

第 21 回ワーキンググループにおける確認事項

（ 労使交渉の透明性の向上、協約締結権を付与する職員の範囲、
協約締結権を付与されない職員等の勤務条件の決定方法、
苦情処理システム ）

| |
|-----------------|
| 労使交渉の透明性の向上について |
|-----------------|

- 第 20 回ワーキンググループにおける確認事項の中の、公表期限に関する記述について、「いたずらに先延ばしされることを防ぐため」を削除して、以下のとおり修正することで意見が一致した。

協約、申入書・回答書、概要録の公表については、公表期限を設定することが適当であることで意見が一致した。

| |
|---------------------|
| 協約締結権を付与する職員の範囲について |
|---------------------|

- 1②（協約締結権を付与すべきでない使用者側に立つ職員の範囲）については、「③職員の任免に関して直接の権限を持つ監督的地位にある職員、職員の任免、分限、懲戒若しくは服務、職員の給与その他の勤務条件又は職員団体との関係についての当局の計画及び方針に関する機密事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが職員団体の構成員としての誠意と責任とに直接に抵触すると認められる監督的地位にある職員」が適当であること、当該職員は団結権もないものと整理することで意見が一致した。
- 1③（使用者側に立つ職員の具体的な範囲の確定方法）については、以下の考え方から A 案が適当であるということ、また、A 案の場合においても、具体的な範囲についての法令の解釈に疑義が生じた場合には第三者機関が関与することが適当であることで意見が一致した。
- ・ 組合員の範囲を協約でお互いに確認することはよいが、使用者側に立つ職員が加入する団体について、法的な保護を与えないという観点からは、当該者の範囲は客観的基準で決まっていなければならない。
- 1①（使用者側に立つ職員は、自らの勤務条件を自らが決定することになりうるから、付与すべきではないとの判断基準）については、②の議論を踏まえると、あ

えて議論する必要はなく、削除するということが意見が一致した。

- 2（特定の職員については、議会制民主主義の観点から、その勤務条件は国会・地方議会が法律・条例で定めるべきであり、労使交渉により決定すべきではないとの判断基準）については、横断的な共通の判断基準により区別することは困難ということで意見が一致した。
- 3（職務の専門性・特殊性に照らし、協約締結権を付与すべきもの又はすべきでないものがあるか等）については、以下のとおり意見が一致した。
 - ・ 適正な交渉ルールを定めることにより業務の停滞を招くような集団交渉を避けることができるという前提に立てば、基本的にはA案でよいが、集団交渉により業務が停滞しないか否かについては個別具体的にみてみないと疑念が残るので、そもそも交渉をめぐる業務の停滞が生じないようにするという制度設計としてB案も残しておく。
 - ・ A案については、業務の停滞を招くような集団交渉は行わない等を交渉ルール化することが必要であることを留意事項として書いておく。
 - ・ B案については、職務の特殊性により労使対立が公務の停滞を招き国民・住民生活に著しく大きな影響を与える場合があるかもしれないが、職務の専門性によるそのような場合は想定できないので、「専門性」は削除する。

なお、その他に以下の意見があった。

- ・ 業務の停滞はストにより生ずる可能性はあるが、団体交渉により生ずることは想定できない。団体交渉は職員団体に認められたものであり、個人単位で職場を離れることは保護されず、また、業務が停滞するほどの職員動員をかける交渉は適正な交渉ルールを定めることで避けられる。
- ・ B案について、団体交渉により業務が停滞する職員の範囲については、想定できない。具体的にどういうものがあるかを考えながら議論すべき。
- ・ ここでは、警察職員等のように三権を付与されていない職員に関する論理との一定の整合性も考えなければいけないのではないか。
- ・ 警察職員等はそもそも団結権を否定されているところが大きく異なる。ILOでも警察職員等に団結権を付与するかどうかは国の政策問題とされている。他方、それ以外の者には三権があることが原則。

協約締結権を付与されない職員の勤務条件の決定方法

- この論点については、「そもそも三権を付与されていない職員の勤務条件の決定方法」について議論し、「交渉権はあるが、協約締結権を付与されない職員」及び「特

別職」については、「そもそも三権を付与されていない職員の勤務条件の決定方法」を応用すればよいということで、意見が一致した。

- ①（法定事項と規程事項の仕分け）については、ある事項について、一般の職員、三権を付与されていない職員ともに法令又は規程で定める、あるいは、一般の職員は規程で定め、三権を付与されていない職員は法令で定める、ということはあるが、一般の職員は法令で定め、三権を付与されていない職員は規程で定めることはあり得ないということで意見が一致した。なお、その他に以下の意見があった。
 - ・ 一般の職員の勤務条件について法定事項と規程事項に仕分けた場合に、三権を付与されていない職員についてそれと異なる仕分けとすることは考えられない。
 - ・ 一般の職員の勤務条件についての法定事項と規程事項の仕分けは協約締結権があることを前提としたものであり、三権を付与されていない職員については基本的に法定するという考え方もありうる。

