

Q4

労使交渉はどのように実施されるのでしょうか？

Point 1 職員団体制を廃止し、現行の労働組合法上の労働組合と同様の取り扱いを

交渉の主体である労働組合については、現行の公務員法は職員団体制がとられ、「構成員は職員（公務員）でなければならない」などといった制約があります（5ページ、資料②参照）。

人事院に組合の規約などさまざまな書類を提出し、「職員団体」として登録されなければ、専従退職などが

できない制度となっています。

協約締結権の保障にあたっては、まず、こうした職員団体制を廃止したうえで、労働組合法上の労働組合と同様の取り扱いにしていく必要があります。

この点は、公務・公共サービス拡充にむけた労働組合の役割を果たすうえで大切です。

Point 2 少数組合を排除する排他的交渉代表制に反対する

労働組合が職場に複数ある場合の交渉単位については、労働組合の自治にゆだねるべきであり、法令等で規制して強制すべきではありません。

労使関係制度検討委員会では、アメリカなどの公務員制度に見られる「排他的交渉代表制」（資料①参照）の導入も検討されました。

この制度は、職場に複数の労働組合がある場合、1つ

の組合だけが使用者と交渉できるとするもので、少数組合の排除にもつながります。とりわけ、実態として、職場に上部組織の違う2つの労働組合がある場合には、どちらか一方の組合が交渉ができないという事態にもなりかねません。

結果的には権利を制約することとなる排他的交渉代表制に、全労連は一貫して反対しています。

Point 3 中央・府省・地方の各段階において交渉当事者の体制を整備する

交渉事項と交渉段階の関係は、賃金と労働時間・休暇などを区分することが必要です。

たとえば賃金は、以下のような区分をすべきです。

- (1) **中央交渉**—全府省、全国地域を通じた統一性の確保が必要な初任給決定基準、昇級、昇格の際の賃金決定基準など
- (2) **各府省交渉**—法令に委任された事項、級別定数や手当の運用に関わる事項
- (3) **地方支分部局交渉**—法令等に委任された事項、及び初任給決定など使用者の権限事項

労働時間・休暇などについての中央交渉は、基準・大綱的なものとし、各府省での自律的な交渉を促進すべきであり、具体的には次のような区分を基本にした検討が必要です。

- (1) **中央交渉**—基本的な労働時間や休憩時間など現行の勤務時間法の規程内容を参考に検討
- (2) **各府省交渉**—法令に委任された事項及び勤務時間割り振りなど
- (3) **地方支分部局交渉**—法令に委任された事項及び勤務時間割り振り、超過勤務規制（36協定等）など

Point 4 協約締結の内容を反映させるため、政府に法案提出の義務を課す

賃金、労働時間・休暇など以外の安全、補償、研修、退職手当、再任用、旅費、宿舎など交渉事項となる事項は多岐におよびますが、府省以下の交渉段階での交渉対象をできるだけ広くし、退職手当など公務全体の統一性が求められる事項については、賃金と同様に中央交渉の対象とすべきです。

また、労使関係の手続き等については、中央交渉では

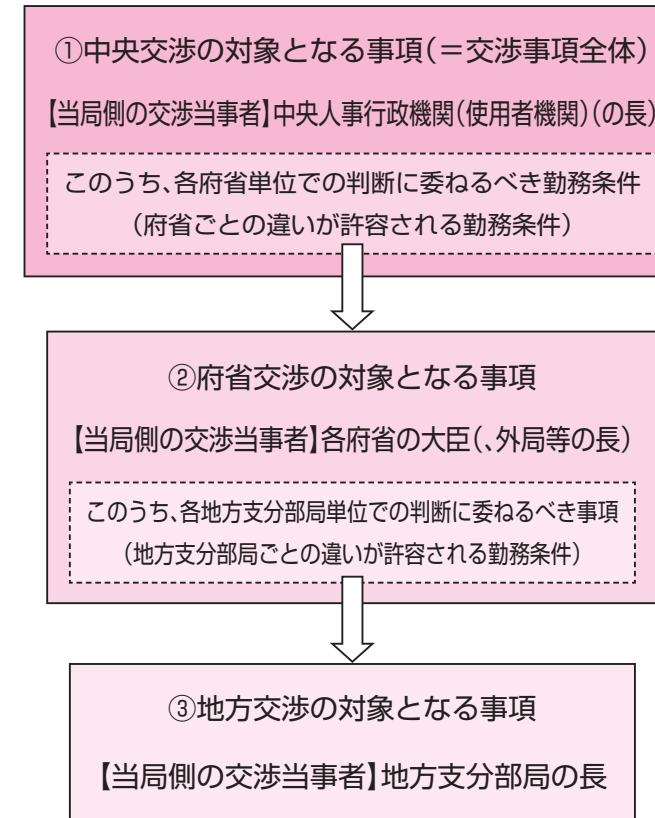
専従期間や労働組合員の範囲などの基本的事項とし、可能な限り労使間のルールは府省交渉、地方支分部局交渉で決定することが重要です。

