

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9回）
議事概要

1 日時

平成21年6月2日（火）10:00～12:00

2 場所

内閣府本府庁舎 5階特別会議室

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（座長）、岸井成格、
諏訪康雄、高橋滋（座長代理）

労働側委員 金田文夫

使用者側委員 村木裕隆 森博幸

（事務局）

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、
渊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）ワーキンググループにおける検討結果の報告

（3）閉会

5 議事の概要

○ 開会后、初めに、「無許可専従」に関する一斉調査について、村木委員より説明が行われた。

○ 次に、ワーキンググループにおける検討結果の報告として、各論点の担当委員及び事務局より資料1から資料3まで説明が行われた後、以下のような議論が行われた。

・ 委員より、次のような発言があった。

資料2論点2の2ページについて、現業職員には義務的団体交渉事項という概念があり、非現業職員についてもこの概念を適用すべきと考え

る。この場合の定義は2ページ②のA案である。同資料下記のイ案については、行政改革推進本部専門調査会報告にも記述があるが、反対である。現業職員等の基準よりも後退することはもちろん、非現業職員であっても「基準については権限の範囲内で交渉できる」という見解もある。3ページについて、C案が現在の特労法等と同じシステムを想定しているならば、最低限確保すべきである。B案については、議会が詳細まで責任を持つ詳細法定主義であり、目指すべき自律的労使関係の構築は空洞化するのではないか。4ページについて、理由・根拠欄に示されているとおり、「管理運営事項の処理によって影響を受ける勤務条件は交渉事項である」という解釈は一般的である。国家公務員・地方公務員問わず管理運営事項を盾に交渉を拒否されることがあるという問題を指摘しておく。当局側より一方的に通告を受けるという事例もあり、現場職員のモチベーションが下がりサービスの低下にも繋がりがかねない。労使関係制度検討委員会でのヒアリングであったように、管理運営事項についてスパッと割り切るのは難しいが、今回の検討によりしっかりと整理すべきである。5ページについて、A説は合理的な理由を見出すことが困難であり、賛成しかねる。E説は労使協議制度との関係があると思うが、これは前向きに検討されるべき。B説からD説までの範囲であれば、アメリカの例なども含めて違う観点から検討してみる必要もあると思う。6ページについて、非現業職員においても現業職員や民間でいうところの不当労働行為が存在すると思っている。団体交渉の応諾義務違反の不当労働行為として事後救済に委ねるべき。したがって、C説で示されている考え方が良いのではないか。

- ・ 委員より次のような発言があった。

法定事項と協約事項との関係について、協約が条例や予算より優先するという考え方は議会が給与等の決定に関与できないので地方行政にとっては大きな問題である。また、市町村行政は住民にもっとも身近に行政をおこなっていると同時に、職員給与が住民の税金で賄われていることを考慮すると給与決定に議会を通じて住民意思が反映できないことは住民の行政不信を招く恐れがある。協約の締結に伴って改正が必要となる条例等については、協約締結ではなく議会に委ねることが必要だと考える。管理運営事項の影響を受ける勤務条件については交渉の対象とされているが、組織や定数について事前に組合に提示する自治体が少なくないのが現状であるが、管理運営事項を交渉や協約の対象とすることについては、行政を担う立場としては市政運営に影響があると考えられる。給与とそれ以外を切り分けることが制度的に適切かどうかについて疑問を持っている。

