

政府は、前回衆議院議員選挙における民主党のマニフェストの柱の一つである(国家)公務員人件費二割削減に向けた関係閣僚会合の第一回を一月二八日に開催し、以後も定例的に開催していくという。一方、三月に国会に提出される予定の国家公務員制度改革関連法案では、争議権は認めないものの、人事院勧告制度を廃止し、賃金等の労働条件を労使交渉で決める仕組みを盛り込むという。政権交代のあった二二年度予算における総人件費は五兆三、一九五億円で、二三年度予算案におけるそれは五兆一、六〇五億円だから、マニフェスト実現のためにはさらに九、〇〇〇億円の削減が必要となる。これを実現するための方策を関係閣僚で協議し、労使交渉で組合の協力を得ようというのであろう。

人件費の削減は財政上の政策目標であるから、その是非は政治的判断に委ねられるべきものであるが、公務員の勤務(労働)条件を労使交渉に委ねることについては、公務員は全体の奉仕者であると定める憲法一五條二項や財政民主主義を定める八三條を踏まえ、旧公共企業体等にお

ける経験を生かして、真摯な検討がなされるべきであるにもかかわらず、そのような形跡がないように感じられるのは、筆者の情報不足や勉強不足のせいだろうか。

ところで、今年の春闘における連合の統一要求は、総賃金の1%以上のアップだということ。労働組合といっても、個別企業ごとの組合が産業別にまとまり、さらに産業横断的に連合等のナショナルセンターを形成しているというのが我が国の特徴であり、地方公務員の最大の組織である自治労も連合の主要構成メンバーの一つである。これまでの公務員関係の春闘は、制度的な要求はあっても、本格的な給与の改定までは求めず、給与関係は人事院勧告が出された後の確定闘争に委ねられるのが通常だった。新制度になると、公務員関係の組合

記*月*士*護*弁*続

3

権結締約協

橋本 勇

も、民間と同様、春闘として、給与に関する要求をすることになるのだろうか。人事院勧告が廃止されるということは、勧告の前提とされていた民間の勤務条件に関する調査も廃止されるのであろうから、勤務条件の民間準拠という考え方も大きく変貌するようになる。端的に言えば、今年のような場合は、ほとんどの公務部門で、連合の統一要求に沿って総賃金の1%以上のアップが要求されることになる。このような要求がなされたときに、使用者(任命権者)はどのように対処するのだろうか。

今春闘における使用者側は、企業収益に若干の改善がみられるとしても、これからの厳しい国際競争を生き抜くためには、賃金を引き上げる余裕はないと主張しているようだ。公務部門における使用者側は、税収を上回る国債・地方債を発行するという財政状況と少子高齢化社会における歳出増圧力を挙げ

て、二〇%の賃下げを提案するのだろうか。

民営化される前の国鉄や郵政においては、団結権はもちろん、労働協約締結権も認められていた。しかし、労使交渉によって、円滑に賃金交渉が進められ、妥結に至ったということとはほとんどなかったように思う。労使交渉が混乱し(時には違法ストライキを経て)、公共企業体等労働委員会(当時)の仲裁で決着するというのが常態化していた。当時の労使交渉が混乱した最大の原因は、国による予算統制のため、使用者に人件費を決定する権限(交渉における当事者能力)がないためであったというのが定説である。

勤務条件の決定方式をどのようなものにしたとしても、民主主義の根幹である国会(議会)による財政統制(政治的判断)を排除することはできない。その結果、国会は無責任な政治論に終始し、交渉担当者だけが苦悩することになりそうな危惧も拭いきれない。自律的労使関係を確立する途は、労使双方にとって、決して平坦なものではないであろう。

(弁護士)