

ワーキンググループでの検討結果報告（論点整理）
[詳細版]

◆第 6 回WG（5 / 2 9）

論点 5 : 交渉システムのあり方（1）（2）（3）（4） . . . P 3

◆第 7 回WG（6 / 1 2）

論点 5 : 交渉システムのあり方（5）（6）（7） . . . P 2 3

◆第 8 回WG（6 / 1 9）

論点 6 : 交渉不調の場合の調整システムのあり方

論点 7 : 団結権、団体交渉権等の保護のためのシステムのあり方 . . . P 5 3

第6回WG（5／29）

論点5：交渉システムのあり方（1）（2）（3）（4）

（1）国家公務員について、基本的な勤務条件である給与、勤務時間に関する協約締結の交渉システム（交渉当事者、交渉事項、交渉単位など）をどうすべきか。

・・・P4

（2）国家公務員について、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をどうすべきか。

・・・P9

（3）（1）及び（2）の交渉システムとするために、どのような措置が必要か。また、体制はどのように整備すべきか。

・・・P11

（4）交渉の当事者たる職員団体の範囲（登録団体のみとするか）をどのようにすべきか。

・・・P14

論点整理表（案）

5 交渉システムのあり方

論点番号	5-(1)①②	<p>国家公務員について、基本的な勤務条件である給与、勤務時間に関する協約締結の交渉システム（交渉当事者、交渉事項、交渉単位など）をどうすべきか。</p> <p>① 基本的な事項については、中央交渉に委ねるべきか。また、その主体は内閣人事局とすべきか。</p> <p>② 各府省及び地方支分部局、都道府県機関など小規模事業所については、どのようにすべきか。</p>	担当委員 諏訪委員
論 点		参考資料名	頁
<p>○ 給与、勤務時間について</p> <p>基本的な事項については、中央交渉に委ねるべきか。</p> <p>各府省及び地方支分部局、都道府県機関など小規模事業所については、どのようにすべきか。</p> <p>A案 給与、勤務時間について、現行の法律・人事院規則で定められているような基本的な事項は中央交渉に委ねる。</p> <p>各府省の権限とされた事項及び各地方支分部局等に委任された事項は、各府省、各地方支分部局等において、それぞれの当局の権限の範囲で交渉する（当該事項について管理し、又は決定することのできる当局を当事者とする）。</p> <p>（メリット）</p> <ul style="list-style-type: none"> 給与、勤務時間に関する基本的な事項について、全府省及び全国地域を通じた統一性が確保できる。 給与、勤務時間について統一的な水準を確保した上で、それぞれの段階における交渉事項に関する実態等を熟知した当事者による実態に即した交渉及び協約の締結ができる。 <p>（デメリット・留意事項）</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・労働法 第8版（菅野和夫）P.525～ ・労働組合法（西谷敏）P.269～ ・逐条国家公務員法（鹿児島重治）P.1085～ 	<p>918</p> <p>927</p> <p>936</p>

- ・ 各当局が管理し、又は決定することのできる事項の範囲が狭く、B案に比べて、非効率な交渉となるおそれがある。
- ・ 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が重複する場合には、各段階における交渉対象事項の関係をめぐって紛争が生じるおそれがあることから、重複しないように切り分けを行う必要がある。
- ・ 各段階における交渉対象事項の切り分けに関し、勤務条件の統一性を確保する必要がある部分と各段階における実態等に即する必要がある部分等を考慮して適切に行う必要がある。
- ・ 一定規模以下の小規模事務所までもが交渉当事者となることについては、慎重に考えるべき。

※ 各段階における具体的な交渉事項の一つのイメージ（論点5(2)と共通）

（現行の法律・人事院規則の定めを念頭に置いた場合のイメージ）

- ・ 中央・・・給与、勤務時間・休暇等に関する基本的な事項、昇格等の基準、勤務時間・休憩時間等の設定に関する基準、職場環境（メンタルヘルス対策、超勤縮減対策、セクハラ等の対策等）に関する基本的な事項
- ・ 各府省、各地方支分部局等・・・勤務時間・休憩時間等の具体的な設定、職場環境に関する具体的な運用等

（上記とは各段階における切り分けを変えたとした場合の一つのイメージ）

- ・ 中央・・・給与、勤務時間・休日・休暇に関する基本的な事項、昇格基準等
- ・ 各府省・・・勤務時間・休日・休憩時間・出勤時間等の設定に関する基準、職場環境（メンタルヘルス対策、超勤縮減対策、セクハラ等の対策、冷暖房や更衣室等）に関する基本的な事項等
- ・ 各地方支分部局等・・・勤務時間・休日・休憩時間・出勤時間等の具体的な設定、職場環境に関する具体的な運用等

（注）ここに記載している事項が交渉事項となり得るかについては、論点2の整理に係る問題である。

B案 給与、勤務時間について、原則として全府省統一的に定めることとし、中央交渉のみによる。

(メリット)

- ・ 中央交渉によって、給与、勤務時間に関する統一性が確保できる。
- ・ 各段階における交渉対象事項の関係をめぐって紛争が生じるおそれがない。
- ・ 当局が管理し、又は決定することのできる事項が広く、効率的な交渉を行うことができる。

(デメリット・留意事項)

- ・ 各段階における交渉対象事項の実態に即した交渉を行えないおそれがある。

※ 給与、勤務時間について、各府省の権限とされた事項及び各地方支分部局等に委任された事項を含む全ての事項を中央交渉のみによることも考えられるが、その場合、各府省の権限等との関係等を整理する必要がある。

C案 給与、勤務時間について、各府省交渉による。

※ C案では、さらに、各府省の本省交渉のみとする場合、基本的な事項を本省交渉とし、その他の事項を各地方支分部局等で交渉する場合などが考えられるが、ここでは省略した。

(メリット)

- ・ 各府省・各地方支分部局等の実態に即した給与、勤務時間が設定できる。

(デメリット・留意事項)

- ・ 給与、勤務時間について統一性に欠ける。また、各府省別に異なる場合はその合理的根拠が求められる。

- ・ 一定規模以下の小規模事務所までもが交渉当事者となることについては、慎重に考えるべき。
- ・ 交渉システム（交渉当事者、交渉事項、交渉単位など）の制度設計次第では、内閣人事局設置の趣旨と整合性がとれなくなるおそれがある。

※ A案～C案に共通する項目（メリット、デメリット・留意事項）について

- ・ 交渉コスト
A案では、中央・各府省・各地方支分部局等の各段階でコストがかかる。
B案では、中央でコストが大きくなる（各府省・各地方支分部局等ではかからない）。
C案では、各府省・各地方支分部局等でコストが大きくなる（中央ではかからない）。
- ・ 交渉担当部署の設置、交渉担当者の確保・育成等
A案では、中央・各府省・各地方支分部局等の各段階で必要。
B案では、中央で必要。
C案では、各府省・各地方支分部局等の各段階で必要。
- ・ 自律的労使関係の成熟
A案では、中央・各府省・各地方支分部局等の各段階で期待できる。
B案では、中央で期待できる（各府省・各地方支分部局等では成熟しないおそれ）。
C案では、各府省・各地方支分部局等の各段階で期待できる（中央では成熟しないおそれ）。
- ・ 制度が定着するまでの各府省等での混乱を緩和するための配慮が必要。

※ 労使関係の透明性の確保については、論点9で検討。

○ 中央交渉の担当部局は内閣人事局とすべきか。

<p>内閣人事局を中央交渉の担当部局とするとした場合のメリット、デメリット等としては、次のようなことが考えられる。</p> <p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> 国家公務員の人事行政に関する事務等を所掌する内閣人事局が交渉当事者となり、当事者としての意識及び権限を有する労使により交渉が行われることになり、より有益な交渉が行われることが期待される。特に、主体的・戦略的に、行政全体の組織パフォーマンスを高める勤務条件を、労使交渉により構築することができる。 国家公務員の人事行政に関する事務等を所掌し、政府における使用者機関としての役割を担う内閣人事局が交渉当事者となることにより、交渉で合意された内容が迅速に実現される。 <p>(デメリット・留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 交渉システムを適切に機能させるため、内閣人事局に交渉担当部署の設置、交渉担当者の確保・育成等が必要となる。 予算による統制のあり方の議論を踏まえ、財政当局との関係を整理する必要がある。 <p>※ 地方公務員制度に関する留意点（論点5(2)と共通）</p> <ul style="list-style-type: none"> 地方公共団体の執行機関間の関係と交渉権限の集約化の是非（執行機関の多元主義と権能のあり方等） 地方公共団体を超えた代表者への交渉権限の集約化の是非（地方自治の本旨と地方分権の観点、自律的労使関係の観点、地方公務員に関する全国・都道府県レベルの地方公共団体の連合組織及び労働団体の位置付け、交渉権限の集約化に係るコスト等） 	<ul style="list-style-type: none"> 国家公務員制度改革基本法第11条 国家公務員法等の一部を改正する法律案 骨子（抜粋） 行政改革推進本部専門調査会報告（抜粋） 	<p>944</p> <p>945</p> <p>946</p>
<p>【整理】 上記のとおり</p>		

論点整理表（案）

5 交渉システムのあり方

論点番号	5-(2)	国家公務員について、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をどうすべきか。	担当委員 諏訪委員	
論 点		参考資料名	頁	
<p>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をどうすべきか。</p> <p>A案 給与、勤務時間に関する交渉システムと同様とする。</p> <p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> 給与、勤務時間とそれら以外の勤務条件について整合性を持ちつつ、総合的に勘案しながら交渉することができる。また、その結果、より自律的労使関係の成熟が期待できる。 給与、勤務時間とそれら以外の勤務条件で異なる交渉システムを構築・維持するコストがかからない。 <p>(デメリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> 給与、勤務時間については中央交渉に委ねるが、それら以外のある勤務条件については、基本的な事項は中央交渉、各府省の権限とされた事項は各府省交渉というような勤務条件の内容等に応じた交渉システムの柔軟な制度設計を制約するおそれがある。 <p>(留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ①の基本的な勤務条件である給与、勤務時間と、②の給与、勤務時間以外の勤務条件との間で、交渉システムを変更する理由は基本的にはないと考えられる。 <p>※ 論点5(1)のA案、B案又はC案のいずれかを採ることによるメリット、デメリット・留意事項は、基本的に上記(1)の各案のメリット、デメリ</p>				

ット・留意事項と同じ。

B案 論点5(1)の交渉システムのうち、給与、勤務時間に関する交渉システムとは異なるパターンの交渉システムとする。

※ ここではいくつかの組合せの案があり得るが、例えば以下のような案が考えられる。

B-1案 給与、勤務時間 : 論点5(1)のB案(中央交渉のみ)
その他の勤務条件 : // A案(中央交渉・各府省交渉)

-2案 給与、勤務時間 : 論点5(1)のB案(中央交渉のみ)
その他の勤務条件 : // C案(各府省交渉のみ)

-3案 給与、勤務時間 : 論点5(1)のC案(各府省交渉のみ)
その他の勤務条件 : // B案(中央交渉のみ)

(メリット)

- ・ 給与、勤務時間については中央交渉に委ねるが、それら以外のある勤務条件については、基本的な事項は中央交渉、各府省の権限とされた事項は各府省交渉というように、勤務条件の内容等に応じた交渉システムの柔軟な制度設計が可能。

(デメリット)

- ・ 給与、勤務時間とそれら以外の勤務条件について整合性を持ちつつ、総合的に勘案しながら交渉することができない。
- ・ 給与、勤務時間とそれら以外の勤務条件で異なる交渉システムを構築・維持するコストがかかる。

【整理】

上記のとおり。

論点整理表（案）

5 交渉システムのあり方

論点番号	5- (3)	(1)及び(2)の交渉システムとするために、どのような措置が必要か。また、体制はどのように整備すべきか。	担当委員 諏訪委員
論 点		参考資料名	頁
<p>(1)及び(2)の交渉システムとするために、どのような措置が必要か。また、体制はどのように整備すべきか。</p> <p>○ 交渉当事者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 中央において交渉する事項については、内閣人事局に勤務条件の決定権限を集中するために必要な法制上の措置を講じる必要がある。 また、内閣人事局において交渉を担当する部署の設置、交渉を担当する人材の確保・育成等が必要となる。特に、労使対等の交渉を実現する観点から専門的な知識経験を有する人材の育成等は重要。 ・ 各府省において交渉する事項については、各省各庁の長に勤務条件の決定権限が付与されるよう、必要な法制上の措置（例えば、「〇〇については、各省各庁の長が定める。」などとし、更に各地方支分部局に委任する場合には、「各省各庁の長は、この法律による権限の一部を部内の職員に委任することができる。」とするなど）が必要となる。 また、各府省（更に地方支分部局の長に権限委任する場合には各地方支分部局）において交渉を担当する部署の設置、交渉を担当する人材の確保・育成が必要となる。特に、労使対等の交渉を実現する観点から専門的な知識経験を有する人材の育成等は重要。 <p>○ 交渉対象事項</p> <p>A案 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</p>		<p>・ 行政改革推進本部専門調査会報告（抜粋）</p>	

は、中央から順に重複しないように切り分けを行い、あらかじめ法令等で規定する。

(メリット)

- ・ 各段階における団体交渉事項相互の関係をめぐる紛争(※)をあらかじめ回避できる。

※ 例えば、同一事項について中央交渉と各府省レベルの交渉が行われた場合には、協約の内容が矛盾、重複する事態を招く。

(デメリット)

- ・ 自律的労使関係制度構築の観点からはB案に劣る。

B案 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、重複しないように切り分けを行うことに留意しながら、労使間で協議して定める。

(メリット)

- ・ 自律的労使関係制度構築の趣旨を尊重しつつ、各段階における団体交渉事項相互の関係をめぐる紛争をあらかじめ回避。
- ・ 各段階における実態等を熟知した当事者により決定することができる。

(デメリット)

- ・ 複数の組合との団体交渉が行われる場合には、それぞれに労使間の協議が行われる結果、各段階に係る交渉事項の切り分け方が組合ごとに異なることになる可能性がある。

(留意事項)

- ・ 事務や権限をどの機関や職に委ねるかは、本来、使用者側において決定すべき事項であり、いずれの機関が交渉当事者たる権限ある当局にあたるかはその結果として定まるものであって、それと無関係に労使で協議して決定することはあり得ないとの考えがある。

※ 交渉対象事項の範囲を規定する方法については、論点2(2)②で検討。

【整理】

上記のとおり。

論点整理表

5 交渉システムのあり方

論点番号	5-(4)	交渉の当事者たる職員団体の範囲（登録団体のみとするか）をどのようにすべきか。	担当委員 諏訪委員	
論 点			参考資料名	頁
1. 現行制度				
(1) 職員団体（国公法第 108 条の 2）				
<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員団体とは、職員がその勤務条件の維持改善を図ることを目的として組織する団体又はその連合体 ・ 少なくとも過半数の構成員は職員でなければならない（解釈上）。 ・ 重要な行政上の決定を行う職員、管理又は監督的地位にある職員等とそれ以外の職員とは、同一の職員団体を組織できない。 ・ 警察職員及び海上保安庁又は刑事施設において勤務する職員は、職員団体を結成したり、これに加入できない。 			国家公務員法第 108 条の 2	947
			鹿児島重治他「逐条国家公務員法」 (1988 年) 1025 頁	953
(2) 登録職員団体				
<ul style="list-style-type: none"> ・ 登録職員団体制度は、職員団体が職員により自主的、民主的に結成、運営され、職員の代表として当局と交渉する当事者となる適格性を備えていることを登録機関である人事院があらかじめ客観的に証明することにより、当局と職員団体との間の交渉の効果的な運営を図り、正常で安定した労使関係を確保するためのもの（国公法第 108 条の 3） 			国家公務員法第 108 条の 3	947
			鹿児島重治他「逐条国家公務員法」 (1988 年) 1037 頁	959
			諸外国の主要な労働組合の状況	972
			職員団体の登録状況	973
【登録の要件】				
①職員団体の規約に一定の事項が定められていること。				
②職員団体の重要事項の決定が民主的な手続きで行われていること。				
③職員団体の構成員が警察職員等団結権禁止職員を除く職員だけであること。				
※例外として、「当該職員団体の役員である者」（職員以外の者が含まれる場合				

