

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)

平成21年6月2日(火)  
10:00～12:00  
内閣府本府庁舎5階特別会議室

○今野座長 それでは、時間ですので、始めたいと思います。今日は第9回の労使関係制度検討委員会です。

本日は、福田委員と山本委員と佐藤委員が所用のためご欠席でございます。

それでは、議事次第に従って進めてまいります。その前に、国会や報道でいろいろ取り上げられておりますヤミ専従の問題について、今般、無許可専従等に関する一斉調査を全府省において行うということになったと聞いておりますので、調査を依頼した総務省の村木委員にご説明をしていただきたいと思いますと思っております。

○村木委員 おはようございます。それでは、お手元の資料の「参考」という一番下のほうにあるものでございますが、これをちょっと見ていただきたいと思います。「無許可専従等に関する一斉調査」（5月22日開始）の概要という資料でございます。

それで、無許可専従、よくヤミ専従と言われていますが、これはどういうものかと申しますと、その続きの資料の最後から2番目に「勤務時間中における職員団体のための職員の行為について」という1枚紙がございますが、ここに①から④まで並んでおりますが、こういうのが要は合法的に勤務時間中に職員団体の活動に従事できる場合でございます。特に①専従、所轄庁の長の許可を受けて、登録された職員団体の役員としてもっぱら従事する場合ということで、ここに書いてありますが、無給でございますけれども、ちゃんと許可を受ければ、勤務時間中にも職員団体の業務に従事できるということでございますが、こういう許可を得ないで、要は勤務時間中に、しかも長期間、職員団体の業務に従事するというのを一般にヤミ専従と言っているわけでございます。これにつきましては、ご承知のように、昨年、社会保険庁におきましてこういう事例が数多く判明いたしました。その際に、社会保険庁だけではなくて、他省庁にもそういう実態があるのかどうか、一斉点検をする必要があるということで、総務省が中心になりまして、全省庁を一斉に点検いたしました。その結果として2名の職員についてそういう実態があると認定せざるを得ないということになりまして、その職員については、国家公務員法上の処分もし、いわゆる給与の返還ということも行わせたということでございます。去年はそういうことで一応決着がついたわけでございますが、ご承知のように今年になりまして、特に農林水産省におきましてやはりそういうヤミ専従といった実態があるのではないかとということが報道されまして、去年の調査では農林水産省につきましてはそういう実態はないということでございましたにもかかわらず、そういう疑惑がかなり出てまいりまして、そうすると、去年の調査が十分なのかどうか、もう一度改めて厳正な調査を行うべきではないかと。農林水産省については今ご承知のように調査をしていただいておりますが、農林水産省のみならず全省的に調査すべきではないかということで開始したのが、今の資料でこれから申し上げます「無許可専従等に関する一斉調査」でございます。

それで、（1）に書いていますように、特に去年の場合は1の（1）のア、長期的に今言ったような職員団体の業務に勤務時間中従事していることを中心にチェックをしたわけですが、それ以外にも（1）のイでございますとか、時間は短くても常習的であるとか、

それから、法律上は（２）の、極端に言えば１時間でも、許可を受けずに勤務時間中に職員団体の業務に従事していた場合は職務専念義務違反ということになる。そういうことも含めて、できるだけ幅広く、あるのか、ないのかを調査する。

調査の方法としては、２に書いてございますように、職員団体があるところ、これは当然本省のみならず、地方支分部局、管区部局、あるいは府県団体、さらにその出先の事務所まで含めて、そういう職員団体があるところのいわゆる直属の上司たる管理職と、いわゆる人事・労務管理担当者、この２つの目でチェックするということをしてしております。対象者は職員団体の役員ということで、すべての職員に広げると非常に労力もかかりますので、職員団体の役員について、そういう違法な状況があるのかどうかということをチェックするということでございます。

今年の場合、非常に厳正にやるという意味で、２枚目以下に調査実施要領という結構分厚いものがついていますが、こういうきめ細かく調査のやり方を私どものほうで統一して、これに従ってやっていただく。しかもその調査の結果については、今申し上げましたが、いわゆる管理職等の方々にちゃんと署名捺印をしてその結果を報告していただくということでその厳正さを保つ。それから、いわゆる通報といいますか、そういうことにつきましても窓口を設けまして情報を幅広く収集して、そのフォローもするという格好で、厳正な調査をやりたいと思っております。これにつきましては、７月31日までに総務省に報告をしていく。その対象期間は、一応ここに書いていますが、おおむね３年間さかのぼって、これはまさに労力との関係で３年間ということで、とりあえずは実施してみようということでやっているわけでございます。

以上でございます。

○今野座長 ありがとうございます。

何かご質問はございますか。よろしいでしょうか。

それでは、また調査の結果など出ましたら、ご報告いただくということで。

○村木委員 はい。

○今野座長 それでは、ワーキンググループにおける検討結果の報告に移りたいと思います。

ワーキンググループでは、前回の委員会以降、大体毎週１回ですが、５月15日、22日、29日に会議を開催しております。この間、本委員会からの指示に基づいて、「主要な論点」の順に従って検討を行ってまいりました。本日は、このうち、一通りワーキンググループで論点の整理が済んだ論点の「２ 協約締結事項の範囲」、一番最後に参考資料というものがございます。これがワーキンググループに対して議論せよと指示された論点です。これに沿って議論しているわけですが、この中の「２ 協約締結事項の範囲」という、２ページ目になりますが、そこから３ページの「４ 法律・条例、予算による統制のあり方、協約との関係」、ここまでの範囲の論点について、一応整理が済みましたので、今日はご報告をしたいと思っております。

それで、お手元に資料1という分厚いものがあるのですが、これが資料の本体です。これを読んでいただくのも大変ですので、今日は、前回もそうだったのですが、これを要約した資料を用意しておりますので、それに基づいてご報告をしたいと思います。まず、論点2についての要約版の資料は資料2にありますので、ごらんになっていただきたいと思います。それに沿って、まず論点2を担当された諏訪委員から概要をお話しいただいて、事務局から詳細をお話しいただいて、議論したいと思います。

それでは、諏訪委員、お願いします。

○諏訪委員 それでは、私が担当させていただきました論点2でございますが、これは要約版の2ページから6ページまででございます。どのようなことを議論したかについて、概要のみ簡潔にお話いたします。

まず、協約締結事項の範囲でございますが、これは2つの大きな論点に分かれます。1つが(1)で、交渉事項の全部を協約事項とすべきなのか、あるいはその一部にすべきかということでございます。これがまた①、②、そしてめぐっていただきますと、3ページ目のところで③となっております。これら3点についていろいろ議論をいたしました。①は、民間はどうなっているかということでございます。②は、全部を協約事項とするのか、一部に限定するのか、この点についてどう考えるかということで、②の○義務的団体交渉事項の範囲については、A案、B案という2つの案を、それから交渉事項の全部を協約対象事項とすべきか、それとも一部に限定すべきかについては、ア案とイ案という2つの案を検討いたしました。

3ページ目、2の(1)の③の論点でございますが、法で定めるべき事項と協約が定める事項との関係をどう考えるかについては、A案、B案、C案という3つの案を立てて検討いたしました。

4ページ目にお進みください。今度は(2)で、「管理運営事項」と「その処理によって影響を受ける勤務条件」をどのように整理すべきかという論点でございます。これにつきましても①、②、そして③という3つの小さな論点がございます。まず①が4ページ目でございます。管理運営事項と管理運営事項の処理によって影響を受ける勤務条件をどう整理、規定するかでございます。これは、学説等を参照して、A説、B説、C説という3つの説に分かれるのではないかと検討いたしました。

5ページ目にお進みいただきまして、今度は交渉対象事項の範囲を規定する方法をどうするか。つまり、法で交渉対象の範囲を規定するか、協約でやるか、あるいはその両方をまぜ合わせるときどうするかなどについて、A説からE説までの分布をここではお示ししてあります。

さらに最後に、6ページ目でございますが、③の論点、すなわち交渉範囲に関する争いが生じたとき、これをどのように処理するかをめぐりまして、A説、B説、C説という3つの考え方を示いたしました。

詳しくは事務局から補足説明をお願いしたいと思います。

○今野座長 それではお願いします。

○駒崎参事官 承知いたしました。

それでは、資料2の2ページ目に戻っていただきたいと思います。あわせて資料1も、対応する部分につきましてご紹介させていただきますので、横に置いてご参照いただければと存じます。

まず2ページ目の論点2、協約締結事項の範囲ということで、(1)は、交渉事項の全部を協約事項とすべきか、その一部に限定すべきかという論点でございます。この項目につきましては、①から③まで3つの小論点を立てております。まず①につきましては、民間における経営・生産に関する事項と交渉事項・協約事項との関係はどのようになっているかという論点でございます。次に②は、交渉事項の全部を協約事項とすべきか、あるいはその一部に限定すべきか、限定すべき場合、どのような考え方に基づいて何を限定するのかという小論点でございます。

