

第 19 回ワーキンググループにおける確認事項

第三者機関のあり方について

- ①参考指標の調査、②勧告、意見表明については、「調査と公表・意見表明」という一つの機能にまとめて議論することとした。
- 「調査と公表・意見表明」の機能の必要性については、以下の意見があった。
 - ・ 人事院勧告制度から転換し、労使が責任をもって交渉して勤務条件を決定していく仕組みにすべきであること、また、当該機能が実質的に交渉を拘束するおそれがあることから必要ない。
 - ・ 国民・住民に対する説明責任を果たすとともに、円滑な交渉を行い、勤務条件について妥当な水準を確保するためには必要である。
 - ・ 公務については政治的中立が重要であり、交渉についてもそれについての配慮が必要な場合がある。政治的判断を過度に意識せずに労使交渉を行うためには、自律性を損なわない範囲で第三者機関が意見を表明することは必要である。
- 「調査と公表・意見表明」の機能については、以下の意見があった。
 - ・ 調査内容については、調査対象企業の規模（例えば、従業員数が10～49人、50～99人、100～999人、1000人以上の区分で調査する）、課長級等のポストごとの給与の比較や年齢による比較など様々考えられる。
 - ・ 「公表」と「意見表明」の違いについては、「公表」とは、例えば、上記のようなセグメントごとの客観的な調査結果を公表することであり、「意見表明」とは、例えば、調査を踏まえ、50～99人規模の水準に準拠することが望ましいといった意見を第三者機関が表明することをいう。
 - ・ 「意見表明」の意義としては、勤務条件の水準が民間と比較して低すぎたり、高すぎたりすることがないように、第三者機関が一定の水準を示すことが考えられる。
 - ・ 第三者機関のあり方は、使用者機関の構成及びその権限にも留意して検討することが必要。

- ⑥の非組合員等に協約内容の勤務条件を適用する際の手続については、選択肢としてはありうるが、締結された協約で決定された内容をベースとした勤務条件を適用する際に、当事者ではない第三者機関の意見を聴取することは不相当であるとの意見があった。
- 機能統合の選択肢については、いずれの選択肢もありうるため、現段階で選択肢を狭めないこととした。

交渉システムのあり方について

1 協約締結の交渉システム（交渉の流れ）をどのように考えるか。

- 以下のとおり意見が一致した。
 - ・ 交渉事項の分配については、勤務条件の統一性を確保するとともに、適法な権限を有する当局との交渉を制度上担保して、交渉コストを低くするためには、①中央交渉を原則（＝中央交渉では交渉事項のすべてを扱うこととする）としつつ、②各府省単位での判断に委ねるべき勤務条件は府省交渉に、③各地方支分部局単位での判断に委ねるべき勤務条件は地方交渉に、順次、交渉事項を委ねる形で、交渉事項を明確に分配し、交渉事項の重複・漏れを排除することが適当である。
 - ・ 上記の原則の範囲内で、交渉事項の分配についても労使で確認することができることとするのが適当である。
なお、本論点に併せて、交渉事項と協約締結事項との関係の整理が必要となるとの意見があった。

補論：地方公務員に係る交渉システムのあり方（論点16(5)①②）について

(1) 他の任命権者の交渉権限の首長への制度的な一元化の可否について

- 以下のとおり意見が一致した。
 - ・ 制度上一元化するⅠ案は適当でないが、実際の運用は様々なやり方があり得る（Ⅱ案が適当）。

- ・ その具体化に当たっては、執行機関の多元主義等の地方自治制度との整合性に配慮しながら、それぞれの交渉単位で使用者において財政面、予算面も含めて責任を持って交渉に対応できる仕組みにする必要がある。

(2) 地方公共団体を超えた一元化の可否について

- 国家公務員への給与の準拠を引き続き制度的に残すのであれば、B案のようにモデル的な勤務条件の水準等を示す必要はないとも考えられるとの意見があった。

2 勤務条件の統一性の確保の観点から、交渉当事者たる職員団体のあり方についてどのように考えるか。

- 以下の意見の結果、案3が適当であるということで意見が一致した。
 - ・ 案1については、民間には全くない制度である。これを制度化するためには、公務員の勤務条件の決定には民間とは違う要素があって、交渉団体を一に限定することはやむを得ないという合理的な理由がないと難しい。
 - ・ 案2については、協約を結んでも、当該職員団体の組合員には、その内容が適用されないとすれば、協約を結ぶ意味がない。また、ある団体と結んだ協約については実現に向けて努力するが、その他の団体との協約については努力しないということになり、労使関係が悪化する。
 - ・ 使用者が、勤務条件の統一性を確保する観点から労使交渉に臨むことが適当。

3 職員団体制度のあり方についてどのように考えるか。

- 案1、案2については以下の意見があり、現段階で選択肢を狭めないこととした。
 - ・ 現在の民間労働法制では、団体交渉権は当該企業の労働者が1人しかいない組合も有しており、公務員の交渉団体について職員中心とすることを正当化することは難しく、また、制度化した場合には民間労働法制にも大きな影響を与えるため、慎重な検討が必要である。
 - ・ これまでの議論では、法令の改正が必要な内容についても交渉できることとしており、仮に公務員が一人しかいない団体であっても交渉できるというのは疑問

