

研究会最終報告の基本的考え方

公務の能率的かつ民主的な運営の確保を目標として、公務部門における自律的労使関係の確立を促進するため、主要労働条件の協約による決定を法定することを根幹とする労使交渉による労働条件決定システムを新設するとともに、新たに職員代表制度を整備する。

公務・公共部門の団体交渉制度の在り方に関する研究会 最終報告の要点

はじめに

第1章 公務員労使関係をめぐる基本的考え方

- 包括的労働基本権の制限と勤務条件詳細法定（条例）主義は、フォーマルな労使関係の結実を阻害するとともに、行政の不透明性・非効率性の一因。
- 公務員労使関係システムの構築を積極的に推進し、当事者の交渉による賃金等労働条件の決定システムを導入することは、効率的・透明性のある公共サービスの提供にも積極的な意義。
- 公務員労使関係システムの原理として、
 - ① 交渉制民主主義としての労働組合による労働条件決定システム
 - ② 公務従事者で構成される社会における代表制民主主義（職員代表制）
 - ③ ステークホルダー民主主義（国民・住民によるモニタリング）を柱に制度設計。

第2章 公務員の勤務関係と団結権

- 「公務の民主的な運営」を保障するため、
 - ① 成績主義の原則に基づいた採用、任用制度

- ② 恣意的解雇などの不利益な措置から保護制度
 - ③ 財政民主主義原則も考慮し、労働条件の国民・住民によるコントロールを引き続き維持または整備。
- 「公務の能率的な運営」を保障するため、勤務関係を契約関係と位置づけ、あわせて職場の諸利害調整のため職員代表制を整備。
 - 成績主義の原則等を担保するため採用、任用、服務規律、懲戒、免職（解雇）、失職、休職は法定する。ただし、任用は一般原則のみ。
 - 争議権を除く労働基本権の扱いは、以下の通り。
 - ① 消防職員及び刑事施設職員に団結権、団体交渉権及び協約締結権を保障
 - ② 登録制度を廃止し、適用法令を異にする労働者、任命権者（使用者）を異にする公務員労働者が参加する労働組合にも団結権、団体交渉権及び協約締結権を付与
 - ③ 管理職職員も、団結権及び団体交渉権を保障
 - ④ 在籍専従期間の法的制限を廃止し、期間の長さは労使交渉に委任
 - 不当労働行為制度を整備。ただし、義務的調整事項に関する団体交渉拒否は、調整申立適格組合に限定。

第3章 新たな公務員労使関係制度の設計

- 団体交渉・労働協約制度を、以下の通り整備。
 - ① 賃金など予算支出に係わる労働条件及び労働時間などの重要な労働条件は、団体交渉・労働協約で決定すべきことを法律に明記（義務的調整事項）
 - ② 争議権禁止の下で、労働協約と同一の効力を有する強制仲裁制度を新設
 - ③ 義務的調整事項に関する団体交渉及び労働協約は、不当労働行為による救済及び強制仲裁制度の利用を一定の要件を満たす労働組合に限定
 - ④ 義務的調整事項に関する協約に一般的拘束力を付与
- 団体交渉及び労働協約の当事者と協約事項は、以下の通り。
 - ① 国家公務員の賃金等の経済的労働条件は、全国レベルで決定することとし、内閣府人事管理庁（仮称）を使用者側の当事者とし、各府省に権限が委ねられる事項及び全国レベル協約が各府省に委任している事項は

各府省レベルの団体交渉で決定

- ② 地方公務員（教育を除く非現業）はそれぞれの首長が使用者となるが、全国レベルまたは広域レベルで基本的または最低基準を協約で設定し、物価水準や財政状況を基準適用の考慮事項と位置づけ、地方公共団体ごとに協約を締結
 - ③ 教育公務員は、都道府県レベルで知事及び教育委員会の双方が労使関係上の使用者となることを確認するほか、具体的な団体交渉をどのような仕組みにするかは当該労使関係の自律的な展開を待つ
- 紛争調整制度は、以下の通り。
 - ① 強制仲裁制度を設け、手続きは義務的調整事項にかかるものとし、調停・仲裁の申立ができるのは、適格組合に限定
 - ② 調整機関は、国家公務員は中央労働委員会、地方公務員は都道府県労働委員会が、それぞれ管轄
 - 公務員労働組合等に労組法7条に相当する不当労働行為を適用するが、義務的調整事項に関しては、非適格組合からの団体交渉申入れに対する拒否は不当労働行為としない。
 - 協約適用外職員の勤務条件は、使用者が法律に定める勤務準則決定要件（労働協約による勤務条件を下回らないこと、など）を踏まえて定める。
 - 職員代表制度を以下の通り整備。
 - ① 職員代表を職場ごとに選出し、職場レベル、地方レベル及び中央レベルに設定
 - ② 労働関係法規における過半数労働者代表の任務及び苦情処理に加えて、多様な事項について発言の機会を保障
 - ③ 職員代表制度の果たす役割を法定事項に限定し、労働組合による集団的労働条件決定と区分
 - 労働協約や労使協定は必要に応じて開示し、労使ともに説明責任を果たす
 - 新たな労使関係制度は公務員法のなかに規定し、公務の中立性や民主性、効率性を確保するための勤務原則は法定するが、給与や勤務条件に関する多くの規定は削除、給与法、勤務時間法等は不要となる