

日本労働年鑑 第57集 1987年版
The Labour Year Book of Japan 1987

第五部 労働・社会政策

IV ILO

2 第七二回ILO総会と主要な会議

4 公務における労働争議と解決方法

会議の議題と参加者

「公務における労働争議の解決にかんする会議」は、一九八三年五月の第三回公務員合同委員会がその開催を理事会に要請し、八五年一二月の理事会で開催が決定されたもので、八六年一〇月六日から一〇日までジュネーブで開催された。議題はつぎのとおりであった。(a)公務における労働争議、とくに争議の原因およびその解決方法にかんする経験の検討、(b)この分野でILOが将来なしうる活動にかんする検討。

この会議には、政府側と公務員団体側からそれぞれ一四名ずつの代表が参加した。政府側代表が参加した国はエジプト、西ドイツ、フランス、インド、日本、マレーシア、メキシコ、ナイジェリア、セネガル、スウェーデン、トリニダード・トバコ、イギリス、アメリカおよびベネズエラである(被招請国は一五カ国)。

一方、公務員団体代表の参加国はベルギー、チリ、フランス、西ドイツ、コートジボアール、日本、マレーシア、セネガル、シンガポール、イギリス、アメリカ、ソ連、ベネズエラおよびザンビアである(被招請国は一五カ国)。また、ILO理事会を代表して政労使各一名ずつの理事が参加したほか、一つの国際機関(アラブ労働機構)と一六の国際労使団体からオブザーバーが出席した。日本からは政府側代表として田中史総務庁人事局次長、それに公務員団体側代表として丸山康雄自治労委員長が出席した。

背景説明と討論の柱

ILO事務局がこの会議のために作成した背景説明資料(バックグラウンド・ペーパー)は、公務における雇用および労働争議について、つぎのように指摘した。

(1) 公務における雇用は、大多数の国で一九六〇年代および一九七〇年代前半を通じて増加した。しかし、一九七〇年代後半から停滞し、その傾向は一九八〇年代に入って一層強まった。長期不況による財政赤字のため公共支出の削減が図られ、その一環として公務員の雇用の抑制、公共サービスの一部民営化などの措置がとられるようになった。

(2) 過去一〇年間に公務員関係の労働争議がいちじるしく増加した。その背景には、長期不況のために財政がひっ迫し、その一つの対策として公務員の雇用や給与が抑制されたなどの事情がある。累積債務国の場合には、国際通貨基金(IMF)あるいは世界銀行の要請によってそうした措置が進められたこともある。

(3) 公務員関係の労働争議は、a短期的、b地方政府関係で頻繁、cはつきりとしたストライキの形をとり

にくい、d突発的に起きやすい、などの特徴がある。

(4) 公務における労働争議の解決方法は、民間の場合に比べて、発達が遅れている。これは、「統治者」と「使用者」という政府の二つの役割が明確に区別されていないことによる。政府は民間部門の労働争議に際しては公平な第三者として機能できる。だが、政府がみずから使用者としての役割を演じる公務における労使関係の場合には、この役割の二重性が関係して、労働争議の解決をめぐる複雑な問題が生じる。

(5) この問題にかんしては、ILOが一九七八年に採択した「公務における団結権の保護および雇用条件の決定のための手続きにかんする条約」(第一五一号)が、第五部「紛争の解決」の第八条で、つぎのように規定していることが想起される。

「雇用条件の決定に関連して生ずる紛争は、当時者間の交渉を通じて、または斡旋、調停および仲裁等の関係当事者の信頼を確保するような方法で設定された独立のかつ公平な手続きを通じて、国内事情に適する方法で解決が図られるものとする。」

会議における討論は、背景説明資料でなされた事務局側の提案に沿って、つぎに示す順序でおこなわれた。(1)公務員団体、(2)労使関係問題における公務使用者の代表、(3)雇用条件の決定方法、(4)労働争議とその解決、(5)公務におけるストライキおよびその他の形態の争議行為、(6)公務における労働関係の改善方法および労働争議の回避および解決方法。

