

地方公務員制度の改革の動きについて

◎国家公務員制度改革基本法(平成20年6月13日公布・施行)

- 国家公務員：「協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示し、その理解のもとに、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置」
- 地方公務員：国家公務員の労使関係制度に係る措置に併せ、これと整合性をもって検討

◎消防職員の団結権のあり方に関する検討会報告

(平成22年12月14日)

消防職員の団結権のあり方について、労働基本権の尊重と、国民の安心・安全の確保の観点に立ち、関係者の意見を聞きながら検討し、その結果を取りまとめ

◎国家公務員制度改革基本法等に基づく改革の「全体像」について

(平成23年4月5日国家公務員制度改革推進本部決定)

- ・非現業国家公務員に協約締結権を付与し、人事行政に責任を持つ使用者機関として公務員庁(仮称)を設置することに伴い、人事院勧告制度及び人事院を廃止
- ・地方公務員の労働基本権の在り方については、地方公務員制度としての特性を踏まえた上で、関係者の意見も聴取しつつ、国家公務員の労使関係制度に係る措置との整合性をもって、速やかに検討を進める

◎地方公務員の労働基本権の在り方に係る関係者からの意見を伺う場

(平成23年4月26日～5月18日)

◎国家公務員制度改革関連四法案

(平成23年6月3日提出)

- ①幹部人事の一元管理その他の人事制度の改革
- ②退職管理の一層の適正化
- ③自律的労使関係制度の措置

◎地方公務員の労使関係制度に係る基本的な考え方(平成23年6月2日)

国家公務員に係る自律的労使関係制度の措置を踏まえ、地方公務員についても新たな労使関係制度を設けることとする

➡ [パブリックコメント募集期間:6月15日～7月6日]
結果公表:8月18日

◎地方公務員の新たな労使関係制度に係る主な論点(平成23年12月26日)

協約締結権付与の理念・目的、費用・便益等の10の論点について総務省としての考え方を提示

◎地方公務員の新たな労使関係制度に関する考え方(平成24年3月21日)

「主な論点」に対する各団体の意見を踏まえ、総論(理念・目的、便益・費用、協議の進め方)及び各論について総務省としての考え方を提示

◎地方公務員制度改革について(素案)(平成24年5月11日)

I 自律的労使関係制度の措置

- ・一般職の地方公務員(団結権を制限される職員等を除く。)に協約締結権を付与することとする。
- ・協約締結権の付与に伴い、勤務条件に関する人事委員会勧告制度を廃止する。
- ・住民への説明責任を果たし、住民の理解を得る観点から、人事委員会が民間の給与等の実態を調査・把握する。
- ・消防職員について、一般職員と同様、団結権及び協約締結権を付与することとする。

II 能力及び実績に基づく人事管理

- ・人事評価制度の導入等により能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図る。

III 退職管理の適正の確保

- ・退職職員による現職職員への働きかけに対する規制の導入等により退職管理の適正の確保を図る。

地方公務員制度改革について（素案）

平成 24 年 5 月 11 日
総務省

国家公務員に係る自律的労使関係制度の措置等を踏まえ、以下の方針に基づき地方公務員に係る制度の改革を進めることとする。

I 自律的労使関係制度の措置

（総論）

国家公務員に係る自律的労使関係制度の措置を踏まえ、地方公務員について新たな労使関係制度を設けることとする。

地方公務員においては、現行の国家公務員の勤務条件決定方式と同様に、基本的には人事委員会勧告等を踏まえて勤務条件が決定されている。

協約締結権が制約され、首長等が職員の勤務条件について主体的に検討し、労使が自律的に決定する仕組みとはなっていないところである。

このような我が国の公務員の労働基本権制約に関しては、従来より I L O から継続して指摘を受けてきたところである。

今回の改革は、協約締結権を付与し、職員の勤務条件について、団体交渉を通じて自律的に勤務条件を決定し得る仕組みに変革し、時代の変化や新たな政策課題に対応し、主体的に人事・給与制度の改革に取り組むことができる仕組みとすることを目的としたものである。

これにより、地方公共団体としては、社会経済情勢の変化や政策課題の変化を踏まえた人事・給与制度の見直しを行うことにより、優秀な人材の確保が図られることとなり、一方、職員の側においても、勤務条件の決定プロセスに参画することにより、意識改革や士気の向上につながり、ひいては住民に対して効率的で質の高い行政サービスの提供が図られることとなる。

また、地方公務員制度については、以下の理由により、国家公務員に係る制度改革との整合性を図る必要がある。

- ① 日本の公務員制度は、「全体の奉仕者」（憲法第 15 条第 2 項）として、国家公務員と地方公務員で基本的に共通の内容を有するものとなっており、労働基本権についても、団結権は有するが協約締結権及び争議権は制約され、また、その代償措置として人事院又は人事委員会が設置されるなど、その基本的な構造は共通しており、戦後、国家公務員、地方公務員を通じ

て非現業公務員は同様の取り扱いとされてきたこと。

- ② 地方自治制度・地方公務員制度としての特性・実態等を踏まえた個別具体的な制度内容についての差異があるとしても、協約締結権の有無そのものような地方公務員制度における基本的な事項については、国家公務員制度との均衡が必要であること

- ③ 国家公務員制度改革基本法附則第 2 条第 1 項において「政府は、地方公務員の労働基本権の在り方について、国家公務員の労使関係制度に係る措置に併せ、これと整合性をもって、検討する」とされており、この規定の趣旨に沿って検討することが、法律上要請されていること

（各論）

1 協約締結権を付与する職員の範囲

一般職の地方公務員（ただし、①団結権を制限される職員、②普通地方公共団体の長の直近下位の内部組織の長その他の重要な行政上の決定を行う職員（範囲は都道府県労働委員会が認定して告示するものとする。（※1））、③地方公営企業又は特定地方独立行政法人に勤務する職員を除く。以下 I において「職員」という。）に協約締結権を付与することとする。

- ※1 公益委員全員をもって構成する合議体（ただし、条例で定めるところにより、公益委員 5 人又は 7 人をもって構成する部会によることもできる）が職員の範囲の認定・告示に関する事務を処理する。

2 団体交渉の当事者

（1）労働側の当事者

- ① 労働組合は、職員が主体となって自主的にその勤務条件の維持改善を図ることを目的として組織する団体又はその連合体とする。

- ② 職員は、労働組合を結成し、若しくは結成せず、又はこれに加入し、若しくは加入しないことができることとする。

- ③ 管理職員等と管理職員等以外の職員とは、同一の労働組合を組織することができないこととし、管理職員等の範囲は都道府県労働委員会が認定して告示するものとする。（※2）

このため、地方公共団体の長等（地方公共団体の長その他の執行機関及び議会の議長をいう。以下同じ。）は、職を新設・変更・廃止したときは、その旨を都道府県労働委員会に通知するものとする。

（2）労働組合の認証

- ① 労働組合は、都道府県労働委員会に、申請書に規約を添えて申請し、認証を受けることで、団体協約の締結権が認められるなど、法律で定める一定の効果を享受することができるものとする。

（認証の要件）

- ・ 労働組合の規約に、名称、主たる事務所、組合員の過半数が属する地方公共団体の名称、組合員の範囲、役員、経費及び会計等の必要な事項が記載され、会計報告は、公認会計士又は監査法人の監査証明とともに少なくとも毎年1回組合員に公表されることとされていること。
 - ・ 規約の作成、役員選挙等重要な行為が組合員全員の過半数で決定されること。
 - ・ 同一の地方公共団体に属する職員が全ての組合員の過半数を占めること。
- ② 都道府県労働委員会は、認証を申請した労働組合が要件に適合するとき、当該労働組合を認証し、その名称、主たる事務所の所在地等を告示するものとする。（※2）
- ③ 認証された労働組合が労働組合でなくなったり、認証の要件に適合しない事実があったとき等は、都道府県労働委員会は、当該認証された労働組合の認証を取り消すことができることとする。認証を取り消したときは、その旨を告示しなければならぬものとする。（※2）

（3）労働組合のための職員の行為の制限

職員は、労働組合の業務に専ら従事することができないものとする。ただし、職員は、任命権者の許可を受けて、認証された労働組合（認証をされていない連合体である労働組合であって、認証された労働組合のみから構成されるものを含む。）の役員として専ら従事できるものとする（休職者扱いで無給）。

なお、在籍専従の期間は、職員としての在職期間を通じて5年（当分の間、7年以下の範囲内で地方公共団体の規則で定める期間）を上限とする。

※2 公益委員全員をもって構成する合議体（ただし、条例で定めるところにより、公益委員5人又は7人をもって構成する部会によることもできる）が管理職員等の範囲の認定、労働組合の認証、これらの告示等に関する事務を処理する。

（4）使用者側の当事者

- ① 地方公共団体の当局（以下「当局」という。）は、引き続き交渉事項について適法に管理し、又は決定することのできる者とし、団体交渉及び団体協約を締結することができる当局を6（3）の表のとおり法定することとする。
- ② 地方公共団体の長以外の当局が条例の制定又は改廃を要する事項について団体協約を締結しようとするときは、あらかじめ地方公共団体の長との協議を要することとする。

3 団体交渉の範囲等

（1）団体交渉の範囲

- ① 当局は、認証された労働組合から次に掲げる事項について適法な団体交渉の申入れがあった場合においては、その申入れに応ずべき地位に立つものとする。
- i 職員の給料その他の給与、勤務時間、休憩、休日及び休暇に関する事項
 - ii 職員の昇任、降任、転任、退職、免職及び懲戒の基準に関する事項
 - iii 職員の保健、安全保持及び災害補償に関する事項
 - iv i～iiiに掲げるもののほか、職員の勤務条件に関する事項
 - v 団体交渉の手続その他の労働組合と当局との間の労使関係に関する事項
- ② 地方公共団体の事務の管理及び運営に関する事項は、引き続き団体交渉の対象とすることができないこととする。
- ③ 認証された労働組合と当局が団体協約を締結することができる事項は、上記①のとおりとする。
- （2）団体交渉の手続・公表
- ① 団体交渉は、労働組合がその役員の中から指名する者と当局が指名する者との間において行わなければならないこととする。
- ② 予備交渉の実施、団体交渉の打切り、勤務時間中の適法な団体交渉の実施等を引き続き法定することとする。
- ③ 職員は勤務時間中の適法な団体交渉への参加について許可を受けなければならないが、任命権者は、公務の運営に支障がないと認めるときは、これを許可するものとする。
- ④ 当局は、団体交渉の概要及び団体協約の内容を、インターネット等により速やかに公表することとする。

4 不当労働行為の禁止

（1）不当労働行為の禁止

当局による以下の行為を禁止することとする。

- i 労働組合の組合員であることや労働組合への加入・結成等を理由として職員に対し不利益取扱いをすること又は職員が労働組合に加入しないことを任免条件とすること。
- ii 認証された労働組合との団体交渉を正当な理由がなく拒否すること。
- iii 労働組合の運営等に対して支配介入・経費援助をすること。ただし、勤務時間中の適法な団体交渉に参加する職員に対する給与の支給及び最小限の広さの事務所の供与を除く。
- iv 都道府県労働委員会及び中央労働委員会に申立てをしたこと等を理由と

して職員に対し不利益取扱いをすること。

(2) 不当労働行為事件の審査の手続等

都道府県労働委員会は、①認証された労働組合、②認証された労働組合の組合員である職員等又は③労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとした職員から当局が上記に違反した旨の申立てを受けたときは、公益委員全員をもって構成する合議体（ただし、条例で定めるところにより、公益委員5人又は7人をもって構成する部会によることもできる）が調査・審問を行い、当該合議体が認定した事実に基づき、申立人の請求に係る救済の全部若しくは一部を認容し、又は申立てを棄却する命令（救済命令等）を発することとする。

また、都道府県労働委員会は、審査の途中において、いつでも、当事者に和解を勧めることができることとする。

(3) 不当労働行為事件の再審査

地方公共団体、認証された労働組合又は職員は、都道府県労働委員会の救済命令等の交付を受けたときは、中央労働委員会に再審査の申立てをすることができることとする。

5 勤務条件の決定原則等

(1) 協約締結権の付与に伴い、勤務条件に関する人事委員会勧告制度を廃止することとする。

(2) 情勢適応の原則、職務給の原則、均衡の原則など勤務条件の決定原則については、引き続き法定することとする。

(3) 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、引き続き条例で定めることとする。

(4) 住民への説明責任を果たし、住民の理解を得る観点から、都道府県及び政令市等に設置される第三者機関である人事委員会が、民間の給与等の実態を調査・把握する。

自律的労使関係制度においても、給与改定のために、引き続き地域の民間事業者の従事者の給与の実態について把握する必要がある。

一方で、現在、「職種別民間給与実態調査」を実施していない全国の多くの市町村が、民間給与に関する実態調査を実施することは、体制・コスト等の観点から現実的ではない。

都道府県及び政令市等に設置される第三者機関である人事委員会が調査を担うことにより、調査結果が、客観的なデータとして活用可能な形で公表されることとなり、各市町村は、国の団体交渉の状況、都道府県の人事委員会が示した調査結果等を参考にしながら、給与改定を行うこととなる。

(5) 団結権を引き続き制限される警察職員の勤務条件については、職務の特殊性及び協約締結権を付与される職員の勤務条件との均衡を考慮して定めることとする。

6 団体協約の効力

(1) 団体協約の効力の発生

認証された労働組合と当局との間の団体協約は、書面をもって作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することによってその効力を生ずることとする。

(2) 団体協約の期間

① 団体協約には、3年を超える有効期間の定めをすることができないこととし、3年を超える有効期間の定めをした団体協約は、3年の有効期間の定めをした団体協約とみなすこととする。

② 有効期間の定めのない団体協約は、当事者の一方が、署名し、又は記名押印した文書によって相手方に予告して、解約することができることとする。この予告は、解約しようとする日の少なくとも90日前にしなければならないこととする。

(3) 団体協約の締結に伴う実施義務

団体協約の締結によって実施義務を負う者及び実施義務の内容は、以下のとおりとする。

【勤務条件に関する事項】

勤務条件を定める事項	団体交渉及び団体協約を締結する当局	実施義務を負う者	実施義務の内容
勤務条件を定める事項の制定改廃を要する事項	当該事項に係る事務を所掌する地方公共団体の長等 （長以外の当局は団体協約の締結の前に長への協議及びその同意が必要）	地方公共団体の長	条例案の議会付議
勤務条件を定める地方公共団体の規則又は地方公共団体の規則	当該事項に係る事務を所掌する地方公共団体の長	左に同じ	地方公共団体の規則又は

