

論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 12-(1)

【論点】

12. 公務員法制と労働法制の関係

- (1) 協約締結権が付与される職員に係る労使関係や勤務条件について、公務の特殊性を踏まえ、独自の法制度とすべきか。あるいは、民間の労使関係や労働条件を規律する労働組合法、労働基準法、労働安全衛生法等を、原則として適用すべきか。

【論点の整理】

1. 民間及び公務における勤務条件や労使関係の決定について（詳細略）
2. 協約締結権が付与される職員に係る労使関係や勤務条件について、公務の特殊性を踏まえ、独自の法制度とすべきか。あるいは、民間の労使関係や労働条件を規律する労働組合法、労働基準法、労働安全衛生法等を、原則として適用すべきか。

A案 協約締結権を付与する仕組みについて、民間の労働法制は非現業国家公務員には適用せず、国家公務員法等により公務独自の法制度とする。

(メリット)：議会制民主主義、財政民主主義、勤務条件法定主義の原則との整合性が図られる、等。

(デメリット・留意事項)：労働条件の最低基準の保障について、労働法制の考え方と異なるものであり、自律的労使関係を構築する点で劣る、等。

B案 (集団的労使関係法について)

労働組合、団結権、団体交渉権等の保護の仕組み等について、基本的には労働組合法を適用。

紛争調整については、労働関係調整法の内容を基本的に採り入れる。

現業国家公務員と同様に労働組合法等と異なる取扱いとするものについては、国家公務員法等に規定する。

(労働条件に関する基準を定める法律について)

非現業国家公務員に適用される労働条件について、労働基準法等を上回る基準が法定されているのであれば、労働基準法等を適用しない。

協約事項の対象となるのであれば、労働基準法等を適用する。

(メリット)：自律的労使関係を構築する趣旨に沿う、現業国家公務員等と同様の仕組みである。

(デメリット・留意事項)：憲法の諸原則との整合性について考慮が必要、等。

C案 (集団的労使関係法について)

労使関係は労働組合法及び労働関係調整法を適用する。

(労働条件に関する基準を定める法律について)

勤務条件の最低基準等は労働基準法等を適用する。

(メリット)：自律的労使関係を構築する趣旨に沿う。

(デメリット・留意事項)：B案のデメリット・留意事項のほか、争議権が付与されない場合、公務員だけに適用される強制仲裁制度等に類する特別の条項を設ける必要がある、団結平等主義、複数組合主義と異なる仕組みをとる場合にも、同様に労働法制との整合性が問題となる可能性、等。

【理由・根拠】

上記のとおり

【参考文献等】

・ 逐条国家公務員法（鹿児島重治他） 他

論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 12-(2)

【論点】

12 公務員法制と労働法制の関係

交渉不調の場合の第三者機関による調整は、いかなる機関が担うべきか。

① 調整を行うべき機関に必要な性格、専門性は何か。② 中央と地方ではどうするか。

【論点の整理】

1. 調整を行うべき機関に必要な性格、専門性は何か。

A案 使用者、労働者、公益の各代表者の三者をもって構成する。

(メリット)：三者の利益を適切に調和させた解決が図られる、等。

(デメリット・留意事項)：公務に精通する者を委員に加え、公務に関する知識を確保することが必要。

B案 公務員法制に関する専門的知識を有する公益委員のみをもって構成する。

(メリット)：公正中立な判断を行うことにより、国民・住民の理解が得られる。

(デメリット・留意事項)：労使の実情に即した調整が行われないおそれ、等。

2. いかなる機関が担うべきか。

A案 労働委員会が担当する。

(メリット)：長年の紛争調停実績を踏まえた専門性、コストの軽減、等。

(デメリット・留意事項)：公務に精通している者を公益委員に加えるとともに、労使双方を代表する委員に公務部門の各側からの推薦者を任命、等。

B案 公務の紛争調整を担当する専門の機関を設置する。

(メリット)：国民・住民や職員の理解を得ることが期待できる、等。

(デメリット・留意事項)：中労委の紛争調整に関する専門性を活かさない、等。

3. 中央と地方ではどうするか。

A案 国家公務員に関する紛争を調整する地方機関を各地域に中央機関とは独立して設ける。構成、権限等は、中央に設ける機関と同様とし、権限は、中央機関に属する権限以外で管轄区域内のみの事件を取り扱う。

