



# ILO勧告に沿った公務員制度改革を求める！

## ～歴史的、画期的な結社の自由委員会「報告・勧告」～

岩田 幸雄

### はじめに——第285回 ILO 理事会329次結社の自由委員会報告の概要

2002年11月7、8、15日と開催されたILO結社の自由委員会は、全労連が提訴していた「公務員制度改革」問題（No.2183ケース）に関して、日本の現行の公務員制度そのものがILO87号条約（「結社の自由及び団結権の保護に関する条約」）、98号条約（「団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約」）に違反しており、結社の自由原則に合致させる方向での法律改正を求めること、そして「日本政府は公務員の労働基本権に対する現行の制約を維持するという言明された意図を再考すべきである」として、01年12月の「公務員制度改革大綱」そのものの再検討を迫るという全労連の主張を全面的に受け入れた歴史的、画期的な報告・勧告をまとめ、11月21日のILO理事会において承認された。なお、連合も「公務員制度改革」問題でほぼ同趣旨でILOに提訴しており（No.2177ケース）、ILO結社の自由委員会の「報告・勧告」は、この二つのケースを一括した事案として取り扱ってきた。

### 1. 重要かつ特別な「条約監視手続き」である「結社の自由委員会」

ILO（国際労働機関）の重要な役割は、いうまでもなく労働に関する条約・勧告の策定にあるが、それだけに止まらず策定した条約・勧告が加盟国においてきちんとまもられているか否か

を「監視」することも重要な仕事である。「監視手続き」は、「通常の監視手続き」「非通常の監視手続き」「特別の監視手続き」の三種類に分類される。

「特別の監視手続き」である「結社の自由委員会」は、ILO憲章には特に規定はないが理事会のもとに設置されたILO87号条約、98号条約だけを取扱う特別の委員会であり、我々が通常「ILO提訴」という場合は、この委員会への訴えをいうのが通例である。結社の自由委員会は設置されて今年50周年をむかえたが、ケース番号が示すように世界各国から提訴が続いている。最近の深刻なケースの一例は「コロンビア案件」であり、毎年3ケタにのぼる労働組合役員・活動家に対する暗殺・行方不明者が続いている問題などがある。

結社の自由委員会は、政労使各3名の理事と独立した委員長10名で構成され、年3回、当該国の代表は審議に加えず、非公開ですすめられる。「通常の監視手続き」と結社の自由委員会による「特別の監視手続き」は、相互に連携して批准条約の完全な履行を求めるために取り組む。

### 2. 国際公約にもそむく「公務員制度改革」と全労連の決意

全労連が結社の自由委員会に提訴した主な論点は、第一に、2001年の89回ILO総会で日本政府が「労働組合との誠実な交渉・協議を行なう」という国際公約を反故にして、全く一方的に「労働基本権制約の現状維持」という内容の「公務

## 国際・国内動向

員制度改革大綱」を01年12月に決定したという手続き上の問題であった。第二は、「信賞必罰」の新人事制度導入に固執する一方で、消防職員などの団結権禁止、「管理運営事項」等による交渉権制限、自治体当局等の一方的な賃下げ、人事院・人事委員会への労働者代表の関与、「国家の運営に関与しない公務員」の範囲設定などに何ら言及しないという、「大綱」の内容上の問題であった。そして第三は、現行の労働基本権制約を維持したまま、内閣・各府省の人事管理権限を拡大し、人事院の権限・機能の縮小を図るという「代償機能の形骸化」の問題であった。

全労連はこうした論点で、02年3月に提訴を行なうとともに、5月には、国公労連、自治労連、全教の3単産書記長が第一次ILO要請行動にとりくみ、11月には再び3単産25名もの第二次代表团がジュネーブのILO本部を訪問し、委員会が全労連の主張にそった勧告を行なうよう要請行動に取組んできた。

この間にも、02年6月の第90回ILO総会・「基準適用委員会」では、日本の98号条約問題を「個別審査」し、「国立病院部門での団体交渉権を全面的に確保するための措置をとること。国家の運営に関与しない公務員の雇用条件が団体交渉の奨励と促進によって決定されるよう、労働組合との十分な協議のうえで公務員制度改革を行なうよう強い希望を表明する」という「議長集約」をおこなった。また02年6月の結社の自由委員会は、岡山県高教組が00年12月に、岡山県当局による人事院勧告9ヶ月の値切りの回復、人事委員会委員の選任手続きの見直し、団体交渉権の回復をもとめてILOに提訴していた案件についても、「教員が団体交渉権を保持するべき。人事委員会の公平性に関し、委員の選任及びその過程への労働組合の関与。人事委員会の決定に拘束力を持たすための地方公務員法の改正要請など」を内容とする岡山高教組の主張に沿った「勧告」を行なってきた。

