

ヒアリング項目についての考え方

2009年6月12日

公務労協

1. 交渉システムのあり方

(1) 交渉対象事項と交渉段階について

① 交渉対象事項

○ 団体交渉、すなわち協約事項の範囲は、①勤務条件②その他直接、間接にかかわらず勤務条件に影響する一切の事項③交渉手続きや苦情処理に関する事項④その他、労使双方が定めた事項とすべきである。この場合において、特労法8条、地公労法7条の「団体交渉の範囲」を最低限に検討すべきである。

<特労法8条>

- 一 賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日及び休暇に関する事項
- 二 昇職、降職、転職、免職、求職、先任権及び懲戒の基準に関する事項
- 三 労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項
- 四 前三号に掲げるもののほか、労働条件に関する事項

○ 管理運営事項は交渉の対象とできないものとされているが、管理運営事項の処理によって影響を受ける勤務条件は交渉事項とすべきである。また、管理運営事項それ自身を含め交渉事項とならない事項については、労使協議の対象とすべきである。

② 交渉段階

○ 国家公務員については、中央レベル、各府省レベル、地方レベルの3つ交渉段階を設ける。

・ 中央における交渉では、全国レベルで共通性・統一性が求められる賃金・労働条件の基本的事項について交渉し、協約を締結する。基本的事項については、俸給表、昇給・昇格等の基準、諸手当の種類と金額、勤務時間及び割振りの基準、休憩・休日・休暇の種類と内容、人事評価の仕組みと評価基準、懲戒の基準、労働安全衛生・公務災害補償の内容、福利厚生施策の基本、共済組合制度と運営の基本、旅費及び宿舎制度の基本、労使関係の基本及び交渉ルール、苦情処理の仕組みなどが考えられる。

・ 各府省においては、中央協約で委任された事項及び昇給、昇格等の適用・運用に関わる事項、当該府省のみに適用される勤務条件等独自の課題について交渉し、協約を締結する。

・ 施設等機関、ブロック機関や府県単位以下の地方出先機関においては、それぞれの固有の事項に関わる交渉を行うこととし、労働基準法上の事業所ごとの労使協定等は結ぶが、原則として協約を前提とする団体交渉(上位の協約でこれら機関に委任され

た場合を除く)は想定しない。

○ 地方公務員については、それぞれの地方自治体毎の交渉と協約を基本とするが、地方公務員の労働条件の統一性確保のため、都道府県、市町村毎に使用者団体と対応する労働組合の間で全国レベルの交渉を実施し、労働条件の基準に関する労働協約を締結する仕組みを追求する。

(2) 交渉当事者のあり方

① 使用者と労働組合

○ 国家公務員については、分立錯綜している中央人事行政機能を一本化した人事管理庁(仮称。内閣人事局ほかの機能を改組整備)を設置し、使用者機能を果たす。この人事管理庁と国家公務員労働組合で構成する交渉団体との間で交渉する。

○ 各府省においては、権限ある当局として実際の人事管理、勤務条件の具体的適用に当たる各府省当局と当該労働組合間で交渉する。地方支分部局以下についても同様とする。

○ 地方自治体の場合の使用者は、当該地方自治体の当局と労働組合の交渉が基本である。複数の都道府県、市町村の使用者団体が結成された場合は、それに対応した労働組合で構成する交渉団体が交渉当事者となる。

② 複数組合の扱い

○ 一つの交渉単位に複数の労働組合が存在する場合は、複数組合主義、団結平等主義の考え方にたち、基本的にはいずれの労働組合も団体交渉を行い、労働協約を締結する権利を持つ。ただし、義務的な交渉事項のうち、強制仲裁による最終決定を予定する「義務的な調整事項」(給与、労働時間など主要な経済的労働条件事項)については、不当労働行為の救済制度の適用及び強制仲裁制度の利用を一定の要件を満たす労働組合に限定することとする。この「義務的調整事項の仲裁申立適格制度」により、団体交渉による賃金労働条件決定の代表制を確保し、当局の交渉コストの負担を軽減することとなる。

2. その他