

労働基本権の在り方の検討に関するこれまでの主な経緯

平成 13 年 12 月 25 日 公務員制度改革大綱（閣議決定）

公務員の労働基本権の制約については、今後もこれに代わる相応の措置を確保しつつ、現行の制約を維持することとする。

平成 17 年 12 月 24 日 行政改革の重要方針（閣議決定）

公務員の労働基本権や人事院制度…等公務員の人事制度を含めた公務員制度についても、国民意識や給与制度改革の推進状況等も踏まえつつ、行政改革推進本部を中心に幅広い観点から検討を行う。

平成 18 年 6 月 2 日 簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律公布

政府は、総人件費改革その他の重点分野における改革において実施される行政の組織及び運営の見直しと併せて、これらを担う公務員に係る制度の改革を推進することの重要性にかんがみ、次に掲げる措置を講ずるものとする。

二 公務員の労働基本権及び人事院制度…その他の公務員に係る制度の在り方について…国民の意見に十分配慮して、幅広く検討を行うこと。

平成 19 年 10 月 19 日 行政改革推進本部専門調査会報告（2 頁参照）

公務員の労働基本権のあり方について、改革の必要性和方向性、改革の具体化にあたり検討すべき論点等を提示。

※ 開催期間：平成 18 年 7 月～19 年 10 月。座長：佐々木毅学習院大教授。

平成 20 年 6 月 13 日 国家公務員制度改革基本法公布

政府は、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示し、その理解のもとに、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置するものとする。

平成 21 年 12 月 15 日 国家公務員制度改革推進本部労使関係制度検討委員会報告（13 頁参照）

政府における制度設計の検討に資するよう、論点ごとの選択肢を整理した上で、選択肢の組合せの複数のモデルケースを提示。

※ 開催期間：平成 20 年 10 月～21 年 12 月。座長：今野浩一郎学習院大教授

公務員の労働基本権のあり方について（報告）

平成 19 年 10 月 19 日
行政改革推進本部専門調査会

一 はじめに

当専門調査会の任務は、国及び地方公共団体の事務及び事業の内容及び性質に応じた公務員の労働基本権のあり方その他の公務員に係る制度に関する専門の事項を調査し、行政改革推進本部に報告することである（行政改革推進本部令第1条第2項）。

専門調査会では、平成18年7月27日に第1回の会議を開催以来、今日まで15回の会議を重ねた。また、この間、3つの小委員会を設置し、労働基本権の現状及びあり方等について、各府省、地方公共団体、職員団体及び労働組合など32団体に対するヒアリングを実施した。加えて、「シミュレーション検討グループ」を設置して、公務員に労働基本権を付与する場合の論点や影響について具体的な検討を行った。

本報告は、こうした専門調査会における検討の成果をとりまとめたものである。そもそも労働基本権のあり方については、様々な論点と幅広い考え方がありうる。事実、個々の委員の意見も多岐にわたった。そうした中で、改革の方向で見直すという認識を共有しつつ議論を行った結果、概ねの合意が得られた事項については、以下のとおりである。

二 改革の必要性和方向性

1 改革の必要性

我が国は、戦後、焼け野原から再出発して高度経済成長を達成し、今日、豊かな経済大国としての地位を確立した。行政を担う公務員も、その過程で重要な一翼を担い、国民・住民から相応の信頼を勝ち得ていたといえる。

(1) 行政の諸課題に対する対応能力向上の必要性

欧米先進国へのキャッチアップが概ね達成された1980年代以降、我が国はモデルの無い中で政策を立案し展開していくことが必要になった。しかしながら、行政の取り組むべき課題はますます高度化・多様化する一方で、政策に投入できる資源は、低成長への移行と財政赤字の拡大により、かつてのような増大は望めない。そういった状況の下で、「失われた10年」における対応など、行政が迅速かつ適切に対処できない事例が発生している。

行政の諸課題に対する対応能力の向上は、国民・住民の日常生活や社会経済の安定にとっても、我が国の国際競争力の確保にとっても、極めて重要である。このため、政策の企画立案と実施を担う行政を支える公務員が、全体として迅速・的確な対応を行うことを可能にす

るための改革が、国・地方ともに求められる。

この間、民間においては、能力成果主義の浸透など、人事管理制度の変化が見られる。公務部門においても、民間と仕事のあり方は異なるとはいえ、これらの人事管理上の革新を参照して改善すべきである。その際、国・地方ともに厳しい財政状況に直面していることに鑑みれば、公務部門においても、適切な人事管理を実現することにより、コスト意識を徹底し、公務の能率を向上させていくことが求められ、それを可能にするための労使関係制度等の改革が求められる。

(2) 責任ある労使関係構築の必要性

公務員の労使関係については、長年の積み重ねにより労使間において良好な関係が築かれているとの見方もある。しかし、近年、社会保険庁や大阪市などにおいて、労使の馴れ合いとも指摘されるような、非効率な業務の容認や職員厚遇などの不適切な労使慣行が次々と明らかになり、国民・住民の大きな批判を浴びることとなった。この背景には、真に責任ある労使関係が構築されてこなかったことに加え、労使交渉に関し労使が説明責任を果たす仕組みがなかったことなどがあると考えられる。

公務員の最終的な使用者は国民・住民であり、その利益に反する不適切な労使慣行は、仮に一部の問題であったとしても許されるものではない。こうした問題の再発の防止と同時に、責任ある労使関係の構築が求められる。

2 改革の方向性

このような状況の下で、公務員が国民・住民の信頼を再び取り戻すためには、労使関係制度等の改革が必要である。このことは、社会的インフラともいえる公務部門に優秀な人材を集め、国民生活や社会経済に不可欠である良質な公務サービスを提供するためにも重要である。

こうした中で、先の国会では、能力・実績主義と再就職規制の導入を柱とする国家公務員法の改正が行われた。行政の諸課題に対する対応能力を高め、効率的で質の高い行政を確保し、国民・住民の永続的な信頼を得ていくためには、総合的な公務員制度改革の一環として、労使関係制度等についても、改革に取り組む必要がある。

(1) 労使関係の自律性の確立

責任ある労使関係を構築するためには、透明性の高い労使間の交渉に基づき、労使が自律的に勤務条件を決定するシステムへの変革を行わなければならない。しかし、現行のシステムは、非現業職員について、その協約締結権を制約し、一方で使用者を、基本権制約の代償措置である第三者機関の勧告により拘束する。このように労使双方の権限を制約するシステムでは、労使による自律的な決定は望めない。