方公共団体の長等が定める規程の制定改廃を要する事項	等	は地方公共団体の長等の定める規程の制定・改廃
法律又は条例、地方公共団体の規則若しくは地方公共団体の長の長等、地方公共団体の規程に基づき、地方公共団体の長等又はその委任を受けた補助機関たる上級の地方公務員が定める勤務条件	地方公共団体の長等又はその委任を受けた補助機関たる上級の地方公務員	当該勤務条件の決定又は変更
上記以外の事項	当該事項について適法に管理し、又は決定することのできる者	団体協約の内容を実施するたために必要な措置を講ずること

【労使関係の運営に関する事項】

地方公共団体の長等に共通して適用される労使関係事項	団体交渉及び団体協約を締結できる者	実施義務を負う者	実施義務の内容
各地方公共団体の長等及びその委任を受けた補助機関たる上級の地方公務員それぞれに共通して適用される労使関係事項	地方公共団体の長	左に同じ	団体協約の内容を実施するたために必要な措置を講ずること
上記以外の労使関係事項(個別の労使関係に関する事項)	各地方公共団体の長等	左に同じ	と

(注) 本表中「地方公共団体の長等」とは、地方公共団体の長その他の執行機関及び議会の議長をいう。

(4) 団体協約の失効

- ① 以下の場合には、団体協約は失効することとする。
 - i) 団体協約の内容を反映させるために付議された条例案が、会期中に条例とならなかった場合(閉会中審査された場合を除く。)
 - ii) 団体協約を締結した労働組合の認証が取り消された場合
- ② 団体協約の内容を反映させるために付議された条例案が、修正されて条

例となった場合は、当該条例と抵触する範囲において、団体協約は失効することとする。

7 交渉不調の場合の調整システム

- (1) 都道府県労働委員会によるあっせん、調停及び仲裁
 - ① 認証された労働組合と当局の間に発生した紛争であって団体協約を締結することができず、都道府県労働委員会によるあっせん、調停及び仲裁の制度を設けることとする。
 - ② 都道府県労働委員会には、労働組合法に基づき任命される公労使委員のほか、団体協約の締結に係る紛争の調停又は仲裁に参加させるため、特別調整委員を置くことができるとし、都道府県知事が任命することとする。
 - ③ あっせんは、都道府県労働委員会の会長があっせん員名簿に記載されている者の中から指名するあっせん員又は都道府県労働委員会の同意を得て会長が委嘱するあっせん員によって行うこととする。
- i 関係当事者の双方又は一方の申請
- ii 都道府県労働委員会の決議
- ④ 調停は、当該事件について設ける調停委員会により行うこととする。調停委員会は、都道府県労働委員会の会長が公労使委員又は特別調整委員のうちから指名する公益を代表する調停委員、当局を代表する調停委員及び職員を代表する調停委員により組織することとする。(ただし、当局を代表する調停委員と職員を代表する調停委員とは同数とする。)
- (調停の開始要件)
 - i 関係当事者の双方の申請
 - ii 団体協約の定めに基づく関係当事者の一方の申請
 - iii 関係当事者の一方の申請による都道府県労働委員会の決議
 - iv 都道府県労働委員会の職権に基づく決議
 - v 地方公共団体の長の請求(当該地方公共団体の事案に限る。)
- ⑤ 仲裁は、当該事件について設ける仲裁委員会により行うこととする。仲裁委員会は、都道府県労働委員会の会長が公益委員又は公益を代表する特別調整委員のうちから指名する3人以上の奇数の仲裁委員で組織することとする。

(仲裁の開始要件)

- i 関係当事者の双方の申請
- ii 団体協約の定めに基づく関係当事者の一方の申請
- iii あっせん、調停開始後2月を経過してなお紛争が解決しない場合における関係当事者の一方の申請

iv あっせん、調停を行っている事件についての都道府県労働委員会の決議

v 地方公共団体の長の請求（当該地方公共団体の事案に限る。）

⑥ 中央労働委員会によるあっせん、調停及び仲裁の制度についても併せて整備することとする。

(2) 仲裁裁定の効力

仲裁裁定のあったときは、当該仲裁裁定の定めるところにより、関係当事者間において有効期間の定めのない団体協約が締結されたものとみなし、団体協約と同様の効力を有するものとする。

8 人事行政に関する第三者機関

(1) 人事委員会は、人事行政の公正に関する調査、研究、企画、立案、勧告等を行い、職員の勤務条件に関する措置の要求及び職員に対する不利益処分を審査し、並びにこれについて必要な措置を講ずるものとする（地方自治法の改正）。

公平委員会は、引き続き、職員の勤務条件に関する措置の要求及び職員に対する不利益処分を審査し、並びにこれについて必要な措置を講ずるものとする。

(2) 人事委員会は、次に掲げる事務を処理することとする。

- ① 職員に関する人事行政の公正を確保するため必要な範囲において、人事機関及び職員に関する条例の制定又は改廃に関し、地方公共団体の議会及び長に意見を申し出ること
- ② 職員に関する人事行政の公正を確保するため必要な範囲において、人事行政の運営に関し、任命権者に勧告すること
- ③ 営利企業等の従事に関する制限に関する措置の要求を審査し、再就職職者による依頼等の規制に関する措置の要求を審査し、職員との給与、勤務時間その他の勤務条件に関する措置の要求を審査し、

判定し、及び必要な措置を執ること

⑥ 職員に対する不利益な処分についての不服申立てに対する裁決又は決定をすること

⑦ ⑤及び⑥を除くほか、職員の苦情を処理すること

⑧ 所掌事務を行うため必要な調査及び研究を行うこと

⑨ ①～⑧を除くほか、法律又は条例に基づきその権限に属させられた事務

(3) 公平委員会は、次に掲げる事務を処理することとする。

- ① 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する措置の要求を審査し、

判定し、及び必要な措置を執ること

② 職員に対する不利益な処分についての不服申立てに対する裁決又は決定をすること

③ ①及び②を除くほか、職員の苦情を処理すること

④ ①～③を除くほか、法律に基づきその権限に属させられた事務

(4) 職員の競争試験及び選考については、任命権者が実施することとする。ただし、条例で定めるところにより、人事委員会又は公平委員会が、職員の競争試験及び選考に関する事務を行うことができることとする。

9 労働委員会の体制整備等

(1) 都道府県労働委員会の体制整備

都道府県労働委員会が職員の不当労働行為事件の審査、あっせん、調停及び仲裁等の事務を所掌することに伴い、都道府県労働委員会の体制整備等を行うこととする。

具体的には、

① 都道府県労働委員会の公労使委員の法定数を増やすため、法律上新たに各15人（現行の上限各13人）の枠を設けるとともに、条例の定めによる増員の上限（現行の上限各2人）を撤廃することとする（労働組合法の改正）。

② 地方公共団体の長等と認証された労働組合に対し労使委員の推薦権を付与することとする（労働組合法の改正）。

③ 都道府県労働委員会の公益委員について、知事が任命するに当たり議会の同意を要することとする（労働組合法の改正）。

④ 団体協約の締結に係る紛争の調停又は仲裁に参与させるため、都道府県労働委員会に特別調整委員を置くことができることとする。【再掲】

(2) 中央労働委員会の管轄等

① 中央労働委員会は、二以上の都道府県にわたり、又は全国的に重要な問題にかかる事件について優先して管轄することとする。

② 中央労働委員会は、都道府県労働委員会の行った不当労働行為に関する命令その他の処分について再審査を行うことができることとする。

③ 中央労働委員会は、都道府県労働委員会に対し、その事務の処理について報告を求め、必要な勧告、助言若しくは援助を行うことができることとする。

10 県費負担教職員に係る特例

県費負担教職員について、引き続き特例を設けることとし、一の都道府県

内の県費負担教職員等が全ての組合員の過半数を占める労働組合は、当該都道府県の職員が全ての組合員の過半数を占める労働組合とみなすこととする（教育公務員特例法の改正）。

1 1 消防職員

消防職員について、一般職員と同様、団結権及び協約締結権を付与することとする。ただし、一般職員の施行日から3年後の施行とする。
なお、団結権及び協約締結権の付与に伴い、消防職員委員会制度は廃止することとする（消防組織法の改正）。

1 2 その他

現在条例で規定されている研究休職等について、分限（休職）の一形態として位置付ける現行の規定を見直し、研究休職等を新たに「派遣」として規定する。

II 能力及び実績に基づく人事管理

（総論）

人事評価制度の導入等により能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図るため、平成19年通常国会に提出・廃案となった地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律案と同様の以下の措置を講ずる。

（各論）

1 能力本位の任用制度の確立

（1）任用（採用、昇任、降任及び転任）の定義を以下のとおり定めることとする。

「採用」 職員以外の者を職員の職に任命すること（臨時的任用を除く。）をいう。

「昇任」 職員をその職員が現に任命されている職より上位の職制上の段階に属する職員の職に任命することをいう。

「降任」 職員をその職員が現に任命されている職より下位の職制上の段階に属する職員の職に任命することをいう。

「転任」 職員をその職員が現に任命されている職以外の職員の職に任命することであって昇任及び降任に該当しないものをいう。

（2）職員の任用は、職員の人事評価その他の能力の実証に基づき行うものとする。

（3）任命権者が職制上の段階の標準的な職とその職の職務を遂行する上で発揮することが求められる能力として標準職務遂行能力を定めるものとする。

（4）職階制は廃止することとする。

2 新たな人事評価制度の構築

（1）人事評価を「任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするために、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価」と定義することとする。

（2）職員の人事評価は、公正に行われなければならないこととする。

（3）任命権者が人事評価の基準及び方法に関する事項等を定めることとする。

3 分限制度

分限事由の一つである「勤務実績が良くない場合」を「人事評価又は勤務の状況を示す事実」に照らして、勤務実績がよくない場合に改めることとする。

4 その他

（1）職務給原則を徹底するため、給与に関する条例に「等級別基準職務表」を定め、等級別に職名ごとの職員数を公表するものとする。

（2）特定地方独立行政法人の職員に対しても、能力及び実績に基づく人事管理のための措置が講じられるよう必要な改正を行うこととする（地方独立行政法人法の改正）。

III 退職管理の適正の確保

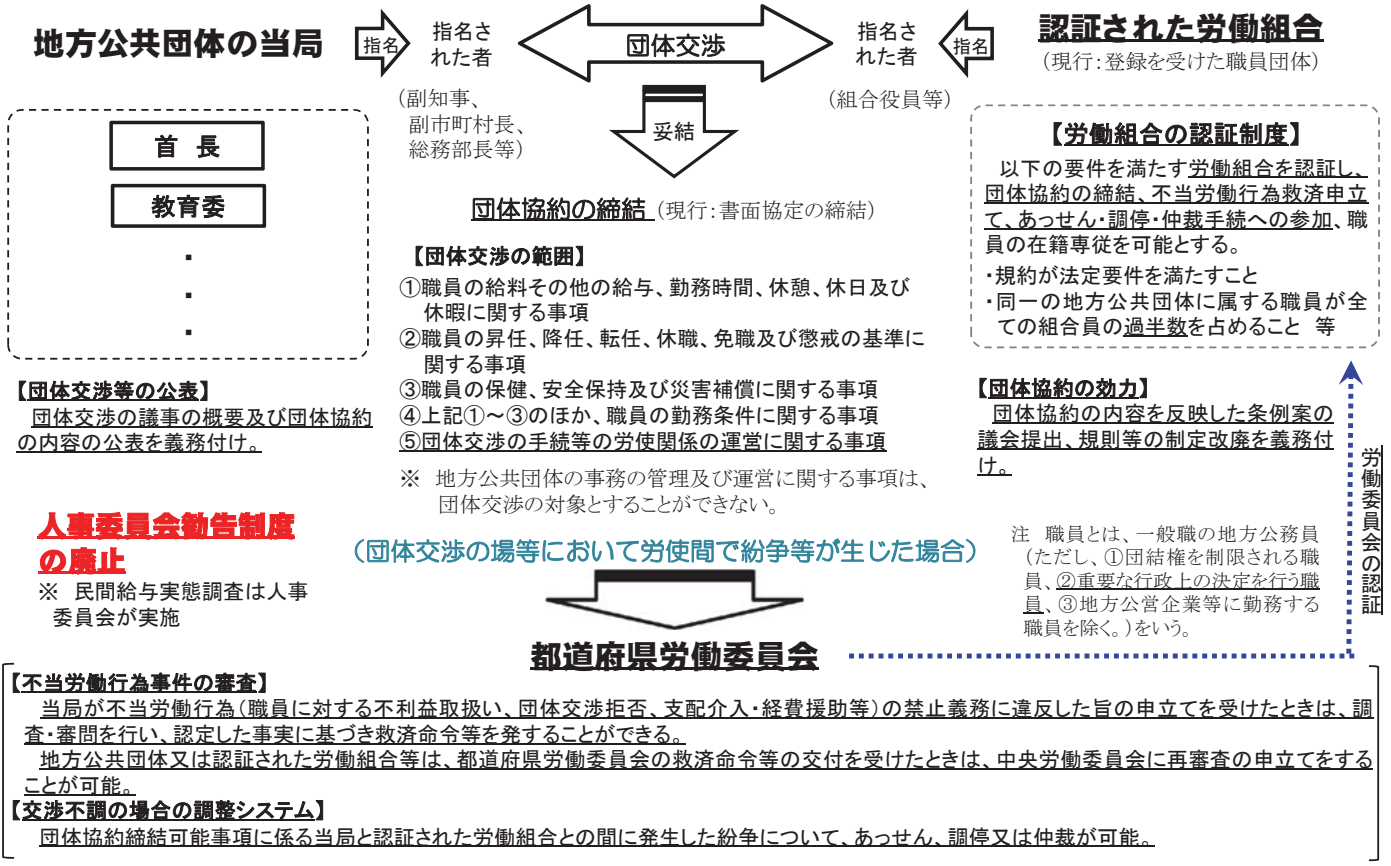
（総論）

退職職員による現職職員への働きかけに対する規制の導入等により退職管理の適正の確保を図るため、平成19年通常国会に提出・廃案となった地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律案と同様の以下の措置を講ずる。

（各論）

1 退職管理の適正を確保するための措置等

（1）地方公共団体は、国家公務員法の退職管理に関する規定の趣旨及び当該地方公共団体の職員の離職後の就職の状況を勘案し、退職管理の適正を確



- 保するため必要と認められる措置を講ずるものとする。
- (2) 条例により、離職後2年を超えない範囲内において、職員であった者に一定の事項の届出をさせることができるものとする。
- 2 **退職職員による現職職員への働きかけに対する規制**
 離職後営利企業等の地位に就いた職員が、地方公共団体の執行機関の組織等の職員に対して、契約等事務で離職前の職務に属するもの等に関し、働きかけを行うことを規制することとする。
- 3 **罰則の整備**
 以下の行為等について刑罰を科す等、罰則を整備することとする。
 ○再就職あっせんに関して行った不正な行為等
 ○現職職員による求職活動に関して行った不正な行為等
 ○退職職員による現職職員への働きかけに関して行った不正な行為等
- 4 **監視体制の整備**
 人事委員会又は公平委員会において、退職職員から働きかけを受けた現職職員からの届出の受理や、任命権者に対する調査の要求等を行うものとする。
- 5 **その他**
 特定地方独立行政法人の役員に対しても、再就職に関する規制の規定を準用することともに、退職管理の適正の確保のための措置が講じられるよう必要な改正を行うこととする(地方独立行政法人法の改正)。
- IV 施行日**
- 自律的労使関係制度の措置(上記I)については、地方公務員法等の一部を改正する法律案及び地方公務員の労働関係に関する法律案(仮称)の公布日から3年6月を超えない範囲内において政令で定める日から施行することとする。
- 消防職員への団結権及び協約締結権の付与並びに消防職員委員会制度の廃止については、上記Iの施行日から3年後の施行とする。
- 能力及び実績に基づく人事管理(上記II)及び退職管理の適正の確保(上記III)については、地方公務員法等の一部を改正する法律案の公布日から2年を超えない範囲内において政令で定める日から施行することとする。