まず①につきましては、民間においては、使用者が応ずる限り、どのような事項でも団体交渉対象となり得るということが基本となっております。

次に②につきましては、お手元の資料1の7ページ以降をご参照いただければと思いますが、まず義務的団体交渉事項の範囲についてでございます。

A案としましては、組合員である職員の勤務条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項で、当局が権限を有するものを義務的団体交渉事項にするという案でございます。

次にB案は、上記のA案の範囲から一定の事項を外したものを義務的団体交渉事項とするという案でございます。

メリット、デメリットはこの下の欄に記述してあるとおりでございますので、説明は省略させていただきます。

次に、交渉事項の全部を協約対象事項とすべきか、一部に限定すべきかという点につきまして、ア案とイ案に整理してございます。

まずアの案ですが、義務的団体交渉事項の全部を協約対象事項とし、かつ、任意的団体交渉事項については協約対象事項とすることもできるという案でございます。

次にイの案は、義務的団体交渉事項の一部を協約対象事項から外し、かつ、任意的団体交渉事項については協約対象事項とすることもできるという案でございます。

メリット、デメリットはその下の欄をご参照いただければと思います。

次に、3ページ目をごらんください。③は、法定事項と協約事項との関係をどのように考えるかという小論点でございます。資料1のほうでは10ページ目以降をご参照いただければと思います。ここではA案からC案まで3つの案に整理しております。

まずA案は、協約は、予算・法令の規定及びその趣旨に反しない限りにおいて協約としての効力を生じるとする案でございます。

次にB案は、協約は、一定期間内に立法機関に付議し、その承認を得て初めて協約とし

での効力を発生するという案でございます。

次にC案は、協約は、予算・法令の規定及びその趣旨に反しない限りにおいて協約としての協約を生じるとしつつ、予算の枠を超え、または法令に抵触する協約は政府が立法府にその実現措置を求めることとするという案でございます。

メリット、デメリットは下の欄をご参照いただければと存じます。

次に、4ページをごらんください。(2)ですが、「管理運営事項」と「その処理によって影響を受ける勤務条件」をどのように整理すべきかという論点でございます。この論点につきましても①から③まで3つの小論点を立てております。

まず①は、管理運営事項と管理運営事項の処理によって影響を受ける勤務条件をどのように整理、規定するかという小論点でございます。この項目につきましては、資料1の13ページ目以降をご参照いただければと思います。ここではA説からC説まで3つの説に整理しております。

まずA説は、管理運営事項の範囲を法令で具体的に規定するという案でございます。このメリットとしましては、範囲が決まれば労使間での争いが回避できる。スムーズな協約締結が実現できるということです。一方、デメリットとしましては、網羅的規定が困難なために範囲をめぐる労使間での争いの可能性があるといった点が考えられると思います。

次にB説ですが、管理運営事項の範囲は法令で具体的に規定しない。つまり、現行どおりとする案でございます。このメリットとしましては、協約締結範囲の拡大の可能性があるということです。一方、デメリットとしましては、管理運営事項か否かに関する労使間での争いの可能性があるということが考えられると思います。

次にC説ですが、管理運営事項の規定について法律上からその概念をなくすとする案でございます。メリットとしましては、民間と同様の形になりますので、協約締結範囲の拡大が期待できるという点が挙げられるかと思えます。一方、デメリットとしましては、管理運営事項と団体交渉事項との関係が不明瞭になるなどのことが考えられるかと思えます。

次に、5ページ目をごらんください。(2)の②ですが、交渉対象事項の範囲を規定する方法についてどう考えるかという小論点でございます。これにつきましては、資料1の19ページ以降をご参照いただければと思います。ここではA説からE説まで5つの説に整理しております。

まずA説は、交渉対象事項の範囲を法律上で具体的に列挙して、現在の現業公務員よりは範囲を狭めるとする案であります。

次にB説は、交渉対象事項の範囲を法律上で具体的に列挙する。特労法第8条のような形にするという説でございます。

次にC説は、法律上で交渉対象事項の範囲を例示し、具体的な交渉対象事項は協約で定めるとする説であります。

次にD説は、管理運営事項も含めて、勤務条件全般について、交渉対象事項の範囲を協約で定めるとする案でございます。

次にE説は、管理運営事項を含め交渉対象とならない事項については、労使協議の対象とするとする説でございます。

それぞれメリット、デメリット・留意事項等は下の欄にございますので、ご参照いただければと思います。

(2)の③、具体的な交渉対象事項の範囲について争いが生じた場合、団体交渉応諾義務違反の不当労働行為として事後救済に委ねることについてどう考えるかという小論点でございます。資料1では25ページ目以降をご参照いただきたいと思います。ここもA説からC説まで3つの説に整理しております。

まずA説は、事後救済制度を国家公務員制度に新たに設ける必要はない。つまり、現行制度を維持するという説でございます。メリットとしては、現行枠組みを大きく変える必要がないということが挙げられる一方、デメリットとしましては、協約締結権を付与する趣旨としてはどうなのかということが挙げられるかと思えます。

一方、B説につきましては、国家公務員制度に新たに事後救済制度を設ける。国家公務員に特化した救済制度を設けるとする案でございます。メリットとしては、事後救済措置の強化につながる一方、デメリットとしては、安易な申立のおそれがあるということが考えられるかと思えます。

次にC説ですが、不当労働行為として事後救済に委ねる。これは民間の制度と同様にするとする案でございます。メリットとしては、第三者機関による判断により交渉の進展が期待できるという一方で、デメリットとしては、同じく安易な申立のおそれがあるということが考えられるかと思えます。

論点2の説明は以上でございます。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは続きまして、全部報告をいただいてから議論したいと思いますので、次は論点3及び論点4について、同じ資料ですが、資料2に沿って、高橋座長代理、ご報告をお願いします。

高橋座長代理 論点3でございますが、ここは、給与、勤務時間その他の勤務条件の決定原則についてどう考えるかということで、7ページ目に①として、現行の法律ではどういう原則が書き込まれているかということと、その考え方についてまとめてみました。

次に②でございますが、ではそういうものについてどのように決定原則を考えるべきなのかということで、例えば民間の労働条件というものについて、準拠の考え方はどうするのか、それ以外の要素についてどう考えるのかということでございます。ここも法律でどこまで詳しく書き込むかというところで仕組みが大分変わってきますので、1とか1とか、その辺で少しシミュレーションをしてみたというのが②でございます。

それから、③でございますが、給与決定の場合にサンプル指標というものをどう考えるべきかということについて、例えば第三者機関に委ねるとか、現行のさまざまな調査とか独自調査を実施するといった選択肢についてどう考えるのかということをもとめたのが、

9ページでございます。

それから、10ページ目にまいります、3の(3)、交渉事項やスケジュールということでございますが、まず①で給与についてどうするのかを検討しました。これは法律や政令でどこまで詳しく書き込むかということでかなり変わってきます。そういうところで少しシミュレーションをしてみたということでございます。それから、中央、地方等の各段階における交渉事項の切り分けというものについても整理したということでございます。

それから、11ページにまいります、それ以外に、給与以外の勤務条件の交渉というものをどうするのかといったことについても考えてまいりましたし、さらには③で給与等の協約締結期間をどうするかと、これは予算の単年度主義との関係で結構議論になるところでございますので、これについてA案からD案まで整理してみたということでございます。これが3の論点でございます。

次でございますが、4で、法律・条例、予算による統制や、協約との関係について検討しました。ここは、3のところ、例えば詳しく法律や政令で書くかどうか、もしくは協約に委ねるべきかといったことについて案を立ててみたわけですが、ではその案を具体的にどういう形で選択するのか、その選択の際の考え方を整理したということでございます。そこで、法律に詳しく書き込むという考え方について、現行はどのような考え方をとっているのかといったこと、さらには詳しく法律で書き込むべきであるという考え方を支える始点にはどのようなものがあり得るのかということアからカまで整理してみたということでございます。

その上で、13ページでございますが、より具体的な制度設計ということで、俸給表についてどのように詳しく書き込む選択肢があるのか、それ以外の手当てについてどうなのかといったことをシミュレーションしていきました。さらに参考ということでございますが、これは労使関係制度検討委員会で決めた論点表には載っていないのですが、給与以外の勤務条件についても同じようなシミュレーションが考えられますので、一応参考としてここに載せてあるということでございます。

それから、14ページにまいります、法定主義を緩めた場合、つまり現在では給与法の審議といった形で国会で完全にコントロールするということになっているわけですが、仮にそれを緩めた場合にどのような国会への関与、事前・事後の関与があり得るのかということについて整理したのが、14ページでございます。現行の予算・決算の審議はどうなっているかということ踏まえて、それと同様もしくはそれよりも詳しくするという案についてシミュレーションしてみたということでございます。

それから、15ページでございますが、協約と国会の決定との関係について、これは2で既に議論されていたことについて、確定のタイミングという観点で整理し直してみたということでございます。特に③でございますが、仲裁裁定を入れたときにどのような取り扱いになるかということは、独自の論点でございますので、一応③でア案、イ案という形で整理してみました。

