

自律的労使関係の確立・協約締結権に関する主要な論点（案）

● 総論

以下を踏まえ、各論の項目について検討を進める。

1 労使関係を取り巻く環境の変化と改革の必要性

- ① 行政・公共サービスに対するニーズの高度化・多様化とこれらをめぐる環境の変化
- ② 能力実績主義に基づく人事管理による効率的で質の高い行政サービスの実現
- ③ 透明性の高い責任ある労使関係を確立するための国民に開かれた自律的労使関係制度の構築

2 改革の視点

- ① 透明で開かれた自律的労使関係を構築するための交渉システムの確立
- ② 使用者としての人事行政における十分な権限と責任を持つ機関の確立
- ③ 公務員の人事管理や勤務条件に関する国民・住民に対する説明責任の徹底

● 各論

○ 基本的考え方・自律的労使関係における勤務条件決定方式**1 基本的考え方**

- (1) 憲法の規定との関係について
- (2) 労働基本権の保障（憲法第28条）と公務員の労働基本権制約の合理的理由について（「地位の特殊性（憲法第41条、第73条第4号、第83条）」、「職務の公共性（憲法第15条）」（全農林警職法事件最高裁判決、昭和48年4月25日）など）
- (3) 公務員の労働基本権に関する立法政策としての合理的な範囲（労働基本権制約に変更を加える場合、変更に応じた代償措置の見直しなど）
- (4) 協約締結権に関するILO第98号条約等の規定及びILO結社の自由委員会報告について
- (5) 現行の勤務条件決定システム（人事院勧告の機能など）についての評価
- (6) 公務と民間の雇用契約との相違点について

2 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、その一部に限定すべきか（民間における経営・生産に関する事項と交渉事項・協約事項との関係、法定事項と協約事項との関係、議会制民主主義・財政民主主義・勤務条件法定主義・市場の抑制力・コストの視点、労使間自治と財政コントロールのあり方など）
- (2) 「管理運営事項」と「その処理によって影響を受ける勤務条件」の整理、規定の仕方
（交渉対象事項の範囲を規定する方法（法定、協約）、具体的な交渉対象事項の範囲について争いが生じた場合の事後救済についてなど）

3 給与、勤務時間その他の勤務条件決定のあり方

- (1) 給与、勤務時間その他の勤務条件の決定原則について（民間の労働条件に準拠すべきか、民間の労働条件以外の要素も考慮すべきかなど）
- (2) 給与交渉のために必要な参考指標について（客観的なデータを調査する仕組み、調査を担うべき機関、交渉不調の場合の第三者機関等による調整のシステムを設ける場合における参考指標の有効性など）
- (3) 交渉事項やスケジュールについて
（給与交渉の交渉事項（水準、配分）（中央・地方等における交渉事項の切り分け）やスケジュール（予算査定や国会審議を踏まえたスケジュール）、給与以外の勤務条件の交渉事項（中央・地方等における交渉事項の切り分け）や交渉スケジュール、給与等の協約期間など）

4 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、勤務条件法定主義等の観点から、法律・条例で規定すべき勤務条件、規定の程度（法定事項とすることについての視点、給与の法定の程度など）
- (2) 財政民主主義、国民に対する説明責任の観点から、国会の審議対象（予算説明事項）又は報告事項とすべき給与の内容・程度（事前関与・事後関与のあり方、説明又は報告させる程度など）
- (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の締結手続及び効力発生要件等（協約が最終的に有効となる仕組み、法律・条例の改正案又は補正予算案の提出を内容とする協約、仲裁裁定の取り扱いなど）

○ 交渉システム関係

5 交渉システムのあり方

- (1) 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）（基本的な事項については中央交渉に委ねるべきか、その主体は内閣人事局とすべきか、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における交渉システムなど）
- (2) 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
- (3) (1)及び(2)の交渉システムとするための措置、体制の整備について
- (4) 交渉の当事者たる職員団体の範囲、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（統一交渉など）
- (5) 同一職種・同一勤務条件を確保する観点からの何らかの措置の必要性（排他的交渉代表制、労働協約の拡張適用、当局の定める勤務条件に係る規範など）

6 交渉不調の場合の調整システムのあり方

- 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）、強制的な仲裁等について（交渉不調が長期化することによる公務の停滞等为了避免するための調整システム、仲裁等の開始要件など）

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）についての救済の仕組みの必要性（救済の対象となる職員団体・行為、救済機関の性格・専門性など）
※論点12と関連して検討

8 国における使用者機関

- 国における中央交渉の当局が有する必要のある権限、予算との関係上、交渉結果を処理するために当局が有する必要のある権限

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自律的労使関係における透明性の向上のあり方と目指す効果、公開対象（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）、交渉自体を公開対象とする場合、そのレベル（本省・地方）
- (2) 公開方法（広報掲載、ホームページ掲載、交渉の公開など）

○ 職員と勤務条件の適用関係

10 協約締結権を付与する職員の範囲

- 協約締結権を付与すべき職員の範囲（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）

11 協約締結権が付与されない職員の勤務条件の取り扱い（一般職に限る）

- (1) 交渉権はあるが、協約締結権が付与されない職員が生じた場合（例えば、管理職員等、特定の職種の職員など）、当該職員の勤務条件の決定方法、及びそもそも三権が付与されていない職員（警察職員など）の勤務条件の決定方法
- (2) 協約締結権が付与される職員とされない職員の間、給与等決定システムが異なることで給与等の勤務条件の差異や不連続が生じないようにするための措置
- (3) (1)や(2)の協約締結権が付与されない職員の代償措置の扱い

12 公務員法制と労働法制の関係

- (1) 公務員任用の法的性格と民間の雇用契約との相違点について
〔任用の法的性格、民間の雇用契約の合意原則と基本的に合意原則が働かない公務員任用との関係、国家公務員の勤務条件と公務員の平等取扱の原則との関係など〕
- (2) 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、又は、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
- (3) 6の調整を担う機関（必要な性格・専門性、中央と地方におけるあり方など）

13 労使協議制

- 公務の分野における、いわゆる労使協議制のあり方（その性格、目的、協議対象、職員団体の関与のあり方、団体交渉との関係のあり方など）

○ その他

14 特別職の国家公務員の取扱い

- 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らない場合、給与等の決定システムのあり方

15 苦情処理システムのあり方

- 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

16 地方公務員に関する論点

- (1) 給与、勤務時間その他の勤務条件の決定原則のあり方
- (2) 給与交渉のために必要な参考指標の必要性・あり方（正当性付与の方法、基本的な設計コンセプト、人事委員会の役割など）
- (3) 協約等を公開対象とする場合、公表の責任者のあり方、地方議会に対する協約等の報告のあり方について
- (4) 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、必要な交渉円滑化のための措置について（首長への他の任命権者の交渉権限の一元化、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、労使双方の当事者のあり方など）
- (5) 人事委員会制度のあり方
- (6) 交渉不調の場合の調整を担うべき機関（必要な性格、専門性）

17 新制度への円滑な移行

- 新制度への円滑な移行を行うための手法と期間について

（注）これらの検討に当たっては、諸外国の制度も参考にするものとする。