

論点整理表（案）

10 協約締結権を付与する職員の範囲			
論点番号	10-(1)①	(1) いかなる範囲とすべきか。 (管理職員等を除く職員、公権力の行使に携わる職員を除く職員、特定の職種を除く職員など) ① 「使用者側に立つ職員は、自らの勤務条件を自らが決定することになりうるから、付与すべきではない」との判断基準は妥当か。また、妥当とする場合、「使用者側に立つ職員」とは、具体的にいかなる範囲の職員か。現行の管理職員等か。	担当委員 武藤委員
論 点		参考資料名	頁
<p>1. 労働法制における取扱い</p> <p>(1) 労働法制における「使用者の利益代表者」の取扱い</p> <p>「使用者の利益代表者」が参加する団体は労働組合としての自主独立性において欠けるところがあるとの見地から、労働組合法上の「労働組合」ではなく（労働組合法第2条但書第1号）、労働組合法が規定する法的保護（法人格の取得、不当労働行為の救済、労働協約の一般的拘束力等）を享受できないとされている。</p> <p>ただし、利益代表者という概念は相対的なものであり、一般の労働者との関係では利益代表者とされ、一般の労働者が結成する労働組合に参加できないものであっても、使用者との関係では自らの労働条件について交渉することもあり得るから、かかる者が一般の労働組合とは別に労働組合を結成し、又は加入することを労働組合法が禁止するものではなく、本条の要件を満たす限り、労働組合としての法的な保護を受けることができるとされている。</p> <p>○労働組合法（昭和24年6月1日法律第174号）（抄）</p> <p>第二条 この法律で「労働組合」とは、労働者が主体となつて自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団</p>		厚生労働省労政担当参事官室著「労働組合法 労働関係調整法」（五訂新版）P.261～262	1190

体又はその連合団体をいう。但し、左の各号の一に該当するものは、この限りでない。

- 一 役員、雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者、使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に接する監督的地位にある労働者その他使用者の利益を代表する者の参加を許すもの

二～四 略

(2) 使用者の利益代表者の例（昭和24年2月2日 労働省発労第4号）

使用者の利益を代表すると認むべき者の参加を許す組合は労働組合ではない。労組法第二条但書第一号は、かかる組合を認めないが、その参加を許されない者の範囲は次の通りである。

A 管理又は監督の地位にある者、機密の事務を取扱う者、使用者の労働条件の決定に直接参画する者等、即ち概ね次の者がこれらに該当する。

(イ) 総ての会社役員、理事会又はこれに類似するものの構成員

(ロ) 工場支配人、人事並びに会計課長及び人事、労働関係に関する秘密情報に接する地位にある者

(ハ) 従業員の使用、転職、解雇の権限を持つ者及び生産、経理、労働関係、対部外関係、法規その他の専門的事項に関する会社の政策決定についての権限を有し或はこれに直接参画する者

