

国家公務員制度改革推進本部  
労使関係制度検討委員会  
ワーキンググループ（第10回）  
議事要旨

1 日時

平成21年7月10日（金）17：30～19：30

2 場所

合同庁舎第4号館12階共用1202会議室

3 出席者

（委員、敬称略）

今野浩一郎委員（主査）、稲継裕昭委員、諏訪康雄委員、高橋滋委員、  
武藤博己委員

（陪席者）

公務公共サービス労働組合協議会大塚実事務局次長、  
全日本自治団体労働組合企画局高柳英喜部長、  
総務省人事・恩給局稲山文男人事政策課長  
総務省公務員部丸山淑夫公務員課長、  
厚生労働省井上真労政担当参事官、  
人事院事務総局森永耕造企画法制課長

（ヒアリング者）

公務公共サービス労働組合協議会岩岬修副事務局長  
全労連公務員制度改革闘争本部黒田健司事務局長

（国家公務員制度改革推進本部事務局）

松田隆利次長、岡本義朗次長、淵上俊則審議官、駒崎源喜参事官

4 議事次第

- （1） 開会
- （2） 前回の論点について
- （3） 論点「10 協約締結権を付与する職員の範囲」について
- （4） ヒアリング
- （5） 閉会

## 5 議事の概要

○論点整理表(案)「8 国における使用者機関」、「9 労使関係の透明性の向上」について

(駒崎参事官から資料1及び2について説明)

○論点整理表(案)「10 協約締結権を付与する職員の範囲」について

(武藤委員、及び駒崎参事官から資料3について説明)

(高橋委員)

民間企業の取締役は交渉できるのか。労組法上では、当然のことだから議論しないということか。

(諏訪委員)

労組法上も経営側の人組合をつくれるかどうかは、中間管理職で、且つ部下の指揮監督や採用・査定その他で人事権限を持たない人たちが、自分たちで集まって組合を作ること自体は、必ずしも禁止するものではないという考え方が一般的である。

(高橋委員)

そうであるが、国の場合について制度設計をする際に、当然入らない人たちをどう見るべきというのが、民間の場合にはどう考えられるのかということがある。

(諏訪委員)

諸外国でも、幹部職員や幹部社員という人たちだけが集まった組合というのがある。それは一般の労働者が入る組合とは別のものをつくっていることが多く、しかし、それも自分たちの労働条件に関しては交渉して決めるという、そのような考え方が強いのがヨーロッパである。

(高橋委員)

幹部の上限と下限の範囲はどこまでか。

(諏訪委員)

少なくとも上限は完全な経営側ではない。完全な経営側の、例えば取締役ではおかしいし、執行役員でも場合によってはおかしいとなる。

(高橋委員)

そのようなことを公務の制度設計をする際に考えなくてよいのか。ある意味では、民間の場合は双方代理の禁止があるので、おそらくは労働契約法上も限界があると思う。公務の場合にはそのようなものが無い。例えば、内閣人事局長は明らかに駄目であり、交渉はできない。そのような視点からの制度設計というものは無いものなのか。

(諏訪委員)

労働協約は集団現象だから、ある一定の似た状態の人が無いところで議論するのは余り意味が無い。そのような人が一人しかいない場合は個別交渉の問題であって、個別交渉が許されるかどうかは全く別の話である。ここでは集団現象としてのある集団性がある。その際にありていに言えば、下級の管理監督者、あるいは名称上は監督者の位置についているけれども、実質上は部下も持たないような人たちも、協約を締結できる人たちに入れるか入れないかという、そのような区切りの問題だろうと思う。

(高橋委員)

上限を線引きしておかなくてよいのか、ということが気になっている。

(人事院森永企画法制課長)

補足だが、今の考えに関連して、8ページに記載されている昭和48年の第三次公制審において、管理職員等の区分については、労組法2条の規定に準じて整備をすることで、今の国公法の規定ができたが、当時の記録によると、労組法2条1項の規定は、「役員」や「使用者の利益を代表する者」等の表現があって、これが公務に相当するものがないことによって採用しがたいということで、今のように表現が変わっているけれども、中身は労組法2条の規定と同様であるということを言っている。当時の認識としては、次官以下の一般職については、「役員相当」というようなものは民間の概念であって、公務のほうには関係が無いというような認識で、表現が同じにならなかったという経緯があるようだ。なお、この前のところの※や、冒頭の6ページの論点の検討の※、もしくは8ページの留意点の2ポツに関連して、国には「管理職ユニオン」という管理職の組合が現に存在しており、交渉等をどちらかというと比較的活発に行っているということがあるので、可能性が低い、と言えるかどうかは、ややどうだろうかという感じがしている。

