



島教協

《すべては「子どもたちのために」》

## 情 報

http://  
www.kyougikai.orgE-mail  
office@kyougikai.org

〒693-0011 出雲市大津町2214 Tel/Fax:0853(22)7762 代表者 石原康博 編集人 吉田 修

No.629

## 公務員の労働基本権回復とは

国家公務員の労働基本権回復を検討している政府の「労使関係制度検討委員会ワーキンググループ」が労働基本権の一部である労働協約権の国家公務員への付与を前提に、従来の人事院勧告制度からの転換を提言した。

実現すれば、給与決定などで勧告に頼った現行の勤務条件決定過程は大きく変わる。

今年度の人事委員会要望でも、この件についてその動きの現状や見通しについて、見解を聞いた。私達の勤務条件に直結するとても大きな問題であるので、正しく知ると共に、注視していくことが必要である。このことについて、今号はまとめてみた。

## 1. 労働基本権とは

団結権・団体交渉権・団体行動権（争議権・ストライキ）を総称して、労働基本権（労働三権）という。

一般の労働者には保障されているが、公務員には一定の制約がある。

公務員の労働三権付与状況		団結権	団体交渉権	団体行動権 ストライキ
地方公務員	教職員など下記以外の職員	○	注△	×
	公営企業、現業職員	○	○	×
国家公務員	下記以外の職員	○	注△	×
	現業職員、特定行政法人	○	○	×

注：交渉することはできるが、協約を締結することはできない。

※：警察職員、消防署員、自衛官、海上保安庁職員、監獄職員等は団結権も禁止されている。

## 2. 労働協約締結権が付与されると

団体交渉・労働協約により給与・勤務条件が決定されることになる。

労働協約には強い法的拘束力があり、労使双方が署名または記名押印することによって効力を発する。

団体交渉・労働協約締結事項の範囲としては、給与、定員、勤務時間、退職手当、懲戒・分限等の基準、人事異動基準、人事評価等が考えられる。

## 3. 現在の検討状況は

本年8月10日、人事院が、人事院勧告と共に、「公務員人事管理に関する報告」を行い、その中で国家公務員の労働基本権の問題に関する基本的な論点を整理、提示している。その中で、自律的労使関係制度の程度等に応じて考えられる4つのパターンを提示している。（パターンは裏面）今後は結論を得るために、論点を十分に詰め、広く議論を尽くしていくことになる。そして、地方公務員についても平行して検討が進められる。

## 自律的労使関係制度の在り方

### パターン1

協約締結権及び争議権を付与するもので、基本的に民間と同じ方式。諸外国では、イギリスの一般職員・ドイツの公務被用者が同様の方式を採っている。ただし、いずれも予算の制約の範囲内で勤務条件を決定している。

### パターン3

協約締結権及び争議権は認めず、その代償措置として第三者機関による勧告制度を設けつつ、勤務条件決定過程における職員団体の参加を制度化するもの。イギリスの上級公務員・ドイツの官吏にも、勤務条件決定にあたり組合が参加する仕組みがある。

### パターン2

協約締結権は付与するが争議権は認めず、その代償措置として仲裁裁定制度を置く方式。かつての三公社五現業の職員等と同様の勤務条件決定方式。

### パターン4

職位、職務内容、職種等に応じパターン1～3を適用するもの。イギリスでは上級公務員と一般職員、ドイツでは官吏と公務被用者とで異なる仕組みとなっている。

## 3. 考えられる課題は

### A 労働基本権制約の見直しの基本的方向の議論について

#### ①国会の関与（法律・予算）と当事者能力の確保

法律事項と協約事項の整理、使用者側の当事者能力確保のための措置 等

#### ②団体交渉権（協約締結権を含む）、争議権を付与する職員の範囲

職位、職務内容、職種等に応じた区別 等

#### ③労使交渉事項や協約事項の範囲

勤務条件の変更を伴う政策自体やその実施方法を交渉事項とするか、超過勤務について民間の「三六協定」のような仕組みとするか 等

#### ④給与水準の決定原則や考慮要素

民間賃金基準を維持するか、労使交渉において財政事情をどう考えるか 等

### B 労働基本権制約の見直しを行う際について

#### ①交渉当局の体制整備

使用者側の体制の整備、各府省・各職場における労務管理体制の拡充 等

#### ②職員団体の代表性の確保

いかなる職員団体が当局と交渉するのか 等

## 4. 上記B-② 職員団体の代表性の確保について

いかなる職員団体が当局と交渉するのか。例えば会員数が少ない職員団体が労働協約を締結した場合、加入していない多数の職員の勤務条件を決定してしまうことになり問題がある。また、複数の職員団体がある場合、結果として同じ結論にたどり着くことになり、交渉コストを考えるとこれも問題がある。そこで考えられているのが、代表的労働組合制度という考え方である。これは、協約締結にあたっては、一定の条件を満たす職員団体にだけ団体交渉権を認める制度である。つまり、少人数の職員団体や複数の職員団体との交渉は認めず、職員を代表する一定の妥当な組織率がある一つの職員団体にのみに絞るという制度である。

ですから、全日教連や島教協のように「子どもたちのためになるかどうか」を常に価値判断の基準とし、政治的に中立な立場で、国民・県民の期待と信頼に応える教育を推進している健全な職員団体が一定の条件を満たして団体交渉をしていくことが必要である。

## 4. もしも職員団体未加入だと・・・

昨年、政府が設置した労使関係制度検討委員会での委員の発言に、「職員団体未加入者は団体権は保障されているのに、その権利を行使していないので、配慮する必要はない。」という主旨のものがあつた。もしもこの方向で法律改正が行われれば、職員団体加入者と、今まで職員団体の一員としての活動などせずに、職員団体の粘り強い要望で実った様々な制度等の恩恵を享受してきた職員団体未加入者の間で、給与などの勤務条件に差が生じるような事態が起こることも考えられる。実際海外（カナダ）では、協約事項の恩恵を組合員以外には享受できないという判決が出された。そうすると代表制を持つ大きな団体に会員が流れていくことが予想される。