

シミュレーションについて

- ・ 専門調査会の議論に資するため、思考実験として協約締結権及び争議権を付与する2つのパターンを設定した。
- ・ したがって、この2つのパターンは、「選択肢」ではない。

行政改革推進本部専門調査会シミュレーション検討グループ

〈Aパターン・Bパターンの概要〉

Aパターン 〔民間とほぼ同様〕

〔現行〕

団結権			
団体交渉権	警察 職員等	その他非現業職員	特定独法・国有 林野・公営企 業・単純労務等
協約締結権			
争議権			

〔Aパターン〕

団結権			
団体交渉権	警察 職員等	その他非現業職員	特定独法・国有 林野・公営企 業・単純労務等
協約締結権			
争議権			

Bパターン

〔一定の範囲の職員に一定の事項について協約締結権及び争議権を付与〕

〔現行〕

団結権			
団体交渉権	警察 職員等	その他非現業職員	特定独法・国有 林野・公営企 業・単純労務等
協約締結権			
争議権			

〔Bパターン〕


団結権					
団体交渉権	警察 職員等	権利義務設 定・企画立 案職員	左記以 外の非 現業職 員	うち行 (二)	特定独法・国有 林野・公営企 業・単純労務等
協約締結権					
争議権				(国会・地方議会の判断事項を除く)	

黄色で網掛けをしている部分が、付与される部分

民間とほぼ同様の仕組みとする。
民間で労働条件とされるものを交渉・協約事項とする。
(管理運営事項を除く)
法律・条例には大綱(根本基準程度)を規定。具体的勤務条件は協約で決定することを原則とする。
交渉不調の場合、第三者機関によるあっせん・調停・仲裁。

民間で労働条件とされるものから管理運営事項を除いたものを交渉事項とし、交渉事項から任用・分限・懲戒を除いたものを協約事項とする。
非現業の具体的勤務条件は、法律・条例で規定することを原則とする。
非現業の法律・条例・予算事項について交渉不調の場合、国会・地方議会の判断に委ねる。

〈各パターンの詳細〉

	Aパターン 【民間とほぼ同様】	Bパターン 【一定の範囲の職員に一定の事項について協約締結権及び争議権を付与】																			
1. 協約締結権を付与する職員の範囲	団体交渉権を有する国家公務員・地方公務員の全て (現行)	団体交渉権を有する非現業職員のうち、権利義務設定・企画立案に関与する業務に従事する職員を除いた者及び現業等職員全員に締結権を付与 (現行)																			
	<table border="1"> <tr> <td>団体交渉権</td> <td>警察職員等</td> <td>その他非現業職員</td> <td>特定独法・国有林野・公営企業・単純労務等</td> </tr> <tr> <td>協約締結権</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	団体交渉権	警察職員等	その他非現業職員	特定独法・国有林野・公営企業・単純労務等	協約締結権				<table border="1"> <tr> <td>団体交渉権</td> <td>警察職員等</td> <td>その他非現業職員</td> <td>特定独法・国有林野・公営企業・単純労務等</td> </tr> <tr> <td>協約締結権</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	団体交渉権	警察職員等	その他非現業職員	特定独法・国有林野・公営企業・単純労務等	協約締結権						
	団体交渉権	警察職員等	その他非現業職員	特定独法・国有林野・公営企業・単純労務等																	
	協約締結権																				
団体交渉権	警察職員等	その他非現業職員	特定独法・国有林野・公営企業・単純労務等																		
協約締結権																					
(Aパターン)		(Bパターン)																			
<table border="1"> <tr> <td>団体交渉権</td> <td>警察職員等</td> <td>その他非現業職員</td> <td>特定独法・国有林野・公営企業・単純労務等</td> </tr> <tr> <td>協約締結権</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	団体交渉権	警察職員等	その他非現業職員	特定独法・国有林野・公営企業・単純労務等	協約締結権				<table border="1"> <tr> <td>団体交渉権</td> <td>警察職員等</td> <td>権利義務設定・企画立案職員</td> <td>左記以外の非現業職員</td> <td>うち行(二)</td> <td>特定独法・国有林野・公営企業・単純労務等</td> </tr> <tr> <td>協約締結権</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	団体交渉権	警察職員等	権利義務設定・企画立案職員	左記以外の非現業職員	うち行(二)	特定独法・国有林野・公営企業・単純労務等	協約締結権					
団体交渉権	警察職員等	その他非現業職員	特定独法・国有林野・公営企業・単純労務等																		
協約締結権																					
団体交渉権	警察職員等	権利義務設定・企画立案職員	左記以外の非現業職員	うち行(二)	特定独法・国有林野・公営企業・単純労務等																
協約締結権																					
		注) 1. 権利義務設定・企画立案に関与する職員の範囲については、精査が必要である。別の区分として、管理職員か否かによる方法等も考えられる。 2. 行(二)とは、行政職俸給表(二)が適用される国家公務員であり、地方公務員でいうところのいわゆる単純労務職員と同様の職務に従事する者のこと。(例：電話交換手、公用車運転手、守衛等)																			
		[参考]ドイツの例 ・ 官吏 公法上の勤務・忠実関係に立ち、統治権関与・公権力行使等を担当。協約締結権及び争議権は付与されていない。 ・ 非官吏 官吏以外の公務員であり、私法上の雇用契約関係に立つ。協約締結権及び争議権は付与されている。																			