よって、一定の非現業職員（三 2 (1) 参照）について、協約締結権を新たに付与するとともに第三者機関の勧告制度を廃止して、労使双方の権限の制約を取り払い、使用者が主体的に組織パフォーマンス向上の観点から勤務条件を考え、職員の意見を聴いて決定できる機動的

かつ柔軟なシステムを確立すべきである。

このシステムの転換を契機として、労使双方が責任感を持ってそれぞれの役割を果たし、職員の能力を最大限に活かす勤務条件が決定・運用されることを通じて、公務の能率の向上、コスト意識の徹底、行政の諸課題に対する対応能力の向上といった効果が期待できる。

一方で、基本権の付与拡大に伴い、交渉不調の場合の調整も含めた労使交渉に伴う費用の増大や、争議権まで付与する場合（二 2 (4) イ参照）には、争議行為の発生に伴う国民生活等への影響が予想される。こうしたコストの発生が、付与に伴うメリットに比して過大なものとなれば、改革に対する国民・住民の理解は得られない。また、安易な交渉が行われれば、パフォーマンス向上に対応しない人件費の増加を招くのではないかという指摘もある。そして何よりも、長期にわたる準備が必要である（四参照）。こうした改革に伴うコスト等に十分留意しつつ、慎重に決断する必要がある。

(2) 国における使用者機関の確立

責任ある労使関係の構築のためには、使用者が確立されなければならない。しかし、使用者としての立場に立たない第三者機関が、人事行政に関する事務を広範に担う現状では、使用者の確立は難しい。

このため、使用者として人事行政における十分な権限と責任を持つ機関を確立するとともに、国民に対してその責任者を明確にすべきである。

その上で、使用者機関が主体的・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、労使交渉により職員の意見を聴きつつ構築していくべきである。これを通して、行政の諸課題に対する対応能力の向上、職員のコスト意識の徹底、公務の能率の向上を図るべきである。

(3) 国民・住民に対する説明責任の徹底

主権者である国民・住民にとって、公務員の人事管理や勤務条件などの制度や実態は大きな関心事である。使用者はこれらに関し責任を持って、国民・住民に対し説明責任を果たすべきである。

なお、その際、国民・住民において、公務員に関する制度や実態について、誤解やいわれなき批判がある場合には、そうした誤解を解き、批判に対し丁寧に説明を行っていくこともまた重要である。

特に、公務員の労使関係については、不適切な労使慣行の再発を防止して健全な労使関係を構築するためにも、その透明性を高め、説明責任を徹底して果たすべきである。

(4) 意見の分かれた重要な論点

ア 消防職員及び刑事施設職員の団結権について

現在、警察職員、自衛隊員、海上保安庁職員、消防職員及び刑事施設職員については、

団結権が付与されていない。

このうち、消防職員及び刑事施設職員に対し団結権を付与すべきか否かについては、意見が分かれた。

この点、次の理由などから、付与すべきとする意見があった。

- ・ これらの職員に対し、厳正な規律や部隊活動が求められることが、団結権を付与しない理由として挙げられるが、団結権を付与することにより、規律が乱れたり部隊活動が困難になることは考えにくい。
- ・ 団結権の付与により、これらの職員の職場環境の改善に役立ち、人材確保にも資するはずである。

一方で、次の理由などから、付与すべきでないとする意見があった。

- ・ これらの職員は警察職員と同様の任務と権限を持ち、厳正な規律と統制ある迅速果敢な部隊活動が常に求められる。仮に団結権を付与すれば、上司と部下の対抗関係をもたらし、上命下服の服務規律の維持が困難になることが予想され、職務の遂行が困難になり、国民生活等に悪影響を及ぼしかねない。

イ 争議権について

公務員に対し争議権を付与すべきか否かについては、意見が分かれた。

この点、次の理由などから、付与すべきとする意見があった。

- ・ 公務員の「職務の公共性」から、争議行為が行われれば、国民生活等に影響が生じることが、争議権を付与しない理由として挙げられるが、民間の公益事業等に従事する労働者にも争議権が付与されているように、争議権を付与しない理由にはならない。民間の公益事業等と同様に、争議行為の制限等を設けることで対応が可能である。
- ・ 憲法上の権利である争議権を民間と同様に付与すべきである。

また、争議権を付与すべきとする考えにおいては、付与する職員の範囲について、

- ・ 「協約締結権を有する全ての公務員に付与すべき」とする意見と、
- ・ 「企業性を有し市場の抑止力が期待できる現業等職員のみに付与すべき」とする意見があった。

一方で、次の理由などから、付与すべきでないとする意見があった。

- ・ 公務員の勤務条件は議会制民主主義の下で国会・地方議会において議論のうえ決定されるべきものであり、争議行為の圧力による強制を容認する余地はない。
- ・ 公務員の「職務の公共性」から、争議行為が行われれば、争議行為の制限等を設けたとしても、国民生活等に影響が生じることが避けられない。
- ・ 争議行為により、損害が生じることが予想されるが、公務の場合には、その賠償責任が行政のものとなりかねない。
- ・ 公務において使用者は、民間と異なり、争議行為に対抗する措置であるロックアウト（作業所閉鎖）を採りえない。

3 改革において留意すべき点

公務員の労働基本権の現行の制約については、憲法違反ではない旨を判示した全農林警職法事件最高裁判決（昭和48年4月25日）があり、判例として定着している。しかし、その後、行政や労使関係をめぐる環境も大きく変化しており、現時点において、判決の指摘する制約理由を改めて検討すると、次のとおりである。

まず、憲法上の要請である議会制民主主義及び財政民主主義の考え方については、今日においても妥当する当然の制約理由である。

一方で、その給与が基本的には国民の租税負担により賄われるという「公務員の地位の特殊性」については、近年、独立行政法人、国立大学法人及び指定管理者制度が導入されており、また、「公務員の職務の公共性」については、公共サービスの多くが民間委託などにより民間労働者によっても担われつつあるという現状にある。よって、この2つの制約理由については、当時ほど絶対的なものではなくなっているといえる。

また、「市場の抑止力の欠如」については、労使交渉の結果や経過を公開して、国民・住民の監視を可能とすることで、過度な要求や安易な妥協がある程度、抑止されることが期待できる。

