

Q5

第三者機関の機能と役割は どうなるのでしょうか？

Point 1 交渉不調の場合を想定し、 あっせん・調停・仲裁の調整システムを確立する

労使交渉が決裂した場合、それを解決する制度を準備しておくのが一般的です。民間の場合は、調整システム（労働関係調整法）が整備され、中央・地方の労働委員会が担当しています。

ストライキ権が保障されない段階での公務員の労使関係における調整システムは、特労法（特定独立行政法人等の労働関係に関する法律）に準ずる制度を設けるべきと考えます。

あっせん、調停、仲裁の各段階の調整システムを設け、自主交渉による問題解決を先行させていくこととします。その場合、強制的な調整の仕組みは排除し、使用者である政府や自治体当局からの強制仲裁の申し立てを認めない制度とすべきです。

あっせん、調停、仲裁を労使が受諾し、または仲裁裁定がおこなわれた場合は、労働協約の合意と同様の効力とすることが必要です。

Point 2 調整の機関として、公労使3者で構成する 第三者機関を設置する

交渉不調の場合の調整をすすめる機関は、公務員ということをはじめて専門性を確保するためにも常設とし、さらに、公正性を担保するためにも公益・労働者側・使用者側（政府・当局）の3者で構成する中立な第三者機関を設置すべきです。

また、地方でもこうした調整システムが必要であり、多層性（二審制）としないことを前提に、中央と地方に

設けるべきと考えます。

このように考えた場合、現在の労働委員会との関係も整理が必要になります。

どのような機関を設置するかは、全体の制度設計ともかかわってきますが、公務と民間では労使関係の違いが出てくることから、仮にいまの労働委員会を活用する場合でも専門部門とすることが妥当です。

Point 3 当局による不当労働行為を禁止・救済する 制度を確立する

団結権や団体交渉権を保護するためのシステムを確立させる必要があります。

現行では、当局による交渉拒否や組合員への差別を禁止・救済する不当労働行為制度が公務員にはありません。協約締結権の保障にともなって、民間と同様に不当労働行為制度の確立は不可欠です。

その際、現行の労働組合法をふまえた制度を設けることとし、理由のない団体交渉拒否や労働組合運動への支

配介入などを禁止し、そうした行為がおこなわれた場合の救済制度を設ける必要があります。また、救済をおこなう機関は、交渉不調の場合の調整システムと一体で整備すべきです。

なお、不当労働行為の禁止・救済は、団結権の保護に重きをおくべきであり、協約締結権が認められない労働組合も、不当労働行為に対する救済措置を受けられる制度にするべきです。

Point 4 苦情処理の制度を確立する

労使紛争を解決する調整システムとは別に、個々の職員から労働条件などにかかわって出された苦情に対応し、解決できる制度を考えておく必要があります。

こうした場合は、特労法（特定独立行政法人等の労働関係に関する法律）に準じ、府省や地方出先機関に苦情処理の機関を設けることとします。

いま、新たな人事評価制度の導入などを通して労働条件決定の個別化もすすんでいます。その際、評価結果にかかわる苦情処理などの重要性も高まっています。

こうしたことから、労使協議の多様なチャンネルを中央段階でも制度的に準備することは、自律的労使関係を成熟させるためにも必要であると考えます。

検討委員会では…

▶▶ 第三者機関の機能を7つに分類

検討委員会では、第三者機関の機能の分類とその要否について検討したうえ、機能の統合や一緒にすると支障をきたす機能はないかなど、組織形態の選択肢について検討されました。

機能の分類として、以下の7分類に分けて検討しました（機能の内容等については下表参照）。

- ①（賃金などの）参考指標の調査
- ② 勧告・意見表明
- ③ 不当労働行為の救済
- ④ 調整システム（あっせん、調停、仲裁）
- ⑤ 協約締結権を付与されない職員の代償措置
- ⑥ 非組合員等に協約内容の勤務条件を適用する際の手続き
- ⑦ 苦情処理

▶▶ 機能の統合を検討したが、選択肢は狭めず

機能の類似性等からまとめることが可能な機能について、以下のような議論がありました。

- ①と②については勤務条件の適正性を担保するために交渉前に水準の参考指標を示すという点で類似している

- ③と④は、労使交渉を助成するための措置という点で類似している
- ⑤と⑥は、両機能とも協約締結に関わらない職員を対象としていること、当局が作成した法令・規程案についてチェックして意見表明していくという点で類似している
- ⑦は、⑤⑥の対象職員もふくめてすべての職員を対象としていることから⑤⑥とまとめるのが適当であると考えられる
こうした検討の結果、機能統合にあたっては、交渉システム全体が固まっていない段階で選択肢を狭めないこととなりました。

▶▶ 賃金などの「勧告・意見表明」は、 自律的労使関係をゆがめる

第三者機関による「勧告・意見表明」は自律的労使関係そのものをゆがめるという基本的な問題を持っており、選択肢からもはずすべきです。

また、地方自治体の当局からは、給与などの勤務条件を交渉する際に、「拠り所となる客観的な参考指標が第三者機関から示されるほうがいい」という意見もありますが、これも自治体での団体交渉を左右しかねないという点で問題を持っています。

第三者機関の機能の整理表（検討委員会報告資料より抜粋）

番号	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
機能名	参考指標の調査	勧告、意見表明	不当労働行為救済	調整システム（あっせん、調停、仲裁）	協約締結権を付与されない職員の代償措置	非組合員等に協約内容の勤務条件を適用する際の手続き	苦情処理
機能の内容	公務員の労使が給与に関し交渉を行う際の参考として活用するため、民間企業の従事者の給与水準等について調査するもの。（公務労働の実情や民間の労働条件に係る調査能力が必要）	労使交渉の基礎となる一定の事項（給与水準の上下限、手当の上下限等）の勧告や意見表明を行うもの。（公務労働の実情や民間の労働条件に係る調査能力が必要）	不当労働行為が行われた際に、救済措置を講ずるもの。（労使間の調整能力が必要）	労使交渉によって協約の締結に至らない場合に、あっせん、調停、仲裁を行うもの。（労使間の調整能力が必要）	当局が法令・規程によって勤務条件を定める際に、中立的立場から勧告や意見表明を行うもの。（企画立案能力又はチェック能力が必要）	非組合員等に対して、協約で決定された内容をベースとした勤務条件を適用する際に、適切であるかチェックするもの。（チェック能力が必要）	勤務条件に関する苦情を処理するもの。
対象	国家公務員・地方公務員に係る労使	国家公務員・地方公務員に係る労使	国家公務員・地方公務員に係る労働側	国家公務員・地方公務員に係る労使	協約締結権を付与されない国家公務員・地方公務員	非組合員、協約が締結されなかった職員団体の組合員	協約締結権を付与される職員のほか全職員を対象可
時期	交渉前	交渉前	交渉中・随時	交渉中	交渉後	交渉後	随時

注1）本整理表は論点整理の中で第三者機関に担わせる案が提示されている機能を列記したものであり、このすべての機能を第三者機関が担うことについて既に合意がなされているものではない。

注2）表において「国家公務員・地方公務員」は協約締結権を付与された一般職非現業の国家公務員・地方公務員を指す。