

2023現業・公企統一闘争

現業労働者の権利を活用した
取り組みを



自治労現業評議会

目 次

I 現業労働者の権利	
1 労働者に保障されている労働基本権（労働三権）	3
2 現業労働者に保障されている労働基本権（労働二権）	4
3 現業評議会の結成の必要性について	9
4 労働組合（現業評議会）を結成するためには	16
5 時間内組合活動について	19
6 36協定について	20
7 団体交渉について	22
II 労働委員会の活用	
1 団結権を救済する制度	25
2 労働委員会の機能および権限	25
3 不当労働行為と労働委員会の活用	25
巻末資料	28

I 現業労働者の権利

1 労働者に保障されている労働基本権（労働三権）

働くものの権利は、日本国憲法（以下憲法）によって保障され、その憲法のもとに施行されている労働基準法や労働組合法など労働関係諸法規によって保護されています。

その労働者に保障されている権利は、憲法第25条で「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」と生活権が規定され、また働く上での賃金や労働時間などの労働条件は労使が対等の立場で決定することが原則となっています。

労働契約関係では、使用者に比べ力量や情報量で圧倒的に労働者側の力が弱いので、契約の自由を規制し、賃金や労働時間など労働条件の最低基準を法で定めています。この労働条件の最低基準を定めている根拠は憲法第27条であり、その条文で「①すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負う。②賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。」と規定しています。

さらに憲法第28条（勤労者の団結権）に明文化されている「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する」に伴い労働者に保障された権利は、①労働組合を結成・団結する権利、②労働組合を結成した場合に、労働条件をはじめ労働者の諸権利を守り改善させるため、交渉する権利となっています。この交渉する権利は、労使が合意した事項は労働協約として締結する権利も含むことを意味します。あわせて、③団体交渉が前進しない場合は、ストライキで対抗する団体行動権（争議権）を保障しています。この団体行動権の内容は、無期限スト、時限スト、部分スト、時間外労働拒否、抗議集会など多様な戦術を行使することはできますが、あくまでも正当な争議行為が前提条件になります。

この①団結すること、②交渉し労働協約を結ぶこと、③不満の場合に争議行為を行うストライキ権を労働三権（労働基本権）とといいます。そのため、憲法にもとづいて、労働関係法が施行され「労働組合法（以下労組法）」「労働関係調整法（以下労調法）」「労働基準法（以下労基法）」「労働安全衛生法（以下労安法）」が適用されていて労働組合活動と団体交渉の保護、助成をはじめいろいろな措置を定めています。

日本国憲法

第25条 すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。

② 国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。

第27条 すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。

- ② 賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。
- ③ 児童は、これを酷使してはならない。

第28条 勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

2 現業労働者に保障されている労働基本権（労働二権）

（1）公務労働者の労働契約関係は「任用」という行政処分行為

民間労働者の場合は、「雇用は、当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約することによって、その効力を生ずる。」と民法第623条で規定し、さらに労働契約法（労働契約の原則）第3条では「労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。」と、使用者と対等の立場で労働契約を締結するものと位置づけられています。この労使が対等の契約関係であるというのは、極めて重要な意味がありますが、実体は使用者の方が力関係、情報量、選択する権利が強いのが現状です。そのため労働者が団結して労組を結成してはじめて労使対等の関係を築けるものといえます。

公務員の場合は、対等の労働契約関係でなく「任用」行為とされ、労使対等という概念に至っていません。「任用」行為は労使対等ではありませんが、公務員労働者が団結権を行使し、団結することにより労使交渉及び労働協約を締結することで労使対等の関係を築くことができます。

（2）現業労働者の法律上の定義

地方公務員の職は、地方公務員法（以下地公法）第3条で「地方公務員の職は、一般職と特別職に分ける」「一般職は、特別職に属する職以外の一切の職とする」としています。現業職は一般職に分類され、その一般職の身分上の取り扱いについて適用される法律の特例として①企業職員、②一般行政職員、……⑥単純労務職員に分類されています。

また、1951年に「単純な労務に適用される一般職に属する地方公務員の範囲を定める政令（1952年失効）」で職名が搭載され、実体的にはその考え方が残っています。私たちは住民に身近な場所で地域公共サービスについての専門能力を発揮し、地域実情に応じた公共サービスを担っていることから、その呼称については改善させていく必要があります。

（3）労働関係についての法律上の位置づけ

現業労働者の労働関係については、地公法第57条で「単純な労務に雇用される者……については、別に法律で定める。」とされ、その法律は、地方公営企業労働関係法等の労働関係に関する法律（以下地公労法）とされています。地公労法付則第5項で「地公法第57

条に規定する単純な労務に雇用される一般職に属する地方公務員……に係る労働関係その他身分取扱いについては、……特別の法律が制定施行されるまでの間は、……地方公営企業法（以下地公企法）第38条及び第39条の規定を準用する」と定めています。

そのため現業労働者の労働関係は地公企労働者と同様に地公労法が適用され、労働二権（団結権、団体交渉権）と労働三法（一部除外）が適用されています。

（４） 労働組合と職員団体の違い

① 労働組合について

現業労働者が組織する労働組合は、労働三法の適用を受け、その労組法第2条では「労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体をいう」とされています。その組織された労働組合は、団体交渉権が保障され、労組法、労基法で当局と対等の立場で交渉する権利、労働協約を締結する権利（労組法第1条、第6条、地公労法第7条）、当局による労働組合を無視、軽視する言動などを排除する権利（労組法第7条「不当労働行為」）が付与されています。

② 職員団体について

地公法が適用されている労働者（一般行政職員）が、「職員がその勤務条件の維持改善を図ることを目的として組織する団体」を地公法第52条で「職員団体」と規定しています。また、同法第58条（他の法律の適用除外）で労組法、労調法が適用除外され、労基法でも労働組合の機能部分が除外されています。そのため、職員団体が職員の勤務条件の改善をめざす組織であっても、交渉権は当局と対等の関係になく、労働協約の締結権もありません。

当局からの組合軽視を救済する法制度（不当労働行為救済制度）もなく、条例主義（議会優先）下に置かれています。このように権利が制限されているため、公務員労働者全体への労働基本権の付与が課題とされています。

（５） 民間労働者、現業労働者、行政職員（非現業）の権利の違い

① 労働者の権利と労働組合の活動

民間労働者は憲法第28条の労働三権「団結権、団体交渉権、団体行動権（ストライキ権）」が保障されています。この憲法のもとに労組法、労基法、労調法、労安法をはじめ労働諸法規が適用され権利が保障されています。憲法第28条の基本的権利は労働者に与えられており、民間労働者では就職すると民法第623条や労働契約法により使用者との対等の労働契約関係とされています。また退職する場合も使用者の同意の必要はなく、個別の労使紛争があった場合に労働審判制度を活用することもできます。