地方公務員の新たな労使関係制度の考え方について

I 総論

1. 理念・目的

- (i) 現行制度を見直す理由について
- (ii) 国家公務員に係る制度改革と整合性を図る必要性について

2. 便益・費用

3. 協議の進め方

II 各論

1. 団体交渉の当事者

- (i) 「重要な行政上の決定を行う職員」の範囲について
- (ii) 労働組合の認証要件について
- (iii) 当局の考え方について
- (iv) 県費負担教職員における当局の考え方について

2. 団体交渉等

- (i) 労使関係の透明性の確保について
- (ii) 管理運営事項の考え方について

3. 勤務条件の決定原則等

- (i) 新たな制度と情勢適応の原則等の勤務条件の決定原則との関係について
- (ii) 現在人事委員会を設置していない市町村における取扱いを含む民間給与の実態調査の主体について

4. 勤務条件の決定方法及び団体協約の効力

- (i) 議会において条例案が否決された場合の団体協約の効力について
- (ii) 労働組合のない地方公共団体における勤務条件の決定の仕組み、労働組合に加え入しない職員の勤務条件について
- (iii) 予算編成権を有する地方公共団体の長と当局及び労働組合との関係について

5. 都道府県労働委員会の組織体制

- (i) 都道府県労働委員会の組織体制の強化について

6. 消防職員の団結権

- (i) 消防職員に対する団結権付与の必要性について
- (ii) 消防職員に対する団結権を付与した場合の懸念について
- (iii) 消防職員と同様に団結権を制限されている警察職員について措置しない理由について

7. その他

- (i) 労働基本権の付与と身分保障との関係について
- (ii) 国家公務員制度改革四法案による改正後の国家公務員法附則において、「給与に関し、法律の委任に基づき政令で定める事項の在り方」について検討する旨が規定されているが、地方公務員における考え方について
- (iii) 地方公営企業職員の基準条例との関係について

I 総論

1. 理念・目的

(i) 現行制度を見直す理由について

地方公務員においても、現行の国家公務員の勤務条件決定方式と同様に、基本的には人事委員会勧告等を踏まえて勤務条件が決定されている。

協約締結権が制約され、首長等が職員の勤務条件について主体的に検討し、労使が自律的に決定する仕組みとはなっていないところである。

このような我が国の公務員の労働基本権制約に関しては、従来よりILOから継続して指摘を受けてきたところである。

なお、現在でも首長の主体的判断の下に勤務条件の決定が行われているとの意見がある。勤務条件の中核をなす給与について、多くの団体において独自の給与引き下げ措置が労使の交渉を踏まえて行われている実態があるが、これらは通常、臨時・時限的措置として行われているもので、基本的には上述のような第三者機関による人事委員会勧告等を前提とした枠組みの中に置かれているものである。

今回の改革は、協約締結権を付与し、こうした仕組みを見直し、職員の勤務条件について、団体交渉を通じて自律的に勤務条件を決定し得る仕組みに変革し、時代の変化や新たな政策課題に対応し、主体的に人事・給与制度の改革に取り組むことができる仕組みとすることを目的としたものである。

これにより、地方公共団体としては、社会経済情勢の変化や政策課題の変化を踏まえた人事・給与制度の見直しを行うことにより、優秀な人材の確保が図られることになり、一方、職員の側においても、勤務条件の決定プロセスに参画することにより、意識改革や士気の向上につながり、ひいては住民に対して効率的で質の高い行政サービスの提供が図られるものと考えている。

なお、なぜ、今、労働基本権拡充、協約締結権付与が必要なのかという意見があるが、公務員の労働基本権の在り方については、平成18年6月の「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」や平成20年6月の「国家公務員制度改革基本法」等に基づいて、政府において検討を進めてきたところである。

こういった経緯を踏まえ、地方公務員の新たな労働関係制度の在り方について検討を行っているものである。

【公務員の労働基本権の在り方についての検討経緯】

○平成18年	6月	「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」成立
		・ 公務員の労働基本権及び人事院制度等の公務員に係る制度の在り方について幅広く検討
	7月	同法に基づく政令により、本部の下に「行政改革推進本部専門調査会」設置
○平成19年	10月	「行政改革推進本部専門調査会報告」
		・ 一定の非現業職員への協約締結権の付与及び第三者機関の勧告制度の廃止を提言、改革の具体化に当たり検討すべき論点等を提示
○平成20年	6月	国家公務員制度改革基本法成立
		・ 国家公務員に対して自律的労働関係制度の措置
		・ 地方公務員の労働基本権の在り方について、国家公務員の労働関係制度に係る措置に併せ、これと整合性をもって検討
○平成21年	12月	「労働関係制度検討委員会報告」
		・ 政府における制度設計の検討に資するよう、協約締結権付与する場合の論点ごとに選択肢を整理した上で、選択肢の組合せの複数のモデルケースを提示
○平成22年	12月	「消防職員の団結権のあり方に関する検討会報告」
		・ 消防職員に団結権を付与する場合の複数のパターンを提示

(ii) 国家公務員に係る制度改革と整合性を図る必要性について

日本の公務員制度は、「全体の奉仕者」（憲法第15条第2項）として、国家公務員と地方公務員で基本的に共通の内容を有するものとなっている。労働基本権についても、團結権は有するが協約締結権及び争議権は制約され、また、その代償措置として人事院又は人事委員会が設置されるなど、その基本的な構造は共通しており、戦後、国家公務員、地方公務員を通じて非現業公務員は同様の取り扱いとされてきたところである。

地方自治制度・地方公務員制度としての特性・実態等を踏まえた個別具体的な制度内容についての差異があるとしても、協約締結権の有無そのものような地方公務員制度における基本的な事項については、国家公務員制度との均衡が必要である。

また、国家公務員制度改革基本法附則第2条第1項において「政府は、地方公務員の労働基本権の在り方について、国家公務員の労使関係制度に係る措置に併せ、これと整合性をもって、検討する」とされており、この規定の趣旨に沿って検討することが、法律上要請されているところである。

なお、まず国家公務員において導入し、その状況を検証したうえで地方公務員における制度導入の検討を行うべきとの意見があるが、上述のことから、なるべく早期に、地方公務員においても、国家公務員に係る自律的労使関係制度の措置を踏まえつつ、地方公務員制度としての特性等も考慮した上で、新たな労使関係制度の検討を進めることが必要である。

【参照条文】

○日本国憲法第15条（抄）

② すべて公務員は、全体の奉仕者であつて、一部の奉仕者ではない。

○国家公務員制度改革基本法（抄）

附則

第2条 政府は、地方公務員の労働基本権の在り方について、第12条に規定する国家公務員の労使関係制度に係る措置に併せ、これと整合性をもって、検討する。

2. 受益・費用

自律的労使関係制度の下では、首長等の人事管理（マネジメント）機能の強化や職員意識改革、それらを通じた住民への効率的で質の高い行政サービスの提供が一層図られるという受益があげられる一方で、現在よりも交渉回数や交渉時間等のコストが増大する可能性があることは「主な論点」で示したとおりである。

また、地方公共団体関係者からは交渉長期化、労使間の対抗・緊張関係、労務管理業務の増大等による住民サービスへの影響の懸念が示されているところである。新たな制度では、交渉に伴う費用を抑制し、適正かつ円滑な団体交渉の実施を確保するため、以下の仕組みを法定することとしている。

① 団体交渉の効率的な実施を図る観点から、現行制度と同様に、議題や交渉時間等をあらかじめ取り決められた上で団体交渉を行うことや、団体交渉を打ち切ることができざる事由を定める等、団体交渉に関する基本的なルールについて法律で定めることとしていること。

② 秩序ある交渉を行う等の観点から、現行制度と同様に、あらかじめ取り決めた員数の範囲内で、労働組合がその役員の中から指名する者と地方公共団体の当局が指名する者で行わなければならないことを法律で定めることとしていること。

③ 交渉の透明性を確保する観点から、団体交渉の議事概要や団体協約の内容の公表を義務付ける仕組みを新たに設けることとしていること。

④ 新たな制度においても、地方公務員の給与について、住民への説明責任を果たし、その理解を得る観点から、民間給与に関する実態を調査・把握することとしていること。

⑤ 労使間の交渉が不調となり、いたずらに交渉が長期化すること等を避ける観点から、都道府県労働委員会による調停、仲裁等の制度を設けることとしていくこと。さらに国家公務員における制度では強制調停・強制仲裁の制度を設けることとしており、地方公務員においてもその具体的なあり方について検討を進めているところ。

また、地方公共団体側からは、人性費増嵩の懸念や「お手盛り」批判のおそれ等が示されている。

職員の勤務条件については、住民への説明責任を果たし、その理解と納得を得る必要があることから、新たな制度の下でも職務給の原則や均衡の原則など勤務条件

の決定原則は引き続き法定するとともに、民間給与の実態を調査・把握することとしており、さらに、勤務条件の内容については引き続き条例で規定することとして、最終的には住民の代表である議会の議決が必要としている。

このため、「主な論点」でも示したとおり、人件費が一概に増加するとは言えないと考えている。

団体交渉をより円滑化する仕組み等便益の向上と費用の抑制については、当事者である地方公共団体や労働団体の関係者の方々の意見を伺いながら検討を進めていきたいと考えている。

また、新たな制度の下、具体的な運用を行う中で課題等が出てくることも考えられることから、制度施行後においても、関係者との意見交換等を通じて運用の改善を進め、一層の便益の向上と費用の抑制を図ってまいりたい。

3. 協議の進め方

地方公務員制度については、当事者である地方公共団体や労働団体の関係者の方々と意見交換をしながら検討を進めていく必要があると考えており、今後とも、様々な機会を通じて幅広くご意見を伺いたいと考えている。

具体的な制度の内容については、今後、意見調整も行いながら、検討作業を進めていくことが必要と考えていることから、現時点であらかじめ具体的なスケジュールをお示しすることは適切ではないと考えている。

今後の議論の進め方については十分に関係者と協議のうえ進めていきたい。

II 各論

1. 団体交渉の当事者

【基本的な考え方】(平成23年6月2日)

- 1 協約締結権を付与する職員の範囲
一般職の地方公務員(ただし、団結権を制限される職員、重要な行政上の決定を行う職員及び地方公営企業等に勤務する職員等を除く。以下「職員」という。)に協約締結権を付与する。
- 2 団体交渉の当事者
(1) 労働側の当事者
○ 労働組合は、職員が主体となって自主的にその勤務条件の維持改善を図ることを目的として組織する団体又はその連合体とする。
○ 都道府県労働委員会に認証された労働組合は、団体協約の締結、不当労働行為の救済申立て、あっせん・調停・仲裁手続への参加、職員の在籍専従等が可能となる。
○ 認証の要件は、規約が法定の要件を満たすこと、構成員の過半数が同一地方公共団体に属する職員であること等とする。
(2) 使用者側の当事者
地方公共団体の当局は、引き続き交渉事項について適法に管理し、又は決定することのできる者とする。

(i) 「重要な行政上の決定を行う職員」の範囲について

「重要な行政上の決定を行う職員」については、首長と一体的に行政運営に当たる職員であることから、国家公務員の場合と同様、労働組合に加入できるとすることは適当ではないと考えており、「主な論点」で示したように、法律において、地方自治法第158条第1項において条例で定めるとされている長の直近下位の内部組織の長を例示することとしている。

例えば、都道府県においては知事部局の部長等を、市町村においては長の部局の部長等(小規模市町村の場合には課長等)を想定しているが、具体的には各地方公共団体の実態を踏まえて都道府県労働委員会が認定して告示することとしている。

【参照条文】

○ 地方自治法(抄)

第158条 普通地方公共団体の長は、その権限に属する事務を分掌させるため、必要な内部組織を設けることができる。この場合において、当該普通地方公共団体の長の直近下位の内部組織の設置及びその分掌する事務については、条例で定めるものとする。

(ii) 労働組合の認証要件について

「主な論点」で示したとおり、地方公共団体の当局と交渉する労働側の団体は、

- ① 当該地方公共団体に属する職員の勤務条件の実態や公務の現場の問題を十分に踏まえた公務能率の改善に資する観点からの交渉・協約締結がなされることが重要であること
- ② 団体協約が条例の制定改廃に係る議案の提出を義務付けるという重大な効力を有するものであることに鑑みれば、当該地方公共団体に属する職員の意見が適正に代表される労働組合である必要がある。

そのような労働組合であることを制度的に担保するためには、構成員の過半数が同一地方公共団体に属していることが必要であるが、必ずしも構成員全員が同一地方公共団体に属する職員でなければならぬと必要性はないと考えている。

(iii) 当局の考え方について

新たな制度においても、現行制度と同様に、地方公共団体の当局について「交渉事項について適法に管理し、又は決定することのできる者」とする考え方を維持することとしている。

なお、職員の勤務条件に係る事務を管理し及び執行するのは当該職員が所属する執行機関であり、各地方公共団体においては、条例等により、執行機関からその補助機関である上級の職員などに権限配分がなされ、それに従い当局は定まるものとなる。

(iv) 県費負担教職員における当局の考え方について

県費負担教職員については、その身分が市町村に属していることから、勤務条件に係る事務を管理し及び執行するのは、原則として当該職員が所属する市町村の教育委員会となる。

ただし、県費負担教職員の任命権は、都道府県教育委員会に属することとされている(地方教育行政の組織及び運営に関する法律第37条第1項)とともに、給与、勤務時間その他の勤務条件については、都道府県の条例で定めることとされている(同法第42条)ことから、これらに関連する勤務条件に係る事務を管理し及び執行するのは、都道府県教育委員会となる。

【参考条文】

○地方教育行政の組織及び運営に関する法律(抄)

第37条 市町村立学校職員給与負担法(昭和23年法律第135号)第1条及び第2条に規定する職員(以下「県費負担教職員」という。)の任命権は、都道府県委員会に属する。

第42条 県費負担教職員の給与、勤務時間その他の勤務条件については、地方公務員法第24条第6項の規定により条例で定めるものとされている事項は、都道府県の条例で定める。