以上でございます。

○今野座長 それでは詳細を事務局から。

○駒崎参事官 承知いたしました。

資料2の7ページ目に戻っていただきたいと思います。

まず3. は、給与、勤務時間その他の勤務条件の決定のあり方という論点でございます。まず(1)、給与、勤務時間その他の勤務条件の決定原則について、どのようにすべきかという点でございます。

まず①としまして、一般職国家公務員の給与、勤務時間、その他の勤務条件について、現在どのような原則により決定しているか、またその考え方はいかがかということでございます。

まず1としまして、国家公務員法上に規定されている諸原則について、ここで整理してございます。まず(1)ですが、国家公務員法第1条、公務の民主的かつ効率的な運営についてとしまして、任用が民主的な方法で行われるべきこと、さらに採用の後の指導も民主的な方法で行われるべきこと等が規定されております。

次に(2)、国家公務員法第27条でございますが、職員の身分の取り扱いに関しまして、平等取り扱いの原則が規定されております。

次に(3)、同じく国公法第28条でございますが、情勢適応の原則として、勤務条件に関する情勢適応の原則、それから国会による勤務条件に関する基礎事項の変更等について規定されております。

次に(4)、職務給の原則ということで、職員の給与は、その官職の職務と責任に応じて決定されることが規定されております。

次に(5)、成績主義の原則ということで、職員の任用は、受験成績、人事評価その他の能力の実証に基づいて行われなければならないことが規定されております。

次に、2の地方公務員法上に規定されている諸原則ということで、基本的には国家公務員法上の原則と同様ということになっております。この項目については資料1の32ページ目をご参照いただければと思います。

次に、8ページ目をごらんください。同じく(1)の②は、自律的労使関係制度を措置する場合、給与、勤務時間その他の勤務条件の決定原則はどうあるべきかという小論点でございます。これは資料1の41ページ目以降をご参照いただければと思います。

まず、アとしまして、民間の労働条件に準拠すべきか、準拠する場合はどの程度準拠すべきかという点につきまして、2つの場合に分けて案を整理しております。

まず(1)、勤務条件を詳細に法定化するとした場合でございます。この場合に、1案として、民間準拠の原則を法律上明記するという案と、1案としまして、民間準拠の原則を法律上は明記しないという案に整理しております。

その下の(2)でございますが、勤務条件について法律上で大綱的基準を規定するとした場合でございます。ここでも同じく、2案としまして、民間準拠の原則を法律上明記

するという案と、2案としまして、民間準拠の原則を法律上明記しないという案に整理しております。メリット、デメリットは下の欄をご参照いただきたいと思います。

次にイのところですが、民間の労働条件以外の要素を考慮すべきか、その場合の要素・程度はどうすべきかという点についてでございます。

考慮の対象として考えられる事項といたしまして、ここに掲げてありますとおり、まず①、生計費でございます。これを考慮するメリットとしましては、職員の生計の実情を考慮した給与の実現がなされるという一方で、デメリットとしましては、生計費と給与の関連づけ、活用が困難であるということが挙げられると思います。

次に②の財政状況ということで、メリットとしましては、国民の理解が得やすいということである一方、デメリットとしましては、勤務条件決定への圧力の可能性があるといったことなどが挙げられるかと思えます。

次に③、業務実績です。これは、メリットとしましては、国営企業等における先例があるということ。一方、デメリットとしましては、実績の測定、評価方法等については検討が必要であるということが挙げられるかと思えます。

次に④、人材の確保・定着ということでございます。メリットとしては、求められる公務サービスの質に応じた勤務条件が考えられるということで、一方、デメリット・留意事項といたしましては、民間給与水準に影響される可能性があるということが挙げられるかと思えます。

次に、9ページ目をごらんください。(2)は、給与交渉のために必要な参考指標について、どのようにすべきかという論点でございます。ここも①から③まで3つの小論点を立てております。

まず①の給与改定に関する現在の調査ということで、内容は下に書いてあるとおりですが、具体的なお説明は省略させていただきます。

次に②の自律的労使関係制度の場合、給与交渉の参考指標としての調査はどうあるべきかという論点でございます。ここは資料1では52ページ以降をご参照いただきたいと思います。

まずアとして、客観的なデータを調査する仕組みはどうあるべきかという点につきまして、A案からC案まで3つの案を整理しております。

まずA案は、第三者機関が調査する仕組みを制度上に位置づける、いわゆる現行と同様な形にするという案でございます。

次にB案は、第三者機関が調査する仕組みを制度的に位置づけた上で、調査自体は現在よりも簡素化するという案でございます。

次にC案は、必要に応じて既存の調査や独自調査を実施するという案でございます。

次にイのところですが、調査はどのような機関が担うべきかという点につきまして、大きくはA案からC案まで3つの案に整理しております。

A案は、第三者機関、ここでは交渉不調の場合の調整を担当する機関以外の機関という

意味で第三者機関ですが、この第三者機関が担当するという案。

それからB案では、交渉不調の場合の調整の担当機関が担うという案でございます。

それからC案は、労使がみずから調査を実施という案でございます。

それぞれメリット、デメリットは下の欄をご参照いただきたいと思います。

次に③調整システム設置の場合、給与交渉の参考指標の有効性についてということでございます。例えば、労使双方の納得とか、迅速な調整が期待できる一方、調査の規模とか内容、機関等の適正化が必要ということが挙げられるかと思えます。

次に、10ページ目をごらんください。(3)の給与交渉の交渉事項やスケジュールについてという論点でございます。ここも①から③まで3つの小論点を立ててございます。資料1では60ページ目以降をご参照していただきたいと思います。

まずアとしまして、給与交渉の交渉事項をどのように想定するか、水準とか配分とか、それから中央・地方等の各段階における交渉事項の切り分けについて整理しております。

まず1の水準、配分につきまして、幾つかの場合に分けて案を整理しております。

まず(1)ですが、現行のような俸給表を定めることを法律、下位法令等で義務づけないとする場合について、ここではA案として、水準、配分ともに交渉対象事項とするという案に整理しております。

次に(2)現行のような俸給表を法律で定めるとした場合について、ここではB-1案からB-3案までそれぞれ、水準と配分を交渉対象事項とするか否かということで、組み合わせのバリエーションとして3つの案に整理しております。

次に(3)級の俸給額の幅のみ法律で定めて、その間の具体的な俸給額を定めることは、法律、下位法令等で義務づけないとする場合がございます。この場合につきましても、水準と配分に関しまして交渉事項とするか、しないかの組み合わせのパターンとして、ここに挙げてありますとおり、C-1案からC-4案まで整理してございます。それぞれの案につきまして細かくメリット、デメリットは検証しておりますので、その部分は資料1の60ページあるいは63ページあたりをご参照いただければと存じます。

次に、その下の2の中央・地方等の各段階における交渉事項の切り分けにつきまして、2つの案に整理してございます。まずA案は、すべての事項を中央交渉によるとする場合、それからB案は、基本的な事項は中央交渉によるが、具体的な適用等に関する事項や各府省に固有の事項は各府省における交渉によるとする案に整理しております。

次に、イの給与交渉のスケジュールについてということで、幾つか時期的なパターンをここに挙げてございます。民間の春闘時期とか、給与交渉のために必要な参考指標の公表時期、それから給与総額を盛り込んだ政府予算案の作成時期といったところが考えられるのではないかとということで挙げております。

次に11ページ目をごらんください。②は、給与以外の勤務条件の交渉事項をどのように想定するかということで、中央・地方等の各段階における交渉事項の切り分けについて、それから給与以外の勤務条件の交渉スケジュールについて、給与交渉のスケジュールと合

わせることも含め、どのように想定するのかという小論点でございます。

それから③は、給与等の協約期間はどのようにすべきかという小論点でございます。

まず②につきましては、資料1の68ページ以降をご参照いただければと思いますが、②の前段部分、給与以外の勤務条件の交渉事項をどのように想定するかという論点につきましては、A案とB案、2つに整理しております。まずA案は、すべての事項を中央交渉によるとする案、それからB案は、基本的な事項は中央交渉によるが、具体的な適用等に関する事項や各府省に固有の事項は、各府省における交渉によるという案でございます。

次に、②の後段部分、給与以外の勤務条件の交渉スケジュールをどのように想定するかという点につきましては、A案、B案、2つに整理しております。まずA案は、給与以外の勤務条件は、給与の交渉スケジュールと合わせる必要はないとする案でございます。それからB案は、給与以外の勤務条件についても、給与の交渉スケジュールと合わせるとする案でございます。

次に③給与等の協約期間はどのようにすべきかということで、この論点につきましては、A案からD案まで4つの案で整理しております。まずA案は、給与期間は原則として当事者の自由とする。ただし、3年超は不可という案でございます。次にB案は、給与等すべての勤務条件について、協約期間を3年とするとする案でございます。次にC案は、給与以外については3年として、給与については1年とするとする案でございます。次にD案は、給与等すべての勤務条件について1年とするという案でございます。

