

〈地労委の調停案に対する組合の主張点〉

- ◇ 地労委が38条の趣旨を包含した上で調停案は、国の行政職給料表2表に準ずることを提示せず、行政職給与表に準じる方向で決定されたい」と明示したのであるが、法38条に明文の規定がない基本原則以外の「行政職準拠」を地労委があえて明示したのは、「鳥取県現業職員の給与の種類と基準に関する条例」が存在し、その条例中、支給額決定の基準において「職員の給与の額は、給与条例の適用を受ける者との権衡並びに職務の特殊性及び実態を考慮して定める」よう規定していることから容易に想定される。
- ◇ 「水準決定基準」において行政職に「準じる」という考え方はあり得ないという前提で、地労委の調停案を一方的に解釈することは、同調停案をもとに労使交渉により決定してきたこれまでの給与決定手続きを自ら否定するもので、当事者責任を回避した曲解に他ならない。調停案の趣旨は、例えば、同一職場において「技術者、監督者、行政事務担当者」（旧政令25号）とそれ以上で給料表を異なる扱いとすることに、合理的な理由が存在しないことなどから導かれたものであると考えられ、現業職が行政職よりも低位の水準に置くことを当然視したものではない。

〈地公企法38条に対する組合の考え方〉

- ◆ 法で求められる「考慮すべき」との趣旨は、非現業職員との交渉権の相違（協約締結権の存在）に対する配慮に過ぎないものと解するべきである。つまり地公法24条3項の均衡の原則が適用される非現業職員に対して、協約締結権を有する公営企業・現業職員についての「考慮」は非現業職員より緩やかな指標にとどまるものであり、交渉等の結果として「国又は地方公共団体の行政事務に従事する職員の給与と同一の給与を定める」ことになっても何ら法38条3項の趣旨に反するものではないと考えるが、組合としては「見直しに対してやぶさかではない」とする考え方を取っている。
- ◆ 協約締結権を有しない地公法適用職員の「職務給の原則」は給料表における級の区分（＝職制の序列）による実現という程度にとどまっており、官職間の職務の内容と責任の度合い等は考慮されていない。一方、企業・現業職員に地公法24条を適用しないことは、当該職員が協約締結権を有することによるためであり、「行政職と現業職で法律上、比較することになっていない」という問題ではないと考える。つまり、交渉の結果として「行政事務に従事する職員の給与と同様の原則・水準」としても、問題視されることはないとする。例えば、非現業職員と企業職員との間の移動等円滑に行うための措置として現在移動が行われていることから想定される。
- ◆ 地公法適用職員については、均衡原則のうち国公準拠を採用することにより、結果として他の均衡要素をも満たすものと解釈されてきている。一方、現業職員については国家公務員の類似の職種は国家公務員の非現業職員と同様に協約締結権を有せず、給与勧告制度による給与決定システムのもとに置かれており、地方公務員の現業職員とは異なる労働関係にあります。このような制度的相違を無視して、現在の給与水準を「法の趣旨を逸脱している」などと問題視することは、失当であるとする。
- ◆ 他県の状況を法の考慮外と否定することは、単に水準を引き下げたための詭弁に他ならないとする。どのような水準を設定するかはあくまで労使交渉によるものであるとする。（地公労法7条）