

協約締結権に関する主要な論点

1 基本的考え方

- 公務員の地位の特殊性と職務の公共性、労働基本権の制約について、どう考えるか。
 - ① 全農林警職法事件最高裁判決（昭和48年4月25日）をはじめとする最高裁判例の考え方をどう捉えるか。
 - ア. 「公務員の地位の特殊性」、「職務の公共性」からくる制約について、どう考えるか。
 - イ. 「立法をもって定めるべき労働政策の問題」の範囲について、どう考えるか。
 - ② 労働基本権の制約の形態に変更を加える場合には、どのような代償措置の見直しが必要になると考えることが適当か。

2 協約締結権を付与する職員の範囲

- いかなる範囲とすべきか。
(管理職員等を除く職員、公権力の行使に携わる職員を除く職員、特定の職種を除く職員など)

3 協約締結事項の範囲

- (1) 交渉事項の全部を協約事項とすべきか。あるいは、その一部に限定すべきか。
- (2) 「管理運営事項」と「それにより影響を受ける勤務条件」を、どのように整理すべきか。

4 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。
- (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。

- (4) 少数の職員団体の取り扱い、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。また、職員団体に参加していない職員等の取り扱いをどのようにすべきか。
- (5) 地方公務員について、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、交渉円滑化のために、どのような措置が必要か。

5 給与、勤務時間その他の勤務条件の決定のあり方

- (1) 給与、勤務時間その他の勤務条件の決定原則について、どのようにすべきか。
- (2) 給与交渉の参考指標としての調査について、どのようにすべきか。
- (3) 給与交渉の交渉事項やスケジュールを、どのように想定するか。

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（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。
- (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。)

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（団交拒否など）について、いかなる救済の仕組みが必要か。

8 法律・条例、予算による統制のあり方、協約との関係

- (1) 議会制民主主義の観点から、勤務条件のうち、いかなる項目について、それぞれの程度、法律・条例で規定すべきか。
- (2) 財政民主主義、国民・住民に対する説明責任の観点から、給与の内容を、どの程度、国会・地方議会の審議対象（予算説明事項）又は報告事項とすべきか。
- (3) 法律・条例の改正又は予算の増額修正が必要となる協約について、その締結手続及び効力発生要件等について、どのようにすべきか。

9 協約締結権が付与されない職員の勤務条件の取扱い（一般職に限る）

- 協約締結権が付与されない職員の勤務条件を、どのように決定すべきか。

10 国における使用者機関

- 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。
(給与、勤務時間等の勤務条件に関する法律を所管する以外に、所管すべき権限は何か。)

11 労使交渉の透明性の向上

- (1) 何を公開対象とすべきか。
(交渉結果としての協約のほか、申入書、交渉の概要録、交渉自体などが考えられる。)
- (2) どのような方法で公開すべきか。
(広報掲載、ホームページ掲載、交渉の公開などが考えられる。)

12 その他

- (1) 労使関係や勤務条件について、公務の特殊性を踏まえ、独自の法制度とすべきか。
あるいは、民間の労使関係や労働条件を規律する労働組合法、労働基準法、労働安全衛生法等を、原則として適用すべきか。
- (2) 国家公務員の特別職（自衛隊員など）について、一般職に係る勧告制度がなくな
る場合には、給与等の決定システムを、どのようにすべきか。
- (3) 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。
- (4) 苦情処理共同調整会議など苦情処理の仕組みの設置について、どのように考える
か。

(注) 以上は、協約締結権を付与する職員の範囲を拡大する場合の主な論点を、整理したものである。