

国家公務員制度改革推進本部  
労使関係制度検討委員会（第7回）  
議事概要

1 日時

平成21年3月30日（月）10:00～11:50

2 場所

内閣府本府庁舎  
地下1階講堂

3 出席者

（委員・50音順、敬称略）

学識経験者委員 青山佳世、稲継裕昭、今野浩一郎、岸井成格、諏訪康雄、  
高橋滋

労働側委員 金田文夫、福田精一、山本幸司

使用者側委員 佐藤正典、村木裕隆

（政府）

立花宏国家公務員制度改革推進本部事務局長、  
松田隆利国家公務員制度改革推進本部事務局次長、  
岡本義朗国家公務員制度改革推進本部事務局次長、  
淵上俊則国家公務員制度改革推進本部事務局審議官、  
駒崎源喜国家公務員制度改革推進本部事務局参事官

4 議事次第

（1）開会

（2）甘利公務員制度改革担当大臣挨拶

（3）関係団体ヒアリング

（4）今後の具体的な制度設計に向けた検討の進め方について

（5）閉会

5 議事の概要

○ 冒頭、甘利公務員制度改革担当大臣より、以下の旨の挨拶があった。

- ・ 公務員制度改革は、政府の重要な課題であり、基本法に基づき、工程表に沿って、着実に取り組んでいく必要があると考えている。今回の公務員制度改革を進めるに当たり、自律的労使関係制度への改革は、重要かつ必要不可欠な課題である。

- ・ 自律的労使関係制度に関する論点は多岐にわたり、検討作業は容易ではないが、本委員会においては、国民に開かれた自律的労使関係制度の措置に向け、具体的制度設計について、引き続き、精力的な検討を頂き、21年中、少しでも早く結論を得られるよう、改めてお願いします。

○ JFEスチール株式会社労政人事部労政室長より、資料3に沿って説明が行われた後、以下のような質疑が行われた。

- ・ 委員より、労使の意思疎通の場を正式に設けているとの説明があったが、具体的にはどのようなものか、との質問があった。これに対し、労使が集まる会議体を3ヶ月に1回程度持っている、社長以下の担当役員、労政担当部長・室長、事務所の労政部長が参加している、説明の内容は、時々の経営課題、営業状況、各地区の生産状況、生産見通し、財務状況などであり、様々な情報を組合に説明し、会社の置かれた状況を組合幹部に正しく理解頂く趣旨で行っている、との回答があった。
- ・ 委員より、株主に対する労使関係の公開はどのようになっているか、特に大株主から問われたらどのように対応するのか、との質問があった。これに対し、株主に対する公開の内容として、会社の経営情報の一つとしてベースアップ率も公開している、但し、労働条件は基本的に企業秘密であり、全て公開ではないと理解頂きたい、との回答があった。
- ・ 委員より、賃金関係は本社一括交渉との説明であったが、事業所ではテーマも交渉余地もないという仕組みか、との質問があった。これに対し、事業所には労政室長や部長もいる、組合も福山、京浜に窓口がある、事業所の段階でも事務所のテーマについて所長以下と組合のトップ以下とで話しあう場を持っている、なお、賃金決定という意味では、福山と京浜とで同じ仕事であれば異ならせることはできないので、本社で一括交渉を行う、職場の中でも様々な労使関係の課題があり、休憩所が古いからそろそろ投資を、といった事業所や製鉄所レベルの問題もある、このように事業所でもそれぞれの地域の課題について話し合っ決定していると御理解頂きたい、との回答があった。
- ・ 委員より、ホールディングに鉄鋼も造船もあるが、それらが相互に関係無く、個別の労使関係を結ぶのか、との質問があった。これに対し、スチール、エンジニアリング、ユニバーサル造船、都市開発など、5つの事業会社があるが、それぞれが個別の労使関係を持っている、それぞれ文化が違い、労働条件も違う、との回答があった。委員より更に、ホールディングで統制しないのか、との質問があった。これに対し、して