(ニ) 労務部（名称を問わず之に該当する部課）の上級職員

(ホ) 秘書及びその他の人事、労働関係についての機密の事務を取扱う者

(ヘ) 会社警備の任にある守衛

(3) 使用者の利益代表者の範囲の確定

使用者の利益代表者の範囲は労働組合法で具体的に例示されているが、実際問題

<p>としては、企業のある特定のポストにある者が利益代表者に該当するかどうかは必ずしも明らかでない場合が生ずる。したがって、労使間の無用な争いを防止するため、その範囲を労働協約で規定することが多い。しかしながら、本来法の予定する使用者の利益代表者の範囲は、客観的に定まっているべきものであって、理論的には労使当事者の協定によってこれを左右することはできないとされ、また、使用者の利益代表者の範囲は、労組法第5条及び第20条の規定によって労働委員会が有権的に決定する権限をもつとされる。なお、これらの利益代表者の範囲はあらかじめ決定されるものではなく、不当労働行為の認定、法人格の取得の場合等にその都度行われることとされている。</p>		
<p>2. 現業公務員における取扱い</p> <p>労働組合法が適用されるが、使用者の利益を代表する者の範囲は、労働委員会が認定して告示することとされている。(特定独立行政法人等の労働関係に関する法律第4条第2項、地方公営企業等の労働関係に関する法律第5条第2項) これは、使用者の利益代表者の具体的範囲を巡って紛争が生じることをできる限り未然に防止し、業務の正常な運営を最大限に確保しようとする趣旨であるとされる。これらの使用者の利益代表職員も、別に労働組合法上の労働組合を結成することができる。</p>	<p>三治重治著「公労法・地公労法」P. 121 1195 特定独立行政法人等の労働関係に関する法律第4条第2項 1200 地方公営企業等の労働関係に関する法律第5条第2項 1200</p>	
<p>3. 非現業の公務員における取扱い</p> <p>管理職員等と一般職員は同一の職員団体の結成は認められていない。これは、基本的には職員団体の自主性を確保することを趣旨とするものであるが、さらに、両者が労使関係上の立場を異にし、両者の混在する団体は職業上の共通の利益を追求する団体としては健全な基礎を欠くと考えられたからとされる。</p> <p>ただし、管理職員等のみで構成する職員団体を組織することは可能であり、登録職員団体になることもできる。(地方公共団体でも同様)</p>	<p>鹿兒島重治他 逐条国家公務員法 P. 1028 1197 「官公労働法の基礎」青木宗也、中山和久編 P. 69 1201</p>	

<p>管理職員等の範囲は国家公務員法第 108 条の 2 第 3 項但書で下記のように規定されている。(地方公務員についても同様。地方公務員法第 52 条第 3 項)</p> <p>① 重要な行政上の決定を行う職員 ② 重要な行政上の決定に参画する管理的地位にある職員 ③ 職員の任免に関して直接の権限を持つ監督的地位にある職員 ④ 職員の任免、分限、懲戒若しくは服務、職員の給与その他の勤務条件又は職員団体との関係についての当局の計画及び方針に関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが職員団体の構成員としての誠意と責任とに直接に抵触すると認められる監督的地位にある職員 ⑤ その他職員団体との関係において当局の立場に立つて遂行すべき職務を担当する職員</p>	<p>国家公務員法第 108 条の 2 第 3 項 地方公務員法第 52 条第 3 項</p>	<p>1199 1199</p>												
<p>具体的な管理職員等の範囲は、人事院規則で定めることとされ(国家公務員法第 108 条の 2 第 4 項)、人事院規則 17-0 (管理職員等の範囲) で、組織区分別に職名を挙げて規定されている。</p> <p>地方公共団体では、人事委員会又は公平委員会が規則で定めることとされている。(地方公務員法第 52 条第 4 項)</p>	<p>国家公務員法第 108 条の 2 第 4 項 地方公務員法第 52 条第 4 項</p>	<p>1199 1199</p>												
<p>【参考】</p> <p>○人事院規則 17—0 (管理職員等の範囲) (昭和 41 年 7 月 9 日施行) (抄)</p> <p>(管理職員等の範囲)</p> <p>第一条 法第百八条の二第三項ただし書に規定する管理職員等は、別表上欄に掲げる組織の区分に応じ、これに対応する同表下欄に掲げる職員とする。</p> <p>別表 管理職員等の範囲 (第一条関係)</p> <table border="1" data-bbox="241 1321 1357 1420"> <thead> <tr> <th colspan="2">組 織</th> <th colspan="4">職 員</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>内</td> <td>内閣官房</td> <td>内閣総務官</td> <td>総理大臣官邸事務所長</td> <td>内閣審議官</td> <td>内閣参</td> </tr> </tbody> </table>			組 織		職 員				内	内閣官房	内閣総務官	総理大臣官邸事務所長	内閣審議官	内閣参
組 織		職 員												
内	内閣官房	内閣総務官	総理大臣官邸事務所長	内閣審議官	内閣参									