現行の制度

2. 交渉・協約事項の範囲

< 非現業 >

・交渉事項： 給与、勤務時間その他の勤務条件、及びこれに附帯して、社会的又は厚生的活動を含む適法な活動に係る事項。
管理運営事項は交渉の対象とすることができない。

当局は、職員団体からの交渉の申入れに応諾する義務を負うが、双方が合意に達する必要はない。勤務条件については、法律・条例等で規定される。

管理運営事項 (組織、定員等)	給与、勤務時間、保健・安全保持、災害補償、懲戒、任用、分限等
--------------------	--------------------------------



交渉事項(管理運営事項を除く)

・任用、分限、懲戒等については、交渉事項であるか否かについて、見解が分かれている。

< 現業等 >

・交渉・協約事項： 以下の1～4(管理運営事項を除く)

- 1 賃金その他の給与、労働条件、休憩、休日及び休暇に関する事項
- 2 昇職、降職、転職、免職、休職、先任権及び懲戒の基準に関する事項
- 3 労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項
- 4 前3号に掲げるもののほか労働条件に関する事項、その他交渉委員等団体交渉の手續、苦情処理に関する事項

当局が労働組合からの交渉申入れについて正当な理由なく拒否することは不当労働行為となる。合意した内容は労働協約となり、双方を拘束する。交渉が不調の場合には、第三者機関によるあっせん・調停・仲裁等の手續が規定されている。



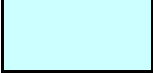
管理運営事項	賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日、休暇	昇職、降職、転職、免職、先任権、懲戒の基準	労働に関する安全、衛生及び災害補償
--------	------------------------	-----------------------	-------------------



交渉・協約事項(管理運営事項を除く)

< 管理運営事項 >

管理運営事項とは、国・地方公共団体の機関がその職務、権限として行う国等の事務の処理に関する事項であって、法令等に基づき、当該機関が自らの判断と責任において処理すべき事項であるとされる。
(「京都市教協事件」大阪高判 昭和61年7月19日)

	Aパターン	Bパターン					
2. 交渉・協約事項の範囲(続き)	<p>民間で労働条件とされるものを交渉事項・協約事項とする(管理運営事項を除く)。</p> <p>退職手当、年金、懲戒、任用、分限、給与、勤務時間、保健・安全保持、災害補償 等</p> <table border="1" data-bbox="311 654 1216 877"> <tr> <td>管理運営事項 (組織、定員等)</td> <td>退職手当、年金、懲戒、任用、分限、給与、勤務時間、保健・安全保持、災害補償等</td> </tr> </table> <p> 交渉・協約事項(管理運営事項を除く)</p>	管理運営事項 (組織、定員等)	退職手当、年金、懲戒、任用、分限、給与、勤務時間、保健・安全保持、災害補償等	<p>民間で労働条件とされるものから、管理運営事項を除いたものを交渉事項とし、交渉事項から任用・分限・懲戒を除いたものを協約事項とする。</p> <p>退職手当、年金、給与、勤務時間、保健・安全保持、災害補償 等</p> <p>(注) 成績主義(メリットシステム)、人事管理の公正性の確保という面を強く有する任用・分限・懲戒の事項については、交渉事項にとどまる。</p> <table border="1" data-bbox="1261 654 2166 877"> <tr> <td>管理運営事項 (組織・定員等)</td> <td>退職手当、年金、給与、勤務時間、保健、安全保持、災害補償等</td> <td>任用、分限、懲戒</td> </tr> </table> <p> 交渉・協約事項(管理運営事項を除く)</p> <p> 交渉事項(管理運営事項を除く)</p>	管理運営事項 (組織・定員等)	退職手当、年金、給与、勤務時間、保健、安全保持、災害補償等	任用、分限、懲戒
管理運営事項 (組織、定員等)	退職手当、年金、懲戒、任用、分限、給与、勤務時間、保健・安全保持、災害補償等						
管理運営事項 (組織・定員等)	退職手当、年金、給与、勤務時間、保健、安全保持、災害補償等	任用、分限、懲戒					