② 現業労働者の権利

現業労働者の労働関係は、地公企労働者に適用されている地公労法第4条（他の法律との関係）で「職員に関する労働関係については、……この法律の定めのないものについては、労組法（ストライキ関連の一部を除外）及び労調法の定めるところによる」とされ、同時に、同法附則第5項では、「地公法第57条に規定する単純な労務に雇用される一般職……その労働関係その他身分取扱いに関し、特別の法律が制定施行されるまでの間は、この法律……の規定を準用する。」とされています。現業労働者は地公企労働者の労働関係法が適用されることになっています。

このことは、ストライキ（争議）権等の一部を除けば、基本的には民間労働者と同様の権利が保障され、団結権、労働協約締結権を含む団体交渉権を活用し、自らの権利や労働条件は労使が対等に決定していくことが憲法で要請されているものであるといえます。

③ 行政職員（非現業）の権利

非現業労働者の労働関係は、地公法第58条（他の法律の適用除外）で、「労組法、労調法……は、職員に関して適用しない」とされ、労基法も第2条の「労使対等」の規定をはじめ権利として活用されるほとんどの部分が適用除外となっています。また、地公法第52条（職員団体）では、「この法律において『職員団体』とは、職員がその勤務条件の維持改善を図ることを目的として組織する団体又はその連合体をいう。」と規定されています。

そのため、(ア)非現業労働者が〇〇職員労働組合との名称で組織をつくっても法律で規定されている労働組合と位置づけられていないこと。(イ)交渉することはできるが、労働基本権の根幹である当局と対等の交渉と位置づけられていないこと。(ウ)条例等に抵触する事項は交渉範囲に含むことはできず、合意に至った事項も労働協約として締結できず、書面による協定。(エ)当局の不誠実な交渉対応や確認事項を守らせる制度が整備されておらず、救済措置もないことから、労働委員会を活用する道は閉ざされています。

(6) 労働協約主義と条例主義との違い

① 労働協約主義について

労働協約について、労組法第1条（目的）では「この法律は……使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること……を目的とする」労組法第6条（交渉権限）では「労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者は……労働協約の締結……に関して交渉する権限を有する。」と明記されています。当局が締結された労働協約を無視する行為は、労組法第7条（不当労働行為）に該当し罰則が適用されることになっています。

労働協約は労組と当局との集団的労使関係のもとで労働者・労組の権利を保障し、労働条件を労使が対等に決定するものですが、非現業地方公務員の場合は、交渉しても労働協約を結ぶことができず、書面による協定とされています。この書面による協定は条例や規則の範囲内の事項に限定されています。

一方、労働協約の場合は、条例や規則に抵触する事項について労働協約を結ぶことができます。条例・規則に抵触する労働協約を結んだ場合に、当局は地公企労法第8条（条例に抵触する協定）の規定により「地方公共団体の長は、地方公営企業において当該地方公共団体の条例に抵触する内容を有する協定が締結されたときは、その締結後10日以内に、その協定が条例に抵触しなくなるために必要な条例の改正又は廃止に係る議案を当該地方公共団体の議会に付議して、その議決を求めなければならない。ただし、当該地方公共団体の議会がその締結の日から起算して10日を経過した日に閉会しているときは、次の議会に速やかにこれを付議しなければならない」となっています。

この労働協約の締結権は団体交渉権に含まれている権利であることから、「労働協約主義」は、集団的労使交渉が優先され、働くものの権利や労働条件について労使対等決定していくものです。

② 条例主義とは

「職員団体」は、地公法が適用され、地公法第55条（交渉）第9項で、「職員団体は、法令、条例……規則……規程にてい触しない限りにおいて、……書面による協定を結ぶことができる」と規定され、同条第10項では「前項の協定は、……誠意と責任をもって履行しなければならない」とされています。

そのため条例は議会で議決されることから「条例主義」＝（議会優先）ということの意味し、また「誠意と責任をもって履行」するとは努力義務であり、違反しても罰則制度はありません。

③ 当局が協約違反した場合の措置

労働協約は憲法第28条の団体交渉権の保障を受け、労組法第1条、第6条の規定にもとづき、団体交渉の結果その合意によって締結されたものです。労働協約の効力は、労基法第2条第2項で「……労働協約……を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない」と法律で義務付けています。当局がその協約を無視・違反する行為は、労組法第7条（不当労働行為）第2号の「団体交渉拒否」に該当し、罰則が適用されることとなります。

労働者・労働組合の権利や労働条件について労使が合意した事項について、当局が不利益変更を含め、一方的に変更することはできず、労使が交渉のなかで誠実に履行していかなければなりません。

地方公務員法

第57条 職員のうち、公立学校（学校教育法（昭和22年法律第26号）第1条に規定する学校及び就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成18年法律第77号）第2条第7項に規定する幼保連携型認定こども園であつて地方公共団体の設置するものをいう。）の教職員（学校教育法第7条（就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律第26条において準用する場合を含む。）に規定する校長及び教員並びに学校教育法第27条第2項（同法第82条において準用する場合を含む。））、第37条第1項（同法第49条及び第82条において準用する場合を含む。））、第60条第1項（同法第82条において準用する場合を含む。））、第69条第1項、第92条第1項及び第120条第1項並びに就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律第14条第2項に規定する事務職員をいう。）、単純な労務に雇用される者その他その職務と責任の特殊性に基づいてこの法律に対する特例を必要とするものについては、別に法律で定める。ただし、その特例は、第1条の精神に反するものであつてはならない。

地方公営企業等の労働関係に関する法律

第4条 職員に関する労働関係については、この法律の定めるところにより、この法律に定めないものについては、労働組合法（昭和24年法律第174号）（第5条第2項第8号、第7条第1号ただし書、第8条及び第18条の規定を除く。）及び労働関係調整法（昭和21年法律第25号）（第9条、第18条、第26条第4項、第30条及び第35条の2から第42条までの規定を除く。）の定めるところによる。

附則抄

5 地方公務員法第57条に規定する単純な労務に雇用される一般職に属する地方公務員であつて、第3条第4号の職員以外のものに係る労働関係その他身分取扱いについては、その労働関係その他身分取扱いに関し特別の法律が制定施行されるまでの間は、この法律（第17条を除く。）並びに地方公営企業法第38条及び第39条の規定を準用する。この場合において、同条第1項中「第49条まで、第52条から第56条まで」とあるのは「第49条まで」と、同条第5項中「地方公営企業の管理者」とあるのは「任命権者（委任を受けて任命権を行う者を除く。）」と読み替えるものとする。

3 現業評議会の結成の必要性について

現業労働者が、憲法にもとづいて労働二権及び労働三法を活用するためには、憲法第28条で規定されている団結権の活用が必要不可欠です。組合を結成することにより、その労働組合に団体交渉権が保障され、組合及び労働組合員の権利擁護を可能としています。そのため、現業労働者が労働組合を結成しない場合、また組合に加入しない場合には権利を放棄したものとみなされます。

