

2012 年 6 月 12 日

「地方公務員制度改革について（素案）」についての見解

全日本教職員組合(全教) 中央執行委員会

地方公務員・教職員の労働基本権の回復については、昨年 6 月 3 日に総務省としての「基本的な考え方」を示して以降、国家公務員制度改革関連 4 法案の審議がまったくすすまなかったこともあり、具体的な進展がありませんでした。

国家公務員制度改革関連 4 法案は、6 月 1 日に開かれた衆議院本会議で趣旨説明と各党質問がおこなわれました。しかし、自民党は、国交・防衛の問責 2 閣僚が辞任していないことも理由にして、全議員が本会議を欠席するという状況で、本会議で質疑されても、法案が委員会に付託されて審議入りする見通しは、現時点ではまったくない情勢です。

こうした中、総務省は 3 月 21 日に「地方公務員の新たな労使関係制度の考え方について」を示すとともに、5 月 11 日には「地方公務員制度改革について（素案）」（以下「素案」）が民主党公務員制度改革・総人件費改革プロジェクトチームに対して提示されるとともに、全教の参加する全労連公務員制度改革闘争本部に対しても説明の場が持たれました。総務省は「素案」をもとに、地方公務員・教職員の労働基本権の回復にむけた法案化作業に入っていますが、「素案」には、今までの「考え方」には示されていない新たな問題や、これまで全教が指摘してきた教職員の独自の問題が解明されないままになっている問題など、重大な問題があります。

第 1 に、「素案」は「地方公務員についても新たな労使関係制度を設ける」理由に関わって、ILO からの指摘や「全体の奉仕者」（憲法第 15 条第 2 項）などをあげていますが、まず何よりも、すべての勤労者に労働基本権を保障する憲法第 28 条を位置づけるべきであり、ILO から 3 月にだされた勧告の趣旨を踏まえるなら、団体行動権への言及を含む「新たな労使関係制度」の方向を明らかにするべきです。

その際、地方公務員・教職員の政治的行為の制限を見直すことや、教育政策等に係る労使協議の実施等についても検討されるべきです。

第 2 に、協約締結権を付与される労働組合の「事前認証」制度が、国の法案と同様に規定されようとしている点です。全教がこれまでも指摘しているように、義務制学校の教職員の場合、多くは給与支払者と服務監督権者が異なっています。したがって、団体協約は、給与支払者と服務監督権者、さらには権限の多くが委任されている学校長との間で締結するようになりますが、そうした段階すべてにおいて労働委員会による「事前認証」が求められるようでは、協約締結権が空文化しかねません。労働組合法において、労働委員会による労働組合の「証明」が求められるのは、不当労働行為を申し立てる際と、労働委員を推薦する場合だけです。その点から考えても労働組合の「事前認証」制度そのものが、労働組合の権利を不当に制限するものであることは明らかです。

第 3 に、「素案」は、不当労働行為事件について「(労働委員会の) 公益委員全員をもって構成する合議体」だけが審査できるようにしています。しかし、労働組合法においては、不当労働行為に係る件については、労働者委員に調査及び審問を行う手続ならびに和解をすすめる手続きに参与し、意見を述べることができることが定められており、そうした規定にすべきです。

第４に、「人事行政に関する第三者機関」として、引き続き、人事委員会と公平委員会が設置されることになっていますが、その組織のあり方と権能について問題があります。

「素案」は「都道府県及び政令市等に設置される第三者機関である人事委員会が、民間の給与等の実態を調査・把握する」としていますが、人事委員会勧告制度を廃止し、労使交渉によって勤務条件を決定する「自律的労使関係」をめざす以上、これまでのような基準性のある人事委員会による民間給与実態調査はやめるべきです。賃金決定交渉が労使間で成熟するまでの当分の間は、賃金決定に関わる一指標として、公労使参加により透明性、信頼性を担保した民間賃金の調査にすべきです。

なお、協約締結権が回復されたもとでも、任用、分限、懲戒など、人事行政が時の政治の恣意性に左右されず、客観性・公正性を保つことによって、民主的能率的な公務の運営が保障される第三者機関は必要であり、人事委員会がその役割を果たすべきです。そのためには、人事委員会を真に「第三者機関」「中立機関」とするために、その構成を都道府県労働委員会等と同様に、使用者、中立（公益）、労働の三者構成とすべきです。

また、公平委員会は廃止し、新たな連合機関などを設置すべきです。教職員の服務監督を担う市町村には小規模自治体が多数存在しており、個々の自治体に設置される公平委員会が十分な機能を果たすことはきわめて困難な実態にあるからです。不利益処分などは、法に基準を置くものであり、公平・中立な第三者機関としての機能確保の観点からも、公平委員会に代わる都道府県単位の新たな連合体など、第三者機関のあり方に関する検討が必要です。

第５に、「素案」は、自律的労使関係制度の実施時期について、「法律案の公布日から３年６月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する」とし、さらに「消防職員への団結権及び協約締結権の付与並びに消防職員委員会制度の廃止については、上記の施行日から３年後の施行」とすることを定めています。国家公務員の労働関係の法案で「１年６月を超えない範囲」とされているものと比べて、異常な遅さになっています。少なくとも、地方公務員・教職員に関わる法律の施行日は、一般職員、消防職員とも国家公務員制度改革と同様とすることが求められます。

全教は、国家公務員の労働関係の法案が検討された段階から、憲法と国際基準の則った教職員の労働基本権の回復を求めて全国的な運動にとりくんできました。ＩＬＯ・ユネスコの「教員の地位に関する勧告」の日本への適用を求めた申し立てにおいても、ＣＥＡＲＴから日本における当局との「交渉と協議」をすすめるよう勧告され、それをいかして全国の組織で当局との「交渉と協議」をすすめるとりくみを前進させてきました。

地方公務員と教職員に対する労働基本権回復の歩みは決して早いものではありませんでしたが、今回示された「素案」の不十分さを克服して制度化させていくことが求められています。全教は、学校職場に基本的人権としての教職員の労働基本権が確立されることが、教職員はもとより、子どもたちと教育をささえる重要な条件整備であることに大きな確信をもって、法案化への前進にむけて力を尽くすものです。

以上