

## ヒアリング対象項目に対する考え方

2009年7月31日

公務労協

○ 交渉権はあるが協約締結権が付与されない職員、団結権を含め労働基本権が制約されている職員の勤務条件をどのように決定すべきか。

(1) 団結権、交渉権はあるが協約締結権が付与されない職員として考えられるのは、いわゆる「使用者の立場に立つ職員」である。

こうした職員の勤務条件は、締結された労働協約に準ずる形で、労働組合又は職員代表の意見を聞いた上で、使用者が勤務条件に関する準則を定めることとすることが考えられる。

(2) 団結権を含め労働基本権が制約されている警察職員等の勤務条件は、国家公務員の基幹職種である行政職員の労働協約等を踏まえ、準則において決定することが考えられる。

なお、現在団結権が否認されている職員のうち、刑事施設職員や消防職員については、直ちに団結権、団体交渉権を付与すべきである。

(3) 人事院勧告制度に代わって団体交渉と労働協約で賃金・労働条件を決定する制度を構築する観点から考えれば、協約締結権が付与されない職員の賃金・労働条件が、意見表明を経て、締結された労働協約に準じて勤務条件準則等で決められるのであれば、第三者機関の関与等の手続きは必要ないものと考えられる。