(1) 労働組合の結成について

- ① 労働組合は2人以上で結成できます。少数で結成した労働組合の法的権利は多数派の組合とも同じ扱いですが、職場の多数の仲間の結集をめざしていくことが重要です。
- ② 労働組合は事業所や行政単位にしばられることなく、所属組織を超えて横断的に結成することもできます。
- ③ 労働組合、評議会、支部（分会）、ユニオンなどの名称に関係なく労働組合となることができます。
- ④ 現業職員である組合員以外でも、組合員になり役員に就任できます。
(同じ職場で働く会計年度任用職員も同様の法令が適用されます)
- ⑤ 団結の範囲は管理職を除けば制限はなく、労働組合が自主的に組織することができます。

(2) 労働組合結成の条件について

労組法第2条は、当局側の意図や支配のもとで結成されるのは労働者の自主的組織でなく、「労組」を名乗っても労働組合としての権利行使はできないことを明記したものです。そのため労組法第2条の「労働者が主体となって労働条件等の改善を目的としていること。管理職を加入させないこと。当局から経費の援助を受けていないこと」と、労組法第5条第2項に規定されている組合規約を有することが要件となります。

具体的には、組合の名称、役員名簿、組合規約、予算・決算書、年1回の大会開催、役員が無記名投票選出規定などを有していることが労組の最低の必要条件となります。（巻末資料P28～30参照）

(3) 団体交渉権と労働協約締結権の関係について

労働組合（現業評議会）には、労組法が適用され、その第6条（交渉の権限）で「労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者は、労働組合又は組合員のために使用者又はその団体と労働協約の締結その他の事項に関して交渉する権限を有する」と明記されています。この労働組合が有する団体交渉権の内容については、法と実践の中から次のように解説することができます。

① 団体交渉申し入れに対する当局の応諾義務

交渉の申し入れは、日時、場所について基本的に組合が指定することになっています。この申し入れに対する当局の対応は、原則としてこれに応じなければならないことが義務づけられていますが、当局の公務等の場合は日時を振り替えての調整は可能であり、また場所についても調整することができることとなっています。しかし、意図的な引き延ばしなどは実質的な団体交渉拒否にあたるため、日程を速やかに調整し、決めなければならないとされています。

組合側の交渉メンバーは組合が決めることになっており、当局が狭い場所を指定して交渉メンバーを制限することは原則として禁じられています。また、現業労組役員、評議会役員だけでなく、県本部役員が同席することも労組側の判断でできます。

② 権限を有する当局の出席義務

労基法第2条（労働条件の決定）では、「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである」としています。この交渉における「労使対等の原則」とは、交渉に出席する当局側は、すべての権限を有する者が出席しなければならないことを意味しています。もし権限を有する者が出席できない場合は、すべての権限を委譲された者の出席が必要となります。

③ 団体交渉における当局の誠実な対応義務

交渉は誠実な団体交渉（誠実団交）と不誠実な団体交渉（不誠実団交）に分けることができます。不誠実団交とは、当局が組合を軽視・無視する行為を意味し、団体交渉拒否と同じ扱いとなり、次のようなケースが想定されます。

ア 当局が権限を有していない者を交渉メンバーとして出席させることによって、形式的に交渉が成立しているかのように見えても、実質的な内容がないこと。たとえば当局側の交渉団が権限を持たないために、同じ発言の繰り返しで交渉の進展がないこと、また不利なために黙秘することなども含みます。

イ 市長の公約や議会での発言、議会で議決したことや交渉に先立って一方的に条例・規則化し、この条例・規則を理由に、労働条件に係わる問題について強行しようとする行為。

ウ 団体交渉で合意に至ったのに労働協約を締結しない行為も不誠実交渉にあたります。

エ 当局が、交渉で合意した事項を守らない行為。

オ 教育長との交渉で教育長に権限がない内容については、労基法第2条で明記されている「労使対等の原則」の立場から、その背景で権限を有する首長（知事・市町村長）が交渉の当事者（相手）となります。これを「背景資本」といいます。

④ 交渉での合意事項を協約化する当局の義務

労組法第1条では「……労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成することを目的とする」。また、労組法第6条（交渉権限）では、労働組合は「労働組合又は組合員のために使用者又はその団体と労働協約の締結その他の事項に関して交渉する権限を有する」と明記しています。そのため労働協約を締結する権利は、団体交渉権に含まれています。しかし組合が合意事項について協約締結を主張しない場合は、権利放棄と同じ扱いとみなされます。

(4) 労働協約について

労働協約は、労働組合だけが結ぶことができるものであり、そのため労働組合の要件を備えることが必要です。労働協約は、労働組合と使用者又はその団体との交渉により合意された内容を書面化し、労使の代表者の署名又は記名押印されたものであり（労組法第14条）、さらに労使対等決定事項として他の規則より優先されます。

労働協約締結の目的は、労使間の有利、不利の問題でなく、協約の有効期間中は、労使双方とも遵守義務があることから、労使関係の安定が確保されるという側面もあります。これを一般的に「相対的平和義務」と呼んでいます。

① 労働協約の形態

労働協約の形態には、(ア)書面による確認文書、(イ)労働争議に対し、労働委員会からだされた仲裁裁定があります。なお、自分たちの勝ち取った権利や労働条件は、労使慣行でも守っていく基本的姿勢は重要ですが、交渉結果や労働慣行を書面による協定・労働協約化していくことが肝要です。

② 労働協約が有する2つの側面

労働協約には、「債務的部分」と「規範的部分」があります。

ア 『債務的部分』～労働組合自体の組織、運営、活動に関するもの。

チェックオフ（組合費の控除）協定、在籍専従制度、組合事務所利用条項、労使交渉時の賃金補償など、労働組合自体の活動を対象としたもの。

イ 『規範的部分』～個々の労働者の労働条件の基準を定めるもの。

賃金の基準、労働時間、福利厚生、労働安全衛生など労働者の労働条件や待遇に関する共通の条件を定めるもの。

③ 労働協約の名称と効力

労働協約は、労組法第14条（労働協約の効力の発生）で、「労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する労働協約は、書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することによってその効力を生ずる」と明記されています。つまり、

- ア 労働組合と当局の間で確認した事項を書面に作成すること
- イ 労働組合と当局の代表者が署名または記名押印することを要件としています。

その要件を備えていれば、名称が「労働協約」「確認書」「協定書」「覚書」あるいは無題であっても合意事項が明記されていれば、労働協約としての効力を有します。労働協約は債務条項、規範条項を含め総合的な労働協約として締結することが望ましいですが、一気に総合的な協約を求めるのではなく、労働組合活動の権利関係である債務条項や規範条項についても交渉を行い、合意した事項から部分的な協約を積み上げていくことも必要です。この労働協約の協定期限は3年を超えることはできません。

