

Q3

どのような事項を交渉・協約によって決定していくのでしょうか？

Point 1 労働条件の基準・大綱的な事項を法律や条例で規定する

労働条件に関連するどんな事項を協約締結の対象にするのかを検討するにあたって、その前提として、賃金や労働条件を決定するための全体の制度のあり方について考えておく必要があります。

まず、労働条件の基準・大綱的な事項は、法律や条例で規定されるべきと考えます。これらの法律や条例の制定や改廃にあたっては、労働組合との交渉が必要です。

また、法律・条例にもとづく詳細な労働条件は、各段階で団体交渉して協約締結により決定していきます。

ところで、団体交渉は、すべてが労働協約の締結を最

終目標にする必要はなく、交渉における「意見表明」「協議」「合意を前提としない交渉」「合意を目的とする交渉」などと区分しながら、労使間の交渉事項の対象範囲をできる限りひろげていくべきです。そのことは、労使間で相互の信頼感を高めるとともに、結果的として公務・公共サービスの民主的な運営にもつながっていきます。

こうしたことを前提に、協約締結権とかかわる「合意を目的とする交渉」において、使用者が交渉に応じなければならない「義務的団交事項」を法令で規定するなどして交渉ルールの透明化をはかっていくべきです。

Point 2 協約締結事項の範囲は特労法や地公労法を参考にして決める

協約締結の対象となる「労働条件」の範囲は、特定独立行政法人等の労働関係に関する法律(特労法)、地方公営企業等の労働関係に関する法律(地公労法)を参考に、以下の事項にすべきと考えます。

- ① 賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日および休暇に関する事項
- ② 昇職、降職、転職、免職、退職、先任権および懲戒の基準に関する事項

③ 労働に関する安全、衛生および災害補償に関する事項

④ その他、労働条件に関する事項

また、退職手当、共済組合(年金等)、宿舍、旅費、定員など労働条件とかかわりながら、制度を所管する大臣が異なっている事項についても、労働協約の対象となることを法令で明記する必要があります。

Point 3 「管理運営事項」でも労働条件に影響する事項は交渉対象となる

賃金その他の給与は財政民主主義との関係から、また、懲戒基準等は公務員制度の基本原則との関係からの検討も必要になります。

一方、労働時間、休日や安全、衛生などでは労働基準法等を前提に労使交渉にゆだねる事項を広範囲に認めることも可能です。国家公務員には労働基準法が適用され

ない現行制度をあらためたうえで、現行の法制度を参考に公務員労働法制を整備する必要があります。

重要なこととして、「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対象」とする規定を法令上明確にさせる必要があります。また、権限外事項であっても、上申等は権限内での対応ができる制度も必要です。

Point 4 現行の公務員制度の基本原則をふまえた内容に

労働条件と法令等の関係について、「平等取扱いの原則」、「社会一般の情勢適応の原則」などは、公務員制度の基本原則として踏襲することになります。

そのことから、交渉結果を反映した府省統一の俸給表等を定める「給与法」や、労働時間の基準を決める「勤務

時間法」などは最低基準として制定する必要があります。

法令等については、現行の人事院規則も含めた詳細法定主義ではなく、労使交渉の対象範囲を広く設定し、交渉結果を法令等に反映させるしくみも同時に整備することになります。

検討委員会では…

▶「勤務条件」と「交渉ルール」の2つを協約締結ができる事項として確認

検討委員会では、協約締結できる事項を検討した結果、①勤務条件、②団体的労使関係の運営に関する事項(交渉ルール等)の2つの事項を対象としています。

また、協約内容を実現するために法律や条例の改正が必要な事項についても、協約締結ができる事項として確認されています。

なお、協約締結ができる事項でも、労使が必ず合意しなければならないものではなく、最終的には仲裁で決定されるものもありうる点に留意すべきとしています。

検討の過程では、次のような議論がありました。

○勤務条件にかかわる事項は、民間の労働法制では「義務的団交事項」とされていることから、公務においては、基本的には、勤務条件は当局が交渉を拒否できない事項とすべき。

