

ワーキンググループでの検討内容報告（論点整理）

[要約版]

◆第 9 回WG（6／26）

論点 8 : 国における使用者機関
・ ・ ・ P 2

論点 9 : 労使関係の透明性の向上
・ ・ ・ P 3

◆第 10 回WG（7／10）

論点 10 : 協約締結権を付与する職員の範囲
・ ・ ・ P 4

◆第 11 回WG（7／17）

論点 13 : 労使協議制
・ ・ ・ P 6

論点 16 : 地方公務員に関する論点（3）（4）（5）
・ ・ ・ P 7

論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 8-(1)、(2)

【論点】

8. 国における使用者機関

- (1) 国における中央交渉の当局は、いかなる権限を有する必要があるか。
- (2) 予算との関係上、当局は、交渉結果を処理するためにどのような権限を有する必要があるか。

【論点の整理】

(1) 国における中央交渉の当局は、いかなる権限を有する必要があるか。

1. 考察に当たって（詳細略）

2. 国における中央交渉の当局（内閣人事局）は、いかなる権限が必要か。

- 案
- ・ 労働協約の締結権限を与えられた政府の機関として労使交渉を行う。
 - ・ 給与、勤務時間等の勤務条件に関する法律に係る事務を所管。
 - ・ 協約内容の実現に必要な法令の改正作業について、権限及び責任を有する。
 - ・ 法律の規定に抵触する労働協約の実現に必要な法改正作業について、権限及び責任を有する。

（メリット）：円滑な労使交渉、内閣が職員・国会等へ責任を果たすことが可能、等。

（デメリット・留意事項）：内閣官房の事務を統括する官房長官の負担が過大となる。

○中央交渉の当局が有すべきその他の権限。労使関係に係る総合調整等の権限

（メリット）：勤務条件の統一性の確保に資する。

（デメリット・留意事項）：各府省における自律的労使関係構築の妨げとなるおそれ。

(2) 予算との関係上、当局は交渉結果を処理するためにどのような権限を有する必要があるか。

- 案
- ・ 協約内容の実施に向けた、予算の移流用等のために必要な作業。
 - ・ 予算修正が必要な場合、補正予算案等の作成・国会付議について必要な作業。

（メリット）：内閣が職員・国会等へ責任を果たすことが可能。

（デメリット・留意事項）：当初予算案においてあらかじめ給与改善費を上乗せして給与総額を計上する仕組みも考えられる。

○中央交渉の当局が有すべきその他の権限の例

・ 政府部内の意思統一を行う権限

（メリット）：迅速、円滑な労使交渉や交渉結果の実現、等。

（デメリット・留意事項）：労使の自主的な交渉の妨げとならないよう留意要。

・ 関係府省の交渉参加を求める権限

（メリット）：迅速、円滑な労使交渉や交渉結果の実現。

（デメリット・留意事項）：交渉にあたっての関係府省の立場の整理要、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）
- ・ 逐条国家公務員法（鹿兒島重治ほか）、給特法、特労法 他

【論点】

9. 労使関係の透明性の向上

(1) 国民の理解を得る観点から何を公開対象とすべきか。

① 透明性の向上はどうあるべきか。どのような効果を目指すのか。

② 交渉を公開対象とするか。どのレベルの交渉を公開対象とするか。(本省・地方)

(2) どのような方法で公開すべきか。

【論点の整理】

1. 自律的労使関係における透明性の向上のあり方について(詳細略)

2. 労使関係の透明性の向上の意義(詳細略)

3. 透明性の向上に係る手法(詳細略)

4. 公開・公表対象について

ア案 交渉自体の公開(国民、マスコミ等が傍聴可能な状態で公開)

(メリット): 適切な内容が妥結される、不正常な交渉を防止可能。

(デメリット・留意事項): 建前の議論に終始し、交渉が進展しないおそれ、等。

イ案 交渉の概要録の公表

(メリット): 不適切な労使慣行の防止、協約締結に至る経過の明確化、等。

(デメリット・留意事項): 概要録の内容を巡り当事者間の紛争が生じるおそれ、等。

ウ案 交渉結果としての協約の公表

(メリット): 国民に対して説明責任を果たすことが可能。

(デメリット・留意事項): 協約の定義の明確化要、等。

エ案 申入書、回答書の公表

(メリット): 迅速・適正な妥結となる、交渉過程の検証、分析に資する。

(デメリット・留意事項): 口頭による申入れや回答が公表されない、等。

オ案 具体的な公開・公表事項の範囲、公開・公表方法等は交渉で決める。

(メリット): 自律的労使関係に資する。

(デメリット・留意事項): 必要な情報が適切、且つ十分に公開・公表されないおそれ。

5. どのレベルの交渉において公開・公表を義務づけるか。(本省・地方)

