

第三者機関のあり方について (検討用資料)

第三者機関のあり方について

職員の勤務条件の決定に関し、様々な論点において第三者機関の関与が選択肢として掲げられている。

本論点では、第三者機関の機能に関するそれぞれの論点であげられた選択肢について、労使関係制度検討委員会やワーキンググループヒアリングにおける意見を踏まえつつ、制度骨格の論点で示したバリエーションとの関係に留意しながら整理することとする。（別添1参照）

さらに、仮に第三者機関を設置するとした場合、可能な限り簡素で効率的な組織とするために、個別の機能の集約のあり方について、幾つかのバリエーションを示すこととする。（次ページ以降参照）

第三者機関の整理表（主要な論点・骨格論点から抽出）

番号	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
機能名	参考指標の調査	勧告、意見表明	不当労働行為救済	調整システム（あっせん、調停、仲裁）	協約締結権が付与されない職員の代償措置	非組合員等の利益保護	苦情処理
論点番号	論点3(1)②・(2)・骨格論点2	骨格論点2	論点7	論点6(1)・(2)	論点11、14	骨格論点3	論点15
機能の内容	公務員の労使が給与に関し交渉を行う際の参考として活用するため、民間企業の従事者の給与水準等について調査するもの。	労使交渉の基礎となる一定の事項（給与水準の上下限、手当の上下限等）の勧告や意見表明を行うもの。	不当労働行為が行われた際に、救済措置を講ずるもの。	労使交渉によって協約の締結に至らない場合に、あっせん、調停、仲裁を行うもの。	当局が法令・規程によって勤務条件を定める際に、中立的立場から意見を述べるもの。	協約が締結されなかった非組合員等の利益保護が図られているのかチェックするもの。	勤務条件に関する苦情を処理するもの。

注）本整理表は論点整理の中で第三者機関に担わせる案が提示されている機能を列記したものであり、このすべての機能を第三者機関が担うことについて既に合意がなされているものではない。

第三者機関の組織のあり方についてどう考えるか。

1. 基本的な考え方

第三者機関が担う必要がある機能については、それぞれ個別に検討することになるが、必要であるとされた機能ごとに第三者機関を設けるのは非効率であり国民の理解も得られないと考えられる。

このため、第三者機関の組織を検討するにあたっては、可能な限り機能の集約を図り、簡素で効率的な組織とする必要がある。

以下においては、①機能の類似性等からまとめることが可能な機能はないか、②一緒に行うと支障をきたす機能はないかという観点から分析し、とり得る組織形態のバリエーションについて検討する。

2. 機能の分類

上記の検討を行なうにあたり、第三者機関の機能について、①機能の内容、②対象、③時期、④類似する現行制度及び現行の実施機関の四つの要素に着目し、機能の集約ができないか検討する。

