

はじめに

公務員の労働協約締結権のあり方を議論してきた政府の労使関係制度検討委員会は、09年12月に「最終報告」を発表しました。政府は、この報告をふまえて、国会に法案提出をめざして検討作業をすすめています（資料①参照）。

検討委員会の報告自体は、幅広い選択肢を持つものとなり、使用者機関や「第三者機関」のあり方をふくめて、具体的な制度設計は今後の政府の検討にゆだねられました。

したがって、労使対等の交渉システムをつくり上げるため、政府との交渉・協議を引き続き強めていく必要があります。同時に、実際に人事院（人事委員会）勧告制度が廃止され、協約締結権が「回復」されたもて、私たちがどのようにたたかいていくのか、どのような労働組合運動をつくっていくのかなどについて、職場での具体的な議論を開始する段階にきています。

こうしたことから、検討委員会の報告も紹介しながら、全労連としての考え方を「Q&A」形式で明らかにしました。今後、職場での活用を呼びかけます。

Point 3

協約締結権は、労働条件の労使対等決定を基本に、公務員の本質(憲法第15条)もふまえる

団体交渉権・協約締結権の保障にあたっては、民間の労働組合と同様に労使対等の労働条件決定システムの構築が求められます。

現在のように、人事院・人事委員会が関与し、賃金や手当、労働条件等が決定されるシステムではなく、使用者と労働組合が直接、賃金改定について合意し、勤務時間では、「36協定」がなければ超過勤務を命じられない制度にさせることをめざします。

ただし、その場合でも、憲法15条に示された「全体の奉仕者」である「公務員の本質」もふまえれば、賃金・労働条件に対して、国民的な合意を形成するための「議会の関与」は残ります。

そのため、法律や条例で決定する労働条件の範囲はできるだけ小さくし、詳細な労働条件を法令などで決めず、労使対等による交渉で決定できる範囲を広くする制度をめざします。

Point 4

国・地方の公務員、教職員のすべてに権利保障が必要

政府の労使関係制度検討委員会では、国家公務員・地方公務員の協約締結権のあり方について議論されてきました。

全労連は、国・地方の公務員、教職員のすべてに対して協約締結権の保障を求めています。その場合公務員制度の共通性は確認しつつも、地方自治の原則や現行の制度の違いをふまえた制度とする必要があります。具体的

には、Q2からQ6でその考え方を示しています。

また、協約締結権回復と同時に人事院勧告制度が廃止されるのは当然ですが、公務員の公正・中立性を保つための第三者的な人事行政機関は必要だと考えます。

「政治主導」による人事管理の一元化がすすむもて、第三者機関によるチェック機能の必要性が高まっています。

Q1 全労連がめざす労働基本権回復の方向はどのようなものでしょうか？

Point 1

公務員の労働基本権は、国民の暮らしといのちを守る権利

憲法は、公務員を「全体の奉仕者」と定めるとともに、公務員をふくめてすべての労働者の労働基本権を保障しています。

基本的人権としての労働基本権は、使用者による一方的な労働条件切り下げを許さず、賃金や労働条件の改善を労働組合の団結の力によって勝ち取るため公務員にも当然保障されるべき権利です。

同時に、「全体の奉仕者」としての公務員の労働基本権は、政府や自治体当局に対して、職場から公務・公共

サービスの拡充を求めていく内部チェックの意義を民間労使関係以上に重視する必要があります。

いま、公務の民営化や公務員の定員削減、「事業仕分け」による公務サービスの廃止・縮小がねらわれるもて、国民の安心・安全、いのちと暮らしを守る公務・公共サービスを拡充する立場にたった、労働組合のたたかいが重要性を増しています。

公務員の労働基本権回復は、国民の暮らしやいのちを守るために欠かせない課題です。

Point 2

憲法とILO勧告など国際基準に沿った権利確立を求める

憲法28条が保障する労働基本権のうち、政府は、団体交渉権（協約締結権）と争議権を公務員から一方的に奪いました。権利剥奪は、憲法にも反するもので、これまで違憲性をめぐって数々の裁判が争われてきました。

1951年に結社の自由委員会を設置して各国の団結権などの保護状況を監視していたILOは、日本の公務員制度を問題視しつづけ、「公務員制度改革」がはじまった2001年以降でも、5度の勧告を出しています（資料②参照）。

ILO勧告は、公務員に協約締結権を保障することを

はじめ、消防職員・刑務職員の団結権保障、「国家の名において職務を行使しない公務員」のストライキ権保障などを繰り返し求めてきました。

国際的に見ても、公務員には争議権をふくめて権利が保障されており、警察官や裁判官がストライキで立ち上がる国さえあります。

全労連は、現在検討されている協約締結権保障にとどまらず、憲法をふまえて少なくともILO勧告＝国際基準に適合する労働基本権の回復を求めています。

資料① 労働基本権の検討の流れ

2006年7月 行政改革推進本部に労働基本権のあり方を検討する専門調査会を設置

2007年10月 専門調査会が「公務員の労働基本権のあり方について」（最終報告）を発表

※「非現業職員に協約締結権を新たに付与するとともに第三者機関の勧告制度を廃止」との方向を打ち出す

2008年6月 公務員制度改革基本法の成立

※（第12条）政府は、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示し、その理解のもとに、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置するものとする。

（附則第2条）政府は、地方公務員の労働基本権の在り方について、第12条に規定する国家公務員の労使関係制度に係る措置に併せ、これと整合性をもって、検討する。

2008年10月 基本法にもとづき労使関係制度検討委員会を設置

2009年12月 労使関係制度検討委員会が「最終報告」を政府に提出

2010年～ 政府において協約締結権保障にむけた具体的な制度検討作業を開始

資料② 5度にわたるILO勧告の要点

（1）日本政府がすべての関係する労働組合と完全かつ率直な協議をおこなうことを期待する。

（2）結社の自由原則の実現へ、特に以下を強調する。

- ① 公務員への労働基本権の付与
- ② 消防職員・監獄職員への団結権の保障
- ③ 国家の運営に関与しない公務員への団体交渉権、協約締結権保障
- ④ 国家の名において職務を行使しない公務員へのストライキ権の保障

（3）労使関係制度検討委員会の公正な構成（全労連の委員選出）を求める。（※検討委員会の労働側の委員3人が連合に独占されていたことに対するILOの指摘）