

## 論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 5-(1)-①、②

## 【論点】

## 5. 交渉システムのあり方

(1) 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。

- 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。
- 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。

## 【論点の整理】

## ○給与、勤務時間について

- ・ 基本的な事項については中央交渉に委ねるべきか
- ・ 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の扱いについて

**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。

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。

(メリット)：基本的事項に関する統一性の確保。中央・各府省・各地方支分部局等の各段階における実態に即した交渉及び協約の締結。

(デメリット・留意事項)：各当局が決定等できる事項の範囲が狭く、非効率な交渉のおそれ。各段階における交渉対象事項の関係をめぐる紛争のおそれ。

**B案** 給与、勤務時間について、原則、全府省統一的に定め、中央交渉のみによる。

(メリット) 統一性の確保。当局が決定等できる事項が広く、効率的な交渉。

(デメリット・留意事項) 各段階における実態に即した交渉を行えないおそれ。

**C案** 給与、勤務時間について、各府省交渉による。

(メリット)：各府省・各地方支分部局等の実態に即した給与、勤務時間が設定可能。

(デメリット・留意事項)：統一性の欠如。

※なお、A案～C案に共通して、交渉コスト、交渉担当者の確保・育成等の必要性、自律的労使関係の成熟度合等、メリット・デメリット等の相対的な比較ができる。

## ○中央交渉の担当部局は内閣人事局とすべきか

\*内閣人事局を中央交渉の担当部局とする場合

(メリット)：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可能。

(デメリット・留意事項)：財政当局との関係整理が必要。

## 【理由・根拠】

上記のとおり

## 【参考文献等】

- ・ 労働法第8版（菅野和夫）
- ・ 労働組合法（西谷敏）

他

論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 5-(2)、(3)

【論点】

5. 交渉システムのあり方

- (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。
- (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。

【論点の整理】

(2) 給与、勤務時間以外の勤務条件に関する交渉システムについて

**A案** 給与、勤務時間に関する交渉システムと同様とする。

(メリット)：給与、勤務時間との整合性の確保、総合的な交渉。交渉のコスト小。

(デメリット)：交渉システムの柔軟な制度設計を制約するおそれ。

**B案** 給与、勤務時間の交渉システムと異なるパターンの交渉システムとする。

B-1案 給与、勤務時間⇒中央交渉。その他の勤務条件⇒中央交渉・各府省交渉。

B-2案 給与、勤務時間⇒中央交渉。その他の勤務条件⇒各府省交渉。

B-3案 給与、勤務時間⇒各府省交渉。その他の勤務条件⇒中央交渉。

(メリット)：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、勤務時間との整合性を持ちつつ総合的な交渉をすることが困難。交渉のコスト大。

(3) (1)及び(2)のための必要な措置、体制の整備について

○交渉当事者

- ・中央、地方の担当部局に勤務条件の決定権限を付与のための法制上の措置が必要。担当部局に交渉担当部署の設置、交渉担当の人材の確保・育成が必要。

○交渉対象事項

**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、中央から順に重複しないように切り分け、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回避。

(デメリット・留意事項)：自律的労使関係制度の趣旨で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、重複しないよう留意しながら、労使間で協議して定める。

(メリット)：自律的労使関係制度の構築。各段階における実態等に則した決定。

(デメリット・留意事項)：複数の組合で交渉事項の切り分け方が異なる可能性。

【理由・根拠】

上記のとおり

【参考文献等】

- ・ 行政改革推進本部専門調査会報告

論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 5-(4)

【論点】

5. 交渉システムのあり方

(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。

【論点の整理】

1. 現行制度

- ・職員団体（国公法第108条の2）、登録職員団体（国公法第108条の3）、労働組合に関する規定を整理（詳細略）

2. 交渉の当事者たる職員団体の範囲をどのようにすべきか

(1)現行職員団体制度を前提とした場合

**A案** 登録職員団体に交渉・協約締結を認める。非登録職員団体については現行制度と同様の取扱いとする。

(メリット)：交渉の効果的な運営や正常で安定した労使関係の確保、国民の理解等。

(デメリット)：資格審査等における要件に関し、過剰な規制のおそれ、等。

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

(メリット)：交渉当事者の範囲拡大。職員団体の活動強化の可能性。

(デメリット)：公務の特殊性や実態等について、労使間の認識のずれ、等。

交渉の当事者性を巡る紛争、交渉コスト増大のおそれ。

(2)職員団体制度を廃止した場合

**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。より自律的な労使関係の構築。

(デメリット)：公務の特殊性や実態等について、労使間の認識のずれ、等。

**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。

(メリット)：労働基本権付与のレベルに応じた制度構築。

(デメリット)：制度が複雑（二重の制度）となる。

**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。

(メリット)：自律的労使関係制度の構築に沿う。交渉円滑化、労使関係の安定。

(デメリット・留意事項)：新たな資格審査は結社の自由の観点から問題。

【理由・根拠】

上記のとおり

【参考文献等】

- ・ 逐条国家公務員法（鹿児島重治他）
- ・ 国家公務員法
- ・ 労働組合法 他