

【資料 1】

主な論点（第 4 回）

- ① 国家公務員に協約締結権を付与し、労使の合意を基礎として勤務条件を決定する仕組みを措置する場合、憲法の規定（第 15 条、第 41 条、第 73 条第 4 号、第 83 条）との関係で、国家公務員の勤務条件に関する国会の民主的統制の在り方（勤務条件の法定の範囲）をどう考えるか。

（参考）日本国憲法（抄）

第 15 条 公務員を選定し、及びこれを罷免することは、国民固有の権利である。

② すべて公務員は、全体の奉仕者であつて、一部の奉仕者ではない。

第 41 条 国会は、国権の最高機関であつて、国の唯一の立法機関である。

第 73 条 内閣は、他の一般行政事務の外、左の事務を行ふ。

四 法律の定める基準に従ひ、官吏に関する事務を掌理すること。

第 83 条 国の財政を処理する権限は、国会の議決に基いて、これを行使しなければならない。

- ② 労使の合意を基礎として勤務条件を決定する仕組みを措置する場合、市場の抑制力が働かないことなどを前提として、適正な勤務条件をどのようにして確保するか（国会の民主的統制、専門的な第三者の関与、民間の動向の調査・公表、交渉の透明性の確保など）。

- ③ 労使の合意を基礎として勤務条件を決定する仕組みを措置する場合、職員の勤務条件の統一性をどのようにして確保するか（複数の職員団体の併存、職員団体に加入しない職員の存在）。

- ④ 協約を締結できる職員団体に職員以外の者も加入できるとすることについてどう考えるか。
- ⑤ 協約締結権を付与する職員の範囲についてどう考えるか。また、団結権が制限される職員や協約締結権が付与されない職員の勤務条件はどのようにして決定したらよいか。
- ⑥ 協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴い、想定される便益及び費用の視点としてはどのようなものがあるか。
- ⑦ 行政運営に責任を負う内閣が、職員の人事・給与制度を主体的に設計・構築することを可能とする仕組みに改革することが必要ではないかという指摘についてどう考えるか。
- ⑧ 市場の抑制力が働かないことから、給与などについて労使交渉を行っても、自主決着することは難しいのではないかという指摘についてどう考えるか。