閣		事官 総理大臣官邸事務所副所長 企画官（内閣総務官室に所属する者に限る。） 調査官 内閣事務官（人事、予算又は庁舎警備に関する事務を担当する者に限る。） 秘書 守衛長 総理大臣官邸事務所に所属する守衛
	内閣衛星情報センター	所長 次長 部長 総括開発官 課長 主任分析官 主任開発官 副センター所長 受信管制局長 内閣事務官（人事又は予算に関する事務を担当する者に限る。）
	内閣法制局	内閣法制次長 部長 総務主幹 憲法資料調査室長 参事官 課長 調査官 課長補佐（管理） 総務主任 人事係長 予算係長 秘書
内閣府	内部部局	事務次官 内閣府審議官 官房長 政策統括官 局長 総括審議官 政策評価審議官 審議官 参事官 課長 管理室長・・・

備考

2 この表中次に掲げる用語については、次の定義に従うものとする。
 十二 秘書 大臣、副大臣、政務官、事務次官若しくは外局の長官又はこれらに相当する者の秘書事務を担当する職員のうち監督的地位にある者をいう。
 十五 守衛長 守衛（庁舎又は構内の警備に従事する職員をいう。）のうち監督的地位にある者をいう。

4 まとめ

上記をまとめれば、民間企業、特定独法等職員、非現業職員いずれにおいても、労働団体の自主性を確保する観点から、「使用者の利益代表者」とそれ以外の一般

の労働者が同一の労働組合を組織しても、労働組合法による法的保護を受けず、また、「管理職員等」と職員が同一の職員団体を組織することを国家公務員法上では認めていない。しかしながら、「使用者の利益代表者」、「管理職員等」に該当する労働者、職員が当該労働者、職員のみで構成する労働組合、職員団体を組織することは法律上可能であり、当該労働組合においては協約締結、当該職員団体においても交渉を行うことは可能である。

さらに、「使用者の利益代表者」「管理職員等」の範囲については、現業国家公務員について労働委員会、非現業公務員について人事院（地方公共団体においては人事委員会・公平委員会）が決定することになっている。（民間企業については、事前に決定することとはされていない。）

5 論点の検討

- ※ 現在、職員団体を結成できないとされている「警察職員及び海上保安庁又は刑事施設において勤務する職員」以外の職員は、管理職員等とその他の職員が一体の職員団体を組織するのでない限り、職員団体を結成し、権限ある当局と交渉を行うことができることに留意する必要がある。
- ※ 「使用者側に立つ職員」に協約締結権を付与しないということは、非現業職員を「協約締結権を付与しない職員」と「協約締結権を付与する職員」の2種類の職員に分けることになる。
- ※ この場合においても、現行の取扱いと同様に、「使用者側に立つ職員」とその他の職員とは同一の職員団体を組織することはできないが、「使用者側に立つ職員」のみを構成員とする職員団体を組織し交渉することは可能とすべきと考えられる。

(1) 「使用者側に立つ職員は、自らの勤務条件を自らが決定することになりうるから、付与すべきではない」との判断基準は妥当か。

<p>A案 妥当（協約締結権を付与すべきでない）とする考え方</p> <p>（理由）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 緊張感ある健全な労使関係を構築するためには、自らの勤務条件を決定しうる「使用者側に立つ職員」に協約締結権を付与すべきではない。 ・ 使用者側に立つ職員が協約により自らの勤務条件を決定することについては、国民の理解を得られない。 <p>※ この案では、「使用者側に立つ職員」のみを構成員とする職員団体を組織し、当局と交渉することはできるが、「使用者側に立つ職員」が職員団体を結成したとしても当該職員団体には協約締結権を認めないということになる。</p> <p>（留意点）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 使用者側に立つ職員として位置づけられる職員には、現在の「管理職員等」が含まれ、上級の権限ある当局と交渉することができることから、「使用者側に立つ」ことをもって、協約締結権を付与しないとする合理的な理由がないとの考え方もある。 ・ 非現業職員を新たに協約締結権を付与する職員と付与しない職員に区分することになるが、これまで、団結権や国公法に基づく交渉が認められていた職員をこのように区分する理由について整理する必要がある。 ・ 付与しないとすれば、民間企業、特定独法等と異なった仕組みとなる。 ・ 使用者側に立つことが即自らの勤務条件を自ら決定することになりうるとは限らないことから、これら職員に協約締結権を付与しない場合の理由付けとしては適当でないとの考え方もある。 <p>B案 妥当ではない（協約締結権を付与すべき）とする考え方</p> <p>（理由）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働法制においても、使用者の利益代表者が労働組合を組織し使用者と協約締結を行うことを排除していない。現業国家公務員についても同様である。 	<p>中労委（セメダイン）事件（最高裁第一小 決定平成 13. 6. 14 労判 807 号 5 頁）</p>	<p>1204</p>
--	---	-------------

