

論点整理表

5 交渉システムのあり方			
論点番号	5(6)	複数の職員団体が存在する場合の交渉のあり方をどのようにすべきか。(統一交渉などについて、どのように考えるか。)	担当委員 諏訪委員
論点		参考資料名	頁
<p>※ 以下では複数の職員団体に団体交渉・協約締結権が付与される場合を想定して検討する。(論点5(5)2のA案又はC-3案を想定)</p> <p>【民間における共同交渉】</p> <ul style="list-style-type: none"> 同一企業内の複数組合が使用者に対し共同交渉を強制できるためには、両組合間で交渉を統一的に遂行しかつ妥結できるために、統一的な団体意思が形成されていることが必要である。これらのうち交渉の統一的遂行のためには、要求内容の統一と統一代表(交渉担当者)の選定(交渉権限の一本化)が要求されるし、統一的妥結のためには妥結権限・協約締結権限の統一(一本化)が要求される。 <p>○ 共同統一交渉をすることを可能とした場合(職員団体の間において合意がなされていることを前提)のメリット、デメリット。</p> <ul style="list-style-type: none"> ※ 「共同統一交渉」とは、複数の職員団体が共同で団体交渉及び協約締結を統一的に行うことをいう ※ 職員団体の間の合意の内容によっては、団体交渉権の全てを統一的に行使するのではなく、一部の要求事項について共同統一交渉を行い、その他の要求事項については各々の職員団体が交渉することとなることもある。 ※ 複数の職員団体が、その上部団体として連合団体を結成した場合において、当該連合団体がその立場で協約を締結する場合は別段として、複数の職員団体が、交渉のみならず協約締結まで統一的に行うことは、現実には困難が多いのではな 		菅野和夫「労働法」(平成20年)529頁	1006

いかと考えられる。

(メリット)

- ・ 各組合の自主性及び意思を尊重することになり、自律的労使関係制度を構築するという趣旨により沿うものと考えられる。
- ・ 複数の職員団体と別々に交渉するというコストを抑制することができる。
- ・ 勤務条件の統一性の確保が図られやすくなる。

(デメリット)

- ・ 共同統一交渉を実施中に職員団体間で割れた場合には、再度それぞれの職員団体と交渉する必要があり、その分の交渉コストが生じるおそれがある。

(留意事項)

- ・ 再度交渉を行うコストを生じさせないためには、共同統一交渉を行う場合には個別交渉を行わないこととする法的な仕組みを設けるのかどうか、検討が必要である。
- ・ 共同統一交渉の場合、共同統一交渉を行う団体の当事者性を制度上どのように定義するか、当事者適格の在り方（民主的手続、会計の公正性・透明性等）をどのように考えるのかについて検討が必要である。
- ・ 現在の国家公務員の職員団体が府省別に複数組織されていることから、中央交渉については、實際上共同統一交渉にならざるを得ないと考えられる。
- ・ 共同統一交渉を実施するか否かは職員団体の主体的判断に基づく対応が基本となるが、例えば、①連合系・全労連系など系列別に中央交渉を行うパターンと②各系列が参加した（非現業職員全体を代表する）交渉団体を設立して行うパターンが考えられる。

※ 地方公務員制度における複数の職員団体が存在する場合の交渉のあり方については、論点 16 において検討

【整理】 上記のとおり		