

交渉不調の場合の調整システムのあり方等について

2009年6月19日

全国労働組合総連合
(公務員制度改革闘争本部)

自律的労使関係の確立・協約締結権に関する主要な論点6「交渉不調の場合の調整システムのあり方」および、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」にも留意しつつ、以下のような意見を表明します。

1、交渉不調の場合の調整システムのあり方

(1) 交渉不調の調整、強制仲裁について

争議権が回復されない段階での公務員の労使関係における調整システムは、特労法(特定独立行政法人等の労働関係に関する法律)に準じて、以下のように検討すべきである。

- ① あっせん、調停、仲裁という多段階の調整システムを設け、自主交渉による問題解決を先行させ、自律的労使関係を成熟させる仕組みとすること。
- ② 調整の開始は任意とし、仲裁についても労使双方の合意を原則とするなど、強制的な調整の仕組みは排除すること。

ただし、争議行為が否定されるもとでは、使用者側の不同意によって調整機能が不能となることが想定されるため、これを避けるための強制仲裁は考えられる。また、その場合でも、公務の特殊性も理由にして使用者・政府からの強制仲裁の申し立てを認めることについては、労働協約締結権を過度に制約する恐れがあり、賛成できない。

- ③ 強制仲裁の申し立ては、すべての労働組合に保障することを前提にした制度設計を検討すること。

強制仲裁の申し立てが保障される組合とそうでない組合が存在することとなることや、争議権が保障されないなかでは、強制仲裁を利用できない組合は救済をうけることができない場合があり、そのことをふまえた検討が必要である。

- ④ あっせん、調停を労使が受諾し、あるいは仲裁裁定がおこなわれた場合は、労働協約の合意と同様の効力とすること。

ただし、仮に強制仲裁制度が検討される場合は、労働組合が異議を留保できる仕組みも合わせて検討すべきである。なお、その際、使用者・政府には、必要な法改正などを履行することを義務付けるべきである。

なお、主要な論点では、「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」の調整システムのあり方を検討事項にあげているが、争議行為の否定が前提にされるならば、その検討は必要ないのではないか。

一般的に言えば、交渉で合意しなければ、従前の労働協約の内容が適用され続けるだけであり、争議行為以外に公務の停滞を招く原因は考えがたい。

(2) 調整の機関について

① 調整の機関は、専門性を確保するために常設のものとし、公正性を担保するためにも、公労使の三者で構成する第三者機関とすべきである。

また、地方での労働協約締結も想定することから、調整機関は、中央だけでなく地方段階でも必要である。

② 調整機関を公務独自のものとするか、現在ある労働委員会に含めるかなどは今後の議論となるが、基本的には、公務の労使関係と民間のそれとの違いが生ずることは避けられないことから、いずれの場合でも公務における労使関係の専門家を配置するなどの体制確立は必要であると考えられる。

2、団結権、団体交渉権等の保護のためのシステムのあり方

(1) 救済の仕組みについて

① 労働組合法をふまえた不当労働行為制度を設け、労働協約締結を目的とするか否かにかかわらず、理由のない団体交渉の拒否や、使用者当局による労働組合運動への支配・介入などから労働組合を救済する制度を設けるべきである。

② 交渉システムともかかわるが、不当労働行為救済は団結権の保護に重きを置くべきであり、対象となる労働組合は、労働協約締結権を有するものに限定されないことは当然である。

(2) 不当労働行為制度について

不当労働行為制度は、団体交渉拒否を救済する団体交渉応諾制度と一体で検討すべきである。その際、民間労使関係に適用される不当労働行為制度でも、労働組合の団体交渉応諾義務を制度化していないことをふまえるべきである。

(3) 救済機関について

不当労働行為の救済をおこなう機関は、特定独立行政法人の例に準ずることとし、その機関は、先の交渉不調の場合の調整システム・調整機関と一体的に検討すべきである。

以上