があるが、基本権を得ることで、自分たちが説明責任を果たさなければならぬ状況が生まれてくるのではないかと回答があった。
- ・ 給与等の労使交渉についてマスコミやカメラを入れる等情報公開が必要だという意見があるが、どうかとの質問に対して、地方公共団体の場合、使用者は首長であると考えており、交渉内容が外に出ることと情報公開はダイレクトにイコールではなく、全部外に出すという形での公開は考えていないとの回答があった。
- ・ 給与削減が一方的であるとの話であったが、民間を含めた地域給与の均衡を考えた場合、10%や15%削減をしても地域住民から見れば問題はないと考えられているのではないかと質問に対して、議会の傍聴席からもそのような声があったのは事実、納得できる数値であれば理解できるが、いずれも給与削減の数値に根拠は無く、感情的な数値であったり、曖昧な数値であり、職員には不安や不信感があるとの回答があった。
- ・ 事業計画や財政計画を作る過程での、町の将来など、賃金に限られないものについて労使協議の場があるのかという質問に対して、協議の場はなく、組合側からの提言は、議会から介入と受け止められたり、組合と町長の間で癒着と誤解をされたりしているとの回答があった。
- ・ 職員が大量に退職していることにより、残された職員の実際の労働時間や仕事量等の勤務の実態は、どう変わったのかとの質問に対して、3年間で約40人辞める一方採用は全く行っていないため、その分をみんなでカバーしている状況、時間外労働の実態把握は行っていないが、民間でいうサービス残業が行われているとの回答があった。
- ・ 労働協約権、スト権が与えられた場合に、人員削減はどうなるのかとの質問に対

して、直接（両者の間に）関連性は思いつかないとの回答があった。

- ・ 何故、基本権が欲しいのかとの質問に対して、労使対等と言っても、実際のところは使用者側に一方的に力があるのに対して、組合側の唯一の対抗権はスト権しかないとの回答があった。
- ・（智頭町のように）地方自治体に替わって、住民サービスを提供する、代替的なものが少ない所で、ストを行うことについて、問題は生じないのかという質問に対して、ストをすることで、全ての業務がストップするわけではなく、住民の安全や生活を守るといった部分の保証は当然行うべきとの回答があった。

東京都人事部長と勤労部長より資料2に沿って説明が行われた後、以下のような議論が行われた。

- ・ 職員の採用と配分のルールはどうなっているのかとの質問に対して、人事委員会は、試験の実施と採用候補者名簿の作成までを担当し、任命権者が採用し各部局に配分することとなるとの回答があった。
- ・ 管理職選考を試験により行うことのメリットとデメリットはどうなっているのかとの質問に対して、異なる部局の職員であっても、ペーパー試験を嚙ませることにより、公平性や納得性を確保することが出来る点がメリットであるが、最近の20歳代、30歳代はあまり上昇志向が無く昇任試験を受けない層が増えており、十分に有能な人材を上位に持って行けないのがデメリットであるとの回答があった。
- ・ 新しい人事評価制度の導入に当たりどのような説明がなされたのかと言う質問に対して、労使協議事項とはしていないが、職員団体とは、意見交換の場を設けて、職員団体の意見もある程度は踏まえてきたとの回答があった。
- ・ 人事評価結果の個人への開示と苦情処理に関する質問に対して、評価結果の開示は、一般職員は希望者に対して、管理職は全員に対して行う、また一般職員の場合、不満があれば苦情相談に行くこととなるとの回答があった。
- ・ 労働基本権を与えろと言う議論についてどう考えるのかと言う質問に対して、スト行為に関しては、重大事として受け止めざるを得ないのが現実であり、給与改定交渉等に当たり、組合側がストを構えることも考えられる。もし、実施されれば、都民の生活に重大な影響を及ぼす、ストについては、今までは違法な行為だからやめてくれと言えた、しかし、スト権が与えられれば、組合が積極的に活用することが考えられ、強硬派は、山猫ストを行う可能性もあり、労使関係が大きく変わる可能性があるとともに、都民生活に大きな影響が出るとの回答があった。
- ・ 最近、ストを行う構えはするが、実際には行われなくなったのは何故かとの質問があったのに対して、社会経済情勢の変化があり、民間がやっていないのに、公務員だけ何故やるのかと言うことで一定の抑制がかかっていることなどが考えられるとの回答があった。
- ・ 給与以外に、事業形態の変化や定員削減については議論されるのかとの質問に対

