

なお、来年からの指定管理者等につきましては、まだこれからちょっと検討の課題かというふうに思っております。

以上です。

○大沼 久議長 ここで昼食のため暫時休憩いたします。

再開は午後1時といたします。

午後0時03分 休憩

午後1時00分 再開

○大沼 久議長 休憩前に復し、午前に引き続き会議を再開いたします。

高橋孝夫議員の質問

○大沼 久議長 午前に引き続き市政一般に関する質問を続行いたします。

次に、順位3番、議席番号11番、高橋孝夫議員。

(11番高橋孝夫議員登壇)

○11番 高橋孝夫議員 私は、長井市の行財政運営が市民生活の向上につながることを願いながら一般質問を行います。

通告をしております2点について質問申し上げますので、丁寧に明快な答弁をいただきますようお願いをしておきたいと思っております。

質問の第1は、職員給与減額の考え方についてです。

この件に関しましては、先ほどの蒲生吉夫議員の質問で触れられておまして重複する内容が出てくると思いますが、ぜひ一つ一つ丁寧に答弁をいただきますようお願いをいたします。

本定例会に、議案第61号 長井市一般職の職員の給与に関する条例の一部改正案が上程されています。提案理由は、給与の適正化を図る

ためとなっております。条例改正の内容は、職員が地公法第37条第1項に規定する行為で勤務しないときは、その勤務1分につき、長井市一般職の職員の給与に関する条例第14条第1項に規定する勤務時間1時間当たりの給与額を60で除した額を減額して支給するというものです。

私は、この条例改正案には多くの問題点が含まれていると感じます。よって、以下、項目に沿ってお伺いをいたします。

第1点は、条例改正の必要性はあるか、そしてその効果は何かということについて市長に伺います。

8月25日付の新聞報道は、毎日新聞では「公務員の争議行為は違法であり、市民感情からいっても減額しないのはおかしい」との市長の見解を掲載しており、読売新聞は「市民から甘いのではないかとの問い合わせが相次いだためだ」とし、朝日新聞は「ノーワーク・ノーペイでなければ市民の理解は得られない。違法行為であるストなどの争議行為の抑止効果も期待できる」との市長談話を掲載し、山形新聞は「市民感情に配慮した措置」として、市長の見解として「働いている実態がないにもかかわらず給与が支払われるのは、市民感情に反すること。市民の理解を得るためにも厳密な給与の減額が必要と強調した」と掲載されています。

私はこの報道を見て、「争議行為」「ノーワーク・ノーペイの原則」、そして「市民感情」などこれらがごちゃごちゃになって、整理しないままに提案したものではないかとの疑問を感じたところです。

市長は、争議行為を言われるのなら、その回避に向けた努力をこれまでどのように積み上げられてきたのか。ノーワーク・ノーペイを言われるのなら、ほとんどすべての職場で日常的に行われている時間外や休日労働の実態とその振替休暇取得の実態や、恒常化しているサービス残業、予算がないから手当は支払わないとする

現実をご存じなのか。そして、それらをどうされようとしているのか。市民感情に配慮といいますが、市民に対して現状の国や県の運用の仕方、そしてそれを準用している仕組みを具体的にどのように説明をされているのか、理解と納得を得る努力をこれまでどのように積み上げられてこられたかなどなどについて、まず明確にしなければならぬと感じますがどうなのでしょう。お聞かせをいただきたいと思えます。

そして、これらそれぞれが異なる問題についてどのように整理をされてきたのか、現時点で条例改正が必要だとする考え方はどこに起因すると考えておられるか、お聞かせをいただきたいし、また、その効果はどこにあるとらえておられるのかについてもお聞かせをいただきたいと思えます。

同時に、南陽市では本年6月定例会ではほぼ同じ内容の条例改正が賛成多数で可決をされたということですが、この南陽市の例との関連についても明らかにしていただきたいと思えます。

第2点目は、国、県の指導はどうだったのかについて総務課長に伺います。

山形新聞によりますと、「国も地方も給与は時間単位で計算しており、ストライキのときだけ分単位で減額するのは整合性がとれず不相当。実際に分単位で職員の動向を把握できるかなど、運用面でも課題が多い」として、相談を受けた県市町村課は長井市に十分な検討を要請。総務省は、各自治体が判断することとして見解は出していないが、「こうした規定の追加は全国的にも聞いたことがない」と触れています。

私たち革新クラブでは、8月25日午後に県市町村課に出向きお話を聞きをしてまいりましたが、県市町村課の見解は、一つは、長井市への助言の内容は山形新聞の記事のとおりであること。二つは、電話で総務省の担当者に相談をした結果は、①このような条例改正は違法とは言えないが、しかし実際には課題は多い。②全

国的にこのような話は聞いていない。③総務省として、このような見直しの動きはないし、ほかに聞いていないということでありました。そして大きい三つは、争議行為を持ち出すことは矛盾すると感ずる。四つは、南陽市で条例改正されたことに対しては、実際に運用されないよう労使が協調してやってほしいと考えているということでありました。