2. 団体交渉等

【基本的な考え方】(平成23年6月2日)

3 団体交渉等

(1) 認証された労働組合と地方公共団体の当局は、下記の事項について団体交渉を行い、団体協約を締結できるものとする。

① 給料その他の給与、勤務時間、休憩、休日及び休暇に関する事項

② 職員の昇任、降任、体職、免職及び懲戒の基準に関する事項

③ 職員の保健、安全保持及び災害補償に関する事項

④ ①～③に掲げるもののほか、職員の勤務条件に関する事項

⑤ 団体交渉の手続その他の労働組合と地方公共団体の当局との間の労使関係に関する事項

(2) 地方公共団体の事務の管理及び運営に関する事項は、引き続き団体交渉の対象とすることができないこととする。

(3) 現行地方公務員法において規定されている予備交渉の実施、団体交渉の打ち切り、勤務時間中の適法な団体交渉の実施等については、引き続き法定する。

なお、職員が勤務時間中の適法な団体交渉に参加する際の手続を整備する。

(4) 地方公共団体の当局は、団体交渉の議事の概要及び団体協約を公表しなければならないこととする。

(i) 労使関係の透明性の確保について

現在は交渉の透明性を確保するための法律上の規定はないが、今回の改革においては、団体交渉の議事の概要及び団体協約の内容の公表を義務付ける仕組みを設けることとし、交渉の透明性の確保を図ることとしている。

このため、団体交渉の進め方についても、これまで以上に住民の視線を意識しながら行うことが求められるものと考えている。

なお、交渉過程を含めたより積極的な情報公開が必要との意見については、労使双方の合意のもとでこれを行うことを妨げるものではない。

(ii) 管理運営事項の考え方について

「基本的な考え方」における管理運営事項とは、一般的には「地方公共団体の機関がその職務、権限として行う地方公共団体の事務の処理に関する事項であって、

法令、条例、規則その他の規程及び議会の議決に基づき、地方公共団体の機関が自らの判断と責任において処理すべき事項」と考えており、例えば、個別の人事、予算、政策等が該当するものと考えているが、ある事項が管理運営事項に該当するかどうかは、個別具体的に判断することになるものと考えている。

【参照条文】

○地方公務員法（抄）

第55条

3 地方公共団体の事務の管理及び運営に関する事項は、交渉の対象とすることができない。

3. 勤務条件の決定原則等

【基本的な考え方】（平成23年6月2日）

5 勤務条件の決定原則等

- (1) 情勢適応の原則等、現行地方公務員法において規定されている勤務条件の決定原則については、引き続き法定する。
- (2) 職員に協約締結権を付与することに伴い、勤務条件に関する人事委員会勧告制度を廃止する。
- (3) 住民への説明責任を果たし、住民の理解を得る観点から、民間の給与等の実態を調査・把握する。調査・把握する主体等については更に検討を進める。

(i) 新たな制度と情勢適応の原則等の勤務条件の決定原則との関係について

新制度においても、職員の勤務条件について、住民等への説明責任を果たし、その理解と納得を得る必要があること、また、労働市場において公務に必要な人材を確保する必要があることから、現在、地方公務員法に規定されている勤務条件の決定原則である情勢適応の原則及び均衡の原則等については、引き続き法定することとしているところ。

なお、引き続き、これらの勤務条件の決定原則が法定されることで、現状に比べ、柔軟な制度設計が可能になるとは考えにくいとの意見があるが、今回の改革は、職員に協約締結権を付与し、第三者機関による勧告を待たずに、労使が団体交渉を通じて自律的に勤務条件を決定し得る仕組みに変革することで、時代の変化や新たな政策課題に対応して、より適時的確に人事・給与制度を構築することができるとしようにするものであり、この点で柔軟な制度設計が可能になると考えている。

(ii) 現在人事委員会を設置していない市町村における取扱いを含む民間給与の実態調査の主体について

先般お示しした「主な論点」にもあるとおり、現在、人事委員会を設置しておらず、「職種別民間給与実態調査」を実施していない全国の多くの市町村が、民間給与に関する実態調査を実施することは、体制・コスト等の観点から現実的ではないと考えている。これらの市町村においては、人事院勧告及び各都道府県の人事委員会勧告等を拠り所として給与改定を実施しているのが現状であり、新制度下で円滑に給与改定を実施するためには、地域民間給与に関する調査結果が、客観的なデータとして活用可能な形で公表されていることが重要である。

地方において、仮に第三者機関が調査を行うこととする場合には、自律的労使関

係制度という考え方の整合性という課題があり、仮に使用者機関が調査を行うこととする場合には、議会や住民への説明責任や交渉コスト抑制のための客観性という課題があり、更にいずれの場合においても、現在、人事院と各人事委員会が共同で「職種別民間給与実態調査」を実施していることを踏まえ、新制度への円滑な移行という課題がある。

これらの課題について、地方公務員制度としての上記のような特性を踏まえながら、関係者のご意見を伺い、更に検討を進めてまいりたい。

4. 勤務条件の決定方法及び団体協約の効力

【基本的な考え方】(平成23年6月2日)

6 勤務条件の決定方法及び団体協約の効力

- (1) 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、引き続き条例で定めることとする。
- (2) 勤務条件を定める条例の制定改廃を要する内容の団体協約を締結した場合には、地方公共団体の長は条例案の議会への提出義務を負うこととする。(ただし、地方公共団体の長以外の機関が団体協約を締結する場合には当該地方公共団体の長との事前調整を行う仕組みを設ける。)
- (3) 勤務条件を定める規則等の制定改廃を要する内容の団体協約を締結した場合には、地方公共団体の長その他の機関等が規則等の制定改廃の義務を負うこととする。

(i) 議会において条例案が否決された場合の団体協約の効力について

条例の制定改廃を要する内容の団体協約を締結したときは、地方公共団体の長は、団体協約の内容を反映した条例案を議会に提出する義務を負うことになる。

この場合、議会が当該条例案を否決したり、修正したりすることは当然可能であることから、新たな制度においては、議会が条例案を否決した場合には、団体協約は効力を失い、また、条例案が修正された場合には、当該条例と抵触する範囲においてその効力を失うこととしているところ。

(ii) 労働組合のない地方公共団体における勤務条件の決定の仕組み、労働組合に加入しない職員の勤務条件について

労働組合のない地方公共団体において、労働組合を必ず組織しなければならないものではなく、労働組合がない場合には、長等において勤務条件を検討し、議会に条例を提案することになる。

なお、職員は、新たな制度の下においても、引き続き、勤務条件に関し地方公共団体の当局により適当な措置が執られるべきことを要求することが可能とするこ

(iii) 予算編成権を有する地方公共団体の長と当局及び労働組合との関係について

新たな制度においては、団体協約が締結された場合には、長が当該団体協約を反

映した条例を議会に提出する義務を負うことになる（長以外の当局が条例の制定改廃を要する団体協約を結ぶ場合には、事前に長と協議を要する）が、制定改廃する条例が予算を伴う場合には、長は地方自治法第222条第1項の規定を踏まえ、必要な予算上の措置が適確に講ぜられる見込みが得られるまでの間は、当該条例を議会に提出できない。

また、長以外の当局が条例以外の規則等の制定改廃を要する内容を有する団体協約を締結しようとする場合には、地方自治法第222条第2項の規定を踏まえ、事前に予算の調製・提案権を有する長と調整を行うことが必要である。

【参照条文】

○地方自治法（抄）

第222条 普通地方公共団体の長は、条例その他議会の議決を要すべき案件があらたに予算を伴うこととなるものときは、必要な予算上の措置が適確に講ぜられる見込みが得られるまでの間は、これを議会に提出してはならない。

② 普通地方公共団体の長、委員会若しくは委員又はこれらの管理に属する機関は、その権限に属する事務に関する規則その他の規程の制定又は改正があらたに予算を伴うこととなるものであるときは、必要な予算上の措置が適確に講ぜられることとなるまでの間は、これを制定し、又は改正してはならない。

5. 都道府県労働委員会の組織体制

【基本的な考え方】（平成23年6月2日）

4 不当労働行為の禁止

(1) 地方公共団体の当局が労働組合の構成員であること等を理由として職員に対する不利益な取扱いをすること、認証された労働組合との団体交渉を正当な理由がなく拒否すること、労働組合の運営等に対して支配介入・経費援助をすること等の行為を禁止する。

(2) 不当労働行為があった場合の都道府県労働委員会による救済制度を設ける。

7 交渉不調の場合のシステム

認証された労働組合と権限ある地方公共団体の当局の間に発生した紛争であつて団体協約を締結することができき事項に係るものについて、都道府県労働委員会によるあっせん、調停及び仲裁の制度を設ける。

(i) 都道府県労働委員会の組織体制の強化について

新たな制度の下においては、

- ① 団結権が制限される幹部職員の範囲の認定・告示
- ② 労働組合の認証
- ③ 不当労働行為事件の審査
- ④ 団体交渉に関して労使で紛争が生じた場合の紛争調整などの新たな事務を、都道府県労働委員会が担うこととしている。

なお、不当労働行為事件の審査や労使紛争の調整は、従来人事委員会や公平委員会が担ってきた勤務条件に関する措置要求に関する事務等とは性格を異にするものであり、既にノウハウを有している都道府県労働委員会が担うことが適当である。

新たな制度の下で、不当労働行為事件の審査や紛争調整について迅速な処理が可能なのか懸念する意見や体制整備が必要ではないかという意見もある。

新たな事務に適切に対応するためには、都道府県労働委員会の組織体制を強化する必要があると考えており、

- ① 公労使各側委員の増員
 - ② 労使各側委員の推薦主体の追加
 - ③ 一般職非現業職員に係る事案を処理する特別調整委員制度の措置
- について検討を行っている。

【参照条文】

○労働組合法（抄）

（都道府県労働委員会）

- 第19条の12 都道府県知事の所轄の下に、都道府県労働委員会を置く。
- 2 都道府県労働委員会は、使用者委員、労働者委員及び公益委員各13人、各11人、各9人、各7人又は各5人のうち政令で定める数のものをもつて組織する。ただし、条例で定めるところにより、当該政令で定める数に使用者委員、労働者委員及び公益委員各2人を加えた数のものをもつて組織することができる。
- 3 使用者委員は使用者団体の推薦に基づいて、労働者委員は労働組合の推薦に基づいて、公益委員は使用者委員及び労働者委員の同意を得て、都道府県知事が任命する。

○労働関係調整法（抄）

- 第8条の2 中央労働委員会及び都道府県労働委員会に、その行う労働争議の調停又は仲裁に参加させるため、中央労働委員会にあつては厚生労働大臣が、都道府県労働委員会にあつては都道府県知事がそれぞれ特別調整委員を置くことができる。
- 2 中央労働委員会に置かれる特別調整委員は、厚生労働大臣が、都道府県労働委員会に置かれる特別調整委員は、都道府県知事が任命する。
- 3 特別調整委員は、使用者を代表する者、労働者を代表する者及び公益を代表する者とする。
- 4 特別調整委員のうち、使用者を代表する者は使用者団体の推薦に基づいて、労働者を代表する者は労働組合の推薦に基づいて、公益を代表する者は当該労働委員会の使用者を代表する委員（特定独立行政法人等の労働関係に関する法律（昭和23年法律第257号）第25条に規定する特定独立行政法人等担当使用者委員（次条において「特定独立行政法人等担当使用者委員」という。）及び労働者を代表する委員（同法第25条に規定する特定独立行政法人等担当労働者委員（次条において「特定独立行政法人等担当労働者委員」という。）を除く。）の同意を得て、任命されるものとする。
- 5 特別調整委員は、政令で定めるところにより、その職務を行ふために要する費用の弁償を受けることができる。
- 6 特別調整委員に関する事項は、この法律に定めるものの外、政令でこれを定める。

6. 消防職員の団結権

【基本的な考え方】（平成23年6月2日）

Ⅲ 消防職員の団結権

消防職員の団結権については、付与することを基本的な方向としつつ、必要な検討を進める。

(i) 消防職員に対する団結権付与の必要性について

消防職員の団結権については、「主な論点」でも示したとおり、

- ① 日本国憲法では、「勤労者」に労働基本権を保障していること
 - ② ILOから消防職員の団結権を巡り指摘が続けられていること
 - ③ 消防職員委員会制度を設け、職員間の意思疎通を図る取組が積み重ねられてきたこと
 - ④ 一般職の地方公務員に係る労働基本権の制約を見直し、自律的労使関係制度を措置することとしているところであり、消防職員の労働基本権の在り方についても併せて検討する必要があること
- 等を総合的に勘案し、付与することを基本的な方向としつつ、必要な検討を進めるところ。

なお、制度化する場合の検討に当たっては、一般職の地方公務員に係る自律的労使関係制度の措置との関連、消防職員委員会制度の取扱い及び円滑な新制度への移行に留意する必要があると考えている。今後とも、様々な機会を通じて幅広くご意見を伺いたいと考えている。

(ii) 消防職員に対する団結権を付与した場合の懸念について

消防職員に団結権を付与することに対する懸念については、「主な論点」でも示したとおり、

- ① 職務命令に従う義務等の法律の規定が従前どおり適用されることとなるため、必要な指揮命令系統の確保、消防団との連携及び住民からの信頼等に影響を与えることは考えにくいのではないかと
- ② 一般職の地方公務員については、団結権が認められていることにより、職場内の信頼関係が損なわれているとは考えにくく、団結権の付与が直接の原因となり、職場内の信頼関係が損なわれることは考えにくいのではないかと
- ③ 今回の東日本震災では、消防職員は、警察職員、自衛隊員及び海上保安庁職員と一体となって活動したが、こうした他の機関との連携は、日常的な訓練のたまたものであり、団結権の付与が直ちにこうした連携に支障をきたすとは考

えられないのではないかと考えられているところ。

なお、消防職員の団結権のあり方に関する検討会報告書で指摘されているように、どのような制度を採用する場合であっても、国民、住民から支持されるためには、労使双方による適切な制度運用に向けた努力が不可欠であると考えられている。今後とも、様々な機会を通じて幅広くご意見を伺いたいと考えている。

(iii) 消防職員と同様に団結権を制限されている警察職員について措置しない理由について

消防には、優先的な道路通行権や特定区域の通行制限権といった警察と同様の強制的な権限も認められているところ。

一方で、警察には、消防には認められていない武器を使用する権限や、被疑者を逮捕する権限といった、個人の身体等に対し直接的な強制力を行使する権限が認められているほか、都道府県警察の職員のうち、警視正以上の階級にある警察官は、一般職の国家公務員とされていることや、平時より、警察庁長官が所掌事務の範囲で都道府県警察を指揮監督する権限を有すること、さらには、国の緊急事態の際は、内閣総理大臣が直接に警察組織を統制することもできること等を勘案すると、消防職員と警察職員の労働基本権のあり方を別々に検討する余地はあるものと考えている。