して、通常の争点は給与で、勤務時間関係や福利厚生関係、独法化に伴う身分の切り替えなども労使の重要な問題となるとの回答があった。

- ・ 分限について、今後の取組（方針）と地方公務員法第28条第1項の4号（組織の改廃に伴う人員整理）の問題と基本権の問題に関する質問に対して、具体的な事例に対しては労働基準法の趣旨、判例等を踏まえながら対応するため、東京都の場合、組織の改廃があっても、職種の変更等により配転が行え、絶対この人の働き場が無いと言う状況にはならず、組織の改編があるから直ちにレイオフと言うことにはならない、むしろ、1号から3号については法廷闘争を考えながらやらざるを得ないということでは大変な努力と手間がかかる、もう少しスピーディな形になればと思うとの回答があった、また、補足で、民間の受け皿ができていない分野では、先を見越して、採用をしないということもやっているとの回答もあった。
- ・ 協約締結権のある無しにより、組合活動に違いは生じるのかとの質問に対して、協約締結権がある方が、組合活動が活発になり、組織率も向上するのではないのかとの回答があった。

山口県人事課長より資料3に沿って説明が行われた後、以下のような議論が行われた。

- ・ 業績と給与の関係についての質問に対して、管理職員については、給与に差が付く仕組みを設けているが、それより下の一般職員には新しい評価制度を入れていないので、差が付かない状況であるとの回答があった。
- ・ 昨年の新たな給与制度の導入において、能力実績の話があったが、制度上と運用上の問題は何か、労使間の交渉において相互に問題提起をおこなうことはあるのかという質問に対して、実務上、当局は人事担当班長が窓口となり組合の中執と話をしている、今のところは、当局側からの提案が多く、組合側は、大きな制度的な要求よりも、メンタルヘルスや健康管理の在り方等について関心があり、要求書としてまとめてきている、評価制度は今年度から管理職のみに導入したもので、給与に差が出るようにはしている、まずは、任用面で評価を活かし、人事面で今年度から活用しているとの回答があった。
- ・ 実際にスト権を与えたらどうなるのかとの質問に対して、ストの構えについては組合側で機関決定を行っているが、現実的にはストを構えることはまずないだろう、現業職員についても適正化を行うために、減らす協約を何度も議論を繰り返した上で行ったが、ストを打つ構えも無かった、（ストに伴う）財政負担などもやらない要因だと言えとの回答があった。
- ・ 人事委員会の勧告どおりの改訂を行っているとのことであったが、地域の民間と較べると給与が高いという議論もある、この点についてどうかという質問に対して、今年度の勧告において、官民比較の為の民間事業者の調査対象を従業員100人以上から50人以上に改めた結果、昨年どおりであれば較差が出たものの結局、昨

年度と同じ結論になったが、組合側としてもこうした結果を見れば、今の事業所規模の比較で民間と比べて高いという認識はないのではないかとこの回答があった。

- ・ 山口の地元マスメディアで、（公務員の給与水準に関して）反応はどうかとこの質問に対して、山口県では石油コンビナートを中心に民間給与が上昇しており、そこまでの批判は無いとの回答があった。
- ・ 実務の面から見て、人事委員会に替わって、知事部局がその事務を行うとした場合にはどうなるのかとこの質問に対して、労使交渉の実施に限って言えば、現行の勧告制度の方が実務的には円滑なものとなり落ち着き易い、また、現在の人事課のスタッフで、民間給与比較に関して、年齢別・業種別で出すことは現実的には無理である。また、採用等についても、専門的な第三者機関にやってもらった方がよく機能し、そういう点からも人事委員会は必要であると考えたとこの回答があった。

札幌市市政推進室長より資料4に沿って説明が行われた後、以下のような議論が行われた。

- ・ 現業部門を委託した時に配転を行うのかとこの質問に対して、現業から現業への配転となり、例えば、交通の職員は、学校の用務員となるケースがあるとの回答があった。
- ・ 分限（整理解雇）は必要となるのかとこの質問に対して、年齢別職員構成を見ると50歳を過ぎた人がかなり多く、これから10年間の退職者は凄く多いことから、過員を抱えることにはならず、採用を抑えれば生首を斬る事態にはならないとの回答があった。
- ・ 労使協議はどうやっているのかとこの質問に対して、誠実に労使で協調してやっており、理解を得ているとの回答があった。
- ・ 指定管理者に関して、サービスの質の確保と事業の継続安定性や市民からの満足度、事故の発生の有無に関する質問に対して、去年の4月から本格導入していることから、評価は来年度となるが、現状では際だった不平・不満はないとの回答があった。
- ・ 人件費と委託料の合計は、足し合わせてみると変わっていないのではないかとこの質問に対して、委託を行うに当たっては、必ずどういうメリットがあるか個々に検証してやっているところであり、足し合わせると合計は実は増えているが、これは、福祉系の仕事はマンパワーがいきり、人的サービスのボリュームが増えていることが原因であるとの回答があった。
- ・ 札幌市には外郭団体が非常に多いのではないかと、また、委託を進めることにより身分が変わることに対して組合の姿勢はどうかとこの質問に対して、数的に市の出資団体は多い方ではなく、歴史的な経過から公の施設の管理などを行わせるために設立してきたが、今は指定管理者制度で民間との競争の中で経営努力をしている、労組とは交渉により、いろいろな話をする事となるが、交通局では、

