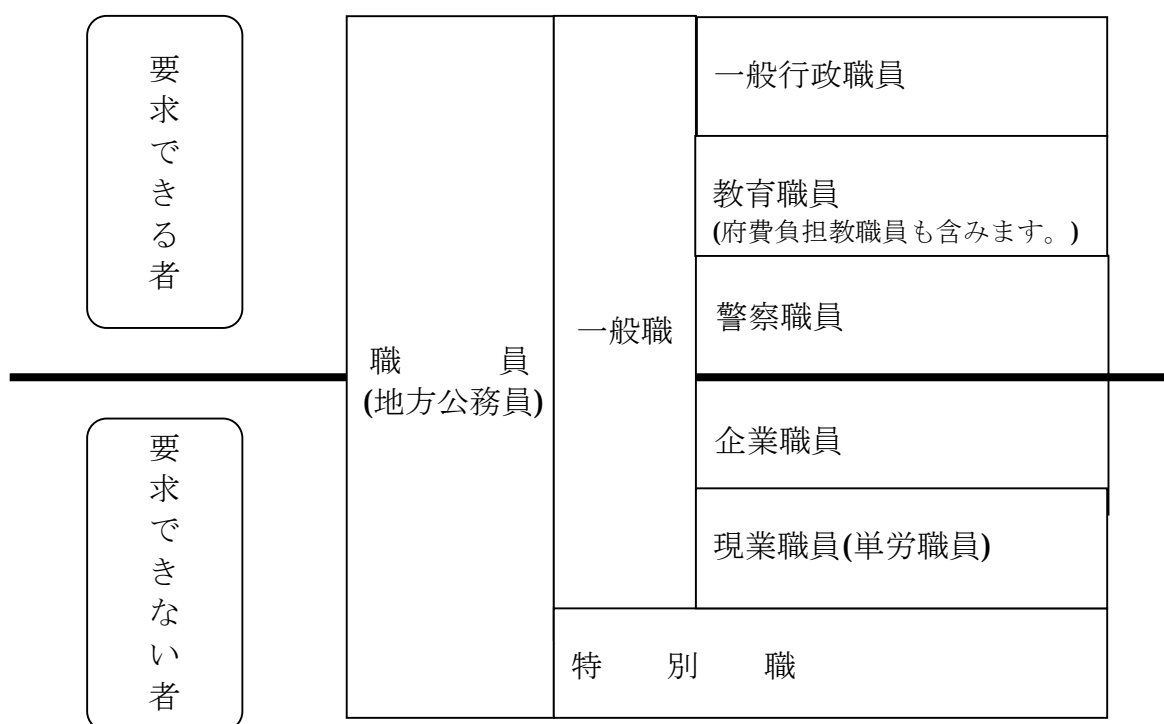


1 措置要求制度の概要

(1) 制度の趣旨

- 職員（地方公務員）は、団体協約を締結する権利が認められていないなど、労働基本権の制限を受けているため、その代償措置の1つとして、措置要求制度が設けられています。
- この制度は、職員が自己の勤務条件の維持改善を地方公共団体の当局に求めることを、法律上の権利として保障したものであり、こうした要求に対し、人事委員会が審査し、判定結果に基づき、当局に必要な勧告を行うことを内容とするものです。その目的は、職員の勤務条件に関する不満や苦情を適切に処理することにあります。
- 勤務条件に関する不満や苦情は、当事者間の話し合いによって解決することが望ましいものです。そのため、この制度では、人事委員会が、職員と当局との間に立って、双方の意見を十分に聴いた上で、あっせん・仲介的な方法によりこれを解決しようとするものになっており、厳格な意味での司法的手続を行うものではありません。また、人事委員会が、双方の意見を聴くことなく、直ちに判定を行うものでもありません。

(2) 要求権者



(3) 要求事項

要求の対象となる事項は、地方公務員法に例示されている給与と勤務時間のほか、勤務条件に関する措置です。ここでいう「勤務条件」とは、給与と勤務時間によって代表される経済条件の一切をいい、職員団体の交渉の対象となる「勤務条件」（地方公務員法第55条第1項）と同じ意味です。