<p>がある)を構成員としても登録は可能。</p> <p>【登録の効果】</p> <p>①適法な交渉申入れに対しては、当局はその申入れに応ずべき地位に立つ。</p> <p>②在籍専従職員を置くことが認められる。</p> <p>③年間30日を限度に、「短期従事の許可」という形で職務専念義務の免除を受けることが可能。</p> <p>④登録機関への申し出により法人格を取得することが可能。</p> <p>⑤行政措置要求を代表者により団体的に行うことが可能。</p> <p>○ILOによる問題指摘</p> <p>連合の職員団体登録制度の抜本的改善を求める提訴(憲法28条およびILO87号条約違反)に対し、ILOは結社の自由委員会第329次報告で「組合の過度の細分化が、組合とその労働者の利益を守る活動を弱体化する」と指摘し、地方公務員が「事前承認に等しい処置にとらわれることなく自らの選択に基づく団体を設立することができるように」法改正を求める勧告を行っている。</p> <p>また、専従役員の任期は、ILO87号条約で定めた労働者団体が完全に自由に代表を選ぶ権利に反するとし、「公務員が彼らの専従役員の任期を決定し、労働者が自らの代表を完全に自由に選ぶ権利が法制度および實際上確保されるようにすべきである」と勧告している。</p> <p>ただし、当該事項については、結社の自由委員会第329次報告(平成14年11月)及び第331次報告(平成15年6月)では指摘されていたが、結社の自由委員会第340次報告(平成18年3月)以降は指摘されていない。</p> <p>(3) 労働組合</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上 	<p>国公法第108条の5第1項</p> <p>国公法第108条の6第1項</p> <p>国公法第108条の6第6項、人事院規則17-2第6条</p> <p>職員団体に対する法人格の付与に関する法律第3条第1項</p> <p>人事院規則13-2第1条</p>	<p>949</p> <p>949</p> <p>949</p> <p>950</p> <p>950</p>
---	---	--

<p>を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体 但し以下を除く。</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 監督的地位にある労働者その他使用者の利益を代表する者の参加を許すもの ➤ 団体の運営のための経費の支出につき使用者の経理上の援助を受けるもの <ul style="list-style-type: none"> ・ 運営が公正で民主的であることが組合の規約で明らかにされていることが必要。 ・ 労働組合は、労働委員会に証拠を提出して上記の労働組合の定義及び規約の必要事項の規定に適合することを立証しなければ、労組法が規定する法的保護（法人格の取得、不当労働行為の救済、労働協約の一般的拘束力等）を享受できない。 <p>2. 交渉の当事者たる職員団体の範囲（登録団体のみとするか）をどのようにすべきか。</p> <p>（1）現行職員団体制度を前提とした場合</p> <p>A案 登録職員団体に交渉・協約締結を認める。登録されない職員団体（以下「非登録職員団体」という。）については現行制度と同様の取扱いとする（注）。</p> <p>（注）非登録職員団体が交渉を求めた場合、当局は合理的な理由がない限り、恣意的にその求めを拒否することのないよう努めるものとするが、協約締結は認めない。</p> <p>（メリット）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の代表として当局と交渉する当事者となる適格性を備えていることが、 	<p>労働組合法第2条</p> <p>労働組合法第2条1号</p> <p>労働組合法第2条1号</p> <p>労働組合法第5条第2項</p> <p>労働組合法第5条第1項</p> <p>菅野和夫「労働法 第8版」（2008年）477頁</p>	<p>951</p> <p>951</p> <p>951</p> <p>951</p> <p>951</p> <p>974</p>
--	---	---

<ul style="list-style-type: none"> ▪ 国家公務員は、任用、分限、懲戒、服務等について国家公務員法による規制や保障等を受けているため、国家公務員の勤務条件について交渉・協約締結を行う当事者は、国家公務員のみで組織された職員団体とすることが、最も合理的かつ合目的である。また、当事者のみで交渉することから、自律的労使関係制度を措置するという趣旨にも沿うものである。 ▪ 国民の理解が不可欠な公務員の勤務条件の決定に当たって、交渉の当事者たる職員団体について、外部からどのような団体であるか全く分からなければ、国民に対する説明責任が果たせない。交渉の透明性の観点から、何らかの公証制度及び当該制度に基づく情報の公開を行うことが必要である。 ▪ 現行制度が前提であり、制度移行時に混乱が少ない。 <p>(デメリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 労使関係を成熟させていくためには、資格審査等における要件等は不可欠なものに限定すべきである。例えば、協約締結権を認める職員団体について現行の国家公務員法における登録職員団体と同様の構成員に関する規制をかける必要はないのではないか。 <p>(留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 職員団体登録制度のそのものに対して、「組合の過度の細分化が、組合とその労働者の利益を守る活動を弱体化する」(ILO結社の自由委員会第329次報告)等の指摘がある。 <p>ただし、当該事項については、結社の自由委員会第329次報告(平成14年11月)及び第331次報告(平成15年6月)では指摘されていたが、結社の自由委員会第340次報告(平成18年3月)以降は指摘されていない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 国営企業の職員も国家公務員であり、任用、分限、懲戒、服務等について国家公務員法による規制や保障等を受けているにも関わらず、労働組合法が適 	<p>鹿児島重治他「逐条国家公務員法」 (1988年) 1037頁</p>	<p>959</p>
--	---	------------

B案 登録職員団体、非登録職員団体の区別なく、職員団体に交渉・協約締結を認める。

(メリット)

- ・ 交渉当事者の範囲が拡大し、職員団体の職員の利益を守る活動の強化に繋がる可能性がある。

(デメリット)

- ・ 職員以外の者が加入する職員団体が協約当事者となると、公務の特殊性や実態等について、当局側との認識のずれが大きくなり、交渉が長期化するおそれがある。
- ・ 交渉団体としての適格性が法令上の規定されない場合には、交渉の入口で交渉の当事者性を巡る紛争がおき、交渉コストが増大するおそれがある。

(留意事項)

- ・ 国民の理解が不可欠な公務員の勤務条件の決定に当たって、交渉の当事者たる職員団体について、外部からどのような団体であるか全く分からなければ、国民に対する説明責任が果たせない。交渉の透明性の観点から、何らかの公証制度及び当該制度に基づく情報の公開を行うことが必要である。

(2) 職員団体制度を廃止した場合。

※職員団体制度を廃止した場合には、労働組合法を適用するのか、労働組合法に公務員に関する例外規定を置くことにするのか、公務員法制の中で新たな制度を規定することとするのか、別途検討が必要である。(論点12「公務員法制

と労働法制の関係」において検討)

A案 職員団体制度を廃止し、労組法上の労働組合と同様の取り扱いとする。

(メリット)

- ・ 民間と同様の取り扱いとなることによって、より自律的な労使関係が構築できる。
- ・ 民間労働者などが構成員として入ることにより、民間の労働条件も念頭に交渉がなされ、公務員の勤務条件の維持改善に資すると考えられる。

(デメリット)

- ・ 職員以外の者が加入する職員団体が協約当事者となると、公務の特殊性や実態等について、当局側との認識のずれが大きくなり、交渉が長期化するおそれがある。
- ・ 非現業公務員は、国営企業職員や特定独法職員よりも相対的に職務の公共的性格が強いとの考え方に立つ場合、非現業公務員で構成する現行の職員団体制度を廃止するとこれら非現業公務員の特性に応じた取扱いを担保できなくなるおそれがある。(下記参考を参照)

(留意事項)

- ・ 勤務条件の決定方式が見直されるのであれば、職員団体制度も見直し、労組法を適用することも考えられる。
- ・ 現在の非現業公務員のうち、仮に協約締結権を付与されない職員区分が生じた場合には、労働組合法を適用することはできず、職員団体制度を引き続き適用することを検討する必要がある(下記A'案)。

(参考)

- ・ 職員は、民間企業の労働者と異なり、行政の安定を図る見地からその身分は分限によって保障され、また、民間の労働者にはない不利益処分の不服申立

て制度によって行政的な保障が認められているなど、特別の地位が与えられているのであるが、このような地位はひとえに行政の公益性に基づくものである。多面、その職務の公共的性格によって厳しい服務規律が課せられている。こうした職員の特殊な地位は、その団結権についても当然に影響を及ぼすものであり、地方公務員法による職員団体は職員を主たる構成員としなければならないこと、(中略)、反面、公務員としての特殊性が相対的に稀薄な企業職員および単純労務職員ならびに独法職員については、民間の労働者と同じ労働組合を組織することが認められていることなど、それぞれ異なる取扱いがなされている根拠になるものである。

第一次改訂版逐条地方公務員法 (橋本勇)
809 頁

976

A' 案 : A案の場合において、協約締結権を付与されない職員については、現行の職員団体制度を適用する。

(メリット)

- ・ 労働基本権付与のレベルに応じた制度となる。

(デメリット)

- ・ 二重の制度となり、制度が複雑となる。

(留意事項)

- ・ 協約締結権が労働組合と職員団体を区分するメルクマールとなることの理論的な整理が必要。
- ・ 協約締結権がないから労働組合ではなく職員団体制度となっているのだとすれば、協約締結権を持つ組織を職員団体とすることの意義や整合性をどう考えるかといった観点からの検討も必要ではないか ((1) も関連)。

B案 自主的かつ民主的な労働組合であるために必要な労働組合法第2条及び第5条第2項に規定されている要件(※)を満たしているか予め第三者機関により

資格審査が行われ、登録されたもののみを交渉主体と認める。

(※) 自主的かつ民主的な労働組合というためには、現行の国家公務員法における職員団体の要件にはないが、労働組合法第2条や第5条に定められている、使用者から経理上の援助がされていないこと、会計監査及び組合員への公表がされていること等の要件を満たす組合(団体)とする必要がある。

(メリット)

- ・ 労働組合について、自主的かつ民主的なものが労働側の当事者となることにより、自律的労使関係制度の構築に沿う。
- ・ 労働側の当事者があらかじめ明確になり、交渉の円滑化、労使関係の安定が期待できる。

(デメリット・留意事項)

- ・ 労働者が労働組合を結成し、直ちに団体交渉を申し入れることが困難となるおそれがある。
- ・ 公務における労働組合について、新たに第三者機関による事前資格審査制度を設けることは結社の自由の観点から問題があるとの考え方がある。
- ・ 公務における交渉の効率性等を考慮すれば、このような事前資格審査制度は結社の自由を阻害するとまでのものではないとの考え方がある。
- ・ 労使関係を成熟させていくためには、資格審査等の関与は最小限にすべきである。

- ・ 現在の登録制度は、職員団体が一定の要件を備えていること、職員団体が民主的に組織されていることを、登録機関が公証する制度であり、新たに第三者機関による資格審査制度を設ける必要はないのではないかと考えられる。
- ・ 現行の登録職員団体制度においても、登録機関は実質的に審査を行っており、新たな第三者機関を設けたとしても、審査の体制整備等の負担が大きくなるということは生じないという考え方もある。

<ul style="list-style-type: none">・ 資格審査を第三者機関で行うこととした場合には、それ相応の体制整備が必要である。		
<p>【まとめ】 上記のとおり</p>		

第7回WG（6／12）

論点5：交渉システムのあり方（5）（6）（7）

（5）少数の職員団体の取り扱いをどのようにすべきか。

・・・P24

（6）複数の職員団体が存在する場合の交渉のあり方をどのようにすべきか。

・・・P37

（7）同一職種・同一勤務条件を確保する観点から、何らかの措置が必要か。

・・・P40

論点整理表

5 交渉システムのあり方			
論点番号	5(5)	少数の職員団体の取り扱いをどのようにすべきか。	担当委員 諏訪委員
論 点		参考資料名	頁
<p>1. 労働法制における少数組合と憲法第 28 条との関係について</p> <p>【少数組合の団体交渉権をめぐる学説】</p> <ul style="list-style-type: none"> わが国では、労組法上団体交渉権は併存する複数組合の中の少数組合に対しても保障されている（いわゆる複数組合交渉代表制）。これが、米国・カナダなどにおける排他的交渉代表制（中略）と比較した場合の、わが国の団体交渉法制の基本的特色である。ここでは、現行の複数組合代表制が憲法上の要請でもあるのか（憲法 28 条の団体交渉権は少数組合の団交権を当然の前提としているのか）が理論的な問題となるが、否定的に解すべきであろう。すなわち、複数組合交渉代表制を採用するか排他的交渉代表制を採用するかについては、憲法 28 条は立法政策に委ねているのであり、排他的交渉代表制を採用しても格別違憲とはならないと解される。 通説は、少数組合に対しても（組合併存状況の有無に関わらず）独自の団体交渉権が保障されるとの立場（複数組合主義）をとっている。この少数組合に対する団体交渉権の保障が憲法第 28 条の要請に基づくものであるか否か、すなわち、少数組合に対する団体交渉権の保障は憲法第 28 条によるものであり、アメリカにおけるような排他的交渉代表制度を採用することが違憲であるか否か、については見解の対立があり、これを否定的に解する見解もあるが、憲法第 28 条が労働者に対して格別の条件を付することなく団結権・団体行動権と共に団体交渉権を保障していることを理由に、これを肯定する見解がより有力である。 		<p>菅野和夫「労働法（第 8 版）」（平成 20 年）25 頁</p> <p>奥野寿「少数組合の団体交渉権について」（日本労働研究雑誌・平成 20 年 4 月）28 ページ</p>	<p>977</p> <p>978</p>

<p>※ 以下においては、少数組合とは、ある一定の範囲（特定の事業場等）において、労働者の過半数を組織するに至っていない、あるいは、複数組合がある場合の相対的に少数である組合とする。</p> <p>(1) 排他的交渉代表制は憲法第 28 条に違反するか否か。</p> <p>※排他的交渉代表制</p> <p>適正な交渉単位における過半数労働者の支持を受けた労働組合が当該単位の全労働者について排他的に団体交渉権を取得する制度 (アメリカ合衆国における排他的交渉代表制の趣旨、手続等については右参考資料)</p> <p>A 説 排他的交渉代表制は憲法第 28 条に違反しないとする説</p> <p>憲法第 28 条は、労働基本権に関しどのような規制を行うのかについては立法政策の余地を認めており、現行制度以外に、一定の合理性をもつ新たな制度を創設することは可能である。排他的交渉代表制では、多数決原理に基づき代表者が交渉単位に属する労働者を適切に代表しているとみなされることから、違憲とはならない、とする説。</p> <p>【学説】</p> <ul style="list-style-type: none"> わが国では、労組法上団体交渉権は併存する複数組合の中の少数組合に対しても保障されている。これが、米国・カナダなどにおける排他的交渉代表制(中略)と比較した場合の、わが国の団体交渉法制の基本的特色である。ここでは、現行の複数組合代表制が憲法上の要請でもあるのか(憲法 28 条の団体交渉権は少数組合の団交権を当然の前提としているのか)が理論的な問題となるが、否定的に解す 	<p>菅野和夫「労働法（第 8 版）」（平成 20 年） 25 頁</p> <p>中窪裕也「アメリカ労働法」（35 頁～、99～） アメリカ合衆国の全国労働関係法（N L R A）等の概要</p>	<p>977</p> <p>980</p> <p>977</p>
---	--	----------------------------------