02年11月1日、25名からなる全労連要請団に

よる結社の自由委員会への要請に対応した上席法律専門官であるパトリック・キャリエール氏は、全労連の情報提供に感謝を表明しつつ「全労連の提訴は非常に重要であり広範囲に及び、しかも30年以上にわたって議論されている問題だ。委員会は、事実と証拠にもとづき、国際法や条約、判例などにしたがって客観的・具体的に判断する。委員会の結論が公務員制度改革の法案策定や審議に直接影響をあたえるだろうということも十分認識している」と力強く述べた。

### 3. 日本政府を全面的に批判し改善を求める「報告」・「勧告」

こうして前述のとおり329次結社の自由委員会は、全労連の主張を包括的、全面的かつ一歩踏み込んで受け入れた「勧告」を行なった。（「勧告」内容は文末「資料」のとおり）

全労連はこの勧告を高く評価し、「現在進行中の公務員制度改革の検討作業をただちに中止し、『大綱』を白紙撤回したうえで、国際労働基準と結社の自由原則に沿った公務員制度改革を行なうために、全面的で率直かつ意味のある交渉・協議を行なえ」という「談話」を即刻発表したのは当然であった。

この結社の自由委員会「勧告」の前段に記述されている「結論」部分では、日本政府がこれまで幾度となく主張してきた「ILO基準の適用は、各国の労使関係の歴史、社会的経済的状况など国の事情を考慮すべき」「日本の最高裁判例に合致している」という点についても、「結社の自由原則は全ての加盟国において一律的に一貫して適用されるべき」「国内法が結社の自由原則に違反している場合には、それに合致するよう指針をあたえることはILOの権限の範囲内である」として、日本政府の主張を全面的に批判し、退けたことも極めて重要である。

もし、日本政府がこうした勧告に従わず、これまでどおりこれを無視する態度を取りつづけるなら、国際的な批判は一層強まり、国際社会

から孤立することは必定である。

#### 4. いよいよ正念場をむかえた国内の闘い

今回の「勧告」は公務員労働者・労働組合だけでなく、新自由主義的グローバリゼーションによる規制緩和路線のもとで不法な解雇・リストラと闘う日本のすべての労働者・労働組合を大きく激励するものである。

こうした「勧告」をひきだした背景には、全労連と傘下単産の不断の闘いをILOの場にもちこみ粘り強く取組んできたこと、公務員制度改革と労働基本権問題では連合もILOに提訴し日本の労働者全体の闘いに広がってきたこと、さらに世界労連(WFTU)、国際自由労連(ICFTU)をはじめ世界中の労働組合と国際労働組織からの支援がひろがったことによるものである。私自身もWFTU、ICFTU ジュネーブ事務所長やICFTU傘下のPSI(国際公務員労組)書記長らに直接協力要請し、快諾を得る機会にも恵まれたが、歴史的にもまったく新しい進展であった。

国際労働基準とILO結社の自由原則にしたがった公務員制度改革を実現するうえで、いよいよ国内での主体的な闘いが決定的に重要であり、労働組合の真価発揮が求められている。

全労連はこうした国際世論の高まりを力にして、「国民・住民全体の奉仕者」という憲法の立場から民主的な「公務員制度改革」を実現するために、政府交渉、国会闘争などを抜本的に強化する。

今回の勧告は、1965年のILO87号条約批准をめぐる日本政府と総評との対立のなかで、「実情調査調停委員会」が発動され、エリック・ドライヤー氏らの調査団が派遣されて以来の包括的・歴史的・画期的「勧告」というべきものである。

この「勧告」にしたがうべき全責任は当然ながら日本政府にある。同時にこれを実現させるうえで日本の労働組合運動の果たすべき役割は大きく、アジアと世界にも大きな影響を与えるものとして世界の労働者・労働組合が注目し、

期待している。

1965年7月16日、ドライヤー氏らがまとめた「報告」は次のように記したことを、いまでも我々は決して忘れてはならない。

「今日この偉大なる機会の挑戦に応じて立ち上がらない者があるとすれば、失敗に対する責任は、明らかにその者に帰せられるであろう。本委員会は、関係する全ての人々がかくも偉大なこの機会をつかまないと信じられない。」

(いわた ゆきお・全労連事務局次長)

