

コーヒー1杯分のカンパを! 全組合員の力を束ねよう

(1面からのつづき)
今回のカンパは、裁判そのものに必要な財政の確保を念頭に、実質的に全組合員が裁判闘争に参加する運動を作りだしていくことを目的に提起しています。

弁護士費用、運動を進めるために必要な「原告団会議」の費用、組織内外での宣伝費用などが中心です。

「コーヒー1杯分(300円)のカンパ」に、全組合員が応じていただければ、総額3000万円が達成でき、控訴審段階までの裁判闘争費用は確保できるものと見積もっています(左イラスト参照)。

「賃下げ、遡及実施」への怒りを「かたち」にして職場の内外に示すためにも、

●あなたのカンパはこのように使われます



カンパ目標を達成したいと考えています。

3月集中で カンパの集約を

3月5日に東京地方裁判所に提訴することとしています。

この提訴には、政府やマスコミも注目しています。春闘時期であること、公務員制度改革にかかわる法案の扱いがヤマ場を迎えること、「不利益遡及」をめぐる最初の裁判であることなどの理由からです。

同時に、3月は一時金期末手当(が昨年より大幅に減額支給されること)になっています。その減額分が、12月で「調整」された不利益遡及分にはほぼ相当しています。

運動への社会的な注目が集まり、職場であらためて「賃下げ、遡及実施」への怒りがわき起こる3月に、カンパを集中してとりくみ、運動への求心力を高めましょう。
なお、集まったカンパは、「不利益遡及」裁判闘争特別会計として、一般会計とは区別した収支管理を行うこととしています。

解説

「減額調整」の 実質は不利益遡及

配分することで、「調整」によって生じる12月期の期末手当の大幅減額という悪影響を少しでも力をつらうしようとする姑息な手段がとられました。

国のルール破壊で ひろがる悪影響

私たちは、こうした史上最悪の人事院勧告がもたらす公務・民間の「賃下げ・リストラの悪循環」と年金など社会保障への悪影響を断ち切るため、「人勧の完全実施反対、給与法の改定反対」を掲げて全国的にたたかってきました。

「不利益遡及」の どこが問題か

①賃金の「年末調整」は許されない!

今さら言うまでもなく、賃金は労働者の生活の唯一の糧であり、労働基準法は第24条で「賃金支払いの4原則(通貨払い、直接払い、全額払い、毎月一定期日払い)を定めてこれを保護しています(ただし非現業国家公務員は適用除外)。

今回の給与法「改正」による「減額調整」は、いわば一度支払った02年4月以降の賃金を12月の一時金支給日に取り返す(過払い精算

する)というもので、労働基準法「全額払いの原則」趣旨に反するだけでなく、こうした税金の「年末調整」的なやり方がまかり通れば毎月々の生活設計すら成り立ちません。

そのため人事院も、「法不遡及の原則」(新たに制定されたり、改正された法律が、その施行以前の関係に遡って適用されないという原則)を一応認めざるを得ず、改定時期を4月にさかのぼらせることができませんでした。

そこで次に考えたのが、「法改正の施行日」以後に支払日の到来する賃金、それも影響度の大きい月例給与ではなく一時金での「減額調整」であり、このやり方こそが「脱法行為」(外形的には法律によって禁止されているが、禁止を免れる目的で行われ、実質的な内容が強行法規に違反している法律行為)そのもの、他なりません。

また、一時金での「減額調整」は、月例給与が毎年4月時点の水準比較、一時金はその前1年間の月数比較という官民比較原則の違いをまったく無視したものであるといえます。

②労働条件の一方的な不利益変更はダメ!

今回の「減額調整」は、すでに支払済みの賃金を遡及して減額するという、使用者として労働契約上の義務違反に等しい暴挙であるだけでなく、労働条件の重大な不利益変更であり、民間での就業規則の不利益変更に関する判例法理からみても、不利益遡及の「合理的根拠」がまったく考えられません。

このことは、実務上の判断基準となっている秋北バス事件最高裁判決(昭和43年12月25日)に照らしても明らかです。判決は、就業規則変更による労働条件の不利益変更は既得権を奪うことになるので、原則として認められません。そのためには合理性があれば認められるとしています。その場合の「合理性の判断基準」として、変更する業務上の必要性、代償措置・見返り、ある特定の層のみ損をしないか(年齢、性、職種、職位)、不利益の程度、同業他社との比較、労働組合の同意の有無や多数労働者の賛成の有無などがあげられているのです。

労働条件決定への 参加は国際常識

政府が01年12月に閣議決定した「公務員制度改革大綱」では、私たちの強い労働基本権確立の要求を無視して、「現状の制約維持」に固執しました。このように労働基本権を制約したまま、賃金や退職手当の引き下げを一方的に決定する政府の対応は、「労働条件決定は労使対等」という近代的労使関係の原則をふみにじるものであり、ILOの結社の自由原則と国際労働基準に反することは明白です。

このことは、02年6月の第90回ILO総会・基準適用委員会での日本政府の対応に国際的な批判が集中し、これらの論議を受けた議長集約で、(日本の)公務員が自らの賃金決定への参加を著しく制限されていることに強い懸念が表明されたことでも明らかです。

そして、ILO理事会は、11月21日、全労連・連合提訴案件に関わって、日本の現行の公務員制度そのものがILO87号・98号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法律改正を求めるといって、結社の自由委員会による歴史のかつ画期的な中間「報告・勧告」を採択しました。この中で、ILOは日本政府に「公務員の労働基本権制約の現状を維持するとの考えを再考」せよと強く迫っているのです。