賃金など新たな予算措置や法令の改廃が必要な事項については、労働協約の締結内容を法律に反映させる「政府の法案提出義務」をおき、労使対等の労働条件決定を貫徹させていく必要があります。

検討委員会では…

▶▶ 中央から地方へと交渉し、上申交渉を禁止

協約締結の交渉システム（交渉の流れ）について検討をおこない、下図のように①⇒②⇒③の順で交渉を実施し、先におこなわれた交渉事項については下位の交渉では交渉できないことが適当としています。



▶▶ 「排他的交渉代表制」を選択肢の1つとして残す

交渉当事者たる職員団体のあり方（勤務条件の統一性の確保の観点から）については、以下のような意見が出されました。

- A案**：複数の協約が締結されないよう、制度上、協約締結権の付与団体を一に限定する（例、排他的交渉代表制、過半数職員団体）。（協約の内容を法令案・規程案に反映することによって職員全体の勤務条件の統一性の確保を図るため）。
- B案**：例えば過半数職員団体との協約に限り法令・規程への反映義務を負うなど、制度上、法令・規程に反映される協約を一に限定する（協約の内容を法令案・規程案に反映することによって職員全体の勤務条件の統一性の確保を図るため）。
- C案**：交渉段階では特段の制度上の措置を講じない（複数職員団体に協約締結権を付与し、協約の内容を法令案・規程案に反映することによって職員全体の勤務条件の統一性の確保を図るため）。

議論した結果、検討委員会のワーキンググループ（15ページ、資料③参照）ではC案が適当であることが確認されました。

ところが、こうした確認があるにもかかわらず、最終報告では、少数組合の排除にもつながる「排他的交渉代表制の導入」を選択肢の1つとして残しました。ワーキンググループの議論の経過をふまえないもので見過ごせません。

▶▶ 中央交渉の時期は労使間の協議・調整によって決める

交渉スケジュールについては、中央交渉の実施時期について議論されました。

- A案**：民間の賃金交渉（春闘）と同時期の交渉を実施（2～3月頃を想定）
- B案**：民間の賃金交渉（春闘）の妥結状況をふまえて労使交渉を実施（5～6月頃を想定）
- C案**：民間の支給状況を調査した上で労使交渉を実施（8～9月頃を想定）

検討の結果、労使関係の自律性を確保する観点から、労使間の協議・調整によって決めるべき問題であると確認されました。

また、協約期間については、基本的には民間労働法制と同様に考えられるとしています。

▶▶ 「上申交渉の禁止」には問題あり

中央交渉から地方交渉への流れは、職場から交渉を積み上げて要求実現するという本来の労働運動のあり方さえも否定しかねません。その点で、上申交渉の禁止という考え方は、問題を持っています。

また、法令・規程に反映される協約を1つに限定することは、組合によっては協約を結んでも当該組合員にその内容が適用されないことがあり、協約を結ぶ意味がないという問題にもなります。

さらに、自律的労使関係制度を構築するには、何よりも職員団体制の廃止は不可欠です。

資料① 排他的交渉代表制とは

交渉単位ごとにそこに所属する労働者の過半数の支持を得た労働組合だけが、交渉単位のすべての労働者を代表して使用者と交渉する制度のことです。交渉単位に複数の労働組合があっても、過半数の支持を得られない少数組合は使用者と交渉できないという排他的な制度です。アメリカなどでは、こうした制度がとられています。日本は労働組合法上、団体交渉権は併存する複数組合の少数組合であっても保障されています。