

国家公務員への労働基本権付与と給与削減をめぐる動向

臨時国会がヤマ場に

公務労組にとって、歴史の扉が開かれようとしている。国家公務員の労働基本権を拡大する国家公務員制度改革四法案がこの六月、国会に提出された。法案が成立すれば、戦後六〇年余にわたり制約されてきた国家公務員に対する協約締結権が付与されることになる。賃金をはじめとする労働条件について、公務部門での労使が自主交渉し、自主決着する新たな労使関係が実現するのか、多くの関係者が、国会で審議を待つ法案の行く末を注視している。

回復をめざす」とある。全労連の行動綱領にも「労働者と労働組合の団結権・団体交渉権・団体行動権の完全確保をめざす」とたわれている。公務員の労働基本権を確保することは、労働組合側にとって悲願といえる。

現在、公務員の労働基本権（団結権、団体交渉権、争議権）の付与の状況を見ると、国家公務員の場合、現業職員については争議権以外は付与されている。非現業職員（警察職員などを除く）の場合は、団結権は付与されており、団体交渉も可能となっているが、協約締結権は持たず、争議権も付与されていない。

震災による財源捻出の議論から

公務員の労働基本権をめぐる情勢は、震災後に急展開をみせた。震災の発生により政府の財政状況が一層苦しくなるなか、政府内で歳出削減策の一環として国家公務員の人件費削減が浮上。労働側に対して政府は当初、「俸給・ボーナス支給額の一割をカットする」ことを提案した。

しかし、連合の公務員連絡会は「給与削減を受け入れるには労働基本権を確立するための関係法案の国会提出が前提だ」と主張。五月から政府と労働側は協議のテーブルにつき、政府と全労連側との協議は決裂したが、六

月に政府と連合の公務員連絡会は、給与削減の修正案と、労働基本権を拡大する国家公務員制度改革四法案を国会で同時に成立させることで合意した。

新たに協約締結権を付与

六月三日、給与を削減するための法案（国公給与特例法案）と国公制度改革四法案は同時に閣議決定され、同日、国会に提出された。それらによると、給与削減は、本省の課長・室長以上一〇％、本省の課長補佐・係長相当八％、係員五％で、平均で約八％給与が削減される。このほかボーナス支給額が一割カットとなる。削減措置は二〇一三年度末までの時限措置となる。一方、四法案では、労使が自律的に労働条件を決定できる仕組みである「自律的労使関係制度」を具体化する内容が盛り込まれた。同制度の下では、警察などを除く非現業の国家公務員でつくる労働組合は、賃金や勤務時間、休憩、休日・休暇などについて、当局（新たに設置される公務員庁と各府省）と団体交渉し、団体協約を締結することができる。つまり、これまで与えられていなかった協約締結権が新たに付与されることになる。ただし、当面、争議権が付与されない点は、これまでと変わらない。

進まない国会審議と人事院勧告

だが実際には、六月以降、これらの法案の国会での審議は進んでおらず、現在は継続審議扱いとなっている。また、今後、審議が本格化したとしても、ねじれ国会のなかで、うまく同時成立するかどうかも不透明な情勢となっている。そんななか、人事院は九月三〇日、こうした国会の動向を横目に、例年どおり国家公務員の給与に関する今年度の人事院勧告を発表した。しかも内容は、俸給表引き下げを提案するものだった。本来、国家公務員の給与については、国会公務員法にもとづき、人事院が、労働基本権が制約されている



連合が結成された際に策定された連合の「基本目標」の文書を見ると、第六項に「われわれは、官公労働者および公益産業労働者の労働基本権の完全

月



記者会見する連合の古賀会長ら（10月5日、都内）

代償措置として給与に関する報告・勧告を国会・内閣に対して行う。

人勸を前に、政府と連合が協議して、国公法による手続きを経ずに減額措置を決めたのは「極めて異例の措置」(菅首相談話)だった。連合は、勧告前の人事院との話し合いのなかで、二〇一三年度までの国家公務員の給与については「公務員の労働基本権確立を前提に、労使の交渉・合意で労働条件を決める」という本来あるべき姿を先取って決着したものを「給与については決着済み」(いずれも公務員連絡会・棚村博美議長)として、自律的労使関係を先取りして労使交渉して決着したのだから代償措置としての人事院勧告は必要ないとの筋立てから、人事院に対し、今年の勧告を行わないように求めている。