- ②（協約内容等を踏まえて作成される法令案又は規程が適正な勤務条件となっているかチェックする措置の必要性）について
 - 1 適正な勤務条件となっているかチェックする措置については、以下のとおり意見が一致した。
 - ・ ここでは、①協約内容を踏まえているので何もしない、②過半数代表者の意見を聴く、③第三者機関の意見を聴く、④第三者機関の意見表明、という手続、及び②～④の手続の組み合わせが考えられる。
 - ・ 過半数代表者の意見を聴くという手続は、当事者の意見を聴くという意義もある。過半数代表者の意見を聴くという手続を設けるかは、独立した論点である。
 - ・ 第三者機関の意見を聴くかということも、独立した論点である。
 - ・ 第三者機関としては、中労委のような専門機関、議会、意見表明機関が考えられる。

 - 2 団結権を付与されない職員の過半数代表者からの意見聴取については、選択肢としては、①意見聴取は行うべきでない、②任意で行うことは可能とする、③行うべき、といういずれの選択肢も考えられるということで意見が一致した。なお、その他に以下の意見があった。
 - ・ 過半数代表者の意見聴取については、パーマナントな組織を設けそれを母体とするか、アドホックに代表者を選ぶか、過半数代表者の選び方を含めてバリエーションがある。
 - ・ 当事者の何らかの関与は労使関係の安定のためには望ましいが、他方、組織のヒエラルキーを考慮するとそれが適当か、いずれにしても政策判断である。

- ③（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）については、以下の意見があった。
 - ・ 三権を付与されていない職員の勤務条件決定のためだけに現行の人事院勧告のようなものを残すことになること、そのことにより自律的労使関係の成熟を阻害する要因となりうることから、C案は適切でない。
 - ・ 全体の制度設計において、第三者機関の機能について勧告ではなく意見表明とした上で選択肢として残されているので、それを前提した上でここでもC案は残しておくべき。
 - ・ 警察職員の勤務条件については特殊性があるので、専門的な機関の関与は必要ではないか。
- 協約締結権を付与されない職員の代償措置については、協約締結権を付与されない職員の勤務条件の決定方法についての選択肢を考慮するときには代償措置という観点を入れればよく、独立して検討する必要はないということで意見が一致した。

苦情処理システムについて

- 第三者機関による苦情処理は、現在でも制度化されていることから、引き続きこれを制度化することが適当であること、その上で、苦情処理の機会（選択肢）を増やす意味で、当事者（各府省レベル）による苦情処理も実施（任意）することが望ましいこと、その際、両者の役割、取り扱う事項、対象者等の関係を整理する必要はない（重複しても構わない）ことで意見が一致した。
- 当事者による苦情処理について、以下のとおり意見が一致した。
 - ・ 当局＋職員代表での実施は、一定期間常設される必要がある職員代表をどのように選ぶか、苦情処理のノウハウを有している職員代表を確保できるか等の問題があり、職員代表制が導入される等の状況が整わないと、実質的には困難と考えられる。
 - ・ 当局＋職員団体で実施するか、当局のみで実施するかは、いずれの選択肢もありうる。
 - ・ 当局＋職員団体で実施する場合でも、職員団体や本人が希望すれば、非組合員を苦情処理の対象者から除く必要はない（仮に、当局＋職員団体での苦情処理の対象者を組合員のみとする場合であっても、非組合員等にとって、第三者機関による苦情処理が制度化されていれば、苦情処理の機会は確保されているものと考えられる。）。

協約締結権を付与する職員の範囲について（検討用資料）

資料1（別添1）

1. 「使用者側に立つ職員」は自らの勤務条件を自らが決定することになりうるから、協約締結権を付与すべきではないとする場合、「使用者側に立つ職員」の範囲についてはどう考えるか。