このように、公共サービスをめぐる環境の変化を踏まえ、現行の制約を緩和する余地はある。もちろん、議会制民主主義、財政民主主義の要請があり、また、公務員の地位の特殊性、職務の公共性、市場の抑止力の欠如といった基本的制約理由もなくなるものではないから、現行の制約を緩和するに当たっては、これらの制約理由を十分に踏まえ、適切かつ合理的な制度的措置を併せて講じることが必要であり、また重要である。

三 改革の具体化にあたり検討すべき論点

労使関係制度等の改革の具体化にあたっては、多くの論点について検討し結論を得る必要がある。その主なものは次のとおりである。いずれも重要であり、そして簡単ではない。また、相互に関連する論点も多い。よって、十分な時間をかけ集中的に、かつ慎重に検討を行うことが必要である。

1 基本権付与の前提について

(1) 労使の理念の共有

公務員は全体の奉仕者であるから、交渉等においても、労使は「効率的で質の高い行政サービスの実現」という理念を共有して行うべきである。

(2) 労使交渉の透明性の向上

労使交渉の透明性の向上については、交渉結果である協約はもちろん、交渉過程まで含めた情報公開が必要である。この点、情報公開の具体的方法等について、検討が必要である。

(3) 国における使用者機関の確立

使用者として人事行政における十分な権限と責任を持つ機関を確立することが必要である。このため、具体的にいかなる機関のいかなる権限が、責任ある使用者機関が担うべき権限として移管されるべきか、早急な検討が必要である。

(4) 交渉当事者の体制の整備

一定の非現業職員に協約締結権を付与する際には、国の中央レベル、各府省レベル及び地方支分部局レベル並びに地方公共団体それぞれにおいて、労使交渉に必要な体制を整備し、十分な準備期間を設けて、試行等により習熟していくことについて、検討が必要である。

2 協約締結権について

(1) 付与する職員の範囲

協約締結権を付与する非現業職員の具体的な範囲については、検討が必要である。

この点、次の理由などから、「団体交渉権を有する非現業職員のうち、管理職員等以外の職員に付与すべき」との考えがある。

- ・ 管理職員等は、使用者側に立つ職員であり、協約締結権を付与すれば、自らの勤務条件を自らが決定することになりうる。
- ・ 民間と同様の取扱いとすべきである。

また、次の理由などから、「団体交渉権を有する非現業職員のうち、権利義務設定・企画立案など、行政に固有の業務に従事する職員以外の職員に付与すべき」との考えがある。

- ・ 行政に固有の業務に従事する職員については、憲法上の要請である議会制民主主義に基づき、その勤務条件は国会・地方議会が法律・条例で決定すべきであり、労使交渉により決定すべきではない。
- ・ 行政に固有の業務に従事する職員については、公務外に同種の業務が存在しないため、労使交渉により合理的な決定が期待しにくい。

一方で、次の理由などから、「権利義務設定・企画立案など、行政に固有の業務に従事する職員か否かという区分けにより、付与の可否を決めるべきではない」との考えがある。

- ・ 議会制民主主義は憲法上の要請であり、法律・条例が協約に優先する（三 2 (3) 参照）ことは当然であるが、それ以上に協約締結権自体を否定する理由にはなりえない。
- ・ 公務外に同種の業務が存在しなくとも、民間一般の水準は存在するし、労使双方がそれぞれ考慮すべきと考える事項を交渉において主張しあうことで、より合理的な決定が期待できる。
- ・ 実際の業務仕分けが困難である。
- ・ 複数の職務を有する者の取扱いが難しい。

(2) 交渉事項・協約事項の範囲

一定の非現業職員に協約締結権を付与する際に、交渉事項の全部を協約事項とするのか、一部に限定して協約事項とするのか、検討が必要である。

この点、「任用・分限・懲戒に関する事項については、これらが成績主義（メリットシステム）、人事管理の公正性の確保という面を強く有することから、協約締結事項から除外すべき」との考えがある。

一方で、「職員の関与により成績主義や人事管理の公正性が損なわれるという理由は成り立ちえず、民間と同様に、交渉事項の全部を協約事項とすべき」との考えがある。

この他、交渉事項・協約事項の範囲に関して、「交渉事項・協約事項の拡大は重要であるから、公務員については「勤務条件」ではないとされているが民間労働者では「労働条件」とされている事項について精査し、できる限り交渉事項・協約事項とすべき」との考えがあり、検討が必要である。

また、この他、「管理運営事項」については、公務の特性に鑑み、交渉事項・協約事項から除かれるべきであるが、労使の責任を明らかにするためにも、管理運営事項の範囲を明確化していくことが必要である。

(3) 法律・条例、予算と協約との関係

一定の非現業職員に協約締結権を付与する際に、労使交渉の裁量の余地を広げるため、法律・条例等の改正を必要とする協約や、予算措置を必要とする協約の締結を認めるべきである。

この場合、憲法上の当然の要請である議会制民主主義及び財政民主主義の観点から、法律・条例、予算は協約に優先すべきであり、そのため、法律・条例、予算と抵触する部分が効力を有するために必要な手続等について、検討が必要である。

(4) 少数組合等の協約締結権の制限

一定の非現業職員に協約締結権を付与する際に、少数組合・職員団体が多数存在する場合には、交渉コストが多大になるおそれがあることから、一定の組織率を有しない少数組合・職員団体には協約締結権を付与しないこととすべきか否かについて、検討が必要である。

この点、「民間と同様に、少数組合・職員団体にも付与すべきである」との考えがある。

一方で、次の理由から、「民間と異なり、少数組合・職員団体には付与しないこととすべきである」との考えがある。

- ・ 特に公務部門は、租税により当局の交渉経費が賄われるため、コスト削減の仕組みが民間以上に求められる。
- ・ 民間の場合にはユニオン・ショップ協定（使用者が、自己の雇用する労働者のうち特定の労働組合に加入しない者及び当該組合の組合員ではなくなった者を解雇する義務を負う旨を定める協定）を結ぶことが可能であり、また実際そのような措置を講じているケースが少なくないが、公務の場合、禁止されている。