④ 労働協約の「基本協約」について

労働協約には、「債務的部分」と「規範的部分」があることと、協約の有効期間中は、労使双方が「協定遵守義務」「相対的平和義務」を有しているのが一般的です。その上で「債務的効力」は、労働組合と当局との間に債務者と債権者の関係を生じさせることとなりますので、この労働組合と当局の関係を規制する労働協約を「基本協約」と言い、事前協議協定もその一つです。

⑤ 義務的団交事項、事前協議制の確立の意義

事前協議制の確立は、労働組合の存在価値を定義づける基本であり、労働組合として極めて重視すべき協定といえます。この団体交渉事項について、地公労法第7条（団体交渉の範囲）で、第13条第2項（苦情処理）に規定するもののほか、「職員に関する次に掲げる事項は、団体交渉の対象とし、これに関し労働協約を締結することができる……」ことを明記しています。

- 1 賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日及び休暇に関する事項
- 2 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
- 3 労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項
- 4 前3号に掲げるもののほか、労働条件に関する事項

この団体交渉の範囲については、法律で定められていることから事前に協議すべき事項は当然ですが、4「ほか、労働条件に関する事項」との規定は多くの課題が団体交渉事項に含まれるものであり、自らの勤務労働条件に関わる事項について要求し交渉を実現していくことが必要といえます。

⑥ 労働協約の有効期間

締結された労働協約は、労組法第15条（労働協約の期間）で、

ア 労働協約は、3年以上の有効期間を定めることはできない。3年以上の有効期間の定めは3年とみなす。

イ 有効期間の定めのない協約は、90日以前に当事者の一方が署名または記名捺印した文書で相手方に通告して解約できると定め、また「自動延長協定」も有効期限の定めのない協約とみなす。

とされています。

そのため、基本協約などの重要な協約には、必ず有効期限を定めて「自動更新協定」にしておくことが重要です。なお、自動更新条項がなかったとしても期限が来たら労働協約が自動的に失効するものでなく、労使いずれか一方が破棄通告しない場合には、期限の定めのない協約と位置づけられます。

有効期限の例示

第〇条 この協約の有効期間は、締結の日から起算して〇年（〇〇年まで有効）とする。ただし、労働組合法に準拠するものとし、有効期間満了の〇カ月前までに一方の当事者から更新しない旨の文書による通告がない場合には、さらに同一の期間更新するものとする。以後も同様とする。

協約書の改定及び更新

第〇条 相手方に対し文書をもって前条の申し入れがあった場合は、協約改定の交渉が継続している間は、本協定を延長するものとする。

⑦ 労働協約の拡張適用

労働協約は労働組合と当局の合意内容であり、その労働協約の適用対象は労働組合員となります。しかし、職場のワークルールなど規範事項については、合意内容が規則に反映されることによって、同一事業場に働いているすべての者が対象となるのが一般的です。労組法第17条では、労働組合員が4分の3以上組織している場合は、非組合員にも協約の内容が拡張適用されることを規定しています。

また、同法第18条では、「地域において従業する同種の労働者の大部分が……労働協約の適用」を受けるに至った場合に地域的な拡張適用も可能としています。したがって、労使交渉の使用者側について、同法第6条は「使用者又はその団体と労働協約の締結その他の事項に関して交渉する権限を有する。」と交渉権限を定めており、合意に達した労働協約の効力の発生を定めている同法第14条では、「労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件……」と協約の当事者を「使用者」だけでなく「又はその団体」と使用者側の団体も協約の当事者となることを可能としています。

(5) 不当労働行為について

① 不当労働行為の法的根拠

憲法第28条（勤労者の団結権）は、「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利（公務員は適用除外）は、これを保障する。」ことを規定しています。労組法は、これを受けて第7条（不当労働行為）で、使用者が労働組合の団結活動を妨害したり干渉したりしたとき、これらの行為を取り除いて労働組合（組合員）を救済し、使用者と対等の立場に立つよりよい労使慣行をつくることを目的に「不当労働行為救済制度」を設けています。この救済機関は、全国の都道府県に設置されている労働委員会（以下県労委）および中央労働委員会（以下中労委）があります。

② 不当労働行為の責任の所在

不当労働行為は

ア 直接的に使用者（当局）と組合との間で起きるもの

イ 管理職の行為によって起きるもの

などが考えられます。特に管理職による行為では、組合員の労働条件に係わる問題で組合員と直接話し合い、説得していることが見受けられますが、この行為は、たとえ善意であっても組合を無視し、労使交渉を実質的に否定する行為であり、当局（首長）の責任になります。

(6) 団体交渉の範囲と管理運営事項との関係整理

① 管理運営事項について

地公労法第7条で「職員に関する次に掲げる事項は、団体交渉の対象とし、これに関し労働協約を締結することができる。ただし、地方公営企業等の管理及び運営に関する事項は、団体交渉の対象とすることができない」としています。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1 賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日及び休暇に関する事項2 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3 労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項4 前3号に掲げるもののほか、労働条件に関する事項 |
|---|

問題は、当局が管理運営事項を拡大解釈して行動するために、権利侵害の要因をつくり出していることです。管理運営事項とは、一般的には当局の責任と権限によって執行されるべき事項とされています。

たとえば、組織に関する事項、企画・立案及び執行に関する事項、定数や配置に関する事項とされています。しかし管理運営事項と団体交渉権の関係が不明確なため、団体交渉権から管理運営事項とは何かを究明することが必要です。

施設や業務のアウトソーシングなどは管理運営事項に見えても、その結果が労働条件や労働者の配置の変更をきたす場合は、労働条件に係わる交渉事項となります。交渉範囲について、労働省（厚生労働省）は1952年に管理運営事項と団体交渉に関する下記の文書通達『通牒（ツウチョウ）』を発出しています。

「具体的に或る事項が管理運営に関する問題もあると思うが、同一事項で管理運営と同時に労働条件にも関するものであるときは、その労働条件に関する面が団体交渉の対象となるものである。」（昭27.9.13 労発第165号 労政局長発）

管理運営事項でも職員の配置や労働条件の変更に関わる場合は、管理運営事項そのものの決定にあたって事前協議することを求めていくことが重要ですが、当局側の姿勢は「管理運営事項」と称し、労働条件に関わる事項についても交渉を拒否する事例もあります。雇用や労働条件の変更に直結するのに管理運営事項と称して交渉をあくまでも拒否する場合には、労働委員会など第三者機関を活用して正常な交渉事項に乗せていくことが必要です。

（7） 労基法上の労使協定

① 職場で過半数の労働者を組織する重要性

労働協約は労働条件一般について自律的労使関係のもとで労使交渉・決定することはできますが、労基法で定められている規定の緩和・弾力的運営について時間外労働協定（36協定）、変形労働時間導入など法の強行規定解除・免罰効果として労使協定を結ぶ必要があります。これは、労働協約と違って労働組合であれば労使協定を結ぶ当事者になれるのではなく、下記のような要件が定められています。

