

「地方公務員の労使関係に係る基本的な考え方」(総務省 6月2日付) についての意見

6月15日に、総務省自治行政局公務員部公務員課より、意見募集が発表されたので、以下、私たちの意見を表明させていただきます。

氏名 - 京都自治体労働組合総連合

代表者 - 執行委員長 山村 隆

住所 - 京都市中京区壬生仙念町 30-2 ラポール京都 5F

連絡先 - TEL-075-801-8186、FAX-075-801-3482 E-mail kyoto-jichirouren@labor.or.jp

職業 - 自治体労働者ならびに公務公共業務に携わる労働者(で組織する労働組合)

意見内容 - 下記

1. 何のためのパブリックコメントなのか、今後の進め方も含め提示すべき

そもそも、今回のパブリックコメントが何を目的にしているのかよくわからない。「意見公募の趣旨・背景」の所で、「総務省において『地方公務員の労働基本権の在り方に係る関係者からの意見を伺う場』を開催し、関係者からの御意見を伺ったところです。今般、この場での意見や国家公務員に係る法案の内容を踏まえて、総務省としての『地方公務員の労使関係制度に係る基本的な考え方』を取りまとめたところです。総務省としては、本『基本的な考え方』について、国民の皆様から御意見を伺うためとしているが、関係者との共通認識ができていない。

というのは、「関係者から意見を伺った」というが、下記でも触れることになるが、自治労連として疑問として提出した内容が、どう検討されたのか、不明であり、「意見を伺った」という事実だけが強調されると、今回のパブリックコメントが、「パブリックコメントを行った」という既成事実をつくるためになされているのではないかと、との疑念がぬぐえない。

本来、今回の公務員制度改革は、長年の懸案であった地方公務員の労働基本権回復の有り様を決めるものであり、また、ILO勧告に対して日本政府がどう対応するのかという国際的な問題であり、ILO勧告の趣旨からしても、当該の労働組合との交渉・話し合いそのものが決定的に重要である。

あらためて、「ご意見を伺う」というレベルではなく、当該の労働組合との誠実な協議、交渉を求めるとともに、今後の進め方について考え方を示し、一方的に進めることがないよう強く求めるものである。

2. 「基本的な考え方」に対する疑問点及び意見

地方公務員の労使関係制に係る法体系について

現行の地方公務員の労使関係に係る法体系を、どう改変するのか不明である。国公と同様に「地方公務員の労働関係法」を制定するのか？制定するとした場合、これに関する地公法や地公企労法を廃止するのか？明らかにすべきである。

職員の範囲 - (協約締結権の範囲、交渉の当事者の範囲にも関わって)

- ・ 今回、協約締結権を付与する職員の範囲として、「一般職の地方公務員」としているが、これは、地公法で規定する17条、22条を含む一般職をさしているのか？それなら、地公法3条3項3号で「特別職」であっても、嘱託職員等一般職と変わらない職務を担っている非正規雇用職員の協約締結権の範囲や効力は現状と変わるのか。
- ・ 「団体交渉の当事者」として、「構成員の過半数が同一地方公共団体に属する職員であること等とする」というとしているが、組合構成員をどうするかは、「結社の自由」であり、要件からはずすべきだと考えるが、それ以前に、ここでいう「職員」に、地公法22条の臨時職員は入るが、3条3項の非常勤職員は含まれないとするならば、職場の実態からも大きく乖離することになる。
- ・ 「重要な行政上の決定を行う職員」とは、企業では言えば取締役、地方自治体で言えば3役レベルと考えるが明らかにするとともに、同一労働組合結成を否定する現行地公法52条の管理職員等の規定改定含め、当該組合との協議において決定すべき。
- ・ 「団結権を制限される職員」、「地方公営企業等に勤務する職員等」にかかわって、消防職員はじめ「団結権を制限される職員」(警察官も)を無くしていくべきであり、あわせて協約締結権付与すべきと考える。また、地方公営企業職員等には、地方独立行政法人の職員も含まれるのか、労働協約締結権については、現行の地公企労法を適用するという事なのか。

