

地方公務員の労働基本権

地方公務員の労働基本権

1 労働基本権（労働三権）について

- ・ 憲法28条で労働者の基本的権利を規定。
- ・ 労働基本権は、団結権、団体交渉権、争議権の3つの権利から構成。
 - ①団結権 勤労者がその労働条件を維持・改善するために組合を組織する権利
 - ②団体交渉権 労働組合が使用者と労働条件について交渉する権利
 - ③争議権 団体交渉の裏づけとして、ストライキなどを行う権利

※ 憲法第28条

勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

2 地方公務員の労働基本権の現状

区 分		団 結 権	団 体 交 渉 権		争 議 権
				協約締結権	
地 方 公 務 員	非現業職員	○	△※注1	×※注2	×
	うち警察職員 及び消防職員	×	×	×	×
	企業職員等	○	○	○	×
(参考)民間		○	○	○	○

※注1 非現業職員は、交渉を行うことができるが、団体協約は締結できない。

※注2 非現業職員は、交渉を行い、その結果として書面による協定を結ぶことができるが、この協定は団体協約ではなく、法的拘束力はない。ただし、この協定は、地方公共団体の当局及び職員団体の双方において、誠意と責任をもって履行しなければならない。

地方の行政組織等の職員数と労働基本権

(単位 万人)		地方公務員 278.9										(非)公務員						
警察	28.2	消防	15.8	一般行政 (福祉関係を除く)							教育	105.5	(公営企業等会計 ・水道等)	36.7	地方独立行政法人	4.2	地方三公社	2.1
				議会 1.0	総務・企 面	21.1	6.9	8.5	14.2	0.7								
44.0		185.7		12.0		19.2		17.4		0.5		5.9						
団結権 団体協約締結権 争議権		○ × ×		○ × ×		○ × ×		○ × ×		○ × ×		○ × ×		○ × ×				

うち、特定地方
独法職員

○ 団結権
○ 団体協約
○ 争議権

○ 団結権
○ 団体協約
○ 争議権

- (注1) 地方公務員数については、「地方公共団体定員管理調査」による(調査時点は平成23年4月1日)。
- (注2) 地方独立行政法人及び地方三公社については、「第三セクター等の状況に関する調査結果(総務省)」による(調査時点は平成23年3月31日)。
- (注3) 「一般行政」「福祉関係」「教育」のうち一部(単純労務職員)には団体協約締結権が認められておらず、「公営企業等会計」のうち一部(地方公営企業法の適用・準用を受けない職員)には団体協約締結権が認められていない。
また、「地方独立行政法人」のうち一部(特定地方独立行政法人の職員)には、争議権が認められていない。
なお、付与されている労働基本権で分類した職員数は、「地方公務員給与実態調査(調査時点は平成23年4月1日)」による推計である。

職員団体制度

1 職員団体の意義

職員団体とは、職員がその勤務条件の維持改善を図ることを目的として組織する団体又はその連合体。

- ・ 重要な行政上の決定を行う職員、管理的又は監督的地位にある職員等とそれ以外の職員とは、同一の職員団体を組織することができない。
- ・ 警察職員及び消防職員は、職員団体を結成したり、これに加入することができない。

2 登録職員団体

登録職員団体制度は、職員団体が自主的かつ民主的に組織されていることを公証する制度であり、人事委員会又は公平委員会が第三者的な中立機関としての立場でこれを行うもの。

【登録の要件】

- ① 職員団体の規約で一定の事項が定められていること。
- ② 職員団体の重要な事項が民主的な手続で決定されていること。
- ③ 職員団体の構成員が同一の地方公共団体の職員（警察職員及び消防職員を除く）のみで組織されていること。

* 例外として、「当該職員団体の役員である者」を構成員としていても登録は可能（地公法第53条第4項但書）。

【登録の効果】

- ① 適法な交渉の申入れに対しては、当局はその申入れに応ずべき地位に立つ。
- ② 在籍専従職員を置くことが認められる。
- ③ 登録機関への申し出により法人格を取得することが可能。

交渉制度

1 交渉の法的性格

○ 地公法上の交渉

職員団体が、その構成員である地方公務員の勤務条件の維持改善を図るため、地方公共団体の当局との間で行うもの

* 法令、条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規程にてい触しない限りにおいて、当該地方公共団体の当局と書面による協定を結ぶことができる（地公法第55条第9項）。

