

ヒアリング対象項目に対する考え方

2009年8月7日

公務労協

1. 特別職について勤務条件決定システムをどのようにすべきか。

(1) 特別職と言っても多様であり、裁判所職員や国会職員等の団結権や交渉権を有する職員と、団結権を制約されている防衛省職員とは区分して検討することが必要である。

(2) 裁判所職員や国会職員等は、一般職と同様の勤務条件決定制度を整備すべきであると考えられる。

(3) 自衛隊職員等の団結権を制約されている職員については、論点11で検討した協約締結権が付与されない職員と同様、一般職の労働協約等を踏まえ、過半数を代表する職員の見解を聞いた上で、勤務条件に関する準則で定めることとすることが考えられる。

2. 地方公務員の勤務条件決定原則、交渉の参考資料、人事委員会制度などについてどのように考えるか。

(1) 地方公務員における給与、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考えるか。

論点 1 (3)において、「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」として、ほぼ現行制度と変わらない案から「労使において団体交渉により決定」まで幅広く設定し、さらに論点 3 (1)②において、「民間の労働条件に準拠すべきか」「法律で大綱的に基準のみ示すか、詳細まで示すか」「民間の労働条件以外の要素を考慮すべきか」という形で、同様に幅広く選択肢を示している。よって、地方公務員の勤務条件決定原則について、これらとは別個の視点を持ち込むことは混乱を招くものであり、とりわけ「普遍的な法規範により規定すべき」という考え方を基本に置くのは同意できない。

さらに、勤務条件を詳細に法定することは全く憲法上の要請ではなく、「自律的労使関係」と相反することから、採用すべきではない。その上で、地方公務員の給与の決定原則を法によって示すことは必要であろうが、この場合、ア) 生計費、イ) 同一価値労働同一賃金~~同一~~を基礎としつつ、ウ) 同一または類似の職種の民間事業従事者の給与水準を考慮したものとすることが基本であると考えられる。

法に明記すべきは決定原則にとどめるべきであり、賃金・勤務条件の具体化に当たっ

て、労働協約を踏まえ条例化するか、就業規則等によるべきか、等は、さらに検討が必要であるとする。いずれにしても、現行の地方公営企業法第38条以上に詳細な法定は必要ないとする。

(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考えるか。

論点3(2)において、ほぼ現行と同様の調査から「必要に応じ、既存の調査や独自調査を実施」までの選択肢を設定し、調査機関についても、「第三者機関（＋労使）」「交渉不調の場合の調整機関」「労使が自ら調査を実施」とこれも幅広く設定している。よって地公についても、こういった幅の中で検討すべきである。仮に調査が必要であるとしても、あくまでも「参考」であって、「勧告」ではないことから、そのような視点での設計を行うべきである。その観点から、コストや住民の理解、あるいは適正なサンプル数を把握できるか否か等の観点から、調査のあり方を検討すべきである。

(3) 人事委員会制度について、どのように考えるか（人事院の役割や機能が変化する場合に、どこまで連動させるべきか）

初めに、人事委員会あるいは公平委員会については、委員の公正・中立性、事務局のあり方、措置要求に組合としての関与が認められない点、勧告の完全かつ迅速な実施に欠ける点など、代償措置として必要十分な機能を果たしているとは評価できないことを指摘したい。現に最高裁判例においてもこれらの委員会の問題点は言及されており（岩教組学テ事件）、あるいは当局による一方的な管理職員の拡大を追認しただけの公平委員会決定の不当性が最高裁によって認められた例（大宇陀町事件など）などの事実を指摘しておきたい。

いずれにしても、人事行政の公正性等を確保するための措置は何らか必要であるとするが、自律的労使関係の確立と矛盾しないものであることを前提に、人事院の役割や機能の整理に併せて、人事委員会あるいは公平委員会の在り方全般について、抜本的な見直しを行うことが当然である。

(4) 交渉不調の場合の調整はいかなる機関が担うべきか。

論点6(1)において、検討した通り、地方公務員についても、「独立性・中立性・公平性を有する第三者機関が調整。調整の手段としては、あっせん、調停、仲裁の3種類を設ける」という措置が最もオーソドックスであるとする。仲裁等の開始要件については、現業等の例を踏まえ、「強制的な手続による調停、仲裁の開始」という措置が取られるべきである。さらに、「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」という手法も十分検討に値するとする。

3. 新制度への円滑な移行についてどのように考えるか。

(1) 新制度への移行は、工程表の期限である2012年までに移行することは当然である。その際、移行を円滑に進めるために、法成立後、労使で移行準備委員会等を設置し、必要な諸準備を進めるべきである。

(2) また、これまでの独法等の事例をみても、試行や段階的移行等の方法を採用することは考えられない。