

2011年10月28日

函館市長 工藤 壽 樹 様

函館市役所労働組合連合会

中央執行委員長 長谷川 義 樹



職員の給与、勤務時間その他の勤務条件等に関する交渉の公開について (回答)

平成23年10月24日付けで貴職から提案のあった団体交渉の公開についてですが、そもそも、この問題については、地方公務員法第55条第5項に規定されている予備交渉の段階で、団体交渉を規制することにつながるため同意できない旨再三に渡って回答してきました。それにもかかわらず、24日当日になって組合に提案を行いました。

こうした行為は、地方公務員法の予備交渉前置主義を否定し、組合の団体交渉権に支配介入しようとするものです。

私たちは、市民の皆さんや報道機関の皆さんに私たちの主張を理解いただく必要があるとの考えから、文書で回答をすることとしました。団体交渉が「交渉」である以上、交渉当事者が対等の立場に立つことが前提とならなければならず、下記のとおり交渉の公開については応じることができません。

なお、貴職には、正常な労使関係を築く努力をして、誠実な交渉を実施される（誠実交渉義務を守る）よう要求します。

#### 記

1 正常な労使関係の一般的な原則は、次のとおりです。

(1) 労使対等の原則

職員が地方公務員法に基づく職員団体等を結成しているときには、当該職員団体等とその職員が所属する地方公共団体とは、団体としての地位は平等・対等の地位にあります。このことから、地方公共団体の首長とその他の任命権者等と職員団体等の委員長その他の役員とは、平等・対等の立場に立つという原則です。

(2) 相互不介入の原則

地方公共団体と職員団体等とが、それぞれの目的を異にした独立の別個の団体であることを基に、相互に相手側の主体性を認め、それを尊重しあうという原則です。

(3) 労使自治の原則

職員の勤務条件を中心にする労使間の問題は、原則として労使交渉により主体的・自主的に決定するものでなければならないとする原則です。

(4) 相互理解の原則

労使間の問題は、交渉によって自主的に解決していこうという原則をとる以上、相互に相手を信頼しあい、各々の立場を理解していく上で最も基本的かつ重要な原則です。

2 市長は、「職員の給与のあり方などについては、市民の関心も非常に高く、今後、その交渉内容等を市民にも分かりやすい形で示していくことが必要」と考え、交渉を公開の場で行うよう申し入れています。職員給与のあり方について市民の皆さんの関心が高いことは承知しています。しかしながら、公務員の給与のあり方については、公務員の労働基本権を奪った代償措置として制度化された給与勧告制度（人事院勧告制度）において、民間給与実態調査に基づいて勧告されており、人事委員会を持たない地方公共団体では、この勧告を参考に給与を決定しています。これは、地方公務員法に規定されている給与の根本基準「生計費ならびに国および他の地方公共団体の職員ならびに民間事業の従業者の給与その他事情を考慮して定めなければならない」に合致するものです。そして、一般的には団体交渉で合意した内容について理事者側が提案し、市民を代表する市議会の中で十分審議され、予算や条例が決定されるというルールになっています。したがって、手続の上からは、十分に民意を反映したものになっています。

また、実際の交渉では組合員の個人に関する情報や組合員の利益に関する発言があります。交渉を公開とした場合は、組合員の意思に関係なく容姿や発言内容が広く周知されることとなり、プライバシー保護の観点からも認められません。結果的に、団体交渉における発言の抑制につながり、対等な労使の交渉の場が保障されないこととなってしまいます。団体交渉は、対等の立場で、相互理解の中で行われるのが原則ではないかと考えます。さらに、市長は圧倒的権力を持ち、報道機関を利用して世論づくりができる環境にあります。団体交渉を公開することによって、権力を持つ市長の発言が多く発信され、組合の主張は平等に扱われないことが予想され、このことが労使対等の原則がないがしろにされるばかりか、労使自治の原則をも否定することにつながります。

以上の立場から、交渉を全面公開することは適切ではないと考えています。ただし、団体交渉終了後、交渉経過の主な内容をホームページ等において公開することについては問題ないと考えています。

なお、函館市労連としては、当方の考え方が公平に取り扱われるために、回答文書提出後、報道機関に対して、文書を配布し、取材に応じて考え方について説明することを申し添えます。