

公務員法制と労働法制の関係(論点12)および 苦情処理システムのあり方(論点15)について

2009年7月24日
全国労働組合総連合
(公務員制度改革闘争本部)

標記にかかわって、自律的労使関係の確立・協約締結権に関する主要な論点12および論点15で示された各項目もふまえつつ、以下のような意見を表明します。

1、公務員法制と労働法制の関係について

(1) 基本的な考え方

- ① 労使関係については、特定独立行政法人でのそれと同様に、労働組合法を適用すると同時に「労働関係に関する法律」を整備する。
- ② 労働条件については、国家公務員法附則第16条の規程を廃止し、労働基準法、労働安全衛生法などを原則適用とする。その上で、賃金、労働時間など基本的な労働条件や災害補償、旅費、宿舍など公務員に適用される労働条件事項について、独立行政法人の職員に適用される法令も参考にして、大綱的、基準的な事項について公務員法制として整備する。

(2) 公務員に労働組合法を適用し、職員団体制度は廃止する

- ① 組織の結成や構成について労働組合の自治を原則とする労働組合法を、公務員労働組合に全面的に適用することの障害はないと考える。
- ② 現在の公務職場では、多様な労働者が共同して業務遂行にあたる状況が増えており、こうした実態からしても、公務員である職員以外の労働者の加入を制約する職員団体制度・登録制度は廃止すべきである。

(3) 労働基準法を原則適用とした上で必要な法整備をはかる

- ① 個別の雇用契約関係を前提に置く労働基準法などを、公法上の雇用関係が生ずる公務員労働者に直接適用することには整理が必要であると考えられる。例えば労働基準法第36条の規程のように公務員にも適用可能な条文がある一方で、同法第10条の「使用者の定義」のように適用できないものもあると考えられる。
- ② 法定される公務員労働者の労働条件の範囲がどこまでかともかわるが、労働基準法などを原則適用とした上で、給与法や勤務時間法や災害補償法など公務員の職務の特殊性をふまえた法制度と、旅費、宿舍など公務員労働者にのみ適用される法制度を整備すべきである。

2、交渉不調の場合の調整を担う機関について

(1) 調整の機関について

調整の機関は、専門性を確保するために常設のものとし、公正性を担保するためにも公労使三者で構成する第三者機関とするとの意見をすでに表明してきた（第8回WGヒアリング資料参照）。そのことをふまえて、公務員を専管する機関を設けることが適当だと考える。

(2) 争議権制約の代償措置としての調整システムの必要性

- ① 団体交渉権の実効性を担保する争議権の制約を前提にして、協約締結権のあり方を検討する以上、その制約に見合った代償措置としての調整システムの検討が必要である。代償措置としての実効性を発揮するためには、あらゆる段階での公務員労働者の参加が保障されることが必要である。
- ② これらの点から、民間の労使関係とは異なる性格の調整システムが整備される必要があり、そのためにも、公務員を専管する機関を設けることが必要であると考えられる。
- ③ 調整システムは多層性（二審制）としないことを前提に、中央と地方に設けることが、実効性ある制度とするために適当であると考えられる。

3、苦情処理システムのあり方について

- (1) 苦情処理共同調整会議など苦情処理の仕組みは、中央段階での交渉を補完する仕組みとして設置することが適当と考える。
- (2) 第11回WGヒアリングにおいて、その際の論点である労使協議制ともかかわって、各交渉単位での苦情処理については、特労法第12条に準じた制度検討の意見をのべた。基本的には、府省や地方支分部局単位で苦情処理がされるべきであると考えられる。
同時に、現在、人事院が実施している苦情相談の活用状況をみても、直接の労使関係をはなれた機関への相談の必要性がうかがえる。それらの苦情相談を通して、労使ともに対応すべき労働条件改善事項が明らかになることも少なくないと考えられる。
- (3) また、新たな評価制度の導入などを通して労働条件決定の個別化もすすんでおり、その際、評価結果に関わる苦情処理などの重要性も高まっており、いずれにしても、労使協議の多様なチャンネルを中央段階でも制度的に準備することは、自律的労使関係を成熟させる上でも必要であると考えられる。

以上