

労働基本権を含む労使関係のあり方について

(行政改革推進本部専門調査会小委員会における主な意見より抜粋)

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るべき姿とその現状についてどのように考えるか

- 公務員の労使関係の現状をどのように評価するのか。

労使関係の現状・その評価等

- ・ 労使間の課題について、交渉や協議により円滑に処理し、良好な労使関係を維持してきており、特段の課題はない(法務省)
- ・ 現在の労使関係については、国家公務員法に基づく団体交渉による通常の労使関係となっている(財務省)
- ・ 勤務条件の変更に際しては、改正内容を事前に職員団体に対して繰り返し説明するとともに、実施に当たっては職員団体の意見を十分に聴くことなどに努めたところである。このように、労使相互の信頼関係を基本に、十分な意見交換等により意思の疎通を図るなど、適度な緊張感を保ちつつ良好な労使関係を維持している(厚生労働省)
- ・ 労使間の議論について、法律的な枠組みはあるが、運用の中でできることを行っているのが現状(厚生労働省)
- ・ 全農林は、昭和40年代を中心に違法な争議行為を含む激しい闘争(勤務評定反対闘争・賃上げ闘争)を展開したが、争議行為も昭和60年(1985年)を最後に行われず、現在は、交渉による通常の労使関係(農林水産省)
- ・ 労使間の課題について、適時、会見や情報提供等を行うことにより、良好な労使関係を築いているところ(経済産業省)
- ・ 国家公務員共通の勤務条件を所管する制度官庁との役割分担の下で、国土交通省の職員団体との間では、定期的に交渉・会見の場を通じて、一定のテーマについて労使間のやりとりを行ってきている(国土交通省)
- ・ (現在の労使関係の評価について)過去には厳しい場面もあったが、労使双方の努力により、信頼関係を築いてきている(国土交通省)
- ・ 交渉に当たっては、担当窓口と予備交渉を事前に行い、これにより定められた議題に基づき交渉を行っているが、管理運営事項に関することは議題にできないとされていることから、議題の整理を行っている。管理運営事項について、現状としては、職員の勤務条件に関わる部分については交渉を行っている実態もあるが、予算上の制約や当局側の縦割り組織の弊害で横断的な判断をしてもらえない等があり、実質的な交渉ができておらず、組合側の主張が十分に受け入れられることは少ない(国税労組)

- ・ 相互信頼を基本に交渉重視の運動を展開しているが、管理運営事項について交渉議題とすることができないことから、主導権は当局にあり、交渉の実態も形式的になりやすい側面を有し、交渉そのものが深度のあるものとはなりにくい（国税労組）
- ・ 非現業については、「労働条件に関することについて事前に協議を行うこと」を通じた「良好な労使関係の維持」を労使間で確認している。業務の進め方や要員配置等に関しても、労使が理解と納得の上で対応しており、結果として円滑な業務運営に資するものとなっている（全農林）
- ・ 労働基本権が制約されているため、勤務条件について、団体交渉によって解決を図るシステムになっておらず、対等平等で責任ある労使関係が確立されていない。このような仕組みは、公務員が主体的に能力向上に取り組み、高い使命感と働きがいをもって職務を遂行することや使用者側が職員の労働条件に責任を持つことを阻んできた（全農林）
- ・ 近年、勤務条件の不利益変更が繰り返されているが、これらの決定への労働者・組合の参加・関与が保障されておらず、労使関係を不安定にする要因になっている（全労働）
- ・ 勤務条件の具体的な点は運用による部分が大きく、また運用については職員団体との交渉で決められてきたが、情報公開が不十分であったため、議会や住民からのチェック機能が働かなかった。労使関係は情報公開を進めることにより緊張感のある関係を構築すべきであり、既に職員団体との交渉結果をホームページで公開（山形県知事）
- ・ 自分が知事に就任したところ、労使間で様々な約束事があったが、守られていない状況もあったので、自分からは、約束したことは守ろう、と申し上げて職員団体から納得を得てきている（山形県知事）
- ・ 給与改定等に当たって、労使間で対立することも多いが、人事委員会の勧告事項については、労使双方が都民本位の都政を遂行する観点から、話し合いを行いながら結論を出してきており、代償措置としての人事委員会制度は機能している（東京都）
- ・ 通常の労使間での争点は給与で、勤務時間や福利厚生関係、独法化に伴う身分の切替えなども労使の重要な問題となる（東京都）
- ・ 労使双方が誠意を持って正常な労使関係を維持できるよう留意し、労使間の課題等は交渉や協議により解決するよう努めており、正常な労使関係が保たれている（山口県）
- ・ 実務上、当局は人事担当班長が窓口となり、組合の中執と話をしている。今のところ、当局からの提案が多く、組合からは大きな制度的な要求よりメンタルヘルスや健康管理の在り方等について関心がある（山口県）
- ・ 団体交渉を行う前に、事前協議を行うこととしており、関係は良好（池田市長）

