

第三者機関のあり方について

職員の勤務条件の決定に関し、様々な論点において第三者機関の関与が選択肢として掲げられている。

本論点では、第三者機関の機能に関するそれぞれの論点であげられた選択肢について、労使関係制度検討委員会やワーキンググループヒアリングにおける意見を踏まえつつ、制度骨格の論点で示したバリエーションとの関係に留意しながら整理することとする。(別添1参照)

さらに、仮に第三者機関を設置するとした場合、可能な限り簡素で効率的な組織とするために、個別の機能の集約のあり方について、幾つかのバリエーションを示すこととする。(次ページ以降参照)

第三者機関の整理表(主要な論点・骨格論点から抽出)

番号	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
機能名	参考指標の調査	勧告、意見表明	不当労働行為救済	調整システム (あつせん、調停、仲裁)	協約締結権が付与されない職員の代償措置	非組合員等の利益保護	苦情処理
論点番号	論点3(1)②・(2)・骨格論点2	骨格論点2	論点7	論点6(1)・(2)	論点11、14	骨格論点3	論点15
機能の内容	公務員の労使が給与に関し交渉を行う際の参考として活用するため、民間企業の従事者の給与水準等について調査するもの。	労使交渉の基礎となる一定の事項(給与水準の上下限、手当の上下限等)の勧告や意見表明を行うもの。	不当労働行為が行われた際に、救済措置を講ずるもの。	労使交渉によって協約の締結に至らない場合に、あつせん、調停、仲裁を行うもの。	当局が法令・規程によって勤務条件を定める際に、中立的立場から意見を述べるもの。	協約が締結されなかった非組合員等の利益保護が図られているのかチェックするもの。	勤務条件に関する苦情を処理するもの。

注)本整理表は論点整理の中で第三者機関に担わせる案が提示されている機能を列記したものであり、このすべての機能を第三者機関が担うことについて既に合意がなされているものではない。

第三者機関の組織のあり方についてどう考えるか。

1. 基本的な考え方

第三者機関が担う必要がある機能については、それぞれ個別に検討することになるが、必要であるとされた機能ごとに第三者機関を設けるのは非効率であり国民の理解も得られないと考えられる。

このため、第三者機関の組織を検討するにあたっては、可能な限り機能の集約を図り、簡素で効率的な組織とする必要がある。

以下においては、①機能の類似性等からまとめることが可能な機能はないか、②一緒に行うと支障をきたす機能はないかという観点から分析し、とり得る組織形態のバリエーションについて検討する。

2. 機能の分類

上記の検討を行なうにあたり、第三者機関の機能について、①機能の内容、②対象、③時期、④類似する現行制度及び現行の実施機関の四つの要素に着目し、機能の集約ができないか検討する。

それぞれの機能ごとに四つの要素を整理すると、次ページ表1のようになる。

表1

第三者機関の機能の整理表

番号	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦(※)
機能名	参考指標の調査	勧告、意見表明	不当労働行為救済	調整システム(あっせん、調停、仲裁)	協約締結権が付与されない職員の代償措置	非組合員等の利益保護	苦情処理
機能の内容	公務員の労使が給与に関し交渉を行う際の参考として活用するため、民間企業の従事者の給与水準等について調査するもの。(公務労働の実情や民間の労働条件に係る調査能力が必要)	労使交渉の基礎となる一定の事項(給与水準の上下限、手当の上下限等)の勧告や意見表明を行うもの。(公務労働の実情や民間の労働条件に係る調査能力が必要)	不当労働行為が行われた際に、救済措置を講ずるもの。(労使間の調整能力が必要)	労使交渉によって協約の締結に至らない場合に、あっせん、調停、仲裁を行うもの。(労使間の調整能力が必要)	当局が法令・規程によって勤務条件を定める際に、中立的立場から勧告や意見表明を行うもの。(企画立案能力又はチェック能力が必要)	協約が締結されなかった非組合員等の利益保護が図られているのかチェックするもの。(チェック能力が必要)	勤務条件に関する苦情を処理するもの。
対象	国家公務員に係る労使(地方公務員も参考)	国家公務員に係る労使(地方公務員も参考)	国家公務員に係る労働側(地方公務員も取扱うかは要検討)	国家公務員に係る労使(地方公務員も取扱うかは要検討)	協約締結権が付与されない国家公務員	非組合員、協約が締結されなかった職員団体の組合員	協約締結権が付与される職員の他全職員を対象可
時期	交渉前	交渉前	交渉中・随時	交渉中	交渉後	交渉後	随時
類似する現行制度及び現行の実施機関	職種別民間給与実態調査 人事院	人事院勧告 人事院	不当労働行為事件の審査 中労委等	労働争議の調整 中労委等	(人事院勧告) (人事院)	(人事院勧告) (人事院)	現業では労使で対応 人事院・各府省

注1:表において国家公務員とは協約締結権が付与された非現業一般職の国家公務員を指す。

注2:中労委等・・・中央労働委員会及び都道府県労働委員会

※⑦苦情処理については、他の選択肢、例えば現業で設置されている苦情処理共同調整会議(労使で構成)で行うこともありうるため、第三者機関が処理するかについては別途検討することとする。

3. 検討

(1) 機能の類似性等からまとめることが可能な機能はないか

- ①と②については、勤務条件の適正性を担保するために交渉前に水準の参考指標を示すという点で類似のものであり、また、ともに現在人事院が行っている機能に近いことから、まとめるのが適当ではないか。
- ③と④は、基本的に交渉中を中心として行われる労使交渉を助成するための措置という点で類似のものであり、また、現在、ともに中労委等で行っている機能に近いことから、まとめるのが適当ではないか。
- ⑤と⑥は、両機能とも、協約締結に関わらない職員を対象としていること、使用者が作成した法令案、規程案についてチェックし意見を述べる諮問的機能であるという点で類似のものであり、また、ともに現在、人事院が行っている機能に近いことから、まとめるのが適当ではないか。
- なお、①と②、③と④、⑤と⑥をともに合わせて実施することによりコスト削減が図られると考えられる。