それぞれメリット、デメリットは下の欄をご参照いただければと思います。

次に、12ページ目をごらんください。論点4に移ります。4は、法律・条例、予算による統制のあり方、協約との関係という論点でございます。

ここで(1)は、議会制民主主義、勤務条件法定主義等の観点から、勤務条件のうち、いかなる項目について、それぞれどの程度、法律・条例で規定すべきかという論点でございます。この論点につきましても①と②の2つの小論点を立てて整理しております。

まず①は、「法定事項とすることについて、どのような視点によると考えるべきか。(議会制民主主義、勤務条件法定主義等の視点など)」と書いております。まず、この論点につきましては、資料1では78ページ以降をご参照いただければと思います。法定すべきと考える場合のよりどころとすべき視点としまして、アからカまで6つの視点をここに挙げております。

まずアは、議会制民主主義、勤務条件法定主義の視点ということで、議会制民主主義等、憲法上の要請から公務員の勤務条件の基準等については、国会が法律により定めるべきとする考え方でございます。

次のイの成績主義原則の視点でございます。全体の奉仕者たる公務員の性質上、勤務条件のうち成績主義原則にかかわる事項については、憲法上の要請として法律により定めるべきとする考え方でございます。

ウの勤務条件法定の基本原則の視点ということで、情勢適応の原則とか、職務給の原則、

均衡の原則など、勤務条件を決定するための基本原則については、法律により定めるべきとする考え方でございます。

次にエは、透明性、説明責任の視点ということで、勤務条件については、国民に対する透明性の確保や説明責任を果たす観点から、法律により定めるべきとする考え方でございます。

次にオは、地方自治体等の勤務条件決定のスタンダードとしての視点ということで、国家公務員の勤務条件は、地方公務員の勤務条件とか、独立行政法人、公益法人、学校、病院等、いろいろなところの勤務条件に関するスタンダードとして機能しているということから、その機能を維持するための標準的な事項については法律で定めるべきとする考え方であります。

次にカは、労使交渉の円滑化や紛争の予防の視点ということで、労使交渉の円滑化や紛争の予防の観点から、基本的な手続について法律で定めるべきとする考え方でございます。

13ページ目をごらんください。②の給与についてはどの程度詳細に法定するかという小論点でございます。ここは資料1では86ページ以降を参照していただきたいと思っております。

まず(1)の俸給表につきましては、3つの案に整理しております。

まずA案は、俸給表の内容を法律で定めないとする案でございます。その場合の派生としまして、A-1案、A-2案としまして、それぞれ内容を下位法令で定めるとする案と、A-2案では、下位法令等で俸給法を規定することを義務づけないとする案に整理しております。

次にB案は、現行のような詳細な俸給表を法律で定めるとする案でございます。この案につきましても、B-1案、B-2案としまして、基準について下位法令等で定める場合と、基準は交渉で決めるとする案に整理しております。

次にC案は、各職務の級の俸給額の幅は上限と下限のみ法律で定めるとする案でございます。ここでもC-1案、C-2案とに整理してございまして、具体的な号俸は下位法令で定めるとする案と、号俸を交渉で決めるとする案に整理しております。

その下の(2)の手当でございます。ここでは、A案からE案まで5つの案に整理しております。

まずA案は、手当の内容について法律で定めないとする案でございます。ここでも、A-1案として、大枠について法定し、手当の種類とか額・率、それから支給対象要件等については下位法令で定めるとするものと、A-2案として、下位法令等で手当を規定することを義務づけないとするものに整理しております。

次にB案は、手当の種類、額・率、支給対象要件を法律で定めて、その他の法律の委任を受けた事項については下位法令等で定めるとする案でございます。

次にC案は、手当の種類、支給対象要件を法律で定めるとした上で、さらにC-1案、C-2案として、額・率を下位法令で定めるとする案と、交渉で定めるとする案に整理しております。

次にD案は、手当の種類等のみを法律で定めるとする案でございます。ここでもD-1案、D-2案としまして、額・率、支給対象要件は下位法令等で定めるとする案と、それらは交渉で定めるとする案に整理しております。

それからE案は、手当の性質に応じて法定する事項とそうでない事項に分けるとする案でございます。

そのほか、その下に参考といたしまして、先ほど高橋代理からもご説明がございましたが、もともとの論点の中には、給与以外の勤務条件についてはどの程度詳細に法定するかという論点はなかったのですが、いろいろ検討する過程でこういう論点も必要だろうということで、ワーキングのほうで検討しております。これは、後に手続を踏まえまして、論点に追加させていただきたいと考えております。詳細は資料1の96ページ以降をご参照いただきたいと思います。

次に、14ページ目をごらんください。(2)は、財政民主主義、国民・住民に対する説明責任の観点から、給与の内容をどの程度国会・地方議会の審議対象または報告事項とすべきかという論点でございます。ここも①、②と2つの小論点を立ててございます。資料1では101ページ以降をご参照いただければと思います。

まず、1の現在の予算・決算審議等における報告・説明内容についてですが、ここは説明を割愛させていただきます。

次に、2の事前関与・事後関与のあり方、その際の説明・報告の詳細度についてということで、ここでは(1)、(2)と、場合を分けて整理しております。

まず(1)は、予算審議では給与総額のみを審議して、事後的に給与制度の内容を含めて重点的にチェックする場合ということで、ここでは、Aの案として、交渉を実施する前に予算案を提出して、給与総額のみを詮議するという案でございます。この場合、事後関与としては、下の2パターンが考えられるということで、A-1案としては、決算審議の際あるいは決算審議とは別に、協約の内容、給与の支給状況等について報告するという案と、A-2案としまして、通常の決算の中で処理するという案に分けて整理しております。

次に(2)の場合ですが、これは予算審議時に予算案と協約の内容を詳細にチェックするという場合でございます。ここではB案として、交渉を踏まえた協約の内容と予算案を同時に審議すると整理しております。この場合、事後関与としては下の2つのパターンが考えられるということで、まずB-1案としましては、決算審議の際あるいは決算審議とは別に、給与の支給状況等について報告するという案と、B-2案としましては、通常の決算の中で処理するという案に整理しております。

次に、15ページ目をごらんください。(3)は、法律・条例の改正または予算の増額修正が必要となる協約について、その締結手続及び効力発生要件等をどのようにすべきかという論点でございます。この論点につきましては①から③まで3つの論点で整理しております。資料1においては113ページ以降をご参照いただければと思います。

まず①は、国民及び国会との関係において、協約が最終的に有効となる仕組みについて

でございますが、ここでは説明は省略させていただきます。

②法律・条例の改正案または補正予算案の提出を内容とする協約についてということで、ここでは、まず「・」にありますとおり、政府は必要な改正法案または予算案を国会に付議して、その議決をもって協約は有効とする。また、政令等の改正が必要な協約が締結された場合、速やかに必要な改正のための措置をとり、その改正をもって協約は有効とするという考え方に整理しております。

次に③でございますが、第三者機関等による仲裁等がなされた場合の取り扱いについてということで、アとイの案の2つに整理しております。

まずアの案は、第三者機関が、法律の改正を必要とする内容または予算上不可能な内容の仲裁裁定も行えるとする案でございます。

次にイの案は、法律の改正を必要とする内容または予算上不可能な内容の仲裁制定は行えないものとするとする案でございます。

資料の説明は以上でございます。

○今野座長 ありがとうございます。

今お聞きになってわかると思いますけれども、この資料2の要約版でさえ要約かと言われるほどすごいボリュームがあるわけです。それは、ワーキンググループに指示された論点について、大枠の論点から細かい論点まで全部検討して、それぞれの選択肢を全部リストアップしていくという検討をすると、こういうことになるということでございます。今日はここで議論していただきたいんですが、余りにも論点が多いので、少し論点を絞りたいということと同時に、ワーキンググループとしては、この委員会にこういう点を議論していただきたいという希望も出そうということも含めて、資料3を用意してございますので、それを事務局から報告いただいて、その後に議論に入りたいと思いますので、お願いいたします。

○駒崎参事官 資料3につきまして、簡潔にご説明させていただきます。

まず、特にご議論いただきたい論点あるいは今後考え方が非常に分かれそうな論点ということで、大きく4項目をご提示させていただいております。この後のご議論に役立てていただければと存じます。説明は別添の資料のほうでさせていただきますと思いますので、別添1をごらんください。

まず1番目は、国家公務員法上の諸原則を、今後自律的労使関係制度を設計する場合にはどのように考えるかという点でございます。下のほうに論点とございますが、自律的労使関係制度を措置する際には、例えば、現行の国家公務員法上に規定されている以下の諸原則で挙げておりますこの4つの諸原則でございますが、こういったものを引き続き規定すべきか、あるいはこれらについては交渉によって変更する余地はあるのかという点でございます。括弧のところで、ちなみに、現在、協約締結権が付与されている現業職員についてはこれらの諸原則の適用が規定されているという状況になっております。