- ・ 使用者側に立つ職員も労働者であり、勤務条件について交渉を行い協約を締結する必要性・メリットはある。
- ・ 現在の団結権や国公法に基づく交渉の取扱いと同様であり、より多くの公務員において自律的労使関係を構築できる。

(留意点)

- ・ 使用者側に立つ職員が協約により自らの勤務条件を決定することについては、国民の理解を得られないおそれがある。
- ・ 管理職員による職員団体は極めて少数である現状にかんがみれば、現実には、使用者側に立つ職員と当局との間で交渉が行われる可能性は低いとも考えられる。
- ・ 勤務条件の統一性の確保がより複雑になるおそれがある。

(2) (1) のA案が妥当とする場合、協約締結権を付与しない「使用者側に立つ職員」とは、具体的にいかなる範囲の職員か。現行の管理職員等か。

A案 協約締結権を付与しない「使用者側に立つ職員」を現行の「管理職員等」とする考え方。

(理由)

- ・ 人事院規則等で規定された明確な区分であり、定着している。
(注) 国家公務員法 108 条の 2 第 3 項但し書の管理職員等の範囲は、昭和 48 年の第三次公務員制度審議会答申において「管理職員等の区分については、労働組合法第 2 条の規定に準じて、その規定を整備するものとする」とされたことを受け、昭和 53 年に国家公務員法が改正され、現在の規定になっている。

(留意点)

- ・ 管理職員等は、上記【参考】に示す通り、現在人事院規則に基づき指定されてい

るところ。一方、民間では、労組法第2条で規定するほか労働協約によって「組合員の範囲（管理職の範囲）」を決定している。自律的労使関係という観点から、「使用者側に立つ職員＝現行の管理職員等」とする場合には、その範囲の決定方法につき、十分な検討が必要である。

B案 協約締結権を付与しない「使用者側に立つ職員」を現行の「管理職員等」よりも狭める考え方。

（幹部職員等（例えば指定職職員と人事、給与担当部局の管理職員）とその他の職員に分類し、前者には協約締結権を付与しないが、後者には付与するなど）

（理由）

- ・ 職員の利益を保護する観点からは、協約締結を付与しない職員を可能な限り狭め、指定職や、給与担当部局の管理職員等、実質的に勤務条件の決定に直接携わる職員に限定すべきである。（例えば本省課長級以上、指定職に限る等）
- ・ 民間においても労組法第2条第1号が規定する使用者の利益代表者の範囲については、その範囲を不必要に拡大して解釈すべきでなく、限定的かつ抑制的に判断すべきであるとされている。

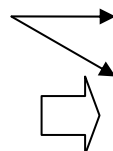
（留意点）

- ・ 「使用者側に立つ職員」を現行の「管理職員等」よりも狭める考え方を採る場合、実質的に勤務条件の決定に影響を与えうる職員の範囲をいかに合理的に限定できるか、検討する必要がある。
- ・ 現在、一般職員との間において労使関係上の立場を異にすることから区別されている「管理職員等」を「使用者側に立つ職員」と「その他の職員」に区分することになるが、このように区分する理由について整理する必要がある。
- ・ 新たに協約締結権を付与する職員と付与しない職員に区分することになるが、これまで団結権や国公法に基づく交渉を認められていた職員をこのように区分する理由について整理する必要がある。