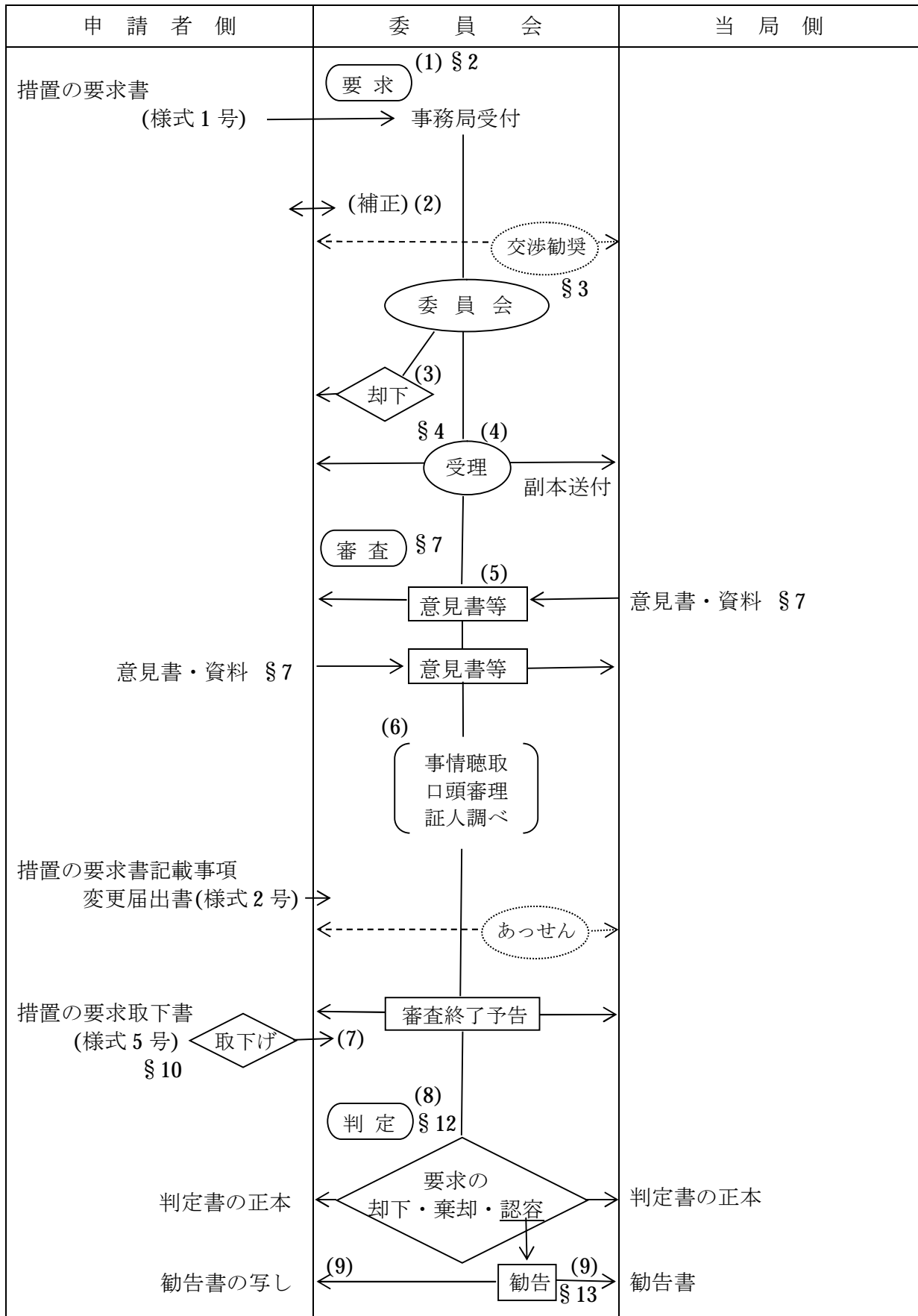
なお、個別の要求事項が「勤務条件」に当たるものかどうかは、その都度、人事委員会が判断します。

