

- 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。
- 時代の変化に対応し、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。
- 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、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。
- これらにより、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。

当局

公務員庁

・政府全体で统一的に定める俸給月額、手当の額、一週間当たりの勤務時間等について団体交渉を実施。

各府省

・各府省ごとに定める勤務時間の割振り等について団体交渉を実施。

団体交渉、団体協約の締結

【団体協約事項】

- ① 職員の俸給その他の給与、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、転任、退職、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 上記①～③のほか、職員の勤務条件に関する事項
 - ⑤ 団体交渉の手續等の労使関係に関する事項
- ※ 国の事務の管理及び運営に関する事項（人事権の行使、予算、政策等）は、団体交渉の対象とすることができない。
※ 団体交渉の議事の概要及び団体協約の内容を公表。
※ 団体協約の内容を反映した法律案の国会提出、政省令の改廃等を義務付け。

（団体交渉の場等において労使間で紛争等が生じた場合）

中央労働委員会

認証に関する事務を実施

認証された労働組合

【労働組合の認証制度】

以下の要件を満たす労働組合（※）を認証し、団体協約の締結、不当労働行為救済申立て、あっせん・調停・仲裁手続への参加、組合員である職員の在籍専従・短期従事を可能とする。

・規約が法律所定の要件を満たすこと、
・組合員の過半数が団結権を有する職員であること等

※ 一般職の国家公務員である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。

※ 事務次官、外局の長官及び局長等は、労働組合を結成し、又はこれに加入することができない。

・**人事院勧告制度及び人事院を廃止**

・認証された労働組合、組合員である職員等から、当局が**不当労働行為**（職員に対する不利益取扱い、団体交渉拒否、支配介入・経費援助等）の**禁止義務に違反した旨の申立てを受けたときは**、調査・審問を行い、認定した事実に基づき**救済命令等を発することができる**。
・団体協約締結可能事項について、権限ある当局と認証された労働組合の間に紛争が発生したときは、**あっせん、調停又は仲裁が可能**。