結論と決議

この会議では、背景説明資料が述べているような公務をめぐる近年の深刻な労使関係を反映して、緊迫した審議がつづいたが、この会議の成果を残したいというファルキ議長(ILO理事会の政府側理事=イタリア)の強い要請で、労使各側の代表とILO事務局の努力の結果、会議の最終日に結論および決議がいずれも全会一致で採択された。つぎにその結論を掲げる。

【公務における労働争議およびその解決手続きにかんする結論(仮訳)】

公務における労働争議の解決にかんする会議は、一九八六年一〇月六日から一〇日までジュネーブで会合し、公務における労働争議が多くの国で重要な問題であることに留意し、

近年の多くの国において多様な原因による公務関係の労働争議の件数と激しさがいずれもいちじるしく高まっていること、ならびにそれが公務における労働関係に与える影響に留意して、

一九八六年一〇月一〇日につぎの結論を採択する。

一 労働争議を可能な限り回避し、また、発生する労働争議を解決するための適切な手段は、公務における健全で建設的な労使関係を存在させるために欠くことができないものであり、またかかる労使関係は公務における公立的なサービスを維持するために必要なものである。

二 労働争議の回避と解決を含めた、公務における健全で建設的な労使関係は、とりわけ、一九四八年の結社の自由及び団結権条約(第八七号)、一九四九年の団結権及び団体交渉権条約(第九八号)および一九七八年の労働関係(公務)条約(第一五一号)に含まれる結社の自由にかんする基本的原則の枠組みにおいて、それらの条約が公務に適用される限りにおいて、また公務における労使関係の当事者の相互理解にも

とづいて、実現されるべきである。

三 それらの原則は、公務にかんしてすべての国で尊重されるべきであるが、公務における労使関係についてはあらゆる国にあてはめうる一様なモデルはありえないのであり、各国はその法律的、制度的、社会的および経済的な条件に最も適したシステムを発展させなければならない。

四 労働争議を回避し、また労働争議をタイムリーに解決するためには、公務員団体のメンバーの雇用条件の決定にあたって、公務員団体を、交渉を通じて、あるいは第一五一条約第七条の規定にしたがい公務員の代表をその決定に参加させるためのその他の方法を通じて、参画させる適切な方法が存在しなければならない。

五 公務における雇用条件の決定に関連して発生する労働争議は、第一五一条約第八条に規定されているように、国内事情に応じて、当事者間の交渉を通じ、または斡旋、調停および仲裁等の関係当事者の信頼を確保するような方法で設定された独立のかつ公平な手続きを通じて、解決が図られるべきである。これに関連して、一九五一年の任意調停及び仲裁勧告(第九二号)で規定されている原則にも、考慮が払われるべきである。

六 労働争議の解決は、利用できる方法と当事者の立場が十分に弾力的で、しかもよくバランスがとれている場合に、促進されるのであり、その結果、とられる手続きはそれぞれの争議の具体的状況に最も適合したものであり得る。

七 公務における労使関係の当事者は、労働争議を解決するための機構のはたらきについて、適当な間隔において、また労使関係一般およびとくに公務における労働争議の展開に注目しながら、その改善が必要であるか否かを決定するために、検討をおこなうべきである。

また、この会議で採択された「公務における労働争議およびその解決についてのILOの活動にかんする決議」は、ILO理事会にたいして、(1)公務員の雇用条件の決定方法および公務における労働争議の発生状況、原因、解決方法にかんする調査研究と報告書の作成、(2)労使は公務の最適能率の確保と労働条件の人間化をめざして労働争議を減少させ、相互の信頼と理解を増すためにますます大きな努力を払っているが、こうした努力について情報を収集し、広めること、(3)公の機関に雇用される者の労働組合権にかんする地域セミナーを開催すること、(4)加盟国にたいして第一五一条約および労働組合権にかんするその他の条約の批准の促進を働きかけること、(5)はやい機会にILOの条約勧告適用専門家委員会の一般的調査で第一五一条約と第一五九号勧告を取り上げ、その報告書をILO総会に提出すること、などを要請している。

日本労働年鑑 第57集 1987年版

発行 1987年6月25日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

2001年8月1日公開開始