(2) 一緒に行うと支障をきたす機能はないか

- ②と④をまとめた場合には、②において事前に勧告・意見表明を行い、④で事後に労使間の仲裁等を行うことになる。自らの勧告等に沿って仲裁等を行うとすれば、労使間の交渉が有名無実化するおそれがあり、同じ機関が担うのは不適切と考えられないか。
- なお、公労使三者構成にするのか、公益委員のみの構成にするのか等については、現在でも労働委員会では公労使三者構成であるが、仲裁については公益委員が携わることになっており、公労使三者構成を基本としつつ、特定の業務については公益委員が携わるという仕組みも可能であると考えられること、また、一つの組織に公労使三者構成の委員会と公益委員中心の委員会を設置することも可能ではあることから、構成員の性格によってまとめるということについては、必然性はないのではないか。

(3) 機能の受け皿としてはどのような組織が考えられるか

機能及び現在行っている組織を踏まえると、基本的には①、②については公務専門機関を、③、④については中労委等(国家公務員についても管轄の整理の仕方によっては都道府県労働委員会が所管することも考えられる。)が想定される。また、⑤、⑥については、その機能としては、公務専門機関的なもの(主体的に案を作成することもありうるパターン)から諮問機関的なもの(当局が示す案が適切かをチェックするパターン。例えば審議会等)が想定される。

4. 機能統合のバリエーションについて

3を踏まえて検討した場合には、下記のバリエーションが考えられる。

	分類	分類の考え方	担当する機関の考え方	留意点
I	(①と②)、(③と④)、(⑤と⑥)の3機関	—	①②は公務専門機関、③④は中労委等、⑤⑥は公務専門機関又は諮問機関	○それぞれの機能に特化したシンプルな組織となる
II	[(①と②)と(③と④)]、[(⑤と⑥)]の2機関	労使交渉に関わる機能か、そうでないか(⑤⑥は労使交渉にかからない者が対象)	①②③④は公務専門機関又は中労委等、⑤⑥は公務専門機関又は諮問機関	○労使交渉を一貫して助成できる
III	[(①と②)と(⑤と⑥)]、[(③と④)]の2機関	公務独自の機能か、そうでないか	①②⑤⑥は公務専門機関、③④は中労委等	○①②の調査内容が⑤⑥でも活用できる可能性
IV	[(①と②)]、[(③と④)と(⑤と⑥)]の2機関	労使交渉・勤務条件決定に直接関わる機能か、そうでないか	①②は公務専門機関、③④⑤⑥は中労委等	○④を踏まえ迅速に⑤⑥が行われることが期待される
V	[(①と②)と(③と④)と(⑤と⑥)]の1機関	—	すべて公務専門機関又は中労委等	○労使交渉から勤務条件の決定まで一貫して助成ができる

(凡例) ①参考指標の調査、②勧告、意見表明、③不当労働行為救済、④調整システム(あっせん、調停、仲裁)、⑤協約締結権が付与されない職員の代償措置、⑥非組合員等の利益保護)

※②と④を同一の機関が行うことは問題ないか。

※⑤⑥については、①②または③④と同一の機関が行う場合には、①②又は③④の機関が⑤⑥を行うものと仮に整理。

論点整理表とこれまでの議論との関係の整理

「第三者機関に関する論点」

目 次

① 参考指標の調査	1
② 勧告意見表明	6
③ 不当労働行為救済	7
④ 調整システム（あっせん、調停、仲裁）	9
⑤ 協約締結権が付与されない職員の代償措置	12
⑦ 苦情処理	22

※ 「⑥ 非組合員等の利益保護」については資料 6 参照

論点整理表(案) (要約版) から再掲

論点番号 3-(1)-②

【論点】

3. 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自律的労使関係制度を措置する場合、給与、勤務時間その他の勤務条件の決定原則は、どうあるべきか。

【論点の整理】

ア 民間の労働条件に準拠すべきか、準拠する場合はどの程度準拠すべきか

(1) 勤務条件を詳細に法定化する場合

α 1 案 民間準拠の原則を法律上明記する

(メリット)：民間準拠が国会審議の際の基準となる。国民等の理解。

(デメリット)：労使間の交渉内容が事実上限定される可能性。

β 1 案 民間準拠の原則を法律上明記しない

(メリット)：国会による状況に応じた柔軟な判断が可能。

(デメリット)：勤務条件保障の仕組みの検討要。国民に理解されない可能性。

(2) 勤務条件について法律上で大綱的基準を規定する場合

α 2 案 民間準拠の原則を法律上明記する

(メリット)：労使のスムーズな交渉が可能。国民等の理解。

(デメリット)：労使間の交渉内容が事実上限定される可能性。

β 2 案 民間準拠の原則を法律上明記しない

(メリット)：労使交渉の自律度が高い。

(デメリット)：国民に理解されない可能性。勤務条件の決定の妥当性。

イ 民間の労働条件以外の要素を考慮すべきか。その場合の要素・程度

①生計費

(メリット)：職員の生計の実情を考慮した給与の実現。現行制度でも規定。

(デメリット)：生計費と給与の関連付け、活用が困難。

②財政状況

(メリット)：国民の理解（公務員の給与は税金でまかなわれている観点）。

(デメリット)：勤務条件決定への圧力の可能性。職員の責任負担は不相当。

③業務実績

(メリット)：国営企業等における先例。能力・実績に応じた処遇の趣旨が明確。

(デメリット)：現業との差異を踏まえ、実績の測定・評価方法等について検討要。

④人材の確保・定着

(メリット)：求められる公務サービスの質に応じた勤務条件が考えられる。

(デメリット・留意事項)：民間給与水準に影響される可能性。

※地方公務員については、上記に加え、⑤国の職員の勤務条件、⑥他の地方公共団体の職員の勤務条件を考慮。

これまでの議論との関係の整理

【これまでの議論】

(検討委員会での議論)

- 勤務条件を詳細に法定することは憲法の要請ではなく自律的労使関係に反するため、このような考え方は採用すべきでない。賃金等について必ずしも民間準拠でなければならないということではないが、新しい交渉システムがスタートした場合の根拠とする賃金水準としては民間に準拠すべきと考える。基準を大綱的に決定する仕組みのもとで民間準拠をすれば良い。民間準拠を法定化することと、民間に準拠することはイコールではない。また、公務員といえども一人の生活者であり、生計費を当然考慮すべき。財政状況については自律的労使関係においては非常に大きな制約事項となる。国・自治体の財政運営の失敗を職員に押し付ける可能性もあるということに留意しなければならない。もしそうするならば職員団体が財政運営に意見を言える仕組みが同時に必要。【金田委員】
- 現在の民間準拠については国民に相当程度理解されている原則であるので、このようなことは法律上明記すべきと考える。【村木委員】