お聞きするところによりますと、総務課では県の市町村課にこの関係で指導を仰いだ経過があるということでありました。その結果はどういうものだったのでしょうか。率直にお聞かせをいただきたいし、同時に、県市町村課では「全く問題ないからゴー」という肯定的で積極的な見解だったのかどうかあわせてお聞かせをいただきたいと思えます。

あわせて、国も、そして県も否定的であり、十分な検討をとる指導・助言を長井市はどう受けとめ、どのような検討をされてきたのか、先ほどもありましたが、庁内の法令等審査会ではどのように検討されたのか、どういった経緯で長井市が条例改正に踏み切ったのか、問題なしと判断されたのはだれの判断なのか、お聞かせをいただきたいと思えます。

第3点目は、公平の原則に反しないかについて総務課長にお伺いします。

今回の条例改正は、地方公務員法第37条第1項に規定する争議行為に限って職員の給与を減額するものであることは申し上げたとおりです。そして、その際の論拠としてノーワーク・ノーペイの原則を掲げています。そこで、3点について伺います。

一つは、これは争議行為欠勤のみの不利益取り扱いということになり、不当労働行為条例になるのではないかと感ずることです。争議行為への対抗処分だとすれば、地方公務員法第37条第1項と認められる行為への処分は、地方公務員法上は既に懲戒処分などの規定があります。

にもかかわらず分単位での減額処分をさらに加えることになれば、上位法である地方公務員法をさらに超えることになり、そこには基本的な問題が存在をするのではないかと考えます。どのように整理をされたのかお聞かせをいただきたいと思います。

二つは、ほかの各種手当や休暇などとのバランスはどうなのかということについて伺います。

県市町村課の見解では、「一部分だけを分単位とし、しかも減額するということを目的とするならば整合性はとれないことになる」と指摘していることはご案内のとおりです。具体的に申し上げれば、あってはならないことですが、遅刻をした場合あるいは時間外手当との関連、そして年次有給休暇の取り扱いなど、多くの関連が出てくることになるわけですが、ここの関係では大きくバランスを失ってしまうのではないかと考えます。

公務員の場合は、ノーワーク・ノーペイの原則を踏まえた上で、一般職の職員の給与に関する法律第15条、給与の減額の項では、勤務しない1時間につき、第19条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給するとされており、人事院が定めている一般職の職員の給与に関する法律の運用方針では、第15条関係で、職員が特に承認なくして勤務しなかった時間数は、その給与期間の全時間数によって計算するものとし、その時間数に1時間未満の端数を生じた場合の取り扱いは、超過勤務の場合の例によるとしています。

また、運用方針の第16条関係では、超過勤務手当の支給の基礎となる勤務時間数は、その給与期間の全時間数によって計算するものとし、1時間未満の端数が生じた場合においては、その端数が30分以上のときは1時間とし、30分未満のときは切り捨てるとしており、これは夜間手当や休日給においてもこの例により取り扱うとされているわけです。

もともと超過勤務に関する時間の取り扱いとして定められたこのような法律や規定及び運用方針を争議行為に限定して分単位とすることは、根本的に理解できません。どう整理をされてきたのか、見解をお聞かせをいただきたいと思います。

三つは、この人事院が示している運用方針によって、国はもちろん全国の自治体で実際の運用がなされていることからいえば、なぜ長井市の職員がこれと異なる運用となるのかについての疑問です。

ご案内のように、地方公務員法第13条では平等取り扱いの原則が規定をされていますし、同法第24条では、給与、勤務時間その他勤務条件の根本基準が規定をされています。特に第24条第3項では、職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定めなければならないとし、同条第5項では、職員の勤務時間その他の職員の給与以外の勤務条件を定めるに当たっては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならないとされています。

また、地方公務員法第56条では不利益取り扱いの禁止が規定をされており、職員は、職員団体の構成員であること、職員団体を結成しようとしたこと、もしくはこれに加入したこと、または職員団体のために正当な行為をしたことのゆえをもって不利益な取り扱いを受けるものではないこととされています。

これらの諸規定に照らし合わせてみれば、この条例改正はなじまないものと考えますがいかがでしょうか。見解を伺います。

第4点目は、条例どおり執行できるかについて総務課長に伺います。

仮に今回の条例案が可決されたとして、果たしてそのとおりの執行が可能なのかどうかは甚だ疑問を感じます。この点に関しては、国も、

そして県も運用面での課題の一つとして指摘していることはご案内のとおりです。

具体的には、市当局自身が果たして分単位の現認ができるのか、正確な分単位の把握は可能なのか、結果は逆に混乱することになるのではないか、そして、ほかの法律や条例との均衡がとれるのかなどという執行実務上の疑義を呈しています。このことに対する執行実務上の対処方針、具体的な考え方が検討されていると思いますが、ぜひ具体的に明らかにしていただきたいと思います。

先ほど蒲生議員への答弁では自己申告をさせるというものでありました。しかし、仮に争議行為と規定した場合において、争議行為そのものが上司の命令を聞かないこととなります。地公法第32条をもって上司の命令で自己申告をさせるなどということは、全く相矛盾するものだというものをつけ加えておきたいと思えます。