次に、別添2をごらんください。2は、管理運営事項と勤務条件との関係をどのように

考えるかという点でございます。この下の論点のところ、この場合を2つに分けて少し論点を整理させていただいております。新たな制度、つまり自律的労使関係制度といったものを設計する上では、勤務条件と管理運営事項は重ならないものとするのか、あるいは重なるものとするのかという点でございます。

まず①としまして、勤務条件と管理運営事項は重ならないとした場合には、当然ですが、勤務条件については交渉事項として、管理運営事項については交渉対象としないということになると思われまます。

次に②ですが、勤務条件と管理運営事項は重なるものとした場合にはということで、管理運営事項については、要は重なる部分についてはということですが、まずaとして、管理運営事項という面に着目して交渉対象とはしないという考え方と、bとしまして、勤務条件という面に着目して、交渉対象とするという考え方でございます。

ちなみに、現行の制度がどうなっているかということで、点線で囲ってある部分でございますが、1つ目の「・」のところ、国家公務員法上の規定では、管理運営事項というのは交渉の対象とすることができないということが規定されておりますし、2つ目の「・」で、公制審の見解においては、管理運営事項の処理によって影響を受ける勤務条件は、交渉の対象となるものとするという見解が出されております。また、特労法におきましては、昇職、降職、転職、免職、休職、先任権及び懲戒の基準に関する事項についても団体交渉事項の対象として規定しております。ただ同時に、ただし書きで、「管理運営事項は団体交渉の対象とすることができない」と規定されているところでございます。

めくっていただきまして別添3をごらんいただきたいと思っております。3は、給与原資総額の決定に当たって考慮すべき事項は何かという点でございます。先ほど前の資料にも出てまいりましたが、まず民間の勤務条件、それから生計費、財政状況、業務実績、人材の確保・定着といったところを考慮すべきか、考慮すべき場合、どの程度考慮すべきかといった点でございます。

次に別添4をごらんいただきたいと思っております。まず(1)の勤務条件について、これは給与の例を示しておりますが、勤務条件についてどの程度詳細に法定するかということですが、まず、交渉を前提として、それから公務員の特性を前提とした場合ということですが、それぞれ給与表からいろいろな項目が考えられると思っておりますが、それぞれについて詳細に法定するパターン2、それとも主要内容を法定するパターンか、それから決定原則のみを法定するパターンかと、いろいろなパターンが考えられるかと思っております。

次に別添5をごらんください。(2)で民間準拠のための調査方法についてということで、まずA案は、交渉不調の場合の調整を担当する機関以外の第三者機関が実施する、いわゆる現行のようなパターンでございます。それからB案は、交渉不調の場合の調整を担当する第三者機関が実施するというパターン。それから、C案のところでは、労使それぞれがみずから調査を実施する、いろいろ民間等への委託調査も含むという案でございます。

以上のような点につきまして、よろしければ特にご議論いただければと考えているとこ

ろでございます。以上でございます。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは、ワーキンググループでの議論の詳細な報告と、今、資料3でこういう論点で議論していただけたらいかがでしょうかという報告をさせていただきましたので、その全体を含めてご意見をいただきたいと思います。どなたでも結構ですので。どうぞ。

○金田委員 全部まとめて、論点2、3、4を一括してということですか。

○今野座長 はい、一括して。

○金田委員 わかりました。今日は山本・福田両員が欠席なものですから、私のほうで相当たくさんの論点を用意してきましたものですから、少したくさんしゃべらせていただきますけれども、あらかじめご了承くださいなと思います。今ありました論点に特段びたっとフィットしていないかもしれません。論点の要約整理されたものに沿って少し考えをお話ししたいと思っておりますので。

一つは、論点2の2ページのところですけれども、(1)の①、②です。これは、現在も現業とか、それから公営企業、特定独法の職員については、義務的な団交事項という概念が適合すると思っております、これからの新しい労使関係においても、労使間で交渉し、協約を締結していくことが必要であるということからするならば、非現業職員についても義務的な団交事項という概念を位置づけるべきではないかと思っております。この場合の義務的な団交の基本的な定義は、資料2の中のA案に記載されている、その考え方ではないかなと思っております。その下のイ案については、一部を協約対象事項から外すという考え方なんですけれども、下段にあります専門調査会報告からの引用を見ても、任用・分限・懲戒に関する事項については協約締結事項から外すということを想定していると思われるんですけれども、これは私どもとしては反対でございます、少なくとも現業、公営企業、特定独法の職員よりも後退するということはもちろん、現在の非現業職員であっても、これらに関して、この基準については権限の範囲内で交渉できるとされているという逐条解釈の見解などもあるわけですし、そのことをしっかり認識して整理を図る必要があるのではないかと思っておりますのが一つです。

それから、ページを追っていきますけれども、3ページの(1)③なんですけれども、C案が現在の特労法、地公労法と同じシステムを想定しているとするならば、最低限でもこのレベルを確保されなければ、協約締結する意味がないのではないかと思っております。B案については、すべての協約を国会・地方議会に付議するというを示しているわけなんですけれども、予算や法令に何ら抵触しない協約でもその対象になってしまうということになりまして、この議会が細部まで責任を負う詳細法定主義と同様の効果を持つということで、いわゆる目指すところの自律的労使関係の構築から言えば、空洞化することになるのではないかということで、疑問に思うところでございます。

それから、4ページになりますけれども、(2)の①なんですけれども、資料の理由・根拠に示されておりますとおり、管理運営事項に伴う勤務条件は交渉事項であるという解

積が一般的だと思うんです。この間、国公でも地公でも同じなんですけれども、管理運営事項を盾に交渉拒否など、その種の問題が続いているということがあつたという問題を指摘しておきたいと思っております。この場合、私どもの認識では、当局側から一方的に通告される例も少なくないわけですし、現場のサービスの実態に基づいてこのような事業の運営などをしていくべきではないかということなど、組合を通して意見を反映していこうと思つているわけなんですけれども、これらは一切聞き入れられないということだとするならば、現場職員のモチベーションは下がっていきますし、結果としてサービスの低下にもつながるんじゃないかなとも思っております。ぜひこのことについてはご理解をいただければと思っております。

それで、ヒアリングのときに、いろいろな解釈はあるかもしれませんが、会津若松市の人事課長さんがおっしゃられましたけれども、管理運営事項については、スパッと割り切るといふことはなかなか難しいんじゃないかと。民間で言うところの経営参加的な職員の協力を求めていかざるを得ないという状況もあるんだという報告もありましたけれども、そういうこともぜひ考えていく必要がある。今回のこの改革を機に管理運営事項なるものについてきちんと整理すべきであると私も考えておまして、だからといって、ここに選択肢として示されましたAからCの案のどれがいいかというのは今即断できる状況ではありませんけれども、下段のほうに理由・根拠などで幾つかの考え方もお示しされているということで、これらも十分参考にしながら慎重に検討していく必要があるのかなと思つています。

それから、5ページの(2)の②についてなんですけれども、これは①と関連するわけなんですけれども、A説で示されております、現業公務員より狭い範囲で交渉対象事項の範囲を法律上で列举するという考え方につきましては、どう考えても合理的な理由を見出すことが困難だと思つまして、これは賛成しかねます。そもそも民間類似ではない特定独法にも現業同様の協約締結権が認められているということと整合しないんじゃないかなと思つています。

それからE説ですが、これはその他の説と少し趣が違ふと思うんですけれども、労使協議制度との関係があるのかなとも思うんですけれども、先ほど指摘しました管理運営事項と職員参加という観点から、これは前向きに検討されるべきではないかなと。労使協議制度は後の検討項目にもありますから、それらとの関連もあるのかなと思つております。ここでBからDの範囲ということになるんでしょうけれども、少し違ふ観点から考えてみるという必要もある。私も余り詳しくありませんけれども、アメリカのやり方などもあるようにも伺つております。これらを含めて、しっかり検討していく必要があるのかなと思つているところです。

それから、6ページの2の(2)の③なんですけれども、これは①、②と関連しますけれども、非現業職員におきましても現にいわゆる民間や現業でいうところの不当労働行為は存在すると思つておまして、当然に団体交渉応諾義務違反の不当労働行為として事後救済に委ねる必要があるんじゃないかなと思つています。これによりまして交渉の進展をしっかりと促すこと

ができると思っております。したがいまして、A説は、デメリットに示されておりますと  
おり、労使紛争がおさまらなくて、またコスト面でも問題が大きいんじゃないかなと思  
うんです。B説で言うような方法もあるのかもわからないんですけども、C説で示されて  
おります民間と同様の不当労働行為としての事後救済と異なる仕組みをあえて措置する理  
由というのはどうも見出しにくいのではないかなと、民間と同様の取り扱いを考えていい  
のではないかと思っているところです。