(武藤委員)

お尋ねしたいが、管理職ユニオンに入っている方々は、どの範囲まで入っているのか。

(人事院森永企画法制課長)

基本的には、出先機関の課長である。

(武藤委員)

やはり管理職だとしても、使用者側に立つというか労組法の概念に近い。その概念に組み込まれるけれども、やはり交渉権を持っているので、その上の入らない管理職の人たちのところを切る概念ができれば良い。

(人事院森永企画法制課長)

「役員相当」という概念は、今の時点では、全部「一般職」というつくりなので、線引きが何も入っていないというのが今の中央の考え方である。

(高橋委員)

だから、今度は交渉をするので、そこはミシン目を入れたほうが良いと言っている。

（武藤委員）

そのミシン目の「指定職」という概念というのはどうか。指定職というのは、どのような意味で指定職にしているのか。

（人事院森永企画法制課長）

指定職というのは、給与上の概念であり、任用上は全て一般職となっている。指定職は、昔は行政職俸給表の中にあったが、それを取り出したときの考え方は、職務がそのような昇給等になじまずに一官一給与ということで、給与を年俸制に近いような形で払うのが適切だということで切り分けたと承知している。

（武藤委員）

これは当局の立場に立つ職員は、やはり除外するという一つ考え方としてあり得る。

（今野主査）

したがって、そのとき問題は「当局の立場」というのはどこで切るか、ということである。民間の場合、専門職ではないラインの部長は対象外になるのか。

（諏訪委員）

「名ばかり部長」ならば組合にあるかもしれないが、経営者側と一体となっているものは、やはり反対の側にある。ただし、その線引きは民間においても非常に難しい。だから、普通は労使間で交渉をして、ここは組合の範囲内にする、しないというふうに切り分ける。その際に、組合側には入らないとなっている人たちの中から、最近、中間管理職で、実質上、経営側と一体とは言えないような人たちが出てきたので、その人たちが「管理職ユニオン」というものをつくって独自の存在をしている。管理職ユニオンなので、当然、非管理職員は入っていないのが通例だ。

（武藤委員）

局長は現状は内閣承認人事になっている。その内閣承認人事が一種の政治任用なので、局長級以上は政治任用職と線引きする概念を入れるべきではないか。

（今野主査）

局長は、企業だと役員クラスである。民間に合わせると、おそらく公務はもう少し下位に降りるのだろう。

（武藤委員）

そうなると、審議官クラスは入るということか。

（高橋委員）

繰り返しになるが、当局の立場として、組合と交渉する立場に立ち寄る人は組合に入らないというのが一番良いと思う。例えば現場の所長は、やはり現場の問題について、当然交渉の立場で立ち入りするので、このような人は組合に入

らない。そのような意味では、当然当局として交渉するような人は、これはやはり遠慮していただくという線引きはあり得ると思う。

（今野主査）

極端なことを言うと、ラインの管理職全員になってしまう。

（高橋委員）

それは交渉の項目による。

（武藤委員）

出先の事務所長クラスまで、一定の交渉権、使用者側として交渉する。しかし、ラインの課長クラスにおいては、自分の勤務条件を管理職として交渉する側にも立てる。だから、ある部分については勤務表をどうするかという交渉については交渉する立場に立つけれども、給与構造など別の問題についてはやはり交渉権を持っていないという話になると思う。全て何らかの交渉権をちょっとでも持っていれば、全て除外するというふうにすると、相当下位まで含まれてしまう。だから、局長クラスの政治任用というのは特殊な立場である。まさに当局の立場だという、このような政治任用の区切りをすればしたら、局長級ということになる。

（高橋委員）

そのような視点で検討してはどうか。

（総務省稲山人事政策課長）

局長以上が政治任用になっているわけではない。

（武藤委員）

閣議承認が必要なのではないか。

（総務省稲山人事政策課長）

閣議人事検討会議で諮った上で内閣として承認しているが、それは大臣が任命している。大臣は政治家なので、大臣がみんな任命したら政治任用かということそうではない。閣議人事検討会議に諮って内閣承認したら、直ちに政治任用かという議論ではないと思う。

