

職場学習資料 その1

労働基本権回復の意義と関連法案の問題点

「国家公務員の労働関係に関する法律案」の見逃せない問題点

(1) 争議権の回復を先送り
争議権の回復については、団体交渉の実施状況や調停・仲裁等の運用状況、国民の理解の状況などを勘案して検討を行なうとして先送りしています。しかし、争議権は、使用者優位の状態を排除し、労使が対等な立場で交渉し合うための絶対的条件であり、争議権の保障なくして労使対等の立場に立つことはありません。争議権も同時に回復すべきです。

(2) 労働組合に認証制を導入。認証の可否で差別的取り扱い
労働組合が、団体協約締結権や不当労働行為救済の申立ての権利を取得するには中央労働委員会の認証を受けなければならないとする「認証制」を導入しようとしています。認証制は、結社の自由原則及び団結権を侵害するもので問題ですが、とりわけ、会計報告に関して、公認会計士等の監査証明を求めている点は、支部、分会には過重な財政的負担を強いることになり、法案から削除させなければなりません。

(3) 専従制度について期間の上限を設定
在籍専従期間を5年（附則により7年）、短期専従期間を30日としています。民間では協約事項であることから、民間同様、協約事項にさせる必要があります。

(4) 管理運営事項は交渉対象事項から除外
管理運営事項については、現行と同様、交渉の対象とすることができないとされています。現行法上、「管理運営事項の処理によって影響を受ける勤務条件は交渉の対象になる」と解釈されており、この趣旨は変わらないということですから、法文上も明記させる必要があります。そうでなければ、当局の恣意的な拡大解釈によって事実上の交渉拒否・制限が現状のように横行しかねません。少なくとも、退職手当や旅費、宿舎は管理運営事項から除外させなければなりません。

注：管理運営事項とは、国家行政組織法や各府省の設置根拠法令に基づいて、各府省に割り振られている事務のうち、行政主体として各機関が自らの判断と責任において処理すべき事項。ある事項が管理運営事項に該当するかどうかは、個別具体的に判断することになると解されており、一般的には、行政の企画・立案・執行に関する事項、予算の編成に関する事項は管理運営事項だとされている。

(5) 団体協約を締結する際、内閣の事前承認を制度化
法律および政令の制定・改廃を要する事項に関して団体協約を締結しようとする際、内閣の事前承認が必要とされていますが、使用者側の交渉当事者に全権が委任されていなければ、団体交渉自体が形骸化することになってしまいます。交渉当事者に、事前に予算の範囲など全権を委任すれば済むことであって、内閣の事前承認は削除させなければなりません。

(6) 中央労働委員会の仲裁裁定は内閣に対する「努力義務」
法律または政令の制定・改廃を要する事項についての中央労働委員会の仲裁裁定について、内閣に対する「努力義務」としており「実施義務」を課していません。争議権が回復されない下での仲裁裁定は、争議権制約の代償措置と位置づけるべきであり、「努力義務」ではなく「実施義務」とさせなければなりません。

(7) 極めて弱い団体協約の効力
法改正を伴う事項についての団体協約の効力については、「団体協約を締結したときは、必要な法律案を国会に提出しなければならない」と規定し、法律家の国会提出義務に止めています。また、「提出された法律案が、当該法律案を提出した国会の会期中（閉会中審査に付された場合にあつては、後会の会期中）に法律とならなかった場合には団体協約の効力を失うとしています。これでは、到底、団体協約締結権の回復とはいえないものであり、締結した団体協約に基づく法律案については、国会に対して尊重義務を課す必要があります。そうでなければ、団体協約締結権が回復した場合にも、今年行われたように、議員立法によって団体協約に基づく法律とは無縁の法律が成立する危険性を排除できなくなってしまいます。