A案 中央交渉及び各府省等の交渉に関して何らかの公開・公表を義務づける。

(メリット): 中央交渉及び各府省(本省)における交渉に限定することが合理的。

(デメリット・留意事項): 交渉内容の重要度を予め決定できない、等。

B案 中央から各地方全ての交渉に関して何らかの公開・公表を義務づける。

(メリット) 中央、各府省等の差異を設けず、統一的な扱いとするのが適当。

(デメリット・留意事項): 相当なコストがかかる、等。

6. 公開・公表方法について

(4.ア案): 一般国民の傍聴等、(4.イ案、ウ案、エ案): 広報、ホームページ掲載等。

【理由・根拠】

上記のとおり

【参考文献等】

・ 国家公務員法、地方公務員法、地方自治法 他

【論点】

10. 協約締結権を付与する職員の範囲

(1) いかなる範囲とすべきか。

- ①「使用者側に立つ職員は、自らの勤務条件を自らが決定することになりうるから、付与すべきではない」との判断基準は妥当か。また、妥当とする場合、「使用者側に立つ職員」とは、具体的にいかなる範囲の職員か。現行の管理職員等か。
- ②「議会制民主主義の観点から、その勤務条件は国会・地方議会が法律・条例で定めるべきであり、労使交渉により決定すべきではない」との判断基準が妥当する職員が存するか。また、具体的にいかなる職員か。

【論点の整理】

①1. 労働法制における取扱い（詳細略）

2. 現業公務員における取扱い（詳細略）
3. 非現業の公務員における取扱い（詳細略）
4. まとめ（詳細略）

5. 論点の検討

- (1)「使用者側に立つ職員は、自らの勤務条件を自らが決定することになりうるから、付与すべきではない」との判断基準は妥当か。

A案 妥当（協約締結権を付与すべきでない）とする考え方

（理由）：緊張感ある健全な労使関係構築のため、国民の理解を得られない。

（留意点）：付与しない合理的理由が無いとの考え方もある、民間企業等と異なる仕組み、等。

B案 妥当ではない（協約締結権を付与すべき）とする考え方

（理由）：労働法制において、使用者の利益代表者が労働組合を組織し、協約締結を行うことを排除していない、等。

（留意点）：国民の理解を得られないおそれ、等。

- (2) (1)のA案が妥当とする場合、具体的にいかなる範囲の職員か。

A案 「使用者側に立つ職員」を現行の「管理職員等」とする考え方

（理由）：人事院規則等で規定された明確な区分であり、定着している。

（留意点）：職位の範囲の決定方法について、十分な検討要。

B案 「使用者側に立つ職員」を現行の「管理職員等」よりも狭める考え方

（理由）：職員の利益を保護するため、当該職員を可能な限り狭め限定すべき、等。

（留意点）：職員の範囲の合理的な限定について検討要、等。

- ②(案) 非現業職員を区分する横断的な共通の判断基準を明確に設定するのが難しいこと、仮に区分が可能でもこれらの職員に協約締結権を付与しない合理的な理由を説明するのが難しいことから、横断的な共通の判断基準により区分することは困難。

【理由・根拠】

上記のとおり

【参考文献等】

- ・ 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）
- ・ 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 10-③、④

【論点】

10. 協約締結権を付与する職員の範囲

③職務の専門性・特殊性に照らし、協約締結権を付与すべきもの、又はすべきでないものがあるか。

④ ①ないし③の他に、協約締結権を付与する職員の範囲に係る基準や観点として、いかなるものを考慮すべきか。また、その基準や観点に照らした場合、具体的に付与すべき職員、すべきでない職員は、どうなるか。

【論点の整理】

A案 職務の専門性・特殊性に照らし、協約締結権を付与すべきでないとする職員は特にない。また、論点①ないし③の他に、協約締結権を付与する職員の範囲に係る基準や観点として考慮すべきものはない。