ア 労使協定は、事業所単位が原則

イ 労使協定を結ぶのは、「過半数を組織する労働組合または過半数代表者」

ウ この過半数労働者に含まれる労働者の範囲は、直接任用関係にある職員、会計年度任用職員等、再任用職員等、管理職とされています。

この労使協定を結ぶための過半数労働者の要件を備えるために組織範囲の拡大を取り組んでいくことが重要です。

② 労働協約と労使協定

	労基法上の労使協定	労働協約
交渉（協定）の単位	事業所のみ	産業、企業、事業場、等
労働者 （労働者側）	過半数組織組合、 または、 過半数代表者	労働組合 （過半数組織の要件なし）
人的適用範囲	事業場の全労働者	結成組合の組合員のみが原則 （労組法第17条の拡張適用、 労組法第18条の地域拡張適用 はありうる）
効力	労基法の基準（規制）の免除 （免罰） 労働契約上の権利義務は生じ させない	労働契約を規律する効力（規 範的効力） 契約としての効力（債務的効 力）

4 労働組合（現業評議会）を結成するためには

（1） 労組法上の規定

現業労働者には労組法が適用されているため、労働組合を結成するためには労組法の規定に基づいて結成することが条件です。

第一の要件は、労組法第2条（労働組合）で「この法律で『労働組合』とは、労働者が主体となつて自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体をいう」と定められているように当局や管理職の介入を許さず、労働者自身の主体的な組織であることと労働条件の維持改善のための組織であることが要件とされています。そのため、規約に「組合員は管理職的地位にあるものを除く」と規定しなければなりません。また、当局から労働組合運営に関する財政援助を受けてはなりません（ただし、勤務時間中に賃金を失うことなく当局と協議・交渉することや、福利厚生等の寄付及び最小限の事務所の供与は除く）。

第二の要件は、労組法第5条（労働組合設立の扱い）第2項の規定を含まなければならないことです。（巻末資料P28～30参照）

以上の要件を備えていれば、非現業職員と一体となつての職員組合のなかに、現業労働者の組織である現業評議会を構成することにより、この評議会も労働組合としての活動上の権利が付与されることとなります。

（2） 現業評議会と単独現業労組の違いについて

労働組合は名称に関係なく、労組法が適用されている労働者が組織する団体のため、前記の労組法第2条と第5条に記載されている要件を満たしていれば労働組合として権利が

保障され活動することができます。

「評議会」と「単独労組」は、団結の範囲や機関運営などの違いがありますが、基本的には組合費の徴収方法（チェックオフ方法）によって区分されています。

評議会の場合は、単組（〇〇職員組合・職員労組）で組合費が徴収され、評議会の運営に必要な資金を交付する形であり、単独労組の場合は直接、組合費を徴収して直接使用する形です。

（3） 一部事務組合、広域連合の課題について

① 位置づけは「特別地方公共団体」

一部事務組合および広域連合は、地方自治法第284条（組合の種類および設置）で都道府県、市町村の特別の事務を共同処理するために、地方自治法に基づいて設立される特別地方公共団体のことをいいます。

地方自治法

第284条 地方公共団体の組合は、一部事務組合及び広域連合とする。

2 普通地方公共団体及び特別区は、その事務の一部を共同処理するため、その協議により規約を定め、都道府県の加入するものにあつては総務大臣、その他のものにあつては都道府県知事の許可を得て、一部事務組合を設けることができる。この場合において、一部事務組合内の地方公共団体につきその執行機関の権限に属する事項がなくなつたときは、その執行機関は、一部事務組合の成立と同時に消滅する。

3 普通地方公共団体及び特別区は、その事務で広域にわたり処理することが適当であると認めるものに関し、広域にわたる総合的な計画（以下「広域計画」という。）を作成し、その事務の管理及び執行について広域計画の実施のために必要な連絡調整を図り、並びにその事務の一部を広域にわたり総合的かつ計画的に処理するため、その協議により規約を定め、前項の例により、総務大臣又は都道府県知事の許可を得て、広域連合を設けることができる。この場合においては、同項後段の規定を準用する。

4 総務大臣は、前項の許可をしようとするときは、国の関係行政機関の長に協議しなければならない。

② 一部事務組合の必要性

ア 一部事務組合は、1市町村では対応できない、あるいは広域で取り組んだ方が効率的である等の理由で設立されています。

イ 複数の市町村等の事務を共同処理するために設立された組合であり、特別地方公共団体として位置づけられ、清掃（ごみ処理）、消防、上下水道、葬祭（火葬場）等が

あります。（地方自治法第284条～第293条の2）

ウ 市町村合併により、事務組合・広域連合の大幅な統廃合と事業内容の再編が行われ、また公共サービスのアウトソーシング（外注化）がすすめられてきました。

③ 一部事務組合がかかえる課題について

一部事務組合に雇用される労働者の雇用形態

ア 直接採用の職員に加え、構成団体（地方公共団体）からの派遣職員が混在し、さらに同一事業所内に民間委託を抱えている事業所もあります。

イ 直接雇用労働者においても、事務職、現業職とありますが、地方公務員として任用は同一ですが、非現業労働者及び現業労働者の権利関係が適用されます。

ウ 労使協定事項（36協定など）の対象労働者には、直接雇用労働者のみでなく、地方公共団体からの派遣者も含まれます。ただし、民間委託労働者は雇用責任が民間事業者であるため労使協定の対象者には含まれません。

エ 民間委託労働者と混在して働いている場合、職安法第44条、派遣法との関係があり、派遣法、業務請負に適合した働き方の点検を行っていく必要があります。

④ 直接任用職員の権利、雇用・身分は不安定であり、団結が重要

ア 一部事務組合は、固有の議会、執行機関及び財産を持ち、また条例及び規則の制定権も有していますが、労働条件などの決定権を一部事務組合が有し独立性が担保されているかの実態は、構成団体の意向に大きく左右されます。

イ 管理者、事務局長、管理職及び事務組合議会議員などの人事については、構成団体が実質的に決定権をもっている実態にあります。

ウ そのため、一部事務組合当局の当事者能力が問題であり、賃金や労働条件について労使交渉で交渉力を発揮しても、構成団体の条件が上限になっている実態にあります。さらに事務組合当局の意思が実質的に構成団体の意向による場合は、構成団体との交渉の追求が必要といえます。

エ 一部事務組合の統廃合が容易であり、事業の民間委託化などの問題もあります。統廃合・解散については構成団体の協議によるものであり、その意思が支配している実態にあります。

オ 事業の統廃合、改廃による直接任用職員の身分（雇用）問題の発生にあたって、市町村合併特例法9条の規定は、一部事務組合についてもその趣旨を踏まえて対応することが望ましいとされています。構成団体が雇用を継承することが課題。地方公共団体の場合に、任用替え等によって雇用は一定程度保障しているように、一部事務組合においても同様の権利を確保していくためにも「雇用・身分保障の協定（協約）」を締結することが重要です。