いない、ホールディングには労使関係上の当事者性を持たせず、それぞれの事業会社が決定権をもっている、との回答があった。

- ・ 委員より、説明のあった、労使の会議体の名称は何か、また、専門委員会とはどのようなものか、との質問があった。これに対し、本社における交渉の場の名称は「中央労使協議会」であり、3ヶ月に1回程度、経営情報の説明・質疑を行う意思疎通の場の名称は「労使経営審議会」である、また、専門委員会は、「人事賃金制度等専門委員会」など、実務レベルの公式な会議であり、様々な制度を勉強し、意見を本音ベースで交換する場であって、常設ではなく何時でも作れるものである、なお、交渉で応じなかったことについて必ず専門委員会を作るのではなく、今回は、大きなテーマを見送ったので作ったもの、との回答があった。

○ JFEスチール労働組合連合会書記長より、資料4に沿って説明が行われた後、以下のような質疑が行われた。

- ・ 委員より、中央労使協議会と労使経営審議会とで、取り扱うテーマが錯綜するという課題はないか、また、労使経営審議会があることで、組合側にとっての効果は何か、との質問があった。これに対し、2つの仕組みの取り扱うテーマの峻別は、協議すべき項目とそうでない項目とを協約において整理しており、協議し決定すべきものは労使協議会で協議する、なお、協議の上で決定するものと不調であればそのままというものの峻別も、協約で区分けし、それに沿って対応している、労使経営審議会も、その役割を含めて協約で定めており、重要な経営情報や、大きな経営的な設備の統廃合など、事前協議の前説明という位置づけで、経営側から説明を受け、組合として意見を言える枠組みとなっている、労働組合としての重要課題についての考えをそこで披瀝し、経営側から意見をもらう場である、あくまで意思疎通の場であり、組合員にはニュースを発行して公開している、との回答があった。
- ・ 委員より、スト権を確立した上で交渉に臨む場合は、どの程度あるのか、また、ストに入った場合、どういうことがあったのか、スト権は交渉を進める上で相当強力な権利と認識しているか、との質問があった。これに対し、資料にもあるが、当社は、日本鋼管と川崎製鉄が合併したものであり、過去の歴史が少し違うが、スト権発動は鉄鋼労連という上部団体で行った例があるが、昭和35年が最後であり、それ以降はスト権を確立して交渉する方法を取っていない、鉄鋼労連自体も昭和35年以降は事後闘体方式として、交渉の状況を見て必要であればスト権を確立する方法に路線変更した、それ以降、昭和50年代に一度だけスト権

を確立したことがあるが、行使はしていない、また、スト権の効力は、憲法に保障されており、あると思うが、組合員も大きな痛手を伴うので、それに見合うだけの必要性があるかが大きな判断である、これまで何十年と積み上げて形を作っている労働条件の世界では想定しがたい、ただ、個人的には、雇用問題について労使間で大きく意見が食い違う場合には、スト権に留意した取り組みもありうるかと思う、との回答があった。

- ・ 委員より、2年に1回の交渉というのは、珍しいと思うが、組合としての評価はどうか、との質問があった。これに対し、この方法に切り替えてから6、7年が経つ、鉄鋼労連に切り替えて基幹労連ができてから、この方式であるが、有る程度評価されており、組合員にも理解頂いている、日本は高度成長の時代は去り、一回あたりの賃金の改善幅も小さくなっている、交渉を行うと、その活動の割合が非常に高くなり、一年中、交渉のための仕事が殆どになってしまう、職場問題の解決など、より労使のコミュニケーションを密にして解決すべき課題は多くなっていると認識しており、組合組織の能力をそちらに分散していくというのが、2年サイクルを採用した原点の考え方である、との回答があった。