（注）「使用者側に立つ職員」は、労組法第2条第1項に規定する「使用者の利益を代表する者」とは同義ではなく、勤務条件決定において使用者側に立つ職員という趣旨

国公法第108条の2第3項に規定する管理職員等は、職員団体の自主性確立の観点から以下のとおり定められているが、自らの勤務条件を自らが決定することになりうるとの考えからは、③のみでいいのではないか。（例えば、重要な行政上の決定に参画するが、人事上の権限は持たないスタッフ的な参事官等は「使用者側に立つ職員」の範囲に含まない。）

※ 国公法第108条の2第3項

職員は、職員団体を結成し、若しくは結成せず、又はこれに加入し、若しくは加入しないことができる。ただし、①重要な行政上の決定を行う職員、②重要な行政上の決定に参画する管理的地位にある職員、③職員任免に関して直接の権限を持つ監督的地位にある職員、職員の任免、分限、懲戒若しくは服務、職員の給与その他の勤務条件又は職員団体との関係についての当局の計画及び方針に関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが職員団体の構成員としての誠意と責任とに直接に抵触すると認められる監督的地位にある職員その他職員団体との関係において当局の立場に立つて遂行すべき職務を担当する職員（以下「管理職員等」という。）と管理職員等以外の職員とは、同一の職員団体を組織することができず、管理職員等と管理職員等以外の職員とが組織する団体は、この法律にいう「職員団体」ではない。

（参考）「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10(1)①における整理

協約締結権を付与しない「使用者側に立つ職員」とは、具体的にいかなる範囲の職員か。現行の管理職員等か。

A案 「使用者側に立つ職員」を現行の「管理職員等」とする考え方

（理由）人事院規則等で規定された明確な区分であり、定着している。

B案 「使用者側に立つ職員」を現行の「管理職員等」よりも狭める考え方

（理由）職員の利益を保護するため、当該職員を可能な限り狭め限定すべき等。

◆ 現行の管理職員等を「使用者側に立つ職員」と「その他職員」に区分した場合の前者の範囲としては、例えば、以下のパターンが考えられる。

① 次官、局長、審議官、部長、管区機関の長（指定職）等、府省としての重要な意思決定（重要な政策の意思決定のみならず、重要な人事管理上の意思決定を含む）を行う職員

② ①に加え、出先機関の所長、課長等も含めた、当局側の立場に立つて遂行すべき職務を担当する職員

○ 「使用者側に立つ職員」の具体的な範囲の確定方法については、以下の案が考えられるがどうか。

A案 法令で定める。(法律では基本的なことを定め、具体的な範囲については下位法令で定める。下位法令を定めるに当たっては、使用者が一方的に具体的な範囲を決めることにならないよう、第三者機関が定める(関与する)。)

(理由) 具体的な範囲の確定は、すなわちその職員の職務内容の確定と同義であり、労使で決めることにはならない。

B案 労使交渉により協約で定める。(法律では基本的なことを定め、具体的な範囲については協約で定める。紛争等が生じた場合には第三者機関がその都度決定する。)

(理由) 労使間の合意を尊重しつつ、労使間の紛争をできる限り未然に防止する。
ただし、一般の職員が結成する職員団体に参加できない職員の範囲ではなく、そもそも協約締結権を付与しない職員の範囲を、協約で定めることができるか要検討。

2. 特定の職員については、「議会制民主主義の観点から、その勤務条件は国会・地方議会が法律・条例で定めるべきであり、労使交渉により決定すべきではない」との判断基準について

この論点については、横断的な共通の判断基準により区分することは困難（「主要な論点」論点10(1)②における整理）との考えでよいか。

なお、委員会での議論においては、上記整理に対する否定的な見解はなかったところ。

「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10(1)②における整理

案 非現業職員を区分する横断的な共通の判断基準を明確に設定するのが難しいこと、仮に区分が可能でもこれらの職員に協約締結権を付与しない合理的な理由を説明するのが難しいことから、横断的な共通の判断基準により区分することは困難。

- ※ 主要な論点では、
- ・ 行政に固有の業務に従事する職員（例えば、権利義務の設定、企画立案に携わる職員）
 - ・ 公権力の行使に携わる職員
 - ・ 国家の意思形成に関わる職員
- を想定しながら検討

3. 職務の専門性・特殊性に照らし、協約締結権を付与すべきもの、又はすべきでないものがあるか、また、他に協約締結権を付与する職員の範囲に係る基準や観点として、いかなるものを考慮すべきか、について

この論点については、以下のような案（「主要な論点」論点10(1)③④における整理を参考）が考えられるが、どうか。

「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10(1)③④における整理を参考

A案 職務の専門性・特殊性に照らし、協約締結権を付与すべきでないとする職員は特にない。また、この他に、協約締結権を付与する職員の範囲に係る基準や観点として考慮すべきものはない。

