

## 論点の柱立て

「簡素で効率的な政府」における公務の範囲及びそれを担う従事者の類型化とそれぞれのあり方

**公務の範囲についてどのように考えるか**

- 官から民への動き、市場化テストの導入、独立行政法人化などにより、公務の範囲や官民の役割分担のあり方はどのように変化しているか。
- 「官だけが担っている仕事」は、どのようなものが、どのような理由であるのか（公権力行使、国家意思の形成、採算性など）。
- 「官民ともに担っている仕事」は、どのようなものが、どのような理由であるのか。
- 公務の範囲の現状をどのように評価するのか。

**公務を公務員とそれ以外の者とで分担する現状についてどのように考えるか**

- 独法、民間委託、民営化などの現状をどのように評価するのか。
- 公務を公務員が行う場合とそれ以外の者が行う場合で違いがあるか。あるとすればそれをどのように評価するのか。

**公務員の類型化についてどのように考えるか**

- 公務の分類、公務の公共性の変化や労使関係の視点からは類型化はどのようになされるべきか。
- 公務員の類型により求められる公務員像は異なるのか。

**公務員の現状とそのあるべき姿についてどのように考えるか**

- 公務員の実態をどのように評価するのか。
- 公務を担う公務員のありべき姿についてどのように考えるか。

国民主権・財政民主主義の原理と労使関係のあり方

**国民主権・財政民主主義と公務員の人事管理体制についてどのように考えるか**

- 現在の公務員のあり方等の決定の仕組みをどのように評価するのか。
- 現在の公務員の人事管理の状況及び人事管理体制（人事管理事項を人事院、総務省、財務省、各府省等で分担する仕組み）をどのように評価するのか。

**国民主権・財政民主主義と労使関係のあり方についてどのように考えるか**

- 最高裁判例をどのように評価するのか。
- 労働基本権の制約に対する現行の代償措置をどのように評価するのか。
- 民間の労使関係と公務の労使関係はどのように異なるか（例えば、当事者能力、労使の意識など）。また、国民主権・財政民主主義の下で、それをどのように評価するのか。

**公務の質と勤務条件の関係についてどのように考えるか**

- 現在の理念（勤務条件の官民均衡）についてどのように評価するのか。
- どのような質の公務サービスが必要とされているのか。

労働基本権を含む労使関係のあり方

**、を踏まえ、公務員の労使関係のありべき姿とその現状についてどのように考えるか**

- 「簡素で効率的な政府」における公務員の労使関係は、いかにあるべきか。
- 公務員の労使関係の現状をどのように評価するのか。
- あるべき労使関係実現のために何をすべきか。なすべきことは公務員の類型により異なるのか。
- 労使協議の対象となる事項とならない事項をどう考えるか。

- 複数組合、少数組合の労使関係に与える影響についてどのように考えるか。

### **労働基本権の現状をどのように考えるか**

- 労働基本権制約の現状、付与した場合の国民への影響は何か。
- 各国の実態をどのように評価するのか。
- ILOとの関係についてどのように考えるか。
- 公務の範囲のあり方や公務員の類型により労働基本権のあり方がどのように異なるのか。

### **団結権、団体交渉権(団体協約締結権)、争議権について、それぞれどのように考えるか**

#### (団結権)

- 現行の団結権禁止の範囲についてどのように考えるか。
- その他の制度(登録制度、在籍専従制度、管理職員等の範囲等)についてどのように考えるか。

#### (団体交渉権・団体協約締結権)

- 「国民主権」「財政民主主義」「市場機能の欠如」等との整合性をどのように考えるか。
- 団体協約締結権が付与される場合、以下の点についてどのように考えるか。
  - ・ 交渉事項の範囲
  - ・ 団体協約締結権が付与される公務員の範囲
  - ・ 団体協約の効力
  - ・ 労使交渉の主体
  - ・ 人事行政機関の在り方
- 交渉不調の場合の調整方法についてどのように考えるか。

#### (争議権)

- 市場機能の欠如、職務の公共性等との関係をどのように考えるか。
- ストの影響をどのように評価するのか。
- 公益事業におけるスト規制等をどのように評価するのか。
- 争議権が付与される場合、争議権を規制する範囲、規制する方法についてどのように考えるか。

#### (その他)

- 団結権、団体交渉権・団体協約締結権、争議権が制約される場合のあり方をどのように考えるか。

### **その他関連事項**

#### **その他公務員のあり方に関し検討すべき事項についてどのように考えるか**

- 国と地方の違い
- 身分保障
- 人材確保
- キャリアシステム
- 職業公務員(成績主義による任用)と政治任用
- 能力・実績主義
- 職務の執行方法(効率性など)
- 争議行為等の禁止以外の服務(政治的行為の制限のあり方等)
- 非常勤職員
- その他

以 上