がある。交渉団体となるための一定の要件を設けることが必要である。

4 交渉スケジュールをどのように考えるか。

- 交渉事項ごとのスケジュールも含めて、労使関係の自律性を確保する観点から、基本的には、諸般の状況を考慮した上で労使間の協議・調整によって決めるべきであることについて、意見が一致した。

5 協約期間についてどのように考えるか。

- 基本的には民間労働法制と同様に考えられることで、意見が一致した。
- なお、公務では協約に基づいて法令・規程が制定される制度設計とする以上、事前通告を行った上で協約を破棄する制度を導入する場合であっても、法令・規程は効力を有することから、協約の経過措置等について考慮する必要はないのかとの意見があった。

6 法令の改正又は予算の修正を伴う仲裁についてどう考えるか。

- 以下の考え方からA案が適当であるということで意見が一致した。
 - ・ 協約が法令の改正又は予算の修正を必要とする内容を含みうるのであれば、仲裁裁定も同様に法令の改正又は予算の修正を必要とする内容を含みうるものでなければ、仲裁の実効性を欠く。
 - ・ 仲裁裁定は協約と同一の効力を有するものとするのが適当である。

| |
|-----------|
| 労使協議制について |
|-----------|

- 行政改革推進本部専門調査会報告に示された4類型（①団交前段的労使協議制、②団交代替的労使協議制、③経営参加的労使協議制、④人事の事前協議制）について、①②は団体交渉で扱うことが可能であり、また、④については個別人事事項を協議するとの協約が存在することが前提のものであることから、公務における労使協議制の制度化（実施の義務付け）がありうるのは、③の「経営参加的労使協議制」、

すなわち、管理運営事項に関する労使協議制のみであることについて、意見が一致した。

- 管理運営事項に関する労使協議制を導入すべきか、導入すべきでないかについては、現段階で選択肢を狭めないこととした。
- 管理運営事項に関する労使協議制を仮に導入する場合であっても、合意までを義務付けることは適当でないことで意見が一致した。
- 管理運営事項に関する労使協議制について、他に以下の意見があった。
 - ・ 管理運営事項についての労使協議制は、職員代表制として制度設計した方がよいのではないか。
 - ・ 管理運営事項に関する労使協議制を導入する場合であっても、情報提供や協議など、その方法には幅がありうる。
 - ・ 管理運営事項について協議までを行うこととすれば、議会と競合するおそれがある。

交渉システムのあり方について (検討用資料)

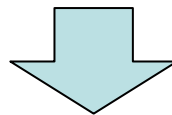
- 1 協約締結の交渉システム(交渉の流れ)をどのように考えるか。 1
- 2 勤務条件の統一性の確保の観点から、交渉当事者たる職員団体のあり方についてどのように考えるか。 7
- 3 職員団体制度のあり方についてどのように考えるか。 12
- 4 交渉スケジュールをどのように考えるか。 13
- 5 協約期間についてどのように考えるか。 16
- 6 法令の改正又は予算の修正を伴う仲裁についてどう考えるか。 17