(5) 協約締結権が付与されない職員の取扱い

一定の非現業職員に協約締結権を付与する際に、なお協約締結権を付与されない職員について、給与等の勤務条件決定の仕組みをいかにすべきか、検討が必要である。

この点、「現行どおり人事院勧告等により定めるべき」という考えがある。

一方で、次の理由から、「協約締結権を付与された職員の協約を踏まえ、当局が定めることとすべき」との考えがある。

- ・ 協約が適正な水準に定まっているとの前提に立てば、これを踏まえて決定することで代償措置として十分といえる（現行の人事委員会のない自治体における国や都道府県の取扱いを参考に決定する方式と同様である）。仮に不足するとの判断があれば、当局が第三者委員会の意見を聴く等の手続を設ける方法も採りうる。
- ・ 人事院勧告等が残ることにより、コストが二重に発生する。
- ・ 交渉を通じて決定される勤務条件と、人事院勧告等を通じて決定される勤務条件との間での乖離が大きくなると、人事管理上、支障をきたすおそれもある。

3 争議権について

(1) 争議行為の制限等

争議権を付与する場合には、国民生活等への影響を考慮すると、争議行為の制限等は当然に必要である。そこで、設けるべき制限等について、検討が必要である。

この点、まず、労働関係調整法において規定されている民間の公益事業に対する制限等と同様の仕組みが、当然に必要である。

そして、これに加えて、

- ・ 「公務の場合、制度的に確実に紛争を終結させる仕組みが必要であるから、「緊急調整を経てもなお、交渉により紛争が解決される見込みがないと認められる事件について、内閣総理大臣の決定により仲裁が行われる仕組み」を設けるべき」との考えや、
- ・ 「労働委員会が争議行為の実施の可否を判断する仕組みを設けるべき」との考えがある。

(2) 争議行為を行うことのできる事項

争議権を付与する場合には、争議行為の対象について、検討が必要である。

この点、「争議行為が国会・地方議会への圧力になってはならないから、争議行為の対象として、国会・地方議会が議決すべき事項（法律、条例、予算に係る事項）を除外すべき」との考えがある。

一方で、次の理由などにより、「争議行為の対象は、協約事項全てとすべき」との考えがある。

- ・ 正当な争議行為は、協約締結の手段として使用者に対して行われ、国会・地方議会に対し行われるものではなく、実質的にも、国会・地方議会における審議は、協約締結後になされるから、その審議の圧力になりえない。よって、国会・地方議会が議決すべき事項を争議行為の対象から除外すべきとの考えに合理的な理由はない。

- ・ 争議権が憲法上の権利であり、争議行為は団体交渉上の目的を追求してなされるものであるから、争議行為の対象は、協約事項全てとするのが本来の姿である。

4 協約締結権等を支える仕組みについて

(1) 地方自治体における交渉円滑化のための全国レベルの仕組み

個々の自治体の交渉の円滑化に資するため、組合・職員団体の代表と地方団体の代表が、給与などの枠組みについて協議する全国レベルの仕組みの必要性や内容について、検討が必要である。

(2) 交渉不調の場合の調整（争議行為に関する調整は三 3 (1) を参照）

交渉不調の場合の調整の仕組みをいかにすべきか、検討が必要である。

この点、争議権を付与する場合には、民間と同様に、第三者機関（民間の場合、労働委員会）によるあっせん、調停、仲裁（双方の同意が必要）の手続を設けるべきである。

また、争議権を付与しない場合には、民間と同様の手続に加えて、

- ・ 「現在の現業等と同様に、代償措置として、労使一方の申請等による仲裁を認める仕組みとすべき」との考えと、
- ・ 「現在の現業等の仕組みを基本としつつも、法律・条例事項について交渉不調の場合には、当局が組合・職員団体の意見を添えて法案等を提出し、国会・地方議会の判断に委ねることとすべき」との考えがある。

なお、交渉不調等の処理を担当する機関については、

- ・ 「民間と同様に既存の労働委員会が担当すべき」との考えと、
- ・ 「公務員関係の問題を特別に処理する機関を設けて担当させるべき」との考えがある。

(3) 民間準拠原則の必要性

公務員の勤務条件について、民間の労働条件に準拠すべきか否か、準拠すべきとする場合、どの程度とすべきか、検討が必要である。

この点、「現在と同様に、引き続き、民間の平均的水準に詳細に準拠すべき」との考えがある。

一方で、「給与総額など、全体的な水準については民間の平均的水準を考慮することとしても、詳細に準拠することとすれば、現在の勧告による決定方式と結果において変わることとならない。行政の組織パフォーマンスを向上させるためには、公務の特性に応じた主体的な勤務条件の設定が必要であり、そのためには当然に相当程度の独自性が認められるべき」との考えがある。

(4) 民間給与等の実態調査等

一定の非現業職員に協約締結権を付与し、人事院等による給与勧告を廃止する場合に、交渉や仲裁の基準として、客観的なデータを第三者機関が調査収集する仕組みが必要か、検討が必要である。

この点、次の理由などから、「詳細な独自調査が、なお第三者機関（人事院等又は交渉不調等の処理を担当する機関（三 4 (2) 参照））により行われるべき」との考えがある。

- ・ 国民・住民が納得するメルクマールが必要である。
- ・ 団結権を付与されない職員等に適正な待遇を決める上でも必要である。

一方で、次の理由などから、第三者機関による調査を必要としつつも、「毎年行う必要はない」、「詳細に行う必要はない」とする考えや、「第三者機関の調査は不要であり、交渉当事者が適宜、既存の調査の活用や独自調査を行うことで足りる」との考えがある。

- ・ 現行の民間の平均的水準に詳細に準拠することは止めるべきであり（三 4 (3) 参照）、その場合には、独自調査も簡素化又は廃止が可能なはずである。
- ・ 現在の詳細な独自調査には相当の人員と経費が投入されており、当該コストが引き続き残ることとなる。

(5) 労使協議制度

民間では、①団交前段的労使協議制、②団交代替的労使協議制、③経営参加的労使協議制、④人事の事前協議制などが、代表的な労使協議制として設けられている。

公務部門における労使協議制については、「効率的・効果的な事務事業の遂行、国民・住民に対する良質な公共サービスの提供を促進するため、労使間の意思疎通を図るツールとして労使協議制度を整備すべき」との考えがある。

労使協議制は、団体交渉を補完するというその性質上、基本権の付与拡大のあり方が具体的に定まらないと、その必要性及び内容について、定めることは困難である。よって、まず、基本権付与拡大のあり方を具体的に定めた上で、検討することが必要である。