(メリット) 協約締結権を付与される職員の範囲が広がり、自律的労使関係制度を構築する趣旨に沿う等。

(デメリット) 多種多様な職務が存在しているが、職務の専門性・特殊性に照らした考慮ができない。

(留意事項) 業務の停滞を招くような集団交渉は行わない等を交渉ルール化することが必要である。

B案 個別の政策判断として、職務の特殊性に照らし、協約締結権を付与すべきでないものがあり得る。

(メリット) 職務の特殊性に照らした勤務条件の決定、施設等での適切な行政サービスの提供の維持等が可能。

(デメリット) 協約締結権を付与しない職員の範囲が広くなり過ぎると、自律的労使関係制度を構築する趣旨が損なわれるおそれ等。

※ 法定する場合の判断基準として、以下の項目が想定される。

- 1 勤務条件を決定する際に、職務の特殊性に照らし、他の職種と比較して人材の確保・育成の要請が特に強いなど個別の特殊事情を考慮して定める必要があり、協約により勤務条件を決定することが適当でないもの
- 2 国民・住民に対する行政サービスの性格上、当該行政サービスが提供される施設等において、協約締結に向けた交渉等を行うことにより、当該行政サービスが適切に提供できないおそれがあると相当程度認められるもの
- 3 協約締結権を付与した場合における便益と費用を比較衡量した結果、職務の特殊性より、他の職種に比較して公務が停滞した場合において国民・住民生活への影響が著しく大きいなどにより便益と費用が著しく均衡を失し、協約締結権を付与することが適当でない判断されるもの

協約締結権を付与されない職員の勤務条件の決定方法（検討用資料）

1. 交渉権はあるが、協約締結権を付与されない職員が生じた場合、当該職員の勤務条件の決定方法 [例えば、使用者側に立つ職員を想定]

「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 1 1 (1)における基本的な整理

- 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規程において決定
 （メリット） 規程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） 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代表を選出する等の手続を要する等
- 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規程において決定
 （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） 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、法令において決定
 （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） 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、法令において決定
 （メリット） B案と同様
 （デメリット） 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、法令において決定
 （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） 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

（注）上記は「主要な論点」の検討当時の整理であり、現時点では「勧告」は適当でないとされている。（次頁以降において同じ。）

- ① 制度骨格に係る論点の整理を前提とすれば、前頁A案・A-2案、B案・B-2案、C案のうち、いずれの選択肢を採り得るかは、交渉事項に関する決定方式によって異なるのではないか。すなわち、
- ・ 制度骨格に係る論点における「法定事項かつ協約事項」に相当する事項については、法令の形で規定するB案・B-2案か、C案になり、
 - ・ 制度骨格に係る論点における「法定事項ではなく協約事項」に相当する事項について、全体決定、統一性確保の観点から規程により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。

- ② 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、交渉権はあるが協約締結権を付与されない職員について、

- ・ 協約の内容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
- ・ 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が「適正な勤務条件」となっているかチェックする措置が必要と考えられるのではないか。

⇒ チェック措置が必要と考えるならば、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、

- ・ 「法定事項かつ協約事項」に相当する事項のうち、法律事項については、少なくとも国会審議が行われるので、B案、B-2案、C案のいずれでもよく、政令以下の事項については、第三者機関が関与するB-2案か、C案
- ・ 「法定事項ではなく協約事項」に相当する事項については、第三者機関が関与する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。

- ③ 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案という考え方もあるのではないか。

2. そもそも三権を付与されていない職員の勤務条件の決定方法〔例えば、警察職員を想定〕

「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 1 1 (2)における基本的な整理

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規程において決定

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規程において決定する。

（メリット） 論点11(1)のA案、A-2案のメリットと同様

（デメリット） 論点11(1)のA案、A-2案のデメリットのほか、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、法令において決定

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、法令において決定

（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） 論点11(1)のB案、B-2案のデメリットのほか、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、法令において決定

（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） 論点11(1)のC案のデメリットのほか、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。

- ① 制度骨格に係る論点の整理を前提とすれば、前頁A案・A-2案、B案・B-2案、C案のうち、いずれの選択肢を採り得るかは、交渉事項に関する決定方式によって異なるのではないか。
- ② 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、そもそも三権を付与されていない職員について、
- ・ 協約の内容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
 - ・ 現行制度上、そもそも三権を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、警察庁や海上保安庁は、庁内に三権を付与されない職員しかおらず、（交渉を各省庁に委任するとしても）他省庁の職員の協約内容等を踏まえるしかないこと
 - ・ 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が「適正な勤務条件」となっているかチェックする措置が必要と考えられるのではないか。