1 協約締結の交渉システム(交渉の流れ)をどのように考えるか。

委員会での議論においては、以下の点は概ね見解が一致していたものと考えられることから、これを前提として検討を進めることとしてよいか。

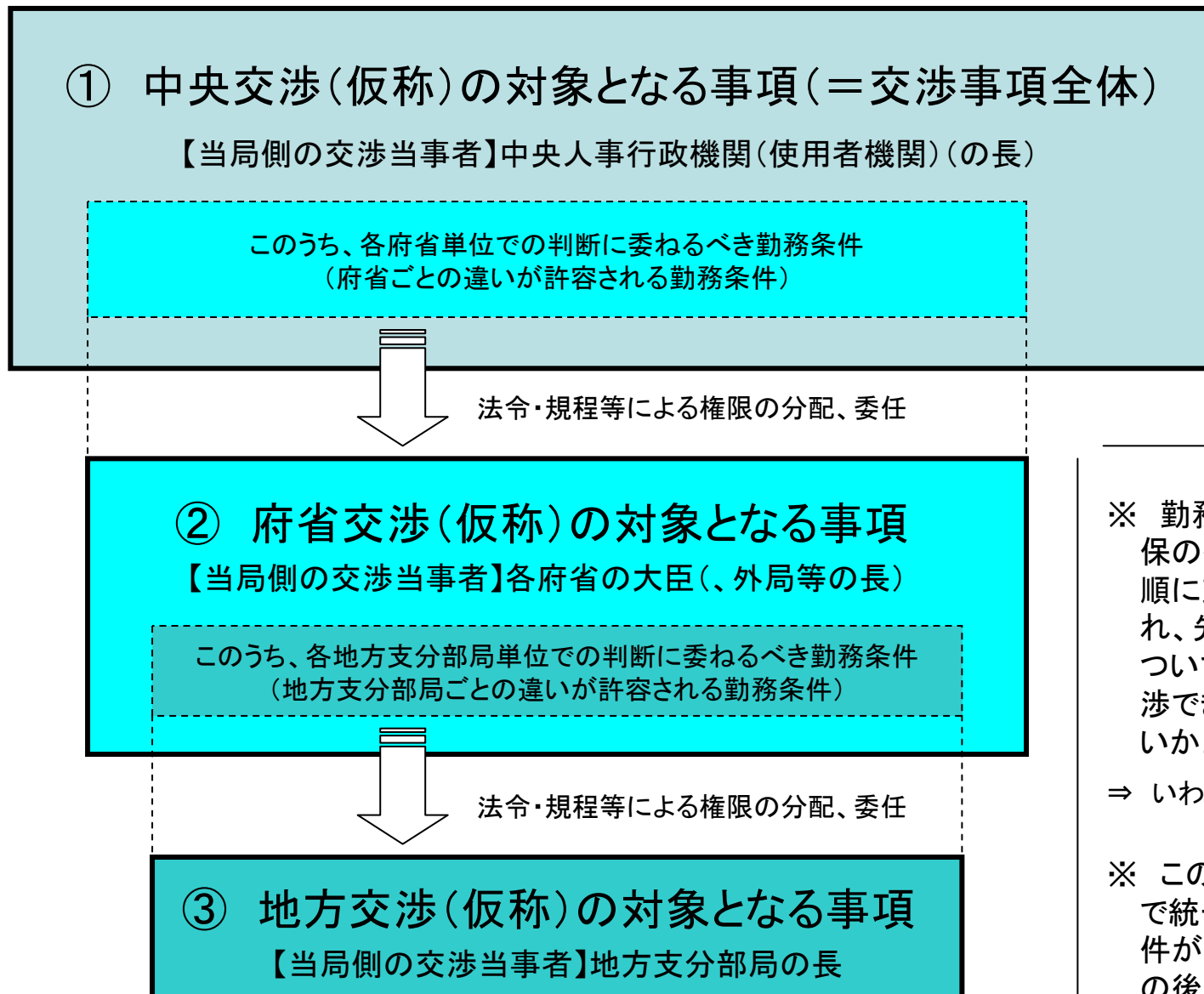
- 給与・勤務時間に係る労使交渉と、それ以外の勤務条件に係る労使交渉については、同様の交渉の流れとする。
- 基本的に、中央、各府省、地方の3つの交渉段階を設ける。
- 中央では、国家公務員全体に広く統一性を確保すべき勤務条件について交渉する。
- 各府省・地方では、各府省単位・地方支分部局単位での判断に委ねられた勤務条件について、それぞれ当局の権限の範囲で交渉する。

※ 以下、中央人事行政機関(使用者機関)(の長)を当局側の交渉当事者とする労使交渉を「中央交渉」と、各府省の大臣(、外局等の長)を当局側の交渉当事者とする労使交渉を「府省交渉」と、地方支分部局の長を当局側の交渉当事者とする労使交渉を「地方交渉」と、それぞれ呼称(いずれも仮称)することとする。



勤務条件の統一性を確保するとともに、適法な権限を有する当局との交渉を制度上担保して、交渉コストを低くするためには、次ページのように、中央交渉を原則(=中央交渉では交渉事項のすべてを扱うこととする)としつつ、各府省単位での判断に委ねるべき勤務条件は府省交渉に、各地方支分部局単位での判断に委ねるべき勤務条件は地方交渉に、順次、交渉事項を委ねる形で、交渉事項を明確に分配し、交渉事項の重複・漏れを排除することが適当ではないか。

【交渉事項の分配のイメージ】



※ 勤務条件全体の統一性の確保の観点から、①→②→③の順に交渉を実施して、それぞれ、先に行われた交渉事項については、下位の交渉では交渉できないこととすべきではないか。

⇒ いわゆる上申交渉は行わない。

※ このほか、各内部部局単位で統一性を確保すべき勤務条件がある場合には、府省交渉の後に、部局単位で交渉を行うこともありうるのではないか。

中央交渉、府省交渉、地方交渉の流れ(イメージ・たたき台)

①中央交渉(仮称)

【当局側の交渉当事者】

中央人事行政機関(使用者機関)(の長)

【交渉事項】

勤務条件に係るすべての事項について交渉可能

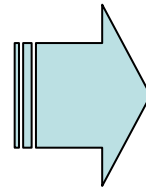


中央協約(仮称)を締結

- 国家公務員全体について広く統一性を確保すべき勤務条件が対象



当局が法令(案)・規程に反映



府省交渉に委ねる事項を特定

②府省交渉(仮称)

【当局側の交渉当事者】

各府省の大臣(、外局等の長)

【交渉事項】

- 各府省単位で判断すべき(=府省交渉に委ねる)こととされた事項
- その他、各府省の大臣等の権限で処理できる事項

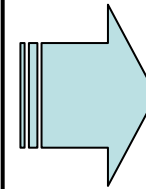


府省協約(仮称)を締結

- 各府省単位で統一性を確保すべき勤務条件が対象
- 特定省のみ適用される勤務条件のうち法律・政令で規定すべきものがあれば、それも対象となるか？



当局が法令(案)・規程に反映



地方交渉に委ねる事項を特定

③地方交渉(仮称)