		Aパターン	Bパターン
3. 法律・ 条例、予算 と協約との 関係	法 律 ・ 条 例	<p>法律・条例等をそれぞれ所管する国・地方公共団体の機関は、法律・条例と抵触する協約を締結することを認める。 (ただし、抵触する部分は、次の(1)・(2)のプロセスが終了するまで効力を有しない。)</p> <p>(1) 国・地方公共団体は、当該協約が法律・条例に抵触しなくなるために必要な法律・条例の制定・改廃案の作成及び閣議請議・地方議会への提出を行う。 (2) これを最終的に国会・地方議会が議決する。</p>	
		<p>法律・条例には、大綱(根本基準程度)を規定。 (協約との抵触の問題はほとんど生じない。)</p> <p><根本基準の例> 国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法第3条(給与の根本原則)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 職員の給与は、その職務の内容と責任に応ずるものであり、且つ、職員が発揮した能率が考慮されるものでなければならない。 2 職員の給与は、一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員及び民間企業の従業員の給与その他の事情を考慮して定めなければならない。 	<p><非現業(行(二)を除く。以下同じ)> 法律・条例には、現行と同様に具体的事項を規定。 (協約との抵触の問題が生じうる。)</p> <p><現業等(行(二)を含む。以下同じ)> Aパターンと同じ。</p>
	予 算	<p>歳出の見積権限を有する国・地方公共団体に、予算上又は資金上不可能な資金の支出を内容とする協約を締結することを認める。 (ただし、抵触する部分は、次の(1)・(2)のプロセスが終了するまで効力を有しない。)</p> <p>(1) 政府・地方公共団体の長は、事由を附し、当該協約を国会・地方議会に付議して、その承認を求める。 (2) これを国会・地方議会が承認する。</p>	

	Aパターン	Bパターン																
4. 争議権を付与する職員の範囲 (争議行為の制限等については項目12参照)	<p>協約締結権を有する職員に争議権を付与。ただし、国民の生命・身体に危険を及ぼすおそれのある争議行為を行うことは禁止</p> <p>(現行)</p> <table border="1"> <tr> <td>争議権</td> <td>警察職員等</td> <td>その他非現業職員</td> <td>特定独法・国有林野・公営企業・単純労務等</td> </tr> </table> <p>(Aパターン)</p> <table border="1"> <tr> <td>争議権</td> <td>警察職員等</td> <td>その他非現業職員</td> <td>特定独法・国有林野・公営企業・単純労務等</td> </tr> </table>	争議権	警察職員等	その他非現業職員	特定独法・国有林野・公営企業・単純労務等	争議権	警察職員等	その他非現業職員	特定独法・国有林野・公営企業・単純労務等	<p>特定独法、国有林野、公営企業、単純労務、行(二)職員等、争議権を付与。ただし、国民の生命・身体に危険を及ぼすおそれのある争議行為を行うことは禁止</p> <p>(現行)</p> <table border="1"> <tr> <td>争議権</td> <td>警察職員等</td> <td>その他非現業職員</td> <td>特定独法・国有林野・公営企業・単純労務等</td> </tr> </table> <p>(Bパターン)</p> <table border="1"> <tr> <td>争議権</td> <td>警察職員等</td> <td>その他非現業職員</td> <td>行(二) 特定独法・国有林野・公営企業・単純労務等</td> </tr> </table>	争議権	警察職員等	その他非現業職員	特定独法・国有林野・公営企業・単純労務等	争議権	警察職員等	その他非現業職員	行(二) 特定独法・国有林野・公営企業・単純労務等
争議権	警察職員等	その他非現業職員	特定独法・国有林野・公営企業・単純労務等															
争議権	警察職員等	その他非現業職員	特定独法・国有林野・公営企業・単純労務等															
争議権	警察職員等	その他非現業職員	特定独法・国有林野・公営企業・単純労務等															
争議権	警察職員等	その他非現業職員	行(二) 特定独法・国有林野・公営企業・単純労務等															
5. 争議行為を行うことのできる事項	<p>協約事項全て</p> <table border="1"> <tr> <td>管理運営事項</td> <td>退職手当、年金、懲戒、任用、分限、給与、勤務時間、保健、安全保持、災害補償等</td> </tr> </table> <p>争議行為可能事項 = 交渉・協約事項(管理運営事項を除く)</p>	管理運営事項	退職手当、年金、懲戒、任用、分限、給与、勤務時間、保健、安全保持、災害補償等	<p>「法律・条例において規定される事項及び予算上又は資金上不可能な支出を伴う事項」を除く協約事項。</p> <table border="1"> <tr> <td>管理運営事項(予算・定員等)</td> <td>退職手当、年金、給与、勤務時間、保健、安全保持、災害補償等</td> <td>任用、分限、懲戒</td> </tr> <tr> <td></td> <td>法律・条例・予算事項</td> <td></td> </tr> </table> <p>争議行為可能事項 = 交渉・協約事項(管理運営事項を除く)</p> <p>争議行為不可事項 = 交渉事項(管理運営事項を除く)</p> <p>争議行為不可事項 = 法令・条例・予算事項 交渉・協約事項のうち、法律・条例において規定される事項及び予算上又は資金上不可能な支出を伴う事項</p>	管理運営事項(予算・定員等)	退職手当、年金、給与、勤務時間、保健、安全保持、災害補償等	任用、分限、懲戒		法律・条例・予算事項									
管理運営事項	退職手当、年金、懲戒、任用、分限、給与、勤務時間、保健、安全保持、災害補償等																	
管理運営事項(予算・定員等)	退職手当、年金、給与、勤務時間、保健、安全保持、災害補償等	任用、分限、懲戒																
	法律・条例・予算事項																	

