

## ヒアリング対象項目に対する考え方

2009年7月10日

公務労協

## 1. 協約締結権を付与する職員の範囲はいかに考えるべきか。

## (1) 基本的には、現に団結権を有している職員に協約締結権を付与すべきである。

現行国公法は、重要な行政上の決定を行う職員や重要な行政上の決定に参画する管理的地位にある職員などの管理職員等とそれ以外の職員とは同一の職員団体を組織することができないとし、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ている。人事院規則17-0は、労働組合法よりも管理職員等の範囲を必要以上に拡大し、実質的に組合員の範囲を狭めている。協約締結権付与の範囲を考える場合には、こうした国公法の「管理職員等」と「管理職員等以外の職員」という区分ではなく、労働組合法第2条第1号（「使用者の利益を代表する者」を含まない）の考え方に基づいて、付与する範囲を決定すべきである。また、協約締結権付与の範囲については、労使交渉と労働協約で定めることにすべきである。

なお、刑事施設職員、消防職員等の団結権制限を解除し、これら職員にも同様に協約締結権を付与すべきものとする。

## (2) 「非現業職員を通じて、横断的な共通の判断基準」により協約締結権を付与するか否かを検討する職員として、①行政に固有の業務に従事する職員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等があげられているが、こうした基準によって協約締結権の付与が妥当か否かを検討することは不可能である。

まず、①～③の職員について「議会制民主主義の観点」をあげているが、議会制民主主義は憲法上の要請であり、協約締結権を付与するか否かの理由とはなり得ない。また、これら職員に現在でも団結権・交渉権が付与されていることからしても、協約締結権を付与しないという理由たり得ない。

「公権力行使」概念から協約締結権を制約することについても、特定独立行政法人の職員や国・地方自治体から業務委託を受けた民間企業の従業員が公権力を行使する事例が存在することから、公権力の行使の有無から協約締結権の範囲を検討することは不可能と言わざるを得ない。

- (3) 「職務の専門性・特殊性」の側面から協約締結権付与の範囲を検討することについても、現在団結権が制約されている自衛隊職員、警察職員以外の職種について制約する理由はありえない。

勤務条件決定に当たって特殊事情に配慮する必要があると言っても、交渉でその点を考慮した勤務条件を決定することは可能であり、協約締結権を否定する論拠とはなり得ない。また、協約締結に向けた交渉によって行政サービスに影響を与える可能性について言及しているが、これは争議権を制約するか否かの理由であり、協約締結権を制約する理由としては到底納得できない。

以上