○今野座長 ちょっとすみません。森委員が帰られるので、また後から意見を出していただ  
きたい。

○森委員 申しわけありません。では、全般的にお話ししてみたいと思います。

まず、論点2の契約締結事項の範囲で、法定事項と協議事項との関係ということについ  
て、協約が条例とか予算よりも優先するという考え方については、議会に対しての説明責  
任とか議会の権能ということからすると、職員の給与等の勤務条件の決定に議会が関与で  
きないということになりまして、地方公共団体にとっては大変大きな問題があると思っ  
ているところです。そしてまた市町村行政というのは住民に最も身近なところで行政を行っ  
ておりますので、職員の給与が税金で賄われているということを勘案しますと、職員の給  
与等の勤務条件の決定に市民の代表である議会の立場、いわゆる住民意思がそれに反映で  
きないということがあって、これは住民の行政不信を招くおそれがあると思います。そう  
いった意味で、協約の締結に伴って必要となる条例とか規則等については、協約締結です  
るのではなくて、議会にそれらを委ねることが必要ではないかと思えます。

それと、管理運営事項についても、管理運営事項の処理によって影響を受ける勤務条件  
について交渉の対象とされておりますけれども、事実上、定数とか組織について事前に組  
合に提示する自治体が少なくないのが現状ではないかなと思えますけれども、この管理運  
営事項を交渉とか協約の対象とするということは、私ども市政を担っている者としては、  
事務の管理とか運営の責務の執行に少なからず影響が出てきていると思っております。

そしてまた、給与とそれ以外での交渉のレベル、スケジュールを制度的にあらかじめ切  
り分けることが事実上適切かどうかということにも少し疑問も持っております。

あとはまた、先ほど言いましたように、協約が条例に勝るという形というのは難しいの  
ではないかなと思っております。

以上、全般的な話で、よろしく願いいたします。

○今野座長 ありがとうございます。

金田委員、失礼しました。どうぞ。7ページ目からですか、今度。

○金田委員 論点3の7ページのところになります。これは、3と4を合わせて前段に少  
し考えを申し上げたいんですけども、諸先生とかワーキンググループのスタッフの皆さ  
んのご努力は大変多とするということを前置きした上でなんですけれども、少し選択肢が  
細かいというんですか、後で事務局からこういう点を中心に議論をとすることはお話があ  
りましたけれども、その辺のところとの関係もあるのかもわかりませんが、余りに

も少し込み入った整理になっているのかなという気がして、不勉強なせいもあるんでしょうけれども、法律的な専門的な知識が不十分なこともありまして、もう少し大きくくりで、こういう点をといった選択肢が整理されたほうがよろしいのかなと、これは希望です。難しいというのは承知の上なんです。ご努力いただいているということもよく承知の上で、難しいと思いつつも少し何か工夫ができないのかなという感想めいた話ですけども、思います。

それと、現行の制度を、前にも少し議論した記憶があるんですけども、何か前提に置き過ぎているような気もしてならないんです。例えば、論点3の(2)の②のところ、第三者機関が民間賃金実態を調査することが前提であるかのようにも見えなくもないという点だとか、論点4のところ、勤務条件を詳細に法定することが前提であるかのようにも見えなくもないという話で、私の認識にずれがあるのかもわかりませんが、少しそんな気もしてなりません、そこは少し考えたほうがいいのではないかなという気がしています。前提で共有化しておかなければいけないのは、基本的には憲法の諸規定、それから今回制定された基本法の12条、ここでの内容ということだと思うんです。つまり、憲法の部分で言えば第28条、一方での第15条とか第73条、基本法で言えば、言うまでもないんですけども、第12条の協約締結権、国民の理解、費用と便益、自律的労使関係、こういうキーワードになるわけですから、これはいずれも解釈の幅云々ということになると思いますけれども、現行の法制度の考え方、解釈をすべて持ち込んでしまって考えるとしますと、少し新しい仕組みを考えようということからすれば混乱するんじゃないかなという危惧をしているところなんです。これはちょっと3、4を通しての話でございます。

8ページのところから具体的に、(1)の②ですけども、(1)についてなんです、勤務条件を詳細に法定するという事は、憲法上の要請ではないんじゃないかと。そういう意味でも自律的労使関係とは相反すると思っていまして、こういう考え方は採用すべきではないんじゃないかと。

それから、賃金などについて、民間準拠とすべきかどうか。必ずしもそうでなければならぬという理由はないとは思いますが、国民の理解、あるいは新しい交渉制度がスタートしたとしても、現在の民間準拠の賃金水準をベースに交渉が始まるということは変わらないと思いますので、それを考えれば、その水準というのは民間に準拠すべきかなとは考えているところなんです。したがって、(2)で示されております、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いいのではないかなと思います。ただ、

1とか2のような、民間準拠の原則を法律上明記するかどうかということと、水準が民間準拠しているかどうか、これは必ずしもイコールではないということだと思っております。

イの民間の労働条件以外の要素を考慮すべきかについて、公務員としての、公務員であっても一人の生活者ということからすれば、生計費は当然考慮されるべきだと思うんです。

それから、②にあります財政状況なんですけれども、これは自律的労使関係にとって非

常に大きな制約になると思うんです。こういう言い方は適切かどうかわかりませんが、国とか自治体の財政運営の失敗を職員に一方的に押しつけてしまうという可能性もあるということは留意しておかなければいけない。もしこのような制度とするとするならば、職員集団に行財政運営に関しての意見をしっかりと言える仕組み、それは労使協議制度との絡み合いにもなるんでしょうけれども、そのような仕組みを同時に用意する必要があるんじゃないかなと思っています。

それから、9ページのところの(2)の①、②、③なんですけれども、②のところ、自律的な労使関係という改革の趣旨からするならば、C案が示しております、労使がみずから調査を実施することは、非常に難しくはあるでしょうけれども、これが基本だろうと思っております。客観的データの調査が事実上の勧告になってしまうという可能性があると思っております、専門調査会においてもそのような趣旨のことが懸念として示されていると思っております。

それから、費用と便益という観点からいっても、A案に示すような現行と同様の調査する仕組みを制度に位置づけるということは、これは変えようということからすると、大きな疑問があるところです。

それから、③の調整システム設置の場合の給与交渉の参考指標の有効性について、これは確認したいわけなんですけれども、現在、中労委が裁定の参考資料として利用している賃金事情等総合調査というんですか、このようなものが一方で存在しながら、もう一方で交渉の前段に第三者機関が賃金実態調査を行うという考え方なんでしょうか。もしそうであるとすれば、費用と便益あるいは国民の理解という観点から、疑問になるのではないかなと思っております。

それから、10ページの(3)の①なんですけれども、アのところにあります、水準であろうと配分であろうと、交渉事項にならないということは全く想定できないと思っております。水準あるいは配分を交渉対象事項から切り離すという考え方は、どのような合理性、根拠に基づいてそのようなことが措置できるのか、これは全く理解できないところであり、民間の場合、水準について妥結した後に配分の交渉をするということだと思っております。公務にこれを持ち込んだら、延々と交渉が続くんじゃないか、妥結できないんじゃないか、それでコストもかかるんじゃないかという懸念もあるかもわからないですけども、それらは仲裁裁定の導入も含めて制度設計をすることによって十分クリアできると思うんです。先ほども指摘したんですけども、C-1案からC-4案は理論的にはあり得ると考えておりますけれども、現段階でここまで細かく検討する必要があるのかどうかというのはちょっと疑問に思います。もう少し大きな方向を議論していくほうがいいのではないかなという気がしているんです。

それから、2のところの交渉事項の切り分け。ここで言う基本的事項というのは何なのかということによると思うんですが、多くの事項は中央交渉によるべきとは考えております。ただ、各府省それぞれに求められる国民のニーズに基づいた機動的な行政運営という

点から考えた場合には、一定の事項についてフレキシビリティを持たせることは十分検討していいのではないかなとも思っています。

それから、11ページの(3)の②、③なんですけれども、前段のところ、A案のところ、できるだけ中央でということもあるんですけれども、B案のところ、基本的な事項は中央交渉、具体的な適用に関する事項等は各府省交渉ということで、先ほど指摘しましたけれども、ニーズに基づいて機動的な行政運営という点から、一定のフレキシビリティがあっていいということを申し上げましたが、それからいうと、このB案というのが望ましいのかもわからないなと思っております。ただ、コストの面とか、透明性の確保の問題、これらはしっかり考慮する必要があるのではないかと思います。

それから、後段の給与以外の勤務条件です。交渉を通じて公務員のトータルな労働条件の見直し、私ども連合加盟の組織では総合的な生活改善と言っているんですけれども、そういう観点からは、当然にB案の給与以外の勤務条件についても給与の交渉スケジュールと合わせてやっていくということがベターだと思っております。

それから、③の協約期間なんですけれども、これは基本的には労働組合法の考え方を採用すべきであろうと思って、A案が基本だと思うんです。現業や公営企業の職員についても3年を超えない範囲で協約を定めるということになっていますし、この制度は何か特段問題があるということにもなっていないと認識しておりますので、協約は労使双方の合意で成り立つものですから、もし変える必要があるとすれば、適宜申し入れをして、改定、解約といったことが可能なわけですから、そのことを踏まえて、民間と同様の取り扱いをベースにしているのではないかなと思っております。