団体交渉の当事者

- ・ 労組法では、「労働条件の維持改善その他経済的地位の向上をはかることを主たる目的として」となっており、労働組合の活動は多面的であり、(例えば震災支援や職種別の研修会などスキルアップ、共済活動等)「主たる」という言葉は絶対に必要である。
- ・ 認証について、現行の民間労組、労組法と同様に、労働委員会の申立て時の審査で十分であり、事前認証は不必要である。また、「国公労法」のように、「財産」や「監査証明」を認証要件とするならば、町村など職員数50人という所もあり、「公認会計士」の監査費用まで捻出することは不可能であり、憲法28条の団結権を阻害するものと言わざるをえない。
- ・ 前述の「職員の範囲」の所でも触れたが、「構成員の過半数が同一地方公共団体に属する職員」の職員がどの範囲なのか明確ではないが、実態として、非正規雇用職員が全職員数の3~5割近くを占め、処遇に大きな格差があるもとの、労働組合をどう組織するかは、労働者の自由である。実際に、消費生活相談員はじめ複数の自治体で勤務する労働者も存在し、短期間で他の自治体に職場を替る職員も少なくない中で、異なった地方公共団体で働く労働者が単一の労働組合を組織して活動している実態も広く存在している。また、正規職員でも連合体でなく産別単一労働組合を組織することも自由であり、「団体交渉の当事者」の要件としての、この項目は「結社の自由」を侵し憲法違反であり、削除すべきである。

団体交渉等

- ・ 団体交渉事項を列挙すると同時に、「管理運営事項」は「団体交渉の対象とすることができない」とわざわざ規定しているが、この「対象外」の規定は削除すべきである。労働組合と当局との間で、「職員の勤務条件」に関する問題とするか「管理運営事項」とするか、見解が相違することが予想されるなかで、この規定があれば、当局は安易に「管理運営事項であるから交渉できない」とする可能性があり、場合によっては、職員の雇用や勤務条件に関わる問題でも、交渉拒否を行い、労働組合が救済手続きに入る等、物理的にも時間的にもロスが発生すること

が予想される。また、例えば職務内容の研修の充実など、労働条件でなくても交渉の中で、業務の改善がされることもある。この規定は削除すべきである。

- ・ 交渉手続き（時間、人数等）について、協定化することは、労使協議で行い協定化すべきであって、一律に法定化することは協約締結権付与ということから逆行する。
- ・ 議事の概要と団体協約の公表を義務付けているが、これも、法定化すべき問題ではなく、労使の自主判断に委ねるべきである。

不当労働行為の禁止

不当労働行為については、労組法の適用で十分であると考えるが、民間でも労働委員会の救済命令に対して行政訴訟に移行するなど、現行の労働委員会の救済制度が迅速かつ実効性を高めることも検討すべきである。

勤務条件の決定原則等

- ・ 「情勢適応の原則等、現行の規定については引き続き法定する」とは、職務給の原則、均衡の原則、条例主義及び、賃金決定の5要素（生計費、国、、等）はじめ、現行地公法24条、25条を残すと考えて良いのか。
- ・ 残すとした場合、「人事委員会勧告制度を廃止」とすると、民間の給与実態調査や生計費の調査など、どうやって行うのか、「更に検討を進める」としているが、各自治体で「公務員庁」に替るものの設置は不可能であり、本来、国も含め「第三者機関」が客観的な調査をすべきである。現行の人事委員会の調査機能は存続すべきと考える。
- ・ 現行の地公法25条に示すような条例で詳細まで決定しなければならないような法定化はすべきではない。国と異なり、首長と議会の2元代表制をとる地方公共団体では、当局との「労働協約」が「条例主義」のもとで、条例可決されなければ無効になる危険が大きい。条例事項の法定化は廃止し、予算を伴う措置についても議会への「尊重義務」を課すべきである。

勤務条件の決定方法及び団体協約の効力

- ・ 前述したが、条例詳細主義は廃止し、労働協約に委ねるべきである。
- ・ また、首長の議会への提出義務とあわせて、議会の「尊重義務」を法定化すべきである。
- ・ 労働組合が複数ある場合の「協約の効力」について、触れられていないが、民間の労働裁判の判例に沿った考え方でいいのか。労働条件の不利益変更など、少数の組合が軽視されることのないようにすべきである。

交渉不調の場合の調整システム

前述 で触れたように、現行の労働委員会のあり方の改善とあわせ、公務専門の体制を充実させるべきである。

人事行政の公正の確保

「引き続き第三者機関が所掌する」としているが、新たな「第三者機関」を設置するよりは、現行の人事委員会を残置するとともに、市町村の「公平委員会」が十分機能を発揮していない事例も多く、都道府県単位の人事委員会が苦情処理等の事務を担い、人事委員会への労使代表の参加等、改善を図るべきである。

消防職員の団結権

消防職員の団結権の回復は、ILO勧告にもあるように、一刻の放置も許されない。速やかな実施を求めるものである。