



速報

はぼろ

発行責任：組織対策部

発行日：2010.7.9

発行号：10第9号

2010



参加料は
もちろん
無料!



8月6日(金)午後6時から



建設水道課 総合車庫 (☔雨天決行!)

皆さんお待ちかね!毎年恒例の「職員と家族のレクリエーション」を今年も開催いたします。ビール、ジュースを片手に焼き肉などを食べながら、真夏のひとときを楽しく過ごしましょう。

今年も、たくさんの豪華(?)景品が当たるゲームや、わたあめ、ポップコーン、かき氷などを用意しておりますので、奥様やお子様、ご家族お揃いでご参加ください。もちろん、嘱託・臨時職員の方々の参加もOKです!

たくさんの皆様のご参加をおまちしています!



自治労羽幌町職員組合



第22回参議院議員選挙

選挙区

藤川 まさし

比例区

えさき たかし

と知れ

職 職



シリーズ 労使関係が変わる！ ≪前半～労働協約を中心とした地方公務員の労使関係のあり方とは

2 労働協約とは!?

Second Kind



書面協定と労働協約の違い

今回は私たち地方公務員の労働基本権が、人勸制度のもと、様々な制約を受けているということ学びました。それでは、現行私たちが結んでいる「書面協定」と新制度での「労働協約」はどう違うのでしょうか。

- ・「書面協定」(地公法第 55 条第 9 項)は法的拘束力が曖昧で、努力義務に過ぎない。
- ・「労働協約」は強い拘束力があります。労働協約は労働組合法で規定され、団体交渉の結果、労使合意の内容を一定の書式にしたがって文書化したもので、文書の名称は「協定」「覚書」「確認書」であっても良く、書面に労使双方が署名又は記名押印することによって効力を生じます。

つまり、「書面協定」 < 「労働協約」 なんです。



労働協約を中心とした地方公務員の労使関係の在り方（自治労としての考え方）

Q 交渉（労働協約）で何を決められるの？

労使間で賃金・労働条件を決めるといっても、「財政民主主義（※1）」や「勤務条件法定主義（※2）」から実際には制約があるのでは？との疑問があります。しかし、憲法は給料月額など、賃金に関する詳細まで条例で定めるといった詳細条例主義までは要請しているとはいえません。そこで、新たな労使関係下では、条例で定める範囲を賃金・労働条件の考え方や根本基準のみに絞り、具体的なことについては労働協約（つまり、労使交渉）に委ねる仕組みとすることが必要です。

※1「財政民主主義」：財政活動を行う際は、議会の議決が必要であるという考え方。（憲法第 83 条）

※2「勤務条件法定主義」：公務員の勤務条件は法律・条例・規則で定めるといこと。（地公法第 24 条第 6 項、自治法第 203、204 条）

Q 考えられる交渉事項は？

民間では、団体交渉（労働協約）の対象に法的な制限はありません。労使双方の合意があれば、いわゆる「経営に関する事項」であっても交渉事項になります。このような実態から、私たち公務員も交渉事項の対象は幅広く設計すべきといえます。少なくとも、地公労法第 7 条に示された交渉事項を最低限と考えます。

≪地公労法第 7 条（団体交渉の範囲）≫

- | | |
|----------------------------------|-----------------------------------|
| 一 賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日及び休暇にかんする事項 | 二 昇職、降職、転職、免職、休職、先任権及び懲戒の基準に関する事項 |
| 三 労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項 | 四 前三号に掲げるもののほか、労働条件に関する事項 |

Q 議会との関係は？

賃金・労働条件の決定にあたっては、予算執行にあたり議会の議決を必要とする「財政民主主義」の考え方を無視できません。現在、議会の過剰な介入により、賃金・労働条件の切り下げが多く自治体で行われている実態から、たとえ新制度下で労働協約が締結されたとしても、議決されないという「労働協約締結権の空洞化」の恐れもあります。

そのため、労働協約に対して議会の行過ぎた介入が行われないよう、議会が労使交渉（合意）を尊重し、法律等に違反がない限りは承認する仕組みにする必要があります。

Q 賃金水準はどうなるの？

現在、私たちの給与は地公法第 24 条第 3 項を基本に、人事院や人事委員会をもたない自治体は、「人勸準拠」「国公準拠」ということで交渉してきました。労働協約締結権を前提とする新制度では、このような原則を一切なくすることも可能です。つまり、何かに準拠するのではなく、全てを独自に労使交渉で決めることも可能になります。

しかし、「公務サービスの水準維持・人材確保」「同一労働・同一賃金」といった観点から、地方公務員の賃金決定について何らかの基準が定めることは必要と考えています。

Q こんなときはどうするの？

団体交渉が不調に終わった場合、都道府県労働委員会によるあっせん、調停、仲裁が行われるべきと考えます。団体交渉が拒否された場合、現在はこれが不当労働行為であると明確な規定がされておらず、具体的な救済方法も定められていません。新制度では労組法第 7 条（※3）の基本的な適用といった救済措置が必要と考えます。

※3「労組法第 7 条」：使用者が労働組合の結成や加入、団体交渉等に対して不正に介入(拒否)出来ないなどの不当労働行為からの救済を定めている。



「ロウシコウショウ」ニヨル「ロウドウキョウヤク」ガ キホン ナノダ！
 キョウヤク デハ チンキン タケデハナク イロイロナ
 ロウドウジョウケン モ タイショウ ニ スルコトガ デキル ノダ！