5 時間内組合活動について

(1) 交渉・協議事項は労使で確認

労働組合活動は、勤務時間外に行うことが原則です。労組法第2条第2項では労働組合を結成したとき、勤務時間中の組合運営に賃金を支払うことは不当労働行為（支配介入）として禁止されているからです。しかし、労組法第7条第3項の但し書きでは、「労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく……」と規定しています。この例外的事項の範囲は、労働協約や条例・規則等で定めることができ、一般的には、交渉に関連する前後を含めた範囲、労働安全衛生に関する会議・活動範囲など労使関係に係わる事項とされています。

(2) 有給職免と無給職免の違い

① 職務専念義務

地公法第35条（職務に専念する義務）で「職員は、法律又は条例に特別の定がある場合を除く外、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、当該地方公共団体がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない」と定めています。公務員は、全体の奉仕者として、公共の利益のための「職務執行義務」と職務に専念する「職務服従義務」が要請されています。

② 職務専念義務の免除（職免）

地公法第35条に規定されている「法律又は条例に特別の定がある場合」には、職員は、勤務時間中といえども職務に従事する必要はありません。

③ 有給職免と無給職免の違い

ア 有給職免は、勤務時間内に賃金を失うことなく本来の職務を免除されることをいいます。一般的には、法律に基づいて条例・規則で定められています。

イ 無給職免は、勤務時間内に本来の職務は免除されますが、賃金を補償されないことをいい、そのため組合活動での無給職免の扱いは、年休または組合休暇制度（組合で賃金補償）を活用しているのが一般的です。

(3) 組合休職専従、離籍専従役員について

① 組合休職専従について

地公法第55条の2③で「……職員団体の役員として専ら従事する期間は、……5年……を超えることができない」と規定されています。つまり、公務員の身分を持ち（在籍し）ながら一定の期間組合活動に専念する休職（無給）制度です。

現業職は、地公労法第6条第1項ただし書き（同法付則第5項）で同様の扱いとなっ

ています。この場合、現業職員の扱いは非現業職員と異なり、労働協約で7年以下の範囲で期間を定めることとなります。そのためには、労働協約を締結できる組織整備が必要となります。

② 離籍専従制度について

「在籍専従制度」は、7年が上限の期間であるため、専従の期間が終了した場合、職場に復帰することになります。在籍専従期間が過ぎても、組合の専従役員として続ける必要がある場合は、退職して組合活動に専念することになり、この状態を「離籍専従役員」と言っています。

6 36協定について

(1) 36協定について

労基法による労働時間の長さについては、週40時間、1日8時間労働が上限となっています。残業や休日出勤をさせるためには、労基法第36条（時間外及び休日の労働）による労使協定を結び、労働基準監督署に届出することを義務付けており、この書面協定を「36（サブロク）協定」といいます。

36協定はじめ労使協定を結ぶ当事者は、対象事業所で過半数労働者を組織する労組となります。過半数に満たない場合は、別途過半数代表者を選出する必要があります。この労使協定事項は労基法などに定められている事項に限定されています。

(2) 36協定を締結しないと罰則はあるか

労基法では、36協定を結ばないことそれ自体に罰則はありません。

36協定を締結しないで時間外労働や休日労働を行わせることが、労基法第32条に違反することになり、罰則の対象となります。労基法第32条（労働時間）では①使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない。②使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない。とされ、この規定を超える場合は、36協定を結ばなければならないことを示しています。この第32条違反は、労基法第119条で「6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金」に処せられます。しかし、災害時の出勤・作業などについて労基法第33条では、別途の取り扱いになっています。

労働基準法

第33条 災害その他避けることのできない事由によつて、臨時の必要がある場合においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において第32条から前条まで若しくは第40条の労働時間を延長し、又は第35条の休日に労働させること

ができる。ただし、事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。

(3) 行政職員との混在職場について

36協定の扱いは、「労基法付則別表1」に適用事業（事業所）が記載されているように、該当する事業には、36協定の締結と労基署への届出義務があります。たとえば、保育所は行政職員と現業職員が混在し、現業職員は圧倒的に少数職場ですが、労基法では「13号事業」に該当していますので、36協定の締結と労基署への届出義務があるということになります。

(4) 36協定の留意事項について

36協定を締結するときには、労基署へ届けるための超過勤務時間帯だけでなく、次の点にも留意すべきです。

- ① 届出の協定とは別に労使交渉で時間外・休日労働の上限時間制限などを労働協約として締結し、その労働協約を基準に労使協定を結び、労基署へ届け出ることができます。
- ② 協定の期間は長期間協定や自動更新協定にはしない。
- ③ 時間外・休日労働について厚生労働省の基準では1週間15時間、1か月間45時間、1年間360時間の上限規制を定めています。
- ④ この大臣告示時間を超える場合に、特別条項付き協定がありますが、この場合には必要最小限に制限すること。
- ⑤ 協定があるからと時間外労働は強制されるものでなく、本人の意思が活かされる運用になっているかどうか常にチェックすること。
- ⑥ なお、問題がある場合はいつでも解除できること。

(5) 労働時間の法令遵守、権利行使ができる労働環境の整備

所定労働時間を超えて残業した場合、時間外手当は必ず払われなければなりません。これは労基法による強行規定となっています。公務職場では予算措置がないからと時間外手当の支払い義務を免れるわけではありません。公務職場で不払い残業が発生していないか日常的に点検していく必要があります。

また、労働協約や条例・規則で有給休暇、特別休暇などについて休暇を請求した場合に取得できているのか、有給休暇が実態として取得できないような現状がないかなどを点検し、それらの権利が行使できない現状は職場の要員不足などに要因があるものといえます。労働協約で確認している権利が行使できる環境づくりを労使交渉の場で確認していくことが大切です。

7 団体交渉について

(1) 団体交渉の組み立てについて

要求書を提出するにあたり、職場討議を基礎として組合員の声をしっかりと汲み上げ、執行委員会ははじめ各級機関会議での決定を踏まえ、組合員の総意として要求書を作成していきます。

① 要求書の提出（緊急な場合は除く）

要求書を提出する場合は、書記長・事務局長を中心に複数で提出することが必要です（首長に直接提出する場合は委員長・議長が出席＝労使対等の原則）。要求書には、必ず書面による回答と回答日を指定します。

② 団体交渉の申し入れ（事務折衝）

要求書提出時に事務折衝を行うこともありますし、別途事務折衝を設けることも可能です。団体交渉は、回答日に行う場合と回答を受けて検討した後日に行う場合があります。事務折衝とは、当局の窓口（部・課長）と書記長・事務局長を中心に複数で行います。

