

論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 5-(5)

【論点】

5. 交渉システムのあり方

(5) 少数の職員団体の取り扱いをどのようにすべきか。

【論点の整理】

1. 労働法制における少数組合と憲法第 28 条との関係について

(1) 排他的交渉代表制は憲法第 28 条に違反するか否か。

A 説 合憲。多数決原理に基づき、労働者を適切に代表しているとみなされる。

B 説 違憲。少数組合の団結権、団体交渉権を侵害する。

(2) 排他的交渉代表制をとることなくして、一定の組織率※を超える組合に対してのみ、団体交渉権・協約締結権を付与することは憲法第 28 条に違反するか否か。

A 説 合憲。立法政策の問題として、合理的な理由のもとでの付与は可能。

※①過半数、②一定率超、③相対的に高い組織率、④複数の組合が統一体を形成しその統一体が①～③を満たす場合、を想定。

B 説 違憲。適切に労働者を代表しているとはいえず、一定の組織率に達しない組合に属する労働者の権利を制約。

2. 公務員法制における少数組合の考え方(案)

非現業公務員の現状(協約締結権なし)が違憲でないことを踏まえれば、協約締結権への何らかの合理的制約は直ちに違憲とはならない。排他的交渉代表制は公共企業体等労働関係法で採用されていた経緯もあり、その採用は可能。

3. 少数職員団体の取扱いについて

A 案 職員団体については、その規模(組織率)に関わらず団体交渉権及び協約締結権を付与する。

(メリット): 多様な実情が勤務条件に反映可能、交渉代表選出コスト不要。

(デメリット・留意事項): 複数との交渉コスト要、協約内容等が異なるおそれ。

B 案 排他的交渉代表制を採用し、交渉代表以外との団体交渉は認めない。

(メリット): 民主主義の原理にかなう、自律的労使関係の内実が充実、等。

(デメリット・留意事項): 交渉単位の設定、変更が困難のおそれ、少数職員団体等の改善要望等を反映できないおそれ、等。

C 案 交渉単位ごとに一定の組織率※を超える職員団体に対してのみ、団体交渉・協約締結権を付与する。(1. (2) A 説の※に応じたパターンが考えられる)

(メリット): 交渉コストが低い、勤務条件の統一性確保、等。

(デメリット): 少数組合の意見が反映される制度的な担保が無い、等。

【理由・根拠】

上記のとおり

【参考文献等】

・ 労働法第 8 版(菅野和夫)

・ 労働組合法(西谷敏)

他

論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 5-(6)、(7)

【論点】

5. 交渉システムのあり方

- (6) 複数の職員団体が存在する場合の交渉のあり方をどのようにすべきか。
- (7) 同一職種・同一勤務条件を確保する観点から、何らかの措置が必要か。
 - ア 排他的交渉代表制について、どのように考えるか。
 - イ 労働協約の拡張適用について、どのように考えるか。
 - ウ 当局の定める勤務条件に係る規範について、どのように考えるか。

【論点の整理】

(6) 複数の職員団体が存在する場合の交渉のあり方をどのようにすべきか。

○共同統一交渉をすることを可能とした場合

(メリット)：交渉コスト抑制、勤務条件の統一性の確保、等。

(デメリット)：共同統一交渉が割れた場合には交渉コスト増のおそれ。

(7) 同一職種・同一勤務条件を確保する観点から、何らかの措置が必要か。

- 1. 排他的交渉代表制について、どのように考えるか。(論点5(5)2で検討)
- 2. 労働協約の拡張適用について、どのように考えるか。

(1) 現行の労働組合法における労働協約の一般的拘束力(労組法第17条)。(詳細略)

(2) 協約の拡張適用について、どのように考えるか。

A案 民間と同様に例えば、四分の三以上の数の同種の職員が一の協約の適用を受けるに至ったときは、その他の同種の職員についても拡張適用される。

(メリット)：勤務条件の統一性の確保、少数職員団体の保護、等。

(デメリット・留意事項)：少数職員団体の独自の交渉・協約締結を制約、等。

B案 協約の拡張適用を公務に導入しない。

(メリット)：非現業公務員における拡張適用の実施に際しての問題を回避、等。

(デメリット・留意事項)：勤務条件の統一性の確保を図る措置が必要、労働法制と異なる制度設計となる、等。

3. 当局の定める勤務条件に係る規範について、どのように考えるか。

(1) 現行の労働基準法、労働契約法における就業規則、現行の国有林野における給与準則、勤務時間等に係る規程について。(詳細略)

(2) 当局の定める勤務条件に係る規範について、どのように考えるか。

案(給与準則等や就業規則による場合)

法令・予算及び協約の定め範囲内で、当局は、法施行者としての給与準則等の制定や、使用者としての就業規則の制定により、協約締結職員団体に加入していない職員及び協約締結権が付与されていない職員にも適用される勤務条件に係る法規範を定めることとする。

【理由・根拠】

上記のとおり

【参考文献等】

- ・ 五訂新版 労働組合法・労働関係調整法(厚労省労政担当参事官室編)
- ・ 全訂 労働組合法(菊池勇夫・林迪広) 他