【考察】

- 骨格論点1との関係では、民間準拠の原則は情勢適応原則の中に位置づけられるものであり、Bの「勤務条件の決定の枠組み」に相当するものと考えられる。骨格論点1のバリエーションIの場合には、Bが③であり民間準拠の原則が法定されない。バリエーションII～Vにおいては、Bが①又は②の場合がありうる。このときには、民間準拠の原則が法定される場合とそうでない場合とがありうるのではないか。
- ワーキンググループの議論では、情勢適応原則はB①と整理されたところであり、その場合には、民間準拠の原則が法定されることになる。

論点整理表(案) (要約版) から再掲

論点番号 3-(2)-①、②、③

【論点】

3. 給与、勤務時間その他の勤務条件の決定のあり方
 (2) 給与交渉のために必要な参考指標について、どのようにすべきか。
 ①給与改定に当たっての、現在の調査内容、その考え方。
 ②自律的労使関係制度における給与交渉参考指標としての調査のあり方。
 ③交渉不調時の調整のシステム設置の場合、給与交渉参考指標の有効性。

【論点の整理】

①給与改定に関する現在の調査

- ・人事院が、公務、民間をラスパイレス比較し、較差を埋めることを基本に勧告。
 (地方公務員も一般的に人事院勧告、人事委員会勧告を基準に決定)

②自律的労使関係制度の場合、給与交渉の参考指標としての調査

ア 客観的なデータを調査する仕組みはどうあるべきか

- A案 第三者機関が調査する仕組みを制度的に位置づける (現行と同様)
 (メリット): 中立的な機関が調査したデータの活用によりスムーズな交渉が期待。
 (デメリット・留意事項): 事実上労使間を拘束する可能性。詳細調査のためのコスト。
 B案 第三者機関が調査する仕組みを制度的に位置づけ、調査を簡素化する
 (メリット): 基本的にア案と同じ。
 (デメリット・留意事項): 調査の正確性、信頼性の確保と調査簡素化のバランスが課題。
 C案 必要に応じ、既存の調査や独自調査を実施
 (メリット): 労使交渉のテーマに対応したデータ収集が可能。
 (デメリット・留意事項): データの信頼性等に関し労使間で争いの可能性。

イ 調査はどのような機関が担うべきか

- A案(A'案) 第三者機関 (+使用者、労働側、あるいは労使双方で調査を委託)
 (メリット): ノウハウの蓄積を活用。客観性の確保。国民の理解。
 (デメリット・留意事項): 第三者機関の必要性、費用負担等について検討要。
 B案(B'案) 交渉不調の場合の調整の担当機関 (+使用者、労働側、あるいは労使双方で調査を委託)
 (メリット): ノウハウの蓄積を活用。交渉不調時における調査結果の活用。
 (デメリット・留意事項): 第三者機関の体制整備要。必要な調査水準について検討要。
 C案 労使が自ら調査を実施 (直接実施又は民間企業等へ委託)
 (メリット): 自律度が高い。労使交渉のテーマに対応したデータ収集が可能。
 (デメリット・留意事項): 恣意的な調査等の可能性。民間企業の協力が得られない。

③調整システム設置の場合、給与交渉の参考指標の有効性について

- ・労使双方の納得、迅速な調整が期待。調査規模、内容、機関等の適正化が要。

【これまでの議論】

(検討委員会の議論)

- 自律的労使関係の趣旨からは、②のアについてはC案が基本である。第三者による客観的なデータは事実上の勧告となることが想定され、行政改革推進本部専門調査会でもそのような見解が示されている。A案のような現行と同様な仕組みを制度に位置づけることは大きな疑問点である。③において、中労委が調査を実施する一方で、また第三者機関が交渉の前段で調査を実施するというのであれば、費用と便益等の観点より大きな疑問を持つところである。【金田委員】
- ②のアについて、第三者機関による調査の権威や法律的な位置づけが難しく、現在と変わらないのであれば、C案に行かざるを得ない。ただし、A案でも労使双方が納得すればあり得るのではないか。【村木委員】
- ②のアについて、地方公共団体の給与改定の際に議会・住民に納得してもらうことが難しいため、人事院勧告等を基にして理解を得ている。この勧告の背景にはかなり詳細な調査データを作成しており、このデータにより議会等の理解を得ている。この点は非常に重要な点であると思っている。【総務省】
- 調査についても、国や地方等が人事院勧告の調査に基づいて勤務条件や給与を決めている。説明の際の根拠として客観性や細かさが挙げられており、このような調査を実施することは非常に重要である。仮に労使それぞれが調査をするとなると、調査される企業も煩雑になり迷惑ではないか。ここは合理的な方法で調査を実施すべきであり、調査レベルを維持しつつ、簡素化できる方法を検討すべき。【青山委員】
- ②のイについて、「客観的な調査」の実施主体については、労使とは別の第三者機関が行わないと、客観性が担保できないのではないか。【森委員】

(8月24日ワーキンググループでのヒアリング)

骨格論点2 関係

- 具体的指標なしに労使間の合意のみで勤務条件を決定すると、労使関係の度合いや財政力などにより、大きな格差が生じることが予想され、住民不信を招くほか、全国的な混乱も予想される。また、人材確保への影響も懸念される。
このため、勤務条件に関する参考指標が引き続き必要であり、これなくして交渉することや議会に諮ることは考えにくい。【岡山県新見市 石垣市長（全国市長会行政委員長）】
- 適正な勤務条件であることを担保するため、国会の関与（勤務条件の法定）及び情勢適応の原則の下での民間の労働条件の調査、公表が必要。【村木総務省人事・恩給局長】
- 適正な給与・勤務条件とは、民間との関係・比較により担保されるものであり、適正な給与・勤務条件とすべきならば、社会の一般の情勢に適応