（武藤委員）

形式的には政治任用に近いということだと思う。

（総務省稲山人事政策課長）

職責は、かなり重いグループであることは事実だと思うが、だから政治任用というのとは違うと思う。それは特別職になっていてメリットシステムや任免の規定が働かないなどのグループではない。同じ公務員法制が適用になっている中で、そこは政治任用で違うとはなかなか言えないと思う。

（人事院森永企画法制課長）

政治任用の定義にもよる。一般的に、行政学的な考え方と言うと、政治任用というのは、今、特別職に明記されているような大臣とか副大臣とかが政治任用

である。メリットシステムを適用せずに、いつでも政権と一体となって首を切れるという意味合いであれば、やはり局長、次官も政治任用ではないという整理になると思う。それから、先ほどの高橋委員の発言のように、出先機関のほうになると、そのような閣議了解人事が全然関係ない領域において、交渉の当局側に立たざるを得ない職責の人がいることは事実なので、局長なり審議官以上なりで切ってしまった場合には、少なくとも中央交渉はともかく、出先の交渉において、支障が出るように思われる。

（諏訪委員）

高橋委員の問題提起は、いろいろな側面があったと思うが、一つは同じ組合の中に、片方が当局側になって動く人と、そうでない人がいると、組合内部の意思形成や内部の民主主義、その他に非常に支障が出てくる。自律的労使関係というのは違った立場の人たちが、それぞれに自分たちの主張を主張し合って、その間に一定の妥協が成立することによって利害が調整され、より適切に回っていくという考えであるので、内部でそのような分裂が起きるようなことは、できるだけ避けたほうが良いというのは、これは高橋委員がおっしゃられていた、先ほどの出先の長になるような人たちである。それから、もう一つは、上限の部分で、上のある一定の中間管理職のところだけで、管理職組合をつくったら、それが認められるか認められないかは、これはまた別の問題であると思う。そのときに、その上限をどこにするかというのは、民間の場合でも、それほどきれいに出るわけではないので、一律に線が引けなくて、労組法はかなりあいまいな、抽象的な書き方にならざるを得なかった。問題は公共部門の場合はそうはいかないので、やはりどこかで線引きをしなければならない。その際の線引きの論理は、ここから上はそのような団体をつくって交渉するというのは変だろうということである。そうすると、その下のほうの部分の出先の長や出先の中間管理職のある部分は、同じ組合の中にいたらおかしいかもしれないけれども、別の組合をつくって、その人たちだけで独自の交渉などをしていたらいけないか、いけなくないかと、ここはもう一つの論点ではないかと思う。

（今野主査）

管理職員等の範囲をどうするかということと、管理職員等の範囲の中の上はどこかで切るかというこの二つである。

（大塚公務労協事務局次長）

現在は一般職全員、団結権と交渉権は認められている。ただし、管理職員等とそれ以外是一緒にやってはいけないというのは一つある。今度、新たに協約締結権を認める場合に、やはり協約締結権も全員に、今の国公法の考え方に沿って認めるべきだと思うが、その際にやはり利害が相反するものが一緒にはいけないので、一般の職員は一般の職員で交渉をして労働条件を決める。話題になっていた「管理職員等」の中も、やはり役員クラスはさすがに別だという

気がするが、中間的な部分は、一般の職員とは一緒にはできないけれども、その部分も積極的に認めていくという意味で、この案の中では9ページで、使用者の側に立つ職員を狭めるということで、二段階方式であるが、そうではなくて、三段階方式というのも案として考えたかどうかと思う。

(武藤委員)

B案のほうである。

(今野主査)

先ほどから諏訪委員が言われているのは、全然関係ない人をどうやって切ろうかということである。今の発言は、一般職員の中の管理職員等で、上限を切った形、下側の人たちについても締結権を認めるということであろう。

(大塚公務労協事務局次長)

今は全部、交渉権まで認めているので、それを踏まえたときに、「管理職員等」を全部だめ、というのは、制限のし過ぎというか、もう少し広げてよいのではないかと思う。

(今野主査)

