

論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 13-(1)

【論点】

13. 労使協議制

いわゆる労使協議制について、公務の分野においてどのように考えるか。

- ① その性格、目的、協議対象、職員団体の関与のあり方などについて、どのように考えるか。
- ② 団体交渉との関係を、どのように考えるか。

【論点の整理】

1. 考察に当たって（詳細略）

2. 公務分野における労使協議制の性格、目的、協議対象、職員団体の関与のあり方などについて、どのように考えるか。団体交渉との関係を、どのように考えるか。

A案 民間と同様、労使自治の原則に基づき労使間の合意により設ける自主的手続として、労使協議を認める。協議事項、手続等については、労使間で決定する。

(メリット)：自律的労使関係構築の趣旨に沿う、労使関係の安定に資する、等。

(デメリット・留意事項)：新たなコストが発生、労使協議における透明性に留意、等。

B案 労使協議の求めがあった際には、相手方は合理的理由がない限り、恣意的にその求めを拒否することのないよう努めるものとして、労使協議を行うことを法令上努力義務とする。協議事項、手続等については、労使間で決定する。

(メリット)：A案と同様。

(デメリット・留意事項)：A案のデメリットのほか、民間と異なる制度の合理性検討要。

C案 労使協議の求めがあった際には、労使協議を行うことを法令上努力義務とし、協議事項、手続等についても、あらかじめ法令で規定する。

C-1案 公務の環境、行政ニーズ、日々の業務運営について、職員、職員の代表又は職員団体に対する説明・意見交換として、労使協議を認める。

C-2案 交渉対象事項とならない人事制度について、中央レベルでの職員団体に対する説明・意見交換として、労使協議を認める。

C-3案 管理運営事項を含め、交渉対象事項とならない事項について、職員団体に対する説明・意見交換として、労使協議を認める。

C-4案 管理運営事項について、労使協議の対象としない

(メリット)：労使間のコミュニケーション促進により、職場の活力や職員の士気が向上、等。

(デメリット・留意事項)：新たなコストが発生、労使協議における透明性に留意、等。

D案 いわゆる法定の職員代表制を導入する。

(メリット)：職員個々人の勤務意欲の向上、各事業所単位の業務運営の円滑化。

(デメリット・留意事項)：国民・住民の理解が得にくい、等。

【理由・根拠】

上記のとおり

【参考文献等】

・ 労働法（菅野和夫）

他

論点整理表(案)

(要約版) 論点番号 16-(3)(4)(5)

【論点】

16 地方公務員に関する論点

- (3) 協約等を公開対象とする場合に、公表の責任を負うのは、各任命権者か。
あるいは、各任命権者から長に集約する形態が採用しうるか。
- (4) 地方議会に対する協約等の報告のあり方について、どのように考えるか。
- (5) 多数かつ多様な地方公共団体及び任命権者・職員団体が存するなかで、どのような交渉円滑化のための措置が必要か。
- ① 首長に他の任命権者の交渉権限を制度的に一元化することが可能か。

【論点の整理】

- (3) 1. 地方公共団体における「任命権者」(詳細略)
2. 地方公務員における人事行政の運営等の状況の公表(詳細略)
3. 協約等を公開対象とする場合に、公表の責任主体をどうするか
- A案 各任命権者の責任において公表する。**
(メリット): 各任命権者の責任が明確になる、自律的労使関係構築の趣旨に沿う。
(デメリット・留意事項): 住民にとって分かりにくくなる可能性、等。
- B案 各任命権者から長に報告し、長の責任において公表する。**
(メリット): 各自治体の交渉、協約、勤務条件の全体状況が分かりやすい、等。
(デメリット・留意事項): 本来の任命権者の責任があいまいになる可能性、等。
- (4) 論点4(2)で検討済み
- (5) ① 1. 民間労使関係における団体交渉の主体(詳細略)
2. 地方公共団体における当事者(詳細略)
3. 論点の検討
- A案 一元化すべき。**
(メリット): 説明責任の所在が明確化、地方公共団体の公務員としての統一性、等。
(デメリット・留意事項): 執行機関の多元主義との関係で法的な可否を検討要、等。
- B案 任命権者が共同で交渉にあたる。**
(メリット): 職員間のバランスのある交渉により、職員の納得性が高くなる、等。
(デメリット・留意事項): 任命権者の責任が不明確になるおそれ、等。
- C案 一元化すべきでない。各任命権者において交渉を行うべきである。**
(メリット): 各任命権者の責任体制が明確になる、等。
(デメリット・留意事項): 交渉コストが増加する可能性、等。
- D案 任命権者の一元化について、各地方公共団体で決定できることとする。**
(メリット): 各地方公共団体の実情等を踏まえた柔軟な交渉が可能、等。
(デメリット・留意事項): A案と同様。

【理由・根拠】

上記のとおり

【参考文献等】

- ・ 労働法(菅野和夫)
 - ・ 逐条地方自治法(松本英昭)
- 他

論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 16-(5)

【論点】

16 地方公務員に関する論点

- (5) 多数かつ多様な地方公共団体及び任命権者・職員団体が存するなかで、どのような交渉円滑化のための措置が必要か。
- ② 全国レベル又は都道府県レベルでの代表交渉の制度化を想定する場合、労使双方の当事者を、どのようにすべきか。

【論点の整理】

1. 民間労使関係における上部団体による交渉について（詳細略）

2. 論点についての検討

A案 全国レベルで交渉を行うことを制度化し、その参加を義務付ける。

(メリット)：個々の団体の交渉の円滑化に資する、全国的に統一的な給与・勤務条件を確保、労使交渉のコスト削減の可能性、等。

(デメリット・留意事項)：直接の当事者による自律的な労使関係が構築されないおそれ、各地方公共団体の分権に反する、現実的な可否を検討要、等。

A-1案 中央交渉において、地方公共団体の規模に応じた交渉の枠組みを設定し、そこに属する「地方公共団体の連合体」と「職員団体の連合体」が統一交渉を行い、協約を締結する。

(メリット)：各自治体に共通した課題・問題点に即した交渉ができる可能性。

A-2案 都道府県ごとに、「地方公共団体の連合体」と「職員団体の連合体」が統一交渉を行い、協約を締結する。

(メリット)：同様の職務に従事している職員について、統一的な給与・勤務条件を確保可能、地域の実情に応じた給与・勤務条件の確保。

B案 「地方公共団体の連合体」と「地方公務員の職員団体の中央組織」が地方公務員の勤務条件について協議し、各地方公共団体における交渉の参考となるモデル的な勤務条件の水準等を示すことができることとする。個別の地方公共団体および当該団体の職員団体との間では、当該モデルを参考に交渉を行い、協約を締結する。

(メリット)：個々の地方公共団体の交渉の円滑化に資する、等。

(デメリット・留意事項)：制度設計によって、協議のあり方が変わることに留意、等。

C案 中央交渉・協議は行わず、各地方公共団体の労使間で交渉する。

(メリット)：自律的な労使関係に資する、地方分権の趣旨にも沿う。

(デメリット・留意事項)：地方公共団体によって給与・勤務条件が異なる可能性。

【理由・根拠】

上記のとおり

【参考文献等】

・ 労働法（菅野和夫）、

他