することを法定化することが必要。

また、何らかの中立的あるいは権威あるかたちで適正な給与・勤務条件とすべきとすれば、人事院及び中労委の機能を見直し、①国会・内閣から独立した公労使三者構成の、②強制仲裁権限を有し、③民間の給与・勤務条件の調査等に関し高い専門性を有する組織を再構築することが必要。ただし、詳細な民間調査が交渉前置されることは、実質的な「勧告」ともなり、交渉の自由度を狭めるので行うべきではない。【連合官公部門連絡会・公務公共サービス労働組合連絡協議会岩岬副事務局長】

- 国民の理解を得られない労働条件では公務への信頼性が揺らぐことが懸念されることなどから、民間の動向の調査、労使交渉の透明化の検討、ルール化は必要。【全国労働組合総連合公務員制度改革闘争本部小田川本部長】

【考察】

- ヒアリングによれば、参考指標の調査を制度上位置づけるか否かは別にして、何らかの調査が必要であることについては、労使ともども一致している。
- 骨格論点1との関係では、第三者機関による調査を法律上位置づける（A案及びB案）という選択肢については、民間準拠が法定された場合に検討すべきものであることから、Bが③である骨格論点1のバリエーションIではとり得ない。バリエーションIでは必要に応じ調査を実施するC案になる。
- 骨格論点1のバリエーションII～Vにおいては民間準拠が法定されることがありうるため、A案及びB案の選択肢をとり得る。
- ただし、Bにおいて民間準拠の原則が②とされた場合には、労使により調査の実施を法定するか否かが決定されることになるが、この場合においては労使で第三者機関を設置するか否かを決定することになり適切ではない。このため、第三者機関が設置される場合があるのはBにおいて民間準拠の原則が①とされた場合となるのではないか。
- 【論点の整理】②のイ及び③の選択肢については、調査の実施の可否、調査機関のあり方が決まった後で検討することが適切ではないか。

骨格論点 2 の選択肢②の検討

骨格論点 2 選択肢②

労使交渉の基礎となるべき事項の勧告、意見表明を第三者機関が行う仕組みについて、どのように考えるか。

【骨格論点の検討】

(メリット)

- ・ 第三者機関が交渉に先立ち、例えば、俸給の上限、下限や手当の種類や額の上下限等について勧告その他の意見表明を行い、労使がその範囲内で交渉を行うことにより、適正な水準で勤務条件が決定されることが期待できる。
- ・ 勤務条件が適正な水準であるとの国民の理解を得やすい。

(デメリット・留意事項)

- ・ 勧告、意見表明の内容が詳細であれば、事実上その内容に交渉が限定される可能性があり、自律的労使関係制度構築という制度趣旨が果たせず、逆にあまりに簡素すぎると適正水準担保という制度趣旨が果たせない可能性がある。
- ・ 協約の内容を法令で規定することとした場合には、第三者機関と国会が勤務条件の決定に関与することになり、労使交渉のプロセスが煩雑になる。
- ・ 勧告、意見表明を行うためには、それを裏付ける詳細な調査が必要となり、現行制度とそれほど変わらなくなる可能性がある。

【考察】

- ①のように参考指標について調査し公表することと、②のように調査を踏まえ意見表明を行うことは関与の度合いの違いでしかなく別の問題として扱うのではなく、どの程度の関与をするかという問題として一体的に考えるべきではないか。

【論点】

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について、いかなる救済の仕組みが必要か

①救済の対象となる職員団体、行為をどう考えるか。

【論点の整理】

3. 救済の対象となる行為と職員団体についての選択肢の検討

(1) 事後救済の対象として法的に位置づける行為について

(ア) 正当な理由のない団体交渉拒否

A案 事後救済の対象に位置づけない。 B案 事後救済の対象に位置づける。

(イ) 不利益取扱いについて

A案 事後救済の対象に位置づけない。 B案 事後救済の対象に位置づける。

(ウ) 支配介入について

A案 救済制度を新たに設ける必要はない。 B案 事後救済の対象に位置づける。

(2) 救済の対象となる職員団体について

(ア) 全ての職員団体に交渉・協約締結を認めた場合

救済の対象となる職員団体の限定についての問題は生じない。

(イ) 登録職員団体のみに交渉・協約締結を認め、登録されない職員団体については現行制度と同様の取扱いとする場合

A案 登録職員団体のみを救済の対象とする。

(メリット)：実態に即した運用が可能、救済に係わるコストが低い、等。

(デメリット・留意事項)：救済の対象外の職員団体の団結権保障の観点より検討要。

B案 全ての職員団体を救済の対象とする。

(メリット)：全ての職員団体が公平に救済対象となる、現行制度に整合。

(デメリット・留意事項)：救済に係わるコストが増大。

(ウ) 義務的調整事項に係る不当労働行為の救済申立には要件を設ける。

案 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(給与、勤務時間等)とそれ以外の事項に区分し、前者について「義務的調整申立適格制度」を設ける。

(メリット)：使用者側の負担減、等。

(デメリット・留意事項)：職員団体により不平等な取扱いになるおそれ、等

これまでの議論との関係の整理

【これまでの議論】

<事後救済の対象として法的に位置づける行為について>

(検討委員会での議論)

- 職員団体の活動を阻害する行為の禁止又は救済の仕組みに関しては、現行国公法の各規定等によって、いわゆる労働法制における不当労働行為に類する行為に対して、基本的には対応できるものとする。なお、今後自律的労使関係制度の措置に関する事項の検討に当たり、官民の違いを十分に踏まえつつ、現行法制の体系、規定の趣旨を改めて精査し、現行法制で仮に足りない部分があれば、現行制度を基礎としてその改正を行うことによって対応することが適当であるとする。【村木委員】

<救済の対象となる職員団体>

(検討委員会での議論)

- 義務的調整の関連が記載されているが、義務的調整事項に関しての申立適格制度を設けるとする案については、交渉コストという側面から見ても良く考えられているという印象を持っている。【森永委員】

【考察】

- 国公法の規定により民間労働法制における不当労働行為について対応できているかを見ると、団交拒否、支配介入等についての規定がなく、また、中立的な第三者機関による救済がないため、特定独立行政法人等に係る仕組みを踏まえ、民間労働法制と同様の救済の仕組みが必要ではないか。
- 救済の対象となる職員団体については、職員団体制度・登録職員団体制度について検討した後に、本件について検討すべきではないか。
- 義務的調整申立適格制度については、論点 6 参照。