	Aパターン	Bパターン
<p>6. 交渉不調の場合の調整</p> <p>争議行為に関する調整は12を参照</p>	<p>第三者機関によるあっせん、調停、仲裁(双方の同意が必要)の手續を規定</p> <hr/> <pre> graph TD A[団体交渉] --> B[あっせん] B --> C[調停] C --> D[調停案受諾] C --> E[仲裁] D --> F[協約締結] E --> F E --> G[仲裁] G --> F G --> H[実施] F -.-> I[国会・地方議会に付議] I --> J[承認] J --> H </pre> <p>-----▶ は、法律、条例事項、及び予算上又は資金上不可能な支出を内容とする場合</p>	<p>< 非現業 ></p> <p>(ア) 国会・地方議会で判断する事項(法律・条例事項及び予算上又は資金上不可能な資金の支出を伴う事項)となる部分は、当局が(職員団体の意見を添えて)法案等を提出し、国会・地方議会の判断に委ねる</p> <p>(イ) (ア)以外の部分については、第三者機関によるあっせん、調停、仲裁の手續(一方の申請等による強制仲裁を含む)を規定</p> <p>< 現業等 ></p> <p>第三者機関によるあっせん・調停・仲裁(一方の申請等による強制仲裁を含む)の手續を規定</p> <hr/> <p>[法案の場合]</p> <p>< 非現業 > (ア)の場合(その他は、基本的にAパターンと同様)</p> <pre> graph TD A[団体交渉] --> B[協約締結] A --> C[法案提出] B --> C C --> D[法案成立] D --> E[実施] </pre> <p>交渉不調の場合</p>

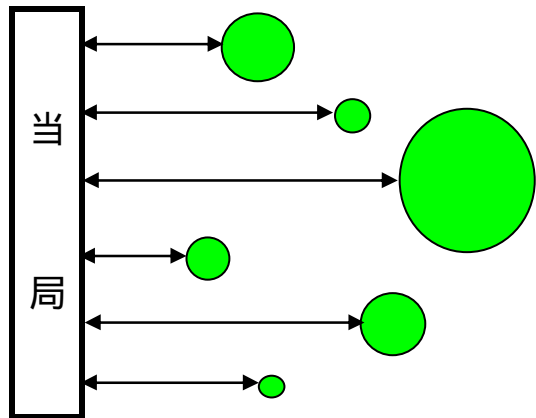
	Aパターン	Bパターン
7. 民間給与等の実態調査等	<p>厚生労働省等が作成した統計等を利用するほか、交渉で使用する参考資料は労使双方が準備する。 (第三者機関は紛争調整のため、民間給与等調査を行う。)</p>	<p>< 非現業 > 交渉の参考として使用するために、第三者機関が官民給与等調査を実施し、労使双方に提供する。</p> <p>< 現業等 > 厚生労働省等が作成した統計等を利用するほか、交渉で使用する参考資料は労使双方が準備する。 (第三者機関は紛争調整のため、民間給与等調査を行う。)</p>
<p>労使交渉による決定を行う場合でも、なお、民間準拠とする仕組みを残すべきか、検討が必要。</p>		
8. 協約締結権が付与されない職員の取扱い	<p>(警察職員等)</p> <p>協約を踏まえ、第三者委員会の意見を聞いた上で当局が定める。</p>	<p>(警察職員等、権利義務設定・企画立案職員)</p> <p>現行どおり(人事院勧告等により定める)。 又は、Aパターンもあり得る。</p> <p>(注) 交渉を通じて決定される勤務条件と、人事院勧告等を通じて決定される勤務条件との間での乖離が大きくなると、人事管理上、支障をきたすおそれがある。</p>