- ・ 委員より次のような発言があった。

論点3・4と併せて申し上げたいが、論点の選択肢が細かく込み入っ

た整理となっているのではないか。もう少し大括りで整理していただきたい。また、現行制度を前提にしすぎているのではないか。論点3や論点4では勤務条件を法定することが前提に見える。前提として共有化しておくべきことは憲法の諸規定と国家公務員制度改革基本法である。解釈の幅はあるにせよ、現行制度を全て持ち込むと新しい制度を考える上で混乱をきたすのではないか。8ページについて、勤務条件を詳細に法定することは憲法の要請ではなく自律的労使関係に反するため、このような考え方は採用すべきでない。賃金等について必ずしも民間準拠でなければならないということではないが、新しい交渉システムがスタートした場合の根拠とする賃金水準としては民間に準拠すべきと考える。基準を大綱的に決定する仕組みのもとで民間準拠をすれば良い。民間準拠を法定化することと、民間に準拠することはイコールではない。また、公務員といえども一人の生活者であり、生計費を当然考慮すべき。財政状況については自律的労使関係においては非常に大きな制約事項となる。国・自治体の財政運営の失敗を職員に押し付ける可能性もあるということに留意しなければならない。もしそうするならば職員団体が財政運営に意見を言える仕組みが同時に必要。9ページについて、給与交渉の参考指標としての調査機関についてはC案が基本である。第三者による客観的なデータは事実上の勧告となることが想定され、行政改革推進本部専門調査会でもそのような見解が示されている。現行と同様な仕組みを制度に位置づけることは大きな疑問点である。調整システムについては、中労委が調査を実施する一方で、また第三者機関が交渉の前段で調査を実施するというのであれば、費用と便益等の観点より大きな疑問を持つところである。10ページについて、給与交渉の事項については水準・配分を問わず、交渉事項にならないことは想定していない。公務に持ち込んだ場合は妥結できないのではないかと、という疑問があるが、それであれば仲裁裁定の導入も含めて制度設計をすれば十分クリアできる。C-1からC-4は理論上はあり得ると思うが、現段階ではこれほど細かく検討する必要があるかどうか疑問である。交渉事項の切り分けについては、「基本的な事項」が何であるかによるが、多くの事項は中央交渉によるべきと考えている。機動的な行政運営という点であれば、一定の事項については各府省による交渉もあるべきである。11ページについて、②給与以外の交渉事項についてはB案がふさわしい。ただし、コストや透明性の確保についてはしっかりと考慮すべき。交渉事項については給与の交渉スケジュールと合わせることをベターである。協約期間については、A案が基本である。12ページについて、先ほどの指摘のとおり、憲法や基本法等と現行取られている措置とが交錯しているように思える。勤務条件の大綱的基準、金銭的勤務条件の大綱基準、客観的公務員制度の3点が憲法から要請されることであり、それ以上は立法

政策の問題であるという指摘がある。あくまでも勤務に関する基本的な原則にすれば良く、詳細な法定主義は自律的労使関係を損なう。イについて了解できるが、ウについてはあくまでも現行法における成績主義原則の具体化にすぎず、同列の基本原則とは捉えにくい。エは必要条件とは思えず、労使納得の上、協約により情報公開のあり方を定めれば良いと思う。13ページについて、給与については詳細に法定することは憲法上の要請ではないので採用すべきではない。現在は給与法として細かく定められているが、新たな交渉システムでは法定化する必要はなく、交渉事項に盛り込むべきである。労働組合に参加していない職員については、労働協約の拡張適用をすれば良く、情報公開の対象とすれば良いのではないか。特労法等のように予算上不可能な支出の協約を締結しようとするならば、政府が国会に付議をして承認を求めればよい。

委員より次のような発言があった。

2ページについて、義務的団体交渉と義務的ではないという2分論が適当であるか疑問である。現行法では勤務条件については交渉に応じる必要があるとなっているが、交渉事項について細かな区分を設けると交渉が複雑化し時間もかかるのではないか。当面は何が交渉事項であるのか、ということを一明らかにして協約との関係を整理すべき。2分論で議論をするのはいかがなものか。3ページの議会との関係等については、非常に重要な課題であり、B案もしくはC案にて議会との関係を考えたい。4ページの管理運営事項については、管理運営事項と勤務条件は重ならないという整理であり、今後の議論も進めていきたい。管理運営事項の範囲を法令で具体的に規定することは難しいと思われるのでB説がふさわしい。5ページについて、交渉範囲だが、A説を支持する。現在の特労法の規定においては現業職員を前提にして作られており、これを非現業職員におけるスタンダードにして議論するのもいかがなものかと思う。懲戒等も労使交渉の対象とするのも理解ができない。6ページについて、事後救済制度について、これを事後救済というより、事前に交渉事項かどうかをさばくシステムを作ればよい。議論がある場合には事前にさばく方が効率的である。8ページについて、現在の民間準拠については国民に相当程度理解されている原則であるので、このようなことは法律上明記すべきと考える。9ページについて、第三者機関について、調査を出した権威や法律的な位置づけが重要であり、C案を支持する。A案でも労使双方が納得すればあり得るのではないか。10ページ以降について、勤務条件は法律で明らかにすることが国民への説明責任を果たす所以と考えている。現行の給与法等で定めているものは法律で定め、基本的なことは中央交渉によるべきだ。交渉スケジュールについては給与と関連があるものが多いので、それと合わせる方が合理的だと考える。給与につい

