

「協約締結権が付与されない職員」の勤務条件の取り扱いについて

2009年7月31日

全国労働組合総連合

(公務員制度改革闘争本部)

標記にかかわって、自律的労使関係の確立・協約締結権に関する主要な論点11で示された各項目もふまえて、以下のような意見を表明します。

1、協約締結権が保障されない職員の労働条件決定について

(1) 「協約締結権が付与されない職員」の範囲

すでに論点10「協約締結権を付与する職員の範囲」でものべているが、「協約締結権が付与されない職員」としては、一般職国家公務員のうち、「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」を想定している。

(2) 労働条件決定の仕組み

- ① これらの職員の労働条件決定にかかわって、労働協約締結を排除するのは、国会の権限ともかかわっていると考える。したがって、その他の公務員にかかわる労働協約締結状況もふまえて、当局が労働条件の改定にむけた法案等を国会に提出し、その議決を経て政令等で詳細を決定することになると考える。
- ② 政府の決定にかかわって、第三者機関の意見を聴くことは、労働基本権制約の代償措置として検討すべき課題であると考ええる。

(3) 調査機関の検討について

- ① 公務員の賃金等について、民間企業における類似の労働者との均衡を考慮した団体交渉が行われることを想定しており、そのための調査機関の検討は必要であると考ええる。
- ② 公務員の公正、中立性の確保や、民主的な公務員制度運営のための人事行政にかかわる第三者機関の検討も必要であると考ええる。上記(2)でのべた第三者機関は、これらとあわせて検討するのが適当と考ええる。

2、労働三権が保障されていない職員の労働条件決定について

(1) 労働条件決定の仕組み

- ① 原則的には、第三者機関の勧告を経て、当局が労働条件改定にむけた法案等を国会に提出し、決定すべきであると考ええる。

- ② ただし、公務部内の均衡を考慮することも公務員制度の原則として確認されるべきであり、労使交渉を経て決定される一般の公務員の労働条件をふまえたうえで、第三者機関が勧告を策定するという仕組みの整備は必要である。そうしなければ、第三者機関の勧告によって、労働協約締結権が侵害されることも懸念される。

(2) 労働基本権制約の代償措置の必要性

公務員は労働者であり、憲法が保障する労働基本権を有していることから、その権利制約の代償措置が検討される以上、労働条件決定にかかわって、職員代表制度や意見聴取など、職員参加の仕組みについても同時に検討される必要があると考える。

3、協約締結権が保障される職員とされない職員間の措置

- (1) 詳細な勤務条件の法定は想定していないが、法改正や予算をとまなう労働協約については、国会の審議を経ることを前提として考えている。前述した1項および2項の意見ともかかわるが、締結した協約もふまえて法案等が提出される以上、労働条件の差異や不連続などの問題は生じないものとする。
- (2) 法令の範囲内での府省段階の労働条件決定（改定）についても、最終的には府省訓令等の決定（改定）に反映されるものと考えており、時間的なずれが生ずるなどの懸念はあるものの、大きな問題は発生しないものとする。

4、協約締結権が保障されない職員の代償措置の扱い

すでに述べたように、協約をふまえて第三者機関がそれぞれに対応した代償機能を発揮し、当局が法律、予算等を提出することが適当と考える。

また、法令の範囲内での府省における協約については、府省訓令等の改定を経て、労働協約締結権が制約される職員にも適用されることになるものとする。

以上