第5点目は、職員団体との合意が前提ではないかという点について市長に伺います。

8月18日に開催されました総務・文教常任委員会協議会において総務課長からこの議案について説明を受けた際に、私は、これは労働条件の変更であり、当該の職員団体との交渉はどのように展開されたのかお聞きをしたところです。総務課長は、来る8月22日に職員団体とは交渉する予定である旨の答弁をいただきましたから、私は当然にしてその中で労使合意に向けた話し合いが進むものと感じたところです。

さらに、8月29日に開催をされた議会運営委員会で、私は、市長の代理として出席しておられました長谷部助役に、こういった議案は労働条件の変更であり交渉事項だと思うが、職員団体との間で交渉が行われたのか、物別れみたいな話もあるがどうか、以前からそうであるが、議案を調整するに当たっては、議場での混乱をできるだけ少なくするというので、事前の合意を得ることに力を尽くすということにしてき

たわけだが、今回は合意がなくともやるということなのか、それはどういう判断基準から出たものなのか聞かせてほしいと質問をしたところです。

助役は、「22日に労働組合と交渉を持ったわけですが、労働組合の考え方としては、今回の改正については交渉に該当する案件ではないと。つまり、この問題については管理運営事項という中身で処理されるものだという考え方を出している。そういう考えを労働組合は持っているようですので、以降、労働組合との交渉は予定をしていません」という答弁でした。

これに対してさらに私は、管理運営事項と言ったのは労働組合が言ったのか、逆に当局が管理運営事項と言ったんだと聞いているが、新聞報道とは違う、答弁の中身は違うのではないかと再質問したところ、助役は、「労働組合としては交渉事項にはなじまないということで、それをただ聞き及ぶということであるから、今後の交渉にはならないということです」と答弁されました。

さらに私は、それは理解できない、そうするともう提案をするのだから一切議会にゆだねるということ、今後は話し合いも何もないということかとお聞きしたところ、助役は、「私どもが交渉をボイコットするという考えはないが、組合としては今後申し入れはしてこないと確認している。もし申し入れがあれば、引き続き当然交渉はしていきたいと思っている」との答弁があり、最後に私から、今後どうなるかわからないけれども、できるだけ今までの確認どおり努力をしていただきたい旨申し上げたところです。

そこでお伺いをいたします。

一つは、助役が「この件に関して、職員団体の方から管理運営事項と言っている」という答弁があったわけですが、このことについて伺います。

経過を整理してみますと、まず、8月11日に総務課長から職員団体に対して口頭で、9月議会で南陽市が6月定例会で変更したと同様の変更を行いたいとする話があった際、職員団体は口頭で交渉申し入れを行ったが、総務課長は交渉事項ではないと拒否をした。翌12日、職員団体は改めて文書による交渉を申し入れた。しばらくして18日になって総務課補佐から交渉すると回答があり、調整の結果、22日に設定され、前述のように交渉が行われたようです。しかしその交渉では、「交渉事項と認めるか」という職員団体の質問に対して、市長は「今回の件は交渉にはなじまない」と回答し、これは山新で報道されているとおりです。労働条件の変更であり交渉事項だとする職員団体の主張に対しては、市長はこれを認めず、逆に「交渉したいというから交渉することにした、交渉を申し入れたのは組合の方だろう」と述べ、職員団体からの「きょうの交渉では何を決めるのか」という質問には、「条例改正は既に決まっている。そんなことはわかっているだろう」と回答。さらに、職員団体からの「それでは交渉にならない」という主張には「交渉はそんなものだ」と回答するのみであり、「時間のむだ」と言って退席をしたとなったのではないですか。

当局が最初から管理運営事項という考え方で臨んだのではないですか。明らかにしていただきたいと思います。

二つは、助役が答弁しているように「交渉申し入れがあれば受ける」ということについてです。

私は、この間の議会運営委員会の中で、議案として提案する前に当該団体、この場合は職員団体ですが、そこの事前に十分に話し合いを行い、合意の上で提案すべきものと申し上げてまいりました。そして実際この間は、このような努力が重ねられてきたこともあったと感じています。しかし今回、申し上げたような努力が

払われてきたのかといえば、経過を見る限りそうは感じられません。話し合いはほとんどなされておられませんし、不十分と感じます。

私は、これまでも申し上げてまいりましたが、話し合いを十分に展開し、理解と納得を得る努力を重ねる必要があると考えますが、再度市長の考え方を伺います。

三つは、この間の教訓と第三者機関である人事委員会や地方労働委員会の判断を生かして、それに従うのが当局のなさなければならない課題ではないかということです。

この間いろんな事案があり、職員団体は人事委員会や地方労働委員会にそれぞれ申請を行い、そしてそれぞれの判断が出されています。その結果は、当局が説明責任を果たすことや、労働組合としての存在をきちっと認識して対応する必要があること、労使の間で確認されたことをきちっと守ることなどが判断として出されています。

この間の申し上げたような教訓に立ち返り、当局は、職員団体との合意が前提であり、そのために最大限の努力を払うことこそ求められていると考えますがどうでしょうか。見解を伺います。