すぐわかる！労働基本権（争議権と協約締結権）回復のための闘い

時間のない方はこちらを読んでください！

- 何で回復？
- 1 何で回復？
 - ★マッカーサーが提案してそれを受けて政府が利権！
 - ★その代わりになるのが人事院勧告制度
 - ★でもその制度がしっかり動いていない（財政の都合とか、政府の都合とかやり方もずい）
 - ★だから回復させるために闘います
 - 2 回復するメリットは？
 - ★賃金や労働条件について労使対等な立場で交渉を行い、合意した給与と勤務時間法などの法律を人事院勧告に任せずに、改正することが出来る（団体協約を締結）
 - 3 何か問題はないの？
 - ★今検討されている内容は
 - ①争議権は先送り
 - ②管理運営事項は、交渉の対象から外れる
 - ③団体協約を締結する際、内閣の事前承認が必要など、政府が最後にひっくり返すことが出来るようなひどい内容になっています。
 - 4 どういう方法で闘うの？
 - ★国会での法案なので、国会議員にまず要請します。
 - ★組合員や職場の仲間大事に伝えてください。
- ※もっと知りたい人は本文又は資料を読んでください。

昨年6月3日、国家公務員に労働基本権の一部である団体協約締結権を認める「国家公務員労働関係に関する法律案」など公務員制度改革関連4法案が国会に提出され、審議が開始されようとしています。

今年2月29日、労働基本権制約の「代償措置」である人事院勧告に基づかない「賃下げ法」という憲法違反により団体交渉権を侵害して成立させた、憲法違反の行為が国会によって行われました。労働基本権制約の「代償措置」が基本的人権である労働基本権を何としても勝ち取らなければならないとされています。

代償措置として不十分な人事院勧告制度

①憲法第28条に基づく基本的人権としての労働基本権回復であること。
②ILO条約（87号、98号条約）等、国際基準にそつた労働基本権回復であること。

人事院勧告制度は、国家公務員法第28条の「情勢適応原則」の下に行なわれ、人事院勧告がはじまった1948年以降、政府は基本的に人事院勧告を尊重し

国労連の労働基本権回復にむけた基本姿勢

①憲法第28条に基づく基本的人権としての労働基本権回復であること。
②ILO条約（87号、98号条約）等、国際基準にそつた労働基本権回復であること。

労働基本権回復をめざす当面のとりくみ

1. 関連法案の修正を求める国会闘争

前述したとおり、法案には重大な欠陥や問題点が含まれており、審議を通じて抜本的な修正を求めていく必要がある。そのため、地元選出の国会議員（事務所）への要請や各政党・国会議員への働きかけを強めます。

2. 日常的な職場での組合活動の徹底

労働基本権が回復すれば、交渉の結果は団体協約の締結につながっていくことから、原則的な組合活動を再構築しておく必要があります。

①職場の現状を把握して問題点・改善点を明らかにする
②職場の不平・不満・要望などを集約し、職場討議を通じて要求を確立する
③要求書を当局に提出し、予備交渉の後、団体交渉で解決を迫る
④解決しない要求は上部機関に上申させる
⑤交渉の結果は、職場集会等で組合員全体のものにする
⑥地域の労働組合などにも要求を持ち込み、運動を広げること

3. 公務・公共サービス拡充を求める課題と一体で

東日本大震災からの復興を行政・司法をめぐり、国民本位の民主的な公務・公共サービスの拡充を図る。

4. 要求実現の保障となる組織拡大・強化

労働基本権が回復した段階でも公務員の労働条件は「勤務条件法定主義」のもとに置かれるため、複数の組合がそれぞれ団体協約を締結した場合であっても、最終的には1つに調整されることになりま

したがってすべての職場で使用者と対等な力関係を担保する安定多数組織を確立するとともに、全省庁に国労連の組織を建設するなど名実ともに国公産別を代表する労働組合をめざして、組織の強化・拡大に全力をあげることが求められています。

さらに詳しい内容はオルグ等で配付される資料を読んでください。

協約締結権回復の意義

1. 賃金をはじめとする労働条件を労使対等な立場で交渉により決定
2. 団体協約締結権の回復は公務員・公共サービスの拡充につながる
3. 労働条件について対等な交渉を行い、合意事項を団体協約を締結することで、法律を改正させることが出来ます。つまり、私たちが来たみたい。如何で労働条件改善の展望を切り拓くことが可能になります。
4. 交渉は「協議の場」との位置づけ
5. 人事院勧告をはるかに超える賃下げ法を議員立法で強行成立