べきであろう。すなわち、複数組合交渉代表制を採用するか排他的交渉代表制を採用するかについては、憲法 28 条は立法政策に委ねているのであり、排他的交渉代表制を採用しても格別違憲とはならないと解される（昭和 24 年労組法改正に際しては同制度の導入が真剣に検討された。また、昭和 23 年に制定された当初の公労法は排他的交渉代表制を採用し、これは昭和 31 年法律 108 号による法改正に至るまで存続した）。

【解釈等】

- ・ 労組法第 6 条は、憲法第 28 条で保障された「勤労者の団体交渉をする権利」の行使の一つの方法論であって、その全ての方法ではないのである。（中略）交渉単位制は、一つの交渉単位に属する労働者が、みずから選んだ代表者をつうじて使用者と団体交渉を行う制度である。（中略）デモクラシーの原則から、多数派の選んだ人ないし機関はその全体が選んだものと擬制されるのである。少数派には、はじめから選択権を行使させないというのであればともかく、少数派にもりっぱに選択権を行使させるのであり、ただその結果が多数派に対する少数派であつたというにすぎないのである。一つの交渉単位に属する勤労者が、自ら選んだ代表者をつうじて団体交渉を行う権利は、交渉単位制のもとにおいても、りっぱに保障されており、憲法第 28 条の趣旨には、全然そむいていない。

B 説 排他的交渉代表制は憲法 28 条に違反するとする説。

排他的交渉代表制は、少数組合の団結権、団体交渉権を侵害することになり、憲法に違反するとする説。

【学説】

- ・ アメリカ法においては、それぞれの交渉単位において多数労働者の支持を得た労働組合が排他的な団体交渉権を獲得し、その他の労働組合の交渉権は全面的に否定されることとなっている（排他的交渉代表制）が、仮に日本においてそうした制度が法律によって設けられるとすれば、少数組合の団結権、団体交渉権などを

松崎芳伸「改正公共企業体労働関係法の解説」（昭和 27 年）119～120 頁

983

西谷敏「労働組合法」（1998 年）47～48 頁

985

侵害するがゆえに憲法 28 条違反と評価されざるをえないであろう。

(2) 排他的交渉代表制をとることなくして、一定の組織率を超える組合に対してのみ、団体交渉権・協約締結権を付与することは、憲法第 28 条に違反するか否か。

A 説 排他的交渉代表制をとることなくして、一定の組織率を超える組合に対してのみ、団体交渉権・協約締結権を付与することも、憲法第 28 条に違反しないとする考え方

この場合、さらに、①過半数組合に付与する場合、②一定率（組織率 50%未満のある率を設定。例えば組織率 30%以上の組合等）を超える組織率を持つ組合に付与する場合、③相対的に高い組織率の組合に付与する場合、④複数の組合が団体交渉のための統一体を形成しその統一体が①～③のケースを満たした場合が想定される。このそれぞれの場合と憲法第 28 条の関係はどのようになるのか検討が必要である。

憲法第 28 条において、労働基本権に関し法によりどのような規制を行うのかについては立法政策の余地が認められている。合理的な理由のもと一定の組織率を有する組合にのみ団体交渉権や協約締結権を付与することは可能であるとする説。

【学説】

- ・ 組織率が一定割合を上回る組合に対してのみ団体交渉権や協約締結権を保障するといった工夫も必要になる。たとえば、その割合を 10%と定め、これを順次 30%程度にまで引き上げていく。(中略) 組織率 10% (30%) という要件は、労働組合にとっても、それほど高いハードルではない。

労働組合の設立等の要件について (海外) 987
外国(官民共通)の例 (第 12 回行政改革推進 988
本部専門調査会 (平成 19 年 8 月 6 日) 資料
1 抜粋)

小嶋典明「労使関係法の常識と非常識」(阪 989
大法学第 5 6 巻 2 0 0 6 年) 2 1 頁

- ・ 職場における労働条件の適切な決定過程の観点から多数組合との団交を重視せざるを得ないことを正面から認めるべきである。もっとも、その要請は、「職場における労働条件の適切な決定」のために他ならず、また、少数組合にも独自の団交権が認められているので、以下のようなケース（引用注：併存組合の勢力が拮抗している場合等があげられている）については多数組合重視の要請は働かない。平等な団交機会の付与と自主交渉・自主選択原則の両立が追及される。

B説 排他的交渉代表制をとることなくして、一定の組織率を超える組合に対してのみ、団体交渉権・協約締結権を付与することは、憲法第28条に違反するとする考え方

この点を直接論じた学説は見あたらないが、下記のような考え方がある。

排他的交渉代表制が違憲とされないのは、多数決原理に基づき代表者が交渉単位に属する労働者を適切に代表しているとみなされるためと考えられる。(1) A説参照)

一定の組織率に達した組合のみに団体交渉権を認めるとした場合、これら組合が団体交渉権を認められない組合に所属している組合員を代表しているとはいえ（排他的交渉代表制が合憲となる場合の民主的な手続きをとっていないため）、一定の組織率に達しない組合に属する労働者の労働基本権を制約しているものと考えられる。このため、仮に組織率が高い組合のみ認めるとした場合でも、適切に労働者を代表しているとはいえないことから、違憲と考えられる。

※ (1)でB説(排他的交渉代表制が憲法第28条に反する)をとる学説の立場をとれば、この説は、なおさらのこと、少数組合の団結権、団体交渉権を侵害することになり憲法に違反するという考え方となる。

道幸哲也「不当労働行為の行政救済法理」 993
(1998年) 172～173頁

2. 公務員法制における少数組合の考え方（案）

※ 以下では「職員団体」と表記するが、現行のような職員団体制度を引続き存置するのか、廃止し、労働組合法を適用するのか、公務員法制の中で新たな制度を規定するのか等については別途検討が必要である。（論点5（4）参照）

労働法制において排他的交渉代表制の採用の可否、あるいは、一定の組織率に応じて団体交渉権、協約締結権を付与することの可否については、憲法第28条との関係で様々な説がある。

非現業公務員に関していえば、現在、協約締結権が全く付与されていないことが違憲とされていないことから、職員団体に対する協約締結権の付与に何らかの合理的な制約を加えたとしても、そのことをもってただちに違憲とはならないと考えられる。

その上で、排他的交渉代表制については、昭和23年から31年まで公共企業体労働関係法で採用されていたことから、その採用については可能と考えられる。

また、職員団体に対して、一定の組織率を有しない少数職員団体には協約締結権を付与しない案については、これまで類似の制度が導入された経緯はないが、少数組合・職員団体が複数存在する場合には、交渉コストが多くなるおそれがあることから、案として検討する必要がある。

また、その際には、交渉・協約締結の当事者となりうる職員団体に求められる当事者適格性のあり方（民主的手続、会計の公正性・透明性等）（論点5（4）参照）、現在職員団体に付与されている交渉権との関係、民間にない新たな制度とした場合の民間の労使関係制度・慣行への影響についても留意する必要がある。

【学説】

<ul style="list-style-type: none"> ・ 排他的交渉代表制の採用が憲法上可能かどうかについては、憲法 28 条が複数組合主義を要請しているとするかどうかによって見解が分かれる。公務員関係については現行法の労働基本権制限自体が違憲とされず、また、昭和 23 年から 31 年まで公労法が排他的交渉代表制を採用していたことを想起すれば、公務員について排他的交渉代表制の採用が憲法違反と観念されることはないとも考えられる。 <p>3. 少数職員団体の取扱いについて</p> <p>※ 以下については、少なくとも公務員法制において、公務に対する合理的な制約として職員団体に対して交渉権及び協約締結権の付与を制限すること自体は違憲ではないことを前提に検討する。</p> <p>A 案 職員団体については、その規模（組織率）に関わらず団体交渉権及び協約締結権を付与する。</p> <p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 少数職員団体にも団体交渉、協約締結の機会が付与されることにより、組合ごとの多様な実情が勤務条件に反映される可能性が高まる。 ・ 排他的交渉代表制における交渉単位の決定、交渉代表の選出に伴うコストを要しない。 <p>(デメリット・留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 複数の職員団体と交渉するコストが生じる。 ・ 複数の職員団体と協約締結を目的として交渉を行うため、職員団体毎に交渉手続、交渉の進捗状況、協約の内容等が異なるといった状況が生ずるおそれがある。(勤務条件の統一性を確保する必要があるとした場合には、協約の拡張適用、あるいは協約内容を踏まえた就業規則等の制定等、そのための仕組みが別途必要である。ただし、勤務条件を詳細に法令により定めることとする場合には、その限りにお 	<p>荒木尚志「官民比較の視点から見た労働条件設定システムの課題」203 頁</p> <p>996</p>
---	---

いて特別な仕組みは必要ないと考えられる。)

※ 複数の職員団体と協約を締結し、その結果、職員により勤務条件が異なることとするか否かについては、平等取扱の原則や人事管理上の観点から別途検討が必要。

B案 排他的交渉代表制を採用し、交渉代表以外との団体交渉は認めない。

- ※ 排他的交渉代表制を採用する場合には、以下のような条件のもとで制度設計することが考えられる。
- ・ 交渉代表になるためには、単位内の協約締結権が付与される全ての労働者の過半数の信任を得ること
 - ・ 排他的交渉代表となることについての民主的な選出手続（投票等）を経ること
 - ・ 排他的交渉代表に選ばれた者は、常に単位内のすべての労働者を公正に代表する義務（公正代表義務）を負うこと

(メリット)

- ・ 多数決で交渉代表を選出することは民主主義の原理にかなっている。
- ・ 多数をとるために組合間で健全な競争を行うことにより自律的労使関係の内実が充実する。
- ・ 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が、団体交渉・協約締結の当事者を交渉単位ごとに一つの職員団体に限定すれば、複数の職員団体と交渉するというコストが生じない。
- ・ 交渉単位内において勤務条件の統一性を確保することができる。
- ・ 公正代表義務を負うべきことから、単位内の全ての職員を代表して交渉・協約を締結することになるため、少数職員団体、職員団体に加入していない者の要望等についても考慮せざるを得なくなる。

<p>(デメリット・留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 複数の組合が存在し、また職種概念が明確でない日本において、排他的交渉代表の選出単位（交渉単位）の設定に困難を生じる可能性がある。 ・ 交渉単位の決定方法、決定した交渉単位の妥当性、一旦決定した交渉単位の変更の可否等を巡って労使間、労労間で紛争が生じるおそれがある。 ・ 交渉単位について、中央、あるいは省庁単位等おおくりに設定した場合には、少数職員団体や数が少ない職種等の改善要望を反映できないおそれがある。一方で、交渉単位について、都道府県単位や行政職や医療職などの職種、企画立案、許認可等の業務の内容等により細かく単位を設定した場合には、多くの交渉単位が生まれることになり、かえって交渉のコストが増える可能性がある。 ・ 交渉単位の決定や、交渉代表の認証、選挙の監督等を行うための中立的な第三者機関が必要であり、その運営コストが発生する。 ・ 代表の選出手続には、職員団体団他においても、職員の過半数の信託を得ていることの証明や選挙運動に伴うコストを、使用者たる政府においても選挙への関与に伴うコストを要する。 ・ 一定の続きを経て選出される交渉代表について、「団体（職員団体・労働組合等）」を代表として選出するのか、「(実質的に団体の推薦を受けた 1 人ないし複数の)個人」を代表として選出するのかについて、制度設計において検討する必要がある（特に、複数の職員団体等が連合して団体交渉を行うことを認めようとする場合は、後者の考え方をとることになると考えられる）。 <p>なお、昭和 23 年当時の公労法制定当時の交渉単位制においては、交渉単位ごとに（政令で定める数の）複数の交渉委員を選出する制度であった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 昭和 23 年の公労法制定当時には、交渉単位制が採用されていたが、「慣行の異なる米国において発達した制度を直輸入し、極めて複雑難解な制度として従来からの論議があり、また、我が国の実情に適しない点が多く、特に一企業内に二以上の組合が存在する場合には、かえって関係者間の紛争の原因となったことさえある」として廃止されたという経緯があったことに留意する必要がある。 	<p>日本における交渉単位制の導入等に係る経緯</p> <p>国会答弁(昭和 31 年 3 月 7 日参議院本会議)</p>	<p>998</p> <p>1005</p>
---	--	------------------------

<p>C案 交渉単位ごとに一定の組織率を超える職員団体に対してのみ、団体交渉・協約締結権を付与する。</p> <p>C案ではさらに以下のパターンが考えられる。</p> <p>C-1案 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（以下「過半数職員団体」という。）のみに団体交渉・協約締結権を付与する。</p> <p>C-2案 最大の組織率を有する職員団体のみに団体交渉・協約締結権を付与する。</p> <p>C-3案 一定の組織率（例えば30%）を満たす職員団体に団体交渉・協約締結権を付与する。</p> <p>C-4案 複数の職員団体が統一することでC-1～3までの要件を満たすこととなった場合には、当該統一体のみに団体交渉・協約締結を認める。なお、当該統一体と交渉できる場合の具体的要件については別途検討が必要</p> <p>※ 上記の場合において、協約締結権を付与されない職員団体（以下「少数職員団体」という。）が交渉を求めた場合、当局は合理的な理由がない限り、恣意的にその求めを拒否することのないよう努めることとする考え方がある。</p> <p>※ いずれの職員団体も一定の組織率を超えなかった場合の勤務条件の決定方法について検討する必要がある。（例えば、使用者において勤務条件を決定する（就業規則の制定等）等が考えられる。なお、勤務条件を法律及びその委任を受けた法令等により詳細に定める場合には、このような場合にどうすべきかという問題が生じない。）</p> <p>※ C-1案（C-4案を含む。）については、これにより協約締結権が付与される職員団体に、当該団体に所属しない職員に対する利益の保護を図る観点から公正代表義務を課す場合には、B案の排他的交渉代表制の一種と見ることもできる。</p>	<p>職員団体の組織状況</p>	<p>1005 の2</p>
---	------------------	--------------------

※ C-3案（C-4案を含む）複数の職員団体と協約を締結し、その結果、職員により勤務条件が異なることとするか否かについては、平等取扱の原則や人事管理上の観点から別途検討が必要。

※ 一定の組織率を有する職員団体のみに団体交渉・協約締結権を付与することを検討する際には、現在、複数組合交渉代表制のもとにある現業の公務員に影響を与える可能性があることに留意する必要がある。

