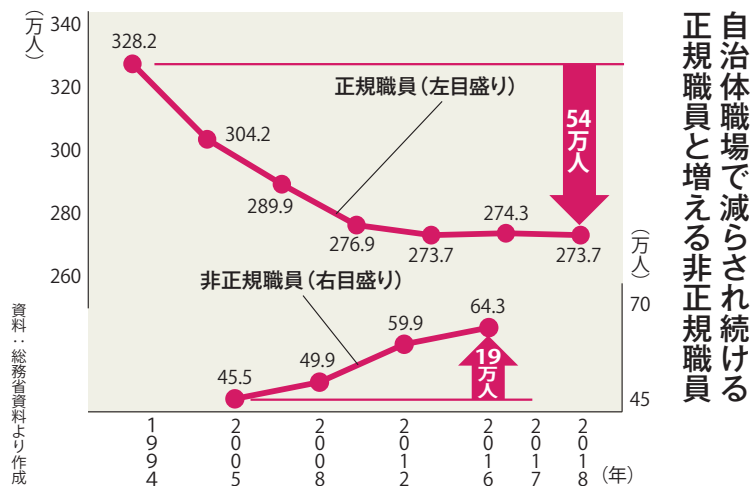


労働基本権の回復で 働きやすい 公務職場の実現を

公務職場では、労働基本権がはく奪されていることから、民間の職場では当たり前である労使対等な立場での交渉や、労働協約を結ぶことができません。いま人手不足がどこの職場でも問題になっていますが、こうした働きやすい職場や国民の安心・安全の確保に直結する行政運営のあり方も交渉議題になりません。国民本位の公務・公共サービス、教育を実現するうえでも障害になっています。



法の狭間 非常勤職員の処遇改善を

正規公務員が減らされ続け、非正規公務員がいなければ、安定した公務・公共サービス、教育を提供することは困難です。非正規公務員には無期転換権もありません。国の非正規では、労働基準法等も適用されません。しかも労働基本権制約の代償である人事院勧告のらち外におかれ処遇も劣悪です。非正規公務員の雇用の安定、権利回復も求められています。

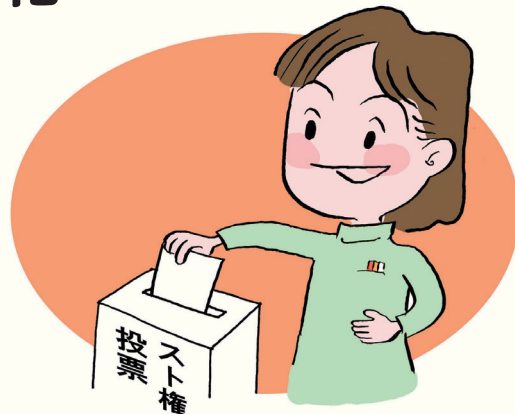
質の高いサービス提供には ふさわしい労働条件引上げが不可欠

貧困と格差が拡大し、国民の権利やくらしを守る公務・公共サービス、教育を充実してほしいとのニーズが高まるなか、労働条件引き上げによる職員のモチベーションや働きがいの確保が不可欠となっています。しかし、現行制度は総人件費抑制方針により処遇が低く抑えられています。労働基本権を回復し、そのもとで労働条件決定のシステムを構築することが求められています。

労働基本権が回復した職場に変化

国立病院機構は、2004年に特定独立行政法人化、2015年に非公務員化され、争議権を含む労働基本権を獲得。全医労は36協定等の締結権を有する過半数組織建設、労働者過半数代表の獲得に全力を挙げ、9割を超える病院で代表権を得ています。

36協定協議にあたっては不払い残業や長時間労働の是正等を徹底して追及、安全衛生委員会も活用して職場改善に取り組んでいます。9割を超える高率でスト権を確立、ストライキを背景に団体交渉にのぞみ、特殊業務手当の大幅削減を阻止し、非常勤職員の3年での無期雇用化等、要求を前進させています。



労働基本権Q&A

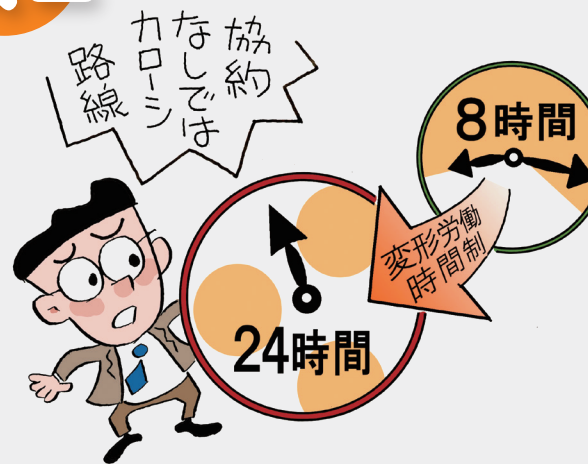
Q1 労働基本権が公務員にも必要なのはなぜ？



日本国憲法は、団結権・団体交渉権・争議権を労働基本権として保障しており、公務員も保障されるべきです。同時に憲法は公務員に全体の奉仕者としての役割を発揮することを求めています。

公務員の労働基本権が制約された結果、物言わぬ公務員づくりが進み、昨今の官僚の安倍首相への「忖度」のような事態も生じています。時の為政者のためではなく、公務員が全体の奉仕者として働くためにも、労働基本権の回復が求められています。

Q2 公務労働者の組合運動はどう変わるの？



当局との間で、賃金や労働条件などの労働条件について交渉し、それを文書にして、お互いが守る労働協約を結ぶことができるようになります。

昨年、勤務条件法定主義を根拠として労使協定を結ばなくても、1年単位の変形労働時間制で公立学校の教員を働かせることを可能とする「法改正」が強行されました。労働条件の不利益変更が一方向的に押しつけられるのではなく、交渉によって労働条件を決めることが原則です。同時に、公務・公共サービスや教育の充実にもつなげることが可能になります。

ILOから11回もの 是正勧告を受けた日本政府

ILOは、2001年から2018年までの間に11回にわたって日本政府に対して公務員の労働基本権に関する必要な措置を行うよう勧告を行っています。勧告では、公務員への労働基本権の付与、消防職員及び監獄職員への団結権・団体交渉権の付与などが強調されています。しかし日本政府は、「国民的な理解が得られていない」ことを口実にILOに報告するなど、労働基本権回復に関して不当な姿勢に終始しています。



消防職員の団結権付与は緊急の課題

ILO87号条約では、消防職員の団結権は禁止していません。同条約を批准した国で消防職員の団結権を禁止しているのは日本だけです。団結権行使で消防業務に支障が出た例はなく、速やかな付与が必要です。