○団体的労使関係の運営にかかわる事項は、民間の労働法制では交渉事項とされており、公務でも協約締結が可能な事項である。具体的には、交渉ルールや、最小限の便宜供与等については、当局が交渉を拒否できない事項とすべき。

○交渉ルールでは、労働組合の違いによって不平等とならないように配慮すべき。その仕組みとして、第三者機関への届け出、不当労働行為の対象としての救済措置などを設ける。

▶「協約締結できない事項」について4項目をあげる

検討委員会では、協約締結ができない事項について議論しました。その結果、下記の(ア)～(エ)のような分類があるということが示されています。

なお、これらは、「使用者が決定すべき事項」または「使用者側も組合側も決定できない事項」にあてはまり、第三者機関による仲裁裁定もできないとしています。

(ア) 使用者側(当局側)に決定権限がない事項

(イ) 法令により行政機関に割り振られている事務・事業のうち、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

(ウ) 個別具体的な人事権の行使

(エ) 公務員制度の本質に関する事項

これに対して、次のような意見がありました。

○これらの事項のうち、勤務条件に影響を与える事項(たとえば、予算、組織、職員の定員等)については、協約締結にはいたらなくとも、使用者側が労働組合との協議に応じなければならない事項とすべき。

○「公務員制度の本質に関する事項」は、協約締結ができない部分(理念や原則など)と、協約締結ができる部分(勤務条件にかかわるものなど)がある。

○政治闘争にかかわる事項を使用者側が受け入れれば、それに大きな時間を費やすこととなり、住民か

ら見るとマイナスになる。

また、議論の過程では、協約締結ができなくとも使用者が協議に応じなければならない事項を定めることについて、「協議対象範囲が拡張してしまい、交渉コストが膨大になる」などの議論も見られますが、「コスト論」から交渉・協議をとらえる点で問題を持っています。

さらに、(ア)や(ウ)を「協議禁止事項」とする選択肢も残されました。これらは、協約締結にまではいたらずとも、「意見表明」や「協議」ができることを明確にすべきものです。

▶任用・分限・懲戒の基準は勤務条件なのかどうかについて検討

以上の議論をふまえて、個々の勤務条件の取り扱いについて検討されています。現行では、勤務条件と結びついていても交渉できない管理運営事項にされているものもあり、検討委員会では、幅広い範囲の事項が検討対象とされました。

とくに、これまで交渉対象なのか管理運営事項なのかで解釈が分かれていたのは、①任用(採用、昇任、降任、転任)、②分限(降任、退職、免職、定年)、③懲戒(免職、停職、減給、戒告)の3つの基準であったとして、この点に集中して議論されました。

検討委員会でも、上記の3点は、「職員が勤務を提供するにあたって大きな関心を持つ事項である」「学説でも、組合員の配転等の基準は、労働組合との義務的団体交渉事項とされている」として、協約締結にむけて使用者が交渉に応ずる義務を持つとする意見がある一方で、仮に勤務条件であったとしても協約が締結できない事項にあてはまるとの指摘もあり、意見は分かれました。

結果的には、「さまざまな考え方がある」として、最終報告では、任用・分限・懲戒の基準は勤務条件なのか、勤務条件ではないのかについては、「現段階では選択肢を狭めない」と結論づけました。

▶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ことを確認

現行では、明らかに勤務条件なのに、管理運営事項として交渉対象からはずされる事例が見られます。こうしたことから、前記した「協約締結できない事項」と、現行法で規定されている管理運営事項との関係についても、検討委員会で議論されています。

その際、現行の管理運営事項が「協約締結できない事項」のどれに該当するのかは、今後、「具体的なあてはめをふまえて論議すべき」として、「現段階では整理しない」としています。

同時に、「協約締結できない事項」であっても、「これらの処理によって影響をうけることがある勤務条件は、交渉の対象とすべきである」とのべています。