【当局側の交渉当事者】

地方支分部局の長

※ ブロック機関、県単位機関、その他の機関の関係については、通常業務の指揮命令系統に合わせる形で順次交渉を実施

【交渉事項】

- 各地方支分部局単位で判断すべき(=地方交渉に委ねる)こととされた事項
- その他、地方支分部局の長の権限で処理できる事項



地方協約(仮称)を締結

- 各地方支分部局単位で統一性を確保すべき勤務条件が対象



当局が規程に反映

※ 規程について、事業所単位で中央協約・府省協約・地方協約の内容をまとめて一本の規程を制定するか、あるいは中央・府省・地方のレベルでそれぞれ制定するかは、今後更に検討。

※ このほか、内部部局単位での交渉を行うこともありうるのではないか。

交渉事項の分配に係る事項を交渉事項とすべきか？

中央交渉の対象となる事項(交渉事項全体)から、どの事項を府省交渉に委ね、また、どの事項を地方交渉に委ねるかを、交渉事項とすべきかどうかについて、以下の二案が考えられる。

A案: 交渉事項とはしない

(理由) 行政機関の権限配分は組織法制における所掌事務に基づいて作用法令で定まっており(府省間の所掌事務の配分は法律で規定)、また、行政機構に関する事項は管理運営事項として交渉の対象外とされていることから、交渉事項とすることは適当でない。

B案: 交渉事項とする

(理由) 全国、府省、地方のどの範囲で勤務条件の統一性を確保するかは、勤務条件の決定に際しての重要な要素であることから、労使交渉に基づいて決定することが適当。

※ 仮にB案を採る場合には、交渉権限の分配に係る事項は、管理運営事項(労使交渉の対象外)から除外する必要があるものと考えられる。

補論：地方公務員に係る交渉システムのあり方（論点16(5)①②）について

地方公務員にかかる交渉システムのあり方については、論点16(5)において多数かつ多様な地方公共団体及び任命権者・職員団体が存する中で、交渉円滑化の措置として、①他の任命権者の交渉権限の首長への制度的な一元化の可否と②地方公共団体を超えた交渉の一元化の可否について様々な選択肢について検討したところである。

ここでは、この二つの論点について、現実的な対応の可能性を踏まえつつ、選択肢を整理することとする。

(1)他の任命権者の交渉権限の首長への制度的な一元化の可否について

論点整理においては、地方公共団体内の交渉一元化について、下記の4つの選択肢に整理した。

- A案 交渉・協約締結を行う者を一元化すべき。（交渉・協約締結は首長が行う）
- B案 任命権者が共同で交渉にあたる。（各任命権者が同一のテーブルで各職員団体と交渉を行う。協約締結はそれぞれの当事者で行う。）
- C案 交渉当事者を一元化すべきでない。各任命権者において交渉を行うべきである。
- D案 交渉・協約締結にあたる者を一元化するか否かについて、各地方公共団体で決定できることとする。

上記における大きな論点は、首長に職員の勤務条件の決定に関する執行機関の権限を集中させることが、執行機関の多元主義との関係で法的に可能かという点であった。この点については、A案とC案が対極にある考え方である。一方、B案、D案については制度化は必ずしも必要ないとの考え方も出されたところである。これらを踏まえれば、C案を軸にB案とD案を集約して下記のⅡ案とし、以下の二つの選択肢をベースに検討すべきではないか。

I案 交渉・協約締結を行う者を制度上首長に一元化する。

Ⅱ案 任命権者が交渉・協約締結を行う。

※この場合、交渉の効率化、自治体内での勤務条件の統一の確保の観点から、共通する事項について関係する労使当事者が、事実上共同で交渉・協議するなどの運用上の工夫を図ることができるのではないか。

(2) 地方公共団体を超えた一元化の可否について

論点整理においては、地方公共団体を超えた交渉一元化について、下記の三つの選択肢(A案についてはさらに二つの選択肢)に整理した。

【参考】論点16(5)②

A案 全国レベルで交渉を行うことを制度化し、その参加を義務付ける。

A-1案 中央交渉において、地方公共団体の規模に応じた交渉の枠組みを設定し、そこに属する「地方公共団体の連合体」と「職員団体の連合体」が統一交渉を行い、協約を締結する。

A-2案 都道府県ごとに、「地方公共団体の連合体」と「職員団体の連合体」が統一交渉を行い、協約を締結する。

B案 「地方公共団体の連合体」と「地方公務員の職員団体の中央組織」が地方公務員の勤務条件について協議し、各地方公共団体における交渉の参考となるモデル的な勤務条件の水準等を示すことができることとする。個別の地方公共団体および当該団体の職員団体との間では、当該モデルを参考に交渉を行い、協約を締結する。

C案 中央交渉・協議は行わず、各地方公共団体の労使間で交渉する。

上記のうち、A案については、全国的な給与・勤務条件の確保や、労使交渉コストの削減が期待できる一方、地方自治の本旨・地方分権の考え方との整合性をどのように図るのか、個々の地方公共団体や職員団体がもつ協約締結権限をどのように地方公共団体の連合体や職員団体の連合体に委ねるのか、職員側に複数の系統の全国組織がある場合をどのように考えるのか等の大きな制度的な課題が明らかになったところである。