【論点】

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。

①交渉不調が長期化することによる公務の停滞等を避けるため、調整システムはどうあるべきか。

②仲裁等の開始要件はどうすべきか。

【論点の整理】

1. 交渉不調の長期化による公務停滞等を避けるための調整システムのあり方

(2) 調整システムはどうあるべきか

A案 独立性・中立性・公平性を有する第三者機関が調整可能。調整の手段としては、あつせん、調停、仲裁の3種類を設ける。

(メリット)：公正な労使決定を担保、交渉当事者の納得性が高い、等。

(デメリット)：仲裁に直接持ち込むことより時間やコストがかかる。

B案 調整の手段として、仲裁のみを設ける。

(メリット)：より迅速な紛争解決、コスト削減が可能、等。

(デメリット)：仲裁のみの調整システムに懸念 等。

C案 使用者側が職員団体の意見を添えて法案を提出し、国会の判断に委ねる。

(メリット)：国会の判断をより重視する

(デメリット・留意事項)：使用者側の意見が優先され、公平さに欠けるおそれ、等。

2. 仲裁等の開始要件はどうすべきか

A案 労使当事者からの申立てに加え、強制的な手続により、調停、仲裁を開始可能。

(メリット)：交渉長期化・コスト増加防止、安定的・効率的な行政運営へ寄与、等。

(デメリット)：紛争の自主的解決に対する労使の意欲を減殺するおそれ。

B案 A案を基にし、強制仲裁の開始要件を追加する。

(メリット)：A案のメリットに加え、より迅速な紛争解決に寄与、コスト削減。

(デメリット)：A案より、紛争の自主的解決に対する意欲を減殺するおそれ。

C案 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。

(メリット)：使用者側の過度な負担の回避、等。

(デメリット・留意事項)：職員団体により不平等な取扱いになるおそれ、等。

これまでの議論との関係の整理

<調整システムについて>

【これまでの議論】

(検討委員会での議論)

- 交渉不調というものは当然想定されるので、しっかりと調整システムを設置されなければならない。その際には独立性・中立性・公平性を有する第三者機関が、あっせん、調停、仲裁を設ける調整システムはどうあるべきか、という案ではA案を支持する。労使の自主性を確保するという観点から労働協約で調整の手続きを定めているときはそれを尊重することが基本。その基本を前提として、三者構成の第三者機関による調整システムとすべきであり、現業職員や特定独法で設けられているシステムを用意すべき。争議権が引き続き制約される場合には、代償措置と位置づけられる強制仲裁制度についても必要と思われる。これは2002年のILOからの報告にあり、この内容を踏まえるべき。B案は調整の手段としては仲裁のみとされており、労使交渉や労使の合意の幅を狭めると危惧する。C案は最終的には労使交渉の外で決着することであり、デメリットとして記載されている問題がある。【森永委員】
- 第三者機関が調整を行うことができるものとし、調整の手段としては、あっせん、調停、仲裁を設けることを基本とすべきと考える。【村木委員】

【考察】

- 自律的労使関係の構築のためには、労使のやり取りの段階を踏むA案が適当ということによいのではないか。あっせん、調停、仲裁の3つの手段が必要との点については、労働側委員・使用者側委員の意見が一致しているところ。

<仲裁等の開始要件について>

【これまでの議論】

(検討委員会での議論)

- A案を基本にすべき。資料1の59ページで例示があるが、強制的な手続きの開始の項目で内閣総理大臣の請求という記載がある。この場合、内閣総理大臣は最終的な行政運営と使用者の責任を持っているので、この二つの立場を分離することはできないのではないか。使用者側の最終責任者が強制的な手続きの請求者となり得るのか。組合側との関係で均衡を欠くのではないか。地方自治体の場合でも、首長を請求者とした場合には同様の

問題が起きるのではないか。コスト面でどのような機関を設けるかということだが、中央では中央労働委員会、地方については都道府県労働委員会で議論を行うべきである。資料1の61ページにA案が記載されており、最終的にはこちらを支持する。【森永委員】

- 交渉が徒に長期化することによって、①労使関係が安定を欠き、公務の能率的な運営に支障を来すといった事態が生じること、②社会一般の情勢に適応した勤務条件の改定がなされない状態が続くことについては、国民の理解が得られないこと、③交渉が長期化することによるコストが増大することなどの問題点が考えられることから、行政運営に最終的な責任を負う者（内閣総理大臣等）が公益の観点からの仲裁の請求を行うことを可能とすることが適当であるとする。【村木委員】

【考察】

- 公務の能率的運営などを図る観点から、強制仲裁制度を設けることが必要ではないか。この点については、労働者側委員、使用者側委員とも見解が一致しているところ。
- 親委員会で見解が分かれた強制仲裁の要件（請求できる者の範囲）については、使用者機関のあり方や、調整システムを担う機関（第三者機関のあり方を含む。）の検討を行った後、特労法の場合の厚生労働大臣（労使関係の安定、労使紛争の解決という公益的観点から判断すべき者）又は法人・事業の所管大臣に該当する者（業務運営に行政責任を持つという公益的観点から判断すべき者）が誰になるのかを整理して、その者が交渉当事者と同一になるのか否かを確認した上で検討すべきではないか。
- なお、「義務的調整申立適格制度」については、交渉当事者たる職員団体の範囲、少数組合にも交渉権を与えるかといった論点の考え方にも留意しつつ、検討すべきではないか。

【論点】

11. 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)

