

ワーキンググループでの検討結果報告（論点整理）

[要約版]

◆第6回WG（5／29）

論点5：交渉システムのあり方（1）（2）（3）（4）

・・・P2

◆第7回WG（6／12）

論点5：交渉システムのあり方（5）（6）（7）

・・・P5

◆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

・・・P7

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

・・・P8

論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 5-(1)-①、②

【論点】

5. 交渉システムのあり方

(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。

- 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。
- 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。

【論点の整理】

○給与、勤務時間について

- ・ 基本的な事項については中央交渉に委ねるべきか
- ・ 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の扱いについて

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。

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。

(メリット)：基本的事項に関する統一性の確保。中央・各府省・各地方支分部局等の各段階における実態に即した交渉及び協約の締結。

(デメリット・留意事項)：各当局が決定等できる事項の範囲が狭く、非効率な交渉のおそれ。各段階における交渉対象事項の関係をめぐる紛争のおそれ。

B案 給与、勤務時間について、原則、全府省統一的に定め、中央交渉のみによる。

(メリット) 統一性の確保。当局が決定等できる事項が広く、効率的な交渉。

(デメリット・留意事項) 各段階における実態に即した交渉を行えないおそれ。

C案 給与、勤務時間について、各府省交渉による。

(メリット)：各府省・各地方支分部局等の実態に即した給与、勤務時間が設定可能。

(デメリット・留意事項)：統一性の欠如。

※なお、A案～C案に共通して、交渉コスト、交渉担当者の確保・育成等の必要性、自律的労使関係の成熟度合等、メリット・デメリット等の相対的な比較ができる。

○中央交渉の担当部局は内閣人事局とすべきか

*内閣人事局を中央交渉の担当部局とする場合

(メリット)：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可能。

(デメリット・留意事項)：財政当局との関係整理が必要。

【理由・根拠】

上記のとおり

【参考文献等】

- ・ 労働法第8版（菅野和夫）
 - ・ 労働組合法（西谷敏）
- 他

論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 5-(2)、(3)

【論点】

5. 交渉システムのあり方

- (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。
- (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。

【論点の整理】

(2) 給与、勤務時間以外の勤務条件に関する交渉システムについて

A案 給与、勤務時間に関する交渉システムと同様とする。

(メリット)：給与、勤務時間との整合性の確保、総合的な交渉。交渉のコスト小。

(デメリット)：交渉システムの柔軟な制度設計を制約するおそれ。

B案 給与、勤務時間の交渉システムと異なるパターンの交渉システムとする。

B-1案 給与、勤務時間⇒中央交渉。その他の勤務条件⇒中央交渉・各府省交渉。

B-2案 給与、勤務時間⇒中央交渉。その他の勤務条件⇒各府省交渉。

B-3案 給与、勤務時間⇒各府省交渉。その他の勤務条件⇒中央交渉。

(メリット)：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、勤務時間との整合性を持ちつつ総合的な交渉をすることが困難。交渉のコスト大。

(3) (1)及び(2)のための必要な措置、体制の整備について

○交渉当事者

- ・中央、地方の担当部局に勤務条件の決定権限を付与のための法制上の措置が必要。担当部局に交渉担当部署の設置、交渉担当の人材の確保・育成が必要。

○交渉対象事項

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、中央から順に重複しないように切り分け、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回避。

(デメリット・留意事項)：自律的労使関係制度の趣旨で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、重複しないよう留意しながら、労使間で協議して定める。

(メリット)：自律的労使関係制度の構築。各段階における実態等に則した決定。

(デメリット・留意事項)：複数の組合で交渉事項の切り分け方が異なる可能性。

【理由・根拠】

上記のとおり

【参考文献等】

- ・ 行政改革推進本部専門調査会報告

論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 5-(4)