一月五日、定期大会終了後の記者会見で連合の古賀会長は、人事院が勧告を発表したことについて「勧告をしたことがおかしい」との思いがある。「(公務員労組と政府・与党との議論の経過からいって)人事院勧告をまったく無視してもらわないといけない」(前頁写真)とコメントした。

全労連、人事院は問題視

一方、全労連の国家公務員労組である国公労連の宮垣忠委員長は、八月の定期大会でのあいさつで、政府と連合

側との給与削減の合意に関して「国家公務員全体のなかで連合系組合の占める割合は二三%であり、すべての国家公務員労働者を代表しているわけではない」「一部の労働組合が政府と給与削減に合意しても法的な意味はなく、人事院勧告に基づかない賃金引き下げは明白な憲法違反だ」と主張。また、国会提出された四法案についても「争議権が先送りされていること」(写真左)などをあげて法案の抜本修正を求めた。

人事院は給与勧告と同時に発表した給与に関する報告のなかで、「給与減額支給措置に対する本院の考え方」という項を独立して設けた。一連の法案が国会に提出されるまでの過程について「給与法が適用される国家公務員全体の四分の一弱が属する職員団体と合意に至ったが、交渉を行った他の職員団体とは合意に至っていない」などの点を指摘。勧告を離れて給与削減を規定することは「法の趣旨に照らし問題がある」と考えている。

(調査・解析部 荒川 創太)



大会であいさつする宮垣・国公労連委員長 (8月25日、都内)

労働者性を認めさせる／ソクハイユニオンの取り組み

連合が一〇月七日の「世界デーセントワーク世界行動デー」に先駆けて、九月二十九日に開いた集会では、バイク便大手の株式会社ソクハイで働くメッセンジャーたちが二〇〇七年に結成した「ソクハイユニオン」(連合ユニオン東京加盟)の高橋千尋委員長と渡部昌考副委員長が、仕事の実態と労使紛争の状況を報告した。二人の発言の要旨は以下の通り。

メッセンジャーの仕事は、書類やCD、建築現場の図面などの資料を自転車で急送すること。仕事の契約形態は、二〇〇九年度までは「運送請負契約書」を会社と結び、請負配達員という形を取っていたが、昨年から会社都合で契約を打ち切れる内容に変更された「業務委託契約書」が導入された。契約は年度更新制で毎年、会社が指定する研修を受け、それに受かった人のみ次年度の契約が更新できる。

組合を結成した二〇〇七年以降、都と中央の労働委員会が、「契約形態は業務委託となっており、朝八時四〇分に出勤して夜七時まで働き、その間、会社の指揮監督下に置かれている。場所的な拘束力もあるのは極めて労働者に近い」として労働者性を認めた。そして、この命令を不服とした会社が国を訴え、裁判(行政訴訟)になっている。

そういったなか、昨年一月、渡部副委員長に突如、解約予告通知書が届いた。理由の明記はなく、団体交渉で確認しても「あなた方は労働者ではないので、話す義務はない」との返答。今年八月には、高橋委員長が契約更新に伴う研修受講の話もないまま、理由の説明なしに契約終了となり、今は無職となっている。

メッセンジャーは雨の日も嵐の日も雪の日も自転車で都内を走る。このため、事故が多いが、補償について会社側からは一切話がなかった。組合を結成し、「請負個人事業主も労働者とならない」との労働委員会の判断もあったので、過去に遡って五分分ほど労災申請してみたらすべて通った。行政単位では、われわれはもう労働者との認識があることがはっきりとわかった。

さらに、渡部副委員長が解約された件について、失業保険を申請した。結局、受理してもらえなかったが、書類をみると、「調査も不十分であるような気がするし、限りなく労働者に近いような気もするが、現行の法律ではどうしようもない」というような内容だった。

今後は労基法を視野に

こうしたことを踏まえると、労働組合法では勝っていて、会社側は今までのような「労働者ではないから、団交を受ける義務はない」というやり方はできなくなる。だが、労働者の権利を守ることに限っては労働基準法の範囲にまで踏み込んでいかないと、これ以上はどうしようもない現状がわかってきた。

例えば、先の高橋委員長の解約問題も「いきなり裁判でやった方が良いのでは?」となり、その準備を進めている。ただ、財政的な問題があり、働きながら頑張っていくしかない。今は求職中。どこまで頑張れるか正直わからないが、そういうことをやっていくことが必要との認識は持っている。