

第10回会議配付資料（資料1及び資料2）に関する意見

平成21年7月28日(火)

村木 裕隆

論点5－(1)～(3)について

給与、勤務時間については、現行の法律・人事院規則で定められているような基本的事項については中央交渉とし、法令により各府省の権限とされた事項及び法令に基づき地方支分部局等に委任された事項は、それぞれの当局の権限の範囲で交渉するとすることが適当であると考えます。

中央・各府省・各地方支部部局等の各段階において、事務や権限をどの職あるいは機関に委ねるかは、本来、使用者側の権限において決定すべき事項であり、労使で協議して決定するものではないと考えています。当局は権限の範囲で交渉に応ずることから、当局の権限が定めれば、交渉対象事項の範囲も定まる関係にある。したがって、中央・各府省・各地方支分部局等の各段階における交渉対象事項については、労使間で協議して定めるという選択肢は採り難いと考えます。

なお、給与、勤務時間以外の勤務条件に関する協約締結の交渉システムについては、給与等と異なる交渉システムとする理由が基本的にはないこと等から、給与等に関する交渉システムと同様とすることが適当であると考えます。

論点5－(4)について

交渉・協約締結の当事者たる職員団体の範囲については、国民の税金によって賄われる国家公務員の給与などの勤務条件決定プロセスに労側当事者として参画する以上、当該団体が、外部からどのような団体であるのか分からなければ、国民に対する説明責任が果たせず、国民の理解も得られないことから、登録職員団体に交渉・協約締結を認めることとすることが適当であると考えます。

論点5－(5)について

少数職員団体の取扱いについては、交渉による勤務条件の決定に当たっては、①勤務条件の統一性を確保することが人事管理上も必要であること、②公務部門は、租税により当局の交渉経費が賄われるため、コスト削減の仕組みが民間以上に求められること、③少数の職員団体との協約をベースに全職員の勤務条件が決定されるのは不合理であること等にかんがみると、法制的な検討を前提とするが、協約締結権を付与される一般職非現業職員の過半数を構成員とする職員団体（複数の職員団体が共同統一交渉という形で過半数を満たす場合も含む）のみに交渉・協約締結権を付与することとすることが適当であると考えます。

論点5－(7)について

勤務条件の統一性については、勤務条件を詳細に法令で定めた上、法令・予算及び協約の定め範囲内で、給与準則等を定めることによって確保することが可能であり、労働法制上も種々議論のある協約の拡張適用の制度を導入する必要はないと考えます。

論点 6 - (1) ①について

交渉不調の場合の調整システムについては、第三者機関が調整を行うことができるものとし、調整の手段としては、あっせん、調停、仲裁を設けることを基本とすべきと考える。

論点 6 - (1) ②について

仲裁等の開始要件については、交渉が徒に長期化することによって、①労使関係が安定を欠き、公務の能率的な運営に支障を来すといった自体が生じること、②社会一般の情勢に適応した勤務条件の改定がなされない状態が続くことについては、国民の理解が得られないこと、③交渉が長期化することによるコストが増大することなどの問題点が考えられることから、行政運営に最終的な責任を負う者（内閣総理大臣等）が公益の観点からの仲裁の請求を行うことを可能とすることが適当であると考ええる。

論点 7 - (1) ① ② について

1 国家公務員法（以下「国公法」）上、

- ① 登録職員団体については交渉応諾義務が規定され（国公法第 108 条の 5 第 1 項）、
- ② 職員には職員団体を結成し又はこれに加入する権利が認められており（国公法第 108 条の 2 第 3 項）、法の趣旨からすると、当局による支配介入は許されないと考えられ、
- ③ 平等取扱原則（国公法第 27 条）、成績主義の原則（国公法第 33 条）が規定され、また、分限処分及び懲戒処分事由も法定

(国公法第 78 条、第 79 条、第 82 条) されるとともに、

- ④ 職員団体の構成員であること等を理由とする不利益取扱いは禁止されている(国公法第 108 条の 7) ところである。

2 これらの規定に違反した者は懲戒処分等の対象となり得るなど、いわゆる労働法制における不当労働行為に類する行為が公務部門において行われないう、法令で定められているところである。

3 更に、国公法においては、

- ① 不利益取扱いに該当する処分に関する、人事院に対する不服申立て(不利益処分審査制度。国公法第 90 条)
- ② 人事院に対する勤務条件に関する行政措置の要求(国公法第 86 条)、
- ③ 人事院による人事行政改善の勧告(国公法第 22 条) など、民間部門にはない特別の制度が整備されている。

4 職員団体の活動を阻害する行為の禁止又は救済の仕組みに関しては、現行国公法の各規定等によって、いわゆる労働法制における不当労働行為に類する行為に対して、基本的には対応できるものとする。

5 なお、今後自律的労使関係制度の措置に関する事項の検討に当たり、官民の違いを十分に踏まえつつ、現行法制の体系、規定の趣旨を改めて精査し、現行法制で仮に足りない部分があれば、現

行制度を基礎としてその改正を行うことによって対応することが
適当であると考える。