- ・ 現在は、大阪府下の首長も、組合と対峙するのは市民を背景に対峙をしているという意識になっており、かなり正常化している。ただ、大阪府下全体で厚遇問題が言われたのは、昭和 30 年代から労使交渉の積み重ねの結果によるところが大きい（池田市長）
- ・ 昭和 38 年の 5 市合併当時は、当局の管理体制の弱さと労務管理の不徹底から、混乱した労使関係が続いた。その後、労使関係の正常化のため、交渉ルールの確立や「ながら条例」の制定、「管理者のしおり」の発行、スト対策等の労務管理対策を講じることで、安定した労使関係を築き上げ、現在に至っている（北九州市）
- ・ 自治体の当局と組合は、全体の奉仕者として、まちづくりを共に進める「パートナー」の関係にあると認識している。今後とも争議行為等による公務の停滞は許されず、労使のパートナーシップはますます重要となるが、現行の公務員制度が支障となるとは、現時点では考えていない（北九州市）
- ・ 労使関係を含め、公務員の客観的評価が低いのは使用者側に技術的トレーニングの手法しかなく、良好な職場風土が育っていないからである。一方、組合側はそれなりの囲い込みをしている。この総体のあり方が国民、住民から批判されている（一戸町長）
- ・ 職員組合が設置されていないことから、人事・給与制度の改正は、組合交渉を経ず、首長、人事当局の立案、決裁、議会の議決等によって決定されてきたところ。今後は、制度改正の過程において職員の意見をどのように汲み取り、また人事・給与制度そのものに対する納得性をいかに高めていくかが課題。職員アンケートや説明会・意見交換会などを実施し、職員との意思疎通を図りながら、制度の充実を図っていくことで、組織の活力と効率性、円滑な労使関係を維持していきたい（宮代町）
- ・ 当町では一貫して職員団体が存在しないが、規模の問題のほか、組織風土が家族的でみんなで行政を支えようという雰囲気がある（宮代町）
- ・ 給与改定における減額調整措置に関して、誠実交渉義務に反するとして使用者側を提訴。被告から提出された意見書の内容が訴訟目的を充足するものとして訴訟を終結。以降、労使双方ともに誠実な姿勢で交渉に臨むよう努めている（全道庁労組）
- ・ 公務員に対する一方的・一律的批判のもと、当局は交渉時等において、そのことのみを理由・背景として職員の日常的な努力を軽視した対応が行われており、結果的に職員が萎縮するような状況になっている（鹿児島市職労）
- ・ 労使関係は住民に対する説明責任に対応するためにも対等であると考えるが、現状は労使が共同して責任を負うべき事項を管理運営事項として一方的に町当局が決定し、そのリスクのみが独自削減として職員に負わされている。また組合からの町当局への提言などを不当介入として誤解する議員もあり、労使が対等で、責任も共同する健全な労使関係が望まれる（智頭町職労）