○ 農林水産省の労使関係をめぐる問題に係る最近の新聞の報道に関して、各委員より、以下のような発言があった。

- ・ 佐藤委員より、農林水産省大臣官房長の立場から、以下の旨の発言があった。
  - ・ 当省の労使関係をめぐる問題について、新聞等で取り上げられており、その経緯の概略を説明する、昨年3月に、組合幹部は仕事をしていない旨の投書があった、4月に、4月1日現在の組合役員の勤務状況の調査を実施したところ、142名が無許可専従を疑われた、4月4日に、全農林に是正を要請するとともに、4月7日に、農政事務所長等に指導を行った、4月9日に、142名の4月8日以降の勤務状況を再度調査したところ、組合活動が1日1時間を超え7時間未満の者が48名いた、4月23日に、48名について本人に聴き取り調査を行ったところ、事前に許可を得ているか、適法な活動以外は行っていないことが確認された。
  - ・ しかし、この調査は、不十分な面が多々あった、そのため、大臣の指示を受け、専任のチームを設け、外部の法曹関係者に入ってもらい、徹底して再度の調査を行っている。
  - ・ また、担当がマスコミの取材に対し、極めて不適切な対応を行ったため、必要な人事上の措置をとった。

- ・ 現在、当省の労使関係における労使慣行の点検を実施しており、その結果を受けて、国民視点に立って改善に取り組んでいく。
  - ・ 福田委員より、全農林労働組合委員長の立場から、以下の旨の発言があった。
    - ・ これまで、公務を取り巻く様々な問題もあり、いわゆるヤミ専従には注意してきた、国家公務員法第108条の5の交渉は別としても、その他は短期従事や年休の取得を行うことを指導してきたが、今回、世間を騒がせていることについて、お詫び申し上げる。
    - ・ ヤミ専従調査と言われているが、勤務実態の調査を行うということで、通常通りの対応をしてきた、調査の中身に關与した事実が無いことは申し上げたい、142名という数字だけが先行しているが、大臣の指示に従い再調査が行われており、その推移や結果を見守る立場である、最終的に問題があれば組織としてしっかり責任を取る。
  - ・ 委員より、徹底的な調査を行って頂きたい、かつて社会保険庁で同様の問題があり、一部の地方自治体でも2005年くらいに大量に発覚した、一般論として不適切な労使慣行は許されない、公務員は税金で給料を貰っており、徹底して排除しなければならない、不適切な労使関係が生じることのないように、本委員会としてもテーマとして検討することが重要と考える、との意見があった。
  - ・ 座長より、今回の件については、引き続き調査が行われている、事実関係が明らかになった時点でご報告頂く、本委員会は、新たな自律的労使関係制度の検討を行っているが、違法、不適切な労使慣行があつてはならないのは当然である、そのことに留意して議論していきたい、との発言があった。
- 労使関係制度検討委員会ワーキンググループの設置について、事務局より資料5の説明が行われた後、以下のような質疑が行われた。
- ・ 委員より、ワーキンググループの目的として、「委員会における協約締結権の制度化等に関する議論に資するための検討を行うものであり、特定の意見のとりまとめを行うものではない」とあるのは、検討課題について想定しうる選択肢を示すにとどまり、あくまで委員会において検討していくという理解で良いか、との質問があった。これに対し、座長より、その通りである、各論点を整理して、パーツを用意する必要があり、どういう選択肢があり得るのかを検討する、基本法にある便益及び

費用や国民に開かれた制度ということが、選択肢の評価をする考慮点になろう、それを頭に入れ論点と選択肢を考えていく、との回答があった。

- ・ 委員より、目的は読み方によっては協約締結権を付与する範囲に限定しているようにも読める、本委員会のミッションは甘利大臣の言葉を借りれば自律的な労使関係制度の改革は重要かつ必要不可欠であった、自律的労使関係制度の改革の中心が協約締結権と理解しているがどうか、との質問があった。これに対し、座長より、その通りだと思う、目的として「協約締結権の制度化等」とあるが、争議権をどうするかもある、検討すべき項目が多いので、当面の重要度はあると思うが、議論の幅は、委員の言われた通りと思う、との回答があった。

○ 資料5に関する以上の質疑の後、座長より、委員会において了承された旨の発言があった。その後、座長より、座長以外のワーキンググループの構成員について、諏訪委員、高橋座長代理、稲継委員及び外部の数名程度の専門家をお願いしたいとの提案がなされ、了承された。次に、座長より、外部の専門家については、委員会に相談し了承を得て選任したい旨の発言があった。次に、ワーキンググループの主査について、委員より、座長が適任であるとの推薦があり、委員会において座長が主査を務めることについて了承された。