B案の「協議」は、交渉の指針が示されることにより、各地方公共団体の交渉の円滑化が期待でき、また、法的な制度化が必ずしも必要なく、当事者が合意すれば実現しうるとも考えられるが、それぞれの主体がどのようにして当事者性をもちうるか、そもそも「モデル的な勤務条件の水準等」を設定することが適当なのか、といった課題が存在する。

このような点を考慮しつつ検討すべきではないか。

2 勤務条件の統一性の確保の観点から、交渉当事者たる職員団体のあり方についてどのように考えるか。

我が国においては、労組法上団体交渉権は併存する複数組合に規模(組織率)の大小に関わらず保障されている。ワーキンググループにおける「制度骨格に係る論点について」の議論においても、併存する複数職員団体に協約締結権が付与される場合も含めて議論がなされている。

少数組合の取扱いについて論点5(4)では、主として、少数組合・職員団体が複数存在する場合には交渉コストが多くなるおそれがあるという観点から議論を行ったが、ここでは、交渉当事者たる職員団体のあり方について、「制度骨格に係る論点について」で議論の前提とした勤務条件の統一性を確保するため、どのような措置がとり得るかという観点から検討する。なお、職員全体の勤務条件については、法令・規程により統一することを前提とする。(骨格論点3参照)

複数職員団体に協約締結権を付与する場合には、同一職種を対象とする複数の協約が締結される場合も想定しうるが、勤務条件の統一性の確保の観点から考えられる措置としては、①交渉対象を一の団体にする、②法令・規程に反映される協約を一に限定する、③交渉段階では特段の制度上の措置を講じない(協約の内容を踏まえた法令・規程によって勤務条件を統一する)という三つの考え方があり得る。

「制度骨格に係る論点について」(ワーキンググループ報告)<p.11>

… ワーキンググループでは、(中略)例えば、同一職種の職員について、職員団体への加入の有無、又は加入する職員団体の違いによって勤務条件に差異が生じることには国民の納得は得られず、勤務条件の統一性の確保が必要であると意見が一致した…。

【考えられる選択肢】

案1: 複数の協約が締結されえないよう、制度上、協約締結権の付与団体を一に限定する(例: 排他的交渉代表制、過半数職員団体)。(協約の内容を法令案・規程案に反映することによって職員全体の勤務条件の統一性の確保を図る。)

案2: 例えば過半数職員団体との協約に限り法令・規程への反映義務を負うなど、制度上、法令・規程に反映される協約を一に限定する。(協約の内容を法令案・規程案に反映することによって職員全体の勤務条件の統一性の確保を図る。)

案3: 交渉段階では特段の制度上の措置を講じない。(複数の職員団体に協約締結権を付与し、協約の内容を法令案・規程案に反映することによって職員全体の勤務条件の統一性の確保を図る。)

(1) 選択肢のメリット、デメリット・留意事項

以下、選択肢のメリット、デメリット・留意事項について検討する。

| | メリット | デメリット・留意事項 |
|---|---|---|
| <p>案1: <u>協約締結権の付与主体を一に限定</u>して、複数の協約が締結されえないよう制度上の措置を講ずる(例: 排他的交渉代表制、過半数職員団体)。(協約の内容を法令案・規程案に反映することによって職員全体の勤務条件の統一性の確保を図る。)</p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ 同一交渉単位で締結される協約は一つであり、それを法令・規程に反映すれば、勤務条件の統一は達成できる。 ○ 排他的交渉代表制では、公正代表義務を負わせることにより少数職員団体、非組合員の要望等も考慮される。 ○ 一の団体との交渉であり、複数団体と交渉することと比較して交渉コストを少なくすることができる。 | <p>(排他的交渉代表制)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 交渉単位の決定、交渉代表の認証、選出手続き等にコストに係る。 <p>(過半数職員団体)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 少数職員団体等の改善要望を反映できない。 ○ 過半数であるかどうかの定期的な確認が必要である。 ○ 協約締結権を有しない職員団体との交渉の意味が薄れるおそれ。 ○ 要件を満たす職員団体が存在しない場合には、協約が締結されず、使用者の裁量で法令案・規程案が作成される。なお、この場合、職員の意見を聴く、第三者機関の意見を聴く等の措置を講ずることも考えられる。 |

| | メリット | デメリット・留意事項 |
|--|--|--|
| <p>案2:例えば過半数職員団体との協約に限り法令・規程への反映義務を負うなど、<u>法令・規程に反映される協約を</u>一に限定する制度上の措置を講ずる。(協約の内容を法令案・規程案に反映することによって職員全体の勤務条件の統一性の確保を図る。)</p> | <p>○ すべての職員団体に、協約締結権を認めることが可能な一方、法令案、規程案への協約内容の反映は容易である。</p> | <p>○ 法令・規程に反映されない職員団体は交渉を行うメリットがないし協約を結ぶメリットもない。実質的には協約締結権が付与されないことと同じとなるおそれ。</p> <p>○ 協約を法令・規程に反映する義務がない職員団体との交渉の意味が薄れるおそれ。</p> <p>○ 要件を満たす職員団体が存在しない場合には、法令・規程に反映されるべき協約が存在せず、使用者の裁量で法令案・規程案が作成される。なお、この場合、職員の意見を聴く、第三者機関の意見を聴く等の措置を講ずることも考えられる。</p> |