【論点】

5. 交渉システムのあり方

(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。

【論点の整理】

1. 現行制度

- ・職員団体（国公法第108条の2）、登録職員団体（国公法第108条の3）、労働組合に関する規定を整理（詳細略）

2. 交渉の当事者たる職員団体の範囲をどのようにすべきか

(1)現行職員団体制度を前提とした場合

A案 登録職員団体に交渉・協約締結を認める。非登録職員団体については現行制度と同様の取扱いとする。

(メリット)：交渉の効果的な運営や正常で安定した労使関係の確保、国民の理解等。

(デメリット)：資格審査等における要件に関し、過剰な規制のおそれ、等。

B案 登録職員団体、非登録職員団体の区別なく交渉・協約締結を認める。

(メリット)：交渉当事者の範囲拡大。職員団体の活動強化の可能性。

(デメリット)：公務の特殊性や実態等について、労使間の認識のずれ、等。

交渉の当事者性を巡る紛争、交渉コスト増大のおそれ。

(2)職員団体制度を廃止した場合

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。より自律的な労使関係の構築。

(デメリット)：公務の特殊性や実態等について、労使間の認識のずれ、等。

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構築。

(デメリット)：制度が複雑（二重の制度）となる。

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。

(メリット)：自律的労使関係制度の構築に沿う。交渉円滑化、労使関係の安定。

(デメリット・留意事項)：新たな資格審査は結社の自由の観点から問題。

【理由・根拠】

上記のとおり

【参考文献等】

- ・ 逐条国家公務員法（鹿児島重治他）
- ・ 国家公務員法
- ・ 労働組合法 他

【論点】

5. 交渉システムのあり方

(5) 少数の職員団体の取り扱いをどのようにすべきか。

【論点の整理】

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

(1) 排他的交渉代表制は憲法第28条に違反するか否か。

A説 合憲。多数決原理に基づき、労働者を適切に代表しているとみなされる。

B説 違憲。少数組合の団結権、団体交渉権を侵害する。

(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 合憲。立法政策の問題として、合理的な理由のもとでの付与は可能。

※①過半数、②一定率超、③相対的に高い組織率、④複数の組合が統一体を形成しその統一体が①～③を満たす場合、を想定。

B説 違憲。適切に労働者を代表しているとはいえず、一定の組織率に達しない組合に属する労働者の権利を制約。

2. 公務員法制における少数組合の考え方(案)

非現業公務員の現状(協約締結権なし)が違憲でないことを踏まえれば、協約締結権への何らかの合理的制約は直ちに違憲とはならない。排他的交渉代表制は公共企業体等労働関係法で採用されていた経緯もあり、その採用は可能。

3. 少数職員団体の取扱いについて

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。

(メリット): 多様な実情が勤務条件に反映可能、交渉代表選出コスト不要。

(デメリット・留意事項): 複数との交渉コスト要、協約内容等が異なるおそれ。

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。

(メリット): 民主主義の原理にかなう、自律的労使関係の内実が充実、等。

(デメリット・留意事項): 交渉単位の設定、変更が困難のおそれ、少数職員団体等の改善要望等を反映できないおそれ、等。

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。(1.(2)A説の※に応じたパターンが考えられる)

(メリット): 交渉コストが低い、勤務条件の統一性確保、等。

(デメリット): 少数組合の意見が反映される制度的な担保が無い、等。

【理由・根拠】

上記のとおり

【参考文献等】

・ 労働法第8版(菅野和夫)

・ 労働組合法(西谷敏)

他

論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 5-(6)、(7)

【論点】

5. 交渉システムのあり方

- (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。
- (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。
 - 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。

【論点の整理】

(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。

○共同統一交渉をすることを可能とした場合

(メリット)：交渉コスト抑制、勤務条件の統一性の確保、等。

(デメリット)：共同統一交渉が割れた場合には交渉コスト増のおそれ。

(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。

1. 排他的交渉代表制について、どのように考えるか。(論点5(5)2で検討)

2. 労働協約の拡張適用について、どのように考えるか。

(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)。(詳細略)

(2) 協約の拡張適用について、どのように考えるか。

A案 民間と同様に例えば、四分の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。

(メリット)：勤務条件の統一性の確保、少数職員団体の保護、等。

(デメリット・留意事項)：少数職員団体の独自の交渉・協約締結を制約、等。

B案 協約の拡張適用を公務に導入しない。

(メリット)：非現業公務員における拡張適用の実施に際しての問題を回避、等。

(デメリット・留意事項)：勤務条件の統一性の確保を図る措置が必要、労働法制と異なる制度設計となる、等。

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。

(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与準則、勤務時間等に係る規程について。(詳細略)

