

2008 年 10 月 13 日

ILO事務局

事務局長 ファン・ソマビア 様

日本自治体労働組合総連合
中央執行委員長 大黒作治

消防職員ネットワーク
会長 菅沼宏之

消防職員委員会制度の実情

日本政府は、1995 年 10 月に消防職員の勤務条件などを審議するとして「消防職員委員会制度」を日本の消防職場に導入しました。この制度導入で「団結権問題は解決した」と内外に宣伝しました。しかし、「消防職員の団結権を禁止している地方公務員法の改正をしない」という政労合意によって設置された「消防職員委員会制度」が団結権の代わりになるはずがありません。2005 年に「意見取りまとめ者」制度導入をはじめする消防職員委員会制度の一部が改定されましたが、消防職員委員会制度は運営の限界を示しています。賃金や労働時間などの問題が消防職員委員会では改善されないからです。

消防組織法第 17 条には、消防職員委員会において消防職員が提出した意見を 3 つに区分して審議されることが明記されています。

1. 消防職員の給与、勤務時間その他の勤務条件及び厚生福利に関すること。
2. 消防職員の職務遂行上必要な被服及び装備品に関すること。
3. 消防の用に供する設備、機械器具その他の施設に関すること。

日本政府は、2007 年の ILO 定期報告で改善例として実現した主な意見を列記しています。しかしながら、「消防職員の給与、勤務時間」については触れていません。賃金や勤務時間の事項が改善されていないからです。また、「意見取りまとめ者」制度では、意見取りまとめ者が消防職員委員会に出席して発言することはできません。意見を受理するだけで、特段の役割があるわけではありません。

今回のレポートにある、東備消防組合消防本部と稲沢市消防本部での訴訟は、消防職員に団結権が保障されていれば、労使双方が話し合うことで訴訟は回避できる内容です。

消防は、公務職場の中で、もっとも労働災害の多い職種です。消火活動中に殉職する事例が相次ぎました。2002 年に東京都大田区で 1 人、大分県別府市で 1 人、2003 年に兵庫県神戸市で 4 人、三重県桑名郡多度町で 2 人、2006 年に愛知県名古屋市中区で 1 人、2007 年北海道美幌市で 2 人、2008 年に新潟市で 1 人が殉職しました。全国の消防職場には、労働安全衛生委員会、安全委員会、衛生委員会などが設置されています。しかし、これらの委員会が事故防止に直結するように機能していません。労働安全衛生法では、労働安全衛生委員会の委員を選ぶ際、労働組合の関与を前提にしています。しかしながら、消防職場では職員団体の結成が認められていないため、管理職と一般職員で委員会を構成しても、双方が対等の関係になりません。階級制度という上意下

達の特種な消防職場ではなかなか下級職員の意見が反映されません。

2007年5月に滋賀県内の消防職員を対象に、滋賀自治労連と消防職員ネットワークが実施したアンケート調査結果で消防職場に不安を訴える回答が多くありました。国基準（消防力の整備指針）では消防ポンプ「自動車1台に5人搭乗」であるのに「2、3人程度の出動にとどまっている」という実態を訴える声が多数ありました。人員増を消防職員委員会に意見提出しても、委員会事務局の判断で審議事項外扱いにされます。

政府が団結権禁止の法改正もせずに、勤務条件などを審議するとして設置した「消防職員委員会」の実態は、12年の経過のなかで消防職員の賃金労働条件改善の機関としての機能を全く果たしていません。

いみじくも、第97回ILO総会基準適用委員会は、日本案件（87号条約）で、「適切な協議および交渉に参加するために消防職員組合の事実上の認定に進むように促す。」と日本政府に強く迫りました。地方公務員法第52条を改正して、消防職員に団結権を保障することは、日本の消防職員の切実な願いです。

消防職員ネットワークの仲間の各地の実態レポートをご覧ください、日本政府がILO87号条約の批准国として、ILO・結社の自由委員会「勧告」に沿った是正措置を取るよう強く働きかけていただくよう要請いたします。

2008/10/13 ILO要請資料／消防職員ネットワーク調べ

□消防職員委員会各地の実施状況調査報告

意見を提出すれば、職場で孤立させるなど不当に干渉－豊橋市消防職員連絡会

人員不足を解消するために、出動車両の完全兼務態勢を2009年4月から実施する予定です。消防広域化を見すえた職員数の減員計画も作成されて、消防職員の定数を減らす考えが水面下で進んでいます。