その上で、地方公務員である警察職員については、国家公務員である警察職員が、今般の制度改革においても、引き続き団結権を制限されている状況を勘案し、これと同様の取扱いとすることとしているところであり、消防職員の団結権については、既述のとおり、付与することを基本的な方向としつつ、必要な検討を進めているところ。

【参照条文】

○警察法 (抄)

(職員の人事管理)

第56条 都道府県警察の職員のうち、警視正以上の階級にある警察官(以下「地方警察官」という。)は、一般職の国家公務員とする。

(布告)

第71条 内閣総理大臣は、大規模な災害又は騒乱その他の緊急事態に際して、治安の維持のため時に必要があると認めるときは、国家公安委員会の勧告に基づき、全国又は一部の区域について緊急事態の布告を発することができる。

2 (略)

(内閣総理大臣の統制)

第72条 内閣総理大臣は、前条に規定する緊急事態の布告が発せられたときは、本章の定めるところに従い、一時的に警察を統制する。この場合においては、内閣総理大臣は、その緊急事態を収拾するため必要な限度において、長官を直接に指揮監督するものとする。

○警察官職務執行法 (抄)

(避難等の措置)

第4条 警察官は、人の生命若しくは身体に危険を及ぼし、又は財産に重大な損害を及ぼす虞のある天災、事変、事変、工作物の損壊、交通事故、危険物の爆発、狂犬、奔馬の類等の出現、極端な雑踏等危険な事態がある場合においては、その場に居合わせた者、その事物の管理者その他関係者に必要な警告を発し、及び特に急を要する場合においては、危害を受ける虞のある者に対し、その場の危害を避けしめるために必要な限度でこれを引き留め、若しくは避難させ、又はその場に居合わせた者、その事物の管理者その他関係者に対し、危害防止のため通常必要と認められる措置をとることを命じ、又は自らその措置をとることができる。

(武器の使用)

第7条 警察官は、犯人の逮捕若しくは逃走の防止、自己若しくは他人に対する防護又は公務執行に対する抵抗の抑止のため必要であると認める相当な理由のある場合においては、その事態に応じ合理的に必要と判断される限度において、武器を使用することができる。但し、刑法(明治40年法律第45号)第36条(正当防衛)若しくは同法第37条(緊急避難)に該当する場合又は左の各号の一に該当する場合を除いては、人に危害を与えてはならない。

一・二 (略)

7. その他

(i) 労働基本権の付与と身分保障との関係について

公務員の身分保障は、成續主義の原則の下で情実人事を排し、公務員人事の公正性を確保することが公務の民主的かつ能率的な運営に資するものであることから設けられているものである。

公務員の身分保障と、公務員の地位の特殊性と職務の公共性から制約がなされている労働基本権の制約とは直接の関係にあるものではなく、労働基本権を回復する場合に、当然に身分保障の見直しが必要となるものではないと考えている。

なお、現在、民間と同様に労働協約締結権が付与されている企業職員についても、地方公務員法上の身分保障の規定（第27条、第28条、第29条等）は適用されている。

【参考1】衆議院議員柿澤未途君提出公務員の雇用保険に関する質問主意書に対する答弁書

（平成22年4月23日閣議決定）（抄）

<質問>

鳩山内閣が掲げる国家公務員総人件費2割削減を実現するためにも、公務員への労働基本権付与によって身分保障を見直し、分限免職の適用範囲を拡大するなどして、定員削減を実施しなされなければならないと考えられるが如何。

<答弁>

公務員の身分保障については、公務の中立性、安定性等の確保のため設けられているものであって、地位の特殊性と職務の公共性から制約がなされている労働基本権とは直ちに對比して論ぜられるべきではなく、公務員の労働基本権を回復する場合には、当然にこれを廃止すべきとまでは考えでない。

【参考2】平成22年8月人事院勧告・別紙3「公務員人事管理に関する報告」（抄）

第1 公務員の労働基本権問題の議論に向けて

1 公務における労働基本権問題の基本的枠組みと特徴

なお、労働基本権を付与し身分保障を外すという意見もあるが、公務員の身分保障は、成續主義の原則の下で情実人事を排し、公務員人事の公正性を確保することが公務の民主的かつ能率的な運営に資するものとして設けられているものであり、労働基本権制約と直接の関係にはないものである。

【参照条文】

○地方公務員法（抄）

（分限及び懲戒の基準）

第27条 すべての職員は、この法律で定められた懲戒については、公正でなければならぬ。

2 職員は、この法律で定める事由による場合でなければ、その意に反して、降任され、若しくは免職されず、この法律又は条例で定める事由による場合でなければ、その意に反して、休職されず、又、条例で定める事由による場合でなければ、その意に反して降任されることがない。

3 職員は、この法律で定める事由による場合でなければ、懲戒処分を受けることがない。

（降任、免職、休職等）

第28条 職員が、左の各号の一に該当する場合には、その意に反して、これを降任し、又は免職することができる。

一 勤務実績が良くない場合

二 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合

三 前二号に規定する場合の外、その職に必要な適格性を欠く場合

四 職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合

2 職員が、左の各号の一に該当する場合には、その意に反してこれを休職することができる。

一 心身の故障のため、長期の休養を要する場合

二 刑事事件に関し起訴された場合

3 職員の意に反する降任、免職、休職及び降給の手続及び効果は、法律に特別の定めがある場合を除く外、条例で定めなければならない。

4 職員は、第16条各号（第3号を除く。）の一に該当するに至ったときは、条例に特別の定めがある場合を除く外、その職を失う。

（懲戒）

第29条 職員が次の各号の一に該当する場合には、これに対し懲戒処分として戒告、減給、停職又は免職の処分をすることができる。

一 この法律若しくは第57条に規定する特例を定めた法律又はこれに基く条例、地方公共団体の規則若しくは地方公共団体の機関の定める規程に違反した場合

二 職務上の義務に違反し、又は職務を怠つた場合

三 全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあつた場合

2～3 略

4 職員の懲戒の手続及び効果は、法律に特別の定めがある場合を除く外、条例で定めなければならない。

(ii) 国家公務員制度改革四法案による改正後の国家公務員法附則において、「給与に関し、法律の委任に基づき政令で定める事項の在り方」について検討する旨が規定されているが、地方公務員における考え方について

国家公務員法の一部を改正する法律案（平成23年6月3日閣議決定）による改正後の国家公務員法附則第31条第2項においては、改正後の国家公務員法及び国家公務員の労働関係に関する法律の施行の状況を勘案し、一般職に属する職員の給与に関し、法律の委任に基づき政令で定める事項の在り方について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとされている。

また、これらの職員については、企業の経済性の発揮等の観点から、非現業の職員と異なり、給与の種類及び基準を条例で定めることとされているが、今回の改革において、この取扱いの変更は予定していないところ。

【参照条文】

○改正後の国家公務員法（抄）

附則

第31条

2 政府は、この法律及び国家公務員の労働関係に関する法律の施行の状況を勘案し、国家公務員法第2条に規定する一般職に属する職員の給与に関し、法律の委任に基づき政令で定める事項の在り方について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

○地方公務員法（抄）

第24条

6 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。

第25条

3 給与に関する条例には、次の事項を規定するものとする。

一 給料表

二 昇給の基準に関する事項

三 時間外勤務、夜間勤務及び休日勤務に対する給与に関する事項

四 特別地域勤務、危険作業その他特殊な勤務に対する手当及び扶養親族を有する職員に対する手当を支給する場合においては、これらに関する事項

五 非常勤職員の職及び生活に必要な施設の全部又は一部を公給する職員の職その他勤務条件の特別な職があるときは、これらについて行う給与の調整に関する事項

六 職階制を採用する地方公共団体においては、その職に職階制が始めて適用される場合の給与に関する事項

七 前各号に規定するものを除くほか、給与の支給方法及び支給条件に関する事項

(iii) 地方公営企業職員の基準条例との関係について

地方公営企業に勤務する職員については、現在も、地方公営企業等の労働関係に関する法律において、労働協約を締結することができることとされており、今回の改革においても、これについて変更があるものではない。

論点 1 理念・目的

協約締結権付与の理念・目的をどう考えるか。

1 国家公務員の取扱い（「改革の全体像」より抜粋）

労使が職員の勤務条件について真摯に向き合い、当事者意識を高め、自律的に勤務条件を決定し得る仕組みに変革し、時代の変化や新たな政策課題に対応し、主体的に人事・給与制度の改革に取り組むことにより、職員の意欲と能力を高め、有為な人材を確保・活用することが必要である。

また、職員の側も、勤務条件の決定プロセスに参画し、相応の責任を負い、透明性を確保しつつ、自らの働きぶりに対する国民の理解の下に、勤務条件を決定する仕組みとすることが求められる。

このため、行政の運営を担う公務員の人事・給与制度の全般について権限と責任を持つ体制を構築することと併せて、これらの措置を講ずることにより、新たな政策課題に迅速かつ果敢に対応し、効率的で質の高い行政サービスの実現を図ることとする。

2 「基本的な考え方」における記述

「基本的な考え方」においては、示していない。

3 当事者の意見の概要

<知事会>

現行の労使関係制度の問題点や、それを踏まえた新たな制度の必要性などには全く言及されていない。まずは、こうした制度改革の理念を明確に示し、地方行政関係者のみならず、広く住民の納得を得る努力をすべきである。

<市長会>

これまでの努力により安定した労使関係を築いてきたところ、なぜ今、地方公務員の労働基本権を拡充する必要があるのか。慎重の上にも慎重な検討をお願いしたい。

<町村会>

地方公務員の労使関係制度については、労使間の交渉にまつわる問題だけでなく、住民の行政に対する信頼や行政サービスの水準の維持・確保という要請を十分見据えたうえで、協約締結権の付与等の問題について慎重に検討すべきである。

4 考え方

労使が職員の勤務条件について真摯に向き合い、当事者意識を高め、自律的に勤務条件を決定し得る仕組みに変革し、時代の変化や新たな政策課題に対応し、主体的に人事・給与制度の改革に取り組むことにより、職員の意欲と能力を高め、有為な人材

地方公務員の新たな労使関係制度に係る主な論点

平成23年12月26日
総務省自治行政局公務員部

(論点 1) 協約締結権の付与の理念・目的をどう考えるか。 …… P 1

(論点 2) 協約締結権の付与に伴う費用・便益をどう考えるか。 …… P 3

(論点 3) 労働組合に加入できない地方公共団体の幹部職員の範囲をどう考えるか。 …… P 8

(論点 4) 労働組合の認証要件として、「構成員の過半数が同一地方公共団体に属する職員であること」としている考え方について。 …… P 9

(論点 5) 団体交渉を行い、団体協約を締結する使用者側当事者（当局）は誰か。 …… P 10

(論点 6) 不当労働行為事件の審査及び紛争調整を行う機関をどう考えるのか。 …… P 12

(論点 7) 民間の給与等の実態を調査・把握する主体等についてどう考えるか。 …… P 14

(論点 8) 人事機関のあり方をどうするか。 …… P 15

(論点 9) 消防職員の団結権の取扱いについてどのように考えるか。 …… P 17

(論点 10) 労働基準法の適用範囲をどう考えるか。 …… P 20

を確保・活用することが必要である。

また、職員の側も、勤務条件の決定プロセスに参画し、相応の責任を負い、透明性を確保しつつ、自らの働きぶりに対する住民の理解の下に、勤務条件を決定する仕組みとすることが求められる。

これらの高い行政サービスの実現を図ることにより、新たな政策課題に迅速かつ果敢に対応し、効率的で質の高い行政サービスの実現を図ることとする。

なお、多くの地方公共団体においては、現行制度下においても交渉を行い、労使合意の上で条例を提案しているところであるが、協約締結権を付与することにより、こうした交渉が制度的に担保されることになれば、より安定した労使関係の形成に資するものと考えられる。

論点2 費用・便益

協約締結権付与に伴う費用・便益をどう考えるか。

1 国家公務員の取扱い（「改革の全体像」より抜粋）

1 便益

(1) 内閣による主体的かつ柔軟な人事・給与制度の改革
人事行政関連機能を集約した公務員庁（仮称）を設置し、内閣が国家公務員の人
事・給与制度全般の企画・立案について権限と責任を持つ体制が確立される。

これにより、内閣は、第三者機関に依存せず、国家公務員の使用者としての明確
な当事者意識と責任の下に、団体交渉を通じて職員の意見を反映させつつ、国民の
行政ニーズや社会経済情勢に柔軟に対応した人事・給与制度を主体的に設計・構築
することが可能となる。

こうした人事・給与制度の改革を進めることにより、職員の意欲と能力を高め
るとともに、優秀な人材を確保・活用できる。

(2) 職員の意識改革

労使が当事者意識を持ち真摯に向き合うことにより、公務を取り巻く環境に対
する認識や効率的で質の高い行政サービスの実現という理念が共有され、国家公務
員としての職員の使命感が高まる。

透明性の高い労使関係の下で給与等の勤務条件を決定することにより、職員は自
らの働きぶりに対する国民の視線を意識しながら業務に取り組む。

(3) 効率的で質の高い行政サービスの提供

内閣は、団体交渉を通じて職員の意見を反映させつつ、国民の行政ニーズや社会
経済情勢に柔軟に対応した人事・給与制度を主体的に設計・構築することによっ
て、職員の意欲と能力を高めるとともに、優秀な人材を確保・活用できる。

また、職員は、公務を取り巻く環境等に対する認識を深めつつ、国家公務員とし
ての高い使命感を持って、国民の視線を意識しながら業務に取り組む。

加えて、勤務時間等の勤務条件についての交渉を通じ、労使双方が効率的な業務
の進め方について考え、更なる改善を進めるようになる。

以上により、一層効率的で質の高い行政サービスが提供される。

2 費用

(1) 交渉に係るコストの増大

新たな制度の下では、労使がお互い納得し、合意した上で協約を締結することを
目的に交渉を実施することとなり、現在よりも交渉回数、交渉時間等のコストの増
大が見込まれる。

しかし、交渉がより円滑に実施されるようになれば、交渉コストが抑制され又は減少することとなる。

(注1) 制度導入後に現行制度を一から見直し、協約を締結しようとする場合には、交渉コストが増大することから、当面、現行をベースとして勤務条件を設定し、その後、優先順位・緊急性の高いものから順次交渉し、協約を締結していく等、労使ともに制度移行期の交渉コストを引き下げる工夫が必要である。

(注2) 平成22年3月現在、登録職員団体数は連合体で44団体(全体の登録団体数は2060団体)あり、中央交渉でこれらの団体と個別に交渉を行うことになる場合には交渉コストが大幅に増加する。労使ともに、交渉方法等を工夫することにより、交渉コストの抑制に努める必要がある。