⇒ チェック措置が必要と考えるならば、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、

- ・ 「法定事項かつ協約事項」に相当する事項のうち、法律事項については、少なくとも国会審議が行われるので、B案、B-2案、C案のいずれでもよく、政令以下の事項については、第三者機関が関与するB-2案か、C案
- ・ 「法定事項ではなく協約事項」に相当する事項については、第三者機関が関与する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、団結権を付与されない警察職員等から意見を聴くことについてどう考えるか。

- ③ 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案という考え方もあるのではないか。

3. 前記 1 や 2 の協約締結権を付与されない職員の代償措置

「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 1 1 (4)における基本的な整理

A 案 協約の内容等を踏まえ規程を定めることを当局の責務とすること、及び規程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) 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) 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、ある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) 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

この論点については、前記 1、2 において適切な措置が採られれば、それを適切な代償措置と考えることができるのではないか。

4. 国家公務員の特別職について、一般職に係る勧告制度がなくなる場合の勤務条件の決定方法 〔例えば、自衛隊員を想定し、国会職員、裁判所職員は想定しない〕

「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14における基本的な整理

- A案 当局が、協約締結権を付与された一般職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規程において決定
- A-2案 当局が、協約締結権を付与された一般職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規程において決定
- (メリット) 協約の内容等を踏まえることにより、一般職の勤務条件と乖離することを回避できる等
(デメリット) 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、法令において決定
- B-2案 当局が、交渉等を経て決定される一般職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、法令において決定
- (メリット) 一般職の勤務条件との均衡を考慮することにより、一般職の勤務条件と乖離することを回避できる等
(デメリット) 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、法令において決定
- (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) 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の勤務条件とが異なり、乖離が生じるおそれ。新たな制度と現行の勧告と類似する制度が併存し、現行の勧告よりはるその調査規模・内容等を簡素化してもそのコストがかかる等

この論点については、前記2と同様に考えてよいか。(注)ただし、特別職について現行と同様の制度はB案

論点整理(論点15)における選択肢は、以下のとおり整理されている。

- A案: 苦情処理共同調整会議と同様の仕組みを設ける
- 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
- 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
- D案: 第三者機関が苦情の処理に当たる
- E案: 苦情処理の仕組みを新たに設けることは行わない

現在、一般職非現業国家公務員についての苦情処理は、人事院(人事院規則に基づくもの)及び各府省(セクハラ、人事評価以外は事実上の措置。職員等は参加せず当局のみで実施)で行われているところ。

このことを踏まえれば、上記の選択肢について、以下の観点から下の表のとおり整理できるのではないか。

- 当事者による苦情処理としては、(1)当局+職員団体で実施するもの、(2)当局+職員代表で実施するもの、(3)当局のみで実施するもの(現状)の三通りが考えられ、これらは並立する必要はないものと考えてよいのではないか。
- 現在も人事院と各府省との両方で苦情処理が行われていることから、当事者において実施する苦情処理と第三者機関において実施する苦情処理とは、並立する余地があるのではないか。

| 第三者機関による苦情処理 当事者による苦情処理 | 当局+職員団体で実施する | 当局+職員代表で実施する | 当局のみで実施する | 実施しない |
|----------------------------|--------------|--------------|-----------|-------|
| 実施する | ① | ② | ③ | ④ |
| 実施しない | ⑤ | ⑥ | ⑦ | ⑧ |

苦情処理の制度化について検討する際には、以下のような観点が考えられるのではないか。

- 当事者による苦情処理と第三者機関による苦情処理とは、どちらかがあれば足りるのか、その双方が必要か。また、中央人事行政機関(使用者機関)が苦情処理を実施する必要性についてどう考えるか。
- 複数の機関において苦情処理を実施することが適当とする場合には、その役割、取り扱う事項、対象者等を区別するなど、相互の関係について何らかの整理を行う必要性についてどう考えるか。
- 苦情処理は集団的労使関係は扱わず、協約を踏まえた個々人の人事処理も含めて個別の問題のみを扱うものと考えられるため、職員団体への加入の有無や、加入する職員団体の如何に関わらず、すべての職員を同じ取扱いとすることが制度的に担保される必要があると考えられるが、当事者による苦情処理に職員団体や職員代表が参画するとすれば、その意義をどのように捉えるべきか。