それぞれの機能ごとに四つの要素を整理すると、次ページ表1のようになる。

表1

第三者機関の機能の整理表

番号	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦(※)
機能名	参考指標の調査	勧告、意見表明	不当労働行為救済	調整システム (あっせん、調停、仲裁)	協約締結権が付与されない職員の代償措置	非組合員等の利益保護	苦情処理
機能の内容	公務員の労使が給与に関し交渉を行う際の参考として活用するため、民間企業の従事者の給与水準等について調査するもの。(公務労働の実情や民間の労働条件に係る調査能力が必要)	労使交渉の基礎となる一定の事項(給与水準の上下限、手当の上下限等)の勧告や意見表明を行うもの。(公務労働の実情や民間の労働条件に係る調査能力が必要)	不当労働行為が行われた際に、救済措置を講ずるもの。(労使間の調整能力が必要)	労使交渉によって協約の締結に至らない場合に、あっせん、調停、仲裁を行うもの。(労使間の調整能力が必要)	当局が法令・規程によって勤務条件を定める際に、中立的立場から勧告や意見表明を行うもの。(企画立案能力又はチェック能力が必要)	協約が締結されなかった非組合員等の利益保護が図られているのかチェックするもの。(チェック能力が必要)	勤務条件に関する苦情を処理するもの。
対象	国家公務員・地方公務員に係る労使	国家公務員・地方公務員に係る労使	国家公務員・地方公務員に係る労働側	国家公務員・地方公務員に係る労使	協約締結権が付与されない国家公務員・地方公務員	非組合員、協約が締結されなかった職員団体の組合員	協約締結権が付与される職員その他全職員を対象可
時期	交渉前	交渉前	交渉中・随時	交渉中	交渉後	交渉後	随時
類似する現行制度(現行の実施機関)	○職種別民間給与実態調査(人事院・人事委員会)[非現業] ○賃金事情等総合調査(中労委)[民間・特定独法等]	○人事院勧告(人事院)[非現業] ○人事委員会勧告(人事委員会)[非現業]	○不当労働行為事件の審査(中労委等)[民間・特定独法等] ○行政措置要求制度(人事院、人事委員会、公平委員会)[非現業] ○不利益処分審査制度(人事院、人事委員会、公平委員会)[非現業・特定独法等]	○労働争議の調整(中労委等)[民間] ○特定独法等の労働条件に関する紛争の調整(中労委。なお、特定独法等の紛争調整は、特定独法担当委員が実施)[特定独法等]	○人事院勧告(人事院)[非現業] ○人事委員会勧告(人事委員会)[非現業]	○人事院勧告(人事院)[非現業] ○人事委員会勧告(人事委員会)[非現業] ○地域的拡張適用の決議(労働委員会)[民間]	○現業・公営企業では労使で対応[特定独法等] ○人事院・各府省[非現業] ○人事委員会・公平委員会・各地方公共団体の任命権者[非現業]

注1: 表において国家公務員・地方公務員とは協約締結権が付与された非現業一般職の国家公務員・地方公務員を指す。

注2: 中労委等・・・中央労働委員会及び都道府県労働委員会

注3: 行政措置要求制度、不利益処分審査制度については、制度の見直しにより不当労働行為救済機能を担うことも可能であることから類似する現行制度に記載している。

※⑦苦情処理については、他の選択肢、例えば現業で設置されている苦情処理共同調整会議(労使で構成)で行うこともありうるため、第三者機関が処理するかについては別途検討することとする。

3. 検討

(1)～(3)の論点について検討したところ、以下の意見があった。

(1)機能の必要性についてどのように考えるか

- ①～⑥について、それぞれの機能の必要性をどのように考えるか。

【意見】

- ①参考指標の調査、②勧告、意見表明については、「調査と公表・意見表明」という一つの機能にまとめて議論することとした。
- 「調査と公表・意見表明」の機能の必要性については、下記の意見があった。
 - 人事院勧告制度から転換し、労使が責任をもって交渉して勤務条件を決定していく仕組みにすべきであること、また、当該機能が実質的に交渉を拘束するおそれがあることから必要ない。
 - 国民・住民に対する説明責任を果たすとともに、円滑な交渉を行い、勤務条件について妥当な水準を確保するためには必要である。
- 「調査と公表・意見表明」の機能については、下記の意見があった。
 - 調査内容については、調査対象企業の規模（例えば、従業員数が10～49人、50～99人、100～999人、1000人以上の区分で調査する）、課長級等のポストごとの給与の比較や年齢による比較など様々考えられる。
 - 「公表」と「意見表明」の違いについては、「公表」とは、例えば、上記のようなセグメントごとの客観的な調査結果を公表することであり、「意見表明」とは、例えば、調査を踏まえ、50～99人規模の水準に準拠することが望ましいといった意見を第三者機関が表明することをいう。
 - 「意見表明」の意義としては、勤務条件の水準が民間と比較して低すぎたり、高すぎたりすることがないよう、第三者機関が一定の水準を示すことが考えられる。
- ⑥非組合員等の利益保護については、選択肢としてはありうるが、締結された協約で決定された内容をベースとした勤務条件を適用する際に、当事者ではない第三者機関の意見を聴取することは不適當であるとの意見があった。

