

論点整理表（案）

5 交渉システムのあり方			
論点番号	5- (3)	(1)及び(2)の交渉システムとするために、どのような措置が必要か。また、体制はどのように整備すべきか。	担当委員 諏訪委員
論 点		参考資料名	頁
<p>(1)及び(2)の交渉システムとするために、どのような措置が必要か。また、体制はどのように整備すべきか。</p> <p>○ 交渉当事者</p> <ul style="list-style-type: none"> 中央において交渉する事項については、内閣人事局に勤務条件の決定権限を集中するために必要な法制上の措置を講じる必要がある。 また、内閣人事局において交渉を担当する部署の設置、交渉を担当する人材の確保・育成等が必要となる。特に、労使対等の交渉を実現する観点から専門的な知識経験を有する人材の育成等は重要。 各府省において交渉する事項については、各省各庁の長に勤務条件の決定権限が付与されるよう、必要な法制上の措置（例えば、「〇〇については、各省各庁の長が定める。」などとし、更に各地方支分部局に委任する場合には、「各省各庁の長は、この法律による権限の一部を部内の職員に委任することができる。」とするなど）が必要となる。 また、各府省（更に地方支分部局の長に権限委任する場合には各地方支分部局）において交渉を担当する部署の設置、交渉を担当する人材の確保・育成が必要となる。特に、労使対等の交渉を実現する観点から専門的な知識経験を有する人材の育成等は重要。 <p>○ 交渉対象事項</p> <p>A案 中央・各府省・各地方支分部局等の各段階における交渉対象事項について</p>		<p>・行政改革推進本部専門調査会報告（抜粋）</p>	

は、中央から順に重複しないように切り分けを行い、あらかじめ法令等で規定する。

(メリット)

- ・ 各段階における団体交渉事項相互の関係をめぐる紛争(※)をあらかじめ回避できる。

※ 例えば、同一事項について中央交渉と各府省レベルの交渉が行われた場合には、協約の内容が矛盾、重複する事態を招く。

(デメリット)

- ・ 自律的労使関係制度構築の観点からはB案に劣る。

B案 中央・各府省・各地方支分部局等の各段階における交渉対象事項については、重複しないように切り分けを行うことに留意しながら、労使間で協議して定める。

(メリット)

- ・ 自律的労使関係制度構築の趣旨を尊重しつつ、各段階における団体交渉事項相互の関係をめぐる紛争をあらかじめ回避。
- ・ 各段階における実態等を熟知した当事者により決定することができる。

(デメリット)

- ・ 複数の組合との団体交渉が行われる場合には、それぞれに労使間の協議が行われる結果、各段階に係る交渉事項の切り分け方が組合ごとに異なることになる可能性がある。

(留意事項)

- ・ 事務や権限をどの機関や職に委ねるかは、本来、使用者側において決定すべき事項であり、いずれの機関が交渉当事者たる権限ある当局にあたるかはその結果として定まるものであって、それと無関係に労使で協議して決定することはあり得ないとの考えがある。

※ 交渉対象事項の範囲を規定する方法については、論点2(2)②で検討。

【整理】

上記のとおり。