

## 別紙第3

## 公務員人事管理に関する報告（抄）

## 第1 公務員制度改革に関する基本認識

## 3 労働基本権問題に関する基本的な考え方

## (1) 政府における検討の状況

国家公務員の労働基本権の在り方の見直しについては、国家公務員制度改革基本法（基本法）に基づき、現在、国家公務員制度改革推進本部の労使関係制度検討委員会（座長：今野浩一郎学習院大学教授）において様々な論点について整理を行うなど検討が進められている。

今後、同委員会は、基本法に従い、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を示して、国民や関係者から意見を求め、年内に報告書を作成する予定となっている。

## (2) 検討を要する事項

国家公務員の労働基本権の在り方は、公務員制度の基本的枠組みや行政の執行体制に大きな影響を与える問題であることから、現行制度を見直し、新たな制度設計を議論する際には、憲法上の公務員の地位の特殊性や職務の公共性にかんがみ、以下のような民間と異なる公務に特有の論点について十分精査する必要があると考える。

第一に、憲法により公務員は全体の奉仕者とされ、官吏に関する事務の基準は国会が法律で定めることとされていること、公務員の給与の財源は基本的に税収によって賄われるため、財政民主主義の観点からも国会の関与が不可欠であることなど、議会による民主的な統制の確保と自律的労使関係における自主決定との関係などの考え方について十分に整理する必要がある。

第二に、財政民主主義や勤務条件法定主義の下では、使用者側の当局は国会の定める予算や法律の枠内でしか当事者能力を有しないこととなり、勤務条件全体を一体として交渉することができないという問題があ

る。十分な当事者能力を欠く交渉がいかなる問題を生じさせるかについては、かつて協約締結権が付与されていた三公社五現業等の経験を踏まえた検証が必要と考える。さらに、同様の事情にある先進諸外国における勤務条件決定に係る制度及び実態も併せて参考にすべきと考える。

第三に、公務員の勤務実態やその成果に比して給与水準が高過ぎれば国民の理解は得られず、低過ぎれば士気の低下や人材確保への支障が懸念されるが、公務における勤務と報酬の関係は民間企業における労務提供とそれに対する利益の配分とはそもそも性格が異なることや、市場の抑制力が働かないことから、公務において交渉が妥当な結果に落ち着くメカニズムが実際に働くのかという点について冷静な検討が必要である。このほか、労使交渉の単位や交渉事項などについても、公務の職場や業務の実態に即して検討する必要がある。

また、近年、公務において不適切な労使慣行が発覚しており、新たな制度を検討するに当たっては、現行の公務における労使関係に関してその実態を十分に把握し、適切な労使関係を構築する努力を行うことが前提となるものと考ええる。

本院としては、公務員の労働基本権の在り方に関しては、以上の論点を含め、幅広い観点から慎重な検討を行った上で判断されることが必要と考える。