※ 現行の「管理職員等」を協約締結権を付与する職員と付与しない職員に区分した場合、以下のようなパターンが想定される。

【現行制度】

	団結権	交渉権	協約締結権
a 管理職員等	○	○	×
b 一般職員	○	○	×



【協約締結権を付与した場合のイメージ】

	団結権	交渉権	協約締結権
a ₁ 使用者側に立つ職員	○or×	○or×	×
a ₂ その他の職員	○	○	○
b 一般職員	○	○	○

※ a と b とは同一の職員団体を組織できない。

※ a₁、a₂、b は同一の職員団体を組織できないこととする。

(注) 上記「交渉権」には協約締結権は含まない。

◆ 現行の管理職員等を a₁「使用者側に立つ職員」と a₂「その他職員」に区分した場合の a₁ の範囲としては、例えば、以下のパターンが考えられる。

- ① 次官、局長、審議官、部長、管区機関の長（指定職）等府省としての重要な決定（重要な政策の意思決定のみならず重要な人事管理上の意思決定を含む）を行う職員
- ② 出先機関の所長、課長等も含めた当局側の立場に立って遂行すべき職務を担当する職員

※ 「使用者側に立つ職員」の具体的な範囲の決定については、現行と同様、第三者機関が事前に決定する（現行の非現業、現業公務員と同様）方法と労働協約により労使間で決めておき紛争等が生じた場合に第三者機関がその都度決定する（民間と同様）方法がありうる。

<p>【参考】</p> <p>○公務員の労働基本権のあり方について（報告）（抄）</p> <p>三 改革の具体化にあたり検討すべき論点</p> <p>2 協約締結権について</p> <p>(1) 付与する職員の範囲</p> <p>協約締結権を付与する非現業職員の具体的な範囲については、検討が必要である。この点、次の理由などから、「団体交渉権を有する非現業職員のうち、管理職員等以外の職員に付与すべき」との考えがある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 管理職員等は、使用者側に立つ職員であり、協約締結権を付与すれば、自らの勤務条件を自らが決定することになりうる。 ・ 民間と同様の取扱いとすべきである。 	<p>国家公務員制度改革推進本部労使関係制度 検討委員会第3回（平成21年1月13日） 参考1 専門調査会報告の記述・専門調査会 における意見（抜粋）</p>	<p>1206</p>
<p>【整理】</p> <p>上記のとおり</p>		

論点整理表（案）

10 協約締結権を付与する職員の範囲			
論点番号	10－(1)②	(1) いかなる範囲とすべきか。 (管理職員等を除く職員、公権力の行使に携わる職員を除く職員、特定の職種を除く職員など) ② 「議会制民主主義の観点から、その勤務条件は国会・地方議会が法律・条例で定めるべきであり、労使交渉により決定すべきではない」との判断基準が妥当する職員が存するか。 また、具体的にいかなる職員か。	担当委員 武藤委員
論 点		参 考 資 料 名	頁
<p>ここでは、非現業職員（団結権を付与されていない職員を除く）を通じて、横断的な共通の判断基準により「協約締結権を付与する職員」と「協約締結権を付与しない職員」に区分することができるか否かという視点から検討する。</p> <p>このような判断基準が妥当する職員としては、①行政に固有の業務に従事する職員（例えば、権利義務設定、企画立案に携わる職員）、②公権力の行使に携わる職員、③国家の意思形成に関わる職員が想定できる。</p> <p>その理由としては、以下のとおり</p> <ul style="list-style-type: none"> 行政に固有の業務に従事する職員については、公務外に同種の業務が存在しないため、労使交渉により合理的な決定が期待しにくいことから、勤務条件は国会・地方議会が法律・条例で決定すべきであり、労使交渉により決定すべきではない。 公権力という私人に対して優越的な意思を発動する権力を有する職員の勤務条件については、国民の監視やコントロールの必要性が極めて高いと考えられるため、その勤務条件については、国会・地方議会が法律・条例で決定すべきであり、労使交渉により決定すべきではない。 国家の意思形成について、直接、影響力を行使しうる権限がある職員について 		<p>国家公務員制度改革推進本部労使関係制度検討委員会第3回（平成21年1月13日）参考1 専門調査会報告の記述・専門調査会における意見（抜粋）</p>	1206

は、勤務条件について、国民の監視やコントロールの必要性が他の職員と比べても高いと考えられることから、その勤務条件については、国会・地方議会が法律・条例で決定すべきであり、労使交渉により決定すべきではない。