また、消防職員委員会制度で取り上げるべき賃金労働条件の3点を消防当局が実施しないので、勤務体制の現状の維持も難しくなっています。最近では、意見を出せば遠隔地への勤務になってしまうと職員の間で話されています。近隣の市町村では、意見を提出すれば、職場で孤立させ精神的な病気を発病させたり、退職に追い込んだりして、職員が上司のいいなりになる職場を平然と作りあげています。

勤務条件の改善を話し合う場にならない－京都市消防職員ネットワークの会

新聞、テレビで、京都市役所職員の服喪休暇の不正取得、無断で職場離脱、公金の横領など不祥事の数々を報道しました。京都市当局は、不祥事に関わった多くの職員を懲戒処分にするなど厳しい処分を行いました。京都市消防局においては、職務に誠実に励んでいる職員がほとんどなのに、京都市にならって服務の一方的な厳粛化を職員に押しつけています。住民の暮らしの安全・安心を守り誠実に職務に専心するのは、公務の労働者として当然のことです。しかしながら、職場を働きやすくするためには労使が職場改善についてよく話し合い、そのための条件整備が不

可欠です。当局が職員との合意なく一方的に強要する背景に、階級制度と職員の団結権が禁止されて職員団体が認められていないからだといえます。納得できるように話しあおうと複数の職員が消防職員委員会意見に提出しました。当局は、この問題の意見提出者を呼び出し、意見を取り下げるように説得しました。何のための意見提出制度なのでしょう。消防職員委員会は勤務条件改善の機関の役割を果たしていません。

改善できず訴訟に発展－岡山県・東備消防職員協議会

2001 年以前に消防職員委員会が開催されませんでした。意見が提出されても、当局が破棄しました。このため 2001 年 10 月 12 日に、有志が東備消防職員協議会という自主組織を結成。消防職員委員会に意見を提出しましたが、無視されたため、協議会のメンバーが岡山県人事委員会に勤務条件に関する措置請求を提出しました。

消防当局はこの人事委員会に対して虚偽の報告を繰り返しました。そして現在の訴訟に至っています。消防当局は、過去にも、議会に対して同様の虚偽報告を続け、職場内部の問題を外部に訴える職員には、昇給停止や昇任を見送りました。

現在では、消防職員委員会は開催されますが、意見提出の職員に経緯の説明がありません。意見取りまとめ者は、職員から提出された意見を廃棄します。意見取りまとめ者が責務を果たしていません。2007 年度は年度前半に消防職員委員会を開催予定でしたが、当局は意図的に 11 月に消防職員委員会を延期しました。委員長が委員に対し事前に、年度予算が限られているので、予算関連の意見は実現が難しいと伝えました。

また、消防長の処置結果の通知が 3 月付けで、職員には 4 月 15 日に回覧されました。今年度の職員委員会に提出した「職員委員会の回答の疑義事項」に関する 3 つの意見を提出しましたが、すべてが審議事項対象外扱いになりました。現在係争中の問題に関しても、当局側からの陳述はすべて否認となっています。今後は録音テープなどの証拠品とともに裁判所に証拠一式を提出予定です。

人員不足で年次有給休暇を取得できない－愛知県・明日の稲沢を考える会

稲沢市消防の職員 2 人がストレスによるうつ病で勤務できません。交替制勤務職場は、人員不足で勤務員の確保に四苦八苦しています。人員不足は病気休暇以外に救急救命士の研修にも原因があります。人事担当の総務課が、救急救命士が 3 人配置された救急隊から 2 人の救急救命士を同時に研修させるという計画を実施しています。そのため、勤務員を適性に確保できません。また、年次有給休暇を取ることができません。消防職員委員会は、形式的に実施されるだけで、勤務条件の改善に役立っていません。

消防職員が勤務条件の改善求め市議会に請願書を提出－千葉県・習志野市消防職員の会

2001 年 6 月に習志野市消防の 43 人の職員が市議会に人事や施設改善を求める請願書を提出しました。2001 年 7 月に請願した職員を中心して、「習志野市消防職員の会」という自主的組織を結成しました。消防当局は、請願書に署名した職員に圧力をかけて取り下げるようにせまりまし

た。また、だれが署名したかを調査するアンケートを実施しました。

自主組織を結成してから、消防当局は会員に圧力をかけるようになりました。会から脱会することを条件に、昇任昇格させました。つまり、階級をあげることで職員を釣ったのです。消防職場では、階級制度があるために職員が自由に意見を言えません。階級をあげてから意見を言えという職場です。昇任、昇格が一部の幹部や外部の人（消防関係者）の思いのままです。