(1) 交渉権はあるが、協約締結権などが付与されない職員が生じた場合には、当該職員の勤務条件を、どのように決定すべきか。

【論点の整理】

- A 案** 当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ、職員の過半数で組織する職員団体又は職員の過半数を代表する者の意見を聴取し作成した就業規則において決定する。
- A' 案** 国有林野と同様、就業規則に加え、締結された協約の内容を踏まえた準則も定めるものとする。
- (メリット)：就業規則の内容に関する職員の関心を高め、かつ内容をチェックさせることができる、職員の納得を得やすい、等。
- (デメリット・留意事項)：職員の過半数で組織する職員団体がない場合、何らかの方法で職員の過半数を代表する者を選出するなどの手続を要する、等。
- A-2 案** 当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ、第三者機関の意見を聴いて作成した就業規則等において決定する。
- (メリット)：職員の過半数で組織する職員団体がなく、何らかの方法で職員の過半数を代表する者を選出することになる場合の手続を回避可能、等。
- (デメリット・留意事項)：協約締結権が付与されない職員が、自らの勤務条件に係る意見を言う機会が十分に確保されない、等。
- B 案** 当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ原案を作成し、法令等において決定する。
- (メリット)：協約締結権付与の有無による職員の勤務条件の乖離を回避可能、等。
- (デメリット・留意事項)：A案のような意見聴取の機会がなく、協約締結権が付与されない職員が、自らの勤務条件に係る意見を言う機会が十分に確保されない、等。
- B-2 案** 当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ原案を作成し、第三者機関の意見を聴いて、法令等において決定する。
- (メリット)：B案と同様
- (デメリット・留意事項)：労使交渉の結果と無関係の第三者機関による審査等のみを設けることは適当でないとの考えがある、等。
- C 案** 第三者機関が民間の勤務条件について調査をし、その結果に基づいて行った勧告その他の意見表明を受けて、当局が原案を作成し、法令等において決定する。
- (メリット)：代償措置としては十分であると考えられる。
- (デメリット・留意事項)：交渉・協約によって勤務条件が決定される職員の勤務条件との乖離が生じるおそれ、等

これまでの議論との関係の整理

【これまでの議論】

検討委員会での議論はまだ行われていない。なお、7月31日のワーキンググループでのヒアリングにおける意見は以下のとおり。

- 協約締結権を付与された職員との労働協約に準ずる形で、労働組合又は職員代表の意見を聴いた上で使用者が勤務条件に関する準則を定める。【連合官公部門連絡会・公務公共サービス労働組合協議会 岩岬副事務局長】
- 協約締結権を付与された職員に関わる労働協約締結状況も踏まえて、当局が法案等を国会に提出し、その議決を経て政令等で詳細を決定する。政府の決定に関わって、第三者機関の意見を聴くことは、労働基本権制約の代償措置として検討すべき課題。【全国労働組合総連合公務員制度改革闘争本部 小田川本部長】

【考察】

- 制度骨格に関する論点3（協約の内容を勤務条件に反映させる仕組み）の整理を前提とすれば、A案・A-2案か、B案・B-2案か、C案かは、事項によるのではないか。
すなわち、法定事項かつ協約事項であるものならば、法律（又は法律の委任を受けた命令。以下「法令」という。）の形で規定するB案・B-2案か、C案になり、法定事項ではなく協約事項であるものであり、かつ、全体決定、統一性確保の観点から規程を定めることで勤務条件を決定するとの考え方を採るならば、A案・A-2案になると考えられるのではないか。
- 協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容が「適正な勤務条件」であるとしても、それをどのように踏まえるのかによって裁量の余地が生じること、また、管理職員等に固有の手当等もあることから、協約内容等を踏まえて作成される法令案又は規程を、別途チェックする措置が必要と考えられるのではないか。
別途のチェック措置としては、国会による関与、あるいは専門的な第三者機関の関与が考えられるが、仮に別途のチェック措置が必要と考えるならば、
 - ・ 法定事項かつ協約事項であるもののうち、法律事項については国会審議が行われるので別途第三者機関の関与はないB案、政令以下の事項についてはB-2案
 - ・ 法定事項ではなく協約事項であるものについては、A-2案が考えられるのではないか。
※ A案は、当事者である過半数職員団体又は過半数代表からの意見聴取であり、チェック措置としては不十分ではないか。
- なお、協約締結権を付与されない職員について、労働基本権制約の現状が変わらないのであれば、そもそも現行制度を変更する理由はないとの考え方を採るならば、C案になると考えられるのではないか。

【論点】

11. 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）
(2) そもそも三権が付与されていない職員について、当該職員の勤務条件を、どのように決定すべきか。

【論点の整理】

- A 案 当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ、職員の過半数を代表する者の意見を聴取し作成した就業規則において決定する。
- A' 案 国有林野と同様、就業規則に加え、締結された協約の内容を踏まえた給与準則も定めるものとする。
- A-2 案 当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ、第三者機関の意見を聴いて作成した就業規則等において決定する。
(メリット)：論点 11(1)の A 案(A' 案)、A-2 案のメリットと同様。
(デメリット・留意事項)：論点 11(1)の A 案(A' 案)、A-2 案のデメリット・留意事項のほか、現行制度を変更する積極的理由はないという考えがある、労働基本権制約の代償措置とされている現行の人勧がなくなるとした場合、締結された協約の内容等を踏まえることがそれを補うものと言えるか要検討等。
- B 案 当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ原案を作成し、法令等において決定する。
- B-2 案 当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ原案を作成し、第三者機関の意見を聴いて、法令等において決定する。
(メリット)：論点 11(1)の B 案、B-2 案のメリットと同様。
(デメリット・留意事項)：論点 11(1)の B 案、B-2 案のデメリット・留意事項のほか、現行制度を変更する積極的理由はないという考えがある、労働基本権制約の代償措置とされている現行の人勧がなくなるとした場合、締結された協約の内容等を踏まえることがそれを補うものと言えるか要検討、等
- C 案 第三者機関が民間の勤務条件について調査をし、その結果に基づいて行った勧告その他の意見表明を受けて、当局が原案を作成し、法令等において決定する。
(メリット)：論点 11(1)の C 案のメリットのほか、団結権も制約される職員は代償措置の必要性がより高く、第三者機関による勧告その他の意見表明が行われ、より適切に勤務条件が決定されることが担保される。
(デメリット・留意事項)：論点 11(1)の C 案のデメリット・留意事項のほか、三権が付与されていない職員は、民間に同種職種が存在しないため、民間の勤務条件の調査は困難であると考えられる。

これまでの議論との関係の整理

【これまでの議論】

検討委員会での議論はまだ行われていない。なお、7月31日のワーキンググループでのヒアリングにおける意見は以下のとおり。

- 団結権を含め労働基本権が制約されている警察職員等の勤務条件は、国家公務員の基幹職種である行政職員の労働協約等を踏まえ、準則において決定する。【連合官公部門連絡会・公務公共サービス労働組合協議会 岩岬副事務局長】
- 原則的には、第三者機関の勧告を経て、当局が法案等を国会に提出し、決定すべき。ただし、公務部内の均衡を考慮することも公務員制度の原則として確認されるべきであり、労使交渉を経て決定される一般の公務員の勤務条件を踏まえた上で、第三者機関が勧告を策定するという仕組みの整備は必要。【全国労働組合総連合公務員制度改革闘争本部 小田川本部長】