ては社会経済情勢に応じてスピーディに対応しなければならないので、給与は1年でそれ以外は3年という考え方はあると思う。

- ・ 委員より次のような発言があった。

14ページの公務員賃金については、国会・議会在チェックをおこなうことは当然だが、労使間で成立した協約内容が根拠無く国会や議会等に反故にされるシステムではいけない。また、仲裁制度を導入し、それが最大限尊重される仕組みである必要がある。予算案について示されたB案では、民間準拠として夏前に交渉妥結し新年度当初予算に入れた場合、実現するのは翌年4月となる。今年のように民間の春闘で激変要素があった場合にはそれにも対応しなければならず、前年の春から実施した交渉はなんだったのかと混乱する。そこで秋の臨時国会で補正予算を提出することになるのではないかと。それであればこの仕組みとしては理解ができる。15ページについて、論点2(1)③のC案でもあったが、現在の特労法等のレベルが最低確保されるべきラインである。予算や法令に抵触しないものまで全てを国会・議会の付議する対象になってしまうことを危惧している。非現業職員についても仲裁の仕組みを入れることが前提。イ案は争議権の代償措置として、労働委員会による仲裁等の手続きが確保されるべきということが判例等でも確立している。ILOからも同様の勧告があり、イ案で対応すべきと考える。

- ・ 委員より次のような発言があった。

14ページについて、勤務条件を法律で詳細に規定せず下位法令や協約で規定することを前提として、その前段階にある様々な問題点が整理されたと認識している。したがって、勤務条件については詳細に決めるべきである立場であると申し上げる。15ページについては、勤務条件は法定すべき、という前提に立つと第三者機関による仲裁等については、ア案でないと機能しないと考える。

- ・ 陪席より次のような発言があった。

9ページについて、「客観的なデータを調査する仕組み」について、地方公共団体の給与改定の際に議会・住民に納得してもらうことが難しいため、人事院勧告等を基にして理解を得ている。この勧告の背景にはかなり詳細な調査データを作成しており、このデータにより議会等の理解を得ている。この点は非常に重要な点であると思っている。先ほど委員より、特労法等の例が最低基準のような話があったが、通常の行政とは違う国営企業を前提としたものであり、一種民間の企業と同じような観念があった職員である。したがって現在のような取扱いがされており、一般職員については企業の利潤等がないため、基準は最低限ではなく上限ではないか。

- ・ 委員より次のような発言があった。

資料2の5ページにあるA説とB説の違いを後ほど教えていただきたい。また、先ほど委員の発言で「交渉範囲でないが、事前の労側への説明を実施している」という話があったが、それは実感している。例えば、速やかに実施・対応しなければならない案件がある際に、組合説明に時間を要する事例も相当あると聞いている。速やかに対応していただかないといろいろな国際情勢等に対応できないということもあるため、慎重に考えていただきたい。前向きに国民に向けた行政サービスについて労使双方が協議する場が重要であると考えている。調査についても、国や地方等が人事院勧告の調査に基づいて勤務条件や給与を決めている。説明の際の根拠として客観性や細かさが挙げられており、このような調査を実施することは非常に重要である。仮に労使それぞれが調査をするとすると、調査される企業も煩雑になり迷惑ではないか。ここは合理的な方法で調査を実施すべきであり、調査レベルを維持しつつ、簡素化できる方法を検討すべき。

- 次回以降も今回と同様な形で議論を進めていくこと、次回の委員会については、日程を調整上連絡すること、次回のテーマはワーキンググループの進行状況を見て、整理できたものを報告することが確認された。

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）>