- ・ 全医労本部との間に基本的ルールである6つの協約を締結し、円滑な労使関係の構築に努めている。独法化当初は、中労委のあっせんも多かったが、お互いに自主決着の方向でやろうということであっせん件数は減少している（国立病院機構）
 - ・ （特定独法化による当局の意識の変化について）給与規程の改定など基本的な労使交渉はすべて本部間であり、労使交渉の中で大きな変化はないが、ある程度歩み寄ってという気持ちは出てきている。病院の労使交渉は、夜勤回数や休憩時間などの内容で、移行するときに交渉のルール化の協約を結んでいる。この協約により病院での交渉の時間、交渉委員の数、議題は、事前に窓口で調整した上で交渉しているなど、院長先生の負担が大きくなっていることはないと考えている（国立病院機構）
 - ・ 主に賃金・勤務時間等の決定過程では、「団体交渉権」を有効に活用するなかで、当局と交渉し、各種労働協約を締結。この結果、労使間で確認した事項に関しては労使双方が責任を持って遂行することとなり、一方的関係ではなく、対等・平等の労使関係が確立されている（全印刷）
- 「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。
 - 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。
 - ・ 今後とも、良好な労使関係を維持しつつ、業務の正常な運営を確保できるような労使関係等の在り方を議論する必要がある（法務省）
 - ・ 現在の労使関係については、国家公務員法に基づく団体交渉による通常の労使関係となっており、今後も引き続き、一定の緊張関係を保ちつつ、良好な関係を築いていく必要がある（財務省）
 - ・ ある程度の緊張関係を伴う労使関係は、良好な職場環境の形成、ひいては効率的な行政の推進のためにも重要。ただし、政策の立案・実行そのものへの労働組合の関与は、排除することが必要（農林水産省）
 - ・ 今後とも、会見や情報提供等の場を通じ、職員の意見、要望等を聞く機会を設ける等、円滑な労使関係の構築に努めることが重要（経済産業省）
 - ・ これまで正常で健全な労使関係を構築するよう努力を積み重ねてきたところであり、今後もそのような関係を維持していくべきものと思料（国土交通省）
 - ・ 国税庁の使命と国民・納税者の負託に応えるためには、組合員・職員の意識の変革が必要であるとともに、労使一体となった対応が重要となっているが、組織の有り様や効率的な業務遂行のあり方に、現場の声が反映されるためのシステムとしての労使協議制度（協約締結）が不可欠となっている（国税労組）
 - ・ 現行法では詳細な勤務条件が法定されているが、多様な行政展開が求められており、各府省等の段階で行政運営の実情に即した適切な勤務条件設定が重要であり、実情をよく知る労使によって適切な基準を設定しうる仕組みが必要。例えば、民間では、労働時

間の上限に関し労使で話し合っで決める枠組みがあるが、公務においても行政の効率的な運営や必要な勤務条件の確保等の観点から決めるのが適切ではないか。安全衛生に関する措置についても同様（全労働）

- ・ 今後の労使関係については、使用者側に労使関係上の責任を持たせること、労使が対等・平等の関係を築くことが重要であり、労働3権の付与が不可欠（全農林）
- ・ 労使関係については、情報公開を進めることにより緊張感のある関係を構築すべき。本県ではすでに職員団体との交渉結果をホームページで公開。（山形県知事）
- ・ 今後も人事行政を円滑に推進し、適正な行政執行を図り、住民福祉向上のために健全な労使関係を維持・継続することが必要（山口県）
- ・ 今後とも争議行為等による公務の停滞は許されず、労使のパートナーシップはますます重要となるが、現行の公務員制度が支障となるとは、現時点では考えていない。一方、国は、労働法制について、労働者の働き方の多様化やグローバル化を受け、見直し作業を進めているところであり、地方公務員の労働基本権等のあり方等についての検討作業は、慎重に進めていただきたい。（北九州市）
- ・ 今後公務員の労使関係は抜本的に変わると思う。現況についていえば、労働基本権を与えるべき。与えてもそれが不当に発動される事はない。住民のチェックはされる。団体交渉も公開で行えば良い。かえって基本権を与えないと特権的な措置が温存されたり、公務員の意識も特権的なものに固定され続けると予想される（一戸町長）
- ・ 長期間の給与の独自削減措置について、組合は、住民に対する影響や負担を回避するため苦渋の判断をしているが、職員を代表する立場から、このような現状と判断について職員の理解を得るとともに、その士気の維持そして向上に努力している。もとより、その前提となるのが、誠実な労使関係であるが、そのことにも限界があることから、現在の労働・労使関係制度の改革が急務である（全道庁労組）
- ・ これまでの「国に準拠」に基づく、国による圧力や強制から脱却し、地方の状況を熟知している自治体と労働組合が自主性・独自性に基づき労使自治の原則で対応する必要がある（鹿児島市職労）
- ・ 個々及び職員全体の努力・奮闘を重視するとともに、労使がお互いに理解し、誠実な労使関係を再構築することが必要（鹿児島市職労）
- ・ 組合からの町当局への提言などを不当介入として誤解する議員もあり、労使が対等で、責任も共同する健全な労使関係が望まれる（智頭町職労）
- ・ 現在の国に庇護されているような状況はある意味で不透明であり、第三者機関のせいのできる部分があるが、基本権を得ることで、自分たちが説明責任を果たさなければならない状況がうまれてくるのではないかと（智頭町職労）
- ・ 今後も健全な労使関係を維持・継続していくことが必要（国立病院機構）

