

論点整理表（案）

5 交渉システムのあり方			
論点番号	5-(1)①②	<p>国家公務員について、基本的な勤務条件である給与、勤務時間に関する協約締結の交渉システム（交渉当事者、交渉事項、交渉単位など）をどうすべきか。</p> <p>① 基本的な事項については、中央交渉に委ねるべきか。また、その主体は内閣人事局とすべきか。</p> <p>② 各府省及び地方支分部局、都道府県機関など小規模事業所については、どのようにすべきか。</p>	担当委員 諏訪委員
論 点		参考資料名	頁
<p>○ 給与、勤務時間について</p> <p>基本的な事項については、中央交渉に委ねるべきか。</p> <p>各府省及び地方支分部局、都道府県機関など小規模事業所については、どのようにすべきか。</p> <p>A案 給与、勤務時間について、現行の法律・人事院規則で定められているような基本的な事項は中央交渉に委ねる。</p> <p>各府省の権限とされた事項及び各地方支分部局等に委任された事項は、各府省、各地方支分部局等において、それぞれの当局の権限の範囲で交渉する（当該事項について管理し、又は決定することのできる当局を当事者とする）。</p> <p>（メリット）</p> <ul style="list-style-type: none"> 給与、勤務時間に関する基本的事項について、全府省及び全国地域を通じた統一性が確保できる。 給与、勤務時間について統一的な水準を確保した上で、それぞれの段階における交渉事項に関する実態等を熟知した当事者による実態に即した交渉及び協約の締結ができる。 		<ul style="list-style-type: none"> 労働法 第8版（菅野和夫）P.525～ 労働組合法（西谷敏）P.269～ 逐条国家公務員法（鹿児島重治）P.1085～ 	<p>918</p> <p>927</p> <p>936</p>

(デメリット・留意事項)

- ・ 各当局が管理し、又は決定することのできる事項の範囲が狭く、B案に比べて、非効率な交渉となるおそれがある。
- ・ 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が重複する場合には、各段階における交渉対象事項の関係をめぐって紛争が生じるおそれがあることから、重複しないように切り分けを行う必要がある。
- ・ 各段階における交渉対象事項の切り分けに関し、勤務条件の統一性を確保する必要がある部分と各段階における実態等に即する必要がある部分等を考慮して適切に行う必要がある。
- ・ 一定規模以下の小規模事務所までもが交渉当事者となることについては、慎重に考えるべき。

※ 各段階における具体的な交渉事項の一つのイメージ（論点5(2)と共通）

(現行の法律・人事院規則の定めを念頭に置いた場合のイメージ)

- ・ 中央・・・給与、勤務時間・休暇等に関する基本的な事項、昇格等の基準、勤務時間・休憩時間等の設定に関する基準、職場環境（メンタルヘルス対策、超勤縮減対策、セクハラ等の対策等）に関する基本的な事項
- ・ 各府省、各地方支分部局等・・・勤務時間・休憩時間等の具体的な設定、職場環境に関する具体的な運用等

(上記とは各段階における切り分けを変えたとした場合の一つのイメージ)

- ・ 中央・・・給与、勤務時間・休日・休暇に関する基本的な事項、昇格基準等
- ・ 各府省・・・勤務時間・休日・休憩時間・出勤時間等の設定に関する基準、職場環境（メンタルヘルス対策、超勤縮減対策、セクハラ等の対策、冷暖房や更衣室等）に関する基本的な事項等
- ・ 各地方支分部局等・・・勤務時間・休日・休憩時間・出勤時間等の具体的な設定、職場環境に関する具体的な運用等

(注) ここに記載している事項が交渉事項となり得るかについては、論点2の整理に

係る問題である。

B案 給与、勤務時間について、原則として全府省統一的に定めることとし、中央交渉のみによる。

(メリット)

- ・ 中央交渉によって、給与、勤務時間に関する統一性が確保できる。
- ・ 各段階における交渉対象事項の関係をめぐって紛争が生じるおそれがない。
- ・ 当局が管理し、又は決定することのできる事項が広く、効率的な交渉を行うことができる。

