

Q2

協約締結権が回復される 職員の範囲は？

Point 1 国家の意思決定に直接的に関わる公務員を除き、 すべての公務員に協約締結権を回復すべき

ILOの勧告では、「国家の運営に関与しない公務員への団体交渉権と協約締結権の保障」を求めています。これを現行の国家公務員法108条の規定（資料①参照）にそって検討すれば、「重要な行政上の決定を行う職員」および「重要な行政上の決定に参画する管理的地位にある職員」と等しく、これ以外のすべての公務員に対して、協約締結権を保障すべきと考えます。

09年3月に国会提出され廃案となった「国家公務員法等の一部を改正する法律案」では、「幹部職員」（事務次官、局長、部長の官職又はこれらの官職に準じるもの）と「管理職員」（課長、室長の官職又はこれらの官職に準じるもの）を定義しています。

こうしたことも参考にしながら、可能な限り広く協約締結権を回復する職員の範囲を決定すべきです。

Point 2 「使用者側に立つ職員」などといった抽象的な区分で 権利を保障する職員の範囲を限定しない

検討委員会では、「『使用者側に立つ職員』は、みずからの勤務条件のみずからが決定できるから、協約締結権を付与すべきでない」という議論がありました。

しかし、法律や条例で大綱的とはいえ労働条件が決められる公務員に、「みずからの勤務条件のみずから決定」できる権限を持つ職員は存在しません。「使用者側に立つ職員」というのも抽象的です。

また、現行の国家公務員法は、管理職もふくめて団結

権を保障しています。法律上は、「管理職員等」とそれ以外の職員とは同一の職員団体を組織できないとしているだけで、「管理職員等」だけの職員団体の結成および団体交渉は否定していませんし、実際に「管理職ユニオン」といった組合が活動しています。

現行の職員団体制度（資料②）の廃止を大前提にしながら、団結権や協約締結権は幅広く保障するという考え方が必要です。

Point 3 協約締結権が保障されない職員への 「代償措置」は不可欠

団結権はあるが、協約締結権が回復されない職員、さらにどちらの権利とも回復されない職員を考えた勤務条件の決定システムも検討が必要です。そうした職員に対しては、権利が保障される職員の協約内容をふまえながら、第三者機関の意見を聴取するなどの「代償措置」を検討すべきです。

労働基本権が制約される職員に対しては、その「代償

措置」を整備することはILOも求めるところです。

なお、現在は団結権が認められていない公務員のうち、ILOが権利保障を求めてきた消防職員と監獄職員については、団結権と協約締結権を同時に回復すべきです。そのもとでも、警察官など労働三権が付与されない職員は、第三者機関の勧告を経て、当局が法案等を提出して国会で決定する制度が必要です。

Point 4 特別職国家公務員(裁判所職員など)にも 協約締結を保障する

国家公務員法では、大臣や政務官、国会議員などとともに、裁判所や国会、防衛省の職員などが特別職国家公務員とされ、政府の検討委員会では、これらの職員の協約締結権のあり方についても議論されています。

当然ながら、現在、労働組合（職員団体）が組織され

ている裁判所と国会の職員については、一般職国家公務員に準じて労働協約締結権が保障されるべきです。

また、防衛省の職員については、一般的な行政事務職員等の団結権や団体交渉権を制約すべきではなく、自衛官とは区分して考える必要があります。

検討委員会では…

▶▶ 権利を保障する職員の範囲は 法令で決める

検討委員会では、「現に団結権を付与している職員については、協約締結権を付与することが基本となるべきである」「指定職等を中心に『使用者側に立つ職員』として除外することに反対はしないが、どのような立場の人が該当するのかが極めて抽象的である」「現にそのような人でも団結権は有しているのに、新たに団結権を禁止する措置をとる必要はない」などといった議論がありました。

この際の「使用者側に立つ職員」の範囲については、以下のような意見が出されました。

A案 「使用者側に立つ職員」の具体的な範囲の確定方法については、結社の自由の原則を踏まえれば、組合みずからが決定すべきである。

B案 協約締結権が制約される「使用者側に立つ職員」の具体的な範囲は、協約で定められる性格のものでなく、法令で定めることが不可欠である。

検討の結果、B案が適当であるとし、具体的な範囲についての法令の解釈に疑義が生じた場合には、第三者機関の判断にゆだねられるべきとしています。

▶▶ 「管理職員等」に権利を保障しない という選択肢を残す

検討委員会の報告では、「使用者側に立つ職員」の範囲は、現行の「管理職員等」とするという選択肢も残されました。しかし、これらの職員の全員が「みずからの

勤務条件のみずからが決定」できる立場にあるわけではありません。

また、労働組合法では労働協約で「組合員の範囲」を決定しています。自律的労使関係の観点からは、「使用者側に立つ職員」＝「管理職員等」として組合の範囲をせざることは問題を持っています。

▶▶ 職務の専門性・特殊性で 一般の職員の権利を制約するおそれ

検討委員会は、職務の専門性・特殊性に照らし、協約締結権を保障すべきでない職員がいるかどうかについて検討され、以下のような考え方が示されました。

A案 職務の専門性・特殊性に照らし、協約締結権を付与すべきでないとする職員は特にいない。他に、考慮すべき基準や観点もない。

B案 個別の政策判断として、協約締結権を付与すべきでないものがあり得る。

検討の結果、適正な交渉ルールを定めることにより、業務の停滞を招くような団体交渉を避けられると考えられることから、A案を基本にすることを確認しました。

ただし、業務停滞しないか否かについては個別具体的に見てみないと疑念が残るので、「交渉による業務停滞を回避する」ための制度設計としてB案も選択肢に残しておくことになりました。

このことは、専門的な業務をおこなっているという理由で、一般の職員の権利までが制約されるおそれがあり、問題を残しています。

資料① 「管理職員等」の範囲について

国家公務員法108条の2では、「管理職員等」の範囲を以下のように定めています。

- ① 重要な行政上の決定を行う職員
 - ② 重要な行政上の決定に参画する管理的地位にある職員
 - ③ 職員の任免に関して直接の権限を持つ監督的地位にある職員
 - ④ 職員の任免、分限、懲戒もしくは服務、職員の給与その他の勤務条件又は職員団体との関係についての当局の計画及び方針に関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが職員団体の構成員としての誠意と責任とに直接に抵触すると認められる監督的地位にある職員
 - ⑤ その他職員団体との関係において当局の立場に立って遂行すべき職務を担当する職員
- このように、一般に言う「管理職」にとどまらず、係

長や係員をふくめて幅広い職員が労働組合に加入できないという問題を持っており、結果として団結権の制約につながっています。

資料② 職員団体制度とは

国家公務員法第108条の2で、「職員がその勤務条件の維持改善をはかることを目的として組織する団体またはその連合体」とされ、「管理職員等」とは同一の職員団体を組織できないとされています。地方公務員法52条にも同様の規定があります。

人事院から登録職員団体として証明されることにより、適法な交渉申し入れに対しては当局はその申し入れに応ずる必要があります。

また、在籍専従職員（7年）を置くことができ、短期専従（年間30日）も置くことができます。法人格を取得し、行政措置要求を職員団体としておこなうことも可能となります。