- ・ 今後、更に安定した労使関係を維持・確立していくためには、労使双方がお互いの立場を尊重し合い、相手の話に十分耳を傾けるなど、相互信頼の基盤をさらに発展させることが大切。そのためには、 労使双方が共通の基盤に立ち 主張すべきことは主張し 誠意をもって交渉を行う 相互の立場を理解しつつ協力する 取り決められた労働協約や交渉内容を尊重することが不可欠である（全印刷）

- 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。

労使協議制についての意見等

- ・ 労使協議制については、民間では労使協議を行う中でしっかりした労使関係をつくっていくことが基本であると認識しているが、現在、当局に十分な体制がないので、体制整備を行いながら、どのような形で行うのか検討する必要がある（厚生労働省）
- ・ （政策内容等の労使協議制についての質問に関し）国の行政組織の場合、国会で議論された法律をベースにして大きな方向性を決めて、それを執行するという形で行政が行われており、政策の中身や進め方そのものについて労使で協議すれば非常に大きな混乱を生じるのではないかと（農林水産省）
- ・ 管理運営事項について、現状としては、職員の勤務条件に関わる部分については交渉を行っている実態もあるが、予算上の制約や当局側の縦割り組織の弊害で横断的な判断をしてもらえない等があり、実質的な交渉ができておらず、組合側の主張が十分に受け入れられることは少ない。国税庁の使命と国民・納税者の負託に応えるためには、組合員・職員の意識の変革が必要であるとともに、労使一体となった対応が重要となっているが、組織の有り様や効率的な業務遂行のあり方に、現場の声が反映されるためのシステムとしての労使協議制度（協約締結）が不可欠となっている（国税労組）
- ・ 労使対等原則の下、相互信頼に基づく労使のパートナーシップを確立することで労使協議制が機能化し、 労使双方による課題把握と中央へのフィードバックにより、国民が求める行政サービスに的確に対応できる、 事務・事業実施に係る透明性確保とお互いの当事者意識を高めることで、国民・受益者の期待により応えうる、 これらを通じて、各府省のミッション、職員それぞれの役割が一層明確となり、能力発揮を促進することで、働きがい、生き甲斐の向上にも資するものとなる（全農林）
- ・ 予算編成や人事配置などの管理運営事項は交渉の対象とならないが、組合からは勤務条件に密接に関連するので交渉すべきとの要求がある。当局としては、予算や人員編成時期に合わせて意見交換の場を設け要望等の把握に努めている（東京都）
- ・ 事前協議は、円滑な労使交渉のため慣行として行っているが、条例提案を至急行う場合など事前協議を行う時間がない場合もあり、全ての場合において事前協議が必要というのはいかがでしょうか（池田市長）
- ・ 行財政を取り巻く厳しい情勢のもと、管理運営事項論に基づく対立ではなく、労使の共同・協力そして責任による公務運営が不可欠であり、政策決定過程等において組合が

