

管理運営事項について

1. 経緯・趣旨

- 昭和 40 年の国公法改正時に I L O 第 87 号条約批准に伴う職員団体制度の整備に併せて明文化されたもの。
- 国公法上、「当局は、登録された職員団体から、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、及びこれに附帯して、社交的又は厚生的活動を含む適法な活動に係る事項に関し、適法な交渉の申入れがあつた場合においては、その申入れに応ずべき地位に立つものとする。」(108 条の 5 第 1 項)
とした上で、「国の事務の管理及び運営に関する事項は、交渉の対象とすることができない。」(108 条の 5 第 3 項)とされた。
- 管理運営事項が交渉の対象から除かれているのは、
「法治主義の原則に従って運営されているわが国の行政においては、国民の代表者たる国会が法律などの形で決定した国民の意思に基づいて、行政執行の任に当たる行政主体が、事務の管理、運営の責務を負わされて」
おり、これを交渉対象事項とすれば、「行政主体がその権限と責任を職員団体と分け合うことになるので許されない。」
また、「職員団体の本来的な使命からみても、その目的は経済的利益の追求にあるので、職員団体が行政執行に参画することはその使命を逸脱することになり適当でない」
ことによる（「逐条国家公務員法」(鹿児島・森園・北村編))

2. 内容

- 管理運営事項とは、国・地方公共団体の機関がその職務、権限として行う国等の事務の処理に関する事項であって、法令等に基づき、当該機関が自らの判断と責任において処理すべき事項であるとされる。(「京都市教協事件・大阪高判昭和 61 年 7 月 19 日」)
- また、「行政の組織と運営に関する基本的政策事項であって、国民主権及び法治主義の基本原則に基づき、行政府が国民の付託と法律の定めに従いつつ、自らの権限と責任において判断し処理すべき事項」とされる（「公共部門労働法」(菅野))

- ・ 一般的には、国家行政組織法や各省庁の設置根拠法令に基づいて、各省庁に割り振られている事務、業務のうち、行政主体としての各機関がみずからの判断と責任において処理すべき事項をいうものとされている。

具体的にある事項が「管理運営事項」に該当するかどうかは、個別具体的に判断することになる（「逐条国家公務員法」(鹿児島・森園・北村編)）。

3．勤務条件との関係

「管理運営事項の処理によって影響を受ける勤務条件は、交渉の対象となるものとする。」

*昭和48年の公務員制度審議会答申で同様の考えが示されている。

4．具体的事項

(主な判例)

- ・ 職員の昇給、昇格の決定(工技院研究所職員措置要求事件・最判元年9月21日)
- ・ 人事異動の決定(京都市教協事件・最判平成3年11月28日)
- ・ 校長の人事の決定(福岡教組事件・最判平成元年9月8日)
- ・ 任命・補職の方法の決定(財部町職組事件・鹿児島地裁昭和56年3月23日)
- ・ 指定職俸給表の適用(指定職俸給支給義務確認等請求事件・東京高裁平成6年12月20日)
- ・ 教諭の週当たりの持ち時間数の決定(都立大森高校教諭措置要求事件・東京地判平成2年12月7日)

(学説)

- ・ 行政機関の組織に関する事項
- ・ 行政の企画、立案及び執行に関する事項
- ・ 職員の定数及びその配置に関する事項
- ・ 人事権の行使に関する事項
- ・ 租税・使用料・手数料等の賦課徴収に関する事項
- ・ 予算の編成に関する事項
- ・ 行政機関が当事者である不服申立及び訴訟に関する事項
- ・ 公の施設の取得・管理及び処分に関する事項
- ・ 公務員制度の運営に関する事項(職階制、人事、勤務評定の企画、立案および実施)

(「公共部門労働法」(菅野)、「逐条地方公務員法」(鹿児島))