（メリット）

- ・ C-1案（C-4案含む。以下同じ。）、C-2案（C-4案含む。以下同じ。）は、団体交渉・協約締結の当事者を一つの職員団体に限定されるため、複数の職員団体と交渉するコストが生じない。
- ・ C-1案、C-2案は協約を締結できる職員団体が一つに限定されるため、職員の勤務条件の統一性の確保の観点からは望ましい。（当該職員団体所属職員以外の職員の勤務条件を統一するためには、協約の拡張適用、あるいは協約内容を踏まえた就業規則等の制定等、そのための仕組みが別途必要である。ただし、勤務条件を法令により詳細に定めることとする場合には、その限りにおいて特別な仕組みは必要ないと考えられる。）
- ・ C-1案、C-2案は、第三者機関が交渉単位ごとに組織率の確認を定期的に行う必要があるものの、選挙を行う必要はないことから、B案よりもコストは下がる可能性がある。
- ・ C-2案は、交渉単位ごとに職員団体がある限り必ず一つの団体が決定されるため、他の案に比べると安定的である。
- ・ C-3案（C-4案含む。以下同じ。）は、交渉する団体が減る可能性があり、A案に比べてコストがかからない可能性がある。

（デメリット）

- ・ C案全体として、交渉・協約締結権を付与されない少数組合の意見が反映される

- ・ C案全体として、組織率を維持できていることを定期的に確認する必要がある。このためには、第三者機関が何らかの方法で交渉単位ごとの組織率を定期的に確認する必要があり、そのためのコストが生じる。
- ・ C-2案では、職員団体の組織率が拮抗している場合（例えば、45%と44%など）や、絶対的な組織率が低い場合（例えば、5%）には、他の職員団体との比較で相対的に最大の組織率を有する職員団体を交渉・協約締結について優越させることが妥当であるか疑義が生じる。
- ・ C-3案では、複数の職員団体と協約締結を目的として交渉を行うため、職員団体毎に交渉手続、交渉の進捗状況、協約の内容等が異なるといった状況が生じるおそれがある。（勤務条件の統一性を確保する必要があるとした場合には、協約の拡張適用、あるいは協約内容を踏まえた就業規則等の制定等、そのための仕組みが別途必要である。ただし、勤務条件を法令により詳細に定めることとする場合には、その限りにおいて特別な仕組みは必要ないと考えられる。）

（留意事項）

- ・ C案においては団体交渉・協約締結権が付与される職員団体に所属している者以外の職員に対する利益の保護を図る観点から、付与される職員団体に対して公正代表義務を課すことも考えられるが、その場合にどのような手続で信任を得たこととするのか検討が必要である。
- ・ C-1案、C-2案は、B案と比較した場合、選挙は行う必要はないものの、第三者機関が交渉単位ごとに組織率の確認（例えば、組合員か否かの確認等）を定期的に行う必要があることから、コストはそれほど変わらない可能性がある。
- ・ 交渉単位について、中央、あるいは省庁単位等おおくりに設定した場合には、少数職員団体や数が少ない職種等の改善要望を反映できないおそれがある。一方で、交渉単位について、都道府県単位や行政職や医療職などの職種、企画立案、

<p>許認可等の業務の内容等により細かく単位を設定した場合には、多くの交渉単位が生まれることになり、かえって交渉のコストが増える可能性がある。</p> <ul style="list-style-type: none">・ C-4案に関しては、統一交渉を行うためには、交渉における要求内容の統一など一定の要件を満たす必要があるが、職員団体間における調整が円滑に進まない場合には、交渉を開始できないおそれがある。また、統一交渉を行っている途中で労働側が分裂した場合、複雑な対応が必要になる。		
<p>【整理】 上記のとおり</p>		

論点整理表（案）

5 交渉システムのあり方			
論点番号	5(6)	複数の職員団体が存在する場合の交渉のあり方をどのようにすべきか。(統一交渉などについて、どのように考えるか。)	担当委員 諏訪委員
論 点		参考資料名	頁
<p>※ 以下では複数の職員団体に団体交渉・協約締結権が付与される場合を想定して検討する。(論点5 (5) 2のA案又はC-3案を想定)</p> <p>【民間における共同交渉】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 同一企業内の複数組合が使用者に対し共同交渉を強制できるためには、両組合間で交渉を統一的に遂行しかつ妥結できるために、統一的な団体意思が形成されていることが必要である。これらのうち交渉の統一的遂行のためには、要求内容の統一と統一代表(交渉担当者)の選定(交渉権限の一本化)が要求されるし、統一的妥結のためには妥結権限・協約締結権限の統一(一本化)が要求される。 <p>○ 共同統一交渉をすることを可能とした場合(職員団体の間において合意がなされていることを前提)のメリット、デメリット。</p> <ul style="list-style-type: none"> ※ 「共同統一交渉」とは、複数の職員団体が共同で団体交渉及び協約締結を統一的に行うことをいう ※ 職員団体の間の合意の内容によっては、団体交渉権の全てを統一的に行使するのではなく、一部の要求事項について共同統一交渉を行い、その他の要求事項については各々の職員団体が交渉することとなることもある。 ※ 複数の職員団体が、その上部団体として連合団体を結成した場合において、当該連合団体がその立場で協約を締結する場合は別段として、複数の職員団体が、交渉のみならず協約締結まで統一的に行うことは、現実には困難が多いのではな 		菅野和夫「労働法」(平成20年)529頁	1006

いかと考えられる。

(メリット)

- ・ 各組合の自主性及び意思を尊重することになり、自律的労使関係制度を構築するという趣旨により沿うものと考えられる。
- ・ 複数の職員団体と別々に交渉するというコストを抑制することができる。
- ・ 勤務条件の統一性の確保が図られやすくなる。

(デメリット)

- ・ 共同統一交渉を実施中に職員団体間で割れた場合には、再度それぞれの職員団体と交渉する必要があり、その分の交渉コストが生じるおそれがある。

(留意事項)

- ・ 再度交渉を行うコストを生じさせないためには、共同統一交渉を行う場合には個別交渉を行わないこととする法的な仕組みを設けるのかどうか、検討が必要である。
- ・ 共同統一交渉の場合、共同統一交渉を行う団体の当事者性を制度上どのように定義するか、当事者適格の在り方（民主的手続、会計の公正性・透明性等）をどのように考えるのかについて検討が必要である。
- ・ 現在の国家公務員の職員団体が府省別に複数組織されていることから、中央交渉については、實際上共同統一交渉にならざるを得ないと考えられる。
- ・ 共同統一交渉を実施するか否かは職員団体の主体的判断に基づく対応が基本となるが、例えば、①連合系・全労連系など系列別に中央交渉を行うパターンと②各系列が参加した（非現業職員全体を代表する）交渉団体を設立して行うパターンが考えられる。

※ 地方公務員制度における複数の職員団体が存在する場合の交渉のあり方については、論点 16 において検討

【整理】 上記のとおり		

論点整理表（案）

5 交渉システムのあり方

論点番号	5(7)	<p>同一職種・同一勤務条件を確保する観点から、何らかの措置が必要か。 (同一職種に複数組合が存在したり、組合に加入しない職員が存在する場合には、協約の内容や協約締結の有無によっては、同一職種・同一勤務条件が確保されないおそれがあるが、平等取扱の原則の要請や人事管理の観点等から、何らかの措置が必要か。)</p> <p>ア 排他的交渉代表制について、どのように考えるか。 イ 労働協約の拡張適用について、どのように考えるか。 ウ 当局の定める勤務条件に係る規範について、どのように考えるか。 (例えば、政省令等や、国有林野における給与準則及び勤務時間等に係る規程並びに就業規則、民間における就業規則など)</p>	担当委員 諏訪委員
論 点		参考資料名	頁
<p>1. 排他的交渉代表制について、どのように考えるか。</p> <p>※ 論点5(5)の2において検討。</p> <p>2. 労働協約の拡張適用について、どのように考えるか。</p> <p>※ 自律的労使関係制度構築に当たり、国家公務員の勤務条件は、公務員の平等取扱の原則との関係で、どのような範囲で同じでなければならないか(論点1(6)②)という点について、勤務条件が所属する職員団体により異なることは望ましくない又は適当でないとする考えに立つことが前提となる。(3も同様)</p> <p>(1) 現行の労働組合法における労働協約の一般的拘束力(労組法第17条)</p> <p>① 趣旨 一の工場事業場に常時使用される同種の労働者の四分の三以上の数の労</p>		<p>・五訂新版 労働組合法・労働関係調整法</p>	1007

<p>働者が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、自動的に、当該工場事業場に使用される他の同種の労働者についても当該労働協約が適用されることとなる。本来、労働協約の人的適用範囲は、労働者側については、原則として、当該労働協約の当事者である労働組合及びその構成員に限られるのであるが、本条及び次条においては、労働協約が一定の要件を満たす場合には、協約の当事者である労働組合の組合員以外の者にも適用されるという効力を有する旨を規定している。(略)</p> <p>本法が労働協約の工場事業場単位の一般的拘束力を認める趣旨は、多数労働者により組織される労働組合が、いわゆる少数のアウトサイダーの存在によってその団結が侵されることを防止するため、多数労働者の組織する労働組合の締結した労働協約に基づいて労働条件の統一を図り、もって、多数労働者の労働協約の存立の確保及び団結権の擁護を図ることを直接の目的とするものであるが、間接的には、その結果として、労働条件の統一を図ることにより、労使間の紛争の防止及び少数労働者の労働条件の保護をも期するものである。</p> <p>なお、労働協約の一般的拘束力は、(中略)本法に規定されることによっ てはじめて創設的に認められたものである。</p>	<p>(厚労省労政担当参事官室編) P. 642～ ・労働組合法 (抄)</p>	<p>1014</p>
<p>② 要件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「一の工場事業場」とは、個々の工場事業場を指し、一の企業は数個の工場事業場を有する場合は、その企業内の個々の工場事業場の各々がここ でいう「一の工場事業場」である。したがって、工場事業場単位の一般的拘束力の発生要件として、常時使用される同種の労働者の四分の三以上の数の労働者が一の労働協約の適用を受けるに至ったかどうかは、個々の工場事業場ごとにみなければならない。 ・ 「常時使用される」とは、労働契約が形式上一定期間続いているように結ばれていることが必ずしも要件ではなく、常時使用されているということが客 	<p>・ 五訂新版 労働組合法・労働関係調整法 (厚労省労政担当参事官室編) P. 643～</p>	<p>1007</p>

観的に判断し得る状態をいい、例えば、日雇労務者の形式をとっていても、実際上そのような状態にあるときは「常時使用」の中に入る。要するに、常時使用される労働者かどうかは、職員、工員、臨時工、嘱託等の名目のいかんを問わず、実質的に判断しなければならない。

- ・ 「同種の労働者」とは、当該労働協約の適用され得べき範囲によって決定される。例えば、当該労働協約が工場事業場の全従業員に適用されるものであれば当該工場事業場の従業員である者、工員のみについて適用されるものであれば工員である者、旋盤工のみについて適用されるものであれば旋盤工である者が、それぞれ「同種の労働者」である。(中略)

実際に、「同種の労働者」であるかどうかは問題とされることが多いのは、いわゆる臨時工がいわゆる常用工と同種であるかどうかという点であるが、臨時工が、実際に常用工と同一の作業態様にありながら、単に雇用期間がある一定期間ごとに更新されるという形式的方面からのみ臨時工と呼ばれている場合には、「同種の労働者」と解すべきであろう。

- ・ 一の労働協約の適用を受けるというのは、一の労働協約について当該労働協約の当事者である労働組合の組合員として適用を受けるという意味であって、例えば、非組合員が事実上労働協約に定める労働条件と同一の労働条件をもって規律されているような場合には、これに含まれないと解すべきである。

③ 効果

- ・ 本条に規定する労働協約のいわゆる工場事業場単位の一般的拘束力の発生のための要件が充足されれば、当該労働協約は、自動的に拡張適用される。そして、本条は強行規定と解されるから、明らかに同種の労働者として労働協約の拡張適用を受けるべき労働者については、労働協約によって、その者を同種の労働者でないと規定したり、その者については労働協約の拡張適用をしないと規定し、労働協約の拡張適用の範囲を限定しても、本条の規定に

・ 五訂新版 労働組合法・労働関係調整法
(厚労省労政担当参事官室編) P. 650～

1007

よって労働協約は、その者に対して当然拡張適用される。

- 労働協約の拡張適用を受ける労働者については、その者が常時使用される者であることが、法文の要件として明示されていないが、これはやはり、拡張適用の要件として、同種の労働者の四分の三以上が一の労働協約の適用を受けるかどうか常時使用される労働者についてのみ判断されることからいって、常時使用される者に対してのみ拡張適用されると解すべきである。
- 少数労働者が労働組合を組織し、又は労働協約を有している場合における本条に規定する労働協約の拡張適用の効力に関する裁判例としては、(中略)少数労働者が労働組合を組織していると否とを問わず拡張適用されるという見解に立っていると考えられるもの、(中略)いわゆる多数組合の労働協約の規範的部分が少数組合のそれに比べて労働者にとって有利な場合に限る、拡張適用されるとするもの、(中略)少数労働者が多数者の組合とは別個に自主的な労働組合を結成し、その団結権、団体交渉権にもとづき独自の判断によって固有の労働協約を締結している場合には多数の労働協約を右少数労働者に拡張適用することは許されないと解するのを相当とする(中略)とするものがある。

(参考) 少数組合への労働協約の拡張適用に関する裁判例、学説

【裁判例】

(肯定の立場)

- 労働組合法第 17 条は、個々の労働者を対象とする労働者保護の規定であつて、少数組合の存在は同条適用につき除外事由とはならないものである。これを実質的に考察しても、仮に少数組合が存在するからといって、同組合が(中略)事情により労働協約を締結せず、又は過去において締結したことはあるが既に失効している場合には、多数組合が締結した協約により少数労働者を保護し、少なくとも規範的部分については最低保障を与えるべき切実な実際上の必要性が存在する。それのみではなく、少数組合

- 香港上海銀行事件(大阪高判昭和 60 年 2 月 6 日)

1014
の 2

が弱体であるとか、交渉能力が十分でないため協約締結を危ぶまれる場合においては、これによつて協約締結の基礎を与えられることになるのであつて、被控訴人（少数組合員）主張のように団結権を制約されるどころか、むしろ、これを手掛かりとして、多数組合の締結した協約よりも一層有利な内容の協約の成立を目指して団体交渉及び団体行動をなす自由と可能性を有するのであり、何ら少数組合の自主性を害される虞れはなく、対抗関係で弱い立場に立つことが多いとみられる少数組合に多数組合の協約の限度までの利益を常に保障することによつて、実質的に、少数組合の自主性を支え、団結権の行使に役立つと解されるからである。

（一部肯定の立場）

- ・ 右規定（労働組合法 17 条）による労働協約の拡張適用は、一つの工場事業場に二つの労働組合が存する場合に、多数派の労働組合の結んだ労働協約が、少数派の労働組合の組合員の労働条件よりも有利な部分に限ってなされるのであつて、少数派の組合員の労働条件の有利な部分については、その拡張適用がないものと解すべきである。けだし、もし右のように解さなければ、同一工場事業場に二つの労働組合が併存している場合に、少数派の労働組合が、団結・争議行為・団体交渉を通じて、有利な労働条件を獲得しても、右規定に基づき多数派の労働組合の締結した労働協約によつて右有利な労働条件が引き下げられることとなつて、右少数派の労働組合固有の団結権・争議権・団体交渉権をほとんど意味のないものにすることになるからである。

