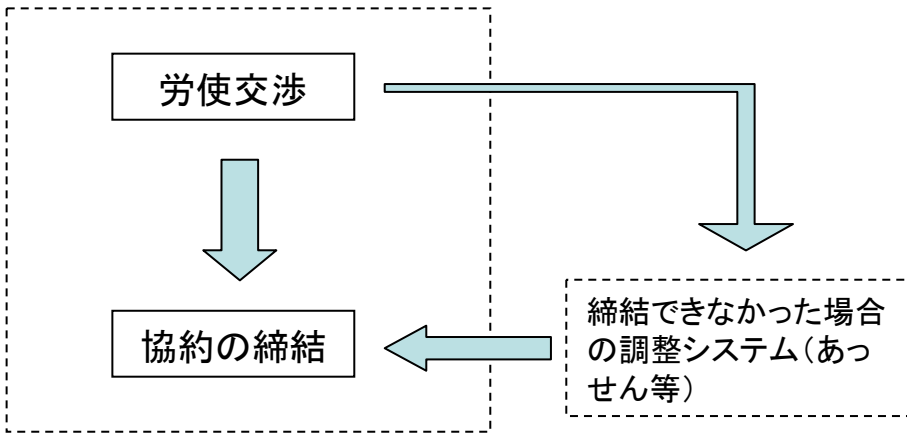
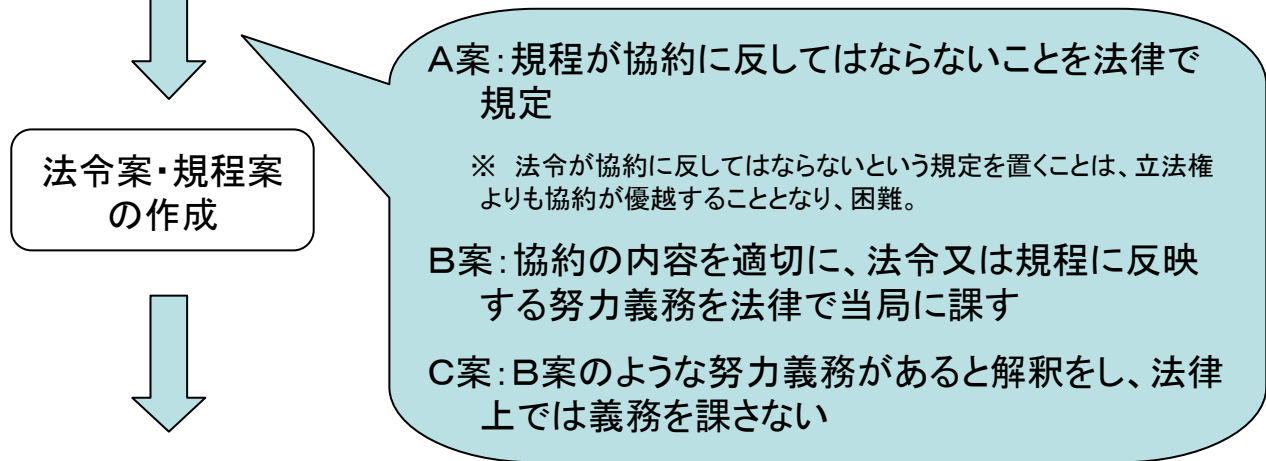


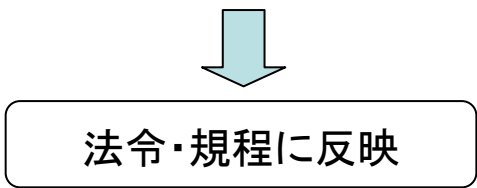
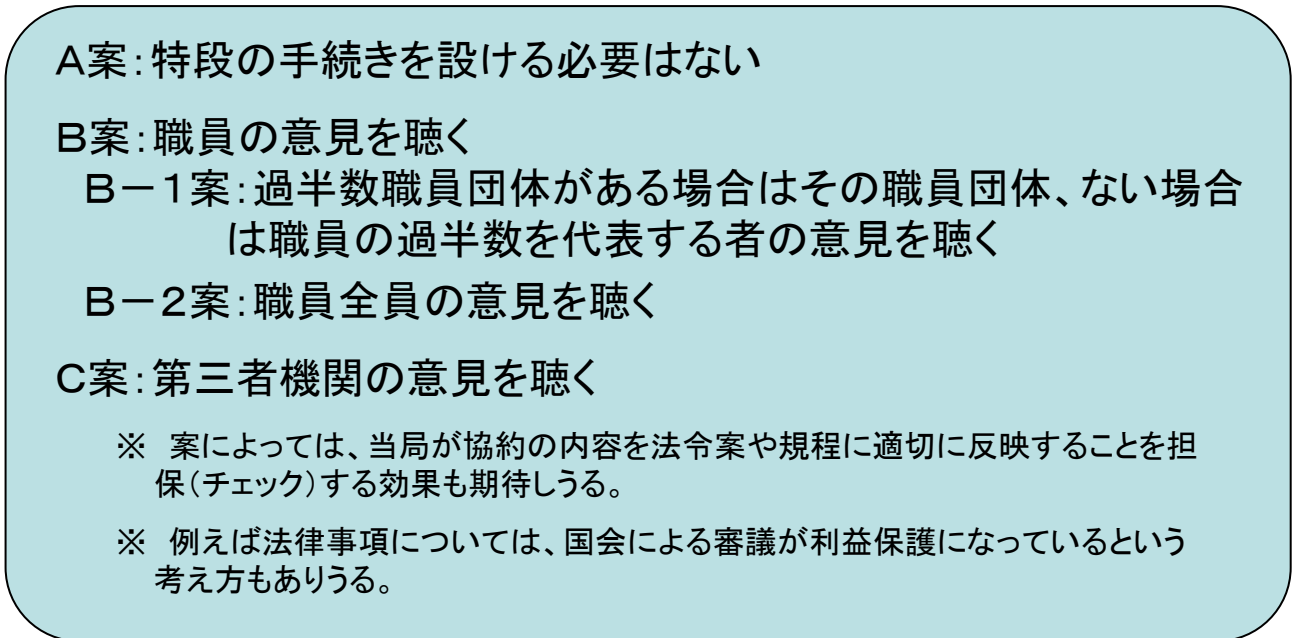
協約の法令・規程への反映に際しての措置について(検討)



