

2010年5月12日

消防職員の団結権のあり方に関する検討会での発言メモ

全日本自治団体労働組合（自治労）総合労働局長
松本敏之

1 全日本自治団体労働組合（自治労）

- (1) 組合員総数 95,1 万人（2006 年 6 月 30 日）中、67.6 万人が自治体非現業職員、19.5 万人が自治体現業・公営企業職員
- (2) 自治体ごとに単位組合（職員団体・労働組合）を組織

2 職場に労働組合があることのメリット

- (1) 人事当局と職員との間で広範な共通認識、誤った人事政策を回避
- (2) 管理職員の強圧的な誤った態度がない
- (3) 政策や仕事のすすめ方についても提案、話し合い

3 労働組合と労使間対立

- (1) 労使の緊張関係は、多くは管理職員の強圧的な誤った態度から生ずる
- (2) 労働組合があれば、多くは未然に防止
- (3) 政策や仕事のすすめ方についても提案、話し合い
- (4) 日常に職場で話し合いがあるほうが、上司の部下への変な遠慮は生じない

4 1972 年 5 月 15 日以前の沖縄の消防職員は、労働三権を持っていた

○ 沖縄の復帰に伴う特別措置に関する法律（昭和四十六年十二月三十一日法律第二百二十九号）
第四十五条 前条の規定は、琉球政府公務員法に基づく法人である職員団体又は沖縄の労働組合法（千九百五十三年立法第四十二号）に基づく法人である労働組合のうち、この法律の規定により沖縄県又は沖縄県の区域内の当該市町村の職員となる者（地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第五十二条第五項に規定する職員となる者及び地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和二十七年法律第二百八十九号）第三条第四号に規定する職員となる者を除く。）がそれぞれ主体となつて組織するもの（沖縄県の区域内の公立学校の職員となる者が主体となつて組織するものを含む。）の地位について準用する。この場合において、前条中「国家公務員法に基づく法人」とあるのは「地方公務員法に基づく法人」と、「人事院規則」とあるのは「政令」と、「第八八条の三」とあるのは「第五十三条」と読み替えるものとする。

- (1) 駐留軍等労働者・消防職も労働三権を持っている

5 市長部局と消防職場との間の事務職員の人事交流

- (1) 組合役員が消防職場に異動しても、労働規律が乱れることはない

6 大規模の消防と小規模の職場との違い

- (1) 小さい職場でこそ、使用者側の職員の考え方ひとつでぶれが大きい
- (2) 労働組合があればこのようなぶれを極小に

1972年5月15日以前の沖縄の消防職員と労働基本権

- 沖縄では消防職員が争議行為権をもっています。しかし争議行為をするにしても、火が燃えているときに、待機している消防職員がストライキをして、消火作業に従事しないといたら恐らく市民から総反撃をくらいます。いま受刑者が監獄を脱け出ようとしているのに、看守がストライキをする、というと困るわけです。あるいは、浄水場に従事している水道職員がストライキをするというと、汚れた水が上水道を流れます。そうすると、人間は病気になります。これを誰もほおってはおかないです。つまり、そういう生命なり健康に重大な影響を与えるような職務を担当する公務員は、かりにストライキ権が法律上ありましても、それを実際にそういう危険な状態をひき起こすために使うことは、自主的に組合で判断してやらないと思います。(名古屋大学教授室井力、『月刊自治研』第14巻4・5月合併号 p. 63、1972年)
- 現在、沖縄では、消防職員は団結権、ストライキ権を認められています。現実に消防職員がストライキ権をもっていて何ら不都合でないことが、那覇や美里などの代表からの実態報告で明らかにされました。消防のみならず、住民の生命と健康に重大な影響をおよぼす職場には、ストライキの際、保安要員を配置しているということです。しかも、組合の団結を守るために、保安要員となってストに参加しない組合員は、その日の賃金分を組合にカンパしています(美里)。(沖縄地方自治研究集会第二分科会討論の概要、前掲書 p. 67)
- 他方、前にも述べたように、沖縄の市町村公務員は、すでにスト権を含む完全な労働基本権を獲得している。消防職員ですらスト権をもっている。このことは、公務員にスト権を与えることになれば、公務運営がマヒし、国民全体に重大な影響を与えるという政府当局側の公務員のスト権禁止についての根拠が、国際的にはもちろん、わが国の沖縄の現実的経験の中からもすでにくずれ去っていることを意味している。(室井力、前掲書 p. 173)