(2)機能の類似性等からまとめることが可能な機能はないか

- ①と②については、勤務条件の適正性を担保するために交渉前に水準の参考指標を示すという点で類似のものであり、また、ともに現在人事院が行っている機能に近いことから、まとめるのが適当ではないか。
- ③と④は、基本的に交渉中を中心として行われる労使交渉を助成するための措置という点で類似のものであり、また、現在、ともに中労委等で行っている機能に近いことから、まとめるのが適当ではないか。
- ⑤と⑥は、両機能とも、協約締結に関わらない職員を対象としていること、使用者が作成した法令案、規程案についてチェックし意見を述べる諮問的機能であるという点で類似のものであり、また、ともに現在、人事院が行っている機能に近いことから、まとめるのが適当ではないか。

(3)一緒に行うと支障をきたす機能はないか

- ②と④をまとめた場合には、②において事前に勧告・意見表明を行い、④で事後に労使間の仲裁等を行うことになる。自らの勧告等に沿って仲裁等を行うとすれば、労使間の交渉が有名無実化するおそれがあり、同じ機関が担うのは不適切との考えもあり得る。しかしながら、公正取引委員会のように行政処分と当該処分に不服があった場合の審判を同一の機関が行っている例もあり、同じ組織の中で独立性を持たせ、役割分担を図ることによって同一機関が担うことも可能ではないか。
- なお、公労使三者構成にするのか、公益委員のみの構成にするのか等については、現在でも労働委員会では公労使三者構成であるが、仲裁については公益委員が携わることになっており、公労使三者構成を基本としつつ、特定の業務については公益委員が携わるという仕組みも可能であると考えられること、また、一つの組織に公労使三者構成の委員会と公益委員中心の委員会を設置することも可能ではあることから、構成員の性格によってまとめるということについては、必然性はないのではないか。

【意見】

- 機能統合の選択肢については、いずれの選択肢もありうるため、現段階で選択肢を狭めないこととした。

※地方公務員に関する論点

- 地方公務員においても、上記と基本的に同様である。
- ①の調査を実施する場合には、現状を踏まえれば、地方公共団体の第三者機関との共同実施が想定される。

4. 機能統合の選択肢について

3(2)(3)を踏まえて検討した場合には、下記の選択肢が考えられる。(ここでは第三者機関が①～⑥の機能を担うと仮定して検討する。)

	分類	分類の考え方	担当する機関の考え方	留意点
I	(①と②)、(③と④)、(⑤と⑥)の3機関	—	①②は公務専門機関、③④は中労委等、⑤⑥は公務専門機関又は諮問機関	○それぞれの機能に特化したシンプルな組織となる
II	[(①と②)と(③と④)]、[(⑤と⑥)]の2機関	労使交渉に関わる機能か、そうでないか(⑤⑥は労使交渉に関わらない者が対象)	①②③④は公務専門機関又は中労委等、⑤⑥は公務専門機関又は諮問機関	○労使交渉を一貫して助成できる
III	[(①と②)と(⑤と⑥)]、[(③と④)]の2機関	公務独自の機能か、そうでないか	①②⑤⑥は公務専門機関、③④は中労委等	○①②の調査内容が⑤⑥でも活用できる可能性
IV	[(①と②)]、[(③と④)と(⑤と⑥)]の2機関	労使交渉・勤務条件決定に直接関わる機能か、そうでないか	①②は公務専門機関、③④⑤⑥は中労委等	○④を踏まえ迅速に⑤⑥が行われることが期待される
V	[(①と②)と(③と④)と(⑤と⑥)]の1機関	—	すべて公務専門機関又は中労委等	○労使交渉から勤務条件の決定まで一貫して助成ができる

(凡例) ①参考指標の調査、②勧告、意見表明、③不当労働行為救済、④調整システム(あっせん、調停、仲裁)、
⑤協約締結権が付与されない職員の代償措置、⑥非組合員等の利益保護)

※⑤⑥については、①②または③④と同一の機関が行う場合には、①②又は③④の機関が⑤⑥を行うものと仮に整理。