【①法令・規程に適切に反映させることを担保する仕組み】



【②非組合員等の利益保護の仕組み】



② 法令案・規程案の作成に際しての非組合員等の利益保護の仕組み(検討)

	各案が適当と考えられる理由	留意事項
A案:特段の手続を設ける必要はない	<ul style="list-style-type: none"> ○ 非組合員は団結権を行使しておらず、保護は不要 ○ 強制仲裁制度をすべての職員団体に認めれば、職員団体が欲すれば協約を締結できるため、他組合員に対するそれ以上の利益保護措置は不要 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 強制仲裁制度をすべての職員団体には認めない場合においては、申請できない職員団体の組合員については保護に欠けるおそれ
B案:職員の意見を聴く B-1案:過半数職員団体がある場合はその職員団体、ない場合は職員の過半数を代表する者の意見を聴く	<ul style="list-style-type: none"> ○ 労働基準法第90条第1項(就業規則の作成の手続)と同様の手続 ※ 協約締結職員団体が過半数職員団体である場合には、協約の内容を法令・規程に適切に反映させることを担保(チェック)する効果は期待 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 過半数職員団体が存在しない場合には、代表の選出手続が必要 ○ 非組合員が少数派の場合には、意見聴取の機会が制度上保障されず、利益保護とならないおそれ (注)就業規則における意見聴取は、協約に係る組合員、非組合員等を含めた労働者全体の利益保護の仕組みであり、ここでの論点である非組合員等の利益保護の仕組みの参考となりうるのか、検討が必要 ○ 協約の内容と過半数職員団体等の意見が異なる場合、制度上、どの程度意見を尊重することとするかによって、協約の意義が低下するおそれ
B-2案:職員全員の意見を聴く	<ul style="list-style-type: none"> ○ 非組合員や他組合員にも意見表明の機会が与えられる ○ 職員の過半数を代表する者の選出手続が不要 ※ 協約締結権がない職員や団結権のない職員にも応用可能 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 職員個々から多様な意見が提出され、職員全体の意向が不明確となるおそれ
C案:第三者機関の意見を聴く	<ul style="list-style-type: none"> ○ 非組合員や他組合員の利益保護について、中立的又は専門的な観点からチェックすることが可能 ※ 協約締結権がない職員や団結権のない職員にも応用可能 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 協約の内容と第三者機関の意見が異なる場合、制度上、どの程度意見を尊重することとするかによって、労使関係の自律性が低下するおそれ

これまでの本論点に関する意見の概要

【前回のワーキンググループ(9月4日)】

- 非組合員等の利益保護の仕組みについて、B案(職員の意見を聴く)とC案(第三者機関の意見を聴く)の二つを選択肢とすることとして、A案(特段の手続きを設ける必要はない)もありうると付記することではどうか。

【第12回委員会(9月7日)】

- 非組合員の利益保護の仕組みについては、これまで委員会で議論がなされておらず、違和感がぬぐえない。非組合員については、権利を行使していないので、配慮する必要性があるのか。第三者に意見を聴くことがなぜ必要なのか疑問である。この方向でいくと、労使で決められるものの範囲が非常に狭まっているのではないかと思う。国家公務員制度改革基本法第12条の精神からすると、これまでの議論が大幅に後退しかねない危惧を持っている。
- 最終的には、協約は法令や予算の範囲内で効力を持つのであり、自律的労使関係で結ばれた協約が適正かどうか、というチェックを第三者が実施することは必要ないと思う。