

## これからどのような取り組みが重要になるのでしょうか？

### Point 1 2012年までに協約締結権にもとづく新たな制度がスタート

まず、今後、どのようなスケジュールで協約締結権を保障する労使間の制度が確立されていくのでしょうか。自公政権時代の09年2月に作成された公務員制度改革の「工程表」では、10年までに所要の法案を国会に提出し、準備期間を経て12年までに新たな制度をスタートさせることが確認されていました（資料①参照）。民主党を中心とした政権へと主導権が移って、政府が

新たな「工程表」を策定することも考えられますが、政権がかわっても、08年に制定された公務員制度改革基本法にもとづく改革の方針は貫かれています。政治主導で改革がすすむなか、今後の見通しは不透明ですが、こうした政府のスケジュールもふまえながら、新たな制度に対応するため職場での準備をはじめていく必要があります。

### Point 2 労働組合の組織拡大・強化の取り組みを職場から強化する

重要なことは、交渉によって要求を前進させ、使用者との間で労働者に有利な労働協約を取り交わすためには、これまで以上に労働組合の組織力量が問われることです。そのためにも、当局に対して団結の力を示すうえで、強大な労働組合の確立をめざしていく必要があります。とりわけ、政府の検討委員会で「排他的交渉代表制」（9ページ）など少数組合を排除する仕組みが検討され

てきた経過をふまれば、過半数の職員を組織することを重点にして、労働組合の組織拡大・強化の取り組みが重要課題となってきます。さらに、日常の組合活動をすべての組合員参加のもとで一つ一つやりあげていくことも大切になります。当局との協約締結も想定して、要求書の提出、交渉、回答引き出しなど労働組合の原点の活動を積み上げていく努力を今からおこなうことが、組合執行部に求められます。

### Point 3 ストライキ権をふくめた労働基本権の回復を展望して

消防職員の団結権保障にかかわっては、総務省に「消防職員の団結権のあり方に関する検討会」が設置され、検討を開始しました（資料②）。こうしたもと、協約締結権の確立はもとより、ストライキ権をふくめた労働基本権回復を勝ち取る運動が求められます。政府の検討委員会に設けられたワーキンググループ

（資料③参照）でも、全労連として、協約締結権は、ストライキ権の保障をともなってこそ本来の力が発揮されると主張してきました。その点から、賃金・労働条件改善のたたかいともむすびつけて、日常の権利侵害を許さないことはもとより、ストライキ権をふくめた労働基本権の完全回復を、今後ともめざしていく必要があります。

### Point 4 労働基本権は、労働者のたたかいの「武器」

いま、人事院・人事委員会勧告制度のもとで、賃下げ勧告が押しつけられたり、「公務員バッシング」をねらって勧告が政治的に利用されたりしています。地方自治体では、勧告無視の賃金カットもまかり通っています（資料④参照）。このように、労働基本権制約の「代償措置」として労働者を守るべき勧告制度が、その本来の役割を果たしていないなかで、勧告制度を廃止させ、労使対等による賃

金・労働条件決定システムを確立できることは重要な意義を持っています。労働基本権は、労働者のたたかいの「武器」です。権利を使って、労働条件の改善を勝ち取れる条件もひろがることとなります。このことは公務・公共サービスを拡充していくうえでも大きな意義をもっています。そのことに確信と展望を持って、職場からの取り組みを大きくすすめていきましょう。

### 資料① 公務員制度改革の工程表

2009年2月3日  
国家公務員制度改革推進本部決定

#### 工程表のイメージ（主要項目）

#### 2009年（1年目）

- 新たな人事評価制度の導入、採用昇任等基本方針の策定による能力・実績主義の人事管理の推進
- ・内閣人事局の設置、幹部職員等の一元管理の導入、国家戦略スタッフ・政務スタッフ（仮称）の設置、幹部職員の任用弾力化等に関する法律案提出（内閣法、国家公務員法等改正）
- ・幹部職員の賞与の傾斜配分化を実施するための法律案提出（一般職給与法改正）
- ・給与法改正等について人事院に勧告要請