| | メリット | デメリット・留意事項 |
|---|------------------------------------|---|
| <p>案3:交渉段階では特段の制度上の措置を講じない。(複数の職員団体に協約締結権を付与し、協約の内容を法令案・規程案に反映することによって職員全体の勤務条件の統一性の確保を図る。)</p> | <p>○ すべての職員団体に、協約締結権を認めることが可能。</p> | <p>○ 制度上は、複数の異なる内容の協約を締結することは可能であるが、その場合には、勤務条件の統一の観点からは法令案、規程案の作成が困難になるのではないかと。</p> <p>○ 使用者が努力により協約間の相違がないよう努めるとしても、一部の職員団体とは協約が締結できない場合も考えられる。その場合には、強制仲裁まで行き、他の協約に反する仲裁が出るおそれがある。ただし、当該他の協約中に仲裁が出た場合には再交渉する等の条項を入れておくなどの使用者の努力で、協約相互の矛盾を回避することは可能か。</p> <p>○ 複数の協約のそれぞれの趣旨を適切に踏まえているのかを確認するため、法令案・規程案の第三者機関への諮問等の担保措置の必要性について検討する必要がある。</p> |

(2) 選択肢に係る論点

- 案1、案2は、民間労働法制にはない新たな制度であり、導入した場合には、民間の労使関係制度・慣行へ影響を与えることも考えられるが、民間では運用上の努力で労働条件の統一が図られていることをどう考えるか。
- 案1、案2で要件を満たす職員団体が存在しない場合にどうするか。仮に、第三者機関の意見を聴く等の代替措置を講ずることとした場合には、意見を聴く必要がない場合が想定されるのに恒常的に設置することになり合理的ではないのではないか。（審議会的なものとし、必要なときだけ開催すればコストは大きくなると考えられる。また、協約締結権がない職員や団結権のない職員の代償措置として第三者機関を設置した場合には、当該機関が担うことも考えられる。）
- 案3においては、複数の異なる協約を締結した場合には、法令案・規程案をどのように作成するのか。（骨格論点3(2)と関連した論点）
- 現在の職員団体の組織率にかんがみ、案1、2は適当か。共同統一交渉を認めれば案1、2も可能か。また、それら問題を回避するため団体の組織率要件を低くした場合には、交渉団体等としての正統性をどう考えるのか。

3 職員団体制度のあり方についてどのように考えるか。

職員団体制度のあり方については、論点5(4)において、引き続き職員団体制度(及び職員団体登録制度)を存置する場合と、職員団体制度を廃止した場合の大きく二つのケースを想定し論点について整理した。

現行の職員団体制度は、職員と当局との意思疎通によって、相互理解を深め、職員の勤務条件の維持改善を図るということを目的とするものである。その構成員は、職員団体においては過半数が職員であることとされ(解釈)、また、当局との交渉などに関して最も職員の利益を代表する職員団体としてふさわしいものとして位置づけられている登録職員団体においては、警察職員等団結禁止職員を除く職員だけであること(当該職員団体の役員は職員以外でも可)とされている。

今後、協約締結権を付与する場合にも、引き続きこのような考え方をとるべきか否かについて検討する。

案1:交渉団体は職員中心に構成されているものであるべきである。

(メリット)

- 国家公務員は、任用、分限、懲戒、服務等について民間企業の従事者と異なり国家公務員法による規制や保障を受けているため、国家公務員の勤務条件について交渉・協約締結を行う当事者は、国家公務員を中心に組織された職員団体とすることが、合理的かつ合目的である。

(デメリット・留意事項)

- 労働組合法が適用される現業公務員は、任用、分限、懲戒、服務等について非現業公務員と同様の国家公務員法による規制や保障を受けている。

案2:交渉団体は職員中心に構成されているものに限るべきでない。(職員団体制度を廃止し、労働組合法における労働組合と同様とする。)

(メリット)

- 民間労働者などが構成員として入ることにより、民間の労働条件も念頭に交渉がなされ、公務員の勤務条件の維持向上に資することも考えられる。

(デメリット・留意事項)

- 職員以外の者が交渉当事者になると、公務の特殊性や実態等について、当局側との認識のずれが大きくなり、交渉が長期化するおそれがある。

※本論点については、地方公務員に関しても同様である。

4 交渉スケジュールをどのように考えるか。

労使関係の自律性を確保する観点から、基本的には、諸般の状況を考慮した上で、労使間での協議・調整によって決めるべき問題ではないか。ただし、實際上、民間の賃金改定スケジュール等との関係から、概ね、以下のいずれかのスケジュールになることが想定されるのではないか。

※ いずれも中央交渉の実施時期を想定したもの。

(その1)民間の賃金交渉(春闘)と同時期に労使交渉を実施【2~3月頃を想定】

- 民間において3月までに妥結しているのは大企業が中心であることから、中小・零細企業の賃金状況をより反映することが求められる場合には、この時期の実施は困難となるのではないか。