【考察】

- 制度骨格に関する論点3（協約の内容を勤務条件に反映させる仕組み）の整理を前提とすれば、A案・A-2案か、B案・B-2案か、C案かは、事項によるのではないか。（論点11(1)の考察の1つの○と同じ。）
- 協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容が「適正な勤務条件」であるとしても、それをどのように踏まえるのかによって裁量の余地が生じること、また、現行制度上そもそも三権が付与されない一般職職員としては、警察職員、海上保安庁職員、刑事施設において勤務する職員がいるが、警察庁及び海上保安庁については、同じ庁内に三権が付与されない職員しかおらず、協約内容等を踏まえるといっても他省庁の職員の協約内容等を踏まえるしかないこと、また、警察職員等に固有の手当等もあることから、協約内容等を踏まえて作成される法令案又は規程を、別途チェックする措置が必要と考えられるのではないか。
別途のチェック措置としては、国会による関与、あるいは専門的な第三者機関の関与が考えられるが、仮に別途のチェック措置が必要と考えるならば、
 - ・ 法定事項かつ協約事項であるもののうち、法律事項については国会審議が行われるので別途第三者機関の関与はないB案、政令以下の事項についてはB-2案
 - ・ 法定事項ではなく協約事項であるものについては、A-2案が考えられるのではないか。
※ A案は、当事者である過半数代表からの意見聴取であり、チェック措置としては不十分ではないか。また、そもそも団結権を付与されない警察職員等から意見を聴くということは適当か。
- なお、三権を付与されない警察職員等について、労働基本権制約の現状が変わらないのであれば、そもそも現行制度を変更する理由はないとの考え方を採るならば、C案になると考えられるのではないか。

【論点】

11. 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）
(4) (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について、それぞれ、どのように考えるか。

【論点の整理】

- A 案** 協約の内容等を踏まえ就業規則を定めることを当局の責務とすること及び就業規則制定時に職員に対し意見表明の機会が与えられていることをもって、協約締結権制約についての代償措置が確保されているとする。
(メリット)：協約が適正な水準に定まっているとの前提に立てば、一定の代償機能が果たせると考えられる。
(デメリット・留意事項)：協約は適正な水準に定まっているという前提に立つ考え、等。
- B 案** 協約の内容等を踏まえ法案又は政省令等を定めることを当局の責務とすることをもって、協約締結権の制約について代償措置が確保されているとする。
(メリット)：協約等の内容を踏まえ（第三者機関に意見を聴いて）法定化しており勧告に代わる代償措置として十分、等。
(デメリット・留意事項)：協約は適正な水準に定まっているという前提に立つ考え、等。
- C 案** 現行の人事院勧告より規模等が縮小されても第三者機関による勧告その他の意見表明がなされていること、或いは第三者機関の関与がなされていることをもって、協約締結権制約について代償措置が確保されているとする。
(メリット)：現行の非現業公務員における制度であり、合憲とされる可能性が高い。
(デメリット・留意事項)：現行の人事院勧告より簡素化しても、そのコストが発生、等。

これまでの議論との関係の整理

【これまでの議論】

検討委員会での議論はまだ行われていない。なお、7月31日のワーキンググループでのヒアリングにおける意見は以下のとおり。

- 協約締結権を付与されない職員の勤務条件が、意見表明を経て、締結された労働協約に準じて勤務条件に関する準則等で決められるのであれば、第三者機関の関与等の手続きは必要ないものと考えられる。【**連合官公部門連絡会・公務公共サービス労働組合協議会 岩岬副事務局長**】
- 協約締結権を付与された職員に関わる労働協約締結状況も踏まえて、当局が法案等を国会に提出し、その議決を経て政令等で詳細を決定する。政府の決定に関わって、第三者機関の意見を聴くことは、労働基本権制約の代償措置として検討すべき課題。【**全国労働組合総連合公務員制度改革闘争本部 小田川本部長**】
- 協約を踏まえて第三者機関がそれぞれに対応した代償機能を発揮し、当局が法律、予算等を提出することが適当。また、法令の範囲内での府省における協約については、府省訓令等の改定を経て、労働協約締結権が制約される職員にも適用されることになる。【**同 小田川本部長**】

【考察】

- 論点11(1)(2)の考察を整理すると、以下のとおり。
 - ・ 法定事項かつ協約事項であるもののうち、
法律事項については、B案（当局が、協約締結権を付与された職員との協約内容等を踏まえ原案を作成し、法律で決定）が考えられるのではないかと。
また、政省令以下の事項については、B-2案（当局が、協約締結権を付与された職員との協約内容等を踏まえ原案を作成し、政省令等で決定）が考えられるのではないかと。
 - ・ 法定事項ではなく協約事項であるものについては、A-2案（当局が、協約締結権を付与された職員との協約内容等を踏まえ第三者機関の意見を聴いて就業規則等で決定）が考えられるのではないかと。
 - ・ 労働基本権制約の現状が変わらないのであれば、そもそも現行制度を変更する理由はないとの考え方を採るならば、C案になると考えられるのではないかと。
- 論点11(4)の各案（A案、B案、C案）について、いずれも協約締結権制約の代償措置が確保されており、かつ、排他的な案ではないとするならば、論点11(1)(2)の考察で整理したA-2案、B案、B-2案は、論点11(4)のいずれかの案を満たしており、協約締結権制約の代償措置が確保されていると考えられるのではないかと。
- さらに、協約締結権制約の代償措置をより確保する観点から、論点11(2)(3)のA-2案、B案、B-2案において、協約締結権を付与されな

い職員に対し意見表明の機会を付加するということは考えられるか。

※ ただし、そもそも団結権を付与されない警察職員等から意見を聴くということは適当か。

- 他方、協約締結権を付与されない職員について、労働基本権制約の現状が変わらないのであれば、そもそも現行の代償措置を変更する理由はないとの考え方を採るならば、論点 11(1)(2)の考察で整理したC案になると考えられるのではないか。