しかし、消防職員委員会へ人事に関する意見を提出しても受けつけられません。消防職員委員会の審議結果は最終的に消防長の判断にまかせられています。

下記のような実態を私たち「習志野市消防職員の会」が指摘し意見を上げても取り上げられません。

①習志野消防職員数は199人で、その内の49名が司令以上の階級の職員です。管理職職員の比率が高いのです。

②隔日勤務にもかかわらず勤務時間が24時間10分です。この問題を消防職員委員会に提出しても改善されません。委員会に意見提出しても、委員が自己保身に走るため、「実施することが適当である」という審議結果になりません。消防長の処置結果も現状のままでよしです。委員の決め方も所属長にまかせられています。

③習志野市消防本部は、条例の解釈を間違えて支給された年末年始の休日勤務手当を過去5年間に遡って返還するよう、職員の都合も聞かずに一方的に求めました。

④年次有給休暇を管理職が強制的に割り振ってます。

⑤当直勤務手当（拘束勤務手当）が他市では支給されているのに習志野市では支給されていません。

財政難のため消防音楽隊と当直勤務手当を廃止予定でしたが、消防音楽隊の手当は継続し、当直勤務手当だけが廃止になりました。

⑥交替制勤務者の食材の買出しについて「勤務中に食材を買い出しに行った場合は職務専念義務違反だ」と所属長が言いました。そういうなら当局は、食事が取れるように保障すべきです。

⑦同期同学歴者の賃金格差が発生しています。原因や是正について当局が取り上げず話し合いができません。

勤務条件の改善につながらないー滋賀県消防職員連絡会

滋賀県湖南広域行政組合では、昨年まで、高年齢や勤続年数の永い職員を対象に勧奨退職の希望調査が実施されました。退職を希望しない理由を上司が認めなければ、何度も書き直しを命じられた。高齢職員にとっては精神的負担になり特定の職員を退職に追い込む制度のようでした。

また、勤務時間外での研修や式典などに従事しても時間外勤務手当が支払われなかった。「手当が支給されなくても、従事することが仕事に対する意欲である」と公言してはばからない幹部がいました。しかし、2006年から消防職員ネットワークと自治労連がこの問題を取り上げたため、今年から勧奨退職の辞めない理由の記入は廃止になり、また勤務時間外の研修等も超過勤務手当が支払われる方向に改善しつつあります。

消防職員委員会への意見提出数は少なく、出されている意見も、日常業務の改善が大半で、職員の生活保障につながる賃金や休暇等に関する意見はほとんど出されていない。

今年度の提出意見は次の3件である。①消防車両の運転に必要な自動車大型免許の取得費を公

費負担とすること。②消防長の公用車を低公害車に変更すること。③作業服の腕章をワッペン方式に変更すること。委員会の審議結果は3件とも「実施することが適当である」になったが、現時点で実現の見通しは立っていない。消防職員委員会制度に対する期待はきわめて低く、意見提出率も職員数約300人の職場で提出意見は3件で、提出率は1パーセントである。

マンネリ化―福岡県・北九州市消防職員協議会

委員会の審議で「実施することが適当である」となった意見も消防長措置で現行どおりのままになっています。給与や特殊勤務手当等の意見が毎年提出されていますが、意見の内容によっては関係部局との調整もあるが、いつ、どこで、誰と話しをしたかが、いまだかつて不透明です。この件については、職員に周知されていません。情報を開示すべきです。

自主組織活動の障害になる消防職員委員会制度―埼玉県・川口市消防職員協議会

1993年に自主組織である川口市消防職員協議会が結成されました。行政職と消防職との給与格差是正と休日勤務手当の未払い分の支給をもとめることが結成の動機です。川口市消防職員協議会は、①消防長との話し合い、②勤務条件に関する措置要求を公平委員会に提出、③消防職員委員会に意見提出するなど勤務条件の改善をはかってきました。

1996年に消防職員委員会制度が導入されると、消防当局は川口市消防職員協議会と話し合いに応じなくなりました。「意見があれば、消防職員委員会に提出せよ」と言ってきたのです。消防職員委員会では、①職員を増やすこと、②救急隊を増隊すること、③給与・手当等の賃金問題などが取り上げられません。審議事項外扱いにされます。