* 書面による協定は、当該地方公共団体の当局及び職員団体の双方において、誠意と責任をもつて履行しなければならない（地公法第55条第10項）。

2 交渉対象事項

職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、及びこれに附帯して、社交的又は厚生的活動を含む適法な活動にかかる事項（地公法第55条第1項）

(1) 勤務条件

職員が地方公共団体に対し勤務を提供するについて存する諸条件で、職員が自己の勤務を提供し又はその提供を継続するかどうかの決心をするにあたり一般的に当然考慮の対象となるべき利害関係事項

(2) 管理運営事項の除外（地公法第55条第3項）

行政の企画、立案、予算の編成等、地方公共団体の事務の管理及び運営に関する事項（管理運営事項）は、交渉の対象外。

* ただし、管理運営事項の処理によって影響を受ける勤務条件は、交渉の対象となる。

3 交渉当事者

(1) 当局

交渉事項について適法に管理し、又は決定することのできる地方公共団体の当局（地公法第55条第4項）

(2) 職員団体

勤務条件について当局と交渉するという行為能力については職員のいかなる労働団体も同じ能力を有するものであり、登録を受けた職員団体（地公法第55条第1項）と登録を受けない職員団体との間に、交渉能力に関する実質的な差異は生じるものではない。

4 交渉の手続

交渉に当たっては、予備交渉を行うものとし、地方公共団体の当局と職員団体との間においてあらかじめ、交渉に当たる者の員数、議題、時間、場所、その他必要な事項を取り決めなければならない（地公法第55条第5項後段）。

勤務条件

1 勤務条件の意義

職員が地方公共団体に対し勤務を提供するについて存する諸条件で、職員が自己の勤務を提供し、又はその提供を継続するかどうかの決心をするにあたり一般的に当然考慮の対象となるべき利害関係事項。（法制意見[昭和33年法制局一発第19号内閣法制局長官]）

地公法においては、給与及び勤務時間を勤務条件の代表例として明記している。

※ 勤務条件については、登録された職員団体から適法な交渉の申入れがあった場合には、当局は交渉に応ずる義務があるが、地方公共団体の事務の管理及び運営に関する事項は、交渉の対象とすることができない。
（地公法第55条）

※ 管理運営事項の意義

地方公共団体の当局が自らの責任と権限によって執行すべき行政上の管理および運営に関する事項。具体的には、地方公共団体の組織に関する事項、行政の企画、立案および執行に関する事項、職員定数およびその配置に関する事項、任命権の行使に関する事項等と解釈されている。

2 勤務条件条例主義

地方公務員の勤務条件は、住民代表たる地方議会が決定するという原則。

- ①給与 「職員の給与に関する条例」
- ②勤務時間、休暇等 「職員の勤務時間、休暇等に関する条例」

3 情勢適応の原則

地方公共団体は、勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならない。

（地公法第14条第1項）

人事委員会は、随時、地方公共団体が構すべき措置について地方公共団体の議会及び長に勧告することができる。

（地公法第14条第2項）

給与制度

I 給与制度の基本

- 地方公務員の給与制度については、次のような保障のための規定が置かれている。
 - ・ 情勢適応の原則：地方公共団体は、給与等の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならない（地公法第14条第1項）。
 - ・ 均衡の原則：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従業者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない（地公法第24条第3項）。
 - ・ 給与条例主義：給与等の勤務条件は、住民の代表で構成される議会において、条例で定めることとされている（地公法第24条第6項）。
- また、人事委員会は、給与について、地方公共団体の議会及び長に勧告（地公法第14条第2項及び第26条）。

- 職務給の原則：地方公務員の給与は、その職務と責任に応じて定められる（地公法第24条第1項）。

地方公務員法（抄）

（情勢適応の原則）

第十四条 地方公共団体は、この法律に基いて定められた給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならない。