当局側に意見を述べ、協議する仕組みとして労使協議制度が必要。例えば、道の財政状況について改革の提言を当局側にしてきたが、管理運営事項として受け入れてくれない、道の政策がどうあるべきかなどの協議もしたい（全道庁労組）

- ・ 行財政を取り巻く情勢が厳しい中、管理運営事項論に基づく対立ではなく、労使の共同・協力・責任による公務運営が不可欠であり、政策決定過程等において組合が当局側に意見を述べ、協議する仕組みとして労使協議制度が必要がある（鹿児島市職労）
 - ・ 事業計画や財政計画を作る過程での町の将来など賃金に限られないものについて労使協議の場はなく、組合側からの提言は、議会から介入と受け止められたり、組合と町長の間の癒着と誤解されたりしている（智頭町職労）
 - ・ 各種案件の実行に関しては労使双方で話し合いルールなどの労使協議をする場を有しており、国立印刷局の将来も視野に入れながら、組合員の労働条件の維持・向上に向けた協議を行っている（全印刷）
- 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。
- ・ スト権が与えられれば、組合が積極的に活用することが考えられ、強硬派は山猫ストを行う可能性もある（東京都）
 - ・ 労働界再編の動きの中で、3組合の路線の違いが明確になっており、3組合の立場を踏まえながらも公式的には平等的取扱いを行っていく必要がある。交渉形態にとらわれず、組合との率直な対話や意見交換の場を持つことも必要と考えているが、路線の対立する複数組合の存在や、組合本来の使命・存在意義から、困難な状況にある（北九州市）
 - ・ 複数組合が存在することについて、第1に交渉が時間的に大変であること、第2に一つの組合にとっては良いことでも他の組合にとって反対ということがあること、第3に良い点として、組合同士で牽制が行われ、当局の考えが通り易いこともある（北九州市）

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。

基本権制約の現状等

- ・ 人事委員会勧告制度については労働基本権制約の代償措置として位置付けられてきたが、給与等の勤務条件の決定を全て当事者間の交渉によるものとするのは困難。第三者機関である人事委員会の勧告制度については、勤務条件を決定する要素として有効かつ必要（山形県知事）
- ・ 人事委員会の勧告事項については、労使双方が都民本位の都政を遂行する観点から、話し合いを行いながら結論を出してきており、代償措置としての人事委員会制度は機能している（東京都）
- ・ 締結権がある方が組合活動が活発になり組織率も向上するのではないか（東京都）

- ・ 給与改定交渉が大詰めを迎える時期にスト等の争議行為等が行われた場合には、行政処分等を行っている。最近行われていないのは、社会経済情勢の変化があり、民間がやっていないのに公務員だけやるのかということによって一定の抑制がかかっていることなどが考えられる（東京都）
- ・ 職員団体は、労働基本権の確立を求めているが、現状においては人事委員会勧告制度を前提とした要求がなされており、これに沿った議論を行っている。（山口県）
- ・ 給与の独自削減措置が長期間行われてきており、人事委員会勧告に基づく給与決定システムが事実上機能しておらず、現実の問題として、給与決定権限が労使間の交渉に委ねられる結果となっている。（全道庁労組）
- ・ 近年は国または他の自治体並みの賃金改定を下回る独自削減が常態化し、基本権制約の代償措置が有名無実となっている。また、労働基本権制約の代償措置が及ばない恒常的な独自削減が、職員の士気に多大な悪影響を与えている。（智頭町職労）