(デメリット・留意事項)

- ・ 各段階における交渉対象事項の実態に即した交渉を行えないおそれがある。

※ 給与、勤務時間について、各府省の権限とされた事項及び各地方支分部局等に委任された事項を含む全ての事項を中央交渉のみによることも考えられるが、その場合、各府省の権限等との関係等を整理する必要がある。

C案 給与、勤務時間について、各府省交渉による。

※ C案では、さらに、各府省の本省交渉のみとする場合、基本的な事項を本省交渉とし、その他の事項を各地方支分部局等で交渉する場合などが考えられるが、ここでは省略した。

(メリット)

- ・ 各府省・各地方支分部局等の実態に即した給与、勤務時間が設定できる。

(デメリット・留意事項)

- ・ 給与、勤務時間について統一性に欠ける。また、各府省別に異なる場合はその合理的根拠が求められる。
- ・ 一定規模以下の小規模事務所までもが交渉当事者となることについては、慎重に考えるべき。
- ・ 交渉システム（交渉当事者、交渉事項、交渉単位など）の制度設計次第では、内閣人事局設置の趣旨と整合性がとれなくなるおそれがある。

※ A案～C案に共通する項目（メリット、デメリット・留意事項）について

- ・ 交渉コスト
A案では、中央・各府省・各地方支分部局等の各段階でコストがかかる。B案では、中央でコストが大きくなる（各府省・各地方支分部局等ではかからない）。
C案では、各府省・各地方支分部局等でコストが大きくなる（中央ではかからない）。
- ・ 交渉担当部署の設置、交渉担当者の確保・育成等
A案では、中央・各府省・各地方支分部局等の各段階で必要。
B案では、中央で必要。
C案では、各府省・各地方支分部局等の各段階で必要。
- ・ 自律的労使関係の成熟
A案では、中央・各府省・各地方支分部局等の各段階で期待できる。
B案では、中央で期待できる（各府省・各地方支分部局等では成熟しないおそれ）。
C案では、各府省・各地方支分部局等の各段階で期待できる（中央では成熟しないおそれ）。
- ・ 制度が定着するまでの各府省等での混乱を緩和するための配慮が必要。

※ 労使関係の透明性の確保については、論点9で検討。

<p>○ 中央交渉の担当部局は内閣人事局とすべきか。</p> <p>内閣人事局を中央交渉の担当部局とするとした場合のメリット、デメリット等としては、次のようなことが考えられる。</p> <p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> 国家公務員の人事行政に関する事務等を所掌する内閣人事局が交渉当事者となり、当事者としての意識及び権限を有する労使により交渉が行われることになり、より有益な交渉が行われることが期待される。特に、主体的・戦略的に、行政全体の組織パフォーマンスを高める勤務条件を、労使交渉により構築することができる。 国家公務員の人事行政に関する事務等を所掌し、政府における使用者機関としての役割を担う内閣人事局が交渉当事者となることにより、交渉で合意された内容が迅速に実現される。 <p>(デメリット・留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 交渉システムを適切に機能させるため、内閣人事局に交渉担当部署の設置、交渉担当者の確保・育成等が必要となる。 予算による統制のあり方の議論を踏まえ、財政当局との関係を整理する必要がある。 <p>※ 地方公務員制度に関する留意点（論点5(2)と共通)</p> <ul style="list-style-type: none"> 地方公共団体の執行機関間の関係と交渉権限の集約化の是非（執行機関の多元主義と権能のあり方等） 地方公共団体を越えた代表者への交渉権限の集約化の是非（地方自治の本旨と地方分権の観点、自律的労使関係の観点、地方公務員に関する全国・都道府県レベルの地方公共団体の連合組織及び労働団体の位置付け、交渉権限の集約化に係るコスト等） 	<ul style="list-style-type: none"> 国家公務員制度改革基本法第11条 国家公務員法等の一部を改正する法律案 骨子（抜粋） 行政改革推進本部専門調査会報告（抜粋） 	<p>944</p> <p>945</p> <p>946</p>
<p>【整理】</p>		