○ 協約締結権に関する主要な論点（案）について、事務局より資料6の説明が行われた後、以下のような議論があった。

- ・ 委員より、タイトルは、「自律的労使関係の確立・協約締結権に関する主要な論点（案）」にすべきとの意見があった。これを受けて、座長より、検討したい、変えることに違和感はない、との発言があった。
- ・ 委員より、総論の「2 改革の視点」の①において、「透明性の高い労使間の交渉システムの確立」とあるが、具体的には何か、という質問があった。これに対し、事務局より、専門調査会の議論を集約したものである、との回答があった。これを受けて、更に委員より、専門調査会の議論を踏まえてということであれば、「透明で開かれた自律的な労使関係を構築するための交渉システムの確立」とすべき、との意見があった。座長より、具体的な表現方法は検討したい、との発言があった。
- ・ 座長より、座長決定にあるとおり、ワーキンググループは、「委員会からの具体的な指示に基づき」活動するが、論点はこれに限定されるということではない、報告を受けて委員会が検討すべき論点の追加を行う

という進め方だと思う、この論点が足りない、ということがあれば、事務局に言って頂きたい、との発言があった。

- ・ 委員より、「1 基本的考え方」については、憲法との関係、批准した国際条約や勧告との関係、国家公務員法との関係で立法政策として制約していること、現在の国家公務員の労使関係の評価、と、最大でも柱は4つに整理したほうがよいのではないかと、かなり次元の違うものが具体的に指摘されている部分もあるので、基本的考え方としては、3つプラス1で整理頂きたい、との意見があった。
- ・ 委員より、以下のような意見があった。
  - ・ 「4 法律・条例、予算による統制のあり方、協約との関係」について、勤務条件法定主義の観点から、法律や条例で規定すべき事項や程度について議論し、財政民主主義の観点から、国会・議会との関係のあり方について議論すれば良いのであって、(1)における「議会制民主主義」、(2)における「国民に対する説明責任」、「事前関与、事後関与のあり方」などは削除すべき。また、(1)における「俸給等」との表現は、勤務条件の詳細法定化に繋がるので、「給与」とすべき。
  - ・ 「10 協約締結権を付与する職員の範囲」について、「公権力の行使」や「特定の職種」の具体的な内容が不明確であり、これまで言ってきたように「管理職を除く職員」とするのが良い。そうでなければ、特定の職種について具体的に記載してはどうか。専門調査会での議論を踏まえ、「管理職を除く職員、警察や自衛隊を除く職員」と具体的に記載したほうが良い。
  - ・ 「11 協約締結権が付与されない職員の勤務条件の取り扱い」について、(2)は、「付与される職員とされない職員の間で差異が生じないための措置をどうするか」とすべき。(3)は、「代償措置」に一概に特定すべきではなく、「扱い」程度の表現にしてはどうか。
  - ・ 「2 協約締結事項の範囲」の(1)に関して、協約事項の範囲と「議会制民主主義」とはどのような関係にあるのか少し疑問であり、削除すべき。労使間自治と財政コントロールの正しいあり方として議論すべき。「市場の抑制力」についても、争議権を議論する論点であり、削除すべき。「コストの視点」も、ここでは不要。(2)の「管理運営事項」は、一方的な紛争が後を絶たないことは理解頂いていると思うが、交渉事項・協約事項の範囲は管理運営事項であっても勤務条件に影響するものは交渉・協約事項であると理解しているので、「事前に交渉対象事項の範囲を規定する方法」とあるのが、交渉事項を限定する趣旨であるなら、適当ではない。