質問の第2には、事務管理公社職員の雇用についてです。

6月定例会で事務管理公社の過年度にわたる消費税課税問題が明らかになり、対処策として、一つは、これまでの消費税額2,002万4,900円と無申告加算税額74万5,000円、そして延滞税額162万8,200円、合計2,239万9,000円の予算計上となされ、結果的には賛成多数で可決をされたこと。二つは、今後の対応として、従来から指摘されてきました事務管理公社組織の運営上の課題などを解消するとともに、公社への業務委託への妥当性、必要性について見直しを行い、存廃も視野に入れた公社形態の見直しを行い、来年度から新たな枠組みで対応したいという考

え方が明らかにされたところです。

以降3カ月を経過していますが、この間の状況と考え方について、以下お伺いをいたします。

第1点目は、来年度以降の考え方についてです。

お聞きするところによりますと、事務管理公社の職員に対して、この間、説明会が開催されているということであり、説明会が開催されたということは来年度以降の運営の方向性が固まったと感じますが、どういうふうに整理をされてきたのか、あるいは現時点でどういった検討がなされているかなどについて、総務課長からお聞かせをいただきたいと思っております。

第2点目は、その中で、現在の職員の雇用はどうかについてと、最低限、現在の身分と労働条件は保障すべきということについて一括して市長に伺います。

2回目の説明会では、「公社の縮小に伴う諸条件の整理について」という内容の説明がなされたとお聞きをしています。具体的には、(1)一たん公社職員全員を退職扱いとし、退職金を支払うこと。(2)庁舎内清掃、電話交換、そして事務部門は公社を存続し、再雇用すること。(3)公社から新たなところ、いわば新たな受け手となる場所に移行する職員については、希望する職員についてはそのまま継続できるよう配慮すること。そして(4)として、その際の労働条件については、一つ、本年4月1日時点の給料表を固定をしての現行給与の保障、二つ、通勤、時間外、休日、宿直、割り増しなどの各種手当の継続保障、三つ、慶弔規定の廃止、四つ、在勤地旅費の支給、五つ、就業規則は公社規定を準用するよう要請する、六つ、社会保険、労災保険への加入、七つ、健康診断の実施、八つ、勤務時間は現行制度を維持などが説明されたとのこと。このような説明を受けた職員の間には、悩んでしまっている者もいるとお聞きをしています。

そこで3点について伺います。

一つは、一たん退職扱いとし、退職金の清算をするということについてです。

これは一体どういうことを意味するのでしょうか。説明でいうところの、公社として存続する職種である庁舎内清掃や電話交換、そして事務職はなぜ一たん退職としなければならないのか理解できませんし、納得しようがありません。同時に、新たな機関に移行する職員についても一たん退職扱いとするということは、理解できません。公社の職員にとっては、仮にこれからの直接の雇用者は違っても職務内容はこれまでと全く変わらないものであること、これまでと同じ職場で、しかも同じ仕事を継続していくにもかかわらず、なぜ一たん退職扱いとし退職金の清算を行わなければならないのでしょうか。

昭和63年度から各地区公民館に雇用されてきた職員については、平成3年度に市の定時補助職員に身分が変わった時点で一たん退職金の清算を受けています。そして、今回もまた退職金の清算ということになるわけですね。加えて、新たな受け手のところでは退職金制度自体がどうなるかは明確ではありません。このことに不安を持つのは、当該の職員にとっては当然のことと言わなければなりません。

公社職員にとっては、同じ職場で同じ職務について任務を遂行しているのに、当局のそのときそのときの都合で退職扱いとされることは納得いくものではないことは容易に想像できることであります。自分たちは一生懸命に仕事をしているにもかかわらず、雇用する市の都合で退職させられたり再雇用という扱いをされることになります。これでは、仕組みを変えることでその都度労働条件を切り下げていくことになると感じられますが、このようなことが繰り返されてはならないと私は感じます。なぜこのような対応をしなければならないのか明確にしたいと思っております。

同時に、退職金については、今後も現在活用している中小企業退職者共済制度を継続することとし、雇用形態が変わっても清算するのではなく継続するという対応こそ大切なことと考えますが、市長の見解を伺います。

二つは、本年4月1日の給料表を固定し現行給与を保障するということについてです。

一見見た目には至極当然のことと感ずますが、しかしその給与実態からいえば、今のことは今後に対する意欲をそぐばかりか、将来の不安を感じざるを得ないものであります。現行の公社職員の給与体系は、一定の期間継続して雇用されれば月額18万円程度で頭打ちという状態になっています。そして、この数年は、その限度額が人事院勧告に連動するという形で年々減額されているのが実態です。何年間にもわたって仕事をしていても給与は頭打ちということでは、将来に対する不安を抱くのは当然のことと考えます。給与は頭打ち、しかも安定しないという状況では、将来にわたってこの仕事を専業として頑張っていこうとする考え方や意欲は生まれないと考えます。このような状況では、これまでの事務管理公社で請け負ってきた仕事は必然的に、一つはしっかりとした生活できる基盤がある人、あるいはこの仕事を家計補助的に位置づける人でなければできないものとなりはしないか、私は甚だ心配です。

公社で請け負ってきた仕事内容は、すべて本来行政が直接に雇用して展開しなければならないものであることは言うまでもありません。にもかかわらず、その条件がこのような不安定なものであってはならないと私は考えます。現に米沢市の公民館主事は現在ほとんどが女性で担われていることを見るときに、将来に不安と危惧を感じるのは私だけではないと思います。専業として一生懸命になって頑張ろうとする意欲を持った人材を確保するための見合った給与体系と労働条件確保は欠かすことができないと