(2) 交渉不調の場合の調整コスト

自立的労使関係の下で、労使間で自主的に交渉が決着する場合には、調停・仲裁等に係るコストは発生しない。

労使間の交渉が不調に終わり、中央労働委員会における調停・仲裁等の手続に移行する場合には、調整を要する事案の内容や件数により、調整に必要な人的コストが発生し得るが、これは交渉がいたずらに長期化すること等を避けるための必要なコストと考えられる。

3 便益の向上と費用の抑制について

自立的労使関係制度の措置によって、一定の便益及び費用が生じるのではなく、新たな制度の下での双方の努力や労使関係の成熟によって変わるものである。

このため、労使双方とも、自主的な決着を目指して、相互の信頼関係の下に効率的な交渉の運営を図り、費用を極力抑制することが求められる。同時に、労使が真摯に向き合い、公務を取り巻く環境について認識を共有しながら業務に取り組むことにより、一層効率的で質の高い行政サービスの実現を図り、一体となって便益の向上に努めていく必要がある。

2 「基本的な考え方」における記述

「基本的な考え方」においては、示していない。

3 当事者の意見の概要

<知事会>

地方公務員について新たな労使関係制度を設けた場合の社会的便益と費用を明確かつ具体的に示すこと。

<市長会>

地方公務員に対する労働基本権の在り方の検討については、様々な懸念意見がある

ことを受け止め、まずは、地方公共団体の団体数や規模など地方の特性や事情を十分に踏まえ、住民サービスに与える影響等を含めた費用と便益を具体的に示しつつ、住民の理解のもとに、慎重に検討すること。

<町村会>

今回の改革については、二元代表制であること、地方公共団体の規模は千差万別であること、任命権者が分立していること等の地方自治制度の特性をよく踏まえたうえで、職員等が得る便益と交渉に係る費用のみならず行政サービスに与える影響等国民の理解を得ながら慎重に検討を進めていくことが必要と認識している。

4 考え方

1 便益

(1) 人事管理(マネジメント)機能強化による高度化・多様化する行政ニーズへの円滑な対応

首長等は、地方公務員の使用者としての明確な当事者意識と責任の下に、団体交渉を通じて職員の意見を反映させつつ、住民の行政ニーズや社会経済情勢に柔軟に対応した人事・給与制度を主体的に設計・構築することが可能となる。

こうした人事・給与制度の改革を進めることによって、職員の意欲と能力を高めるとともに、優秀な人材を確保・活用できる。

(2) 職員の意識改革

労使が当事者意識を持ち真摯に向き合うことにより、公務を取り巻く環境に対する認識や効率的で質の高い行政サービスの実現という理念が共有され、当該地方公共団体の勤務する公務員としての使命感が一層高まる。

透明性の高い労使関係の下で給与等の勤務条件を決定することにより、職員は従来にも増して自らの働きぶりに対する住民の視線を意識しながら業務に取り組むこととなる。

(3) 効率的で質の高い行政サービスの提供

地方公共団体は、団体交渉を通じて職員の意見を反映させつつ、住民の行政ニーズや社会経済情勢に柔軟に対応した人事・給与制度を主体的に設計・構築することによって、職員の意欲と能力を高めるとともに、優秀な人材を確保・活用できる。

また、職員は、公務を取り巻く環境等に対する認識を深めつつ、当該地方公共団体に勤務する公務員としての高い使命感を持って、住民の視線を意識しながら業務に取り組む。

加えて、勤務時間等の勤務条件についての交渉を通じ、労使双方が効率的な業務の進め方について真摯に考え、更なる改善を進めるようになる。

以上により、一層効率的で質の高い行政サービスの提供される。

2 費用

(1) 交渉に係るコストの増大

新たな制度の下では、労使がお互い納得し、合意した上で協約を締結することを目的に交渉を実施することとなり、現在よりも交渉回数、交渉時間等のコストが増大する可能性がある。

しかし、交渉がより円滑に実施されるようになれば、交渉コストが抑制され又は減少することとなる。

なお、多くの地方公共団体においては、現在でも交渉を行い労使合意の上で条例案を提案しているところである。

これまでの労使の真摯な交渉の積み重ねを踏まえ、交渉の円滑化に努めることが求められる。また、民間給与等の実態の適切な調査・把握や、複数の当局で交渉を行う等の交渉方法の工夫等を通じて、労使双方が交渉コストの引き下げに努めることも重要である。

(2) 交渉不調の場合の調整コスト

自律的労使関係の下で、労使間で自主的に交渉が決着する場合には、調停・仲裁等に係るコストは発生しない。

労使間の交渉が不調に終わり、都道府県労働委員会における調停・仲裁等の手続に移行する場合には、調整を要する事案の内容や件数により、調整に必要な人的コストが発生し得るが、これは交渉がいたずらに長期化すること等を避けるための必要なコストと考えられる。

一方、地方公共団体は人口規模も様々な多数の団体があり、また各地方公共団体においても複数の当局が分立していることから、国家公務員における中央労働委員会と異なり、各都道府県労働委員会が多数の調整を行うことが想定され、交渉不調の場合の調整コストは全体として国家公務員の場合より増加する可能性がある。

現在、多くの地方公共団体においては、交渉を行い合意の上で条例案を提案しているところである。

これまでの労使の真摯な交渉の積み重ねを踏まえ、交渉の円滑化に努めることが求められる。また、民間給与等の実態の適切な調査・把握や、複数の当局で行う交渉等の交渉方法の工夫等を通じて、労使双方が交渉コストの引き下げに努めることも重要である。

3 便益の向上と費用の抑制について

自律的労使関係制度の措置によって、一定の便益や費用が生じるのではなく、新たな制度の下での双方の努力や労使関係の成熟によって変わるものである。

このため、労使双方とも、自主的な決着を目指して、相互の信頼関係の下に効果的な交渉の運営を図り、費用を極力抑制することが求められる。同時に、労使が真

摯に向き合い、公務を取り巻く環境について認識を共有しながら業務に取り組みることにより、一層効率的で質の高い行政サービスの実現を図り、一体となって便益の向上に努めていくことが求められる。

4 懸念に対する考え方について

(1) 人件費増嵩の懸念

勤務条件の決定が人事委員会勧告等に基づくものから、地方公共団体の当局と労働組合との間の交渉により決定されることになれば、人件費が増加する恐れがあるとの指摘がある。

しかし、同時に人件費が減少する可能性も否定できないものであり、一概に増加するとは言えない。

(2) 労使間の緊張が高まり行政サービスに影響を及ぼす懸念

自律的労使関係制度の導入により、労使間の緊張が高まり行政サービスに影響を及ぼす恐れがあるとの指摘がある。

しかし、現行制度の下においても広く労使間で交渉が行われているところであり、新たな制度の下における真摯な交渉を通じて、労使が対抗・緊張の関係となるのではなく、両者間の意思疎通の円滑化が図られ相互理解が深まることにより、職員の仕事が高まり、一層効率的で質の高い行政サービスの提供に資するものと考えられる。

(3) 二元代表制であることに伴う懸念

自律的労使関係制度の導入において、地方公共団体が国と異なり二元代表制であることに伴う懸念があるとの指摘がある。

多くの地方公共団体においては、現在でも真摯に交渉を行い、労使合意の上で条例案を議会に提案しているところである。国家公務員の場合においても、労使合意の上で締結された団体協約に基づき国会に提出された法律案が、国会において否決され団体協約の効力が失効するという事態はあり得るところであり、これは、地方公務員の場合においても同様である。

できるだけこのような事態が生じないよう、労使においては、住民の代表者である議会の理解が得られるような団体協約を締結する必要がある。

(4) 地方公共団体の規模の多様性、執行機関が分立していることに伴う懸念

自律的労使関係制度の導入において、地方公共団体の規模が多様であることや、執行機関が分立していることに伴う相対的なコスト増等の懸念があるとの指摘がある。

これらの懸念については十分に考慮し、交渉コストの抑制や円滑かつ効率的な労使関係制度が図られるよう、具体的な制度設計を進めるものとする。

論点3 労働組合に加入できない幹部職員の範囲

労働組合に加入できない地方公共団体の幹部職員の範囲をどう考えるか。

1 国家公務員の取扱い

重要な行政上の決定を行う職員については労働組合に加入できないこととし、その範囲は中央労働委員会が認定して告示することとされている。(国家公務員の労働関係に関する法律案第2条第1項第1号口)

(例) 事務次官、外局長官、局長等

2 「基本的な考え方」における記述

一般職の地方公務員(ただし、団結権を制限される職員、重要な行政上の決定を行う職員及び地方公営企業等に勤務する職員等を除く。以下「職員」という。)に協約締結権を付与する。

3 当事者の意見の概要

<市長会>

地方における重要な行政上の決定を行う職員の基準や考え方を示されたい。

(公務員連絡会)

管理職員等の範囲は、使用者と労働組合との交渉・協議、合意のもと決定すること。

(全労連)

「重要な行政上の決定を行う職員」については、長を含む三役に限定すべき。

4 考え方

○ 地方公共団体の部長等の「重要な行政上の決定を行う職員」については、首長と一体的に行政運営に当たる職員であることから、国家公務員の場合と同様、労働組合に加入できるとすることは適当ではないと考えられる。

○ 「重要な行政上の決定を行う職員」の範囲については、法律においてその基準を規定することとする。その際、地方自治法第158条において条例で定めることとされている長の直近下位の内部組織の長を例示しつつ、具体的には各地方公共団体の実態を踏まえて都道府県労働委員会が認定して告示することとする。

(例) 都道府県においては知事部局の部長等を、市町村においては長の部局の部長等を想定している。

論点4 労働組合の認証要件

労働組合の認証要件として、「構成員の過半数が同一地方公共団体に属する職員であること」としている考え方について。

1 国家公務員の取扱い

職員が全ての組合員の過半数を占めること(国家公務員の労働関係に関する法律案第5条第4項)

2 「基本的な考え方」における記述

認証の要件は、規約が法定の要件を満たすこと、構成員の過半数が同一地方公共団体に属する職員であること等とする。

3 当事者の意見の概要

<市長会>

労働組合の要件については、同一の地方公共団体の職員のみで構成することも含め、さらに慎重な検討が必要。

(全労連)

「事前認証制」は設けるべきではない。また、「構成員の過半数が職員であること」や「同一地方公共団体の職員」に限定するという要件を設けるべきではない。

4 考え方

○ 民間の労働法制では、使用者が雇用する労働者が一人でもいれば、使用者と労働組合との間で労働協約の締結が可能となるが、

① 地方公共団体の当局と労働側の交渉団体との間では、当該地方公共団体に属する職員の勤務条件の実態や公務の現場の問題を十分に踏まえた公務能力の改善に資する観点からの交渉・協約締結がなされることが重要であること

② 団体協約が条例の制定改廃に係る議案の提出を義務付けるという重大な効力を有するものであること

に鑑みれば、当該地方公共団体に属する職員が主体となって組織し、かつ、当該職員の意見が適正に代表される労働組合である必要がある。

○ そのような労働組合であることを制度的に担保するためには、構成員の過半数が同一地方公共団体に属していることが必要である。一方で、そうであれば職員の意見は適正に代表されるものであるから、必ずしも構成員全員が同一地方公共団体に属する職員でなければならないとする必要性はない。

○ なお、現行制度の下においても、登録職員団体の役員については職員でない者の就任が認められているところであり(地方公務員法53条5項)、また、職員団体は、地方公共団体の当局と交渉する場合において、適法な委任により役員以外の者を指名することができると思われるところである(同法55条6項)。

1 勤務条件に関する事項

	団体交渉及び団体協約を締結できる者	実施義務を負う者	実施義務の内容
勤務条件を定める条例の制定改廃を要する事項	当該事項に係る事務を所掌する地方公共団体の長等 ※ 委員会及び委員においては、団体協約の締結の前に長への協議及びその同意が必要	地方公共団体の長	条例案の議会付議
勤務条件を定める地方公共団体の規則又は地方公共団体の長等が定める規程の制定改廃を要する事項	当該事項に係る事務を所掌する地方公共団体の長等	左に同じ	地方公共団体の規則又は地方公共団体の長等の定める規程の制定・改廃
法律又は条例、地方公共団体の規則若しくは地方公共団体の長等の定める規程に基づき、地方公共団体の長等又はその委任を受けた補助機関たる上級の地方公務員が定める勤務条件	地方公共団体の長等又はその委任を受けた補助機関たる上級の地方公務員	左に同じ	当該勤務条件の決定又は変更
上記以外の事項	当該事項について適法に管理し、又は決定することのできる者	左に同じ	団体協約の内容を実施するために必要な措置を講ずること

2 団体交渉の手続その他の労働組合と地方公共団体の当局との間の労使関係の運営に関する事項

	団体交渉及び団体協約を締結できる者	実施義務を負う者	実施義務の内容
地方公共団体の長等に共通して適用される労使関係事項	地方公共団体の長	左に同じ	団体協約の内容を実施するために必要な措置を講ずること
各地方公共団体の長等及びその委任を受けた補助機関たる上級の地方公務員それぞれに共通して適用される労使関係事項	各地方公共団体の長等	左に同じ	
上記以外の労使関係事項（個別の労使関係に関する事項）	上記1に定める者（団体交渉及び団体協約を締結できる者）	左に同じ	

※ 労働組合との交渉は、地方公共団体の当局の指名する者が行うこととする。

論点5 「当局」の考え方

団体交渉を行い、団体協約を締結する使用者側当事者（当局）は誰か。

1 国家公務員の取扱い

- 労働組合と交渉することができる使用者側当事者（当局）については、交渉事項を「適法に管理し、又は決定することができる当局」とする現行の国公法の考え方を維持。
- その上で、団体交渉の円滑化を図るとともに、締結した団体協約の実施義務を明確にする観点から、使用者側当事者（当局）を法律上明確化。（国家公務員の労働関係に関する法律第11条）

（例）

法律の制定改廃を要する勤務条件に関する事項については、「当該事項に係る事務を所掌する主任の大臣」が当局となる。

※ 給与等の法令により政府全体で统一的に定める勤務条件に関する当局は、内閣総理大臣（公務員庁）であり、任命権者（各省大臣等）とはされていない。

2 「基本的な考え方」における記述

地方公共団体の当局は、引き続き交渉事項について適法に管理し、又は決定することのできる者とする。

3 当事者の意見の概要

（公務員連絡会）
使用者側当事者は、条例・規則により当該自治体全体で统一的に定めるべき勤務条件に関わっては首長とし、各任命権者が条例等に基づく裁量の範囲内において定める所属の職員の勤務条件については、各任命権者とする。

4 考え方

- 労働組合と交渉することができる使用者側当事者（当局）については、交渉事項を「適法に管理し、又は決定することができる当局」とする現行の地公法の考え方を維持。
- その上で、団体交渉の円滑化を図るとともに、締結した団体協約の実施義務を明確にする観点から、使用者側当事者（当局）を法律上明確化する。