いずれにしても、組み合わせがもう少しきれいに、絵ができそうである。

(武藤委員)

「局長ユニオン」というものができるかもしれない。局長ユニオンはつくらない、という論理を作ろうということか。

(諏訪委員)

局長ユニオンまで、労組法や公務員法でカバーしなければいけないということではないのではないか。だから、どこまでが、いわば集団的な労使関係が自律的に存在すると、いろいろな意味で各方面にプラスになるかと。どこからがかえって混乱のほうが多くなるかという、この辺の線引きだろうと思う。この上限をどこにするかは、やはり最後は「えいや」の政治的判断だと思う。

(今野主査)

民間の相場からすると、ラインの部長以上はだめになるか。

(稲継委員)

指定職ではないか。審議官以上である。

(諏訪委員)

現行の指定職はそのようなことを考えてなく作ってあるので、先ほどの人事院森永企画法制課長の説明のとおりである。今度はそれを基礎にしながら、新しく労使関係論的な観点から線引きをするかどうかと思う。

(松田事務局次長)

参考だが、今、法案を出している幹部人事の一元管理の観点からの新しい制度として、幹部職員と管理職員というものに分けて、幹部職員については、各省大臣だけではなくて官房長官等が適格性審査をしたり、候補者名簿をつくった

りして、各省大臣だけではなくて官房長官、総理と任免協議をしながら任免をするという仕組みにしている。その幹部職員については、基本的には本省庁の部長級以上ということにしており、同じような部長級の指定職グレードの職員はほかにも、例えば出先機関にもいるが、それは幹部職員ということにはしていない。

（武藤委員）

指定職の中で線引きが入るということか。

（松田事務局次長）

指定職は、先ほどの給与上の仕組みとしてあるわけだが、そのような任用制度上の仕組みとして、内閣府の一元管理の観点から、一元管理をすべき対象として、制度を出している。

（今野主査）

一つの考え方である。

（武藤委員）

それでは、9ページのB案は「幹部職員等」という言葉が使われているが、これを幹部職員の意味を新しい改革法の制度に照らして、選択肢にするということか。

（今野主査）

幹部職員の定義が抽象的にどこかである。それをここに使うのはいいが、今の法律は通るのか。つまり、「幹部職員」という言葉を使ってしまうと、それが市民権を得るかどうかという問題がある。

（松田事務局次長）

その定義は、国家公務員制度改革基本法で、既に概括的には規定されている。

（淵上事務局審議官）

基本法の5条2項1号にあるが、事務次官、局長、部長その他の幹部職員。括弧の中で、地方支分部局等の職員を除く。以下に「幹部職員」という定義を置いており、本省の指定職というものを基本にしている。括弧の中で地方支分部局を除いているが、本省指定職とニアリーイコールとなっている。

（松田事務局次長）

それが、今申し上げた、幹部人事の内閣一元管理の観点から定めている幹部職員制度である。今の人事管理上の職責、重要性、そのような観点から定められているものではない。例えば本省庁の部長級等の審議官、あるいは局の次長は、幹部職員の一元管理の対象になるが、それよりは、もっと人事管理上、非常に重要な職責を持っている国税局長等、出先の非常に大量の職員の人事管理を行うような、そういう職は対象になっていないということなので、幹部職員制度がストレートに人事管理上の重要性をそのまま当てはめられるかどうかはよくご議論いただきたい。

(今野主査)

私は定義をお聞きしたので、この改革法の基本法は、定義はないということか。つまり、「これこれの定義をもって幹部職員という。したがって、定義に従って次官が入る」という書き方になっていない。ただ、「次官は幹部職員です」しか書いていないので、これは定義がない。だから、その辺の抽象的な定義がきちっとあれば、これは単なる事務次官、局長、部長という例示だから、今おっしゃられたことも適用になるのかもしれない。

(人事院森永企画法制課長)

経緯的には、この政策が出てきたのは、この2項の前段にあるように、縦割り行政の弊害を排除するためということで、政策がセクショナリズムででき上がらないということ、幹部人事に対する内閣のリーダーシップの確立という観点から出てきている。そのようなこともあって、本省庁の政策担当に重要な役割を占めるところを幹部職員という定義になったと承知をしているので、労使関係において、経営層に相当する等の発想からすると、この線引きは必ずしも右から左に移すのは難しかろうと思う。