(メリット)：地方の実情に即した調整が可能、B案よりも早期に紛争解決が可能。

(デメリット・留意事項)：類似の紛争について、各地方機関で判断が異なる可能性、等。

B案 地方機関は設置せず、中央機関が地方の国家公務員の紛争調整も管轄する。

(メリット)：制度としての実効性・安定性が期待、調整に関する統一性を確保、等。

(デメリット・留意事項)：地方の実情に即した調整を行いにくい、等。

4. 職員団体の活動を阻害する行為について、いかなる救済の仕組みが必要か

A案 一審制とする。

(メリット)：B案より早期に紛争解決することが可能、等。

(デメリット・留意事項)：地方で判断が異なった場合、全国統一性の確保が図られる機会がない。

B案 二審制とする。

(メリット)：より慎重な審査が可能となる、等。

(デメリット・留意事項)：A案と比べ紛争解決までに時間がかかるおそれ、等。

【理由・根拠】

上記のとおり

【参考文献等】

・ 労働組合法 他

【論点】

15 苦情処理システムのあり方

苦情処理共同調整会議など苦情処理の仕組みの設置について、どのように考えるか。

【論点の整理】

1. 民間における苦情処理について（詳細略）
 2. 現業国家公務員（一般職）の苦情処理（詳細略）
 3. 非現業国家公務員（一般職）における対応（詳細略）
 4. 苦情処理の仕組みについてどのように考えるか
 - A案 苦情処理共同調整会議と同様の仕組みを設ける。**
 (メリット)：労使間の決定的対立・抗争にまで発展することを防止、等。
 (デメリット・留意事項) 中央・府省の設置単位や地方支分部局での対応を検討要、等。
 - B案 労使自治の原則に基づき労使間の合意により苦情処理機関の設置を決定。**
 (メリット)：自律的労使関係の趣旨に沿う、より柔軟な仕組みを構築できる可能性。
 (デメリット・留意事項)：当局と協約を締結していない職員団体の組合員、非組合員及び協約締結権を付与されない職員の勤務条件に関する苦情処理について対応方法を検討要、等。
 - C案 職員の代表を選出し、当該職員の代表が当局代表とともに苦情処理を行う。**
 (メリット)：多様な苦情について、より適切かつ実態に即した処理が可能、等。
 (デメリット・留意事項)：職員団体と職員代表制度が果たす役割について整理要、等。
 - D案 第三者機関が苦情の処理に当たる。**
 (メリット)：組合員以外も含め、非現業職員全体を対象とした制度とできる、等。
 (デメリット・留意事項)：第三者機関の立場や判断基準等の位置づけを整理要、等。
 - E案 苦情処理の仕組みを新たに設けることは行わない。**
 (メリット)：組合員以外も含め、非現業職員全体を対象とした制度にできる、現行制度を大きく変える必要が無い、等。
 (デメリット・留意事項)：交渉で勤務条件を決定することになった場合、人事院のあり方や現行制度の下で行われている行政措置要求制度等のあり方についても検討すべき、等。
- (A案～E案を通じた留意事項)
 (A案～E案を通じた留意事項)
 苦情処理を従来のように労使関係の中で処理すると考えるのか、個人の個別の問題を中心に処理するものと考えているのかで制度設計は変わってくる。個別の苦情処理については労使間において処理するというよりは、中立的、専門的な立場からの判断が必要なケースがある。どのような苦情処理制度を構築するにせよ、最終的には中立・専門的知見を持った第三者が判断または関与するような仕組みを設けないとしかるべく活用されない可能性がある。

【理由・根拠】

上記のとおり

【参考文献等】

- ・労働法（菅野和夫）
- ・公労法、地公労法（峯村光郎） 他