(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、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。

【理由・根拠】

上記のとおり

【参考文献等】

- ・ 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)
- ・ 全訂 労働組合法(菊池勇夫・林迪広) 他

論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 6-(1)

【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。

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。

【論点の整理】

1. 交渉不調の長期化による公務停滞等を避けるための調整システムのあり方

(1) 現行の現業等における調整システム (詳細略)

(2) 調整システムはどうあるべきか

A案 独立性・中立性・公平性を有する第三者機関が調整可能。調整の手段としては、あつせん、調停、仲裁の3種類を設ける。

(メリット) : 公正な労使決定を担保、交渉当事者の納得性が高い、等。

(デメリット) : 仲裁に直接持ち込むことより時間やコストがかかる。

B案 調整の手段として、仲裁のみを設ける。

(メリット) : より迅速な紛争解決、コスト削減が可能、等。

(デメリット) : 仲裁のみの調整システムに懸念 等。

C案 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

(デメリット・留意事項) : 使用者側の意見が優先され、公平さに欠けるおそれ、等。

2. 仲裁等の開始要件はどうすべきか

A案 労使当事者からの申立てに加え、強制的な手続により、調停、仲裁を開始可能。

(メリット) : 交渉長期化・コスト増加防止、安定的・効率的な行政運営へ寄与、等。

(デメリット) : 紛争の自主的解決に対する労使の意欲を減殺するおそれ。

B案 A案を基にし、強制仲裁の開始要件を追加する。

(メリット) : A案のメリットに加え、より迅速な紛争解決に寄与、コスト削減。

(デメリット) : A案より、紛争の自主的解決に対する意欲を減殺するおそれ。

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。

(メリット) : 使用者側の過度な負担の回避、等。

(デメリット・留意事項) : 職員団体により不平等な取扱いになるおそれ、等。

【理由・根拠】

上記のとおり

【参考文献等】

- ・ 公共企業体等労働関係法 (峯村光郎)
- ・ 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) 他

論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 7-(1)-①

【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

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

①救済の対象となる職員団体、行為をどう考えるか。

【論点の整理】

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（詳細略）

2. 公務員法における不当労働行為類似の制度について（詳細略）

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

(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

(ア) 正当な理由のない団体交渉拒否

A案 事後救済の対象に位置づけない。 B案 事後救済の対象に位置づける。

(イ) 不利益取扱いについて

A案 事後救済の対象に位置づけない。 B案 事後救済の対象に位置づける。

(ウ) 支配介入について

A案 救済制度を新たに設ける必要はない。 B案 事後救済の対象に位置づける。

(2) 救済の対象となる職員団体について

(ア) 全ての職員団体に交渉・協約締結を認めた場合

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

A案 登録職員団体のみを救済の対象とする。

(メリット)：実態に即した運用が可能、救済に係わるコストが低い、等。

(デメリット・留意事項)：救済の対象外の職員団体の団結権保障の観点より検討要。

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対象となる、現行制度に整合。

(デメリット・留意事項)：救済に係わるコストが増大。

(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「義務的調整申立適格制度」を設ける。

(メリット)：使用者側の負担減、等。

(デメリット・留意事項)：職員団体により不平等な取扱いになるおそれ、等

【理由・根拠】

上記のとおり

【参考文献等】

- ・ 労働法（菅野和夫）
- ・ 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）
- ・ 国家公務員法、地方公務員法

他

論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 7-(1)-②

【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

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

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。

【論点の整理】

1. 救済を行う機関に必要な性格、専門性について

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、公務員法制に関する専門的知識を有すること、使用者・労働者・公益を代表する者より構成されることが考えられる。

2. いかなる機関が救済を行うべきか。

A案 公務員法制に関する専門性を有する機関

(メリット)：公務員法制と民間法制の違いにかんがみると合理性がある、等。

(デメリット・留意事項)：不利益処分審査等とは異なるノウハウが必要、第三者機関の設置・運営コスト発生について国民等の理解が得られないおそれ、等。

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)：公益及び労使の利益を調和させた解釈が図られる、等。

(デメリット・留意事項)：公務員法制に精通した事務局体制構築のコスト要、等。

【理由・根拠】

上記のとおり

【参考文献等】

なし