考えますが、市長の見解をお聞かせをいただきたいと思ひます。

三つは、現在全員が加入をしている勤労者互助会への加入と負担についてです。

事務管理公社では、勤労者互助会への加入とその会費負担については全額公社負担としていたとのこと。このことについては、今後どうすると考えておられるのでしょうか。勤労者互助会は、市も支援をして継続をしている制度であります。近年は年々補助金がカットされてきている状況にありますが、それでも大事な財産であることは間違いありませんし、今後とも継続しなければならない制度と私は考えています。従来どおりの対応をしていくことが必要と考えますが、考え方をお聞かせをいただきたいと思ひます。

第3点目は、丁寧な対応と説明をしてほしいということについてです。

今回の説明会の内容を聞いて感じたのは、当局は、委託先をかえることと同時に、各種条件についてもこの際負担を軽減したいということを考えているのではないかという疑念です。この間、地域密着型の公民館運営ということで、各地区に運営を委託することを通じて雇用する職員の条件などは低く抑え込んできました。平成3年度からは、少しでも引き上げなければならない、そして安定しなければならないということで、定時補助職員という身分とし、平成7年度から、矛盾や問題を抱えながらも公社職員ということで対応してきたということになります。

しかし、来年度以降の対応はそれらの点で極めて対照的な側面を持っていると感ずます。少しでも負担する額を軽減したいとする余り、当該の職員の実態は二の次になっているように感じられて仕方がありません。そうでないという答弁を期待するわけですが、これで私は本当に将来にわたって運営していけるのかととても心

配です。

そこで教育長に伺います。

各地区の公民館主事を担っている皆さんは、今後の運営形態、いわば今後の直接の雇用形態に多くの不安を持っていますし、事務量も含めて悩んでいます。職員は、各地区の運営協議会ではなく、少なくとも教育委員会で生涯学習プラザも含めた一本の組織を構成して一括して抱えてほしいとか、これまでのように当局の都合で振り回されるのではなく、来年度からはきちっとした、どっしりしたものをつくってほしい、そして、これまでのように運営費補助と事業費補助は分離してほしい、この間のようにまずやってみるというものではとても不安で仕方がないと訴えておられます。

既にこれらの声についてはお聞きされていると思いますが、これらの声にどうこたえていくお考えなのか、教育委員会としての考え方をお聞かせをいただきたいと思います。

最後に市長に伺います。

申し上げましたように、公社職員にとっては来年度からの変更は何度目かの変更となります。職員にとってみれば「なぜ、また」という感じが支配的です。同時に、将来の不安や悩みもそれぞれが少なからず感じているのが実態です。このような事態をどう考えられますか。少なくとも現在の状態を斟酌し、今後の対応についてはそれこそ丁寧に丁寧に、そして理解と納得がいくまで説明するという姿勢で対処をしていただきたい、このことは不可欠と感じますがどうでしょうか。考え方をお聞かせいただきたいと思います。

以上、壇上からの質問を終わります。ご清聴ありがとうございました。(拍手)

○大沼 久議長 目黒栄樹市長。

○目黒栄樹市長 高橋議員のご質問にお答えをいたします。

まず、現行制度では、29分以内の集会等を行

っても30分未満であるから給与を減額できないというふうな取り扱いになっていると。これはやはり市民感覚からいっても極めておかしいということであります。働いていないわけでありますから、ノーワーク・ノーペイは蒲生吉夫議員も賛成だと言っておられるわけですし、これが市民常識だろうと私は思っております。そうでなければ、この制度を逆手にとって職員団体の皆様が戦術として全国的に行われてきたわけでありますが、これは勤務時間のあしき運用であり、常識的に非常に不当なものである、不適切なものであるというふうに私は思います。

今回の改正は、地方公務員法第37条第1項で禁止されている争議行為等で職員が勤務しなかった場合に、労務が提供できなかった限度において、厳密に給与の減額を行うことができるようにするものでありまして、ノーワーク・ノーペイ、働かない人はそれは減額されるのが当たり前というのに合致するものと思います。

また、改正の目的として、争議行為等にかかわる欠勤部分を厳密に行うもので、これはこのことに限ってしっかりとまず改革をしていきたい。改革は一步ずつでありますから、できるところから一步ずつやりたいということになります。

条例案について県や総務省からのお話ですが、最終的な議案の提案は各団体、各地方公共団体の判断であり、議決機関である議会で議決された条例について斟酌する立場にはない、これは地方自治でやっていただいて結構だと。これが結論でありますから、ここは私たちの判断をさせていただいたところでもあります。

今回の改正はあくまで違法行為である争議行為等に限定しているものでありまして、それ以外は従前どおりの取り扱いです。ですから、著しく均衡を失するものとは考えてはおりません。もう南陽市でも同一内容の改正条例が議会の同意をいただいて、公布施行されているのが何よ