四 終わりに

本報告は、長年、維持されてきた労使関係制度等について、国・地方の双方を対象として、抜本的な改革を提言しているものであり、もとより、その実現は、一朝一夕でなしうるものではない。労使関係の自律性の確立や、使用者機関の確立や体制の整備などについて、国・地方ともに概ね5年程度の期間が必要になると考えられる。

そして、何より、改革に対する国民の理解を得ることが重要である。よって、改革に先立ち、その改革の全体像を国民に提示して、その理解を得ることが必要不可欠である。

当専門調査会は、本報告が、今後の労使関係制度等の改革において礎となることを期待する。

行政改革推進本部専門調査会委員名簿

朝倉 敏夫	読売新聞東京本社専務取締役論説委員長
稲継 裕昭	早稲田大学大学院公共経営研究科教授
薄井 信明	国民生活金融公庫総裁
内海 房子	N E C ラーニング株式会社代表取締役執行役員社長
岡部 謙治	全日本自治団体労働組合中央執行委員長
小幡 純子	上智大学大学院法学研究科教授
加藤 丈夫	富士電機ホールディングス株式会社相談役
川戸 恵子	T B S ・ シニアコメンテーター
古賀 伸明	日本労働組合総連合会事務局長
佐々木 毅	学習院大学法学部教授（座長）
清家 篤	慶應義塾大学商学部長（座長代理）
田島 優子	弁護士
西尾 勝	財団法人東京市政調査会理事長
西村 健一郎	京都大学大学院法学研究科教授
松本 英昭	地方公務員共済組合連合会理事長
丸山 建藏	財団法人総評会館理事長
御厨 貴	東京大学先端科学技術研究センター教授

※ 委員は50音順

「自律的労使関係制度の措置に向けて」（平成21年12月15日・労使関係制度検討委員会）（概要）

はじめに

報告の位置付け、検討委員会の開催経緯等を記述

第1章 検討の経緯 ～ ワーキンググループからの報告

「制度骨格に係る論点等に関する選択肢の整理」（平成21年11月27日・ワーキンググループ報告）の内容を記述

第2章 ワーキンググループからの報告に関する委員会での検討

ワーキンググループ報告を受けた、検討委員会での検討内容について概要を取りまとめ

第3章 選択肢の組合せのモデルケース

検討委員会での議論を踏まえ、選択肢の組合せのモデルケースを三つ例示

第4章 協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用

協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用について、新たに自律的労使関係制度を措置した場合に便益及びコストとなる要素や、便益及び費用に与える影響等を定性的に記述

終わりに

更に検討を要する事項等について記述

* 下線は引用に際して付した。

(参考) 「第3章 選択肢の組合せのモデルケース」を国家公務員制度改革推進本部事務局において抜粋・加工したもの

パターンⅠ：労使合意を直接的に反映することをより重視する観点と民間の労働法制により近い制度とする観点から選択肢を組み合わせたモデルケース
パターンⅡ：現行公務員制度の基本原則を前提としつつ、労使合意を尊重するモデルケース
パターンⅢ：労使合意に基づきつつ国会の関与をより重視する観点と公務の特殊性をより重視する観点から選択肢を組み合わせたモデルケース

※ これらのモデルケースはそれぞれ別の観点から整理したものであり、委員会としていずれか一つの案を推奨するものではない。また、これらは制度化の選択肢を三つに絞ったものではなく、幅を持たせて考えることが適当であり、今後の制度設計に向けた検討の素材として活用されることを期待するもの。

何を交渉するか

事項名	パターンⅠ	パターンⅡ	パターンⅢ
1. 勤務条件に関する国会の関与のあり方			
勤務条件に関連する事項の分類と法定事項			
A 公務員制度の基本原則 (現時点では、平等取扱の原則、成績主義の原則が想定)	①法定事項であって協約不可 (法令の変更を要する内容の協約不可)	①法定事項であって協約不可 (法令の変更を要する内容の協約不可)	①法定事項であって協約不可 (法令の変更を要する内容の協約不可)
B 勤務条件決定の枠組み (現時点では、「情勢適応の原則」、「俸給表を定めなければならないこと」が想定)	②法定事項ではあるが法律改正が必要となる協約可能 (法令の変更を要する内容の協約可能)	②法定事項ではあるが法令改正が必要となる協約可能 (法令の変更を要する内容の協約可能)	②法定事項ではあるが法令改正が必要となる協約可能 (法令の変更を要する内容の協約可能)
C 具体的な勤務条件 (現時点では、俸給表の種類・額、手当の種類・額、勤務時間、休暇の種類等が想定)	基本的には、 ③法定事項ではなく協約可能 (労使の合意で決めることができる) ※ ①、②もあり得る (⇒下記当てはめの基準参照)	①法定事項であって協約不可 (法令の変更を要する内容の協約不可)、 ②法定事項ではあるが法令改正が必要となる協約可能 (法令の変更を要する内容の協約可能) ③法定事項ではなく協約可能 (労使の合意で決めることができる) ※ ①、②もあり得る (⇒下記当てはめの基準参照)	基本的には、 ①法定事項であって協約不可 (法令の変更を要する内容の協約不可) ②法定事項ではあるが法令改正が必要となる協約可能 (法令の変更を要する内容の協約可能) ③法定事項ではなく協約可能 (労使の合意で決めることができる) ※ ①、②もあり得る (⇒下記当てはめの基準参照)
※ A、B、Cの区分は整理の枠組みを示したものであり、各区分に具体的などのような事項が当てはまるかについては別途検討が必要			
具体的な勤務条件の法定事項・協約事項への当てはめの基準			
①法定事項であって協約不可事項 (法令の変更を要する内容の協約不可)	〇 民間労働法制における労働者保護の観点からの施行規定に相当するもの (例：給与の現金払原則、安全衛生等) 〇 社会保障等の最低基準について 民間法制等に対応しているもの (例：災害補償) 上記以外なし		
	〇 公正で能率的な公務の遂行を担保するもの (例：分限の事由、懲戒の種類等) 〇 その内容によっては当該政サービスが著しく低下するおそれがあるもの (具体的にふさわしいものがある場合。現時点では想定されない)		
	〇 公正で能率的な公務の遂行を担保するもの (例：分限の事由、懲戒の種類等) 〇 その内容によっては当該政サービスが著しく低下するおそれがあるもの (例：勤務時間)		