論点 6 紛争調整機関の在り方

不当労働行為事件の審査及び紛争調整を行う機関をどう考えるのか。

1 国家公務員の取扱い

中央労働委員会を不当労働行為事件の審査及び紛争調整を行う機関とする。(国家公務員の労働関係に関する法律案第5章及び第6章)

2 「基本的な考え方」における記述

- 不当労働行為があった場合の都道府県労働委員会による救済制度を設ける。
- 認証された労働組合と権限ある地方公共団体の当局の間に発生した紛争であって団体協約を締結することができている事項に係るものについて、都道府県労働委員会によるあっせん、調停及び仲裁の制度を設ける。

3 当事者の意見の概要

<知事会>

人事行政関係機関の在り方については、公平・公正な人事行政機能の確保や、都道府県労働委員会の組織体制などにも十分配慮した上で、地方公共団体の自主組織権を尊重したものとすること。

<市長会>

あっせん等を行う機関については、地方の実態等を十分踏まえ、市町村に設置される市町村の人事委員会や公平委員会の機能によることも含め、慎重に検討すること。

<町村会>

今後、あっせん、調停及び仲裁という新たな仕組みを構築するにあたっては、町村の意見を十分に聞き、反映すること。

(公務員連絡会)

不当労働行為の救済、あっせん、調停及び仲裁を円滑、かつ迅速に進めるため都道府県労働委員会の体制を整備すること。

(全労連)

都道府県労働委員会が、公務の労働関係に関する事項をあっせんにふさわしい体制と機能の強化が必要である。

4 考え方

(都道府県労働委員会を活用する理由について)

- 都道府県労働委員会は、民間・企業職員の不当労働行為事件の審査や労使紛争の調整ノウハウを有しており、また、中央労働委員会との連携による救済命令等の全国的統一性や公平性・妥当性の保障も可能となる。

- また、不当労働行為事件の審査や労使紛争の調整を人事委員会や公平委員会が担う場合には、ノウハウの習得、都道府県労働委員会との連携体制の構築、各地方公共団体における組織体制の整備等が必要になる。

- このため、都道府県労働委員会を不当労働行為事件の審査及び紛争調整を行う機関とするものである。

(都道府県労働委員会の組織体制の強化について)

- 都道府県労働委員会の組織体制の強化については、都道府県労働委員会の組織体制を規定している労働組合法の見直しも含めて検討を行う。

論点7 民間の給与等の実態を調査・把握する主体等について

民間の給与等の実態を調査・把握する主体等についてどう考えるか。

1 国家公務員の取扱い

「内閣総理大臣は、職員の給与に関する制度について、随時、調査研究を行い、その結果を公表する。」(国家公務員法等の一部を改正する法律案(平成二十三年六月閣議決定))が成立した場合の国家公務員法第58条)

2 「基本的考え方」における記述

住民への説明責任を果たし、住民の理解を得る観点から、民間の給与等の実態を調査・把握する。調査・把握する主体等については更に検討を進める。

3 当事者の意見の概要

<知事会>
調査主体を中立的な第三者とすることで調査の客観性を確保すること。

<市長会>
現在の人事院・人事委員会勧告の指標と遜色のない客観的、統一的な指標とすること
が極めて重要である。

<町村会>
小規模な町村においても、現在の人事院・人事委員会勧告に代わる客観的、統一的な
指標・数値を把握する必要がある。

(公務員連絡会)
使用者機関による民間給与等の調査・把握については、都道府県の使用者(より広域
な調査・把握も可能とする)と都道府県内の市町村の使用者とでの共同調査・把握とする。
(全労連)
少なくとも、人事委員会の現在持っている調査機能の精緻な手法を活用して労使の代
表及び中立(公益)委員をいれて運営するなどの検討をすべきである。なお、国や民間給
与等はあくまで参考指標であり、労使の自主解決に委ねることはいうまでもない。

4 考え方

○ 自律的労使関係制度においても、給与改定のために、引き続き地域の民間事業の従事
者の給与の実態について把握する必要がある。(地方公務員法第24条第3項「均衡の
原則」)

○ 一方で、現在、「職種別民間給与実態調査」を実施していない全国の多くの市町村が、
民間給与に関する実態調査を実施することは、体制・コスト等の観点から現実的ではな
い。これらの市町村においては、人事院勧告及び各都道府県の人事委員会勧告等を拠り
所として給与改定を実施しているのが現状であり、新制度下で円滑に給与改定を実施す
るためには、地域民間給与に関する調査結果が、客観的なデータとして活用可能な形で
公表されていることが重要である。

○ このような地方公務員制度としての特性を踏まえながら、自律的労使関係制度という
考え方との整合性の観点、議会や住民への説明責任や交渉コスト抑制のための客観性
という観点、さらに、現在、人事院と各人事委員会が共同で「職種別民間給与実態調査」
を実施していることを踏まえた、新制度への円滑な移行という観点等に留意しつつ、調
査主体等について更に検討する必要がある。

論点8 人事機関のあり方

人事機関のあり方をどうするか。

1 国家公務員の取扱い

国家公務員の任免、勤務条件等に関する制度並びに団体交渉及び団体協約に関する事
務その他の国家公務員の人事行政に関する事務等を担う公務員庁を設置する。

協約締結権の付与及び公務員庁の設置に伴い、人事院勧告制度及び人事院を廃止する。
一方、人事行政の公正の確保を図るための第三者機関として、人事公正委員会を設置す
る。

(人事公正委員会の所掌事務の例)

・ 職員の勤務条件に関する行政措置の要求及び不利益な処分についての不服申立てそ
の他の職員の苦情の処理に関する事務

・ 関係大臣等に対する人事行政の改善に関する勧告に関する事務 など

※ 所掌事務に関する調査の権限を有するほか、人事公正委員会の下に再就職等監視・
適正化委員会及び国家公務員倫理審査会が設置される。

2 「基本的な考え方」における記述

勤務条件に関する措置要求、不利益処分に関する不服申立てその他の職員の苦情の処
理に関する事務等については、引き続き第三者機関が所掌する。

3 当事者の意見の概要

<知事会>

人事行政関係機関の在り方については、採用試験・選考の実施や不利益処分に対す
る不服申立てなど公平・公正な人事行政機能の確保や、都道府県労働委員会の組織体
制などにも十分配慮した上で、地方公共団体の自主組織権を尊重したものとすること。

(公務員連絡会)

国と同様に人事行政の第三者機関を設置する。

4 考え方

現行制度上、人事委員会が所掌する事務のうち、勤務条件に関する人事委員会勧告は
廃止する(民間の給与等の実態を調査・把握する主体等については別途検討)が、人事
行政の公正を確保するための事務については、第三者機関が所掌するものとすること。

具体的には、

① 勤務条件に関する措置要求、不利益処分に関する不服申立てその他の職員の苦
情の処理に関する事務等については、第三者機関が所掌する

②採用試験・選考については人事行政の中核をなすものことから、任命権者が所掌する（ただし、地方公共団体の選択により、引き続き、第三者機関が所掌することも可能とする）

③条例の制定又は改廃に関する意見の申出や、人事行政の運営に関する勧告等については、人事行政の公正の確保に必要な限度で第三者機関が所掌する

④第三者機関はその所掌事務について、必要な範囲で調査を行うことができる
とする方向で、引き続き検討を進める。

論点9 消防職員の団結権の扱い

消防職員の団結権の取扱いについてどのように考えるか。

1 国家公務員の取扱い

(地公独自の論点)

2 「基本的な考え方」における記述

消防職員の団結権については、付与することを基本的な方向としつつ、必要な検討を進める。

3 当事者の意見の概要

<市長会>

消防職員の団結権の付与については、改めて十分な検討を求めたにもかかわらず、「付与する方向で検討する」とされていることは誠に遺憾。

・特に、①上司と部下との対抗関係をもたらし、信頼関係に支障が生じる、②指揮命令系統が乱れ、消防活動に支障をきたす、③消防団員との信頼関係や協力関係に支障が生じ、消防団の士気に影響する、④住民の生命、財産を守るという同じような使命を持つ警察となぜ切り離すのか

・今般の東日本大震災においては、緊急消防援助隊をはじめとした消防職員が、消防団員ともちろん、警察や自衛隊、海上保安庁と一体的な活動を実施したところであり、こうした連携に大きな支障

といった懸念があることから、消防職員の団結権の検討については、現場の市町村長の意見を踏まえつつ、改めて国と地方の協議の場等で慎重かつ十分な検討を求める。

<町村会>

消防職員の団結権については、「付与することを基本的な方向とする」としているが、それを認めることにより、住民の消防行政に対する信頼が確保されるかどうか、認めることの実益、弊害等関係団体の意見を十分に斟酌して、慎重に検討すること。

<全国消防長会、東京消防庁>

懸念事項を払拭できておらず、消防職員に団結権を付与すべきでない。

<(財)日本消防協会>

消防団員から見ると、いろいろと懸念される点、なお検討すべきさまざまな問題が

あると考えられるので、日本の消防の実態に即して十分慎重に検討すること。

(公務員連絡会)

警察職員を除くすべての非現業職員（消防職員を含む）に団結権を保障し、協約締結権を付与すること。

(全労連)

消防職員の団結権は、協約締結権とともに回復すべきである。

4 考え方

- 1 消防職員に団結権を付与する必要性について
 - 日本国憲法第28条では、「勤労者」に労働基本権を保障している。
 - ILO第87号条約に関して、昭和48年以降、ILOから消防職員の団結権を巡り指摘が続けられている。
 - 平成7年の消防組組法の一部改正（平成7年法律第121号）により、各消防本部に消防職員委員会を置くこととされ、職員間の意思疎通を図る取組が積み重ねられてきた。
 - 国家公務員に係る自律的労使関係制度の措置を踏まえ、一般職の地方公務員についても、労働基本権の制約を見直し、自律的労使関係制度を措置することとしていくところであり、消防職員の労働基本権の在り方についても併せて検討するもの。
 - こうした点を総合的に勘案し、消防職員の団結権については、付与することを基本的な方向としつつ、必要な検討を進めているところ。
 - なお、国際比較の観点からは、消防職員に団結権を認めていないのは先進国を中心とした21カ国2地域中、ブラジル、韓国及びタイの3カ国（総務省調査）であり、消防職員に団結権を認めている国が多いことも考慮する必要がある。

- 2 消防職員に団結権を付与することに対する懸念について

- 地方公務員法第32条の職務命令に従う義務や、消防組組法第14条の上司の指揮監督等の規定が従前どおり適用されることとなるため、法令の規定に従い、組合活動及び消防活動の双方で、制度の適切な運用がなされるのであれば、必要な指揮命令系統の確保、消防団との連携及び住民からの信頼等に影響を与えないとは考えにくいのではないかと。
- 一般職の地方公務員については、団結権が認められていることにより、職場内の信頼関係が損なわれたいとは考えにくく、消防職員についても、団結権の付与が直接の原因となり、職場内の信頼関係が損なわれることは考えにくいのではないかと。
- 今回の東日本大震災では、消防職員は、警察職員、自衛隊員及び海上保安庁職員と一体となって活動したが、こうした他の機関との連携は、日常的な訓練のためのものであり、団結権の付与が直ちにこうした連携に支障をきたすとは考えられないのではないかと。

- 3 地方公務員法上、同じく団結権を制限されている警察職員について措置しない理由について

- 消防職員の団結権のあり方に関する検討会報告書においては、消防と警察の具体的な活動内容に関して、以下のような相違点があるとされている。
 - ・ 警察が、「公共の安全と秩序の維持」のため、「犯罪の予防、鎮圧及び捜査、被疑者の逮捕、交通の取締」（警察法第2条）といった、個人（特に犯罪を犯した者）の身体等に対する直接的な強制力を行使することを活動内容としている
 - ・ 国の公安に係る騒乱、災害、重大なテロ等の緊急事態に際して治安維持のため特に必要があるときには、警察法第6章の規定に基づき、緊急事態の布告を発して内閣総理大臣が直接に警察組織を統制することもできる
 - 国家公務員である警察職員については、今般自律的労使関係制度が措置される中であっても、引き続き団結権を制限することとしている。
- 4 制度化する場合に留意すべき事項について
 - 一般職の地方公務員に係る自律的労使関係制度の措置との関連、消防職員委員会制度の取扱い及び円滑な新制度への移行について留意する必要がある。

論点 10 労働基準法の適用範囲

労働基準法の適用範囲をどう考えるか。

1 国家公務員の取扱い

現在、一般職の国家公務員に対しては労働基準法の適用は除外されているが、今回の改革においても、引き続き適用は除外される。

2 「基本的な考え方」における記述

「基本的な考え方」においては、示していない。

◆ 現行の労働基準法の適用状況

地方公務員に対しては労働基準法が原則として適用されるが、地方公務員制度（勤務条件条例主義、国家公務員制度との権衡等）に適合しないと考えられる規定に関しては適用を除外、又は読み替えて適用することとされている。

<適用除外の例>労働条件の労使対等決定（労基法2）

<読替適用の例>時間を単位とする有給休暇の付与（労基法39④）←労使協定によることなく、使用者が特に必要と認めるときは付与できる旨の読替規定（地公法58④）が置かれている。