りの例であります。

現認方法についてはより合理的な方法を検討していきたいと思っておりますが、何時何分に席に着いた、席に着けというのは課長がある程度言うのは当然でありますから、それは本人が、その年間1日か2日ですね、それについて申告を、あるいは報告をします。課長に言われて報告をしなかった場合には、それは29分ストライキに参加していたというふうになるのではないかと思います。

減額して支給することができるという規定ですが、適用しない内容を条例化するなんていうことは意味がありません。これは違法な争議行為等が行われないことが一番望ましいわけであり、運用に当たって、南陽市等の動向を踏まえながらご相談しながら対処をしていきたいと思っております。

職員組合との交渉についてであります、私は、この違法な争議行為等に対して対処するというのは、地方公務員法第55条第1項の規定により、本来、職員団体の交渉にはなじまないものと考えております。これは法律をそのとおりにやるということであり、公務員にだけ認められていた、民間の社会では通用しなかったような、あるいは既得権なんでしょうけれども、そういうのはやはり今の時代にはとてもとても認められるものではないということであり、法にのっとってやるということであり、これは労働条件の変更でも何でもありません。

したがって、これはなじまないものだと私は何度も交渉で申し上げましたが、私の言葉を言いかえて、「そうでしょう」とか「そうだろう」と、こう言うんですね。私の言葉は言いかえてもらわなくて結構です。私の言葉は言ったとおりですから。その言葉とおりに対してご意見を言いながら、そしてそれでどうしても合意ができなければ、それは私の判断で、市民から

負託を受けたやはり当局の提案として議会の判断を仰ぐということが、これが議会制民主主義だと。これは何度も繰り返してまいりました。

私は、合意ができれば大いに結構であります、交渉を申し入れられればそれは交渉には応じますよ、幾らでも。しかし、30分たったらもう交渉できないと。交渉することがないと。それは職員組合の皆さんから言うわけですから、それじゃあ言うことがないというのであれば時間のむだだから、30分を過ぎたのでそれは物別れだなということで退席をさせていただきました。

今後も交渉の申し入れがあれば申し上げます。そして、私の判断はしっかりと申し上げます。そして、合意できればもちろん合意はいたします。しかし、こういう問題でなじまないものがありますから、これについてはなじまないという見解を申し上げるだけでありまして、この問題については以上だと私は思っております。

次に、事務管理公社の見直しであります、個別の業務ごとに公社委託の必要性、妥当性について再検討をしたいと思っております。

もともと公民館というのは民間でやるものだと。職員がやっていたわけであり、齋藤さんの時代にやはり長井方式で民間でやるものだと。これは他自治体に先駆けて、民間の皆さんから主事1人、副主事1人と。2人かな当初は。ということで始められたものだと思います。

業務ごとに、公社以外に能力を有し委託可能な団体については、これは既存団体を含めて検討をいたします。指定管理者制度の導入についても検討してまいりたいと思っております。今年度中に関係者等と協議し、18年度から全体的な新たな枠組みで対応していきたいと思っております。職員の身分等に当たっては、現在の待遇等を著しく低下することのないように配慮をしていきたいと、こういう基本的な考え方で調整を図っていると、こういう基本的な考え方で調整を図っていると、このところ、本庁舎の

清掃、電話交換、事務局の事務については当面存続させなければいけないと思っておりますが、それ以外の業務につきましては、来年度から民間団体も含め、公社以外で受託能力を有する団体に委託する方向で業務の担当課長を中心に調整をしているところであります。

縮小して当面存続する公社に事務局員1名を残すのは、新たな委託団体が行う人事や給与、社会保険業務等の執行について、当分の間、事務的に支援をする必要があるのではないかとこのためであります。

公社職員の皆さんに対しては、6月30日に第1回説明会を開催し、消費税課税問題と今後の公社の見直し方向について概要を説明しました。そして8月12日の第2回説明会で、事務管理公社の縮小に伴う諸条件の整理について資料に基づき説明をさせていただいたところであります。その内容は、現在の公社職員は平成18年3月31日付で全員退職するが、存続する公社に残る清掃、電話交換、事務局事務に従事する職員は新年度に再雇用する。公社の移行先について待遇に格差が生じる可能性があることから、存続する公社を含め移行先では中小企業退職金制度には加入をしない。新たな団体に移行する職員で継続雇用を希望される職員については、継続して勤務できるよう配慮をしたい。給与、旅費等について現行水準を確保できるよう委託料等を積算をし、社会保険、労働保険も加入できるように配慮をしていきたい。就業規則等については、現在の公社の内容を適用する新たな団体に要請することなどを説明したわけであります。

なお、説明会では、公社職員から、退職金互助会制度が今後マイナスになるとすれば給料のアップ等も検討できないかという要望があったということもお聞きをしております。

職員の皆さんには、質問や疑問、要望等があれば、説明会の場に限らず、担当課長あるいは公社理事に随時相談してほしい旨、説明をして

いるところであります。

なお、平成3年に変えられたというのは、それは齋藤さんから平さんにかわられて、私から言わせれば民がだんだん官になったんでありますよ。それをもう一度やはり今の「官から民へ」というふうに、今の小泉改革あるいは全国の行財政改革のやはり基本でありますから、民でできることは民で。やはり官になりつつあったのをまた民にという方向にまた改革しようということでありまして、変えられたのは、平成3年といえば平さんの時期もそうでありますから、それは、そのときだけは違ふと、あとは変えちゃいかんということにはならないのではないかとこのように思います。時代にあつてやはり市民の理解が得られるように、官から民へ、そういう改革をしていくのが私は改革の方向ではないかというふうに思っているところであります。以上です。