バス事業の委譲などにより、3千人いた職員が千人にまで減少した、学校給食に関しても、夏休み・冬休み・春休みがあるものを直営でやることについて難しいことは、理解されているとの回答があった。

- ・ どうしても公務員が直接やらなければならないのはどの範囲かとの質問に対して、現業職のようなものは基本的に民間で、非常に高度な業務は専門家に依頼すると、上からも下からも狭められて、コアだけ残るといった形となる。(具体的には、)都市計画のような大きなプランニング、福祉系の部門、税金の課税を公務員がやることについてはなかなか無くないのではと思うとの回答があった。
- ・ バスは民間委譲で、地下鉄は直営なのは何故かとの質問に対して、バス路線は元々民間もやっていたので委譲がやりやすかったのに対して、地下鉄はそうでなかった、しかし、駅務の業務のようなものは委託していくこととしているとの回答があった。

大阪府池田市の倉田薫市長より資料5に沿って説明が行われた後、以下のような議論が行われた。

- ・ 大阪府では不正常的な労使関係のところも多いと聞くが、どう思うかとの質問に対して、現在は、大阪府下の首長も、組合と対峙するのは市民を背景に対峙をしているという意識になっており、かなり正常化している。ただ、大阪府下全体で職員厚遇問題が言われたのは、昭和30年代からの労使間交渉の積み重ねの結果によるところが大きいと考えるとの回答があった。
- ・ 委員から、仮に協約締結権を付与しても、現状では表協約と裏協約ということになりかねないのではないかという意見があった。
- ・ 市民の感覚から、いわゆる労働者として公務員を見ていない現状の中で、スト権を付与するのはいささかどうかと思う反面、分権時代を迎えて、スト権の付与を自治体に任せる方法もあるとの御意見をうかがったが、現時点で判断を迫られたらどうするかとの質問に対して、市民への説明責任を有することについて組合がしっかり理解していることを前提に、スト権を付与してもよいと考えるとの回答があった。また、協約締結権の付与については、条例違反の組合との約束事項について裁判となり敗訴した過去の経験も踏まえ、組合に協約締結権を付与し、協約内容をオープンなものとした方がよいとの回答があった。
- ・ 人員削減における労使交渉での組合の反応はどうか、また、事前協議のルールはどうなっているのかとの質問に対して、まず、人員削減のときの反応は当然良くない、また、事前協議は、(円滑な労使交渉のため)慣行として行なっている。ただ、条例提案を至急行なう場合など、事前協議を行なう時間がない場合もあり、全ての場合において事前協議が必要というのもどうかと考えているとの回答があった。
- ・ 人事部局と組合の窓口は、どう日常的にやっているのか、市長のサインがうまく管理者層をとって、どう職員に伝わるのかとの質問に対して、市長が定員削減等

を伴う改革プランについて説明責任を負い(事前に公表しておく) 続いて、そのプランに基づき、具体的に実施する際に人事担当者が組合と交渉する手法をとっているとの回答があった。

- ・ 市長が組合交渉に出るのかとの質問に対して、時々、組合と懇談会は行なっており、最終的に、市長が組合交渉に出ることはほとんどないとの回答があった。
- ・ 労使関係をマネージしていく上で、また、施設における具体的な指定管理者制度の導入等について、議会は、どう役割を果たしているかとの質問に対して、定員削減等組合の理解を得る必要がある条例提案等の際は、組合の理解が得られている場合、その旨説明すると議会の了解は大体得られる、他方、十分に組合の理解を得られていない場合は、その都度、大局的な見地から議会が判断されることとなり、その場合、一部反対の意見が出されることも当然あるとの回答があった。
- ・ 最終的には納税者が使用者であるとの発言があったが、例えば労使交渉現場のマスメディアへの公開についてはどう思うかとの質問に対して、市民や組合の理解も必要であり、現時点では時期尚早と考えるとの回答があった。

次回の小委員会は、2月6日の午後に行うこととされた。

以 上

<文責：行政改革推進本部事務局（速報のため事後修正の可能性あり）>