〈その他、A・Bパターンと組合せが可能な事項〉

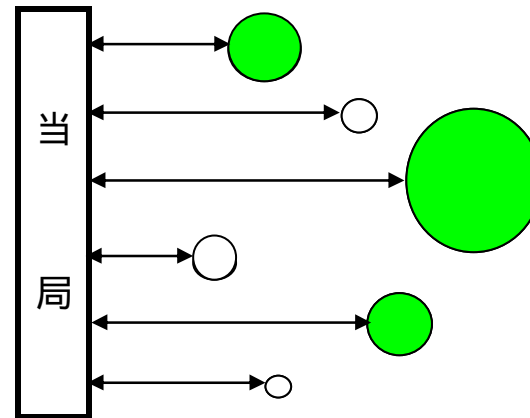
<p>9. 交渉・協約締結の当事者 (国の当局) (当該事項について適法に管理し、決定できる当局)</p>	<p>所管官庁を一元化 協約締結事項(全省統一事項)については、所管する官庁を一本化し、所管官庁が交渉を担当</p>	<p>所管官庁は分かれる それぞれ権限を有する官庁が当局となる。</p> <p>例えば、現状においては、 総務省：給与、勤務時間、保健・安全保持、災害補償等 財務省：旅費、宿舎、共済</p>
<p>どの交渉当事者(所管官庁・本省・出先)が、どの交渉・協約締結事項を適法に管理・決定できるかについては、明確化が必要。</p>		
<p>10. 交渉・協約締結の当事者 (自治体の当局)</p>	<p>各自治体の首長、任命権者</p> <p>中央レベルで、何らかの枠組みづくりを行うシステムを考えることができるか。(システムの根拠、正当性、拘束力等をどう考えるか。)</p>	

11. 交渉・協約締結の当事者(職員)

交渉： 当局は全ての登録職員団体から交渉の申入れがあった場合に、応諾義務がある。
 協約締結： 全ての登録職員団体が当局と協約を締結することができる。



交渉： 当局は全ての登録職員団体から交渉の申入れがあった場合に応諾義務がある。
 協約締結： 登録職員団体(締結権が付与される職員)のうち、一定の組織率を有する登録職員団体が、当局と協約を締結することができる。



● 協約を締結することができる職員団体
 ○ 交渉権のみを有する職員団体

(参考:外国(官民共通)の例)

○アメリカ

交渉単位ごとに過半数の組織率を有する団体が、交渉権及び締結権を有する。

○イギリス

使用者により承認された組合は団体交渉を行うことができる。

使用者が承認を拒否した場合、CAC(中央調停委員会)の仲介、勧告による法定承認手続が行われる。その要件としては、

組合が交渉単位の10%を組織すること

交渉単位における投票者の過半数の賛成を得ること

賛成者数が交渉単位の40%に達すること

○フランス

団体交渉権は、法定要件を満たした代表的組合に限定されている。(現在、全国レベルの代表性が承認されているのは、5つのみ。)