（「変えられる人の身になってほしいと言っているんですよ。ころころ変えられる人の身になってほしい。そこは丁寧にすべきだと私言ってますから、そこだけ答弁してください」の声あり）

○目黒栄樹市長　そういう言い方ならば、平成3年もそういうことでしょうか。同じことでしょうか。

（「だから、これからどうするかということを知っているわけだから」の声あり）

○目黒栄樹市長　今言ったじゃないですか。答弁したじゃないですか。答弁終わってからだ、そんなものは。

○大沼久議長　大滝昌利教育長。

○大滝昌利教育長　事務管理公社職員の来年度以降の雇用の考え方についてお答えをしたいと思っております。

さっき市長の方からもありましたけれども、受託能力を有する団体ということで、まず公民館主事については、各地区の公民館運営協議会の職員として事業費と人件費を委託する方向で

検討中ですが、付随する課題もありますので、各地区運営協議会の連合会的な組織なども視野に入れて教育委員会の方でも検討していきたいというふうに考えています。

生涯プラザの事務職員、技士については、公募によってNPO等に委託する方向で検討をしています。

市民文化会館の事務職員についても、長井教育会の職員として、これまでどおり10カ月分の人件費を委託して雇用していただく方向で働きかけをしているところです。

事務局長の方には話をしていますが、理事長には10月の理事会の前に打診をする予定でいます。待遇の面についても、教育委員会としても現状の水準が維持されるように要望していきたいというふうに思っているところです。

以上です。

○大沼 久議長 平進介総務課長。

○平 進介総務課長 お答えいたします。

まず、給与条例の改正の方からですが、国、県の指導はどうだったのかというふうなお話でございます。

これにつきましては、8月3日と16日の2回、県の市町村課に指導をいただいております。その中では、時間外、年休などの端数処理との整合性はとれるのかというふうなことや、1分単位の現認は技術的に可能かと。南陽市の条例は争議行為だけに限定しているが、欠勤、遅刻等の整合性ではどうかというふうなものがありまして、最終的には、総務省にもその後電話で照会したところですが、結果的には、提案は団体の判断でありまして、議決機関である議会で議決された条例については斟酌する立場でないというふうなことで、市町村課、総務省、いずれも同様の見解でございました。

次に、法令審査会でどう検討されたのかというふうな部分でございしますが、これにつきましては、先ほども蒲生議員にもお答えしましたと

おり、違法性はないというふうなことでございますので、条文も短い関係から法令審査会にはかけておりません。

問題なしと判断されたのはだれの判断かというふうなことでございますが、上司の決裁を得てこのたびの提案とさせていただいたところです。

3点目の公平の原則に反しないかというふうな中で、今回は争議行為欠勤のみの不利益取り扱いであって不当労働行為条例になるのではないかというふうなお話でございしますが、違法行為である争議行為等に限定して厳密に計算するというふうなものでございますので、これは処分ではありません。というふうな考え方を持っております。

それから、他の各種手当や休暇等とのバランスというふうなことでございますが、これにつきましても、争議行為等につきましては、違法行為というふうなことで明らかに禁止されているにもかかわらず事実上黙認されているというふうな実情でございしますので、この処遇部分については是正するための提案でございしますので、他とのバランスについては影響がないというふうに考えております。

次に、法律や規定及び運用方針を争議行為に限定して分単位とすることは理解できないというふうなお話のところでございますが、現行制度では、29分の時間内集会を行っても1カ月の欠勤が30分未満の場合は給与は減額できないというふうなシステムになっております。これを逆手にとった戦術として行われている29分集会は、勤務時間の運用のあしき慣行でありまして、常識的に不適切であるというふうに考えておりますので、このたびの提案をさせていただいたところでございます。

次に、平等の取り扱いの原則、それから地公法第24条関係での均衡を失しないような考慮が払われなければならないというふうな法律上に

対してどう考えるというふうなことでございますが、何度も申し上げておりますが、今回の改正につきましては、違法行為である争議行為等に限定して欠勤部分について厳密に計算するというふうなものでございまして、この意味では権衡を失するというふうには考えておりません。

4点目の条例改正どおり執行できるかというふうなところでございます。執行事務上の対処方針、具体的な考え方が検討されているかというふうなことでございますが、争議行為等につきましてはこれまでも1分単位で出勤時間は確認しております。改正条例が施行されればより合理的な方法で検討する必要があるというふうなことは先ほども申し上げました。職員の服務規程第8条、これにつきましては出勤したら直ちに押印するというふうな規定もあります。これらを参考に、また南陽市の現認方法なども見きわめながら対処していきたいというふうに考えております。