また、要求内容によっては、交渉日時が重要になります。要求事項について、当局が先行してマスコミ発表、議会提案などを行った後の交渉日時の設定は、実質的な団交拒否にあたるので、事前に事務折衝で具体的な交渉事項について確認する必要があります。

注意事項

事務折衝に委員長や議長など組織の責任者が出席して実質的な交渉の形態になることは、団体交渉そのものを形骸化し、「労使対等の原則」を組合自らが否定することになります。

(2) 交渉相手と組合側交渉団の決定について

団体交渉権は、労働組合に保障されている権利です。労働組合の要求に対して、当局は、義務的な団交事項について応諾義務があります。

① 団体交渉申し入れに対する当局の応諾義務

交渉申し入れは、日時、場所は基本的には組合が指定できます。また、組合側の交渉メンバーは組合が決定できることになっています。場合によっては、当該労組（現評）役員だけでなく県本部役員など上部団体役員を交渉メンバーに加えることも可能です。当局側は、これを拒否することはできません。

労働組合法

第6条 労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者は、労働組合又は組合員のために使用者又はその団体と労働協約の締結その他の事項に関して交渉する権限を有する。

② 権限を有する当局側の出席義務

労働組合法

第1条 この法律は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成することを目的とする。

労働基準法

第2条 労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。

② 労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。

地方公務員法

第55条 地方公共団体の当局は、登録を受けた職員団体から、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、及びこれに附帯して、社会的又は厚生的活動を含む適法な活動に係る事項に関し、適法な交渉の申入れがあつた場合においては、その申入れに応ずべき地位に立つものとする。

これを「労使対等の原則」といいます。この労使対等とは、交渉に出席する当局は、権限を有する者、または権限を委譲された者の出席が必要になるということです。そのため当局側の出席者は、事務折衝または交渉に先立って確認する必要があります。

(3) 合意に至らない場合の取り組みは

団体交渉権の行使は、①団体交渉申し入れに対する当局の応諾義務、②権限を有する当局の出席義務、③団体交渉の場における当局の誠実な対応義務、④合意努力の4点が担保されてはじめて成立しているとみなされます。

労組法第6条で「労働協約の締結その他の事項に関して交渉する権限を有する」、第7条第2号で「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと。」をしてはならないとされているように、団体交渉においては労働協約を締結するために、誠実に対応することが労使双方に求められています。そのため団体交渉を成立させるには法的根拠、合理的根拠、合意努力に照らして、労使いずれに問題があるかを客観的に判断することも必要です。その結果、当局側に問題があると判断できれば、労働委員会に「調整事件（あっせん・調停・仲裁）」として、または「不当労働行為事件」として救済を申請することも可能です。

特に、労働委員会を活用する場合は、当局側の意思とは関係なく組合側の判断で申し立てることになりますので、当局側の行為を組合側がどう受け止めるかが重要となります。

Ⅱ 労働委員会の活用

1 団結権を救済する制度

労働委員会制度では、労働者には憲法第28条の労働三権、現業労働者には「労働二権（団結権、団体交渉権）」を保障するために、全国の都道府県に県労委と東京都内に中労委を設置しています。労働委員会制度の位置づけは、憲法第28条と憲法に関連する労働関係法に裏付けられた制度です。

2 労働委員会の機能および権限

労働委員会は、憲法第28条の団結権を保障するために設置されていますので、この制度を活用するには、労働組合を結成すること（結成準備を含む）と組合員であることが前提条件になります。

労働委員会には、労働関係の当事者（労使）間で労働関係に関する主張が一致せず争議行為が発生した場合、または発生する恐れがある場合に、労働組合の申請による「調整機能（あっせん・調停・仲裁）」と「不当労働行為」の救済機能があります。また、不当労働行為に対する命令について、使用者がその命令を守らない場合、罰則も法律で規定されています。

3 不当労働行為と労働委員会の活用

(1) 当局との関係における権利確立のたたかい

不当労働行為は、当局側が労働組合の権利を侵害（組合無視・軽視）する行為ですが、現業職場で生じている多くの事案は労組法第7条（不当労働行為）第2号（団体交渉拒否）になります。団体交渉の拒否は、労働組合の機能を否定し、組合の存在意義を失わせることになります。具体的には下記の事例になります。

- ① 民間委託は管理運営事項だとする理由で拒否する場合
- ② 財政事情が厳しいとする理由で拒否する場合
- ③ 上部団体役員や第三者（委任状がある）が交渉に参加していることを理由にしての拒否
- ④ 要求事項が過大だという理由で拒否する場合
- ⑤ 交渉に応じたが、組合の要求を否認し、反対するだけで、反対理由も明確にしない、または黙秘する行為

- ⑥ 交渉の進展を故意に引き延ばす、または権限をもたないために交渉の進展がないまま
ずるずると時間を引き延ばす行為
- ⑦ 交渉が行き詰まった場合でも、その後、事情変更が生じ組合が修正案を提出しても拒
否する場合
- ⑧ 組合の交渉申し入れを無視し、個別に組合員と直接折衝（説得）する行為
- ⑨ 交渉で合意が成立しても書面化を拒否する行為

（2） 県労委について

県労委闘争は、県労委の場と現場における当局とのたたかいを並行して組み立てる必要
があるため、次の側面からの体制づくりが必要となります。

不当労働行為の申し立ては、①労働組合、組合員個人、また両者の連名でもできます。
②申し立ては原則として不当労働行為があった日から1年以内（「継続する行為」は1年
以前でも申し立てができます）。③不当労働行為の審査は、事実関係に基づいて行われる
ため、立証できる資料が必要です。④請求する内容には、不当労働行為の救済項目以外に、
必ず「ポストノータス（謝罪文の掲示・手交等）」を含めます。⑤民間委託や業務命令に
よる配置転換等の一方的強行に対しては、「審査の実効確保の措置」勧告制度を活用する
こともできます。

（3） 「審査の実効確保の措置」勧告制度について

この制度は、不当労働行為審査中にそのまま放置すれば審査の実効が阻まれたり、困難
になるような事態が生じたり、不当労働行為救済制度の趣旨が活かされない恐れがある場
合に、審査手続きの一部として、県労委が当局に対し必要な措置をとるよう勧告し、不当
労働行為救済制度の実効を確保しようとする制度です（労働委員会独自の権限）。

この勧告制度は、当局が民間委託予算を議会で議決し、委託を強行しようとする場合、
また、一方的に配置転換を強行しようとする場合に、不当労働行為の審査の実効を確保す
るため、不当労働行為の救済申し立てと同時に申し立てるときと、審査の途中で申し立て
るときがありますが、不当労働行為事件が終結するまでの間、とにかく当局に対してその
行為をストップさせ、当局の既成事実化をいったん停止させる機能をもっています。