(メリット)：協約締結権を付与される職員の範囲が広がり、自律的労使関係制度を構築する趣旨に沿う、等

(デメリット・留意事項)：非現業では多種多様な職務が存在しているが、職務の専門性・特殊性に照らしたB案のような視点についての考慮ができない。

B案 論点②による判断基準による場合のほか、個別の政策判断として、職務の専門性・特殊性に照らし、協約締結権を付与すべきでないものがあり得る。

※法定する場合の判断基準として、以下の項目が想定される

①勤務条件を決定する際に、職務の専門性・特殊性に照らし、他の職種と比較して人材の確保・育成の要請が特に強いなど個別の特殊事情を考慮して定める必要があり、協約により勤務条件を決定することが適当でないもの

②国民・住民に対する行政サービスの性格上、当該行政サービスが提供される施設等において、協約締結に向けた交渉等を行うことにより、当該行政サービスが適切に提供できないおそれがあると相当程度認められるもの

③協約締結権を付与した場合における便益と費用を比較衡量した結果、職務の専門性・特殊性より、他の職種に比較して公務が停滞した場合において国民・住民生活への影響が著しく大きいなどにより便益と費用が著しく均衡を失し、協約締結権を付与することが適当でないと判断されるもの

(メリット)：職務の専門性・特殊性に照らした勤務条件の決定、施設等での適切な行政サービスの提供の維持等が可能。

(デメリット・留意事項)：協約締結権を付与しない職員の範囲が広くなり過ぎると、自律的労使関係制度を構築する趣旨が損なわれるおそれ、等。

【理由・根拠】

上記のとおり

【参考文献等】

なし

論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 13-(1)

【論点】

13. 労使協議制

いわゆる労使協議制について、公務の分野においてどのように考えるか。

- ① その性格、目的、協議対象、職員団体の関与のあり方などについて、どのように考えるか。
- ② 団体交渉との関係を、どのように考えるか。

【論点の整理】

1. 考察に当たって（詳細略）

2. 公務分野における労使協議制の性格、目的、協議対象、職員団体の関与のあり方などについて、どのように考えるか。団体交渉との関係を、どのように考えるか。

A案 民間と同様、労使自治の原則に基づき労使間の合意により設ける自主的手続として、労使協議を認める。協議事項、手続等については、労使間で決定する。

（メリット）：自律的労使関係構築の趣旨に沿う、労使関係の安定に資する、等。

（デメリット・留意事項）：新たなコストが発生、労使協議における透明性に留意、等。

B案 労使協議の求めがあった際には、相手方は合理的理由がない限り、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して、労使協議を行うことを法令上努力義務とする。協議事項、手続等については、労使間で決定する。

（メリット）：A案と同様。

（デメリット・留意事項）：A案のデメリットのほか、民間と異なる制度の合理性検討要。

C案 労使協議の求めがあった際には、労使協議を行うことを法令上努力義務とし、協議事項、手続等についても、あらかじめ法令で規定する。

C-1案 公務の環境、行政ニーズ、日々の業務運営について、職員、職員の代表又は職員団体に対する説明・意見交換として、労使協議を認める。

C-2案 交渉対象事項とならない人事制度について、中央レベルでの職員団体に対する説明・意見交換として、労使協議を認める。

C-3案 管理運営事項を含め、交渉対象事項とならない事項について、職員団体に対する説明・意見交換として、労使協議を認める。

C-4案 管理運営事項について、労使協議の対象としない

（メリット）：労使間のコミュニケーション促進により、職場の活力や職員の士気が向上、等。

（デメリット・留意事項）：新たなコストが発生、労使協議における透明性に留意、等。

D案 いわゆる法定の職員代表制を導入する。

（メリット）：職員個々人の勤務意欲の向上、各事業所単位の業務運営の円滑化。

（デメリット・留意事項）：国民・住民の理解が得にくい、等。

【理由・根拠】

上記のとおり

【参考文献等】

・ 労働法（菅野和夫）

他

論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 16-(3)(4)(5)

【論点】

16 地方公務員に関する論点

- (3) 協約等を公開対象とする場合に、公表の責任を負うのは、各任命権者か。
あるいは、各任命権者から長に集約する形態が採用しうるか。
- (4) 地方議会に対する協約等の報告のあり方について、どのように考えるか。
- (5) 多数かつ多様な地方公共団体及び任命権者・職員団体が存するなかで、どのような交渉円滑化のための措置が必要か。
- ① 首長に他の任命権者の交渉権限を制度的に一元化することが可能か。