上記のとおり

論点整理表（案）

5 交渉システムのあり方

論点番号	5- (2)	国家公務員について、給与、勤務時間以外の勤務条件に関する協約締結の交渉システムをどうすべきか。	担当委員 諏訪委員
論 点		参考資料名	頁
<p>給与、勤務時間以外の勤務条件に関する協約締結の交渉システムをどうすべきか。</p> <p>A案 給与、勤務時間に関する交渉システムと同様とする。</p> <p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> 給与、勤務時間とそれら以外の勤務条件について整合性を持ちつつ、総合的に勘案しながら交渉することができる。また、その結果、より自律的労使関係の成熟が期待できる。 給与、勤務時間とそれら以外の勤務条件で異なる交渉システムを構築・維持するコストがかからない。 <p>(デメリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> 給与、勤務時間については中央交渉に委ねるが、それら以外のある勤務条件については、基本的な事項は中央交渉、各府省の権限とされた事項は各府省交渉というような勤務条件の内容等に応じた交渉システムの柔軟な制度設計を制約するおそれがある。 <p>(留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ①の基本的な勤務条件である給与、勤務時間と、②の給与、勤務時間以外の勤務条件との間で、交渉システムを変更する理由は基本的にはないと考えられる。 <p>※ 論点5(1)のA案、B案又はC案のいずれかを採用することによるメリット、デメリット・留意事項は、基本的に上記(1)の各案のメリット、デメリ</p>			

ット・留意事項と同じ。

B案 論点5(1)の交渉システムのうち、給与、勤務時間に関する交渉システムとは異なるパターンの交渉システムとする。

※ ここではいくつかの組合せの案があり得るが、例えば以下のような案が考えられる。

B-1案 給与、勤務時間 : 論点5(1)のB案(中央交渉のみ)
その他の勤務条件 : // A案(中央交渉・各府省交渉)

-2案 給与、勤務時間 : 論点5(1)のB案(中央交渉のみ)
その他の勤務条件 : // C案(各府省交渉のみ)

-3案 給与、勤務時間 : 論点5(1)のC案(各府省交渉のみ)
その他の勤務条件 : // B案(中央交渉のみ)

(メリット)

- ・ 給与、勤務時間については中央交渉に委ねるが、それら以外のある勤務条件については、基本的な事項は中央交渉、各府省の権限とされた事項は各府省交渉というように、勤務条件の内容等に応じた交渉システムの柔軟な制度設計が可能。

(デメリット)

- ・ 給与、勤務時間とそれら以外の勤務条件について整合性を持ちつつ、総合的に勘案しながら交渉することができない。
- ・ 給与、勤務時間とそれら以外の勤務条件で異なる交渉システムを構築・維持するコストがかかる。

【整理】

上記のとおり。

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。

論点整理表

5 交渉システムのあり方

論点番号	5-(4)	交渉の当事者たる職員団体の範囲（登録団体のみとするか）をどのようにすべきか。	担当委員 諏訪委員
論 点		参考資料名	頁
<p>1. 現行制度</p>			
<p>(1) 職員団体（国公法第 108 条の 2）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員団体とは、職員がその勤務条件の維持改善を図ることを目的として組織する団体又はその連合体 ・ 少なくとも過半数の構成員は職員でなければならない（解釈上）。 ・ 重要な行政上の決定を行う職員、管理又は監督的地位にある職員等とそれ以外の職員とは、同一の職員団体を組織できない。 ・ 警察職員及び海上保安庁又は刑事施設において勤務する職員は、職員団体を結成したり、これに加入できない。 		<p>国家公務員法第 108 条の 2 鹿兒島重治他「逐条国家公務員法」 (1988 年) 1025 頁</p>	<p>947 953</p>
<p>(2) 登録職員団体</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 登録職員団体制度は、職員団体が職員により自主的、民主的に結成、運営され、職員の代表として当局と交渉する当事者となる適格性を備えていることを登録機関である人事院があらかじめ客観的に証明することにより、当局と職員団体との間の交渉の効果的な運営を図り、正常で安定した労使関係を確保するためのもの（国公法第 108 条の 3） 		<p>国家公務員法第 108 条の 3 鹿兒島重治他「逐条国家公務員法」 (1988 年) 1037 頁 諸外国の主要な労働組合の状況 職員団体の登録状況</p>	<p>947 959 972 973</p>
<p>【登録の要件】</p>			
<p>①職員団体の規約に一定の事項が定められていること。 ②職員団体の重要事項の決定が民主的な手続きで行われていること。 ③職員団体の構成員が警察職員等団結権禁止職員を除く職員だけであること。 ※例外として、「当該職員団体の役員である者」（職員以外の者が含まれる場合</p>			