消防組織法第17条第1項は「消防職員の給与、勤務時間その他の勤務条件及び厚生福利に關すること。」と規定しています。消防当局は管理運営事項に関する意見は審議対象から除外するという判断をしめています。また、平成19年度に「実施することが適当である。」になった意見が実現されないの、平成20年度に再度同じ意見を提出したところ、「諸課題を検討する必要がある。」になってしまいました。職員全員の意見を反映した消防職員委員会になっていません。職員全員の意見を真に反映させるには、消防職員委員会でなく、アンケート調査を実施したほうがより民主的な職場改善になります。

川口市消防では、毎年度、消防職員委員会の委員を経験している職員をなるべく選出しないようにという通知を出しています。勤務条件の改善に関心のある職員が委員になるべきなのに、そのような体制になっていません。全職員の輪番制のような進め方です。

消防当局は新規採用職員に対して消防職員委員会制度の概要を伝えていません。消防職員の団結権保障を実現せずに、その代替え措置して消防職員委員会があることを消防当局は若い世代の職員に伝えるべきです。総務省消防庁が作成した消防職員委員会のパンフレットを配布するだけなので、消防職員委員会制度の趣旨が職員に伝わりません。

職場問題と消防職員委員会―高知県・南国市消防有志の会

職場では、火災出動の際に消防ポンプ自動車に分隊長なしの消防士のみで出動したり、日勤者を人員確保のために当直させているのに祝祭日は超過勤務手当を払わず休暇処理にしています。

また、日勤者が昼休みに昼食をとりに職場を離れ外出するなどの事態があります。本来、休日の賃金支払や人員要求は労使で協議して解決を図るべき課題です。

消防職員委員会は、提出された意見を委員会で審議し「実施することが適当」になった意見でも実現されることがほとんどありません。職員間では消防職員委員会への関心が希薄です。

2008/10/13 ILO要請資料

東備消防と稲沢消防の裁判に関する報告

改善できず訴訟に発展－岡山県・東備消防職員協議会

【東備消防の裁判についての報告】

①裁判の争点になっていること（原告の主張）

・個人提訴

年次有給休暇の取得妨害という労基法違反は事情にとどめるが、当局が個人の会員に対し基本的人権の侵害行為を繰り返し、精神的苦痛を与えた。

・団体提訴

岡山県人事委員会の勧告に従わず、民訴法で保障される団体の発展と、自由な活動に対し妨害を行ったもの。

両訴訟ともに、憲法で保障された結社の自由の侵害行為。団体や構成員に対する威圧的行動や議会、住民に対し不当に誹謗中傷し職務上の地位や権限を利用し個人または団体に直接的な被害を与えた。当局が真実ではない噂を職場で広めた事実から、会員個人や自由な活動が保証されている団体に対して精神的苦痛を与えた。

地方公務員法に消防職員の団結権禁止の制約があるが、結社の自由を侵害する行為は許されていない。

②消防職員委員会への意見提出と人事委員会へ措置要求を提出

基本的には全ての内容を消防職員委員会に提出しているが、審議対象外として審議されていないか、委員長と書記の威圧的発言で、適法な審議をせず現状でよいと結論している。

・労基法などに違反する事項

①時間外勤務手当の未払い、②年次有給休暇取得の抑制、③休憩時間の不足、④病気休暇制度の未整備

・刑訴法などに違反する、

①贈収賄、②不公平人事

協議会の会員が連名でこの問題を岡山県人事委員会に申し立てした。当局は同人事委員会から改善するように勧告を受けた。しかし勧告後に、当局がこの内容に従わなかったため、同内容で岡山地方裁判所民事部に訴訟提起した。

③提訴から本日までの経過

平成 17 年 9 月 5 日 個人訴訟提訴(岡民裁第 770 号事件)

平成 17 年 11 月 15 日 第 1 回公判

書類審査

平成 19 年 12 月 5 日 団体提訴(全国初)
平成 20 年 1 月 ?? 日 岡山地裁が東備消防職員協議会を原告の団体として認める。
平成 20 年 2 月 27 日 日弁連が東備消防問題を検証する。
(ILO 条約と国内法の矛盾点)
平成 20 年 4 月 24 日 裁判長交代による更新弁論
平成 20 年 9 月 25 日 第 1 回口頭弁論(予定)
平成 20 年 10 月 23 日 証人喚問(予定)

人員不足で年次有給休暇を取得できないー愛知県・明日の稲沢を考える会

【稲沢消防の裁判についての報告】

1 消防職員委員会に意見提出 (2003 年と 2004 年)

