

労使協議制について(検討用資料)

行政改革推進本部専門調査会報告(平成19年10月19日)では、民間での代表的な労使協議制について4類型を示しているが、それ以外の類型が考えられるか。また、それぞれ、公務において制度化する(実施を義務付ける)必要性についてどう考えるべきか。

1 労使協議制の類型

(1) 行政改革推進本部専門調査会報告に示された4類型

- ① 団体交渉の開始に先立って情報開示・意向打診などを行うための「団交前段的労使協議制」
- ② 団交事項を労使協議によって解決するための「団交代替的労使協議制」
- ③ 団交事項とは区別された経営生産事項を協議するための「経営参加的労使協議制」
- ④ 協約上の人事協議条項に基づき行われる「人事の事前協議制」

(参考)「労働法 第八版」(菅野和夫著・弘文堂)からの抜粋 <p.524～525>

- ・ 企業・事業所レベルでの代表的な労使協議制としては、(上記①～④の紹介につき中略)、などがある。
- ・ これらに共通の特色は、労使間の合意(協定、覚書、了解など)に基づいて設置される手続であり、したがって協議の対象事項や手続はこの合意に従うこと、争議行為を予定しないこと、協議の対象事項は団交事項か否かに拘泥しないこと、などである。
- ・ 協議の程度(態様)については、「説明・報告」、「意見聴取」、「協議」、「同意」などの区別がなされており、対象事項の性質によって使い分けられている。
- ・ 経営の方針・計画などに関する事項は「説明報告」が多く、配転・出向・解雇などの人事や労働条件に関する事項は協議事項が多い。労働組合の「同意」を要するとされる事項は、人員整理・定年制などの雇用に関する事項や、労働時間や退職金の制度などが多い。
- ・ 法律的には、労使協議の手続も、法律上の「団体交渉」に該当するものはそのような保護を受ける。たとえば、労働組合が主体となって義務的団交事項に関し合意を達成することをめざす手続であれば、法律上は団体交渉として使用者の誠実交渉義務が生ずる。

(2) (1)以外の類型

例えば、仮に、交渉適格を有する職員団体を限定する場合には、交渉適格を有しない職員団体との意思疎通を図るための手段として、労使協議制を導入するか(交渉適格を有する職員団体の限定については、慎重な検討が必要か)。

〈行政改革推進本部専門調査会報告に示された4類型について〉

○ ①の「団交前段的労使協議制」については、制度としては、現在の国公法第108条の5第5項（予備交渉）が既に措置されており、②の「団交代替的労使協議制」については、制度としては労使交渉そのものであることから、①・②については、別途、労使協議制を導入する必要はないと考えてよい。

※ なお、②に関連して、非組合員との間の協議（職員代表制）の導入の是非については、ここでは扱わないこととする。

※ 労使交渉の準備や労使交渉の代替として事実上行われる労使協議の実施を妨げる必要は、必ずしもないと考えられるが、特に労使交渉の代替として労使協議を行う際には、労使交渉と同様の透明性を確保する必要があるのではないかと。

○ ④の「人事の事前協議制」については、成績主義の原則などに照らして、少なくとも公務においては、個别人事に係る労使間での事前協議は、制度上のものも事実上のものも適当でないと考えてよい。



上記の考え方が是であるならば、民間での代表的な労使協議制の類型である①～④のうち、公務における労使協議制の制度化（実施の義務付け）を検討する必要があるのは、③の「経営参加的労使協議制」、すなわち、管理運営事項に関する労使協議制だけではないか。このような労使協議制について制度化すべきか、否か。

なお、その検討に当たっては、以下の点について整理が必要ではないか。

○ 民間労働法制においても、労使協議制は制度化（義務付け）されていないが、これを公務部門では制度化する必要性について、どう考えるか。

○ 現在、管理運営事項は交渉の対象とすることができないこととされていることについて、どう考えるか。

○ 管理運営事項について、仮に、協約を結ぶことはできないものの労使交渉をすることは妨げないこととする場合には、労使交渉とは別途に労使協議制を制度化する意味について、どう考えるか。