

ヒアリング対象項目に対する考え方

2009年6月19日

公務労協

1. 交渉不調の場合の調整システムのあり方

(1) 交渉不調の場合の調整システムについて

- 交渉不調の場合の調整は、労使の自主性を確保する立場から、労働協約において調整の手続きを定めているときは、それを尊重することとする。
- 中立・公正な第3者機関(公・労・使によって構成)による調整システムは、現業等で設けられているような、あっせん、調停、仲裁のシステムを用意すべきである。
- 公務員に引き続き争議権が制約される場合においては、その代償措置として位置づけられた「手続きのあらゆる段階に当事者が参加でき、また、裁定は一旦出されれば完全かつ迅速に実施される」(ILO結社の自由委員会報告)、強制仲裁制度を設けることが必要である。

その際、義務的な調整事項については、強制仲裁を申し立てできる労働組合を一定の要件を満たすものに制限する「義務的調整事項申立適格制度」を設けることとする。

(2) 調整を担うべき機関について

- 公営企業、現業等ですでに実績のある労働委員会が担うこととする。国家公務員については中央労働委員会とし、地方公務員については都道府県労働委員会(都道府県を越える場合には中央労働委員会)とする。

2. 団結権、団体交渉権等の保護のためのシステムのあり方

- 現行の公務員法は、職員に対する不利益取り扱いの禁止のみを規定しているだけであり、しかも、それに対する救済制度や違反した場合の罰則等を設けていないことから、到底、団結権、団体交渉権保護のシステムとはいえない。団体交渉によって勤務条件を決定する制度を構築する以上、公務においても、組合への加入・組合活動を理由とする不利益取扱い、団体交渉拒否および支配介入等を禁止する不当労働行為制度ならびに救済制度を設けるべきである。ただし、義務的調整事項に関する団交拒否については、その救済を申し立てできる労働組合を一定の要件を満たすものに制限する「義務的調整事項申立適格制度」を設けることとする。
- 救済機関は、現行の労働委員会を活用し、特定独立行政法人の例に準ずることとする。