#### 2010年（2年目） ※必要な法整備は、基本的に平成22年までに実施

- 内閣人事局の設置（幹部職員等の一元管理等の実施）
- 幹部職員等の公募の実施
- 幹部職員の任用弾力化
- 国家戦略スタッフ・政務スタッフ（仮称）の設置
- ・幹部職員、管理職員の任用・給与等処遇全般の弾力化、定年まで勤務できる環境を整備するための給与制度見直し等に関する法律案提出（国家公務員法、給与法等改正）
- ・自律的労使関係制度に関する法律案提出（国家公務員法改正）

#### 2011年（3年目）

- 新たな任用、給与制度の実施（幹部職員、管理職員、一般職員）
- ・定年延長を行う場合の給与、業務実施体制等の見直しについて結論（延長実施時期は民間企業の動向等を踏まえ判断）

#### 2012年（4年目） ※2012年までに基本法に基づく措置を全て実施

- 新採用試験の実施、再任用の原則化等準備期間を要するもの実施
- 自律的労使関係制度の施行

### 資料② 消防職員の団結権をめぐる

#### 消防職員の団結権のあり方に関する検討会

度重なるILO勧告を放置してきた自公政権に代わって、原口総務大臣は、民主党のマニフェストにもとづい

て、消防職員の団結権保障にむけた検討を提示し、総務省の検討会を今年1月に発足させました。今後、論点整理や現地調査、関係者のヒアリングなどを行い、2010年秋には報告のとりまとめをおこなうとしています。検討会の座長である小川淳也政務官は「団結権を付与するかしらないかでなく、団結権は基本的人権ということを共有したい」と述べています。

### 資料③ 労使関係制度検討委員会ワーキンググループとは

協約締結権の制度化等にかかわる具体的な論点について、専門的な見地から検討をおこなうため、労使関係制度検討委員会に「ワーキンググループ」が設置されました。ワーキンググループは、有識者（大学教授）6人で構成され、09年4月から11月まで約半年間で26回の検討会が開催されました。その中で、労働組合からの意見を聞くためにヒアリングが開かれ、全労連は11回におよんだヒアリングに出席し、幅広い論点にわたって、全労連としての考え方を主張してきました。

### 資料④ 地方自治体での独自の給与カットの実態（2009年4月1日現在）

全地方公共団体の6割以上の団体（1,139団体/1,847団体、61.7%）が、独自に給料や手当の削減措置を実施し、年額約2,500億円を削減。

#### 都道府県・指定都市における一般職の給料（本給）削減の状況

削減率の区分	給料（本給）削減を実施している団体（削減率）
8%～	北海道（9～7.5%）、群馬県（8%）、大阪府（14～3.5%）、島根県（10～6%）、岡山県（10～7%）、徳島県（10～7%）、鹿児島県（10～5%）
5%～8%未満	青森県（5～3%）、岩手県（6～2%）、宮城県（5.5%）、福島県（5～2.2%）、茨城県（5～3%）、神奈川県（6～3%）、山梨県（6～2%）、岐阜県（7～3.5%）、滋賀県（6～1.5%）、兵庫県（7～2.5%）、広島県（7.5～3.75%）、山口県（6～2%）、香川県（5～1%）、愛媛県（6～2.6%）、高知県（5～0.5%）、佐賀県（6～4%）、熊本県（7～3%）、京都市（5%）、大阪市（5～3.8%）
3%～5%未満	秋田県（4～2%）、千葉県（3～1.3%）、富山県（4～1%）、愛知県（4%）、奈良県（4～1.4%）、沖縄県（3%）、千葉市（3～1%）
2%～3%未満	京都府（2%）、和歌山県（2～1%）、名古屋市（2～1%）

総務省資料より作成