

## 地方公務員に関する論点その他について

2009年8月7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16(1)(2)(6)(7)、および、その他の論点で示された項目もふまえて、以下のような意見を表明します。

### 1、地方公務員に関する論点について

#### (1) 給与、勤務時間その他の勤務条件の決定原則

- ① 基本的には、国・地方ともに、労働協約締結権と議会権限を調整することは、公務員の地位の特殊性からやむを得ないが、その場合でも労働協約締結権は憲法28条に根拠を置くものであり、議会による一方的な労働条件決定や勤務条件詳細法定主義を排除すべきである。
- ② 平等取り扱いの原則など、現行の公務員制度で規定されている諸原則にかかわって、均衡の原則について地公法24条に示される5つの要素は考慮すべきだが、自律的労使関係を確立するうえで、労働条件決定基準として、法令上明記する必要はないと考える。その場合、生計費や賃金の全国的水準などを考慮すべきかどうかは労使交渉にゆだねたうえ、民間給与、および、国や他の地方自治体での状況にもとづいて、労使の交渉によって決定すべきであると考え。地公法58条についても同様の考え方とする。
- ③ 特に、学校教育法に規定する教職員について、給与に関する特例法や教育公務員特例法などの特別法の存在とともに、給与の国庫負担が法定されていることから、上記と同様に地公法24条の規定をふまえた検討が行われるべきであると考え。

#### (2) 給与交渉の参考指標としての調査について

調査実施についての正当性付与、調査を行う場合の基本的コンセプトについては、以下のように考える。

- ① 賃金交渉の参考事項にするなど、労働条件に格差をつけないための最低基準を設定する目的で指標を作成することとし、その内容は、現状の人事院勧告や人事委員会勧告にみられるような詳細なものではなく、あくまでも大綱、基準的な内容とすべきであると考え。

こうした指標は、争議権の制約を前提とすれば、争議権の代償性、交渉不調の際のあつせん等の指標としても正当性を持つものとなる。

- ② 指標作成の基本的コンセプトにかかわって、大綱、基準的な指標としての性格、地域経済圏及び労働力の通勤移動・流動の一体性、職員の確保の上での大きな格差のない勤務条件制、合併による広域自治体と小規模自治体の混在、調査に要する体制などを考慮すると、市町村単位での区域設定は妥当でないとする。

給与決定の要素として地公法24条3項、および、給与の国庫負担の法定を考慮するならば、全国的統一的基準を目的に調査が実施されるべきとする。

### (3) 人事委員会の役割について

- ① 人事委員会勧告制度の廃止にともなって、第三者機関の役割・機能については、国段階での第三者機関のあり方の議論をふまえながら検討されるべきとする。

その際、公務員の公平・中立性の確保や民主的な公務員制度運営のため、使用者から独立した人事行政に関わる第三者機関、三権の保障されていない職員に勧告などをおこなう第三者機関、給与交渉の参考指標の調査機関としての第三者機関が検討対象となる。

- ② 市町村の公平委員会については、単独または連合での第三者機関の設置、都道府県の第三者機関への権限委任など検討すべきとする。

- ③ これらにも関連して、不当労働行為の救済措置、交渉不調の場合の調整機関のあり方や機能、協約締結権を制約する職員の代償措置について、国と同様の検討をすすめる必要がある。

### (4) 交渉不調の場合の調整機関

論点6「交渉不調の場合の調整システムのあり方」で表明した諸点を基本にふまえたうえで、地方自治体においては、すべての労働組合に強制仲裁の申し立てを保障すべきである。

複数の労働組合が並存する場合にも、それぞれの組合に団体交渉権・協約締結権を保障し、団体交渉不調の場合には、それぞれの組合に調整手続きの申し立てを認めることを前提にした制度設計を検討すべきである。

## 2、その他の論点について

### (1) 特別職国家公務員の取り扱いについて（論点14）

国家公務員の特別職（自衛隊員など）について、一般職に係る勧告制度がなくなる場合の給与の決定システムについては以下のように考える。

- ① 検討対象となる職員については、国家公務員法第2条3項に掲げられる特別職国家公務員のうち、第13号（裁判官及びその他の裁判所職員）、第14号（国会職員）、第16号（防衛省の職員）と想定する。

- ② 裁判官を除く裁判所職員及び国会職員については、一般職国家公務員に準じて労働協約締結権を保障し、裁判所および国会を代表する者と当該の労働組合との交渉によって労働条件の詳細を決定することになると考える。

- ③ 労使交渉不調の場合の調整の仕組みなどは、一般職国家公務員のそれを所管する機関を活用することも検討課題であるとする。
- ④ 自衛官を除く防衛省の行政事務職員等について、団結権や団体交渉権を制約する必要はなく、一般職国家公務員と同様の取り扱いを検討することが適当であるとする。仮に、労働基本権を制約するとすれば、論点11にかかわって検討された「労働三権が付与されていない職員」に準じた取り扱いを検討すべきであるとする。

## (2) 新制度への円滑な移行について (論点17)

新制度への円滑な移行をおこなうための手法と期間については、以下のように考える。

- ① 労働組合の立場からすれば、職員登録制度のあり方などが、期間等を検討する上での課題とする。労働組合法を適用することとなれば、職員団体からの移行手続き（みなし規程も含む）や移行期間は必要であるとする。
- ② 現行では、労働条件の詳細について、その多くを人事院規則に委ねており、これを労働協約や府省訓令等に置き換える作業が必要になる。移行前の労働条件を移行後も引き継ぐことを前提に、移行前の一定時期から、移行後の労働条件決定について、誰が・いつ・どのように行うのか労使間で協議するなど、職員団体との労働協約締結を目的とする交渉を可能とする措置は必要である。
- ③ 新制度への円滑な移行には、使用者・政府や各府省での体制整備が必要になると考える。移行時の混乱を避けるためにも、前記②ともかかわって、「移行準備室（仮称）」の設置も必要ではないかと考える。

以上