(その2)民間の賃金交渉(春闘)の妥結状況を踏まえて労使交渉を実施【5月~6月頃を想定】

- 中小・零細企業までの妥結状況を踏まえて交渉を行うことが可能となるが、この点についての評価を、労使双方の観点からどう捉えるべきか。

(その3)民間の支給状況を調査した上で労使交渉を実施【8月~9月頃を想定】

- 現在の人事院勧告を踏まえた給与改定と同様のスケジュールであり、実施に特段の支障は生じないのではないか。
- 参考指標としての調査は不要との立場に立つならば、あえてこの時期に交渉を行う必然性はないのではないか。

※ いずれによっても、当該年度当初からの遡及適用を原則とするのか、それとも次年度からの適用を原則とするのかによって、予算案の作成、国会審議等のスケジュールが大きく異なる。

(参考)現在のスケジュール

国家公務員の給与改定スケジュール(モデル)

5～6月 職種別民間給与実態調査

※ 民間企業の主に4月分の給与等を調査

8月頃 人事院勧告

秋 給与関係閣僚会議、給与法案国会提出

給与法案成立、公布

内容に応じて 給与法施行

※ 予算の増額を伴う場合には、補正予算で対応

民間の賃金改定等のスケジュール(モデル) (春闘を中心とした動き)

～2月 要求書の提出 (組合→使用者)

※ 賃金以外の労働条件や回答期限についても併せて要求

3月～ 回答書の提出 (使用者→組合)

〈要求と回答に乖離がある場合、労使交渉を実施〉

3～6月 回答妥結日

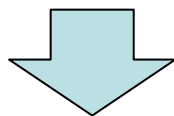
※ 2009年を例に取れば、4月4日までに組合数の33.3%(組合員数の69.9%)が妥結

4月～ 賃金改定等の実施

(補論)交渉事項によるスケジュールの違いについて

【委員会における意見（給与・勤務時間以外の勤務条件に係る交渉スケジュールについて）】

- 給与・勤務時間と同様が望ましい。給与、勤務時間と整合性を持って行うべきであり、結果として追加コストを生じさせない。民間企業でも同じようにおこなっていると承知している。給与・勤務時間とそれ以外で交渉システムを変更する理由は基本的には無いと考える。
- 交渉スケジュールについては給与と関連があるものが多いので、それと合わせるものが合理的だと考える。



給与・勤務時間だけではなく、その他の勤務条件を全体として交渉した方が、交渉コストを低くすることができることから、労使間での協議・調整によって決めるべき問題と考えられるものの、特段の理由がない限り、すべての勤務条件について同一のスケジュールにより労使交渉を行うことを基本とすることが望ましいのではないか。

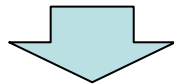
5 協約期間についてどのように考えるか。

【委員会における意見】

- 民間と同様に、協約の有効期間は、原則として当事者の自由(ただし3年超は不可)が基本である。
- 給与については社会経済情勢に応じてスピーディに対応しなければならないので、給与は1年でそれ以外は3年という考え方はあると思う。

【ワーキンググループにおける意見】

- 毎年給与交渉をやるとなると、労使ともに給与の議論だけでエネルギーを使い果たしてしまい、他の大きな課題での交渉はほとんど何もできなくなってしまう。もっと自律的で責任のある全体交渉となると、欧州の産業別組合の場合は毎年給与交渉などはしない。3～5年に一度で、その間は一定のエスカレータ条項を作ったり、激変が起きた時のために見直しの条項を作ったりする。



経済社会情勢が大きく変動した場合においても一方的な協約の破棄が認められないとすると、当事者の一方に酷に過ぎることなどから、民間労働法制においては、労働協約の有効期限は3年とされているところであるが、公務についてどう考えるか。

6 法令の改正又は予算の修正を伴う仲裁についてどう考えるか。

「自律的労使関係の確立・協約締結権に関する主要な論点」論点4(3)③における整理

ア案 独立性、中立公平性、専門性のある第三者機関が、法律の改正を必要とする内容又は予算上不可能な内容の仲裁裁定も行える。それに関しては、政府は必要な改正法案又は予算案を国会に付議し、その議決・承認を求める。

また、政令等の改正を必要とする内容の仲裁裁定に関しては、速やかに必要な改正のための措置をとる。

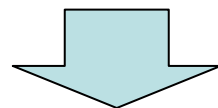
(メリット) 自律的労使関係制度を構築する趣旨に適合するものと考えられる等。

(デメリット) 国会審議の結果、仲裁裁定の内容が実現されないこともあり得る。

イ案 法律の改正を必要とする内容又は予算上不可能な内容の仲裁裁定は行えないものとする。

(メリット) 議会制民主主義等の要請に沿う。

(デメリット) 予算について現行の現業国家公務員に採用されている方式と整合を欠く。



① 法令の改正又は予算の修正を必要とする内容の協約を締結できるとするのであれば、その一方で法令の改正又は予算の修正を必要とする内容の仲裁裁定を行えないとするのは制度的なバランスを欠く。