●2003 年夏の消防職員委員会に提出した意見

①夜間勤務手当を管理職以外の職員に支給するように意見提出する。

・夜間勤務手当(一夜につき 500 円)が管理職員には支給され、管理職員以外の職員には支給されていなかった。

・消防職員委員会の審議結果は、「現行どおりでよい」。

・2004 年 4 月に夜間手当支給に関する規程を「管理職員以外は除く」と改正する。

●2004 年夏の消防職員委員会に提出した意見

①土曜日の週休日が休日と重なった場合に、休日勤務手当を支給すること。

・消防職員委員会の審議結果は、「諸課題を検討する必要がある」。

・消防長の処置とし、「週休日数に若干の疑義があるので、検討するよう総務課に指示します。」

②管理職員に対し、深夜割増賃金を支給すること。

・消防職員委員会の審議結果は、「現行どおりでよい」。

2 控訴にとりくむ職員が上記の内容を職員に説明し、改善策を検討しました。(2004 年)

① 裁判所に調停を申し込むため職員に自主組織の「明日の稲沢を考える会」が参加を募り、約 60 人が署名捺印しました。

弁護士に相談したところ、公務員には調停は向かないと言われました。

② 稲沢市消防は組合消防でしたので、公平委員会を愛知県に業務委託していました。

平成 16 年 12 月に愛知県人事委員会に措置要求の方法を相談に行きました。

措置要求の提出は、2004 年度の消防職員委員会の審議結果に関する消防長の処置結果を検討してからにしました。

消防長の処置結果は 2005 年 3 月 21 日でした。

2005 年 3 月 26 日に措置要求書を持って愛知県人事委員会に行きました。

ところが、稲沢市は 2005 年 4 月に市町村合併することになっていましたので、愛知県人事委員会事務担当者から市町村合併後の稲沢市へ提出することを勧められました。

③ 合併後、2005 年 4 月 6 日に稲沢市の公平委員会へ措置要求を提出しました。

しかし、合併前の措置要求は受理できないと言われました。

④ 消防職員委員会、公平委員会でも解決できないと判断しました。

⑤ 消防職員委員会について、総務省の消防職員委員会担当者に電話で相談しました。

総務省の消防職員委員会担当者は、稲沢消防の問題は消防職員委員会に提出する以前の問題だと言われました。

解決方法を尋ねると、民事裁判で解決する方法しかないと言われました。

⑥ 愛知県人事委員会事務担当者に解決方法をたずねると、「民事裁判で解決する方法しかない」と言われました。

3 2006年1月26日に裁判所へ提訴

①今までのいきさつを消防本部の総務課や消防長へ話をしました。

総務課は予算がないので支払うことはできないと回答してきました。

消防長は、裁判はしないでほしいと言ってきました。

また、職員へ話をさせてくれと頼まれました。

総務課長が職員に伝達した内容：①裁判はしないでほしい。②原告になった職員には何らかの制裁を与えるかもしれない。

②弁護士へ相談に行ったところ、提訴するには委任状がいると言われました。

③提訴することを決め、職員に委任状を求めたところ 162 人のうち 43 人が署名捺印してくれました。

④原告が 60 人から 43 人に減ったのは、総務課長が職員に「何らかの制裁を加える」と伝えたからです。

4 提訴内容

① 最初は、管理職員以外の職員に対する休日勤務手当（土曜日の週休日が休日と重なった休日勤務手当）、年末年始の時間外勤務手当（年末年始の休日勤務手当を時間外勤務として変更する。）及び特殊勤務手当を提訴しました。

② 途中から管理職員の深夜勤務手当と時間外勤務手当を追加提訴しました。管理職の追加提訴のとき、消防の総務課長に管理職の裁判を追加すると話したら、一つも二つも同じだと言われました。

5 2008年3月21日に判決

① 4の①については、年末年始の時間外勤務手当以外の提訴は勝訴しました。

② 管理職員の場合は名ばかり管理職員として勝訴しましたが、市側が控訴しました。

6 判決後について

勝訴して請求金額を受け取りましたが、原告の職員だけでした。

原告以外の職員にも支給するよう措置要求しましたが、措置要求は却下されました。

労働基準法第3条に労働者への均等待遇の規定がありますが、この規定が適用されませんでした。

労働組合（団結権）がある民間企業では少ない人数の労働者が提訴して勝訴した場合は、全職員に支給されますが、団結権のない消防職員には労働基準法が適用になっていても、民間企業と同じ取扱いにはなっていません。

このことを考えると、消防職員にも団結権が必要になってきます。