それから、本当に長くなって恐縮ですけれども、論点4の12ページの(1)の①です。先ほども指摘したところなんですけれども、①と次の②について、憲法や基本法などをどうしても踏まえなければならない視点と、現行法においてとられている措置との関係が少し交錯しているようにも思えるんです。資料3の詳細版のところ、ちょっとページはあれですけれども、菅野先生の論文が引用されておまして、勤務条件の大綱的基準を法定する、あるいは金銭的勤務条件の大綱を法定する、それから客観的公務員制度を設ける、この3点が憲法から直接要請されることであって、それ以上の部分は立法政策の問題であると指摘されておられます。それと、現行の交渉制度は最も憲法第28条を尊重しない立法政策であるという指摘も先生はしておられるんですけれども、そのような観点を基本に考える必要があるのではないかと。

ア、イ、ウ、エ、オ、カということについてなんですけれども、あくまでも公務員の勤務に関する基本的な原則だけを法定すればよいのであって、詳細な法定については自律的労使関係を損なうと、この基本認識で考えるべきではないかと。

イとウの関係でありますけれども、これは資料3で下井先生の論文が引用されていますけれども、下井先生も、憲法第15条というのは、これは具体的に言えば成績主義の原則が必要だということを指摘していると思ひまして、この考え方を是とした場合、イについて

は了解できるんですが、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措置にすぎないのでありまして、同列の基本原則と考えるのは少し疑問があると思っております。

それから、エにつきまして、法定するという事は、これは必要条件だとは思えないんです。現在もいろいろな形で情報公開等が行われておりまして、その多くが法律に基づいて措置をされているわけではないわけで、労使納得の上できちんと基本協約によって情報公開のあり方を定めて、開かれた形での対応を図るということによろしいのではないかと思っております。

それから、13ページの(1)の②なんですけれども、給与についてはどの程度詳細に法定するかということですが、先ほども触れたんですけれども、詳細に法定するという事は憲法上の要請ではないんじゃないかと、自律的労使関係から、そのことは採用すべきではないということが検討の前提になるべきだと思っております。同じく3の(3)の①で申し上げたんですけれども、水準であろうと、配分であろうと、基本的な労働条件である賃金関連は当然に交渉事項であるべきで、このことを検討の前提に置くべきであり、この前提について少しきちんとする必要があるということです。

現在、給与法という形で細かな要件を法律で定めて、給料表など、長大な別表が添付されているわけでありましてけれども、新しい交渉システムのもとでは、そのような形で法定する必要はないのではないかと。そのような内容については労使合意による賃金協約に盛り込むべきであって、労働組合に参加していない職員への対応については、労組法でいうところの労働協約拡張適用をすればいいのではないかと。あるいは妥結結果について、必要があれば、給与準則あるいは就業規則のような形で全体を律すればいいのであって、この場合、ただしっかり情報公開の対象にするという形があればよろしいのではないかと。

一方で、特労法とか地公労法のように、予算上または資金上不可能な資金の支出を内容とする協約を締結した場合、このときは政府が国会に付議して、その承認を求めればいいのではないかと。地方においても同様に議会ということになりますけれども、それでよろしいのではないかなと思うところです。

○今野座長 金田委員、申しわけないんですけれども、今13ページまでいきましたね。ちょっと、14、15は後回しでいいですか。ちょっとほかの方の意見をお聞きします。

○金田委員 はい、よろしいです。

○今野座長 それでは、ほかのご意見はいかがでしょうか。

○村木委員 では、私は一応使用者側ということなので、そういう意味では、金田さんのご意見と対極にあるような意見を申し上げることに、大部分についてはそういうことになると思います。簡潔にポイントだけ申し上げます。

まず2ページに関して申し上げます、要するに義務的団体交渉事項というのとそうでない交渉事項があると、この二分論がそもそも適当なのかどうか。現行法では、当然義務的というか、とにかく勤務条件については交渉に応じなければいけないということになっ

ておりますので、要は、交渉事項についてこういう複雑な区分をつけるということになると、それ自身がまた非常に、これは義務なのか、そうでないのかとかということ自身が非常に議論になって、まさに交渉そのものを非常に複雑にし、時間もかかるということになると思いますので、当面は何が交渉事項であるのかということになるべく明らかにしていく。それについて協約との関係をどう整理していくのかというぐあいに議論を絞って、その結果としてどうなるかというのはあるかと思いますが、そういう二分論で最初から議論するのはいかなものかなと思っております。

それから、3ページ目につきましては、これは先ほどご意見もありましたが、議会との関係、いわゆる議会制民主主義との関係、議会との調整というのは非常に重要な課題でございますので、私たちとしては、B案あるいはC案、強いて言えばそういうことで議会との関係を考えるということが必要なかなと思っております。

それから、4ページ目の管理運営事項でございますが、後ほどの議論にも出てきますが、管理運営事項と勤務条件というのは、一応今までは重ならないというぐあいに整理されておりますので、一応そういう前提で今後の議論も組み立てて、要するに、大きな抽象的なレベルではあると思いますが、個々の具体的な局面においては、一応管理運営事項と勤務条件というのは別のものであるという前提で議論を進めていけばいいのではないかと思います。管理運営事項の範囲を法令で具体的に規定するのはまさに非常に難しいということなので、現実的な案としては私どもは4ページについてはB説がいいのではないかなと思っております。

それから、5ページ目の交渉対象範囲の問題ですが、私どもは結論から言えばA説でございます。要は、現在の特労法の規定につきましては、これはまさに現業公務員を前提にしてつくっておりますし、一般職の非現業にはないような、先任権とか昇職とかというのがありますので、これをスタンダードにして議論するのはいかなものかと。あるいは懲戒の基準などというのは、公務の公正性ということを担保する上で基本的な話で、これを労使交渉の対象にするということ自身が我々としてはなかなか理解できないと思っております。

それから、6ページにつきまして、事後救済制度ですが、私どもは、これを事後救済というよりも、いわゆる交渉対象事項の範囲について議論がある場合には、これは事後的に違法だということではなくて、事前の何か簡易な制度で交渉対象事項かどうかというのを裁くというか、そういうシステムをつくらばいいのではないかなということで、なるべく議論がある場合には、事前の仕組みで裁くというほうが効率的ではないかなと思っております。

それから、8ページで民間の労働条件との関係でございますが、私どもは、法律上の言い回しはともかくとして、民間準拠の原則というのは国民に相当程度理解される原則でありますので、こういう基本的な話は法律上明記したほうがよいと考えております。

それから、9ページの問題でございますが、これにつきましては、確かに第三者機関案

というのは、その出した調査の権威といいますか、法律的な位置づけがどうなのかということで、そこをうまく位置づけないと非常に難しいというか、確かに今と余り変わらないといったことになり得るのですが、ですから最終的にはC案ということではいかざるを得ないのか。ただ、A案でも労使双方で納得できるような調査の方法なり何なりがあれば、A案ということもあり得るのかなとは思っております。

それから、10ページ以降は、基本的には私どもはなるべく勤務条件は法律で明らかにするというのが国民に対する説明責任を果たすゆえんだということで、今給与法で定めている程度のもので、例えば俸給表などは法律で定める必要があるのではないかと。それから、給与については、基本的には全省庁統一的な考え方によって決めるということなので、中央交渉によるのがいいのではないかと考えております。

それから、給与以外の勤務条件については、これは金田委員と同じかと思いますが、基本的な事項は中央交渉により、細部については各府省で交渉するというのも、これはあり得ると思います。

それから、交渉のスケジュールの問題は、なるべく給与交渉のスケジュールと合わせて、かなり給与と関連のあるものが多いのではないかと考えていますし、給与の交渉スケジュールに合わせるのがコストということから言えば合理的ではないかなと考えております。

それから、給与等の協約期間、これは今後、全体の制度設計を終えた段階でいろいろ議論すべき話かと思いますが、給与については、社会経済情勢に応じて非常にスピーディーに変えていかなければいけないという要請があると思いますので、給与については1年とし、給与以外については例えば3年とするというのが現実的な考え方ではないかなと考えております。

とりあえず以上でございます。

○今野座長 ほかの委員の方はいかがですか。今日は細かい話が多くて、なかなか大変だと思うんですけども。何でも結構です。

○岸井委員 何か、ついていくのが大変です。

○今野座長 何でも結構です。

○岸井委員 でも、両方のお話を聞いていると、大分整理はされてきました。

○今野座長 では続けますか。今まだ労側の金田委員が残っていらっしゃいますので。では、どうぞ。では、14ページからでしたか。

○金田委員 あと2項ありますので、やらせていただきます。

14ページ、(2)の①、②なんですけれども、国民の理解という観点からすれば、国会が、地方であれば議会ということになりますけれども、何らかの形で公務員賃金のチェックをするというのは当然であると考えているところです。ただ、成立した協約について、国会や議会が根拠なくそれをほごにするようなシステムであっては意味がないんじゃないかなと考えているのが1つ。2つには、仲裁制度を導入して、それが最大限に尊重される仕組みである必要がある。これを基本認識に置くべきだと思っております。