【論点の整理】

- (3) 1. 地方公共団体における「任命権者」(詳細略)
2. 地方公務員における人事行政の運営等の状況の公表(詳細略)
3. 協約等を公開対象とする場合に、公表の責任主体をどうするか
- A案 各任命権者の責任において公表する。**
(メリット): 各任命権者の責任が明確になる、自律的労使関係構築の趣旨に沿う。
(デメリット・留意事項): 住民にとって分かりにくくなる可能性、等。
- B案 各任命権者から長に報告し、長の責任において公表する。**
(メリット): 各自治体の交渉、協約、勤務条件の全体状況が分かりやすい、等。
(デメリット・留意事項): 本来の任命権者の責任があいまいになる可能性、等。
- (4) 論点4(2)で検討済み
- (5) ① 1. 民間労使関係における団体交渉の主体(詳細略)
2. 地方公共団体における当事者(詳細略)
3. 論点の検討
- A案 一元化すべき。**
(メリット): 説明責任の所在が明確化、地方公共団体の公務員としての統一性、等。
(デメリット・留意事項): 執行機関の多元主義との関係で法的な可否を検討要、等。
- B案 任命権者が共同で交渉にあたる。**
(メリット): 職員間のバランスのある交渉により、職員の納得性が高くなる、等。
(デメリット・留意事項): 任命権者の責任が不明確になるおそれ、等。
- C案 一元化すべきでない。各任命権者において交渉を行うべきである。**
(メリット): 各任命権者の責任体制が明確になる、等。
(デメリット・留意事項): 交渉コストが増加する可能性、等。
- D案 任命権者の一元化について、各地方公共団体で決定できることとする。**
(メリット): 各地方公共団体の実情等を踏まえた柔軟な交渉が可能、等。
(デメリット・留意事項): A案と同様。

【理由・根拠】

上記のとおり

【参考文献等】

- ・ 労働法(菅野和夫)
- ・ 逐条地方自治法(松本英昭)

他

論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 16-(5)

【論点】

16 地方公務員に関する論点

(5) 多数かつ多様な地方公共団体及び任命権者・職員団体が存するなかで、どのような交渉円滑化のための措置が必要か。

② 全国レベル又は都道府県レベルでの代表交渉の制度化を想定する場合、労使双方の当事者を、どのようにすべきか。

【論点の整理】

1. 民間労使関係における上部団体による交渉について（詳細略）

2. 論点についての検討

A 案 全国レベルで交渉を行うことを制度化し、その参加を義務付ける。

(メリット)：個々の団体の交渉の円滑化に資する、全国的に統一的な給与・勤務条件を確保、労使交渉のコスト削減の可能性、等。

(デメリット・留意事項)：直接の当事者による自律的な労使関係が構築されないおそれ、各地方公共団体の分権に反する、現実的な可否を検討要、等。

A-1 案 中央交渉において、地方公共団体の規模に応じた交渉の枠組みを設定し、そこに属する「地方公共団体の連合体」と「職員団体の連合体」が統一交渉を行い、協約を締結する。

(メリット)：各自治体に共通した課題・問題点に即した交渉ができる可能性。

A-2 案 都道府県ごとに、「地方公共団体の連合体」と「職員団体の連合体」が統一交渉を行い、協約を締結する。

(メリット)：同様の職務に従事している職員について、統一的な給与・勤務条件を確保可能、地域の実情に応じた給与・勤務条件の確保。

B 案 「地方公共団体の連合体」と「地方公務員の職員団体の中央組織」が地方公務員の勤務条件について協議し、各地方公共団体における交渉の参考となるモデル的な勤務条件の水準等を示すことができることとする。個別の地方公共団体および当該団体の職員団体との間では、当該モデルを参考に交渉を行い、協約を締結する。

(メリット)：個々の地方公共団体の交渉の円滑化に資する、等。

(デメリット・留意事項)：制度設計によって、協議のあり方が変わること留意、等。

C 案 中央交渉・協議は行わず、各地方公共団体の労使間で交渉する。

(メリット)：自律的な労使関係に資する、地方分権の趣旨にも沿う。

(デメリット・留意事項)：地方公共団体によって給与・勤務条件が異なる可能性。

【理由・根拠】

上記のとおり

【参考文献等】

・ 労働法（菅野和夫）、

他