

論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 6-(1)

【論点】

6. 交渉不調の場合の調整システムのあり方

(1) 交渉不調の場合の第三者機関による調整について、どのようにすべきか。また、強制的な仲裁等について、どのようにすべきか。

① 交渉不調が長期化することによる公務の停滞等を避けるため、調整システムはどうあるべきか。

② 仲裁等の開始案件はどうすべきか。

【論点の整理】

1. 交渉不調の長期化による公務停滞等を避けるための調整システムのあり方

(1) 現行の現業等における調整システム（詳細略）

(2) 調整システムはどうあるべきか

A 案 独立性・中立性・公平性を有する第三者機関が調整可能。調整の手段としては、あっせん、調停、仲裁の3種類を設ける。

(メリット)：公正な労使決定を担保、交渉当事者の納得性が高い、等。

(デメリット)：仲裁に直接持ち込むことより時間やコストがかかる。

B 案 調整の手段として、仲裁のみを設ける。

(メリット)：より迅速な紛争解決、コスト削減が可能、等。

(デメリット)：仲裁のみの調整システムに懸念 等。

C 案 使用者側が職員団体の意見を添えて法案を提出し、国会の判断に委ねる。

(メリット)：国会の判断をより重視する

(デメリット・留意事項)：使用者側の意見が優先され、公平さに欠けるおそれ、等。

2. 仲裁等の開始要件はどうすべきか

A 案 労使当事者からの申立てに加え、強制的な手続により、調停、仲裁を開始可能。

(メリット)：交渉長期化・コスト増加防止、安定的・効率的な行政運営へ寄与、等。

(デメリット)：紛争の自主的解決に対する労使の意欲を減殺するおそれ。

B 案 A案を基にし、強制仲裁の開始要件を追加する。

(メリット)：A案のメリットに加え、より迅速な紛争解決に寄与、コスト削減。

(デメリット)：A案より、紛争の自主的解決に対する意欲を減殺するおそれ。

C 案 強制仲裁による最終的決定を予定する義務的な調整事項とそれ以外の事項に区分し、前者について強制仲裁を申請できる職員団体を一定の要件を満たすものに限定する「義務的調整申立適格制度」を設ける。

(メリット)：使用者側の過度な負担の回避、等。

(デメリット・留意事項)：職員団体により不平等な取扱いになるおそれ、等。

【理由・根拠】

上記のとおり

【参考文献等】

- ・ 公共企業体等労働関係法（峯村光郎）
- ・ 五訂新版 労働組合法・労働関係調整法（厚労省労政担当参事官室編） 他

論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 7-(1)-①

【論点】

7. 団結権、団体交渉権等の保護のためのシステムのあり方

職員団体の活動を阻害する行為について、いかなる救済の仕組みが必要か

①救済の対象となる職員団体、行為をどう考えるか。

【論点の整理】

1. 労働法制における不当労働行為類型と救済制度について（詳細略）

2. 公務員法における不当労働行為類似の制度について（詳細略）

3. 救済の対象となる行為と職員団体についての選択肢の検討

(1) 事後救済の対象として法的に位置づける行為について

(ア) 正当な理由のない団体交渉拒否

A案 事後救済の対象に位置づけない。 B案 事後救済の対象に位置づける。

(イ) 不利益取扱いについて

A案 事後救済の対象に位置づけない。 B案 事後救済の対象に位置づける。

(ウ) 支配介入について

A案 救済制度を新たに設ける必要はない。 B案 事後救済の対象に位置づける。

(2) 救済の対象となる職員団体について

(ア) 全ての職員団体に交渉・協約締結を認めた場合

救済の対象となる職員団体の限定についての問題は生じない。

(イ) 登録職員団体のみに交渉・協約締結を認め、登録されない職員団体については
現行制度と同様の取扱いとする場合

A案 登録職員団体のみを救済の対象とする。

(メリット)：実態に即した運用が可能、救済に係わるコストが低い、等。

(デメリット・留意事項)：救済の対象外の職員団体の団結権保障の観点より検討要。

B案 全ての職員団体を救済の対象とする。

(メリット)：全ての職員団体が公平に救済対象となる、現行制度に整合。

(デメリット・留意事項)：救済に係わるコストが増大。

(ウ) 義務的調整事項に係る不当労働行為の救済申立には要件を設ける。

案 強制仲裁による最終的決定を予定する義務的な調整事項(給与、勤務時間等)と
それ以外の事項に区分し、前者について「義務的調整申立適格制度」を設ける。

(メリット)：使用者側の負担減、等。

(デメリット・留意事項)：職員団体により不平等な取扱いになるおそれ、等

【理由・根拠】

上記のとおり

【参考文献等】

- ・ 労働法（菅野和夫）
- ・ 五訂新版 労働組合法・労働関係調整法（厚労省労政担当参事官室編）
- ・ 国家公務員法、地方公務員法

他

論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 7-(1)-②

【論点】

7. 団結権、団体交渉権等の保護のためのシステムのあり方

職員団体の活動を阻害する行為について、いかなる救済の仕組みが必要か

②救済を行う機関に必要な性格、専門性は何か。いかなる機関が救済を行うべきか。

【論点の整理】

1. 救済を行う機関に必要な性格、専門性について

独立性、中立性、公平性を有する第三者機関であることのほか、公務員法制に関する専門的知識を有すること、使用者・労働者・公益を代表する者より構成されることが考えられる。

2. いかなる機関が救済を行うべきか。

A 案 公務員法制に関する専門性を有する機関

(メリット)：公務員法制と民間法制の違いにかんがみると合理性がある、等。

(デメリット・留意事項)：不利益処分審査等とは異なるノウハウが必要、第三者機関の設置・運営コスト発生について国民等の理解が得られないおそれ、等。

B 案 使用者を代表する者、労働者を代表する者及び公益を代表とする者の三者をもって構成する第三者機関

(メリット)：公益及び労使の利益を調和させた解釈が図られる、等。

(デメリット・留意事項)：公務員法制に精通した事務局体制構築のコスト要、等。

【理由・根拠】

上記のとおり

【参考文献等】

なし