※「労使協定」とは事業場ごとに締結するものであり、労基法における法規制の免除という効果がある。

3 当事者の意見の概要

（公務員連絡会）

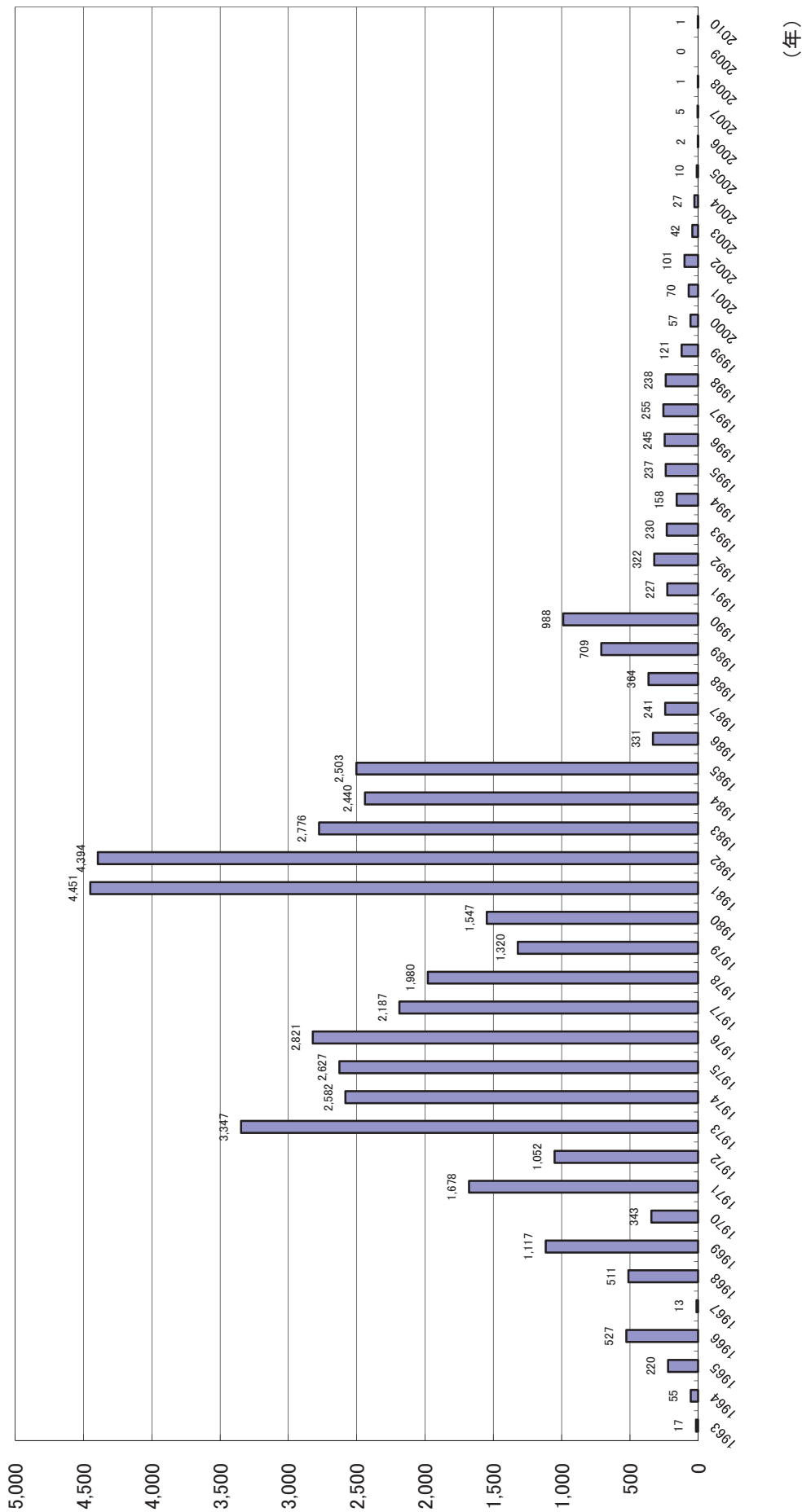
地方公務員の自律的労使関係制度の法整備に併せて、可能な限り労働基準法の適用範囲を広げること。

4 考え方

今回の改革において、一般職の地方公務員に自律的労使関係制度を措置することにより、勤務条件の決定プロセスを変更することになるが、勤務条件条例主義や国家公務員制度との権衡等の原則を変えるものではないことから、現在、地方公務員法の中で、地方公務員制度に適合しないものとして労働基準法の適用除外や読替適用を行っている規定を変更する必要は生じない。（なお、国家公務員に対しても引き続き労基法を適用しないこととしている。）

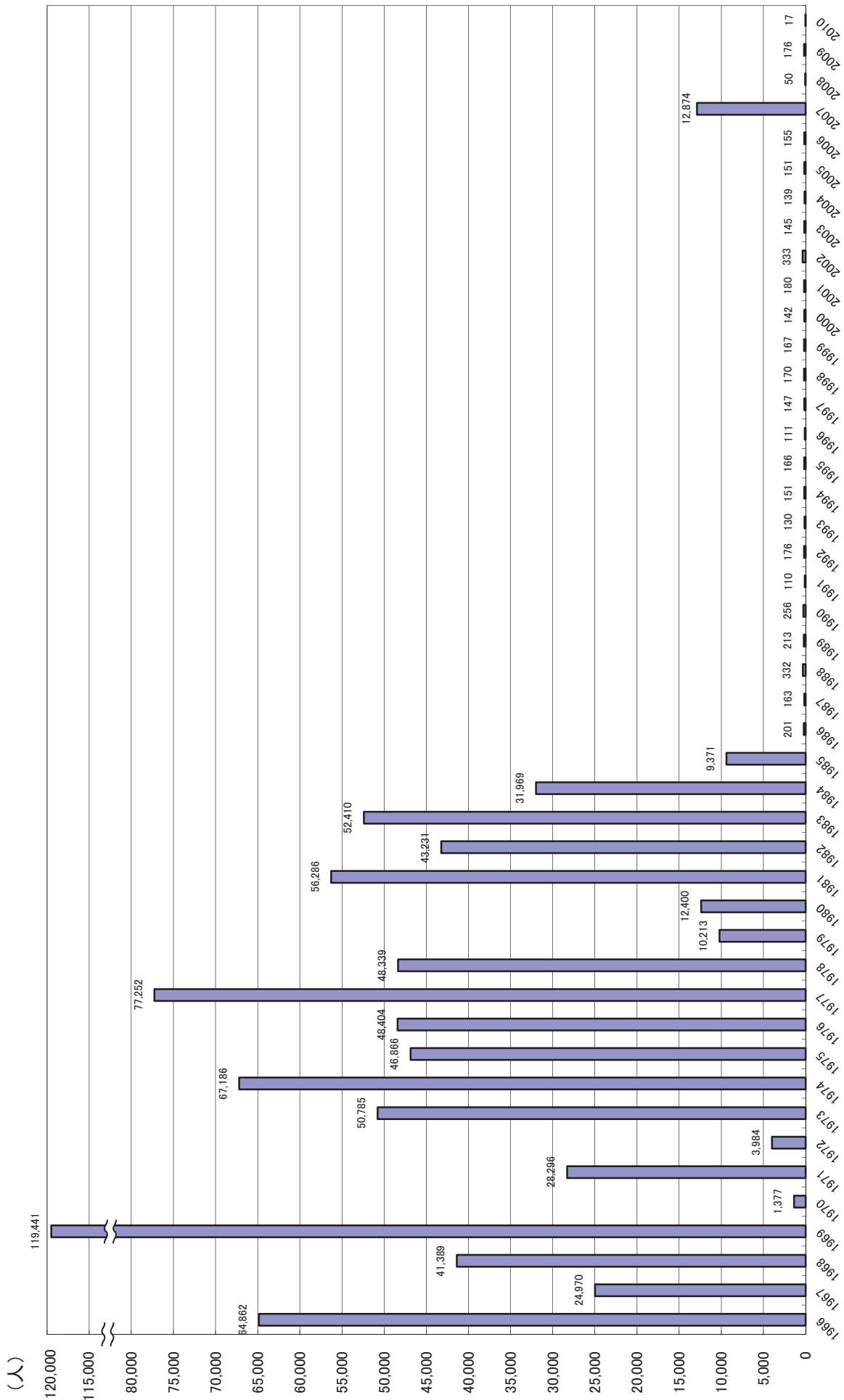
地方公務員による争議行為を伴う争議件数

(件数)



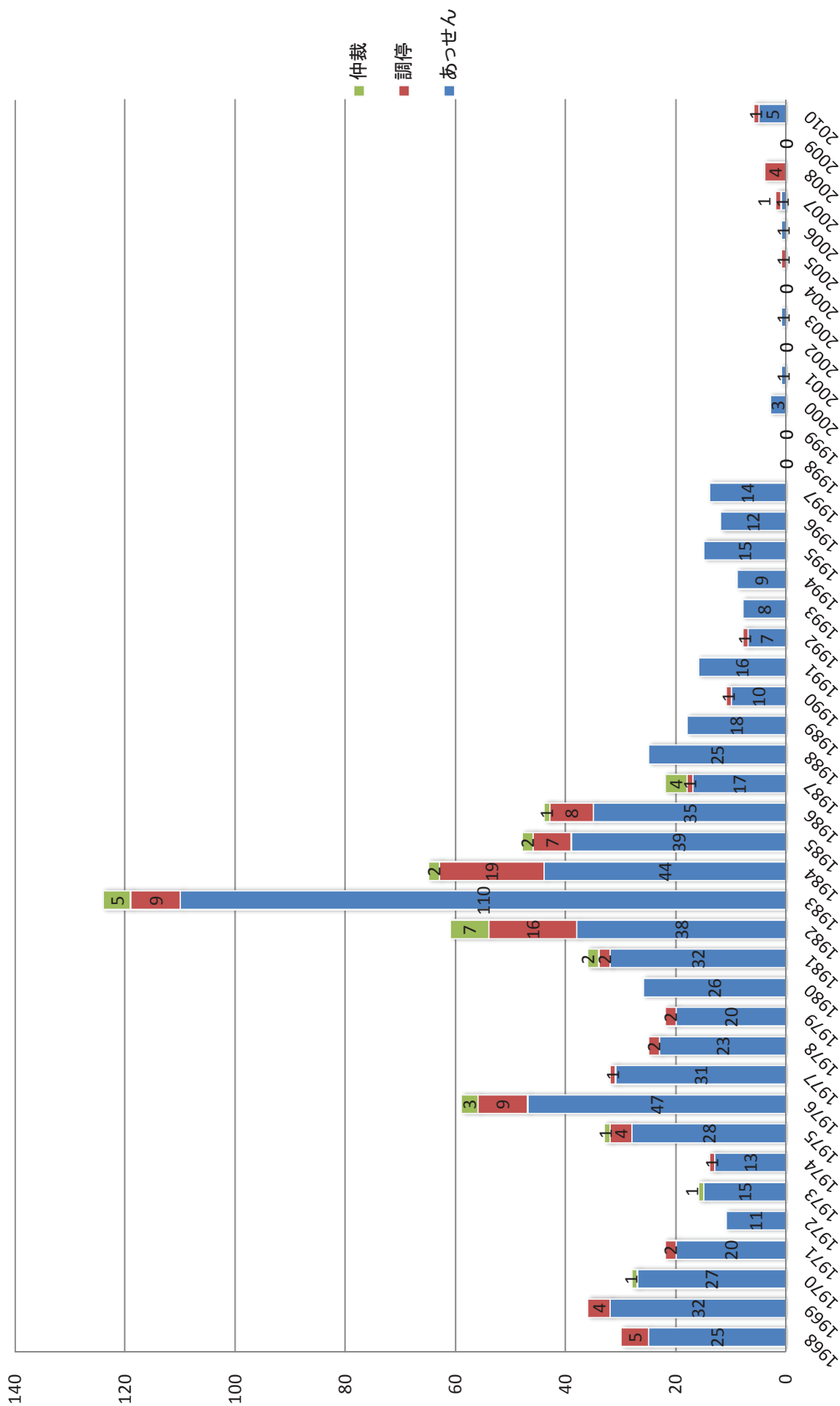
出所：厚生労働省「労働争議統計調査」より、産業種類別の「地方公務」の分類の数値を抽出して作成。

違法な職員組合活動を理由とする懲戒処分者数の推移



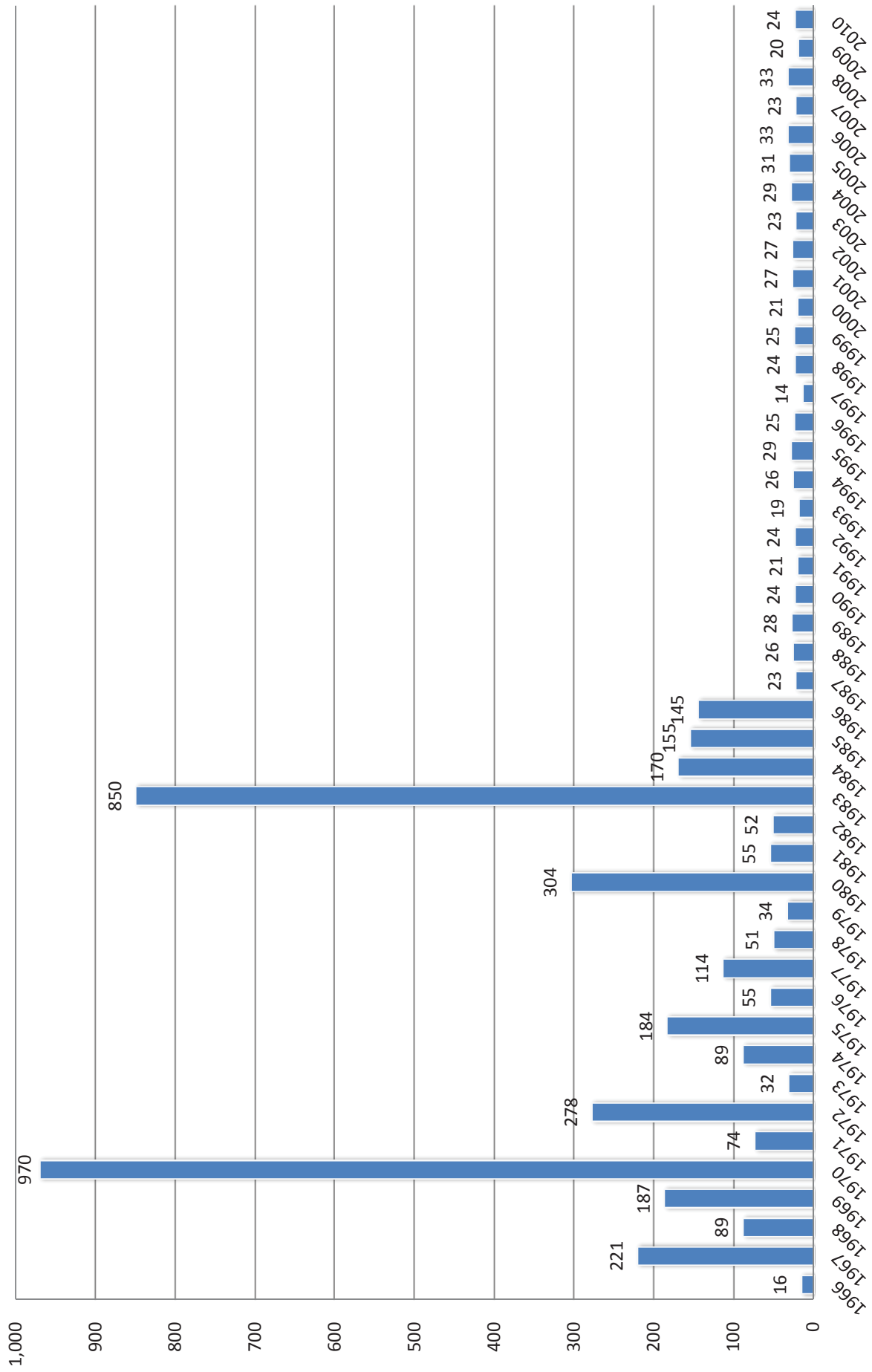
出典：総務省「地方公務員の分限処分者数、懲戒処分者数及び刑事処分者数に関する調」（年度）

地方公営企業等に係るあっせん、調停、仲裁新規係属件数(都道府県労働委員会)



出所：中央労働委員会事務局「労働委員会年報」

地方公務員等公務関係事件に係る不当労働行為新規申立件数(都道府県労働委員会)



出所：中央労働委員会事務局「労働委員会年報」