次に、交渉の中で最初から管理運営事項という考え方で臨んだのではないかというふうなことでございますが、南陽市の方では地公法第55条第3項の管理運営事項という認識を持っておられるようであります。地方公務員法第55条第1項は、勤務条件、その他適法な交渉事項について交渉の申し入れがあったときは応ずべき地位に立つというふうなことで、適法な交渉事項について交渉の申し入れがあったときというふうになっております。このたびの違法な争議行為に係る給与カットにつきましては、こうした交渉にはなじまないものというふうに考えているところでございます。

次に、事務管理公社の雇用の件でございますが、来年度以降の考え方につきましては市長並びに教育長より答弁申し上げますので、その辺は割愛させていただきたいというふうに思います。

最後のところ、丁寧な対応と説明をしてほし

いというふうなところでございますが、公社の理事長といたしましても丁寧な対応と説明に心がけていきたいというふうに考えております。

以上です。

○大沼 久議長 高橋議員に申し上げます。時間になっておりますので、簡潔にお願いいたします。

○11番 高橋孝夫議員 「なろうとしておりますので」ということで理解をします。

1点だけ市長にお伺いする前に、今のこの職員給与の減額の問題は総務・文教常任委員会でまたやらせていただきますので、お願いをしたいと思います。

この事務管理公社の職員の雇用です、市長。私はお伺いしたのは、来年度以降のことはまずいいんですけれども、形態をどうするかはね。私はこの一たん退職金を清算するというのは、これはちょっと大変なことだと思うんですよ。いただきましたこの中退共制度、これがあるんです。これに入っているんだそうですが、これでは継続できるというふうになっているんですね、違うところでやっても。そういう制度をやはりとっていかないと、今の職員は本当にもう、既に何年か前に一たん清算をされて、そして長い人でももうそれ以降の期間しか該当しないということで、この制度を該当させてもそんなに額は大したことはないとか、そういう退職金でしかないわけです。

そういったこととか、これからの給与制度というのは、さっき市長の答弁にもありましたけれども、要望があるわけです。そういったところについてはもっとちゃんとというよりも、その人たちのことも考えて、そして将来の人材確保ということも考えて私は対応していただきたいというふうに申しあげましたから、そのところだけ再度答弁をいただきたい。それで終わりたいと思います。

○大沼 久議長 目黒栄樹市長。

○目黒栄樹市長 この移行についてはいろいろあるわけですね。それで、NPO等にやっていたかどうかいろんな形態があると思われまので、やはりそれは全員一律というわけになかなかもういかななくなるというふうに思います。

ですから、まず公平なところとしては、ここで一つ区切りをつけて、今後どうするかについては十分やはり、それはやはりそれぞれのところでご相談に応じていくというような格好がいいのではないかというふうに思います。

藤原民夫議員の質問

○大沼 久議長 次に、順位4番、議席番号16番、藤原民夫議員。

(16番藤原民夫議員登壇)

○16番 藤原民夫議員 私は、通告しております4点について市長並びに関係課長に質問をするものであります。

初めに、このたびの議会に61号議案として提出されている、職員の争議行為等のために勤務しない時間に関して1分単位で給与の減額措置をするという条例について市長にお尋ねをするものであります。

まず初めに、労働組合とは、労働者が労働条件の維持改善、その他経済的・社会的地位の向上を目的として結成されている団体であることは当然であります。憲法は第28条で、労働者が労働組合をつくる権利、つまり団結権を労働者の基本的人権として保障しているのであります。労働者が団結し団体行動を行うことによって初めて使用者と対等に交渉ができ、人間らしい生活を確保できるという考え方に立っているわけです。

憲法によって団結権が保障されるということは、第1には、国家が、法律、規則、命令や行

政行為などで労働者が労働組合をつくることや組合活動に対して、不当な干渉や介入をしたり、あるいは弾圧をしてはならないということを意味しているわけであります。第2は、使用者が、労働組合をつくること、労働組合の内部のことや組合活動に対して干渉や介入をしてはならないこと、また、正当な理由のない限り労働組合との団体交渉に応じなければならないこと、そして、ストライキなどで損害を受けたからといって賠償を請求できないことを意味しているわけであります。

そこで市長にお聞きいたします。

ただいま私が申し上げました憲法が掲げている労働者の権利について、市長はどのように解釈をなされておられるのか、初めにお尋ねいたします。

一方、地方公務員法第37条では、公務員は争議行為等をしてはならないと定めております。地方公務員、つまり自治体労働者は、自治体当局に雇用されて働く労働者であると同時に、住民全体へ奉仕するという特殊性を持つ職務を行うものであります。住民の皆さんも、地方自治体職員が地方自治を守り、住民福祉のための行政上の諸活動を積極的に行うことに期待を持ち、かつそれを望んでいるわけであります。地方公務員が市民の奉仕者としての職務を持ち、その給与が住民の納税で賄われていることは、例えば自治体労働者の賃金、その他の労働条件を市民の理解と支持を得られる適正なものとするべきことを求めているわけでありますが、しかしだからといって、行政当局が公務員労働者の基本的権利の制限を正当化し得るものとして利用してはならないということは明らかであります。

自治体労働者の労働組合運動は、自治体労働者の生活と権利を守るために当然闘うことを課題としているわけであります。同時に、日常の職務の遂行の上でも、住民自治と住民福祉への奉仕の行政活動ができるだけ行われるような改