基本権の在り方についての意見・付与した場合の影響等

- ・ 勤務条件法定主義の下で、各府省の人事当局には、給与全体の引き上げの決定権はなく、定数についても、省内の各部局組織の要求を調整して、査定官庁である関係省庁に要求、折衝することまでであり、約束できる事項はほとんどない状況である、その意味で協約締結権がないのはやむを得ないと現状では感じている（法務省）
- ・ （協約締結権や争議権を付与した場合のデメリットについて）もともと公務員の職務は本来的に公共性があり、代替性が余りないようなものが中心であり、特に、権力的な業務にいえろが、現在よりも公務員に労働基本権を更に認めるとなると、全体的な制度の中で、いろいろ業務のやり方等も含めて考えていかなければいけないと思っている（法務省）
- ・ 労働基本権の在り方について、例えば、本省、税関、国税など公務にも多様性があり、一律に扱うというより、公務の実態や質を踏まえて、公務の特殊性、職務の公共性の観点も踏まえて総合的に議論することが必要である。（公務全体の中でも労働基本権を付与する層はいるかとの質問に対し）労働基本権については、ア・プリアリにどうだということではなく、専門調査会で十分な検討をお願いしたい。労働基本権だけでなく、再就職、能力給の問題も含めた公務員制度全体を考える際に、仕事の質の違いを考えていく必要があるとの趣旨である（財務省）
- ・ （協約締結権を付与した場合、財務省レベルでどのような問題を惹起するかについて）予算、財政にも携わっている立場からは、労務のコストをどう考えるかという観点も重要である（財務省）
- ・ 労働基本権の在り方については、公務の安定的、継続的な運営の確保、あるいは国民生活に与える影響等について、総合的に検討していく必要がある。具体的には、協約締結権の場合、財政民主主義や当事者能力という問題がある。争議権の場合、業務の停廃

がどのような影響を与えるかという問題がある、公務の性格でいうと、本省の企画立案業務の場合に特に争議権について公共的な性格の公務の継続性や危機管理をどう考えるか、地方では国民へのサービスを実施しており、業務の停廃がどのような影響を与えるか、という問題がある。それぞれの業務の性格を勘案して、それが止まったときにどのような影響があるか細かく勘案して判断する必要があるのではないかと（厚生労働省）

- ・ 労働基本権の在り方については、簡素で効率的な政府における公務の範囲とはどのように考えるか、このような公務の範囲を前提として、それぞれの公務の類型に応じた従事者のあり方をどのように考えるか、そして、これら及び国民主権・財政民主主義の原理も踏まえた上で、労働基本権を含む公務員の労使関係のあるべき姿についてどのように考えるか等、本調査会で議論されている様々な論点を踏まえ、慎重に検討を進めていくべき課題であると考えている（経済産業省）
- ・ （経済産業省は政策官庁であるという位置づけで、労働基本権に制限を加えざるを得ない機能を持つ官庁と役割が少し違うのではないかととの質問に対し）基本的には、基本権の在り方についての考え方は、それほど他の省と違いはなく、様々な論点を多面的に議論しなければならないのではないかと（経済産業省）
- ・ （仮に協約締結権や争議権が付与された場合のデメリットについて）原子力安全・保安院は、365日24時間の勤務体制で、何らかの形で空白があると事故対応ができず、一刻でも遅れると大変深刻な事態になるので、非常に注意深く考えなければいけないのではないかと。専門調査会の方で方向性が出た段階で、きちんと検討していきたい（経済産業省）
- ・ （基本権の付与の場合に職場の問題や待遇を改善する上で支障が生じるのかとの質問に対し）使用者側のフリーハンドがどこまで与えられるかにもよるが、いずれにしても、制度設計次第であり、一概には言えないが、現状の労使関係においても非常に努力していることを理解頂きたい（国土交通省）
- ・ 公務員に基本権を付与することは、より安定的で開かれた労使関係の構築に寄与する。団体交渉権、特に協約締結権の確立により、民間と同様、第三者機関による紛争に対する援助・調整が可能となるだけでなく、税務の職場における納税者サービスの向上を的確に実現することに繋がる（国税労組）
- ・ （基本権を確立することによるメリットについて）対等、平等な労使関係が確立されることが基本となって、職場の風通しがよくなり、職員が自分のいろんな職務に対する参加意識を持って、働きがいというものが出てくるということが広く国民に還元されることになる（国税労組）
- ・ 争議権については、行動綱領上、「法とルール」の遵守を基本原則として対応する。なお、生存権を脅かされるような事態が生じた場合には、毅然とした態度で臨むことは当然である。」と規定している。国税の職場に対する国民・納税者の理解と信頼がなければ、国税の使命を達成することは不可能であり、自ずと自主規制を図るべきもの。あくまで団体交渉権の実効性を担保するものであり、現在の社会経済情勢の下でその行使を目的とするものではない（国税労組）

