

争議権に係る主な論点（案）

第 1 回懇談会における議論を踏まえ、以下のような内容も含め、幅広く議論を進めていただければどうか。

1 自律的労使関係を構築する上での争議権の意義

① 国家公務員制度改革基本法に規定された自律的労使関係制度を措置する趣旨に照らし、争議権を付与する場合、その目的は何か。

具体的には、非現業国家公務員に協約締結権を付与するとともに、第三者機関である人事院による勧告制度を廃止し、「使用者が主体的に勤務条件を考え、職員の意見を聴いて決定できる仕組み」とすることと、争議権の在り方との関係を、どのように考えるべきか。（資料 3 1～3 頁参照）

※ 第 1 回懇談会では「争議権は交渉力に差のある労使の立場を対等なものにする基盤として考えられる」との意見があった。他方、「労使交渉において経営状況を踏まえた妥協がなされる民間企業と異なり、公務において自律的労使関係制度を構築するということがどういう意味を持つのか具体的なイメージがわきにくい」という意見があった。

② 公務員の「地位の特殊性」と「職務の公共性」に照らし、争議権を含めた「公務員の労働基本権に対し必要やむを得ない程度の制限を加えることは、十分合理的な理由がある」とした最高裁判決（昭和 48 年 全農林警職法事件判決）との関係をどのように考えるか。（資料 3 4～5 頁参照）

※ 同判決においては、公務員の「地位の特殊性」と「職務の公共性」に照らし、争議権を含めた公務員の労働基本権に対し必要やむを得ない程度で制限を加えることには十分合理的な理由があるとされた。

※ 第 1 回懇談会では「全農林警職法事件判決当時と比べ、公務員の『地位の特殊性』や『職務の公共性』は、民間労働者との関係でも相対化しているのではないか」、「同判決において重視すべきは『（公務員の勤務条件について）政府にいかなる範囲の決定権を委任するかは、まさに国会みずからが立法をもって定めるべき労働政策の問題』という点である」との意見があった。

③ 争議権を付与することに国民の理解が得られるか。

特に、公務員の給与等の勤務条件について国民には厳しい意見もある中で、団体交渉上の「究極のハードパワー」である争議権を付与することについて、どのように考えるか。（資料 3 6～9 頁参照）

※ 第 1 回懇談会では「過去、争議権のない公務員の職場で争議行為が生じるなど、労使関係が泥沼化し、国民の強い批判を受けてきた経緯があることや、国民は公務の

円滑な運営を期待していることを十分に踏まえる必要がある」という意見の一方、「公務員の争議行為は大幅に減少し、国家公務員については近年発生していない実情を踏まえて議論すべきである」という意見もあった。また、「公務員は単なる労働者ではなく、全体の奉仕者としての特殊な性格を持っており、その両面をバランス良く見渡した議論が必要である」という意見があった。

※ 第1回懇談会では、公務員の争議行為の減少をめぐる議論の中で、「民間企業における争議行為も大幅に減少しているが、その背景にはデフレーションの進展等の経済状況の変化、労働組合組織率の低下や労働条件決定の個別化等に伴う労使紛争の『集団から個別へのシフト』等が存在しており、公務員の労使関係について考える上では、こうした経済社会全体の変化も念頭に置く必要があるのではないか」という意見もあった。

2 交渉の調整の在り方

- ① 団体交渉不調時の調整システムについては、協約締結権は認められる一方、争議権は制約されている特定独立行政法人及び現業（国有林野）においては、その職務の公共性にかんがみ、交渉不調の長期化による公務の停滞を避けるため、労使当事者からの申立てに加え、強制的な手続により仲裁を開始できる仕組が設けられている。

争議権を付与する場合、しない場合それぞれについて、こうした調整システムの設計をどのようにすべきと考えるか。（資料3 10～21 頁参照）

※ 自律的労使関係制度を構築するに当たって、協約締結権をどのような形で付与し、団体交渉の在り方をどのように設計するかについては、労使関係制度検討委員会の報告書内容も踏まえ、政府において近々「素案」を取りまとめるべく検討している状況にある。このため、上記のような論点について議論するに当たっては、前提に一定の幅をもって議論することを第1回懇談会で確認しているところ。

3 争議権を付与する場合において、公務員の職務の公共性と争議権を調和させるための規制措置

- ① 付与の範囲（資料3 22～26 頁参照）

- ・ 争議権を付与する公務員の範囲について明確な基準の設定は可能か。例えば、航空管制、特許、登記、入国審査、検疫、植物防疫、原子力安全、邦人保護等、業務で付与する範囲を定めることはできるか。また、職位（例：管理職、非管理職）で付与する範囲を定めることはできるか。

- ② 争議行為の手続等に係る規制、調整システム（資料3 27～28 頁参照）

- ・ 争議行為の予告等の手続や、第三者による緊急調整の仕組み、緊急調整の決定後の争

議行為の一定期間の禁止等の必要性について、どのように考えるか。

※ 民間労働法制では、公益事業（運輸、郵便、信書便、電気通信、水道、電気・ガス、医療・公衆衛生）にこれらの仕組みがあり、制度の在り方を検討する際には参考になるのではないか。

- ・ 職員の安全や経済社会の円滑な運営を確保する観点からの争議行為規制措置をどう考えるか。

※ 民間労働法制では、争議行為を行っている事業場においても、労働者の安全保持施設の正常な維持・運行を停廃させる等の争議行為は禁止され、電気の正常な供給を停止する行為等も禁止されている。

※ 第1回懇談会では「民間企業では保安協定等により争議実施中の必要最小限の要員確保を図っている」という指摘があった。

③ 違法な争議行為の企画等の防止 (資料3 29～31 頁参照)

- ・ 違法な争議行為の企画、助長等に刑事罰を科すか。

④ 使用者（政府）の対抗手段 (資料3 32～34 頁参照)

- ・ 使用者（政府）は争議行為への対抗手段としてどのようなものを持ち得るのか。

※ 民間では使用者は対抗手段として事業所閉鎖等が可能であるが、公務において、国民向け窓口の閉鎖等が可能か。できない場合、対等の立場での交渉といえるか。

※ なお、第1回懇談会では「公務員が争議行為を行った場合、国民への行政サービスは停廃するが、使用者に対する本質的な打撃にはならないとも言え、考え方の整理が必要」との意見があった。

⑤ 第三者に対する賠償責任 (資料3 35～38 頁参照)

- ・ 争議行為により第三者（国民、民間企業）等が損害を被った場合、国は賠償責任を負うか。

以 上