

「公務員の労働基本権のあり方について（報告）」の概要
（平成19年10月19日 行政改革推進本部専門調査会）

一 はじめに

- ・ 改革の方向で見直すという認識を共有して議論し、概ねの合意が得られた事項を取りまとめ

二 改革の必要性と方向性

1 改革の必要性

(1) 行政の諸課題に対する対応能力向上の必要性

- ・ 行政課題が高度化・多様化する一方、政策に投入できる資源の増大は望めない
- ・ 適切な人事管理を実現することにより、コスト意識を徹底し、公務の能率を向上させることが求められ、そのため労使関係制度等の改革が必要

(2) 責任ある労使関係構築の必要性

- ・ 近年、社会保険庁や大阪市などにおいて、不適切な労使慣行が次々と明らかに
- ・ 背景には、責任ある労使関係が構築されていない、労使が説明責任を果たす仕組みがないなどがあると考えられ、こうした問題の再発防止と同時に、責任ある労使関係の構築が必要

2 改革の方向性

- ・ 総合的な公務員制度改革の一環として、労使関係制度等についても改革に取り組む必要

(1) 労使関係の自律性の確立

- ・ 一定の非現業職員について、協約締結権を新たに付与するとともに第三者機関の勧告制度を廃止して、使用者が主体的に組織パフォーマンス向上の観点から勤務条件を考え、職員の意見を聴いて決定できる機動的かつ柔軟なシステムを確立すべき
- ・ 一方、労使交渉に伴う費用の増大や、争議行為の発生に伴う国民生活等への影響が予想され、長期にわたる準備も必要であり、こうしたコスト等に十分留意し、慎重に決断する必要

(2) 国における使用者機関の確立

- ・ 使用者として人事行政における十分な権限と責任を持つ機関を確立するとともに、国民に対してその責任者を明確にすべき
- ・ その上で、使用者機関が行政全体の組織パフォーマンスを高める勤務条件を職員の意見を聴きつつ構築し、行政の諸課題に対する対応能力の向上等を図るべき

(3) 国民・住民に対する説明責任の徹底

- ・ 使用者は公務員の勤務条件等に関し、国民・住民に対し説明責任を果たすべき
- ・ 特に、労使関係については、その透明性を高め、説明責任を徹底して果たすべき

(4) 意見の分かれた重要な論点

- ・ 消防職員及び刑事施設職員に対し団結権を付与すべきか否かについて、意見が分かれた
- ・ 公務員に対し争議権を付与すべきか否かについて、意見が分かれた

3 改革において留意すべき点

- ・ 現行の制約は憲法違反でない旨を判示した全農林警職法事件最高裁判決が判例として定着
- ・ しかし、その後、環境も大きく変化しており、判決の指摘する制約理由を改めて検討すると、現行の制約を緩和する余地はある
- ・ 但し、基本的制約理由はなくなるものではないから、現行の制約の緩和に当たっては、制約理由を十分に踏まえ、適切かつ合理的な制度的措置を併せて講じることが必要かつ重要

三 改革の具体化にあたり検討すべき論点

- ・ 改革の具体化にあたっては、多くの論点があり、集中的かつ慎重に検討を行うことが必要であるとして、具体的な論点を提示

四 終わりに

- ・ 本報告は、長年、維持されてきた労使関係制度について、国・地方の双方を対象として、抜本的な改革を提言しているものであり、その実現は、一朝一夕でなしうるものではない（概ね5年程度の期間が必要）
- ・ 何より、改革に先立ち、改革の全体像を国民に提示して、その理解を得ることが重要