※公権力

国家（又は公共団体）がその統治権に基づき、私人に対して優越的な意思を発動する権力。法令を定め、法的争いを裁断し、あるいは国民に命令し、強制することがその例であるが、国と私人とが対等の立場に立つ私法上の法律関係（物品の売買など）はこれに含まれない。実定法上、「公権力の行使」という用例がある（国賠1、行審1・2等）。

これらについては、下記の点に留意する必要がある

- ・ 議会制民主主義は憲法上の要請であり、法律・条例が協約に優先することは当然であるが、それ以上に協約締結権自体を否定する理由にはなりえない。
- ・ 各業務ごとに行政に固有の業務に該当するか、公権力の行使に該当するか、国家意思の形成に該当するかどうかを判断していく必要があるがいずれも抽象的な概念であり、実際には困難と考えられる。
- ・ 上記業務と他の業務を同じ職員が行っている場合その取扱いが難しい。
- ・ 非現業職員を新たに協約締結権を付与する職員と付与しない職員に区分することになるが、これまで、団結権や国公法に基づく交渉を認められていた職員をこのように区分する理由について整理する必要がある。
- ・ 公務外に同種の業務が存在しなくとも、民間一般の水準は存在するし、労使双方がそれぞれ考慮すべきと考える事項を交渉において主張しあうことで、より合理的な決定が期待できる。
- ・ 公権力の行使に携わることと、協約締結権を制限することに直接の関連はない。現に、例えば特定独法においては、行政処分的前提となる民間事業者への立入検査など、「公権力の行使」に携わる職員についても、他の職員と区別することなく

「有斐閣法律用語辞典 [第2版]」 P. 419

1211

- ・ 公共施設の管理への指定管理者の導入などにより従来「公権力の行使」に相当するといわれてきた業務を民間企業の労働者が行っている場合もあり、「公権力の行使」を行政が独占的に行っているかどうかには疑義がある。
- ・ 「国家の意思形成に関わる職員」については、国家公務員全てが「国家の意思形成に関わる職員」であるとも言え、基準にならないとも考えられる。
- ・ 上記業務に関わる職員も労働者であり、組合を組織して、勤務条件について交渉し、協約を締結する必要性・メリットはある。

(案) 上記をまとめると、非現業の職員を区分する横断的な共通の判断基準を明確に設定するのが難しいこと、仮に区分ができたとしてもこれらの職員に協約締結権を付与しない合理的な理由を説明するのが難しいことから、協約締結権を付与しない職員について、横断的な共通の判断基準により区分することは困難であると考ええる。

【参考】

○ドイツの例

ドイツでは、公法上の勤務・忠誠関係に立ち、公権力の行使に関わる業務を担当する官吏と労働契約に基づく私法上の雇用関係にある公務被用者で扱いを異にしており、官吏には通説・判例により協約締結権が否認されている。

○ 公務員の労働基本権のあり方について（報告）（抄）

三 改革の具体化にあたり検討すべき論点

2 協約締結権について

(1) 付与する職員の範囲

また、次の理由などから、「団体交渉権を有する非現業職員のうち、権利義務

設定・企画立案など、行政に固有の業務に従事する職員以外の職員に付与すべき」との考えがある。

- ・ 行政に固有の業務に従事する職員については、憲法上の要請である議会制民主主義に基づき、その勤務条件は国会・地方議会が法律・条例で決定すべきであり、労使交渉により決定すべきではない。
- ・ 行政に固有の業務に従事する職員については、公務外に同種の業務が存在しないため、労使交渉により合理的な決定が期待しにくい。

一方で、次の理由などから、「権利義務設定・企画立案など、行政に固有の業務に従事する職員か否かという区分けにより、付与の可否を決めるべきではない」との考えがある。

- ・ 議会制民主主義は憲法上の要請であり、法律・条例が協約に優先する（三二(3)参照）ことは当然であるが、それ以上に協約締結権自体を否定する理由にはなりえない。
- ・ 公務外に同種の業務が存在しなくとも、民間一般の水準は存在するし、労使双方がそれぞれ考慮すべきと考える事項を交渉において主張しあうことで、より合理的な決定が期待できる。
- ・ 実際の業務仕分けが困難である。
- ・ 複数の職務を有する者の取扱いが難しい。