この労働委員会規則第40条の条文と、県労委における取り扱いの実態は次のようなこと
です。

労働委員会規則

第40条 委員会は、当事者から申し立てがあつたとき、又は会長が必要があると認める
ときは、公益委員会議の決定により、当事者に対し、審査中であつても、審査の実
効を確保するため必要な措置を執ることを勧告することができる。

- ① 「会長が必要であると認めるとき勧告できる」とは、勧告は、申し立ての内容や緊急性を考慮して出されるものであり、会長勧告だけでなく審査委員文書勧告などがありますが、その勧告の効力については、同じ扱いと考えることができます。
- ② 「公益委員会議の決定により」とは、公益委員会議は定例で開催されていますが、緊急性を要する場合は、公益委員会議を待たずに勧告させてきた事例もあります。
- ③ 「審査の実効確保の措置」とは、勧告申し立てが不当労働行為救済申し立てと同時に申し立てる場合がほとんどですが、その場合、緊急性とその内容によって、不当労働行為の審問前であっても「実効確保の勧告」を出すことができることになっていることを意味します。しかし、都道府県別にその取り扱いに違いもあります。

(4) 県労委闘争における和解の条件

労働委員会は、本来、労働組合及び組合員に対する不当労働行為の早期救済を行い、労働者の権利を守り、正常な労使関係の樹立を追求することにあります。

そのための命令制度があり、また和解があります。この和解には、労組法第27条の14（和解）による県労委の「勧告」による和解と当局からの和解要請による和解があります。

2005年法改正後の和解は、これまでの和解と異なり労組法に新たに新設されたものですが、当局が組合および組合員に対し不当労働行為を再発させない気持ちが前提となることを書面で協約化することが必要です。

現業評議会規約例

第1章 総則

- 第1条（名称） この組合は市（町）職員労働組合現業評議会（以下「現評」）という。
- 第2条（所在地） この現評の主たる事務所を〇〇市〇〇町〇〇番地〇〇市（町）職員労働組合事務局内に置く。
- 第3条（目的） この現評は組合員の労働条件の維持改善および経済的社会的地位の向上を図ることを目的とする。
- 第4条（事業） この現評は前条の目的を達成するため、次の事業を行う。
- 1 団体交渉を通じて労働条件の維持改善
 - 2 労働協約の締結、改定
 - 3 組合員の教養、文化の向上
 - 4 組合員並びにその家族の福利厚生共済
 - 5 同一目的を有する他団体との協力
 - 6 その他この現評の目的達成に必要な事項

第2章 組合員

- 第5条（組合員の資格） この現評の組合員は主として〇〇市（町）の現業職員で組織される。ただし、当局の利益を代表すると認められる地位にある者などは除き、現評が認める場合はその限りではない。
- 第6条（資格の平等） すべての組合員はいかなる場合にも、人種、宗教、性別、門地または身分により差別的取扱いを受けることはない。
- 第7条（権利および義務） 組合員は平等に、次の権利を有し、義務を負う。
- 1 組合員はすべての活動に参加し、また現評の利益を受けること。
 - 2 現評のすべての問題に自由に意見を述べ、かつ、議決に参加すること。
 - 3 役員に選挙され、これに就任することおよび役員を選挙すること。
 - 4 規約を遵守し、機関の決定に従うこと。

第3章 組織

第1節 役員

- 第8条（種類） この現評に次の役員を置く。
- | | |
|--------|----|
| 議長 | 1人 |
| 副議長（ ） | 人 |
| 事務局長 | 1人 |
| 幹事（ ） | 人 |
| 会計監査 | 2人 |

第9条（役員の権利義務） 役員はすべてこの規約に定められた職務を遂行する義務を負い、その職務を他人から妨害されることなく遂行する権利を有する。

1 議長

この現評を代表し、業務の遂行、財産の管理、その他現評に関する一切の責任を負う。

2 副議長

議長を補佐し、議長に事故あるときは、その職務を代行する。

3 事務局長

事務局長は正、副議長を補佐し、会議の議事録を作成、保有し、組合の日常業務を処理する。

4 幹事

幹事は、常時組合員との連携を密にし、現評規約に従い業務を執行する。

5 会計監査

会計監査は現評の財産を監査し、必要に応じて各会議に出席して発言することができる。ただし、決議には加わらない。

第10条（役員 の 選 挙） 現評役員は組合員の直接無記名投票によって選挙する。

第11条（役員 の 任 期） 役員任期は定期大会から、次期定期大会までとし、再選を妨げない。

2 役員に欠員を生じたときは補充することができる。補充役員任期は、前任者の残任期間とする。

第2節 機関

第12条（種 類） 現評に次の機関を置く。

1 総会（又は大会）

2 幹事会

第13条（総 会） 総会は現評の最高決議機関であって全組合員をもって構成する。

2 総会は定期総会と臨時総会とする。

3 定期総会は毎年1回〇月に催し、議長が招集する。

4 全組合員の3分の1以上の要求があったとき、および幹事会が必要と認めたときは、臨時総会を招集しなければならない。

第14条（総会付議事項） 総会に付議する事項は、次のとおりとする。

1 活動方針および年度計画

2 予算案および決算報告の承認

3 役員選挙

4 労働協約の締結および改廃

5 規約および諸規定の制定、改廃

6 その他現評の目的達成のための必要な事項

第15条（定 数） 総会は組合員の過半数以上の出席（委任状を含む）により成立する。

第16条（議 決） 総会付議事項の議決については出席組合員の過半数の賛成を要し、可否同数のときは総会議長が決める。

2 次の事項の議決については全組合員の直接無記名投票の過半数によって行う。

1) 規約および諸規定の制定、改廃

2) 役員を選出および解職

第17条（議長 の 選 出） 総会の議長は、そのつど役員以外の組合員より選出する。

第18条（幹 事 会） 幹事会は、現評の執行機関で会計監査を除く役員全員をもって構成し、執行業務について協議決定する。

第19条（幹事会の招集） 幹事会は、議長が招集して開催する。ただし、次の場合には臨時に開催することができる。

1 幹事の3分の1以上の要求のあったとき。

2 議長が必要と認めたとき。

第4章 会計

第20条（経 費） この現評の経費は組合費および寄附金その他の収入とする。寄附金を受けるときは幹事会の承認を要する。

第21条（会 計 年 度） 会計年度は毎年〇月〇日に始まり翌年の〇月〇日に終わる。

第22条（会 計 監 査） この現評のすべての会計は、会計年度ごとに書類を作成し、委嘱された職業的に資格のある会計監査人の正確であるとの証明書を付して定期総会に報告し、承認を受けなければならない。

第5章 規約改正

第23条（規約の改正） 規約の改正は全組合員の直接無記名投票による過半数の賛成を得なければならない。

付則

第24条（細 則） この規約を実施するために必要な細則は別に定める。

第25条（効 力） この規約は〇年〇月〇日より施行する。

注(1)

黒線の部分は労組法第5条2項に規定された組合規約としての必要的事項です。