がある)を構成員としても登録は可能。

【登録の効果】

- ①適法な交渉申入れに対しては、当局はその申入れに応ずべき地位に立つ。
- ②在籍専従職員を置くことが認められる。
- ③年間30日を限度に、「短期従事の許可」という形で職務専念義務の免除を受けることが可能。
- ④登録機関への申し出により法人格を取得することが可能。
- ⑤行政措置要求を代表者により団体的に行うことが可能。

国公法第108条の5第1項	949
国公法第108条の6第1項	949
国公法第108条の6第6項、人事院規則17-2第6条	949
職員団体に対する法人格の付与に関する法律第3条第1項	950
人事院規則13-2第1条	950

○ILOによる問題指摘

連合の職員団体登録制度の抜本的改善を求める提訴(憲法28条およびILO87号条約違反)に対し、ILOは結社の自由委員会第329次報告で「組合の過度の細分化が、組合とその労働者の利益を守る活動を弱体化する」と指摘し、地方公務員が「事前承認に等しい処置にとらわれることなく自らの選択に基づく団体を設立することができるように」法改正を求める勧告を行っている。

また、専従役員の任期は、ILO87号条約で定めた労働者団体が完全に自由に代表を選ぶ権利に反するとし、「公務員が彼らの専従役員の任期を決定し、労働者が自らの代表を完全に自由に選ぶ権利が法制度および實際上確保されるようにすべきである」と勧告している。

ただし、当該事項については、結社の自由委員会第329次報告(平成14年11月)及び第331次報告(平成15年6月)では指摘されていたが、結社の自由委員会第340次報告(平成18年3月)以降は指摘されていない。

(3) 労働組合

- ・労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上

<p>を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体 但し以下を除く。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 監督的地位にある労働者その他使用者の利益を代表する者の参加を許すもの ▶ 団体の運営のための経費の支出につき使用者の経理上の援助を受けるもの <ul style="list-style-type: none"> ・ 運営が公正で民主的であることが組合の規約で明らかにされていることが必要。 ・ 労働組合は、労働委員会に証拠を提出して上記の労働組合の定義及び規約の必要事項の規定に適合することを立証しなければ、労組法が規定する法的保護（法人格の取得、不当労働行為の救済、労働協約の一般的拘束力等）を享受できない。 	<p>労働組合法第2条</p> <p>労働組合法第2条1号</p> <p>労働組合法第2条1号</p> <p>労働組合法第5条第2項</p> <p>労働組合法第5条第1項</p> <p>菅野和夫「労働法 第8版」(2008年) 477頁</p>	<p>951</p> <p>951</p> <p>951</p> <p>951</p> <p>951</p> <p>974</p>
<p>2. 交渉の当事者たる職員団体の範囲（登録団体のみとするか）をどのようにすべきか。</p>		
<p>（1）現行職員団体制度を前提とした場合</p>		
<p>A案 登録職員団体に交渉・協約締結を認める。登録されない職員団体（以下「非登録職員団体」という。）については現行制度と同様の取扱いとする（注）。</p>		
<p>（注）非登録職員団体が交渉を求めた場合、当局は合理的な理由がない限り、恣意的にその求めを拒否することのないよう努めるものとするが、協約締結は認めない。</p>		
<p>（メリット）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の代表として当局と交渉する当事者となる適格性を備えていることが、 		