(参考)

- ① 要求の対象となる事項として、具体的には、次のものがあげられます。
 - 給与と勤務時間のほか、旅費、休憩、休日、休暇などに関する事項
 - 採光、空調、換気など執務環境に関する事項
 - 当局が行う福利厚生に関する事項
 - 職場の労働安全・衛生に関する事項

- ② 要求の対象とならない事項を一概に示すことは困難ですが、目安として、次のものがあげられます。
 - 勤務条件ではない事項
 - ・調査や周知の実施など申請者の勤務条件を直接・具体的に維持改善しないもの
 - ・謝罪や説明の請求など申請者の精神的満足を充たすにすぎないもの
 - ・団体交渉の応諾など不当労働行為の救済を求めるもの
 - 地方公共団体の基幹的な管理運営事項
 - ・職員定数の増減
 - ・予算額の増減
 - ・行政機構の改廃
 - ・具体的な人事権の行使
 - 地方公共団体の権限に属さない事項
 - ・共済組合や互助会が行うもの
 - ・法律の改廃が必要なもの
 - その他審査する実益のない事項
 - ・第三者の勤務条件など申請者と関係のないもの
 - ・異動前の職場の執務環境など要求事由が消滅しているもの
 - ・要求内容が既に実現しているもの、抽象的なもの、当然の事理に属するもの等

2 措置要求の審査手続の概要



(1) 要求

措置要求は、措置の要求書（様式1号）に必要事項を記載して人事委員会に提出しなければなりません。その際、「要求事項」は、誰（地方公共団体のどの機関＝当局）にどのような措置を求めるのかを、「要求の具体的事由」は、要求事項ごとに具体的な事情や理由を、それぞれ明確に記載してください。

なお、措置の要求書は、2通（正副各1通ずつ）提出してください。

(2) 補正

措置の要求書に不備な点がある場合には、補正していただきます。また、必要がある場合には、要求事項や要求事由の趣旨を確認させていただきます。場合によっては、受理の決定に先立って、当事者間で交渉（話し合い）の場をもつていただくこともあります。

(3) 却下

要求事項が勤務条件に当たらない場合や、要求事項を措置する権限が当局にない場合には、その措置要求は却下されます。

(4) 受理

措置要求が受理された場合には、その旨を当事者に通知します。

なお、受理の後でも、申請者が退職した場合には、その措置要求は却下されます。

(5) 審査

審査は、当事者双方が書面で意見や資料を提出し、交換することによって行います。その際、書面の提出期限は、概ね1月とします（受理から判定までの期間は、交換の回数により異なりますが、半年から1年程度になります。）。

(6) 事情聴取等

審査のため必要がある場合には、事情聴取（一方の当事者の出頭を求めて陳述を聴くこと）や口頭審理（両当事者の同席を求めて当事者の陳述や証人の証言を聴くこと）等を行います。事情聴取等を行うかどうかは、人事委員会が決定します。

なお、審査をいつ終了するかも、人事委員会が決定しますが、審査中であっても、解決案を示して、当事者間をあっせんすることがあります。

(7) 取下げ

申請者は、判定があるまで、いつでも措置要求の全部又は一部を取り下げることができます。

(8) 判定

判定は、人事委員会の会議で3人の委員による十分な合議により決定します。

なお、措置要求が複数の要求事項を含む場合には、一括して受理された後、判定の際に、その一部が却下されることがあります。

(9) 勧告

判定の結果は、当事者に書面で通知します。人事委員会は、必要がある場合には、当局に対して書面で勧告をし、その書面の写しを同時に申請者に送付します。

なお、判定も勧告も、当事者間を法的に拘束するものではありませんが、当局において可能な限り尊重しなければならないものです。