

地方公務員の労働基本権の在り方に係る基本的意見

2011年5月10日

全労連公務員制度改革闘争本部
日本自治体労働組合総連合（自治労連）
全日本教職員組合（全教）
消防職員ネットワーク

4月5日に、国家公務員制度改革推進本部で決定された「全体像」では、地方公務員の制度について、「地方公務員制度としての特性等を踏まえた上で、関係者の意見も聴取しつつ、国家公務員の労使関係制度に係る措置との整合性をもって、速やかに検討を進める」とされています。さらに、同日の推進本部会議では「総務省ならびに総務大臣が中心となって検討を進める」ことが確認されています。地方公務員の労働基本権のあり方に関する検討にあたっては、公務・公共の役割を拡充させ、住民の福祉の増進と子どもたちの学ぶ権利を保障する観点から、地方公務員と教職員の特性を踏まえた検討を行うことが重要であり、以下の基本的な考え方と論点を意見として表明します。

なお、今後の検討にあたっては、早急に交渉を開始していただき、合意に至る交渉・協議が誠実に進められることを要望するものです。

1 基本となる考え方

○憲法原則に立つ基本的人権としての労働基本権の全面的な回復を行うこと。その際、ILO条約や「教員の地位に関する勧告」などの国際基準に則った検討を行うことが必要であること。

○地方公務員の労働基本権回復についての制度検討にあたっては、従来からの地方での労使関係の実態と教職員に係る特性を踏まえ、憲法28条を基本に労働組合法や地方公営企業法、地方公営企業の労働関係に関する法律などを出発点に検討を行うべきであること。

○消防職員の団結権は、協約締結権とともに回復すべきであること。

○争議権について検討すべきであること。

2 個別の論点

(1) 協約締結権を保障する職員の範囲について

① 非現業一般職員（非常勤職員をふくむ）は「労働組合」を結成できるものとする。地方の場合、非常勤職員の任用形態として、3条3項、17条、22条に細分化されている。

とりわけ3条3項の任用が置き去りになるもとの、「任期の定めのない短時間一般職員」制度への一元化も検討すべきである。

② 警察職員・消防職員にも団結権・団体交渉権及び協約締結権を認める。

(2) 労働組合結成の要件

- ① 労働組合の結成の手続きなどは、労働組合法と同様とする。
- ② 憲法・労組法・地公労法が保障する現在の地方公務員の制度を踏まえつつ、「結社の自由」の考え方から、「全体像」に示された「構成員の過半数」など事前認証の要件は設けない。

(3) 団体交渉の対象事項

- ① 「管理運営事項」を理由にしたものであっても、それが労働条件に関連するかぎり、団体交渉の対象事項とすることを法定化する。

(4) 団体交渉の当事者

- ① 労働組合の中央組織との中央交渉・協議のあり方を制度化すべきである。
- ② 国家公務員と制度の異なる地方公務員・教職員の特性を踏まえて検討すること。

(5) 勤務条件の決定原則にかかわって

- ① 基本的には、労働協約締結権と議会権限を調整することは、公務員の地位の特殊性からやむを得ないが、その場合でも労働協約締結権は憲法28条に根拠を置くものであり、議会による一方的な労働条件決定や勤務条件詳細法定主義を排除すべきである。
- ② 交渉・協約できる事項は可能な限り広範囲に定め、首長や任命権者ごとに権限を明確にすること。
- ③ 平等取り扱いの原則など、現行の公務員制度で規定されている諸原則にかかわって、均衡の原則について地公法24条に示される5つの要素は考慮すべきだが、自律的労使関係を確立するうえで、労働条件決定基準として、法令上明記する必要はないと考える。その場合、生計費や賃金の全国的水準などを考慮すべきかどうかは労使交渉にゆだねたうえ、民間給与、および、国や他の地方自治体での状況にもとづいて、労使の交渉によって決定すべきであるとする。地公法58条についても同様の考え方とする。
- ④ 特に、学校教育法に規定する教職員について、給与に関する特例法や教育公務員特例法などの特別法の存在とともに、給与の国庫負担が法定されていることなど、その特性をふまえた検討が行われるべきである。

(6) 団体協約の効力

- ① 勤務条件法定主義（憲法27条）との関係での財政の民主的コントロールの観点から、地公労法第10条の規定をふまえて検討することが適当と考える。
- ② 行政サービスの受益者たる住民および議会と協約締結権との関係では、財政の民主的コントロール以外に、地公労法第8条の規定をふまえて検討することが適当と考える。
- ③ 地公法24条6項の勤務条件条例主義は、人事委員会勧告制度を廃止し、労使交渉によって労働条件を決定するシステムへの変更をふまえて、地公企法38条「職員の給与の種類及び基準は条例で定める」とすることが適当と考える。

(7) 第三者機関について

1) 人事委員会の役割について

- ① 人事院の廃止にともなって、地方人事委員会の廃止も検討対象となる。

その際、公務員の公平・中立性の確保や民主的な公務員制度運営のため、使用者から独立した人事行政に関わる第三者機関、三権の保障されていない職員に勧告などをおこなう第三者機関が必要である。

- ② 市町村の公平委員会については、単独または連合での第三者機関の設置、都道府県の第三者機関への権限委任など検討すべきと考える。
- ③ 協約締結権を制約する職員の代償措置について、「全体像」を踏まえて検討をすすめる必要がある。

2) あっせん・調停・仲裁の調整機関

- ① 不当労働行為の救済措置、交渉不調の場合の調整機関のあり方や機能の検討にあたっては、どこが担うのかを含めて検討すべきである。
- ② 複数の労働組合が並存する場合には、それぞれの組合に団体交渉権・協約締結権を保障し、団体交渉不調の場合には、それぞれの組合に調整手続きの申し立てを認めることを前提にした制度設計を検討すべきである。

(8) 消防職員の団結権、協約締結権に関わって

- ① 団結権回復はもちろん、協約締結権など当面一般職地方公務員並みの権利を回復すべきである。

(9) 団体交渉の手続きに関わって

- ① 「職務専念義務」を削除するとともに、時間内労働組合活動については労使協定で決定すべきである。
- ② 在職専従制度について、上限廃止とともに、団結権保障の観点から上部団体役員も含むものとすべきである。