

<p>【学説】</p> <p>○ ILOの現在の立場によれば、「国の行政に従事する公務員」といえども、その勤務条件の一方的な決定は許されず、少なくとも、雇用条件の決定に際しては、「公的被用者の代表者の参加を可能にするその他の方法」が必要であり、その紛争解決は、「あっせん、調停または仲裁等の関係当事者の信頼を確保するような方法で設定された独立かつ公平な手続き」によるべきこととなる。</p>	<p>清水敏「公務員労働関係法制の改革と公務員の範囲」日本労働法学会誌 101号</p>	<p>409</p>
<p>【過去のILO条約勧告適用専門家委員会の報告】</p> <p>○ 98号条約第4条の二つの基本的な要素は、社会的パートナー間で交渉を促進するために公的機関がとる行動と交渉の任意的性格に言及している。本委員会（ILO条約勧告適用専門家委員会－引用者注）の見解では、雇用条件に関するものなど一定の問題を団体交渉から除外すること、労働協約を発効前に事前承認の対象とすること、あるいは政府の経済政策に反するという理由でそれを破棄するのを許すことは、98号条約の諸原則に反するものであろう。利益紛争の当事者は、独立した調停または仲裁の助けによって、十分な期間中に団体交渉を行なうあらゆる機会を与えられるべきである。当事者がその交渉中に政府が求めている経済的・社会的政策上の考慮と全般的利益に任意的な考慮を払うよう、政府は当事者を説得するために努力すべきである。国民経済的な利益という急迫した理由からみて、労働協約によって自由に賃率を決定させることができないと政府が考えた場合、このような制約は例外的な措置として、妥当な期間をこえることなく、必要な範囲においてのみ強制される</p>	<p>初岡昌一郎訳「結社の自由と団体交渉－ILO条約勧告適用専門家委員会報告」94年</p>	<p>410</p>

<p>○ 本委員会がすでに留意しているように、公務サービスにおけるストライキ権の禁止は、国家の名において権限を行使する公務員に限定されるべきである。いずれかのカテゴリーに明確に入るグループを除けば、問題は程度の問題であることが多いであろうと本委員会は認識している。ボーダーラインのケースにおける解決法は、ストライキの全面禁止を押しつけることではなく、むしろ、全面的かつ長期的停止が公衆にたいして重大な影響を及ぼしうる場合、交渉で合意した最低限業務（ミニマム・サービス）を、限定されたカテゴリーの職員によって維持する準備をすることであろう。</p> <p>(2) 平成 20 年 6 月結社の自由委員会中間報告の概要</p> <p>委員会は、前回本件を審査して以降に遂げられた進展に留意し、関係者間において行われた制度化された議論を歓迎する。国会において最終的に法案が可決された後に、日本が批准した第 87 号及び第 98 号条約に具体化された結社の自由の原則を実施するために必要な措置に効果的かつ遅滞なく取り組むことを目的とした、十分な社会的対話に必要なメカニズムの促進のための、適切な手段が取られることを期待する。その際には特に次の論</p>	<p>前同</p>	<p>410</p>
---	-----------	------------

<p>点が扱われるべきである。</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) 公務員への労働基本権の付与 (ii) 消防職員及び監獄において勤務する職員への団結権の付与 (iii) 国の行政に従事していない公務員への団体交渉権及び団体協約締結権の保障、並びにこれらの権利が正当に制限され得る公務員への適切な代償の手續の保障 (iv) 結社の自由の原則に沿うよう、国家の名のもとに権限を行使しない公務員へのストライキ権の保障、及びストライキ権を正当に行使する職員団体の構成員と役員が重い民事上又は刑事上の制裁に服さないことの保障 (v) 公務における交渉事項の範囲 		
<p>(3) 関係者の見解</p>		
<ul style="list-style-type: none"> ○ I L O 結社の自由委員会で問題とされている事項に対する政府側の見解 (右記資料参照) 	<p>I L O 結社の自由委員会勧告において指摘されている事項と日本政府の見解</p>	<p>413</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ 勧告に対する政府見解 <p>我が国が批准した I L O 条約については、政府は遵守義務を負うとともに、I L O 結社の自由委員会中間報告の中の勧告部分については、政府はその内容を尊重することが求められるものであるが、政府を拘束する性格のものではない。</p>	<p>I L O 条約に関する国会答弁</p>	<p>414</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ I L O 勧告に対する連合事務局長談話 (2002. 11. 20) <p>採択により、日本の公務員制度改革はいまや日本一国にとど</p>	<p>公務員制度改革に関する I L O 勧告に対する談話</p>	<p>415</p>

まらず国際的な課題となる新しい局面に入った。連合は、政府に対し、この勧告に従いILO条約に則った公務員制度改革を行うと表明すること、そして**公務員に労働基本権を付与する公務員制度改革に向けて連合を含めた労働組合と直ちに協議を開始するように求める。**

○ 公務労協の見解

ILOが示す条約・勧告等は、国際労働基準として、労働分野におけるグローバルスタンダードであると認識する必要があるが、その中でも、ILO第87号条約（結社の自由及び団結権保護条約）および同第98号（団結権及び団体交渉権条約）は、いずれもILOの最も基本的な条約（中核的労働基準）であり、日本を含む全ての批准国は、最も尊重すべき条約であることは論を待たない。

にもかかわらず、日本政府は、87号・98号条約に関連して、ILOから度重なる改善勧告を受けていることを重大に受け止める必要がある。現在に至る公務員制度改革の動きにおいても、**連合の提訴に対して、ILOは、①消防職員と監獄職員に自らの選択に基づく団体を設立する権利を付与すべき、②国家の運営に直接関与しない公務員に、結社の自由の原則に則り団体交渉権とスト権を付与すべき、等の勧告を日本政府に対して4度にもわたって行っている。しかし、いずれも一向に前進していないのが現実である。**

日本が「国際社会において名誉ある地位を占め」（日本国憲法前文）、あるいはアジア地域におけるリーダーシップを発揮するためには、労働分野においても先進的な立場を取るのが当然のことである。そのことを自覚せず、「日本固有の事情」な

<p>るものを振りかざす日本政府の姿勢は、一方でグローバル化への対応を事あるごとに強調している姿勢と比しても、全くのダブルスタンダードであるとの誹りは免れ得ない。一刻も早く、公務における国際労働基準に合致した労使関係制度を措置するべきである。</p>		
<p>【整理】</p> <p>上記のとおり</p>		