②法定事項ではあるが協約可能事項（法令の変更を要する内容の協約可能）	○ 公正で能率的な公務の遂行を担保するもの（例：分限の事由、懲戒の種類等） ※ 具体的な内容については検討が必要	○ 成績主義原則や職務給原則等の重要な基礎となる事項であり、それら原則の適切な維持には、当事者間の合意に加えて国会の関与が必要であるもの（例：俸給表の種類、手当の種類、俸給表そのものの、昇格・昇給の基準） ○ 基本的な手当については、具体的な支給要件、支給額又は支給総額を法定（例：扶養手当、期末手当等） ○ 基本的な手当であっても職種、地域事情等の個別事情を考慮する必要があるものは、基本的な支給要件、支給額の上限額又は上限率を法定（例：特勤手当、通勤手当等） ○ ①及び上記以外の法定事項 （例：俸給表の適用範囲、初任給、昇格・昇給の場合の号俸数、昇給日、手当（特勤手当、通勤手当等）の具体的な支給要件・具体的な支給額・支給率、給与の支給日・支給方法（日割計算等）、休暇の種類・具体的な取得要件・期間（日数）・取得単位、安全衛生・災害補償の法定基準を上回る部分、育児休業）	○ 成績主義原則や職務給原則等の重要な基礎となる事項であり、それら原則の適切な維持には、当事者間の合意に加えて国会の関与が必要であるもの（例：俸給表の種類、手当の種類、俸給表そのものの、昇格・昇給の基準） ○ 基本的な手当については、具体的な支給要件、支給額又は支給総額を法定（例：扶養手当、期末手当等） ○ 基本的な手当であっても職種、地域事情等の個別事情を考慮する必要があるものは、基本的な支給要件、支給額の上限額又は上限率を法定（例：特勤手当、通勤手当等） ○ ①及び上記以外の法定事項 （例：俸給表の適用範囲、初任給、昇格・昇給の場合の号俸数、昇給日、手当（特勤手当、通勤手当等）の具体的な支給要件・具体的な支給額・支給率、給与の支給日・支給方法（日割計算等）、休暇の種類・具体的な取得要件・期間（日数）・取得単位、安全衛生・災害補償の法定基準を上回る部分、育児休業）
③法定事項ではなく協約を結ぶことができる事項	①②以外の事項 （例：俸給表の種類、俸給表そのものの、俸給表の適用範囲、初任給、昇格・昇給の基準、昇格・昇給の場合の号俸数、昇給日、手当（扶養手当、期末手当、特勤手当、通勤手当等）の具体的な支給要件・支給額・支給率、給与の支給日・支給方法（日割計算等）、勤務時間、休暇の種類・具体的な取得要件・期間（日数）・取得単位、安全衛生・災害補償の法定基準を上回る部分、育児休業）	①②以外の事項 （例：俸給表そのものの、俸給表の適用範囲、初任給、昇格・昇給の基準、昇格・昇給の場合の号俸数、昇給日、手当（扶養手当、期末手当、特勤手当、通勤手当等）の具体的な支給要件・支給額・支給率、給与の支給日・支給方法（日割計算等）、勤務時間、休暇の種類・具体的な取得要件・期間（日数）・取得単位、安全衛生・災害補償の法定基準を上回る部分、育児休業）	法定事項以外の運用に関する事項
※ 法定事項の例外に該当する際には当該事項は法定が必要（③以外に該当）（例：定年に達した職員を一定の場合に引き続き勤務させる制度を設ける場合）			
予算における関与			
予算における関与		協約の内容が予算の枠を超えた場合、予算案の議決が必要（既定予算の範囲内で実施可能であれば、予算の変更等は不要） ※ 関連する法令、規程の改正等が必要	
2. 交渉事項の範囲（協約締結事項の範囲）			
協約締結ができる事項（交渉事項）の範囲			
当局に応諾義務がある事項 （交渉拒否の場合救済措置有り）	○ 勤務条件 ・ 給与、勤務時間 ・ 任用、分限、懲戒の基準 ・ 安全衛生・災害補償（法定基準を上回る部分）等 ○ 団体的労使関係の運営に関する事項	○ 勤務条件 ・ 給与、勤務時間 ・ 任用、分限、懲戒の基準（下記工の事項以外） ・ 安全衛生・災害補償（法定基準を上回る部分）等 ○ 団体的労使関係の運営に関する事項 （法定事項とされる交渉ルール等は協約締結できない事項。下段も同じ。）のうち、交渉の手続、最小限の組合への便宜供与等	○ 勤務条件 ・ 給与 ・ 安全衛生・災害補償（法定基準を上回る部分）等
当局に応諾義務がない事項	なし	○ 団体的労使関係の運営に関する事項のうち上記以外の事項	○ 団体的労使関係の運営に関する事項のうち法定事項以外の部分（基本的な交渉のルール等は法定し協約締結ができない事項）

協約締結ができない事項の範囲				
協議可能事項 ※協議の制度化については議論がある				
当局に協議の承諾義務がある事項	勤務条件に影響を及ぼす予算、組織、定員等 ※ 対象範囲を具体的に法律でどのように規定するのには検討が必要			
	ア) 使用者（当局）側に管理・決定権限がない事項 イ) 法令により行政機関に割り振られている事務、事業のうち、各機関が自らの判断と責任で処理すべき事項（政策の企画立案、予算の編成、組織、職員の定員等） ただし、勤務条件に影響を及ぼすものを除く ウ) 個別具体的な人事権の行使			
当局に協議の承諾義務がない事項	イ) 法令により行政機関に割り振られている事務、事業のうち、各機関が自らの判断と責任で処理すべき事項（政策の企画立案、予算の編成、組織、職員の定員等） エ) 公正で能率的な公務の遂行を担保するもの（分限の事由、懲戒の種類等）			
	イ) 法令により行政機関に割り振られている事務、事業のうち、各機関が自らの判断と責任で処理すべき事項（政策の企画立案、予算の編成、組織、職員の定員等） エ) 公正で能率的な公務の遂行を担保するもの（分限の事由、懲戒の種類等） オ) その他、上記（給与、勤務時間、交渉ルールの一部）以外の事項			
協議禁止事項	ア) 使用者（当局）側に管理・決定権限がない事項 ウ) 個別具体的な人事権の行使			
	ア) 使用者（当局）側に管理・決定権限がない事項 ウ) 個別具体的な人事権の行使			

