

## 【資料 2】

「今後の公務員制度改革の在り方に関する意見交換会」提出資料

2013 年 4 月 25 日

川田琢之(筑波大学)

### I 総論的事項

- ・ 労働基本権の意義については学説上見解が相違する部分もあるが、概ね共通して重視される点として、集团的労使自治の尊重という点が重要
- ・ 民間企業における集团的労使関係法制は、労働条件決定を、労働者・労働組合と使用者の 2 当事者間の利害調整という構図で捉えるのに対し、公務員については、これに加えて国民の利益を考慮した法制度の枠組みを構築する必要があると考えられ、この点が民間企業における法制度との差異をもたらすものといえる

### II 国家公務員について、労使の合意により勤務条件を決定する仕組みを措置する場合における、国会の権限との関係

⇒ 上記のような仕組みを措置する場合、憲法上の関連規定(15 条(全体の奉仕者性等)、41 条(国会の権能)、73 条 4 号(「官吏に関する事務」についての法定)、83 条(財政民主主義)等)に基づく国会の決定権限を損なわない範囲内で、労使合意の尊重を図る仕組みとしてどのようなものが考えられるか？

- ・ 人件費等の財政支出、勤務条件決定の基本原則(情勢適応原則、民間準拠原則等)、メリットシステムに基づく人事制度の根幹となる事項などの事項については、上記の憲法規定により、国会が専権的に決定することが求められていると考えられる
- ・ 上記以外の事項についても、公務員の勤務条件決定については法律上の根拠が求められるが、ここでは、i) 労使合意を原案として国会で法定するが、その際に国会が労使合意を尊重することを促す仕組みを設けることや、ii) 法律の定めに基づいて勤務条件決定を労使合意に委ねることも許容されており、労使合意尊重という観点からはこのような対応が望ましいものと考えられる

※ ii) が許容される事項の範囲は i) が許容される事項の範囲より若干狭いと考えられるべきかもしれない

### III いわゆる市場の抑制力の欠如の問題との関係で適正な勤務条件を確保する仕組み

- ・ (争議権と切り離して) 団体交渉権・協約締結権のあり方を論じる文脈では、いわゆる市場の抑止力の問題は、具体的に次のような問題と捉えるべき
  - ① 国民の利益の観点から不適切な勤務条件が労使間で合意されてしまう可能性
  - ② 労使間で経済的な利害を共有しにくいこと等によって合意形成が困難となる可能性
- ・ 具体的な対応策として考えられる方策(労使合意に対する国会によるチェック、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)のうち、上記の①②の双方についての対応策となるという観点からは、勤務条件決定の基本的な考え方(情勢適応原則、民

間準拠原則など)が法定されることを前提として、これを具体化する上で必要な資料の提供、(労働関係調整法上のあっせん制度のような)専門的第三者が関与した交渉促進の仕組みの整備等が特に重要だと考えられる

#### IV 労使合意を基礎とした勤務条件決定の制度を措置する場合における勤務条件の統一性の確保のあり方

- ・ 法理論の見地からは、労使合意の内容を合意の主体である労働組合の構成員以外の者に拡大するためには、i)このような拡大が及ぶ範囲が適切に設定されていること、ii)労使合意の主体となる労働組合について、このように拡大した範囲の勤務条件を決定することについての正当性が認められること、が必要だと考えられる

※ アメリカにおける排他的交渉代表制：労働協約が締結された場合にその効力が及ぶ「交渉単位」が、被用者の利害の共通性を基準として設定され、(基本的に)交渉単位内の被用者の過半数の支持を得た労働組合が、交渉単位内の全被用者を代表する排他的交渉代表となる

※ 労働組合法 17 条：同一事業場の「同種の労働者」の 4 分の 3 以上に一の労働協約が適用されることを要件として、残りの「同種の労働者」に労働協約の規範的効力を拡張適用する(但し、この効力は別の労働組合の組合員には及ばないと考えられており、組合併存状況下での労働条件統一は、最終的には就業規則によって実現される)

- ・ 組合併存状況への対処としては、(特に当局側の)制度運用上の工夫により不統一な勤務条件を定める労使合意が生じる事態を回避することも考えられるが、この場合にも制度的な対応として、同種の事項については併存する組合間で同一の時期に団体交渉(交渉不調時の対応として仲裁等の制度を設ける場合にはそれも含めて)が行われるようにすること、勤務条件の統一を図る上で合理的と認められる当局側の対応が不当労働行為にならないことを明確化すること等の措置が必要だと考えられる
- ・ いずれにしても、民間企業の労働関係における就業規則のような、労使合意がない場合や労使合意の効力が及ばない者を対象とした勤務条件決定の仕組みを、労使合意による勤務条件決定の制度と共に措置しておく必要があると考えられる

#### V その他

- (1) 協約締結主体の構成員について(職員以外の者の加入)
- (2) 協約締結権の付与対象及び、協約締結権の及ばない者についての勤務条件決定のあり方
- (3) 協約締結権を認めることの意義(メリット、問題点など)