【整理】

上記のとおり

論点整理表（案）

10 協約締結権を付与する職員の範囲			
論点番号	10－(1)③④	<p>(1) いかなる範囲とすべきか。 （管理職員等を除く職員、公権力の行使に携わる職員を除く職員、特定の職種を除く職員など）</p> <p>③職務の専門性・特殊性に照らし、協約締結権を付与すべきもの、又はすべきでないものがあるか。</p> <p>④①ないし③の他に、協約締結権を付与する職員の範囲に係る基準や観点として、いかなるものを考慮すべきか。また、その基準や観点に照らした場合、具体的に付与すべき職員、すべきでない職員は、どうなるか。</p>	担当委員 武藤委員
		論 点	参考資料名
		<p>○ 職務の専門性・特殊性に照らし、協約締結権を付与すべきもの、又はすべきでないものがあるか。 また、論点①ないし③の他に、協約締結権を付与する職員の範囲に係る基準や観点として、いかなるものを考慮すべきか。また、その基準や観点に照らした場合、具体的に付与すべき職員、すべきでない職員は、どうなるか。</p> <p>A案 職務の専門性・特殊性に照らし、協約締結権を付与すべきでないとする職員は特にない。 また、論点①ないし③の他に、協約締結権を付与する職員の範囲に係る基準や観点として考慮すべきものはない。</p> <p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> 協約締結権を付与される職員の範囲が広がることから、自律的労使関係制度を構築するという趣旨に沿う。 	頁

- ・ 公務ではほとんどの職務に何らかの専門性・特殊性があると考えることができ、職務の専門性・特殊性に基づき協約締結権を制限する場合の範囲をめぐる争いを回避することができる。
- ・ 現業国家公務員において機能している制度であり、協約締結権が制限される職員の範囲をめぐる争いが生じない。

(デメリット・留意事項)

- ・ 非現業では多種多様な職務が存在しており、職務の専門性・特殊性について考慮が必要と考えられるが、職務の専門性・特殊性に照らし、B案のような視点について考慮することができない。

B案 論点②による判断基準による場合のほか、個別の政策判断として、職務の専門性・特殊性に照らし、協約締結権を付与すべきでないものがあり得る。

※ 法定する場合の判断基準としては、

- ① 勤務条件を決定する際に、職務の専門性・特殊性に照らし、他の職種と比較して人材の確保・育成の要請が特に強いなど個別の特殊事情を考慮して定める必要があり、協約により勤務条件を決定することが適当でないもの
- ② 国民・住民に対する行政サービスの性格上、当該行政サービスが提供される施設等において、協約締結に向けた交渉等を行うことにより、当該行政サービスが適切に提供できないおそれがあると相当程度認められるもの
- ③ 協約締結権を付与した場合における便益と費用を比較衡量した結果、職務の専門性・特殊性より、他の職種に比較して公務が停滞した場合において国民・住民生活への影響が著しく大きいなどにより便益と費用が著しく均衡を失し、協約締結権を付与することが適当でないと判

断されるもの
などが想定される。

(メリット)

- ・ 職務の専門性・特殊性に照らし、個別の特殊事情を考慮した勤務条件の決定、施設等での適切な行政サービスの提供の維持等ができる。

(デメリット・留意事項)

- ・ 協約締結権を付与しない職員の範囲が広くなり過ぎると自律的労使関係制度を構築する趣旨が損なわれるおそれがある。
- ・ 労使交渉では個別の特殊事情を考慮できず、労使交渉でなければ考慮できるとする理由はないとの考えもある。
- ・ 現在でも交渉は行われており、協約締結権を付与するか否かによって、付与しないことを合理化するに足る程の公務の停滞や行政サービスの質の低下を来たすといった違いはないとの考えもある。
- ・ 調整システムの整備により公務の停滞はある程度回避できるので重大な影響は生じないとの考えもある。

※ これらの類型への当てはめについては、自律的労使関係制度の全体像設計の中で、どのような職務が該当するかを検討するのが適当である。

【整理】

上記のとおり