（否定の立場）

- ・ 労組法第 17 条は、当該一の労働協約の適用を受けるに至つた以外の労働者が未組織労働者である場合に適用されるものであり、右少数労働者が他の組合の組合員であつた場合には、右組合の団結権、団体交渉権等を尊

- ・ 黒川乳業事件（大阪地判昭和 57 年 1 月 29 日）控訴審（大阪高判昭和 59 年 5 月 30 日）も原判決を引用 1014 の 18 1014 の 25
- ・ 佐野安船渠事件（大阪地判昭和 54 年 5 年 17 日）控訴審（大阪高判昭和 55 年 4 年 24 日）も原判決を引用 1014 の 27 1014

<p>重する必要があるため適用がないものと解するのが相当である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労組法 17 条に定めるいわゆる労働協約の事業場単位の一般的拘束力制度は、従業員の多数を占め、当該事業場で支配的な地位を有する労働組合がその団結の力によって獲得した労働協約の存立と機能を確保し、協約当事者である労働組合の組織を維持強化するため、組合以外の少数の未組織労働者に対して当該協約を拡張適用するものであって、少数労働者が多数者の組合とは別個に自主的な労働組合を結成し、その団結権、団体交渉権にもとづき独自の判断によって固有の労働協約を締結している場合には多数組合の労働協約を右少数労働者に拡張適用することは許されないと解するを相当とする。 <p>【学説】 （肯定説）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ この条の規定は、拡張適用を受ける側が労働組合を結成しているかどうか、又は別に労働協約を締結しているかどうかを区分して明示していないので、その工場事業場において支配的な立場にある労働組合の締結した労働協約は、このような場合にも、拡張適用されるものと解する。労働条件の均一化ないし維持改善ということはより高次の団結をとおして実現されるのが労働運動の実態であるから、上のように解することは、自主的な団結および団体交渉の保障を建前を不当に制限するということにはならない。なぜなら、拡張適用される第一組合の労働協約は、第二組合そのものに適用されるのではなく、その個々の労働者に適用されると考えられるからである。 ・ 一般的拘束力制度の趣旨を、すでに指摘したように、労働力の安売りを防止し、協約の線で労働力を平準化させることにより団結の維持強化をは 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 桂川精螺製作所事件（東京地判昭和 44 年 7 月 19 日） ・ 全訂 労働組合法（菊池勇夫・林迪広）P. 220 ・ 現代法律学全集 労働団体法（外尾健一）P. 648 	<p>の 33</p> <p>1014 の 37</p> <p>1015</p> <p>1017</p>
--	--	--

<p>かることにありと解する立場からすれば、対立関係に立つ少数組合が労働条件の切り下げの機能を果たすのを防止するという限度で協約は拡張されるとみるべきである。</p> <p>(否定説)</p> <ul style="list-style-type: none"> 少数組合の団体交渉権を多数組合のそれと同等に保障している現行法制下においては、この問題については否定説が必然的になると考えている。しかもこれは、少数組合が当該事項につきすでに協約を締結していると否とを問わないと考える。 <p>まず、もし肯定説をとり、少数組合の組合員にも多数組合の労働協約が拡張適用されるとすれば、少数組合は多数組合の協約の成果を自動的に利用できるとともに、それに満足しなければより有利な労働協約を求めて団体交渉と争議行為ができることになる。(中略)</p> <p>また、肯定説では他方では、多数組合の団体交渉権を少数組合の団体交渉権に優越させ、少数組合の団交上の独自の立場を侵害する帰結を導きうる。</p> <ul style="list-style-type: none"> 少数組合が存在する場合、少数組合員に保障された団交権の尊重のため、協約の拡張適用は少数組合員には及ばないと解されており、協約の拡張適用制度では事業場単位の統一的労働条件規制は成就しない。 <p>(2) 協約の拡張適用について、どのように考えるか。</p> <p>※ 多数組合が締結した協約の他に、少数組合が締結した協約が存在する場合に、少数組合の組合員に拡張適用を認めることとするかどうかについては、裁判例、学説でも争いがあることに留意する必要がある。</p> <p>仮に、少数職員団体の職員への拡張適用を認めないとする考えに立つ場</p>	<ul style="list-style-type: none"> 労働法 [第8版] (菅野和夫) P. 568 「官民比較の視点から見た労働条件設定システムの課題」(荒木尚志) P. 203 	<p>1023</p> <p>1025</p>
--	--	-------------------------

合、勤務条件の統一性の確保という観点からは、協約の拡張適用を議論する実益は少ないと考えられる。(したがって、ここでは少数職員団体への拡張適用を認めるとする考えに立つことが前提となる。)

A案 民間と同様に、例えば四分之三以上の数の同種の職員が一の協約の適用を受けるに至ったときは、その他の同種の職員についても拡張適用されるものとする。

(メリット)

- ・ 勤務条件の統一性の確保が図られやすくなる。
- ・ 少数職員団体の職員を保護することができる。
- ・ 労働法制において既に採用されており、制度設計を行いやすい。

(デメリット・留意事項)

- ・ 少数職員団体による独自の交渉・協約締結を制約することになる。
- ・ 民間では「一の工場事業場」ごとに判断することとされており(労働組合法第17条)、民間と同様の制度とするのであれば、中央の段階で交渉し決定した勤務条件についても拡張適用が及ぶ府省・地方支分部局と及ばない府省・地方支分部局とが生じることとなる。

このような問題に対処するには、例えば、中央の段階で決定した協約の拡張適用の「適用」範囲を決める単位を「一の工場事業場」ではなく、全国家公務員とするといったことが考えられる。

一方で、公務全般を「同種の職員」と見ることが適切であるかどうかについても十分検討する必要がある。

- ・ 職種の概念が明確でない場合、「同種の職員」に該当するかどうかの判断に当たり、紛争が生じる可能性がある。(現在の職種の違いが「同種の職種」並びの概念においてどのように取り扱われることとなるのか整理が必要。)

※ 四分之三という要件については、公務の事情等も踏まえ検討する必要がある

<p>る。</p> <p>B案 協約の拡張適用を公務に導入しない。 (メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 協約の拡張適用に伴う A案の上記 (デメリット・留意事項) の問題を回避することができる。 ・ 現業国家公務員とは業務の性質、業績の仕組み等が大きく異なる非現業国家公務員における協約の拡張適用の要件をどのように考えるか等、拡張適用の実施に際しての問題を回避することができる。 ・ 少数組合の組合員への協約の拡張適用の可否に関する争いに留意する必要がある。 <p>(デメリット・留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 勤務条件の統一性の確保を図るための措置が必要となる。(3において検討) ・ 労働法制とは異なる制度設計となる。特に、現業国家公務員について、その任用が公法上の行為と解されながらも、労組法第 17 条が適用されていることとの関係を整理する必要がある。 ・ 職務の性質上協約締結権を付与されないこととなる職員にまで協約の拡張適用を及ぼすことが公務員の勤務条件決定のあり方として妥当かどうかという問題に留意する必要がある。 <p>3 当局の定める勤務条件に係る規範について、どのように考えるか。(例えば、政省令等や、国有林野における給与準則及び勤務時間等に係る規程並びに就業規則、民間における就業規則など)</p> <p>(1) 現行の労働基準法、労働契約法における就業規則、現行の国有林野における給</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ (参考：協約にいかなる効力を認めるか等について)「官民比較の視点から見た労働条件設定システムの課題」(荒木尚志) P. 200 	<p>1025</p>
---	---	-------------

与準則、勤務時間等に係る規程について		
<p>① 就業規則について</p> <ul style="list-style-type: none"> 「就業規則」とは、労働基準法及び労働契約法の規定に基づき、使用者が定める、労働者の就業上遵守すべき規律及び労働条件に関する具体的細目についての規則類の総称である。 常時十人以上の労働者を使用する使用者は、一定の事項について就業規則を作成し、行政官庁に届けなければならないこととされている（変更の場合も同様）。（労働基準法第 89 条） また、使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かななければならないこととされている。（労働基準法第 90 条第 1 項） 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とされ、無効となった部分は就業規則で定める基準によることとされている。（労働契約法第 12 条） 就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならないこととされている。（労働基準法第 92 条第 1 項） また、就業規則が法令又は労働協約に反する場合には、当該該当する部分については、上記の効力（労働契約法第 12 条）等が発生しないこととされている。（労働契約法第 13 条） 	<ul style="list-style-type: none"> 改訂新版 労働基準法 下（厚生労働省労働基準局編）P. 848 労働基準法（抄）、労働契約法（抄） 	<p>1041</p> <p>1063</p>
<p>② 給与準則、勤務時間等に係る規程（国有林野事業の場合）</p> <ul style="list-style-type: none"> 国有林野においては、給特法に基づく給与準則と労働基準法に基づく就業規則とを定めている。法律の委任を受けて下位法令等を定める立場と就業規則を定める使用者としての立場を区別する必要があることに留意する必要がある。（下位法令等と就業規則を二重に必要とするかについては整理が必要。） 	<ul style="list-style-type: none"> 給特法（抄） 	<p>1065</p>

- 法施行者の立場として、国有林野事業を所管する主務大臣である農林水産大臣（又は政令の定めるところによりその委任を受けた者）が、協約対象職員と協約対象外職員（非組合員、他組合の組合員、管理職等）との勤務条件の統一を確保する等のため職員に対して支給する給与について給与準則を定める。
 （国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法（以下「給特法」という。）第4条）

また、同じく法施行者の立場として、国有林野事業を所管する主務大臣である農林水産大臣（又は政令の定めるところによりその委任を受けた者）が、職員の勤務時間、休憩、休日及び休暇について規程を定める。（給特法第6条）
- 職員のうち国有林野事業を行う国の経営する企業の業務を遂行するために恒常的に置く必要がある職に充てるべき常勤の職員に係る給与準則については、その給与準則に基づいて各会計年度において支出する給与の額が、その会計年度の予算の中で給与の総額として定められた額を超えないようにしなければならないこととされている。（給特法第5条）

(2) 当局の定める勤務条件に係る規範について、どのように考えるか。

案（給与準則等や就業規則による場合）

法令・予算及び協約の定め範囲内で、当局は、法施行者としての給与準則等の制定や、使用者としての就業規則の制定により、協約締結職員団体に加入していない職員及び協約締結権が付与されていない職員にも適用される勤務条件に係る法規範を定めることとする。

※ 給特法のような考えに立てば、給与準則とは、法律の規定に基づき、法施行者の立場として大臣等が定める給与に関する規程

(メリット)

- 協約締結職員団体に加入していない職員及び協約締結権が付与されていない職員を含め広く勤務条件の統一性の確保が可能となる。

<p>(デメリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> 職員団体に加入していない職員の勤務条件に関し、協約の内容を使用者限りの判断で強制することとなり得る。 <p>(留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 国有林野においては、予算上不可能な内容のいかなる協定も、政府を拘束するものではなく、また、国会によって所定の行為がされるまでは、そのような協定に基づいていかなる資金といえども支出してはならず、予算上不可能な内容の協定をしたときは、政府は、その締結後十日以内に、事由を附しこれを国会に付議して、その承認を求めなければならないこととされている。(特労法第16条) (地公労法上) 協定が地方公共団体の長または機関の定める規則その他の規程と抵触する場合には、地方公共団体の長または機関は、この抵触を無くすために規則・規程の改正をしなければならない。この点は、明文の規定はないが、公労法上の団体交渉の場合も、当該公共企業体等の制定した規則・規程に関する限り同様であると解される。 	<ul style="list-style-type: none"> 特労法 (抄) <ul style="list-style-type: none"> 「公共部門労働法(二)」(菅野和夫) P. 18 地公労法 (抄) 	<p>1066</p> <p>1067 1073</p>
<p>【整理】</p> <p>上記のとおり</p>		

第8回WG（6／19）

論点6：交渉不調の場合の調整システムのあり方

- （1）交渉不調の場合の第三者機関による調整について、どのようにすべきか。また、強制的な仲裁等について、どのようにすべきか。

・・・P54

論点7：団結権、団体交渉権等の保護のためのシステムのあり方

- （1）職員団体の活動を阻害する行為について、いかなる救済の仕組みが必要か

・・・P65

6 交渉不調の場合の調整システムのあり方			
論点番号	6(1)	交渉不調の場合の第三者機関による調整（例えば、あっせん、調停、仲裁）について、どのようにすべきか。また、強制的な仲裁等について、どのようにすべきか。 ①交渉不調が長期化することによる公務の停滞等を避けるため、調整システムはどうあるべきか。 ②仲裁等の開始要件はどうすべきか。	担当委員 島田委員
論 点		参 考 資 料 名	頁
1. 交渉不調が長期化することによる公務の停滞等を避けるため、調整システムはどうあるべきか			
(1) 現行の現業等における調整システム			
<p><あっせん></p> <p>あっせんとは、あっせん員が、労働争議の両当事者の間に立って双方の主張の争点を確かめ、その妥協調整に助力して、当事者の自主的な互譲を図ることによって紛争を解決することであり、争議調整方法のうちで最も簡易なものである。</p>		・公共企業体等労働関係法(峯村光郎)P. 151	1074
<p><調停></p> <p>調停とは、公・労・使のそれぞれを代表する委員または特別調停委員からなる三者構成の調停委員会または地方調停委員会が、紛争当事者間に介して、それぞれの主張をよく聞いて、公正適切な調停案を労使双方に提示して、その受諾を勧告することにより紛争を解決することを目的とする調整方法である。調停は、調停委員会が調停案を紛争当事者に提示する点においてあっせんと異なり、調停案の諾否が当事者を法的に拘束することがない点において仲裁と異なる。</p>		・公共企業体等労働関係法(峯村光郎)P. 156	1076
<p><仲裁></p>			

<p>仲裁とは、関係当事者間の紛争の最終的解決方法であって、仲裁委員会が紛争解決の条件を定めた仲裁裁定を提示する。関係当事者はこの裁定に服従すべき法的義務を負うから、裁定は当事者双方に対する法的拘束力をもつ点において調停と異なる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 公共企業体等労働関係法(峯村光郎)P. 163 1078 ・ 公労法・地公労法 (松岡三郎他) P. 248 1080
<p><あっせんの開始></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 関係当事者の双方又は一方から申請がなされたとき ・ 中労委の職権に基づく決議 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 五訂新版 労働組合法・労働関係調整法(厚生労働省労政担当参事官室編) P. 1036～ 1081 ・ 公共企業体等労働関係法 (峯村光郎) 1074
<p><調停の開始></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 関係当事者の双方から申請がなされたとき ・ 関係当事者の一方から労働協約の定めに基づき申請がなされたとき ・ 関係当事者の一方からの申請により中労委が調停を行う必要があると決議したとき ・ 中労委が職権に基づき調停を行う必要があると決議したとき ・ 主務大臣から請求がなされたとき 	<p>P. 152～</p>
<p><仲裁の開始></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 関係当事者の双方から申請がなされたとき ・ 関係当事者の一方から労働協約の定めに基づき申請がなされたとき ・ あっせん又は調停を開始した後二月を経過して、なお紛争が解決しない場合において関係当事者の一方から申請がなされたとき ・ あっせん又は調停を行っている事件について、中労委が仲裁を行う必要があると決議したとき ・ 主務大臣から請求がなされたとき 	
<p>※ 本来、労使間の紛争は、団体交渉で自主的に解決するというのが、労使関係の原則であり、国家機関は、できるだけこれに介入せず、かかる自主的な努力に対して必要な援助を与えるに止まるというのが建前であるが、現業</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 改正公労法・地公労法 (三治重信) P. 207 1091