<ul style="list-style-type: none"> ▪ 国家公務員は、任用、分限、懲戒、服務等について国家公務員法による規制や保障等を受けているため、国家公務員の勤務条件について交渉・協約締結を行う当事者は、国家公務員のみで組織された職員団体とすることが、最も合理的かつ合目的である。また、当事者のみで交渉することから、自律的労使関係制度を措置するという趣旨にも沿うものである。 ▪ 国民の理解が不可欠な公務員の勤務条件の決定に当たって、交渉の当事者たる職員団体について、外部からどのような団体であるか全く分からなければ、国民に対する説明責任が果たせない。交渉の透明性の観点から、何らかの公証制度及び当該制度に基づく情報の公開を行うことが必要である。 ▪ 現行制度が前提であり、制度移行時に混乱が少ない。 <p>(デメリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 労使関係を成熟させていくためには、資格審査等における要件等は不可欠なものに限定すべきである。例えば、協約締結権を認める職員団体について現行の国家公務員法における登録職員団体と同様の構成員に関する規制をかける必要はないのではないか。 <p>(留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 職員団体登録制度のそのものに対して、「組合の過度の細分化が、組合とその労働者の利益を守る活動を弱体化する」(ILO結社の自由委員会第329次報告)等の指摘がある。 <p>ただし、当該事項については、結社の自由委員会第329次報告(平成14年11月)及び第331次報告(平成15年6月)では指摘されていたが、結社の自由委員会第340次報告(平成18年3月)以降は指摘されていない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 国営企業の職員も国家公務員であり、任用、分限、懲戒、服務等について国家公務員法による規制や保障等を受けているにも関わらず、労働組合法が適 	<p>鹿児島重治他「逐条国家公務員法」 (1988年)1037頁</p>	<p>959</p>
--	--	------------

用され、職員団体制度が採用されていないことに留意する必要がある。

B案 登録職員団体、非登録職員団体の区別なく、職員団体に交渉・協約締結を認める。

(メリット)

- ・ 交渉当事者の範囲が拡大し、職員団体の職員の利益を守る活動の強化に繋がる可能性がある。

(デメリット)

- ・ 職員以外の者が加入する職員団体が協約当事者となると、公務の特殊性や実態等について、当局側との認識のずれが大きくなり、交渉が長期化するおそれがある。
- ・ 交渉団体としての適格性が法令上の規定されない場合には、交渉の入口で交渉の当事者性を巡る紛争がおき、交渉コストが増大するおそれがある。

(留意事項)

- ・ 国民の理解が不可欠な公務員の勤務条件の決定に当たって、交渉の当事者たる職員団体について、外部からどのような団体であるか全く分からなければ、国民に対する説明責任が果たせない。交渉の透明性の観点から、何らかの公証制度及び当該制度に基づく情報の公開を行うことが必要である。

(2) 職員団体制度を廃止した場合。

※職員団体制度を廃止した場合には、労働組合法を適用するのか、労働組合法に公務員に関する例外規定を置くことにするのか、公務員法制の中で新たな制度を規定することとするのか、別途検討が必要である。(論点12「公務員法制

と労働法制の関係」において検討)

A案 職員団体制度を廃止し、労組法上の労働組合と同様の取り扱いとする。

(メリット)

- ・ 民間と同様の取り扱いとなることによって、より自律的な労使関係が構築できる。
- ・ 民間労働者などが構成員として入ることにより、民間の労働条件も念頭に交渉がなされ、公務員の勤務条件の維持改善に資すると考えられる。

(デメリット)

- ・ 職員以外の者が加入する職員団体が協約当事者となると、公務の特殊性や実態等について、当局側との認識のずれが大きくなり、交渉が長期化するおそれがある。
- ・ 非現業公務員は、国営企業職員や特定独法職員よりも相対的に職務の公共的性格が強いとの考え方に立つ場合、非現業公務員で構成する現行の職員団体制度を廃止するとこれら非現業公務員の特性に応じた取扱いを担保できなくなるおそれがある。(下記参考を参照)