駐留軍等労働者・消防職と労働基本権

- 防衛省は、在日米軍の任務達成のために必要な労務の円滑な充足と労働者の権利利益の擁護を図るとの観点から、駐留軍等労働者を雇用し、その労務を提供するいわゆる「間接雇用方式」を採ってきている。1952年法律174号により、駐留軍労働者は、労働三権が保障された立場にあると理解されている。

○ 日本国との平和条約の効力の発生及び日本国とアメリカ合衆国との間の安全保障条約第三条に基く行政協定の実施等に伴い国家公務員法等の一部を改正する等の法律（駐留軍等労働者の身分）

第八条 日本国とアメリカ合衆国との間の相互協力及び安全保障条約に基づき駐留するアメリカ合衆国軍隊、日本国とアメリカ合衆国との間の相互協力及び安全保障条約第六条に基づく施設及び区域並びに日本国における合衆国軍隊の地位に関する協定第十五条第一項(a)に規定する諸機関、日本国における国際連合の軍隊の地位に関する協定に基づき本邦内にある国際連合の軍隊又は日本国とアメリカ合衆国との間の相互防衛援助協定第七条の規定に基づくアメリカ合衆国政府の責務を本邦において遂行する同国政府の職員のために労務に服する者で国が雇用するもの（以下「駐留軍等労働者」という。）は、国家公務員でない。

- 独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構は、駐留軍等労働者の消防職について、次のように述べている（同機構『平成20業務年度事業実績報告書』）。

○ 駐留軍等労働者の消防職は、米軍基地内の消防隊に所属し、日頃から厳しい訓練を重ね、米軍基地内における火災発生時には、米軍人と共に消火活動、人命救助、救急搬送などの全ての消防活動に従事している。

○ 在日米軍基地と周辺自治体は、消防相互援助協定等を締結している場合があり、自治体消防からの援助要請があったときは、自治体消防の活動に加わるかたちで同様の火災対応に従事することとなる。

- さらに、最近の事例等として、「在日米空軍嘉手納飛行場での航空機燃料漏出事故」（H19.5.25）と「在日米空軍横田基地の国防会計財務事務所で火災。規模が大きく、火勢が強かったため東京消防庁から消防車9台の応援を受け、共に消火活動に従事」（H21.1.20）とをあげている。

第12章 年度計画以外の業務実績等

1 年度計画以外の業務実績

(1) 労務管理業務*

ア 駐留軍等労働者の雇入れ等に関する業務は、在日米軍からの労務要求書の発出に始まり、基本的には雇用の終了に係る人事措置通知書の交付により終了する。

また、その雇用の形態としては、常用従業員、日雇従業員、限定期間従業員、高齢従業員等があり、在職中において必要に応じ、昇格、配置転換等の人事措置が在日米軍から発議され、所要の手続がとられる。

イ 平成20年4月1日現在の駐留軍等労働者の職種数については、次の表のとおり1,355種類の多岐にわたっている。



駐留軍等労働者（左:MLC「消防員」、右:IHA「カウンターアテンダント」）

駐留軍等労働者の職種数

(単位：職種)

基本給表 契・協約別	基本給表1 事務・技術	基本給表2 技能・労務	基本給表3 警備・消防	基本給表5 医療関係	基本給表6 看護関係	計
MLC	462	352	27	20	2	863
IHA	351	140	—	1	—	492
計	813	492	27	21	2	1,355

ウ 駐留軍等労働者は、平成21年3月末現在、56施設の在日米軍施設に在籍しており、在日米軍の活動を支える担い手として重要な役割を果たし、日米安保体制を実効性のあるものとしている。

駐留軍等労働者の各年度末現在の在籍者数及び労務提供契約別による各月末の駐留軍等労働者の在籍者数は、次の表のとおりである。

※ 機構の業務の範囲として、機構法第10条第1項第1号において、駐留軍等労働者の雇入れ、提供及び労務管理の実施（労働契約の締結及び昇格その他の人事の決定を除く。）に関する業務を行うことと規定されている。