したがって、法令の改正又は予算の修正を必要とする仲裁裁定も行えるとするのが適当ではないか。

なお、委員会での議論においては、概ねア案で見解が一致していたものと考えられるところ。

② 労使紛争の最終的な解決を図るため、仲裁裁定に協約と同一の効力を認め、労使の両当事者を拘束するとする必要があるのではないか。

※1 仮に、仲裁裁定に協約と同一の効力を認めるのであれば、その内容をどのように実現するかについては、協約の効力に関する論点で議論すべき。

※2 協約の効力(制度骨格に係る論点3)としては、

B案(債務的効力)又はC案(規範的効力)があり得る(A案(紳士協定)は適当でない)ということでワーキンググループでは意見が一致しているところ。

※3 なお、法律の改正又は予算の修正を伴う内容について交渉不調の場合には、仲裁裁定を経ず、使用者側が必要な法案又は予算案を国会に提出し、国会の判断に委ねるとすることも考えられるが、使用者側の意見が優先して判断される結果を招き易く公平さに欠けるなど問題が多いことから、適当ではないと考えられる。

労使協議制について(検討用資料)

行政改革推進本部専門調査会報告(平成19年10月19日)では、民間での代表的な労使協議制について4類型を示しているが、それ以外の類型が考えられるか。また、それぞれ、公務において制度化する(実施を義務付ける)必要性についてどう考えるべきか。

1 労使協議制の類型

(1) 行政改革推進本部専門調査会報告に示された4類型

- ① 団体交渉の開始に先立って情報開示・意向打診などを行うための「団交前段的労使協議制」
- ② 団交事項を労使協議によって解決するための「団交代替的労使協議制」
- ③ 団交事項とは区別された経営生産事項を協議するための「経営参加的労使協議制」
- ④ 協約上の人事協議条項に基づき行われる「人事の事前協議制」

(参考)「労働法 第八版」(菅野和夫著・弘文堂)からの抜粋 <p.524~525>

- ・ 企業・事業所レベルでの代表的な労使協議制としては、(上記①~④の紹介につき中略)、などがある。
- ・ これらに共通の特色は、労使間の合意(協定、覚書、了解など)に基づいて設置される手続であり、したがって協議の対象事項や手続はこの合意に従うこと、争議行為を予定しないこと、協議の対象事項は団交事項か否かに拘泥しないこと、などである。
- ・ 協議の程度(態様)については、「説明・報告」、「意見聴取」、「協議」、「同意」などの区別がなされており、対象事項の性質によって使い分けられている。
- ・ 経営の方針・計画などに関する事項は「説明報告」が多く、配転・出向・解雇などの人事や労働条件に関する事項は協議事項が多い。労働組合の「同意」を要するとされる事項は、人員整理・定年制などの雇用に関する事項や、労働時間や退職金の制度などが多い。
- ・ 法律的には、労使協議の手続も、法律上の「団体交渉」に該当するものはそのような保護を受ける。たとえば、労働組合が主体となって義務的団交事項に関し合意を達成することをめざす手続であれば、法律上は団体交渉として使用者の誠実交渉義務が生ずる。

(2) (1)以外の類型

例えば、仮に、交渉適格を有する職員団体を限定する場合には、交渉適格を有しない職員団体との意思疎通を図るための手段として、労使協議制を導入するか(交渉適格を有する職員団体の限定については、慎重な検討が必要か)。

〈行政改革推進本部専門調査会報告に示された4類型について〉

- ①の「団交前段的労使協議制」については、制度としては、現在の国公法第108条の5第5項（予備交渉）が既に措置されており、②の「団交代替的労使協議制」については、制度としては労使交渉そのものであることから、①・②については、別途、労使協議制を導入する必要はないと考えてよいか。

※ なお、②に関連して、非組合員との間の協議（職員代表制）の導入の是非については、ここでは扱わないこととする。

※ 労使交渉の準備や労使交渉の代替として事実上行われる労使協議の実施を妨げる必要は、必ずしもないと考えられるが、特に労使交渉の代替として労使協議を行う際には、労使交渉と同様の透明性を確保する必要があるのではないか。

- ④の「人事の事前協議制」については、成績主義の原則などに照らして、少なくとも公務においては、個别人事に係る労使間での事前協議は、制度上のものも事実上のものも適当でないと考えてよいか。



上記の考え方が是であるならば、民間での代表的な労使協議制の類型である①～④のうち、公務における労使協議制の制度化（実施の義務付け）を検討する必要があるのは、③の「経営参加的労使協議制」、すなわち、管理運営事項に関する労使協議制だけではないか。このような労使協議制について制度化すべきか、否か。

なお、その検討に当たっては、以下の点について整理が必要ではないか。

- 民間労働法制においても、労使協議制は制度化（義務付け）されていないが、これを公務部門では制度化する必要性について、どう考えるか。
- 現在、管理運営事項は交渉の対象とすることができないこととされていることについて、どう考えるか。
- 管理運営事項について、仮に、協約を結ぶことはできないものの労使交渉をすることは妨げないこととする場合には、労使交渉とは別途に労使協議制を制度化する意味について、どう考えるか。