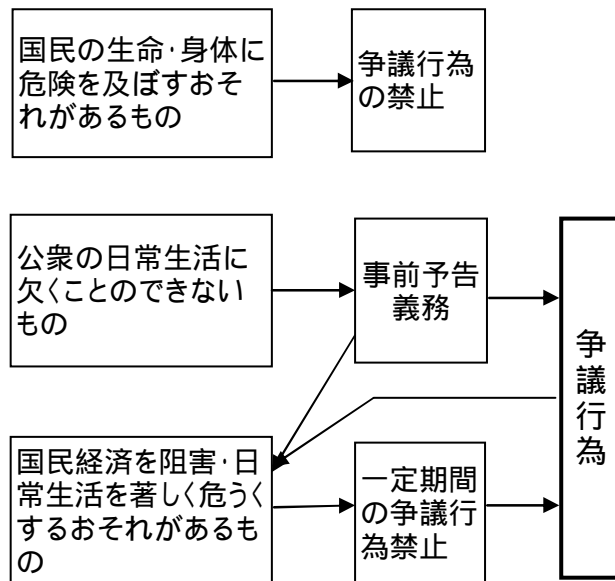
(注)

・日本の場合、民間においては、組織率等による制限を設けていないこととの整合性に留意する必要がある。

・日本の場合、争議権を付与したときでも、締結権の付与されない職員団体については、争議権も付与されないことに留意する必要がある。

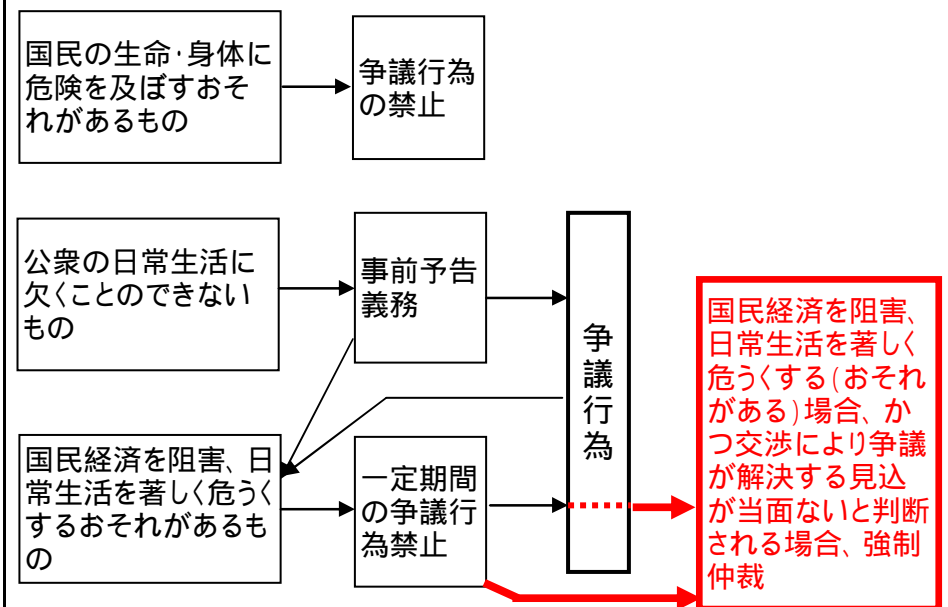
12. 争議行為の制限等

- 以下のような争議行為の制限等を行う。
- ・ 国民の生命・身体に危険を及ぼすおそれのある争議行為の禁止(例:水道事業、病院などにおける一部業務)
 - ・ 公衆の日常生活に欠くことのできない業務を公益事業に指定。公益事業に関する事件について争議行為を行うときは、事前予告義務
 - ・ 争議行為により国民経済の運行を著しく阻害又は国民の日常生活を著しく危うくするおそれがある場合に緊急調整(一定期間の争議行為禁止)



左記の制限等に加え、

緊急調整後において争議行為により、国民経済の運行を著しく阻害又は国民の日常生活を危うくする(おそれがある)場合であり、かつ交渉により争議が解決する見込が当面ないと判断される場合、一方の申請等による強制仲裁を認め、争議行為を中止又は禁止
 (現業・独法等の場合の例:製品事故等の情報収集や立入検査、官報の作成、紙幣の印刷等)



<p>13. 透明性、国民への説明責任の確保</p>	<p>当局は、以下の義務を負う 団体交渉の議事録を公開する義務 締結した協約を全て公開する義務</p>	<p>当局は、以下の義務を負う 団体交渉の議事概要を原則公開する努力義務 締結した協約を全て公開する義務</p>
<p>14. 交渉不調等の処理を担当する機関</p>	<p>既存の労働委員会</p>	<p>公務員関係の問題を特別に処理する機関</p>
<p>15. 協約締結権・争議権付与によるコスト等</p>	<p>協約締結権</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 交渉回数・時間の増加に伴う当局の負担増 ・ 当局や第三者機関の体制整備 <p>争議権</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 各種公務サービスの停止、遅延等による国民や社会経済への影響 	