【論点】

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。

【論点の整理】

- A 案** 当局が、協約締結権を付与された一般職国家公務員と締結した協約の内容等も踏まえ、職員の過半数を代表する者の意見を聴取し作成した就業規則（又は就業規則及び準則）において決定する。
- A-2 案** 当局が、協約締結権を付与された一般職国家公務員と締結した協約の内容等も踏まえ、第三者機関の意見を聴いて作成した就業規則等において決定する。
 (メリット)：協約の内容等を踏まえることにより、一般職国家公務員の勤務条件と乖離することを回避できる、等。
 (デメリット・留意事項)：新たに団結権や団体交渉権を付与しないならば、現行制度を変更する積極的理由は無いという考えもある、等。
- B 案** 当局が、交渉等を経て決定される一般職国家公務員の勤務条件との均衡、職務の特殊性等を考慮して原案を作成し、現行同様、法令等において決定する。
- B-2 案** 当局が、交渉等を経て決定される一般職国家公務員の勤務条件との均衡、職務の特殊性等を考慮して原案を作成し、第三者機関の意見を聴いて、法令等において決定する。
 (メリット)：一般職国家公務員の勤務条件との均衡を考慮することにより、一般職国家公務員の勤務条件と乖離することを回避できる、等。
 (デメリット・留意事項)：A 案のような意見聴取の機会がなく、協約締結権が付与されない職員について、自らの勤務条件に係る意見を言う機会が十分に確保されない、等。
- C 案** 第三者機関が民間の勤務条件を調査し、その結果に基づいて行った勧告その他の意見表明を受けて、当局が原案を作成し、法令等において決定する。
 (メリット)：情勢適応の原則に基づく第三者機関の勧告その他の意見表明を受けて法定化するため、代償措置としては十分であると考えられる。
 (デメリット・留意事項)：第三者機関の調査は、情勢適応の原則に基づくためのものであり、調査結果に基づくものと協約締結権を付与された一般職国家公務員の勤務条件とが異なり、乖離が生じるおそれがある。新たな制度と現行の勧告と類似する制度が併存し、現行の勧告よりはその調査規模・内容等を簡素化してもそのコストがかかる、等。

これまでの議論との関係の整理

【これまでの議論】

検討委員会での議論はまだ行われていない。なお、8月7日のワーキンググループでのヒアリングにおける意見は以下のとおり。

- 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。

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を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意見を聴いた上で、勤務条件に関する準則で定める。【連合官公部門連絡会・公務公共サービス労働組合協議会 岩岬副事務局長】

- 自衛官を除く防衛省の行政事務職員等について、団結権や団体交渉権を制約する理由はなく、一般職国家公務員と同様の取扱いを検討することが適当。仮に、労働基本権を制約するとすれば、論点11に関わって検討された「労働三権が付与されていない職員」に準じた取扱いを検討すべき。【全国労働組合総連合公務員制度改革闘争本部 小田川本部長】

【考察】

- 制度骨格に関する論点3（協約の内容を勤務条件に反映させる仕組み）の整理を前提とすれば、A案・A-2案か、B案・B-2案か、C案かは、事項によるのではないか。（論点11(1)の考察の1つの○と同じ。）

- 協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容が「適正な勤務条件」であるとしても、それをどのように踏まえるのか（あるいは一般職との均衡等を考慮するのか）によって裁量の余地が生じること、また、自衛隊員に固有の手当等もあることから、協約内容等を踏まえて作成される法令案又は規程を、別途チェックする措置が必要と考えられるのではないか。

別途のチェック措置としては、国会による関与、あるいは専門的な第三者機関の関与が考えられるが、仮に別途のチェック措置が必要と考えるならば、

- ・ 法定事項かつ協約事項であるもののうち、法律事項については国会審議が行われるので別途第三者機関の関与はないB案、政令以下の事項についてはB-2案

・ 法定事項ではなく協約事項であるものについては、A-2案が考えられるのではないか。

※ A案は、当事者である過半数代表からの意見聴取であり、チェック措置としては不十分ではないか。また、そもそも団結権を付与されない自衛隊員から意見を聴くということは適当か。

- なお、三権を付与されない自衛隊員について、労働基本権制約の現状が

変わらないのであれば、そもそも現行制度を変更する理由はないとの考え方を採るならば、B案になると考えられるのではないか。

【論点】

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、どのように考えるか。

【論点の整理】

4. 苦情処理の仕組みについてどのように考えるか

A案 苦情処理共同調整会議と同様の仕組みを設ける。

(メリット)：労使間の決定的対立・抗争にまで発展することを防止、等。

(デメリット・留意事項) 中央・府省の設置単位や地方支分部局での対応を検討要、等。

B案 労使自治の原則に基づき労使間の合意により苦情処理機関の設置を決定。

(メリット)：自律的労使関係の趣旨に沿う、より柔軟な仕組みを構築できる可能性。

(デメリット・留意事項)：当局と協約を締結していない職員団体の組合員、非組合員及び協約締結権を付与されない職員の勤務条件に関する苦情処理について対応方法を検討要、等。

C案 職員の代表を選出し、当該職員の代表が当局代表とともに苦情処理を行う。

(メリット)：多様な苦情について、より適切かつ実態に即した処理が可能、等。

(デメリット・留意事項)：職員団体と職員代表制度が果たす役割について整理要、等。

D案 第三者機関が苦情の処理に当たる。

(メリット)：組合員以外も含め、非現業職員全体を対象とした制度とできる、等。

(デメリット・留意事項)：第三者機関の立場や判断基準等の位置づけを整理要、等。

E案 苦情処理の仕組みを新たに設けることは行わない。

(メリット)：組合員以外も含め、非現業職員全体を対象とした制度にできる、現行制度を大きく変える必要が無い、等。

(デメリット・留意事項)：交渉で勤務条件を決定することになった場合、人事院のあり方や現行制度の下で行われている行政措置要求制度等のあり方についても検討すべき、等。

(A案～E案を通じた留意事項)

苦情処理を従来のように労使関係の中で処理すると考えるのか、個人の個別の問題を中心に処理するものと考えているのかで制度設計は変わってくる。個別の苦情処理については労使間において処理するというよりは、中立的、専門的な立場からの判断が必要なケースがある。どのような苦情処理制度を構築するにせよ、最終的には中立・専門的知見を持った第三者が判断または関与するような仕組みを設けないとしかるべく活用されない可能性がある。

これまでの議論との関係の整理

【これまでの議論】

検討委員会で議論まだなされていない。

【考察】