どのように交渉するか

事項名	パターンⅠ	パターンⅡ	パターンⅢ
3. 協約締結権を付与する職員の範囲	使用者側に立つ職員には付与すべきでない		
使用者側に立つ職員に付与すべきか否か、付与すべきでないとする場合の当該職員の範囲、制度的な範囲の確定方法	現に団結権、団体交渉権が認められている職員にも付与（使用者側に立つ職員にも付与）	使用者側に立つ職員には付与すべきでない 使用者側に立つ職員の範囲は、現行の「管理職員等」のうち、職員の任免に関して直接の権限を持つ監督的地位にある職員、職員の任免、分限、懲戒若しくは職務、職員の給与その他の勤務条件又は職員団体との関係についての当局の計画及び方針に関する機密事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが職員団体の構成員としての誠意と責任とに直接に抵触すると認められる監督的地位にある職員 特になし。ただし、適正な交渉ルールにより、業務の停滞を招くような集団交渉を回避することが必要	使用者側に立つ職員には付与すべきでない 使用者側に立つ職員の範囲は、現行の「管理職員等」※ 左記のほか、重要な行政上の決定を行なう職員やそれらに参画する管理的地位にある職員など
職務の専門性・特殊性に照らして協約締結権を付与すべきでない職員の存在	特になし。ただし、適正な交渉ルールにより、業務の停滞を招くような集団交渉を回避することが必要		個別の政策判断として、あり得る
4. 参考指標の調査と公表・意見表明	第三者機関による調査、公表・意見表明は行わない。必要があれば、労使それぞれが既存の統計調査等を利用	第三者機関が、労使が参考にできるように民間の労働条件について簡易な調査・公表を実施。意見表明は実施せず	第三者機関が、参考指標の調査、公表・意見表明を実施
5. 交渉システムのあり方			
交渉の流れ	中央交渉を原則として、府省、地方に順次委ねる		
交渉事項の分配	協約による決定・変更可能（必要に応じて法令に反映） （交渉当事者、交渉事項の範囲に同じ決定）	決定権限のある者とのみ交渉するため、決定権限の所在により分配が自動的に決定（協約による決定・変更不可、労使での確認は可能）	当局間の権限配分は当局が決定 （労使交渉での決定・変更は不適当）
労働側交渉団体のあり方			
協約締結権を付与する団体	すべての団体（使用者の努力により協約の統一性確保）	すべての団体（使用者の努力により協約の統一性確保）	一定要件を満たす団体に付与（例：排他的交渉代表制、過半数職員団体、登録職員団体等）
交渉団体のあり方	職員中心の団体に限らない（団体構成員に占める職員の割合が半数以下でも可。労働組合と同様）		職員中心の団体（団体構成員の過半数が職員）
使用者機関のあり方	勤務条件を決定できる体制と責任を持つ必要（具体的構成は別途検討が必要）		
労使関係の透明性の向上	透明性向上の方策が必要。具体的措置内容は、中央交渉により決定（法律による義務付けはなし）	○ 協約、申入書・回答書、概要録の公表は義務付け（概要録には日時、氏名等（労働側は代表者等）、交渉事項、成果物を含む交渉結果を記載） ○ すべての交渉が対象 ○ 当局に公表義務。概要録は、事前の労働側への確認・反論の併載を当局に義務付け	○ 協約、申入書・回答書、概要録の公表は義務付け（概要録には日時、氏名等（労働側は発言者か全員の氏名）、交渉事項、成果物を含む交渉結果を記載） ○ すべての交渉が対象 ○ 当局に公表義務。概要録は、事前の労働側への送付・反論の併載を当局に義務付け
地方公共団体の交渉システム（*）	地方公共団体において共同交渉が行われている場合もあることや執行機関の多元主主義等の地方自治制度のあり方に関する観点も踏まえ、選択肢の組合せを整理		
交渉・協約締結を行う当事者（他の任命権者からの首長への交渉権限の一元化の可否）	各任命権者（首長への制度的な交渉権限の一元化は行わない） ※ 労使当事者が事実上共同で交渉・協議するなどの運用上の工夫はあり得る ※ 制度ではない		
地方公共団体を越えた交渉権限の一元化の可否	※ パターンⅡと同様として、全国、地方公共団体規模別、都道府県別等の交渉・協議の仕組みも考えられる	※ 参加の義務付けではなく、複数地方公共団体が労使合意により連合体を形成し、交渉・協議できる制度上の仕組みも考えられる	
6. 不当労働行為救済			
不当労働行為救済	労組法と同様の救済措置を講じる	救済措置を講じる	現行制度（不服申立制度等）の拡充で措置

どう決定するか

事項名	パターンⅠ	パターンⅡ	パターンⅢ
7. 協約の効果			
協約の効果	法令事項については債務的効力。 規程事項については規範的効力を有し、勤務条件を直接規律	債務的効力（法令又は規程に反映）	債務的効力（法令又は規程に反映）
（協約と規程の内容が異なる場合）	協約が組合員に直接適用	規程改正まで規程がそのまま適用	規程改正まで規程がそのまま適用
勤務条件の統一	制度的には担保しない （複数組合がある場合、同様の協約を結ぶなど当局の努力で勤務条件を統一。また、協約に基づいた規程が非組合員を含む全職員に適用され、勤務条件を統一）	勤務条件を法令又は規程に規定することにより制度的に担保	勤務条件を法令又は規程に規定することにより制度的に担保
協約と予算との関係	＜予算における関与の欄参照＞		
法令・規程への適切な反映	法律上に何らかの規定（反映義務）を設ける		
非組合員等への適用の際の手法	特段の手法を設けない （非組合員や第三者機関の意見聴取は不適当）	職員の過半数を代表する組合又は職員の過半数を代表する者の意見を聴取する	第三者機関の意見を聴取する
8. 調整システム			
調整システム	あっせん、調停、仲裁の三種類を設ける。強制仲裁制度を設ける。仲裁は協約と同様の効果		
9. 協約締結権を付与されない職員の勤務条件の決定方法（警察職員、自衛隊員を想定）			
勤務条件の決定方法、適正な勤務条件となっているかチェック措置の必要性	（規程で定める事項） 当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ、職員の過半数を代表する者の意見を聴取して作成した規程において決定 （法定事項） 当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ原案を作成し、法令において決定	（規程で定める事項） 当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ、別途第三者的な意見を聴いて作成した規程において決定 （法定事項） 当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ原案を作成し、別途第三者的な意見を聴いて法令において決定	（法定事項） 第三者機関の意見表明を受けて、当局が原案を作成し、法令において決定 義務付けしない
団結権を付与されない職員の過半数代表者からの意見聴取	義務付ける		
協約締結権を付与されない職員の代償措置	協約の内容等を踏まえ規程又は法案・政省令等を定めることを当局の責務とすること、規程制定時に職員に対して意見表明の機会が与えられていることをもって、協約締結権制約についての代償措置が確保されているとする	別途第三者的な意見を聴くこと、勤務条件の法定をもって、協約締結権制約について代償措置が確保されているとする	勤務条件の法定、第三者機関による意見表明があることをもって、協約締結権制約について代償措置が確保されているとする