等については、当該職務の公共性に鑑み、民間の場合よりは積極的な国家機関による介入の余地が認められている。特に強制仲裁制度が設けられていることは、争議行為の禁止と相まって一つの特色となっている。

(2) 調整システムはどうあるべきか

A案 交渉不調の場合には、独立性・中立性・公平性を有する第三者機関が調整を行うことができるものとする。

調整の手段としては、あっせん、調停、仲裁の3種類を設ける（労調法が適用される民間労働者及び特労法が適用される現業国家公務員と同様）。

(メリット)

- ・ 労使の自主的解決を促進しつつ公正な労使決定を担保でき、自律的労使関係の構築に資する。
- ・ 交渉当事者から独立性・中立性・公平性を有する第三者機関が調整を行うことにより、公平で客観的な判断が行われ、交渉当事者の納得性が高い。
- ・ 民間及び現業国家公務員等について現在機能しているシステムであり、制度としての実効性が期待できる。

(デメリット)

- ・ 仲裁の開始要件にもよるが、仲裁に直接持ち込めることとするよりも時間やコストがかかる場合が考えられる。

※ 調整の手段については、あっせんにおいて事実上和解の案を示すこともあるなど、あっせん、調停の実情にかんがみ、あっせん又は調停、及び仲裁の2種類とすることも考えられる。

B案 交渉不調の場合の調整の手段として、仲裁のみを設ける。

(メリット)

- ・ 公務の停滞等を避けるため、仲裁に直接持ち込むことで、より迅速に紛争を解決することができる。
 - ・ あっせん、調停の段階を経ないことにより、コストを減らすことができる。
 - ・ 交渉当事者から独立性・中立性・公平性を有する第三者機関が調整を行うことにより、公平で客観的な判断が行われ、交渉当事者の納得性が高い。
- (デメリット)

- ・ 労使紛争における自主的解決の努力を尽さない段階で、最も強力な効力を有する第三者機関の調整手段に委ねることになりかねず、自律的労使関係の構築の観点から問題となり得る。
- ・ 現業国家公務員等と異なるシステムとなるが、中労委における調整事件の最近の状況（仲裁の新規係属事件のうち特定独法等関係はない）を考慮すると、あっせん・調停を利用したいとする労使当事者のニーズがあり、仲裁のみで調整システムとして十分か懸念が残る。

C案 A案の仕組みを基本としつつ、交渉不調の場合には、使用者側が職員団体の意見を添えて法案を提出し、国会の判断に委ねる。

(メリット)

- ・ 国会の判断をより重視するものである。

(デメリット・留意事項)

- ・ 労使紛争における自主的解決の努力を尽さない段階で、国会の判断に委ねることになりかねず、自律的労使関係の構築の観点から問題となり得る。
- ・ 紛争調整機関の判断を得ず、使用者側の判断で使用者側の案の可否について国会の判断を仰ぐことは、使用者側の意見が優先して判断される結果を招き易く公平さに欠ける。また、使用者側のみでの判断で使用者側の案を国会に提出し得るとすることは、現行制度と比較した場合に第三者機関である人事院の勧告等の措置を欠き職員側にとって不利な仕組みである。
- ・ 交渉不調なままの法案を提出することにより、かえって国会における議論

- ・ 調整事件取扱状況（中労委HPより）
中央労働委員会が最近5年間において取り扱った特定独法等に関する調整事件

調整事件係属状況及び終結状況

年別	係属					計
	前年 繰越	新規係属			計	
		あっ せん	調停	仲裁		
16年	10	8			8	18
17年	12	5			5	17
18年	12	2	1		3	15
19年	10	3	1		4	14
20年		4	2		6	6

年別	終結				次年 繰越
	取下 げ等	解決	不調 ・打切	合計	
16年		4	2	6	12
17年		4	1	5	12
18年		3	2	5	10
19年	12	2		14	
20年		4	2	6	

[注] 取下げ等には不開始を含む。

を混乱させるおそれがある。

- ・ 法改正までは要しない事項（政省令事項等）のために第三者機関の調整システムが別途必要である。

※ 公務における団体交渉の不調は、公務の停滞を招き国民生活への影響を及ぼすこと、調整について国民に信頼されることが望ましいことから、調整の状況や結果等について国民への公表を検討すべき。

※ 調整システムの検討に当たっては、民間における労使関係の実態把握やその評価、労使紛争の状況の分析等も重要。

※ 法律の改正又は予算の修正を必要とする内容の仲裁裁定については、論点4(3)②の2において検討。

(参考)

- 全通名古屋中央郵便局事件判決最大判（昭和52年5月4日）

公労法は、当局と職員との間の紛争につき、あつせん、調停及び仲裁を行うための公平な公共企業体等労働委員会を設け、その35条本文において、「委員会の裁定に対しては、当事者は、双方とも最終的決定としてこれに服従しなければならない。」と定め、さらに、同条但書は同法16条とあいまって、予算上又は資金上不可能な支出を内容とする裁定についてはその最終的な決定を国会に委ねるべきものとしているのである。これは、協約締結を含む団体交渉権を付与しながら争議権を否定する場合の代償措置として、よく整備されたものと言うことができ、右の職員の生活権擁護のための配慮に欠けるところがないものというべきである。

(注) 現在、公労法等は次のとおり。公労法：特労法、公共企業体等労働委員会：

(C案の参考資料)

- ・ 行政改革推進本部専門調査会報告（抄）

中央労働委員会

○ 結社の自由委員会第 329 次報告 (2002. 11. 21)

委員会は、ストライキ権に関する多くの原則のうち、ストライキ権は、労働者とその団体の基本的権利であり、以下の例外を除いて、公務員が享受すべき権利であることを想起する： 軍隊及び警察、国家の名の下に権限を行使する公務員、用語の厳格な意味における不可欠業務、または深刻な国家的危機状況における業務に携わる労働者。この権利を剥奪され又は制限され、それゆえに自らの利益を守る不可欠な手段を失っている労働者は、これらの禁止や制限を代償する適切な保障が与えられなければならない。例えば、十分で、公平かつ迅速な仲裁・調整手続で、その手続のあらゆる段階に当事者が参加でき、また、裁定は一旦出されれば完全かつ迅速に実施されるものである。

2. 仲裁等の開始要件はどうすべきか

A案 労使交渉による自律的な解決を原則としつつ、交渉不調の場合には、労使当事者からの申立てに加え、強制的な手続（第三者機関の決議・職権、例えば内閣総理大臣の請求）により、調停、仲裁を開始できることとする。

【A案の開始要件の具体的イメージ】

※調停の⑤及び仲裁の⑤の請求主体を主務大臣ではなく内閣総理大臣等としている点が異なるほかは、現行特労法と同じである。

あつせん・①労使の双方若しくは一方の申請があったとき。

②第三者機関の決議があったとき。

調停・……①労使の双方が調停の申請をしたとき。

②労使の一方が、労働協約の規定に基づき調停の申請をしたとき。

③労使の一方の申請により、第三者機関が調停を行う必要があると決議

・ 現行の特労法の規定
(あつせん)

したとき。

④労使の申請がなくとも、第三者機関が職権に基づき、調停を行う必要があると決議したとき。

⑤行政運営に最終的な責任を負う者(内閣総理大臣等)が、調停の請求をしたとき。

仲裁……①労使の双方が仲裁の申請をしたとき。

②労使の一方が労働協約の規定に基づき仲裁の申請をしたとき。

③第三者機関があつせん又は調停を開始した後一定期間を経過して、なお紛争が解決しない場合において、労使の一方が仲裁の申請をしたとき。

④第三者機関自らが、あつせん又は調停を行っている案件について、仲裁を行う必要があると決議したとき。

⑤行政運営に最終的な責任を負う者(内閣総理大臣等)が、仲裁の請求をしたとき。

※ 現行の特労法では、当事者としての使用者(例えば、特定独立行政法人の長)ではなく、主務大臣(厚生労働大臣及び事業所管大臣)による調停・仲裁の請求を規定している(第27条第5号及び第33条第5号)。これは、厚生労働大臣については労使関係の安定、労使紛争の解決という公益的な観点、事業所管大臣については事業の運営に行政責任を持つという公益的な観点によるものであり、使用者としての優位性を認めたものではない。

※ 上記の場合、政府としては、調停の⑤又は仲裁の⑤の請求を行うという立場と、調停の①～③又は仲裁の①～③の申請を行うという立場があるが、前者は公務の停滞による国民生活への支障等を勘案して行うものであるのに対し、後者は交渉当事者の一方として交渉不調の調整を求めるものであり、後者は公務の停滞による国民生活への支障等のおそれがある場合に限られないと考えられる。

第26条 委員会は、特定独立行政法人等とその職員との間に発生した紛争について、関係当事者の双方若しくは一方の申請又は委員会の決議により、あつせんを行うことができる。

2～6 (略)

(調停の開始)

第27条 委員会は、次の場合に調停を行う。

一 関係当事者の双方が委員会に調停の申請をしたとき。

二 関係当事者の一方が労働協約の定に基いて委員会に調停の申請をしたとき。

三 関係当事者の一方の申請により、委員会が調停を行う必要があると決議したとき。

四 委員会が職権に基き、調停を行う必要があると決議したとき。

五 主務大臣が委員会に調停の請求をしたとき。

(仲裁の開始)

第33条 委員会は、次の場合に仲裁を行う。

一 関係当事者の双方が委員会に仲裁の申請をしたとき。

二 関係当事者の一方が労働協約の定に基いて委員会に仲裁の申請をしたとき。

三 委員会があつせん又は調停を開始した後二月を経過して、なお紛争が解決しない場合において、関係当事者の一方が委員会に仲裁の申請をしたとき。

※ 交渉当事者の一方（使用者）として調停・仲裁の請求をなし得る者、及び行政運営に最終的な責任を負う者（内閣総理大臣等）については、検討が必要（①内閣人事局が当事者の場合、②各府省（本省）が当事者の場合、③地方支分部局が当事者の場合）

※ 地方公共団体に係る案件の場合、誰がこのような権限を有することとなるのか整理が必要。

（メリット）

- ・ 強制的な開始手続を設けることにより、交渉がいたずらに長期化して公務が停滞することによる国民生活への支障を少なくすることができる。また、交渉が長期化することによる交渉コストの増加を防ぐことができる。
- ・ 公務の停滞等を避ける観点から、行政運営に最終的な責任を有する者の発意による強制仲裁の制度を設けることにより、安定的・効率的な行政運営と自律的労使関係の調整を図ることができる。
- ・ 仲裁のように裁定に拘束されず、ただ強制的に第三者が入り、調停を行う強制調停の制度を設けることが、紛争の円満な解決に資する場合があると考えられる。
- ・ 現業国家公務員について現在機能しているシステムであり、制度としての実効性が期待できる。

（デメリット）

- ・ 強制的な開始手続が設けられる場合、紛争の自主的解決に対する労使の意欲を減殺し、第三者機関の調整に依存するという傾向を助長する可能性があり、自律的労使関係の構築の観点から問題となり得る。

A' 案 A案の開始要件のうち、あっせんの①・②、調停の①～④、及び仲裁の①～④とする。

（メリット）

四 委員会が、あっせん又は調停を行つている事件について、仲裁を行う必要があると決議したとき。

五 主務大臣が委員会に仲裁の請求をしたとき。

<p>A案のメリット（4つ目のポツを除く）のほか、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ A案の場合、政府として、調停の⑤又は仲裁の⑤の請求を行うという立場と、調停の①～③又は仲裁の①～③の申請を行うという立場が混在することとなるが、そのような問題を回避することができる。 <p>(デメリット)</p> <p>A案のデメリットのほか、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 公益的な観点から調停や仲裁の請求をする者がいなくなる。 <p>B案 A案を基にし、強制仲裁の開始要件を追加する。</p> <p>【追加する強制仲裁の開始要件のイメージ】</p> <p>仲裁 …… 交渉を開始した後一定期間を経過して、なお交渉が終了しない場合において、労使の一方が仲裁を申請したとき。</p> <p>(メリット)</p> <p>A案のメリット（4つ目のポツを除く）のほか、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 公務の停滞等を避けるため、あっせん、調停の段階を経ずに、関係当事者の一方による申立てにより仲裁に持ち込むことで、より迅速に紛争を解決することができる。 ・ あっせん、調停の段階を経ない開始要件を追加することにより、コストを減らすことが期待できる。 <p>(デメリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ A案より、紛争の自主的解決に対する労使の意欲を減殺し、自主的解決の努力を尽さない段階で、最も強力な効力を有する第三者機関の調整手段に委ねるという傾向を助長する可能性が高まり、自律的労使関係の構築の観点から問題となり得る。 <p>C案 強制仲裁による最終的決定を予定する義務的な調整事項（給与、勤務時間等）</p>	<p>・ 改正公労法・地公労法（三治重信）P. 224</p>	<p>1093</p>
---	---------------------------------	-------------

とそれ以外の事項に区分し、前者について強制仲裁を申請できる職員団体を一定の要件を満たすものに限定する「義務的調整申立適格制度」を設ける。

(論点7-(1)①(ウ)参照)

(メリット)

- ・ 交渉権・協約締結権をすべての職員団体に認める一方、強制仲裁手続については要件を設けることにより、使用者側の過度な負担を避けることができる。
- ・ 自律的労使関係の構築と費用とのバランスがとれた仕組みである。

(デメリット・留意事項)

- ・ 現行の強制仲裁制度は争議権制約の代償措置とされているところ、争議権を付与されない中で、強制仲裁措置が付与される職員団体とそうでない職員団体が存在することとなり、不平等な取扱いとなる。
- ・ 強制仲裁を申請できない職員団体に対しては、使用者側が交渉拒否をしても最終的な救済を得られない可能性がある。
- ・ 強制仲裁を申請できる職員団体の要件をどのように設定するかについての合意が得られにくい。
- ・ 国営企業等や民間の仲裁制度に影響を与える可能性があることに留意する必要がある。

※ 労使の当事者は、強制的な仲裁制度が設けられる場合においても、自律的に紛争を解決することが基本であるとの認識を持つ必要がある。

論点6(2)((1)の調整は、いかなる機関が担うべきか。(労働委員会か。あるいは、公務員を専管する別の機関か。))は、論点12において検討。

(調整を担うべき機関に必要な性格や専門性のほか、その構成(三者構成の場合、使用者側委員に公務員法制の有識者を加えるなど)等を検討することが考えられる。)

