

シミュレーションにおける主な論点について

1. 協約締結権を付与する職員の範囲

【資料1の2ページ】

『非現業職員でも、「行政のコア的な業務」（権利義務設定・企画立案など）以外の職員であれば、公務外の同種の業務の状況を背景に、労使交渉により合理的な決定が期待できるから、協約締結権を付与すべき。』との考えは妥当か。

『管理職員は、使用者側に立つ職員であり、自らの勤務条件を自らが決定することになりうるから、協約締結権を付与すべきでない。』との考えは妥当か。

2. 交渉・協約事項の範囲

【資料1の3・4ページ】

『交渉・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・協約締結が可能である事項を増やすべき。』との考えは妥当か。

『任用・分限・懲戒が交渉事項とされた場合でも、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。』との考えは妥当か。

3. 法律・条例、予算と協約の関係

【資料1の5ページ】

『新たに協約締結権を付与する非現業の場合、「その実行について予算措置を必要とする協約」の締結を、財政民主主義を尊重しつつ認めるべき。』との考えは妥当か。

『新たに協約締結権を付与する非現業の場合、「その実行について法改正等を必要とする協約」の締結を、議会制民主主義を尊重しつつ認めるべき。』との考えは妥当か。

4 . 争議権を付与する職員の範囲

【資料1の6ページ】

『「職務の公共性」は重要だが、一律に禁止するのはやりすぎである。原則として争議権を認めつつ、「生命・身体に危険を及ぼす争議行為の禁止」や「争議行為の事前予告」など、争議行為の制限等のしくみをつくることで対応すべき。』との考えは妥当か。

『「市場の抑止力の欠如」という争議権否定の根拠は、企業性を有するなど、現業等職員にはあたらないので、現業等に限っては、争議行為を認める余地がある。』との考えは妥当か。

5 . 争議行為を行うことのできる事項

【資料1の6ページ】

『争議行為の対象として、「国会・地方議会が決定すべき事項（法律・条例・予算に係る事項）を除外すべき。』との考えは妥当か。

6 . 交渉不調の場合の調整

【資料1の7ページ】

『新たに協約締結権を付与する非現業の場合で、法律〔条例〕事項について交渉不調の場合に、第三者機関による仲裁等に委ねるのではなく、職員団体の意見を附して当局が法律案〔条例案〕を国会〔地方議会〕に提出し、その判断にゆだねるべき。』との考えは妥当か。

7 . 民間給与等の実態調査等

【資料1の8ページ】

『公務員の給与水準については、人事院勧告制度から団体交渉制度に変更した場合でもなお、公務員である以上、民間の給与水準を考慮すべしと法定すべき。』との考えは妥当か。

『人事院勧告が無くなる場合でもなお、民間の給与水準などについて、客観的なデータを調査収集する仕組みは必要である。』との考えは妥当か。

8 . 協約締結権が付与されない職員の取扱い

【資料1の8ページ】

『一定の非現業職員に協約締結権を付与する場合でも、付与されない職員が残る。これらの職員は、基本権制約の代償という観点からも、人事院勧告等による決定のしくみにより、給与等の勤務条件を決定すべきである。』との考えは妥当か。

9 . 交渉・協約締結の当事者(国の当局)

【資料1の9ページ】

『交渉を実質化する見地からも、勤務条件に係る権限はできるだけ一本化されることが望ましい。』との考えは妥当か。

11 . 交渉・協約締結の当事者(職員側)

【資料1の10ページ】

『全ての職員団体に協約締結権を認める場合、交渉コストが過度に大きくなるおそれがある。よって、一定の組織率を、協約締結権付与の要件として設定すべき。』との考えは妥当か。

13 . 透明性、国民への説明責任の確保

【資料1の12ページ】

『透明性の向上こそ、労使交渉の過程及び結果を適正なものとする上で重要である。国民への説明責任を確保する観点からも、団体交渉の過程及び結果たる協約を公開する義務を課すべき。』との考えは妥当か。