(資料) 第329次結社の自由委員会の「勧告」部分

652. 上記の中間的な結論に照らし、委員会は理事会が以下の勧告を承認するよう要請する。
- (a) 政府は公務員の労働基本権にたいする現在の制約を維持すると言明した意図を再考すべきである。
  - (b) 委員会は、公務員制度改革の理論的根拠及び内容に関して、この問題についてのより広い合意を得るために、また、法律を改正しそれを結社の自由原則に合致させるようにすることを目的として、すべての関係者との全面的で率直かつ意味のある協議が速やかに行なわれるべきことを強く勧告する。これらの協議は、日本の法令及び慣行またはいずれか一方が条約第87号及び第98号の条項に違反していることについての、以下の問題にとくに焦点をあてるべきである。
    - (i) 消防職員及び監獄職員にみずからが選択する団体を設立する権利を認めること
    - (ii) 公務員が当局の事前の許可に等しい措置を受けることなくみずからの選択による団体を設立することができるよう地方レベルでの登録制度を改めること
    - (iii) 公務員組合に専従組合役員の任期をみずから定めることを認めること
    - (iv) 国家の施政に直接従事しない公務員に結社の自由原則に従って団体交渉権及びストライキ権を付与すること
    - (v) 団体交渉権及びストライキ権またはそのどちらか一方が結社の自由原則のもとで正当に制限または禁止されう労働者に関しては、みずからの利益を守る根本的手段を与えられないこれら職員を適切に補償するために国及び地方レベルで適切な手続及び機関を確立すること
    - (vi) みずからのストライキ権を正当に行使する公務員が民事上または刑事上の重い刑罰を受けることのないように法律を改正すること
  - (c) 委員会は政府及び連合にたいし独立行政法人に移行した1万8千人の公務員が当局の事前の許可なしにみずからの選択する団体を設立または加入することができたか否かについて委員会に情報提供することを要請する。
  - (d) 委員会は政府にたいし大宇陀町(奈良県)の事案に関する裁判所の判決を委員会に提供することを求める。

## 国際・国内動向

- (e) 委員会はまた、政府が公務員における交渉事項の範囲について労働組合との意味のある対話にとりかかるよう要請する。
- (f) 委員会は政府および提訴団体にたいし不当労働行為の救済措置手続に関して基調となっている法と慣行についてさらに情報提供をおこなうよう要請する。
- (g) 委員会は政府に対し上記のすべての問題に関する進展に

ついてひきつづき情報提供するとともに、提出される法案文書の写しを提供するよう要請する。

- (h) 委員会は政府にたいし、希望するならば事務局の技術的援助が利用できることを想起してもらう。
- (i) 委員会は本事案の立法的側面について条約勧告適用専門家委員会の注意を喚起する。

(全労連国際局・仮訳)

# 男女の昇格差別を争った芝信用金庫事件が 最高裁で和解

坂本 福子

## はじめに

最高裁第2小法廷に係属していた女性昇格差別是正事件と同第1小法廷に係属していた不当労働行為救済命令取消事件について2002年10月24日、最高裁で和解が成立した。

本和解は、女性差別事件と不当労働行為救済申立事件の両者に跨るものであるが、この和解の大きな意義は、女性差別事件の1、2審判決が、女性に対し、男性と同様に昇格した地位確認を認めたこと。とりわけ働く者の基本的人権を基礎にした、2審東京高裁の判決を基に、最高裁で和解したということは、今後の職場や裁判に及ぼす影響は大きいものがある。従って、この2審判決を改めて見直し、その意義を指摘したい。(なお、昇格の地位確認を認めた判決は我が国では、本事件の判決のみである。)

## I、事件の概要

芝信用金庫に働く女性13名が、同期同給与年齢の男性並に昇格した地位(課長職)とこれに伴う差額賃金、慰謝料、弁護士費用を求めて1987年6月提訴した事案である。本件は、均等法施行後、初めての女性差別是正の事件として、注目された。

本件の争点は、①事実において、男女の昇格・

賃金差別の有無、②法律論に於いて、昇格した地位確認の理論付けにあった。

①男女の昇格・賃金差別の有無については、結果的には、年功的に男性は昇格し、これに伴う賃金格差が存する事は明瞭であったが、原告等が求めた課長職昇格については、昇格試験があり、原告等は全員不合格であった。しかし、試験があるとはいえ、実態は男性であれば、年功序列的に、一定の勤続年数(13年～26年、平均23年)を経れば課長職に昇格していく。(昇格試験の配点は人事考課50%、筆記試験30%、論文20%)原告等は女性なるが故に人事考課で差別され、又、筆記、論文試験は職場における配置・研修と連動し、原告等女性は所謂金融における重要な職務に配置されず、研修においても差別され、その結果、試験に不合格＝試験は公平、公正でないと争った。

②地位確認の法律論——地位確認については、これまでの判例では、男女差別があることが認められても、不法行為による損害賠償のみであった。従って、地位確認をどのように法律構成していくかが最大の問題であった。しかし、資格と賃金はリンクしており、もし昇格の地位の確認が得られなければ、過去における損害賠償がいくら支払われても、更に翌月からの賃金に差別が生じ、退職金、年金に響くことになる。この実態の差別を打ち破るには法理論的には地位