(留意事項)

- ・ 勤務条件の決定方式が見直されるのであれば、職員団体制度も見直し、労組法を適用することも考えられる。
- ・ 現在の非現業公務員のうち、仮に協約締結権を付与されない職員区分が生じた場合には、労働組合法を適用することはできず、職員団体制度を引き続き適用することを検討する必要がある(下記A'案)。

(参考)

- ・ 職員は、民間企業の労働者と異なり、行政の安定を図る見地からその身分は分限によって保障され、また、民間の労働者にはない不利益処分の不服申立

<p>て制度によって行政的な保障が認められているなど、特別の地位が与えられているのであるが、このような地位はひとえに行政の公益性に基づくものである。多面、その職務の公共的性格によって厳しい服務規律が課せられている。こうした職員の特殊な地位は、その団結権についても当然に影響を及ぼすものであり、地方公務員法による職員団体は職員を主たる構成員としなければならないこと、(中略)、反面、公務員としての特殊性が相対的に稀薄な企業職員および単純労務職員ならびに独法職員については、民間の労働者と同じ労働組合を組織することが認められていることなど、それぞれ異なる取扱いがなされている根拠になるものである。</p> <p>A' 案：A案の場合において、協約締結権を付与されない職員については、現行の職員団体制度を適用する。</p> <p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働基本権付与のレベルに応じた制度となる。 <p>(デメリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 二重の制度となり、制度が複雑となる。 <p>(留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 協約締結権が労働組合と職員団体を区分するメルクマールとなることの理論的な整理が必要。 ・ 協約締結権がないから労働組合ではなく職員団体制度となっているのだとすれば、協約締結権を持つ組織を職員団体とすることの意義や整合性をどう考えるかといった観点からの検討も必要ではないか((1)も関連)。 <p>B案 自主的かつ民主的な労働組合であるために必要な労働組合法第2条及び第5条第2項に規定されている要件(※)を満たしているか予め第三者機関により</p>	<p>第一次改訂版逐条地方公務員法 (橋本勇) 809 頁</p>	<p>976</p>
--	---------------------------------------	------------

資格審査が行われ、登録されたもののみを交渉主体と認める。

(※) 自主的かつ民主的な労働組合というためには、現行の国家公務員法における職員団体の要件にはないが、労働組合法第2条や第5条に定められている、使用者から経理上の援助がされていないこと、会計監査及び組合員への公表がされていること等の要件を満たす組合(団体)とする必要がある。

(メリット)

- ・ 労働組合について、自主的かつ民主的なものが労働側の当事者となることにより、自律的労使関係制度の構築に沿う。
- ・ 労働側の当事者があらかじめ明確になり、交渉の円滑化、労使関係の安定が期待できる。

(デメリット・留意事項)

- ・ 労働者が労働組合を結成し、直ちに団体交渉を申し入れることが困難となるおそれがある。
- ・ 公務における労働組合について、新たに第三者機関による事前資格審査制度を設けることは結社の自由の観点から問題があるとの考え方がある。
- ・ 公務における交渉の効率性等を考慮すれば、このような事前資格審査制度は結社の自由を阻害するとまでのものではないとの考え方がある。
- ・ 労使関係を成熟させていくためには、資格審査等の関与は最小限にすべきである。

- ・ 現在の登録制度は、職員団体が一定の要件を備えていること、職員団体が民主的に組織されていることを、登録機関が公証する制度であり、新たに第三者機関による資格審査制度を設ける必要はないのではないかと考えられる。
- ・ 現行の登録職員団体制度においても、登録機関は実質的に審査を行っており、新たな第三者機関を設けたとしても、審査の体制整備等の負担が大きくなるということは生じないという考え方もある。

<ul style="list-style-type: none">・ 資格審査を第三者機関で行うこととした場合には、それ相応の体制整備が必要である。		
<p>【まとめ】 上記のとおり</p>		