

「国家公務員の労働基本権(争議権)に関する懇談会報告」の概要

はじめに (検討の基本姿勢)

* 国家公務員制度改革推進本部事務局において作成

- ・ 争議権を中心として労働基本権全般をめぐる課題について、結論に予断を持つことなく、以下の点を中心に検討。
 - ① 自律的労使関係制度の本旨に照らしての争議権の意義 (⇒ 第2)
 - ② 争議権付与の是非の判断に当たっての4つの留意点 (⇒ 第2～第7)
 - ③ 仮に争議権を付与する場合の具体的な制度設計上の留意点 (⇒ 第4～第6)
- ・ 本報告は、政府が争議権の付与の是非など労働基本権問題について政策決定する際の参考としてまとめたもの。

第1 国家公務員の争議権をめぐる現状等 (我が国では官民ともに争議行為は減少/諸外国の公務員への争議権の付与状況は様々 等)

第2 争議権の意義及び争議権を付与すべきか否かの判断に当たっての留意点

< 自律的労使関係制度に争議権を組み込む場合の意義 >

- ・ 自律的労使関係の下、交渉の行き詰まり打開の選択肢としての争議行為の存在を背景にして、労使が団体交渉過程において、自主的決着を目指してぎりぎりまで向き合うこととなり、人事・給与制度をはじめとする諸改革をより強力に推進することが可能に
- ・ 自律的労使関係制度の意義 (行政の効率化、行政サービスの向上) が一層鮮明に

< 争議権付与の是非の判断に当たっての4つの留意点 >

- ① 労働基本権制約原理の再整理と新たな枠組の提示の必要性 (⇒ 第3 : 全農林警職法事件最高裁判決の再整理等)
- ② 争議権と職務の公共性との均衡を図る必要性 (⇒ 第4・5 : 争議権付与範囲の限定、規制・調整システム)
- ③ 公務特有の課題に適切に対処する必要性 (⇒ 第6 : 違法争議の企画等防止、第三者への損害賠償)
- ④ 争議権付与に国民の理解を得る必要性 (⇒ 第7)

第3 労働基本権制約原理の再整理と新たな枠組の提示 (留意点①)

- ・ 公務員の「職務の公共性」や「地位の特殊性」は、民間開放や市場化テストの進展等に伴い、民間労働者との関係で相対化。一定の規制措置等を講じれば、国家公務員への争議権付与も立法政策上の判断の問題として位置づけ可能。
- ・ 政策課題への対応能力の向上、効率的な行政運営の実現のため、労使の真摯な交渉の上で、人事・給与制度等の諸改革に取り組む必要。協約締結権にとどまらず争議権の付与を検討することも、立法政策として許容されるもの。

第4 協約締結権及び争議権の付与の範囲 (留意点②)

- ・ 「民間と比較可能な業務か否か」「本省・地方機関」「企画と執行」での範囲の切り分けは困難。
- ・ 職位での切り分けは検討の余地あり。もっぱら使用者側に立つ事務次官等の幹部職員は、団結権も含めた労働基本権全体の再検討が必要。争議権の付与範囲は、協約締結権と同等とするか否か、争議権の性格に照らして検討が必要。

第5 争議権を前提とする場合の団体交渉の在り方（留意点②）

- ・ 国家公務員に争議権を付与する場合、責任ある使用者機関の確立や労使交渉の透明性の確保等を前提に、
 - ① 民間企業に課される規制（安全保持施設関連の争議行為禁止等）の導入、民間労使の保安協定にならった運用、
 - ② 公益事業に関する特別な仕組（争議予告、強制調停等）を参考にした枠組づくり、
 - ③ 公益保持の観点からの新たな強制仲裁制度の導入等の考え方に立って規制・調整システムを整備し、交渉不調時にもできる限りの自主決着を促しつつ、公益を保持。