- ・ 使用者側に労使関係上の責任を持たせること、労使が対等・平等の関係を築くことが重要であり、労働3権の付与が不可欠（全農林）
- ・ 労使対等原則の下、相互信頼に基づく労使のパートナーシップを確立することで労使協議制が機能化し、労使双方による課題把握と中央へのフィードバックにより、国民が求める行政サービスに的確に対応できる、事務・事業実施に係る透明性確保とお互いの当事者意識を高めることで、国民・受益者の期待により応えうる、これらを通じて、各府省のミッション、職員それぞれの役割が一層明確となり、能力発揮を促進することで、働きがい、生き甲斐の向上にも資するものとなる（全農林）
- ・ 多様な行政展開に相応しい勤務条件を決定するにあたって、その運営の実情をよく知る労働者・組合の参画は重要。基本権は労働者が自己の労働条件決定や経済的地位向上に実質的に関与するために保障された権利。代償措置をもって基本権の全面的制約を容認する考え方は、自己決定権等の側面を軽視したものであり、代償措置論から脱却し、基本権の回復を急ぐべき。ただし、公務の公共性を無視することは適当でなく、整合をはかることは当然（全労働）
- ・ （現在のような公務員に対する厳しい世論の状況では、政治家が直接世論を意識して公務員の労働条件を決めるとなると、むしろ人事院勧告等による労働条件が担保されなくなるのではないかとこの質問に対し）労使が話し合い、そして決めていくということが必要であり、それはある意味では、労働条件決定に我々が関与していくことの当然の責任である（全労働）
- ・ スト行為に関しては、重大事として受け止めざるを得ない。今までは違法な行為だからやめてくれと言えたが、スト権が与えられれば、組合が積極的に活用することが考えられ、強硬派は、山猫ストを行う可能性もあり、労使関係が大きく変わる可能性があるとともに、都民生活に大きな影響が出る（東京都）
- ・ （実際にスト権を与えた場合について）ストの構えについては組合側で機関決定を行っているが、現実的にストを構えることはまずないだろう、現業職員についても適正化を行うために、減らす協約を何度も議論を繰り返した上で行ったが、ストを打つ構えも無かった、ストに伴う財政負担などもやらない要因だと言える（山口県）
- ・ 地方公共団体の場合、地域住民の日常生活に密接に関わる業務が多く、その停滞は地域に大きな混乱をもたらすこととなるので、基本権の取扱いは、慎重を期す必要。
市民の感覚から、いわゆる労働者として公務員を見ていない現状の中で、スト権を付与するのはいささかどうかと思う反面、分権時代を迎えて、スト権の付与を自治体の判断に任せる方法もある。（現時点で判断を迫られたらどうするかとの質問に対し）市民への説明責任を有することについて組合がしっかり理解していることを前提にスト権を付与してもよいと考える（池田市長）
- ・ 条例違反の組合との約束事項について裁判となり敗訴した過去の経験も踏まえ、組合に協約締結権を付与し、協約内容をオープンなものとした方がよい（池田市長）