示されている案なんですけれども、補正予算を含むものかどうかで相当異なってくると思うんですが、民間準拠を前提に考えた場合に、3月に民間の妥結結果が出そろって、若干4月にずれ込む場合もありますけれども、夏前には交渉妥結をしたとしても、B案の考え方ですと、給与改定部分を盛り込んだ次の年度の予算案を国会に提出するということになってしまって、新年度予算は翌年3月末ですから、そうすると実際の給与改定は翌年4月。つまり、準拠したはずの民間賃金の動向から言えば、結果的に全く1年おくれというサイクルになっていくのではないかなと。今年のように春闘で非常に大きな激変があったような場合などは、それに対応しなければいけないとかという話になると、それでは前年の春からやってきた交渉というのは一体何だったんだと、こんなことにもなって混乱しかねないということなので、やはり秋になるんでしょうね、臨時国会で補正予算をしっかりと出すんだと、そこに交渉結果を踏まえた給与改定分を盛り込むんだということになるのではないのかなと。そうだとするならば、この仕組みについてはそれなりに理解はできるのかなと思うんです。

それから、終わりになりますけれども、15ページの4の(3)の①、②、③です。これは先ほど申し上げましたけれども、論点の2の(1)の③のC案のところ、現在の特労法や地公労法と同じシステムを想定しているのであるとすれば、最低限でもこのレベルが確保される必要があるのではないかなと。B案だと、すべての協約を国会や地方議会に付議するという。そうすると、この予算や法令に全く抵触しない協約ですら対象になってしまうということが危惧されるわけでして、現業や公営企業でも、法や条例の改正あるいは予算の増額修正が必要でない協約、これは直ちに効力が発するとなっているわけで、そのことは当然非現業であっても担保されてしかるべきではないかなと思うんです。

その上で、③について、まず非現業職員にも労働委員会などによる仲裁などの仕組みを導入することが前提ではないかと思っております。このイ案について、最高裁判決などからすれば、協約締結権はあるという前提での争議権の代償措置として、労働委員会によるあっせん、調停及び仲裁、それから裁定への労使の服従義務及び政府の実施努力義務、あるいは資金の追加支出に関する国会の承認などが判例でもしっかり挙げられているということに留意する必要があると思うんです。また、ILOからも、争議権のない労働者については、迅速かつ公平な調停及び仲裁の手續が確保されるべきだということ、あるいは一たん裁定が下れば完全かつ迅速に実施されるべきだということが言われているわけでありまして、そういう意味からすれば、イ案については採用すべきではないのではないかと思います。

以上です。

○今野座長 ありがとうございます。

はい。

○村木委員 では、私のほうからも。まず14ページにつきましては、たしかこれは要は、資料によりますと、勤務条件について、法律で詳細に規定しないで、下位法令または協約

で規定することを前提として、その場合におけるいろいろな問題点を整理されたと、この横長の資料の102ページにも書いてございます。そういう前提ですので、我々としては、先ほど申しあげましたように、勤務条件について、ある程度詳細に法律で決めるべきであるという立場であることをちょっと申し添えておきたいと思います。

それから、15ページにつきましては、いずれにしても仲裁機関というのは、今言いました、まずどうやって決めていくかという、そのプロセスなり決め方、今まさにご議論になっている話を一応決めた後、では最終的にどういう制度設計がいいかということで決まるものであるということなので、確定的なことはもちろん今申し上げる話ではないと思いますが、私も前から主張している、要は勤務条件については法定すべきであるという前提に立つと、この第三者の事後仲裁機関をつくる場合にも、結果的に金田さんとア案ということで、要は法律の改正を必要とするようなものでも仲裁ができないと機能しないだろうということになるかと思っております。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは、ほかにはございますか。

○総務省〔陪席〕 若干補足的に申し上げたいことがございます。

9ページのところですけれども、いわゆる客観的なデータを調査する仕組みということです。この点は前回、地方公共団体の人事の当局者の方からお話がありました。特に地方公共団体の場合ですが、現在、給与の改定について、議会あるいは住民に納得していただくということが大変難しい。まさに実際には、人事院なり人事委員会の勧告というものをもとにして理解を得られているというお話があったのですが、当然その人事院なり人事委員会の勧告の背景には、かなり詳細なきちんとした調査が行われてデータがつくられているところであります。これはなかなか生易しい問題ではありませんで、現在行われております非常に詳細な、また、しかも非常に専門性が高い機関が行っている調査というものがあって、やっとなり議会の納得を得ているということもあると思っております。この点は非常に重要なお話ではないかと思っております。

それから、特労法なり地方公営企業労働関係法の適用職員の例を引かれまして、これが最低基準であるようなご発言があったように思われますが、特労法はもともとは国営企業労働関係法であり、地方公営企業労働関係法は名前どおりですが、両方とも企業という名前が入っております。これは通常の行政と違ひまして、国営なり公営の企業に勤務する職員の給与の決め方ということ念頭に置いてつくられた法律であると考えております。その場合、当然民間の企業と同じように、一種の利潤といいたまうか、そのような観点が存在する事業の職員についての法律ということで、いろいろ普通の公務員にはない特例があるわけです。おそらく普通の公務員につきましては、そういう企業の利潤といったものに相当するようなものは考え難いわけですから、そういうところについてはなかなか民間の労使関係と同じように取り扱うことはいろいろ難しいということが現在議論されているわけです。そうすると、特労法や地公労法の適用職員を下回らないようにというようなご

発言がありましたが、むしろそれはアッパーなのではないかと思っているところでした、その点、ちょっとお話をさせていただきました。

○今野座長 どうぞ。

○青山委員 今回は、ちょっと事前にご説明を受ける時間もなく、大変多岐にわたって、理解できない部分も多いんですけども、ではせっかくだので、いただいた資料3で管理運営事項と勤務条件につきましてと5ページとで、これは後で教えていただければ結構ですが、まずA説とB説の、現業公務員より狭範囲というのと特労法第8条のような形というのはどう違うのかというのをまず教えていただきたいなということと、先ほど森委員が、このA、B、Cの中のBの部分に、交渉範囲ではないけれども、かなり事前のご説明をやっているところが多いというお話がありましたけれども、私もそれは実感しています。例えば、国際競争に勝つために速やかに何か対応していただきたいといった部分で地域とかいろいろな関係のところからご意見があったときに、組織とかいろいろなことの組合の方たちに対してご説明をするのに時間を要すといった事例も現実に相当あると承っておりまして、今そういった交渉外であるにもかかわらず、そういったことで時間を要していることなどには速やかに対応していただかないと、今のいろいろな情勢に対応できないところもありますので、その辺は慎重に考えていただきたいなと。もっと前向きに国民のサービスに対して労使双方が話し合うという場は非常に大事だと思いますので、ここは労使協議制で検討というE説もありますので、こういった部分も大事かなと感じました。

それからあとは、調査のところにおいてですけども、これは先回も私は感想で申し上げましたかと思いますが、国とか地方のみならず、財団法人とか独法とか、非常に大きなところが人事院勧告の調査に基づいて給与とか勤務条件とかを決めておりまして、その説明する根拠は、非常に客観的であるということと、非常に細かい調査が行われていることで説明されていることだと思っておりますので、そういった調査を行うことは非常に大事だと。これが、もし労使それぞれがみずから調査を実施するとすると、調査される企業も煩雑になって迷惑だろうと思っておりますので、ここはある種合理的な方法で調査をしていただきたいということと、今にふさわしいレベルを維持する。ただし、調査に関しては、今は多分人事院の方が人海戦術で、ある期間本当に総出でやっておられるというお話も伺いますので、何か連携して、もうちょっと簡素にレベルを維持しつつという方法はあるのかなという印象も持ちました。

とりあえずですが。

○今野座長 ありがとうございます。

よろしいですか。

それでは、一番前段のは後から事務局で……。

○青山委員 後からで結構です。

○今野座長 それでは、そろそろ時間ですので、終わりたいと思うんですが、ほかにご意見はございますか。

それでは、今日はこの辺で終わりたいと思います。

当然ですけれども、ワーキンググループはこの作業を当分続けますので、ですから次回の委員会でも同じような発表をさせていただきたいと思いますので、ご協力のほどよろしくをお願いします。

また同じように資料3のようなものをつくってくることになると思いますので、今度はもう少し資料3が生きるような議論をしたいと思いますので、ご協力のほど……。

○岸井委員 次回でいいですか、資料3についての議論は。

○今野座長 もちろん。

それでは、本日はこれで終了いたします。

この後、私からブリーフィングをすることになっております。

ありがとうございました。終わります。

—以 上—