⇒ 別紙「モデルケース」：長期の争議予告／一定の場合の争議行為禁止を伴う強制調停／新型仲裁（仮称）

* 一定範囲の業務関連の争議行為を禁止する「スト規制法」を現時点で国家公務員に導入すると、ほとんどの争議行為を禁止することになりかねないことに留意

第6 争議権をめぐる公務特有の課題への対処（留意点③）

- ・ 争議権を付与する場合、服務規律の観点から政治ストなど正当でない争議行為を禁止すること、国家の安寧秩序の観点から正当でない争議行為を企画、助長等した者に科罰すること等の是非について、政府が検討することを期待。
- ・ 争議権を付与する場合、争議行為によって第三者が損害を被った場合の賠償責任の在り方についても整理が必要。

第7 争議権に対する国民の理解（留意点④）

- ・ 過去の公務部門における労使関係、団体交渉上の「究極のハードパワー」である争議権の性格、争議行為の減少に伴い現実感を持った議論が難しいこと等に留意が必要。広く国民の意見を聴く取組が不可欠。
- ・ 自律的労使関係制度の措置は給与水準自体を見直すためのものではなく、また、公務員の身分保障は人事の公正性を確保するためのものであって労働基本権問題と直ちに対比されるべきものではないことに留意すべき。
その上で、仮に争議権まで付与されれば、労働基本権について基本的に民間と同様の状況となり、労使交渉等により解雇以外の種々の雇用調整措置を尽くした上での整理解雇を視野に入れた議論にも道が開かれる可能性あり。されなる行政改革に資する可能性の一方、公務の安定性の観点から問題がないかといった点につき、国民的議論が必要。

おわりに ～ 政府における検討の進め方について ～

- ・ 仮に争議権を付与しようとする場合でも、まずは協約締結を前提とした自律的な労使関係の樹立に全力を注ぎ、労使交渉の実態や課題をみた上で、争議権を付与する時期を決断することも一つの選択肢。
- ・ 政府においては、争議権の付与について最終的な決断を行うに当たっては、付与自体の是非のみならず、付与の時期や、付与するまでの間における検討の在り方等についても適切に判断ありたい。

争議行為に係る規制・調整措置のモデルケース

〔現行制度（公益事業等）〕

争議予告

- 対象：公益事業等
- 少なくとも10日前までに予告
- 通知先
 - ・労働委員会
 - ・厚労大臣又は都道府県知事
- 通知内容
 - ・事件（争議行為の目的等）
 - ・日時
 - ・場所
 - ・概要（争議行為種類・規模等）
- 公表

調停

- ①任意調停
 - i) 双方の申請
 - ii) 協約に基づく双方・一方の申請
- ②強制調停
 - iii) (公益事業) 一方の申請
 - iv) (公益事業) 労働委員会職権
 - v) (公益事業等) 厚労大臣等請求

※NTT特例（民営化時の特例。vの調停に関し、最大15日間争議禁止、実情・経過公表規定あり。）

緊急調整

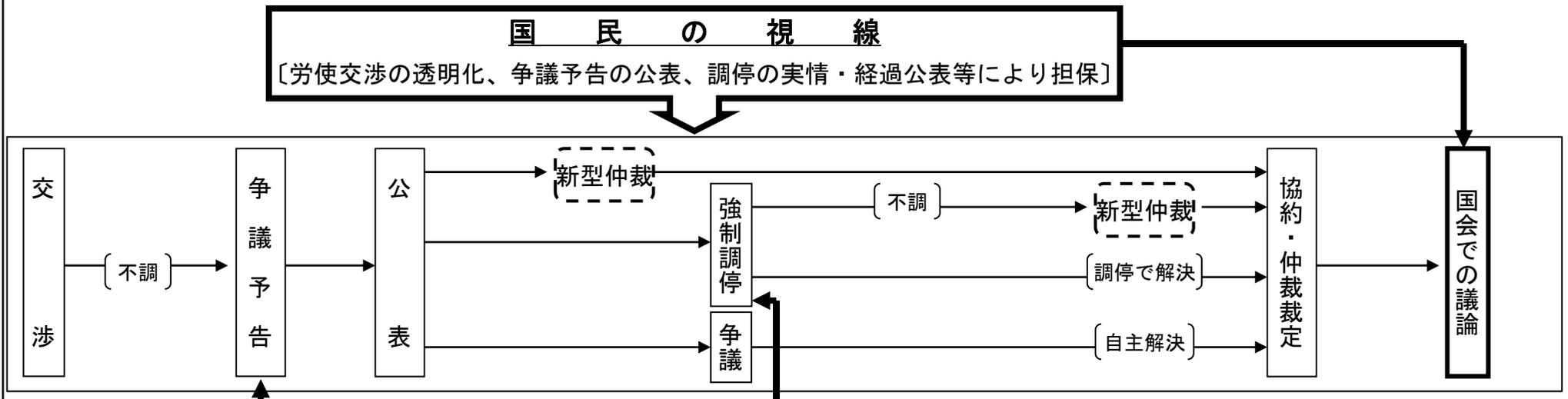
- 対象：公益事業・大規模争議等
- 大きな影響のおそれが現に存在
- 中労委の意見を聴き、内閣総理大臣が決定
- 中労委が解決に最大限の努力
- 50日間争議行為禁止