その他

事項名	パターンⅠ	パターンⅡ	パターンⅢ
10. 苦情処理			
苦情処理	特労法に定める苦情処理共同調整会議と同様の仕組みを設けて実施 （当局＋職員代表による実施もあり得る）	第三者機関による苦情処理の制度化とともに、当事者（各府省レベル）による苦情処理も併せて実施する（対象の重複可）	第三者機関による苦情処理の制度化とともに、当事者（各府省レベル）による苦情処理も当局の責任で任意で実施することが望ましい（任意実施の場合、対象の重複可）

終わりに

検討委員会では、基本法を踏まえて、協約締結権の付与を中心に関討を行ったところであり、政府においては、本報告を素材として、自律的労使関係制度の措置についての検討を進め、その実現を図ることを期待する。

また、本報告において述べた事項のほかにも、例えば使用者機関や第三者機関の組織のあり方といった、更に綿密な検討を要する事項が依然残されている。これらの事項については、政府において速やかに検討を行った上で、自律的労使関係制度を措置する際に併せて措置する必要があるものと考ええる。

なお、労働基本権のあり方については、より幅広い検討課題として争議権や消防職員等の団結権が存在しており、これらについては別途検討することが必要との意見があった。

また、①成績主義（メリットシステム）等近代公務員制度の基本原則とされてきたものについて、今日如何に捉えるべきか、②昭和48年の全農林警職法事件最高裁判決が、公務の特性として示した「市場の抑制力の欠如」「職務の公共性」「地位の特殊性」について、現代の行政サービスの実態に対してどの程度当てはまるものであるのか、あるいは労働協約締結権との関係において論じ得るものであるのか、③「究極の使用者が国民である」という考え方と「責任ある使用者体制の確立」という命題を如何に整理するか、④公務員の勤務関係の法的性格、といった点について、より踏み込んだ議論が今後必須である、との意見もあった。

加えて、政府においては、今後の自律的労使関係制度の検討に当たり、便益及び費用についても十分に検討するとともに、国民に分かりやすく示すべきであるとの意見があった。

繰り返しになるが、第3章で示しているモデルケースは、例示としてそれぞれ別の観点から整理したものであり、検討委員会としていずれか一つの案を推奨するものではない。また、これらは制度化の選択肢を三つに絞ったものではなく、幅を持たせて検討することが適当である。

検討委員会としては、本報告が、今後の政府における新たな自律的労使関係制度の設計に資することを強く願うものである。

国家公務員制度改革推進本部 労使関係制度検討委員会 委員名簿

学識経験者委員

	青山 佳世	フリーアナウンサー
	稲継 裕昭	早稲田大学大学院公共経営研究科教授
座長	今野 浩一郎	学習院大学経済学部教授
	岸井 成格	毎日新聞東京本社編集局特別編集委員
	諏訪 康雄	法政大学大学院政策創造研究科教授
	高橋 滋	一橋大学大学院法学研究科教授

労働側委員

	金田 文夫	全日本自治団体労働組合特別中央執行委員
	森永 栄	国公関連労働組合連合会中央執行委員長
	山本 幸司	日本労働組合総連合会副事務局長

使用者側委員

	佐藤 正典	農林水産省大臣官房長
	村木 裕隆	総務省人事・恩給局長
	森 博幸	鹿児島市長

(敬称略、五十音順)

労使関係制度検討委員会における自律的労使関係制度に係る検討事項

〔何を交渉するか〕

1 勤務条件に関する国会の関与のあり方

①勤務条件に関連する事項の分類と法定事項、②予算における関与

2 交渉事項の範囲（協約締結事項の範囲）

①協約締結ができる事項（交渉事項）の範囲、②協約締結ができない事項の範囲

〔どのように交渉するか〕

3 協約締結権を付与する職員の範囲

①使用者側に立つ職員に付与すべきか否か、付与すべきでないとする場合の当該職員の範囲、具体的な範囲の確定方法、②職務の専門性・特殊性に照らして協約締結権を付与すべきでない職員の存在

4 参考指標の調査と公表・意見表明

5 交渉システムのあり方

①交渉の流れ、②交渉事項の配分、③労働側交渉団体のあり方、④使用者機関のあり方、⑤労使関係の透明性の向上、⑥地方公共団体の交渉システム、

6 不当労働行為救済

〔どう決定するか〕

7 協約の効果

①協約の効果、②勤務条件の統一、③協約と予算との関係、④法令・規程への適切な反映、⑤非組合員等への適用の際の手続

8 調整システム

9 協約締結権を付与されない職員の勤務条件の決定方法（警察職員、自衛隊員を想定）

①勤務条件の決定方法、適正な勤務条件となっているかチェック措置の必要性、②団結権を付与されない職員の過半数代表者からの意見聴取、③協約締結権を付与されない職員の代償措置

〔その他〕

10 苦情処理

- 労使関係制度検討委員会報告においては、使用者機関や第三者機関の組織のあり方について、更に綿密な検討を要する事項とされている。
- また、より幅広い検討課題として、争議権や消防職員等の団結権が存在しており、別途検討することが必要との意見があった、とされている。

※ 消防職員の団結権については、消防職員の団結権のあり方に関する検討会（総務省）において検討しているところ。

※ 争議権は、主に調整システム（あっせん・調停・仲裁）のあり方の議論に影響。