- ・ 「3 給与、勤務時間その他の勤務条件決定のあり方」について、(1)の官民給与の均衡という考え方は、地方や現業で重要な要素であり、これらの決定原則についての議論が必要とは思いますが、原則そのものを詳細法定する場合には交渉の規制となり、適当ではない。民間準拠は交渉ルールの整理でいいのではないか。(2)の交渉を行う上で一定の参考指標が必要との認識は共有できるが、労使交渉による勤務条件決定、自律的労使関係ということからすれば、民間と同様に、労使自らが収集するのが基本ではないか。人事院が行っている精緻な調査を前提とすると、参考レベルではなくて今の勧告同様に機能することが危惧される。「調査」という特定の書きぶりについては疑問に思う。
- ・ 「16 地方公務員に関する論点」については、国家公務員と同様の課題がある。(2)の「人事委員会の役割」は、存続が前提に見えるが、不適當。(5)も同様である。(3)において「地方議会に対する協約等の報告義務づけ」とあるが、具体的すぎるため、「報告のあり方などの検討」の表現でどうか。
- ・ 委員より、「6 交渉不調の場合の調整システムのあり方」について、争議権が付与されている場合と付与されていない場合ではかなり違うと思うがどうか、また、予め争議権は付与しないことを前提として記されているのか、との質問があった。これに対し、事務局より、付与しないことを前提としていない、との回答があった。
- ・ 委員より、随所に「職員団体」という表現が出ているが、特に7については、現在の職員団体登録制度を引き続き前提とした上で議論するというのか、あるいは、労組法上の労働組合を設置することもありうるか、との質問があった。また、委員より、「7 団結権、団体交渉権等の保護のためのシステムのあり方」について、「労働組合の活動を阻害する行為、不当労働行為を救済する仕組みの必要性」とした方が適切ではないか、との意見があった。これに対し、事務局より、公務員法制と労働法制の関係は、12で重要な論点として挙げており、その検討の結果と連動するため、不当労働行為等の用語は今はいっていない、との回答があった。
- ・ 委員より、「9 労使関係の透明性の向上」について、当事者が中心となって協約で定めるべきであり、(1)の「公開対象」以降は削除すべきではないか、との意見があった。
- ・ 委員より、「14 特別職の国家公務員の取り扱い」において、「自衛隊員など」という例示がされているが、国会職員、裁判所職員は、特



別職だが、基本的に同様の労使関係制度が確立されるべきであり、同様の検討が必要である旨を記すべきではないか、との意見があった。これに対し、事務局より、委員会で、立法府と司法府の職員について議論すべきかどうかも含めて議論頂ければ、との回答があった。

- ・ 委員より、法律上の各種の論点をきちんと検討することが法律改正につながる上では重要である、「1 基本的考え方」の「公務と民間の雇用契約との相違点」についてどう考えるかの問題は重要な論点であり、こういうものについてきちんと見解を出すことが必要である、議会制民主主義もそうだが、全体の奉仕者としての公務員の労使関係について、議会はどのように関与すべきかといったことを除いてしまうのは問題である、調査についても、説明責任を果たす上でも、また、交渉結果の客観的妥当性を担保する上でも、そのあり方は重要である、但し、表現は検討の余地があると思う、「公権力の行使」も、国家賠償法上の概念と、行政不服審査法上の概念とは異なり、法律上非常に重要である、論点として落とすのは、立法を踏まえた場合の検討としては不十分であり、きちんと残して頂きたい、懸念もあるかもしれないが、検討しておいて国民の批判に耐えうるものにするのが重要である、との意見があった。
- ・ 委員より、現行法があってこれを改正する形で新しい制度を作るのであるから、今ある法律についての論点を1つずつ検討していく必要がある、基本法第12条でも国民の理解を得ながらと書かれているので、国民の理解を得るためにはどうすべきかも、論点に盛り込まれるべきである、透明性の向上についても、論点として、検討していくことが非常に重要である、との意見があった。
- ・ 座長より、沢山意見が出たが、整理し直したい、事務局で各委員に相談し、ワーキンググループの中で検討させて頂き、次回の委員会で報告したい、また、その都度、論点についても意見を頂きたい、との発言があった。

○ 今後の検討スケジュール（案）について、事務局より資料7の説明が行われ、委員会において了承された。

○ 次回会議の日程については、調整の上連絡することとされた。

以上

<文責：国家公務員制度改革推進本部事務局（速報のため事後修正の可能性あり）>