【整理】		

上記のとおり

論点整理表（案）

7 団結権、団体交渉権等の保護のためのシステムのあり方

論点番号	7-(1)①	職員団体の活動を阻害する行為(団交拒否など)について、いかなる救済の仕組みが必要か。※論点 12 と関連して検討 ① 救済の対象となる職員団体、行為をどう考えるか。(自律的労使関係の下において当事者としての責任を担う立場から、職員団体についても正当な理由がない場合の団交拒否を禁止するか等)	担当委員 島田委員	
論 点		参考資料名		頁
<p>1. 労働法制における不当労働行為類型と救済制度について</p> <p>(1) 不当労働行為救済制度の目的</p> <p>労組法における不当労働行為救済制度は、憲法 28 条における団結権等の保障を実効的にするために、労組法において立法政策として創設されたものである。したがって不当労働行為救済制度の目的は、労組法の目的規定(1 条 1 項)にあるとおり、「労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成すること」にある。要するに不当労働行為救済制度のねらいは、使用者は労働組合を対等な交渉相手として承認尊重し、これと団体交渉関係を営むべきである、との労使関係の基本ルール(いわゆる「団結権」)の擁護にある。このようなルールに立脚して労使関係の将来に向けての正常化をはかることが、同制度の目的である。</p> <p>(2) 不当労働行為の類型</p> <p>労組法(7 条)は、不当労働行為として禁止される種々の行為を 4 号にわたって</p>		<p>菅野和夫「労働法」(第 8 版)平成 20 年 620 頁</p> <p>菅野和夫「労働法」(第 8 版)平成 20 年 622</p>	<p>1096</p> <p>1097</p>	

<p> 列挙する。これらは、通常は、①「不利益取扱い」(1号)、②「黄犬契約」(1号)、③「団体交渉拒否」(2号)、④「支配介入」(3号)、⑤「経費援助」(3号)、⑥「報復的不利益取扱い」(4号)の6類型に分けられる。これらのうち、黄犬契約は不利益取扱いに、また経費援助は支配介入にそれぞれ付属する特別の類型であり、また報復的不利益取扱いはその内容上付加的な特別の類型である。したがって、基本的で一般的な不当労働行為類型は、不利益取扱い、団体交渉拒否、支配介入の三類型である。 </p> <p> 【不利益取扱いの例】 </p> <ul style="list-style-type: none"> <p>・従業員としての地位の得喪に関する不利益取扱い</p> <p>解雇、退職願の提出の強要、労働契約の更新拒否、本採用の拒否、懲戒解雇、休職などがここに属する。</p> <p>・人事上の不利益取扱い</p> <p>労働者に対する不利益な配転、出向、転籍、長期出張などの命令がまずあげられる。(中略)また、昇進や昇格において不利な取扱いをすることも、この種類に属する典型的な不利益取扱いである。さらに、出勤停止、けん責などの懲戒処分もここに属しよう。労組法2条の使用者の利益代表者に該当する管理職に組合員であるが故に昇進させないことも、もちろん不利益取扱いの不当労働行為となる。</p> <p>・経済的待遇上の不利益取扱い</p> <p>基本給、諸手当、一時金、退職金、福利厚生給付などにおける不利益な取扱いがここに属する。昇給・賃上げや一時金における査定の違いはこの典型例である。残業をさせないというのも、この種の不利益取扱いである。</p> <p>・黄犬契約</p> 	<p> 頁 労働組合法第7条 </p> <p> 菅野和夫「労働法」(第8版)平成20年 633 ~634 頁 </p> <p> 菅野和夫「労働法」(第8版)平成20年 634 頁 </p> <p> 菅野和夫「労働法」(第8版)平成20年 634 頁 </p>	<p>1104</p> <p>1098</p> <p>1099</p> <p>1099</p>
---	---	---

<p>黄犬契約の不当労働行為（労組7条1号）は、「労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること」それ自体によって成立する。すなわち、使用者が労働者に対しそのような雇用条件を提示し、またはそれを約定させることによって成立する。組合に加入しても積極的な活動はしないとの約定も、これに該当すると解される。</p>	<p>菅野和夫「労働法」(第8版)平成20年 635 頁</p>	<p>1099</p>
<p>【団体交渉拒否の例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 正当な理由なき団体交渉拒否 <p>理由を何ら掲げないでなす組合否認的な交渉拒否を筆頭として、交渉当事者や担当者に関する種々の正当でない理由を掲げての交渉拒否（「使用者」である者がそうでないと主張して行う交渉拒否、唯一交渉団体条項の存在の主張、上部団体の交渉権の否定、会社外の者を交渉担当者としていることを理由とする交渉拒否など）、義務的団交事項をそうではないと主張しての交渉拒否、交渉の日時、場所、時間、人数等に関する正当でない理由を主張しての交渉拒否などがありうる。</p> ・ 誠実な交渉を行わないこと（誠実交渉義務の違反） <p>誠実交渉義務に反するとされる典型例は、合意達成の意思のないことを最初から明確にした交渉態度（中略）、実際上交渉権限のない者による見せかけだけの団体交渉（中略）、拒否回答や一般論のみで議題の内容につき、実質的検討に入ろうとしない交渉態度、合理性を疑われる回答への十分な説明のないままの固執（中略）、組合の要求・主張に対する回答・説明・資料提示などの具体的対応の不足などである。</p> 	<p>菅野和夫「労働法」(第8版)平成20年 637 頁</p> <p>菅野和夫「労働法」(第8版)平成20年 537 頁</p>	<p>1100</p> <p>537</p>
<p>【支配介入の例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働組合の結成に対する支配介入 <p>組合結成のあからさまな非難、組合結成の中心人物の解雇または配転、従業員</p> 	<p>菅野和夫「労働法」(第8版)平成20年 640</p>	<p>1102</p>

<p>への脱退や不加入の勧告ないし働きかけ、先んじてまたは平行して親睦団体を結成させること、などである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働組合の運営に対する支配介入 <p>組合活動家の解雇・配転、正当な組合活動に対する妨害行為、組合幹部懐柔のための買収・供応、通常時からのまたは争議中における組合切崩し（脱退勧誘、批判派への激励・援助）、役員選挙その他組合の内部運営への介入、別組合の結成援助、別組合の優遇などがあげられる。組合内の対立集団の一方に対する支援や不利益取扱いも組合運営に対する介入と認められる。</p> ・支配介入に該当しうる不利益取扱いや団体交渉拒否 <p>不利益取扱い（7条1号）や団体交渉拒否（同2号）に該当する行為も、労働組合に対する使用者の弱体化工作と認められれば、同時に支配介入に該当しうる。たとえば、賃上げ、一時金、昇給、昇格などについての組合員全般への差別行為などは、不利益取扱いと支配介入に同時に該当する。また、多数組合とは賃上げや一時金の協定を結びつつ、少数組合とはそれらに関する団体交渉を正当な理由なく拒否する行為も、少数組合への弱体化工作として支配介入行為と認められうる。</p> ・経費援助 <p>「支配介入」に付属する不当労働行為は、「労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること」である。ただし、「労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉すること」、労働組合の厚生資金または福利基金に対する使用者の寄附および最小限の広さの事務所の供与は除くものとされている。</p> <p>「経費援助」に該当するものとしては、たとえば、在籍専従者の給与、組合用務の出張費用、通信費などの会社負担が考えられる。</p> 	<p>頁</p> <p>菅野和夫「労働法」(第8版)平成20年 640 ～641 頁</p> <p>菅野和夫「労働法」(第8版)平成20年 641 頁</p> <p>菅野和夫「労働法」(第8版)平成20年 644 頁</p>	<p>1102</p> <p>1102</p> <p>1103</p>
--	--	-------------------------------------

<p>(3) 不当労働行為救済制度</p> <ul style="list-style-type: none"> 不当労働行為が行われた場合についての救済の仕組みは、労働委員会という労使関係に専門的な行政委員会が準司法的手続で判定を行い救済命令を発する、というものである。このような仕組みを設けた理由は、使用者の不当労働行為によって生じた状態を公的な機関が直接是正する措置をとることが望ましいと考えられ、しかもこの是正については多様な事案に応じて適当な措置を定める裁量権を与える必要があり、労使関係に専門的な行政機関にその任にあたらせることが望ましいと考えられたこと、そしてこのような措置は迅速に行われる必要があるとともに、私的關係へ権力的介入の措置として公正な手続によって行われる必要があること、などの考慮によると考えられる。 労働委員会の救済命令等は、使用者に一定の作為又は不作為を命ずる行政処分であって、これによって使用者は一定の行政上の義務を負うことになるが、申立人たる労働者と被申立人たる使用者との間に何らかの法律関係が形成されるわけではない。したがって、例えば、不当労働行為たる解雇がなされた場合、それに対する救済命令において「解雇を取り消し…」という表現が用いられることがあるが、このような場合であっても、解雇が無効となって当該労働者に従業員である地位が当然に認められるというわけではなく、使用者は命令の内容を実行する義務を負い、使用者が命令を履行しない場合、すなわち当該労働者を復職させない場合においては、これに一定の強制が加えられることになるにすぎない。 本条(編注：第 32 条)は、第 28 条とともに、不当労働行為に関する救済命令等の実効性を担保するため、救済命令等が確定した場合、及び裁判所の緊急命令が発せられた場合、これに違反した者を処罰する旨を規定したものである。(中略)第 28 条は確定判決により支持された救済命令等に違反したときの罰則であり、その違反行為については、刑罰としての禁錮又は罰金が科されるのに対し、本条は、労働委員会の確定命令、及び裁判所の緊急命令に違反したときの罰則であって、その違反行為については、刑罰を科されることなく、過料を科されるに 	<p>菅野和夫「労働法」(第 8 版)平成 20 年 621～622 頁</p> <p>厚生労働省労政担当参事官室著「労働組合法 労働関係調整法」(五訂新版) 815～816 頁</p> <p>厚生労働省労政担当参事官室著「労働組合法 労働関係調整法」(五訂新版) 868～869、876～877 頁</p> <p>労働組合法第 28 条、第 32 条</p>	<p>1096</p> <p>1106</p> <p>1108</p> <p>1104</p>
---	--	---

<p>とどまる。</p> <p>2. 公務員法制における不当労働行為類似の制度について</p> <p>現行の公務員法制においては、1.との対応では、以下のようになる。</p> <p>○不利益取扱い（労組法第7条第1号） → 国家公務員法第108条の7 地方公務員法第56条</p> <p>○黄犬契約の禁止（労組法第7条第1号）→類似の規定なし</p> <p>○交渉拒否（労組法第7条第2号）→国家公務員法第108条の5第1項 地方公務員法第55条第1項</p> <p>○支配介入（労組法第7条第3号）→ 類似の規定なし</p> <p>○報復的不利益取扱い（労組法第7条第4号）→ 類似の規定なし</p> <p>3. 救済の対象となる行為と職員団体についての選択肢の検討</p> <p>※ 以下では「職員団体」と表記するが、現行のような職員団体制度を引続き存置するのか、廃止し、労働組合法を適用するのか、公務員法制の中で新たな制度を既定するのか等については別途検討が必要である。（論点5（4）参照）</p> <p>（1）事後救済の対象として法的に位置づける行為について</p> <p>※ 以下の検討では、協約締結権が付与されることを前提とする。</p> <p>※ 以下においては、「事後救済」とは、労組法における不当労働行為に相当する行</p>	<p>国家公務員法第108条の7 地方公務員法第56条</p> <p>国家公務員法第108条の5第1項 地方公務員法第55条第1項</p>	<p>1105 1105</p> <p>1105 1105</p>
--	---	---

為が行われた場合について、第三者機関が準司法的手続で判定を行い救済命令を発する、という仕組みとして検討する。

※ 新たに事後救済制度を導入する場合には、救済対象行為を「不当労働行為」として労働組合法を適用するのか、労働組合法に公務員に関する特例規定を置くことにするのか、公務員法制の中で新たな制度を規定することとするのか、別途検討が必要である。(論点12「公務員法制と労働法制の関係」において検討)

※ 新たに事後救済制度を導入する場合には、既に不当労働行為救済制度が導入されている現業の公務員の制度に影響を与える可能性があることに留意する必要がある。

※ 新たに事後救済制度を導入する場合には、現業における不当労働行為の申立ての内容等実態を踏まえる必要がある。

(ア) 正当な理由のない団体交渉拒否(以下「交渉拒否」という。)について

A案 事後救済の対象として位置づけない(現行と同様交渉応諾義務を法律で規定するのみ)(論点2-(2)③のA案参考)

(理由)

- ・ 現行の国家公務員法においては、登録職員団体については交渉応諾義務規定がある。また、非登録職員団体については恣意的に交渉を拒否しないこととされ、交渉拒否は行われないうこととなっている。

(メリット)

- ・ 現行制度の枠組みを大きく変える必要がない。
- ・ 事後救済を担当する第三者機関を設置、運営するコストがかからない。

(デメリット)

- ・ 交渉応諾義務を規定したとしても、その履行を担保する措置がないこの案においては、実際に交渉拒否がなされても、その違反を是正する方法がなく、協約を締結することができないことになり、協約締結権を付与する趣旨は没却されることになる。

- ・ 協約締結権が付与されている現業公務員については、団交拒否が不当労働行為として事後救済の対象とされており、非現業について事後救済の対象としないことはこれと整合性がとれない。

(留意事項)

- ・ 現行の国公法においては、交渉応諾義務は職員団体からの意見聴取・要請に対する応諾義務にとどまり、(協約締結権を付与した場合の)協約締結を目的とする交渉に対するものとは前提が異なる。このため、義務違反があった場合の救済の必要性も、同列には論じられない。
- ・ 交渉応諾義務で不十分であれば、例えば、誠実交渉義務を法律上明記することも考えられる。
- ・ 交渉拒否に対する事後救済制度を国家公務員制度に新たに設けないが、交渉対象事項の範囲について疑義が生じた場合に、第三者機関が解釈を労使双方に示すなど、交渉拒否に至る前の段階で当該問題を解決するような仕組みを設けることも考えられる。
- ・ 一方で、団体交渉事項の範囲を巡り当事者間に争いがある場合に、第三者機関が両当事者を納得させる解釈を具体的事案に即して示すためには、事実調査や聞き取り等に膨大な時間を要することとなるが、交渉前の交渉事項も流動的な段階でそのような作業を行うことは効率的でないうえ、第三者機関の判断に依存することとなり、自律的労使関係の趣旨に合わないとの考え方もある。

B案 事後救済の対象として位置づける。(論点2-(2)③のB案、C案参照)

(理由)

- ・ 行政機関であっても、実態として交渉拒否が行われることがないとは言えないことから、民間及び現業公務員と同様にこれら行為に対する救済の道を開いておく必要がある。

(メリット)

- ・ 救済制度があることにより団体交渉権の実質が確保され、自律的且つ民主的な労使関係の構築に資する。
- ・ 現業公務員等と同様の整理であり、整合性がとれる。

(デメリット・留意事項)

- ・ 事後救済制度のもとでは、新たな第三者機関の設置が想定され、その設置運営コストが生じるが、労働委員会が実施することとした場合には、単独で設置する場合と比較するとコストは下がる可能性がある。

○職員団体についても正当な理由がない場合の団交拒否を禁止することについて

- ※ 労働組合法では、労働組合側の団交拒否禁止が規定されていないことに留意する必要がある。

(複数の労働組合の各々に協約締結権が付与される場合)

