

ヒアリング対象項目に対する考え方

2009年7月24日

公務労協

1. 公務の労働関係法は独自の法制度とすべきか、民間の労働関係法を適用すべきか。

(1) 労働基準法は、憲法27条に基づき、遵守すべき賃金・労働条件等の最低基準を法定したものであり、自律的労使関係を確立する観点から協約締結権を付与し、公務員の給与・勤務条件を団体交渉・労働協約で決定する仕組みを導入する限り、公務員に労働基準法を適用しない理由はない。

特定独立行政法人職員等には労働基準法が適用され、地方公務員にも原則適用となっていることから、非現業国家公務員のみを除外する理由はない。

また、霞ヶ関等において、労基法に基づいた時間外労働の規制が行われていない結果、恒常的超過勤務や民間労働法制では違法である「不払い残業」を生み出していることは周知の事実である。このような観点からも公務員に労働基準法を適用することは当然だと考える。

(2) 団体交渉と労働協約で勤務条件を決定する仕組みを円滑に機能させるためには、現行の職員団体制度を廃止し、労働組合法で言う労働組合とすることをはじめ、集団的労使関係の手続きを整備する必要がある。そのためには、労働組合法を原則適用とし、民間労使関係と異なるものについてのみ、特労法に準じた公務員独自の労働関係法を整備すべきであると考えます。

また、労働関係調整法が争議行為の調整を行う趣旨のものであることから、争議行為の規制を前提とした公務員の紛争調整については強制仲裁制度の整備が必要であり、その意味でも公務員独自の労働関係法を定めるべきであると考えます。

なお、義務的調整事項の申立適格制度を取り入れる場合には、民間と異なり、公務員独自の仕組みとなることから、公務独自の労働関係法を整備することが整合的である。

2. 交渉不調の場合の調整はいかなる機関が担うべきか。

交渉不調の場合の調整機関は、公労使の三者構成の機関とすべきである。

また、新たに公務独自の調整機関を設置するよりも、民間や現業公務員、独立行政法

人等についてすでに実績のある労働委員会が非現業公務員の事案についても所管する方が、コスト面でも有利であり、労働委員会の所管とすべきであると考える。

3. 苦情処理の仕組みについてどう考えるか。

(1) 人事評価によって能力・実績に基づく処遇が行われることとなれば、その人事評価や処遇に対する苦情が多発すると思われる。また、協約の解釈・適用等を巡る不平・不満も当然に発生するものと思われる。

こうした事態に備え、非現業公務員にも、現業公務員等に設置されている苦情処理共同調整会議に準じた形で苦情処理委員会を設置することは必要不可欠であると考えられる。勤務条件の個別決定に対して、集团的労使関係が関与することが、個別労使紛争を未然に防止することにもなるからである。

(2) 苦情処理委員会は、当然のことながら労使で構成すべきである。労使で交渉して締結した協約の解釈・適用を巡る苦情が、当局側だけで一方的に処理されることはあり得ないからである。

また、公務における苦情処理委員会の設置は義務づけることとし、具体的な仕組み、手続き等は労使で協議し協約で定めるべきであると考えられる。

(3) なお、職員代表制度を導入し、その中で苦情処理を行う方法も考えられる。