2 人事委員会は、随時、前項の規定により講ずべき措置について地方公共団体の議会及び長に勧告することができる。

（給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準）

第二十四条 職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。

2 （略）

3 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られなければならない。

4・5 （略）

6 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。

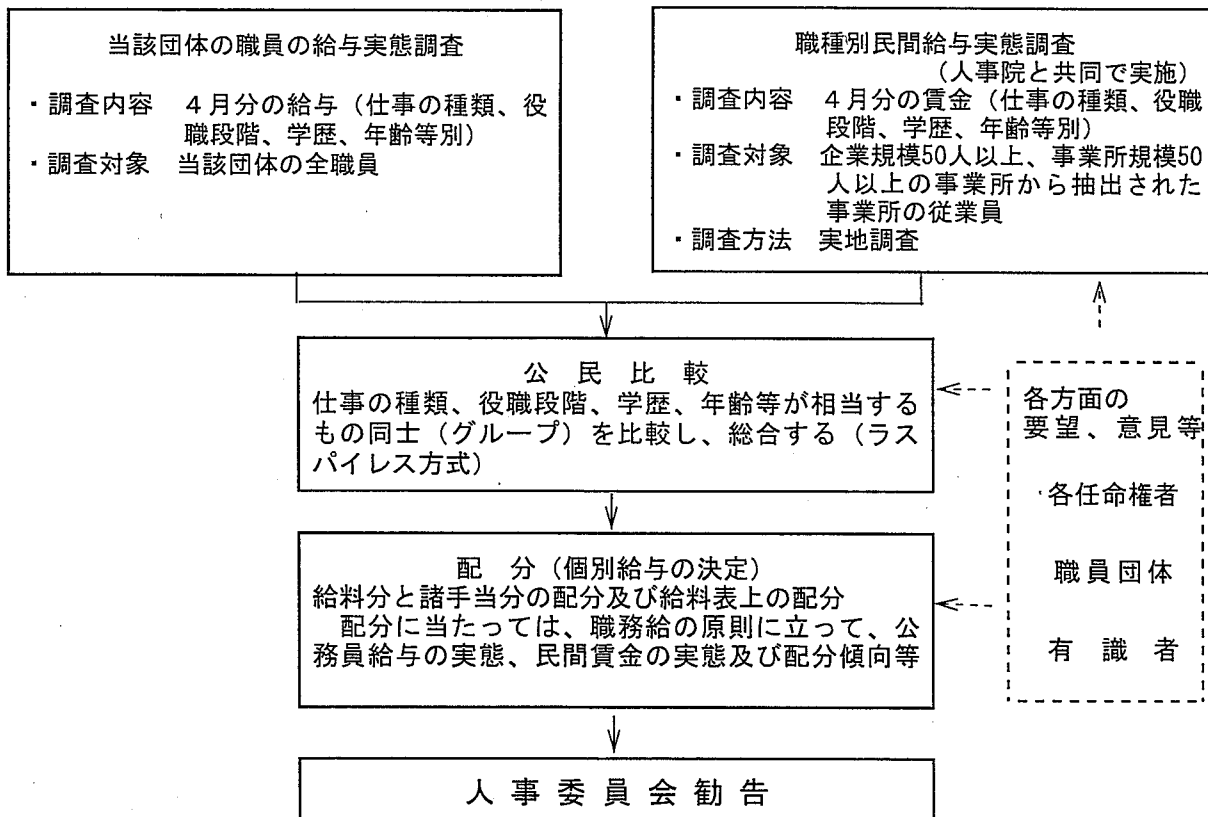
手当の種類（地方自治法第204条第2項）

・扶養手当	・地域手当	・住居手当
・初任給調整手当	・通勤手当	・単身赴任手当
・特殊勤務手当	・特地勤務手当	・へき地手当
・時間外勤務手当	・宿日直手当	・管理職員特別勤務手当
・夜間勤務手当	・休日勤務手当	・管理職手当
・期末手当	・勤勉手当	・寒冷地手当
・特定任期付職員業績手当	・任期付研究員業績手当	・義務教育等教員特別手当
・定時制通信教育手当	・産業教育手当	・農林漁業普及指導手当
・災害派遣手当	・退職手当	

（注）平成21年9月1日現在。

Ⅱ 人事委員会勧告の手順

人事委員会が置かれている地方公共団体（都道府県、政令市及び特別区等）において、人事委員会は、当該地方公共団体の職員の給与について、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従業者の給与その他の事情を考慮し（均衡の原則）、同じ条件（仕事の種類、役職段階、学歴、年齢等）にある者同士の公民の給与を比較した上で、所要の勧告を行う。



（注）平成20年の例。

Ⅲ 給与改定の手順

- 人事委員会が置かれている団体（都道府県、指定都市及び特別区等）においては、人事委員会の勧告（地公法第26条）等を受けて、具体的な給与改定方針が決定される。
- 人事委員会が置かれていない団体（一般市町村）においては、国の取扱いや都道府県の勧告等を受けて、具体的な給与改定方針が決定される。
- いずれの場合においても、住民の代表で構成される議会の議決により、給与条例を改正することとなる（地公法第24条第6項）。