○適当ではないとする考え方

- ・ 複数の労働組合の各々に協約締結権が付与される場合において、職員団体側の交渉拒否を救済措置の対象とすることについては、各々の労働組合は労使交渉に応ずべき責任ある地位に立つ唯一の者であるとはいえないため、適当でないと考えられる。
- ・ 民間においては、使用者側は労働組合と誠実に団体交渉を行った上で、なお交渉不調の場合には、最終的には就業規則を制定・適用すれば足りるとする考えが裁判例でも多く見られることから、公務において使用者側は同様に対処すれば足り、あえて職員団体の団体交渉拒否を禁止する必要性はないと考えられる。

○適当とする考え方

- ・ 複数の職員団体の各々に協約締結権が付与される場合においても、各々の団体との協約が締結しないと、勤務条件の改定を行うことができないことを考

<p>えると、正当な理由のない団交拒否は、職員団体にも禁止する必要がある。 (排他的交渉代表制を採用する場合)</p> <ul style="list-style-type: none"> 排他的交渉代表制を採用する場合においては、交渉単位内の全労働者を公正に代表する義務を負うものであり、そのような地位に立つ者の責務として、また、公務の労使関係の安定が国民生活に与える影響の大きさを考慮し、職員団体側の交渉拒否についても、禁じられるべき行為の対象に加えることが検討されるべきと考えられる。 <p>(イ) 不利益取扱いについて</p> <p>A案 事後救済の対象として位置づけない。</p> <p>(理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> 勤務条件に関する行政措置の要求及び不利益処分審査制度などにより、現行制度においても、救済がなされる仕組みとなっている。 具体的な不利益取扱いは懲戒、任用、給与などの面で行われることが考えられ、そのかぎりではこれらの根本基準を定める本法の公平、平等な適用を求めている本法第27条(平等取扱原則)違反として、国公法第109条第8号の罰則の担保がある。 <p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> 現行制度の枠組みを大きく変える必要がない。 事後救済を担当する第三者機関を設置、運営するコストがかからない。 <p>(デメリット・留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 不当労働行為の不利益取扱いは、組合加入等を理由としたあらゆる不利益取扱いのことをいうものであり、国公法の措置要求等の請求とは趣旨が異なるものである。措置要求等は「勤務条件」又は「処分」に該当するケースしか救済できない点で不十分であると考えられる。 協約締結権が付与されている現業公務員には、勤務条件に関する行政措置要 	<p>中村博「国家公務員法」昭和53年 714頁</p> <p>鹿兒島他「逐条国家公務員法」1988年 1123頁</p>	<p>1110</p> <p>1111</p>
---	---	-------------------------

求については適用除外（特労法第 37 条）される一方、労組法の不当労働行為としての救済措置の対象となっている。このことは、不利益取扱いについては、勤務条件に関する行政措置要求によっては全面的には救済され得ないことの証左であるとの考えがある。

- ・ 行政措置要求は、（協約締結が認められていた）国家公務員法の制定当初から規定されていたものであり、職員個人の勤務条件の保護の観点から協約締結権の有無に関わらず規定すべきとも考えられる。

B案 事後救済の対象として位置づける。

（理由）

- ・ 勤務条件に関する行政措置要求（国公法第 86 条～88 条）は労働基本権が制約されていることを補完する機能を有するものであり、協約締結権が認められている現業公務員等には適用されていない（特労法第 37 条）。このため、協約締結権を認めるのであれば、現業公務員等と同様に事後救済（不当労働行為救済制度）の対象とすべきである。なお、不当な不利益処分から職員の身分を保障しようとする不利益処分審査制度については、特定独立行政法人等職員にも適用されており、引き続き非現業の公務員にも適用すべきである。
- ・ 行政機関であっても、実態として不利益取扱いが行われないとは言えないことから、民間及び現業公務員と同様にこれら行為に対する救済の道を開いておく必要がある。

（メリット）

- ・ 救済制度があることにより団体交渉権の実質が確保され、自律的な労使関係の構築に資する。
- ・ 現業公務員等の制度と同様の整理であり整合性が取れる。

（デメリット・留意事項）

- ・ 事後救済制度のもとでは、新たな第三者機関の設置が想定され、その設置・運営コストが生じるが、労働委員会が実施することとした場合には、単独で

<p>設置する場合と比較するとコストは下がる可能性がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> 不利益審査処分制度は、任用、分限、懲戒と関係することから、公務において引き続き存続することも考えられる。また行政措置要求は、(協約締結が認められていた) 国家公務員法の制定当初から規定されていたものであり、引き続き存置することも考えられる。新たな制度を設ける場合には、現行の不利益処分審査制度及び行政措置要求制度と、事後救済(不当労働行為)として処理される事項との関係を整理する必要がある。 <p>(ウ) 支配介入について</p> <p>A案 救済制度を新たに設ける必要はない。(現行制度を維持)</p> <p>(理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> 職員団体活動に対する給与の支給による介入を回避することについて、国家公務員法第108条の6によって十分な配慮がなされているほか、行政機関にあっては、支出は予算の定める支出目的に従ってなされなければならないため、経費援助が行われることはないと考えられるなど、現行の国家公務員法上、支配介入が行われる余地はないと考えられる。 仮に、団結への支配介入あるいは差別取扱いがなされた場合でも、不利益処分審査制度による判定によって直接的に是正されうるし、不利益処分審査制度によって是正することができないとき(行政処分がないときなど)は行政措置要求制度がこれを補っている。 <p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> 現行制度の枠組みを大きく変える必要がない。 第三者機関を設置、運営するコストがかからない。 <p>(デメリット・留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 行政機関であっても、実態として支配介入が行われることがないとは言えない。 現業公務員については、支配介入が不当労働行為として事後救済の対象とさ 	<p>亀山悠「職員団体制度詳解」昭和45年 239頁</p> <p>中村博「公務員法における不当労働行為の問題」54頁</p>	<p>1115</p> <p>1117</p>
--	---	-------------------------

れており、それとの整合性がとれない。

- ・ 措置要求等は「勤務条件」又は「処分」に該当するケースしか救済できない点で不十分であると考えられる。

B案 事後救済の対象として位置づける。

(理由)

- ・ 行政機関であっても、実態として支配介入が行われることがないとは言えないことから、民間及び現業公務員と同様にこれら行為に対する救済の道を開いておく必要がある。

(メリット)

- ・ 救済制度があることにより団体交渉権の実質が確保され、自律的な労使関係の構築に資する。
- ・ 現業公務員と同様の制度であり、整合性がとれる。

(デメリット・留意事項)

- ・ 事後救済制度のもとでは、新たな第三者機関等の設置が想定され、その設置運営コストが生じるが、労働委員会が実施することとした場合には、単独で設置する場合と比較するとコストは下がる可能性がある。

※ (ア)～(ウ)を通じた留意事項について

- ・ 事後救済制度を導入した場合には、昭和40～50年代に大量の審査請求や行政措置要求がなされたことに鑑みると、安易に救済制度の申立が行使されるおそれがあり、かえって紛争事案が増えることが想定される。
- ・ そもそも審査請求や行政措置要求と事後救済制度は別の仕組みである。昭和40～50年代の大量事案は人勸制度の代償機能の不備、労働協約締結権を含む交渉権が制約されているがゆえに発生したものと理解した場合には、協約締結権付与による集団的労使関係が構築されれば、大量請求は生じないとも考えられる。

(エ) その他

排他的交渉代表制を導入する場合には、(ア)～(ウ)以外にも、次に掲げるような行為を救済制度の対象とすることが考えられる。

- ・ 使用者による、排他的交渉代表の選出手続に対する不当な干渉
- ・ 排他的交渉代表による、交渉単位内の職員に対する恣意的・差別的・不誠実な行為
- ・ 排他的交渉代表の選出母体でない職員団体等による、交渉代表(委員)の交渉代表としての活動を妨害する行為

(2) 救済の対象となる職員団体について

仮に何らかの事後救済制度を設けた場合に、その救済の対象をどうすべきかについて検討する。

※ 現行の不利益処分審査制度等は、職員団体の活動に伴うものに限らず、広く職員の意に反する不利益処分を対象とする制度であるため、救済の対象は職員となっている。

公務において、不当労働行為に相当する行為に対する救済制度を設ける場合には、救済されるべきは職員団体の利益であり、救済制度の対象は職員団体となる。このため、新たな制度を設ける場合には、現行制度のあり方や、現行制度との整合性についても、整理が必要である。

(ア) 全ての職員団体に交渉・協約締結を認めた場合(論点5—(4)において職員団体制度を廃止し、労組法上の労働組合と同様の取扱いとした場合を含む)

全ての職員団体に交渉・協約締結を認めた場合には、全ての職員団体を救済の対象とすべきであり、その意味で、救済の対象となる職員団体の限定についての問題は生じない。

(イ) 登録職員団体のみに交渉・協約締結を認め、登録されない職員団体については現行制度と同様の取扱いとする場合（論点5—（4）における職員団体制度を廃止した場合のB案を含む）

A案 登録職員団体のみを救済の対象とする。

（メリット）

- ・ 交渉拒否に対する救済は、協約の締結を目指す交渉が円滑に運用されるために必要と考えられるものであることから、協約締結を認められた職員団体のみをその対象とすることが、目的に適う。
- ・ 協約締結権が付与されている団体と救済の対象となる団体の範囲が一致しているため分かりやすく、実態に即した制度運用が期待できる。
- ・ 救済の対象となる職員団体が限定されるため、救済にかかる当局や救済機関のコストを抑えることができる。

（デメリット・留意事項）

- ・ 救済の対象とならない職員団体の団結権の保障の観点から問題とならないか検討の必要がある。特に、団交拒否以外の事案（不利益取扱い、支配介入等）についても、登録職員団体しか救済の対象とならないことには、問題があると考えられる。

B案 全ての職員団体を救済の対象とする。

（メリット）

- ・ 全ての職員団体が公平に救済の対象となることから、自律的な労使関係の構築に資する。
- ・ 全ての職員が不利益処分審査制度等による救済の対象となる現行制度と整合的である。

（デメリット・留意事項）

- ・ 協約の締結がなされない交渉についても救済の対象となるため、当局や救済

機関にかかるコストが増大する。

(ウ) 義務的調整事項に係る不当労働行為の救済申立には要件を設ける。

案 強制仲裁による最終的決定を予定する義務的な調整事項(給与、勤務時間等)とそれ以外の事項に区分し、前者について不当労働行為(誠実交渉義務違反)による救済を申請できる職員団体を一定の要件を満たすものに限定する「義務的調整申立適格制度」を設ける。(論点6-(1)②C案参照)

(メリット)

- ・ 交渉権・協約締結権をすべての職員団体に認める一方、強制仲裁に係る不当労働行為の救済については要件を設けることにより、使用者側の過度な負担を避けることができる。
- ・ 自律的労使関係の構築と費用のバランスがとれた仕組みである。

(デメリット・留意事項)

- ・ 現行の強制仲裁制度は争議権の代償措置とされているところ、争議権を付与されない中で、強制仲裁措置が付与される職員団体とそうではない職員団体が存在することとなり不平等な取扱いとなる。
- ・ 強制仲裁を申請できない職員団体に対しては、使用者側が交渉拒否をしても最終的な救済が得られない可能性がある。
- ・ 強制仲裁を申請できる職員団体の要件をどのように設定するかについての合意が得られにくい。
- ・ 国営企業等や民間の仲裁制度に影響を与える可能性があることに留意する必要がある。

【整理】

上記のとおり

論点整理表（案）

論点番号	7-(1)②	職員団体の活動を阻害する行為(団交拒否など)について、いかなる救済の仕組みが必要か。※論点12と関連して検討 ② 救済を行う機関に必要な性格、専門性は何か。いかなる機関が救済を行うべきか。	担当委員 島田委員
論 点		参考資料名	頁
<p>1. 救済を行う機関に必要な性格、専門性について</p> <p>救済を行う機関に必要な性格、専門性としては、独立性、中立性、公平性を有する第三者機関であることのほか、以下の二点が考えられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 公務においては管理運営事項の内容等、民間法制とは異なる取扱いをしている事項もあることから、公務員法制に関する専門的知識を有すること。(下記A案) ・ 労使関係に関する専門的な知識、経験を有しつつ、労使の利益を調整する観点から、第三者機関の構成員は使用者を代表する者、労働者を代表する者、公益を代表する者とする。 (下記B案) <p>※ (任用、分限、懲戒等と関係する) 職員個人の不利益処分審査等を行う機関との関係を整理する必要がある。</p> <p>2. いかなる機関が救済を行うべきか。</p> <p>A案 公務員法制に関する専門性を有する機関 (人事院又は新たに設置する機関) (メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 交渉当事者から独立性、中立性、公平性を有する第三者機関が調整を行うことにより、公平で客観的な判断が行われ、労使当事者の納得性が高くなる可 			

能性がある。

- ・ 公務員法制においては、管理運営事項の内容等、民間法制とは異なる取扱いをしている事項もあり、民間において不当労働行為に対する救済措置を担当している機関と別の機関が救済を行うことには一定の合理性がある。

(デメリット・留意事項)

- ・ 救済を準司法手続により行うとした場合には、その遂行には、行政措置の要求や不利益処分審査とは異なるノウハウが求められることに留意が必要である。
- ・ コストをかけて、新たな第三者機関を設置する場合、国民・住民の理解が得られない可能性がある。
- ・ 現行制度において、人事院は、職員個人の救済措置である行政措置の要求及び不利益処分審査制度を担当している。現行の不利益処分審査制度、行政措置要求制度は、職員が、自己が受けた不利益処分または自分自身の勤務条件に関する事項について申立てを行うことを前提とした制度であって、集団的労使関係紛争については現行制度の枠外であることに鑑みると、人事院が担うこととする場合にも、現行制度との整合性について整理が必要である。
- ・ 第三者機関の委員の構成を現行の人事院とは異なり、使用者を代表する者、労働者（職員）を代表する者、公益を代表とする者の三者構成とすることも考えられる。

B案 使用者を代表する者、労働者を代表する者及び公益を代表とする者の三者をもって構成する第三者機関

(メリット)

- ・ 交渉当事者から独立性、中立性、公平性を有する第三者機関が調整を行うことにより、公平で客観的な判断が行われ、労使当事者の納得性が高くなる可能性がある。
- ・ 三者構成とすることにより、公労使の専門的識見を出し合って、公益及び労

使の利益を適切に調和させた解決が図られると期待される。

- ・ 民間及び現業公務員について現在機能し、実績を有しているシステムであり、制度としての実効性・安定性が期待できる。
- ・ 中央労働委員会が担うこととした場合、民間及び現業公務員の不当労働行為に対する救済措置についてのノウハウがあり、また、公務員事案専門の機関を単独で設置する場合と比較すると、コストが下がると考えられる。

(デメリット・留意事項)

- ・ 第三者機関を適切に補佐するためには、公務員法制に精通した事務局体制を構築する必要があり、そのためのコストが生じる。
- ・ 公務に精通している者を公益委員に加えることにより、公務員法制に関する専門性を付加することは可能と考えられる。
- ・ 使用者を代表する委員、労働側を代表する委員にそれぞれ公務部門から推薦された者も任命することが考えられる。
- ・ 中央労働委員会は、現在でも、特定独法等担当委員を任命し、現業公務員の事案に対処している。
- ・ 地方で勤務する国家公務員や地方公務員に関する紛争調整をいかなる機関が担当するか、一審制とするか二審制とするか等具体的な審査のあり方について検討する必要がある。【論点12(2)②で検討】

【整理】

上記のとおり