

地方公務員や教職員にはどのような制度が必要でしょうか？

Point 1 地公企法38条に準じて職員の給与の種類および水準は条例で定める

地公法24条では「職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める」となっており、これを捉えて、当局などは、「勤務条件の決定権は国会・議会にある」「交渉の中では勤務条件は決まらない」などと言っています。

しかし、労使の話し合いで決まった内容を「当局責

任」で議会に提出し、説明責任を果たし承認を求めるのが本来の姿です。

労使交渉による労働条件決定システムへの変更にあたっては勤務条件詳細法定主義を排除し、法定すべきは地公企法38条（資料①）に準じて「給与の種類及び基準」ととどめ、詳細は労使交渉に委ねるべきです。

Point 2 非現業一般職員の職員団体制度を廃止する

職員団体制度は、交渉当事者の適格性を登録機関の審査に委ねる「事前審査」であり、その点からすれば、憲法に保障された団結権、団体交渉権を侵害しています。

また、民間委託など公務の民営化が進行しているもとの、多様な労働者が共同して業務遂行にあたる状況が増

えています。公務員の労働条件が直接影響をおよぼす労働者が増加している実態からみても、職員団体制度を廃止し労働組合法上の労働組合と同様に、自治体非正規雇用・公務公共関係労働者を含む労働組合を結成できる制度とすべきです。

Point 3 消防職員の団結権を保障する

消防職員は、地方公務員法52条5項で職員団体の結成と加入が禁止されています。消防の団結権否定は世界では日本だけといわれます。ILOは、消防職員の結社の自由に関して日本政府に繰り返し勧告しています（資料②）。

総務省「消防職員の団結権のあり方に関する検討会」

で、使用者側委員は「職務の遂行が困難になり、国民生活等に悪影響を及ぼす」という主張を繰り返しています。しかし団結権獲得は、働きやすい職場環境をつくりだし、何よりも国民の生命・財産を守る自覚的な職場規律をつくることにつながるものです。

Point 4 交渉権は首長に一元化しない

自治体においては、非現業一般職、教職員、現業職、公企職、消防職、臨時・非常勤職員、地方独立行政法人職員など、任命権者が多様に存在します。

そのもとの、首長交渉は、i) 予算措置、条例の変更を必要とする事項、ii) 任命権者間の統一性の確保が必

要な事項、iii) 基本的な労働時間や休憩時間などとし、任命権者ごとの交渉では、条例で委任された事項と任命権者の権限事項とすべきです。

その際、職場要求にもとづく職場の管理者との上申交渉も保障すべきです。

Point 5 全国・地域統一的な基準を交渉する

国の所管事項となっている問題では、制度府省が「給与その他の勤務条件に直接影響を及ぼす使用者」となります。労働条件に関わる法制や大綱的基準の設定・改廃・運用については、中央交渉で最低基準について労使協議をおこなうことも検討されるべきです。

交渉権の委任を受けた労働組合の連合体を当事者として、地域的統一性を求めて交渉をおこない、詳細を個々の労使関係で決定するしくみも考えられます。その際、特定の組合に団体交渉権と協約締結権を付与する排他的交渉代表制を制度化するべきでないことは、当然です。

Point 6 教員の労働条件の大綱的事項は全国レベルの交渉で協約を締結

教員の場合、重層的で複雑な労使関係が介在しているため、労働条件の大綱的基準については、中央交渉と協約締結が不可欠です。

都道府県の所管事項でありながら統一的な解決が必要な問題では、全国知事会や全国教育長会と教職員組合全

国組織との団体交渉と協約締結が必要です。

また、ILO・ユネスコの「教員の地位に関する勧告」が示しているように、教育政策のあり方は労使協議事項とされ、教職員組合の関与が十分に保障されなければなりません。

検討委員会では…

▶▶ 任命権者による交渉、連合体による交渉などを議論

検討委員会では、「地方公務員に係る交渉システムのあり方」が議論されています。報告は、「他の任命権者から首長への交渉権限の一元化の可否」および「地方公共団体を超えた交渉権限の一元化の可否」の2つについて検討結果を示しています。

首長への交渉権限一元化にかかわって、現行では、自治体には首長部局以外に、教育委員会・議会事務局はじめ各種委員会の任命権者が存在しています。

検討委員会では、現行では適用法律の違う公営企業・現業などの任命権者をふくめ、多数の任命権者ごとの交渉・協約について、首長に権限を一元化することについて議論されました。

その結果、最終報告では、「労使当事者が、事実上共同で交渉・協議するなどの運用上の工夫をはかることはありうる」との意見をつけたうえで、「首長への制度的な交渉権限の一元化はおこなわない」と結論づけました。

また、自治体の単位を超えた交渉権限の一元化（統一交渉）について、地方自治の観点、広域の勤務条件の調整の難しさ、交渉レベルの複層・複雑などを指摘する議論がありました。

最終報告では、「制度化しない」としていますが、「労使双方の合意により、全国、地方公共団体規模別、都道府県別等の交渉・協議ができる仕組み」や「連合体を形成して、交渉・協議をおこなうことができる制度上の仕組み」なども考えられるとして、これらを選択肢として報告書に残しました。

▶▶ 政府との中央交渉は言及せず

地方公務員や教職員の労働条件に影響する個別法律や国庫補助金など、自治体当局との交渉では解決できない問題や、これらを利用した攻撃があります。全労連は、政府との中央交渉について、検討の必要性を主張してきましたが、議論されず、報告でもふれられていません。

自治体の本来業務・恒常的業務に携わる臨時・非常勤職員の位置づけとして求められる「均等待遇原則にもとづく任期の定めのない短時間勤務職員制度」などについては、検討課題からも除外されました。

さらに、職員団体の範囲、条例による詳細法定主義、管理運営事項などに対する交渉事項の範囲・協約締結事項の範囲などは、地公企法が規定する範囲内で選択肢が整理され、これに沿って政府に法制化が委ねられたことは問題です。

資料① 地方公営企業法(地公企法)第38条

地方公営企業法第38条は「給与の種類・基準は条例で定める」とし、その額・支給方法などは団体交渉による協定で定めるとしています。これらは、地公法24条6項の「職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は条例で定める」と比べ、交渉・協定にゆだねていることが重要な点です。

給与についての原則規定があり、「職務に必要とされる技能、職務遂行の困難度等職務の内容と責任」「職員の発揮した能率を考慮するもの」とし、考慮すべき項目として「生計費、同一又は類似の職種の場合及び地方公共

団体の職員並びに民間事業の従事者の給与、当該地方公営企業の経営の状況その他の事情」を定めています。

資料② 消防職員の団結権をめぐる

ILO87号条約「結社の自由及び団結権の保護に関する条約」は、消防職員の団結権を制限できないとしています。

地公法52条第5項は、87号条約に違反するものです。95年に消防組織法が改正され消防職員委員会が発足しましたが、自治労連の3回にわたるILO要請にもとづき、消防職員委員会が団結権制約の代償とはならないことを明確に示す勧告が出されています。