強制仲裁

- 対象：特定独法・国有林野
- 開始要件
 - ・あっせん等開始後2月経過して未解決の場合に一方からの申請
 - ・あっせん等実施中の事案について、中労委の職権
 - ・主務大臣（厚労大臣、農水大臣等）の申請

〔モデルケースの交渉の流れ〕

（あっせん・任意調停・任意仲裁は随時実施。ここでは省略。）



〔モデルケースの内容〕

争議予告

- 対象：公務
- 予告期間長期化
- 通知先
 - ・中労委
 - ・厚労大臣
- 通知内容
 - ・事件（争議行為の目的等）
 - ・日時
 - ・場所
 - ・概要（争議行為種類・規模等）
- 公表

調停

- ①任意調停
 - i) 双方の申請
 - ii) 協約に基づく双方・一方の申請
- ②強制調停（公務）
 - iii) 一方の申請
 - iv) 中労委職権
 - v) **主務大臣請求**
 - vi) **内閣総理大臣請求**

vi)のみとするか、v)のみとするか、公益の観点からの判断を下す第三者機関も関与するか等の選択肢。

○公益の観点からの請求の場合、最大50日間争議禁止（違反時の罰則付き）、実情・経過公表、優先処理。

新型仲裁（仮称）

- 適用される場合
 - 公益に大きな影響のおそれ
- 開始要件
 - 内閣総理大臣申請**
 - ※中労委の調整機能を重視して、内閣総理大臣申請とともに、中労委決議による場合も考えられるとの意見あり。また、内閣総理大臣申請のみとの意見あり。
- 新型仲裁開始決定後の争議禁止

国家公務員の労働基本権(争議権)に関する懇談会

【委員】

飯尾 潤(座長代理)	政策研究大学院大学教授
石原 信雄	地方自治研究機構会長
今野浩一郎(座長)	学習院大学経済学部経営学科教授
櫻井 敬子	学習院大学法学部法学科教授
原田 清志	日本電信電話株式会社 総務部門 労働担当部長
丸山 建藏	元日本労働組合総連合会副会長
山川 隆一	慶應義塾大学大学院法務研究科教授
吉崎 達彦	株式会社双日総合研究所取締役副所長
与良 正男	毎日新聞社論説副委員長
渡辺 章	専修大学大学院法務研究科教授

※ 敬称略、五十音順

【開催日程等】

- ・11月26日(金)
第1回会合開催(制度説明、意見交換 等)
- ・11月30日(火)
第2回会合(争議権に係る主な論点等についての議論 等)
- ・12月8日(水)
第3回会合(自律的労使関係制度に関する改革素案【たたき台】の説明、
争議権に係る主な論点等についての議論 等)
- ・12月10日(金)
第4回会合(懇談会報告(骨子案)についての議論 等)
- ・12月17日(金)
第5回会合(懇談会報告(案)についての議論)