

# 三重県における「労使協働」の取組みについて

三重県総務局職員課調整監 戸神範雄 TOGAMI Norio

## 1 はじめに

IT 革命の進展を始めとして、時代が著しい速度で変化する中、これまで供給者の立場であった行政のあり方を、根本的に見直さなければならない時代にきている。

それは、時代の変化にともない、公共サービスの受け手である「生活者」を、われわれの主人公と考え、その立場に立った行政運営を行わなければならないということである。

三重県では、北川知事が「生活者起点」の行政の推進を標榜し、平成7年度の「さわやか運動」に始まり、平成10年度からは「分権・自立」、「公開・参画」、「簡素・効率」をキーワードに、住民満足度の向上を目指して、現在「行政システム改革」に率先して取り組んでいる。

こうした取組みを進める中、われわれの「労使関係」についても、時代の変化を正しく理解し、労使双方が対等と信頼を基本に、県民に対して説明責任を果たせる関係を創造していかなければならない。

この様な時代認識等に基づき、本県では新たに「労使協働委員会」を設立し、生活者起点のより良い県政の実現のため、勤務条件から政策議論に至る幅広い課題について、労使双方がオープンで建設的な議論を行っている。

当委員会を「緊張感ある協働」の場として、労使双方が真摯な議論を行い、県民満足度の高い行政サービスの提供を目指すとともに、そのためには、職員一人ひとり満足度の高い、働き甲斐のある職場を創造していかなければならないと考えている。

## 2 「労使協働」の取組状況

こうした取組みが可能かどうか、約1年間の準備期間を経て、2000年5月30日に「労使協働委員会」を設立した。

最初の委員会では、前述の様な時代認識等を踏まえ、われわれの労使協働の理念を謳った「共同アピール」を発表するとともに、労使協働の推進等について議論を行った。

その後、2000年度中に計7回の労使協働委員会を開催し、熱心に議論を行ってきた。

年間通じての共通テーマとなった主な議題は、総

勤務時間縮減運動(本県が取組む自己実現、事務改善運動)とセクハラ、お茶くみ問題の2つであった。

この2つのテーマは常に議論され、随時、進捗状況の把握等を行い、労使双方で取組みを行ってきた。

その結果、単に行政組織の職制を通じて事務的に問題解決を図る、または、組合活動として問題提起する以上に、役職員一人ひとりを議論に巻き込み、問題解決・改善に向け、より多くの成果を上げることができたのではないかと考えている。

また、委員会で課題となった事柄に対する取組みを深めるための小委員会の設置や、情報の共有化を図るため庁内 LAN に委員会概要等の掲載、研修会やセミナーの開催など、様々な取組みを進めてきた。

また、こうした動きとあわせて、パートナーリングの観点から「労使協働」のあり方を学術的に研究するため、OR 学会統合オペレーション研究プロジェクト第5グループ(主査:梅沢豊大東文化大学教授)に、労使双方で参加しており、本県の労使協働委員会をより実りの多きものにしていきたいと考えている。

## 3 今後の取組みについて

公務部門における「労使協働」は、全国で初めてのものであり、われわれの取組みも緒についたばかりである。

そのため、職員や組合員に「労使協働」の理念が、十分浸透するには、まだまだ時間がかかると考えられ、それをどのようにして、浸透させていくのかが、これからの大きな課題である。

また、本県においては、「共同アピール」に謳ったように、当委員会を労使だけのものにしてしまうのではなく、職員自らが参画し、より良い県政の実現を目指すための組織として機能するよう、今後、より一層の取組みと整備が必要であると考えている。

## 1 はじめに

三重県では、「生活者起点」をキーコンセプトに「住民満足度の向上」を目指し「行政システム改革」をはじめ様々な改革が進められている。

とりわけ、1996年9月に公表された旅費の不適正支出問題(いわゆる「カラ出張問題」)とその反省に立った情報公開の推進は、透明度の高い行政運営に止まらず、行政も住民からの説明責任を問われるものとして、行政システム(ハード)とともに職員の意識(ソフト)改革を加速させてきたといえる。

しかし、一方で多くの職員が改革の理念や時代の変化などには理解を示しつつも、急激に進められる改革に戸惑いや不満などストレスを感じていることも事実である。

三重県職員労働組合(以下、県職労)は、これらの経緯と経験を踏まえつつ、今日的状況(右肩上がりの経済発展の終焉、地方分権や情報公開の進展など)を切り開いていくためには、これまで「対立と癒着」の二語で語られがちであった従来型の運動から、労使がともに対等で協力的な立場で「住民満足度」と「職員満足度」双方の向上を目指しオープンに議論を行う場として「労使協働委員会」を立ち上げ、試行錯誤を繰り返しながら新たな運動形態を模索している。

## 2 労使協働委員会の現状

既に中央(県総務局と県職労本部)段階における労使協働委員会は昨年度中に7回開催され、一定の習熟を重ねてきているが、現場(各職場)における労使協働委員会は緒についたばかりである。

現在、県職労では、13の支部(主に地域総合庁舎単位)及び約280の分会(職場)で「地域労使協働委員会」、「職場労使協働委員会」の積極的な開催を呼びかけており、本年3月に県職労が行ったアンケートでも、全ての支部及び80%以上の職場で「労使協働委員会」が開催された。また、それぞれの職場の所属長は約85%、分会長(組合側職場代表)で67%が労使協働委員会の開催を「有意義であった」と回答している。

しかし、労使協働委員会の内容としては「一方的な話し合い」「議論をしているだけ」と回答している分会が52%に上るなど議論のテーマや運営について必

ずしも充実した内容とはなっておらず、全体的にはまだまだ「労使協働」の意義や理念が十分に理解されてきたとはいえない状況である。また、労使協働委員会を積極的に開催した職場や支部でも、上層部(組合本部や県庁)からの押し付け的なイメージが強く、自発的な取り組みを促すインセンティブが今後の課題といえる。

## 3 対等で協力的な関係の構築にむけて

三重県の改革が一過性に止まることなく、真に「住民満足度」「職員満足度」の向上を目指したものであるためには、各々の職場で労使が対等かつ協力的に行政サービスのクオリティー向上に向け、議論と実践を重ねることが不可欠であると考えられる。

そのためには、

- ① 改革プロセスは当局があらかじめ決定したアジェンダ(協議事項)を強要すべきではない。
- ② 実施に伴う費用や時間も対等であるべきである。
- ③ すべてのレベルで組合員の参加を保障する。
- ④ 改革によって得られた成果(コスト削減など)については組合の発言権を保障する。
- ⑤ 当局の情報は完全に開示されなければならない。
- ⑥ 改革プロセスの監視と評価は職場の参加で行われなければならない。
- ⑦ ユーザーへのサービスを客観的に評価するメカニズムを持たせる。
- ⑧ 当局の非効率制や問題点等を指摘した組合員を排除しない。

など、EU諸国が採用しているルール等を順次整備しつつ「対等で協力的な関係」の構築を望む。

## 4 まとめ

最後に、県職労が本年3月に開催した中央委員会議案書巻頭の奥山県職労委員長挨拶を引用し、まとめたい。

一 居眠り自治体には惰眠をむさぼる組合員が巣くうらしい。本当に県民のための改革県庁を創るなら、「我々がやらずに誰がやる」という気概で、組合運動を大胆かつきめ細やかに進める議論を是非とも展開いただきたい。一