- ・ 地方公務員の労働基本権等のあり方等についての検討作業は、慎重に進めていただきたい。「慎重」とは、労働基本権を含めて公務員制度全体のあり方の検討を慎重に進めていただければという意味である、例えば、基本権を与えるということは、人事委員会制度がなくなるという話とリンクするなど、全体の絡みの中で考えてほしい（北九州市）
- ・ 仮に、争議権を付与しても本市が置かれている環境でストを打つのはかなり厳しいと思っている（北九州市）
- ・ 労働基本権を与えるべき。与えてもそれが不当に発動される事はない。住民のチェックはされる。団体交渉も公開で行えば良い。（基本権の付与と「住民主権、財政民主主義」との関係に関し、団体協約で決まったことは、そのまま決定されるのか、その後、議会の判断を経て決定されるのかとの質問に対し）最終的には決定権は議会がもつべきだろう（一戸町長）
- ・ スト権も与えてよい、与えても発動されることはないのではないかと、その理由は、公務員の仕事は当たり前仕事であるにもかかわらず、基本権の制限は公務員に特殊な層だという錯覚をさせてしまう（一戸町長）
- ・ 争議権など労働基本権が拡大されることの必要性や影響について必ずしも把握できていないが、公務員を取り巻く環境が大きく変化中、より民主的な労使関係を確立するために、その拡大の必要性についても理解。しかし、自治体職員は住民の暮らしに直結した公共サービスの提供について、住民に対し責任を負っており、労働基本権が制度上拡大されることと、実際にそれを行わせることは、別問題。仮に、職員組合が設置され、団体交渉、争議が行われるならば、その過程について可能な限り情報公開していきたい。基本権の行使について、職員組合も議会や住民に対して説明責任を負うことで、合理的な対応が確保されると考える（宮代町）
- ・ 公務員法・制度の創設以来 50 年余を経過した今日、労使関係における前近代性がもたらしているさまざまな問題の解決と不祥事の温床を解消するとともに、社会経済の国際化の進展に対応した労働基準や市民的権利を確立するため、ILOにおける国際労働基準に沿って地方公務員の労働基本権を全面的に確立する必要がある（全道庁労組）
- ・ 公務における労働基本権の確立は、賃金・労働条件に係る労使合意のもと、議会・住民に対しての説明責任を十分に果たすために不可欠であると考え（智頭町職労）
- ・ 現在の国に庇護されているような状況はある意味で不透明であり、第三者機関のせいにはできる部分があるが、基本権を得ることで、自分たちが説明責任を果たさなければならない状況が生まれてくるのではないかと（智頭町職労）
- ・ 今後、これまでの団体交渉事項や協約を一切無視して、使用者側が自分の思い通りにやるということになった場合には、労使対等の立場に立って自分たちの声が必要になると考える、しかし、そのようなことが生じないように話し合っって信頼関係を培ってきている、当方の主張としては、憲法に保障されたものであり、国際的にもILOは一切禁止は認めていないということから、基本権は公務員にもあるべきである。一定の制約はやむを得ないが、基本権の付与により今まで以上の前向きな労使関係になるのではない

か（全印刷）

- ILOとの関係についてどのように考えるか。
 - ・ 刑事施設において勤務する職員は、司法警察事務も行っており、武器の携帯・使用、階級制の採用等その任務の特殊性からすると、ILO87号条約の関係でも、同条約を適用する範囲を国内法令で定めるとされている警察職員と同視できるもの、あるいは含まれるものと考えており、ILOとの関係でも引き続き御理解いただけるよう努めていくが、専門調査会における議論なども踏まえ、更に慎重に検討していきたい（法務省）

- 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。
 - ・ 労働基本権の在り方について、例えば、本省、税関、国税など公務にも多様性があり、一律に扱うというより、公務の実態や質を踏まえて、公務の特殊性、職務の公共性の観点も踏まえて総合的に議論することが必要である。（公務全体の中でも労働基本権を付与する層はいるかとの質問に対し）労働基本権については、ア・プリアリにどうだということではなく、専門調査会で十分な検討をお願いしたい。労働基本権だけでなく、再就職、能力給の問題も含めた公務員制度全体を考える際に、仕事の質の違いを考えていく必要があるとの趣旨である（財務省）

 - ・ 労働基本権の在り方については、公務の安定的、継続的な運営の確保、あるいは国民生活に与える影響等について、総合的に検討していく必要がある。公務の性格でいうと、本省の企画立案業務の場合に特に争議権について公共的な性格の公務の継続性や危機管理をどう考えるか、地方では国民へのサービスを実施しており、業務の停廃がどのような影響を与えるか、という問題がある。それぞれの業務の性格を勘案して、それが止まったときにどのような影響があるか細かく勘案して判断する必要があるのではないか（厚生労働省）

 - ・ 労働基本権については、一律に基本権が論じられてきたが、一律でなく職務の内容等に着目した議論が必要（山形県知事）

 - ・ 労働基本権の在り方を議論するに当たっては、公務の範囲や職務の類型、代償措置の在り方、県民に与える影響等について、総合的に検討する必要がある（山口県）

以 上