(今野主査)

ただし、一元管理では普通に考えると、やはりその組織全体で一体となって、最高意思決定に従って一緒にやるから一元管理だというふうに考えると、経営と一体にある人、というのが「一元」の意味である。だから、こちらで読みかえて例示を入れるという案はあり得る。そのような定義をして、それはここで「幹部職員」と呼ぶとして区切る。

(武藤委員)

あるいは、新たに人事管理上、重要な職責を担う幹部職員というような定義をつくって、それを今の管理職員の中から一覧を出すようなくくりをつくる。

(今野主査)

現状の法律の中では定義はないのか。

(松田事務局次長)

今出している法律では、まさに内閣の一元管理のための制度として出しているもので、その幹部職員の対処については同じである。したがって、地方支分部局等の職員は除くと書いてある。

(人事院森永企画法制課長)

34条の6号に「幹部職員」と書いてあり、内閣府設置法は内閣設置法第50条及び国家行政組織法第6条に規定する長官、第18条第1項に規定する事務次官もしくは同法21条第1項に規定する局長もしくは部長の官職、またはこれらの官職に準ずる官職であって、政令で定めるものを占める職員をいうということで、本府省の部長以上という整理になっている。

(諏訪委員)

ここはだれが実際に当たるかという議論をし始めると難しいので、発想としては、高橋委員からの問題提起があり、出てきたのは○か×か。つまり、協約締結の主体となり得るような、そういう人たちとそうでない人という二元論的に分けるというのではなくて、もう一つ、三元論がある。しかし、一番上の人たちは×で駄目だろう。問題は、△の人がいるのかいないのかということである。出先の長みたいなもので、一番典型的にある○の人たちとの間では、いわば経営側の立場で、管理側の立場で交渉せざるを得ないけれども、自分たちの問題は別に、最高意思決定と直接関与していなくて、やはり自分たちも自分たちの利害を主張して、もう少し上と交渉させてくださいという人たちを認めるか認めないかということだろうと思う。

(今野主査)

協約締結権を認めるかということである。この問題提起は具体的な線引きの基準を考えろという感じであるのか。無ければ諏訪委員の発言のように、非常に抽象的に書いておくべきである。

(諏訪委員)

「具体的に」と言っている。

(高橋委員)

両論併記で良いのではないか。私は△は無しとしているが。

(今野主査)

さきほどの「幹部職員」というのは、良いアイデアであるが、それを少しきれいに表現しなければいけない。

(諏訪委員)

二層に分けると、×の人たちのところはあまり下までやると、おかしくなる。しかし、あまりに上だと、機能しなくなってしまうという問題が起きてくる。あまり皆の意見が変わらない。あとは、程度問題である。どれを入れるかだけで、ここで議論しようとしてもまだ分からない。

(高橋委員)

しかし、ある程度、このような人は入るのではないか、ということは出しておいたほうが良い。

(大塚公務労協事務局次長)

協約締結権を与える範囲と、他方、今の交渉権を与える範囲と、その関係はどう整理するのか。中間層は、組織論にも係ってくると思う。

(今野主査)

中間層は、案として丸という案もあるし、三角という案もあるという考え方がある。

(人事院森永企画法制課長)

先ほどのように、中間層を三角にするというのは、現にやっているところがい

るのでスタートの関係でバランスが問題になる。それから、先ほど諏訪委員がおっしゃられたように、一番上の階層については、集团的労使関係になじまないような、経営層と一体の層だというのであれば、実は団結権も本当は要らないのではないかという議論になってくる可能性もある。

(今野主査)

諏訪委員と私もそうだが、二人が話していた民間との相場で考えると、今おっしゃられている議論は、完全にバツを想定していたのではないか。つまり、集团的労使関係を形成できないと言っている。

(人事院森永企画法制課長)

9ページだが、ここでB案の理由で「範囲を不必要に拡大して解釈すべきでなく」とあるが、国家公務員の例を申し上げますと、今現在、指定官職の比率が15%ということでやや増えてきている。これは定削の関係もあって、下位官職が少なくなっていることもあり、やや拡大ぎみではあるが15%である。かつ、これの指定については、各組合に個別に意見照会をかけており、一つの特定の組合以外からは、基本的に意見をいただいていないので、国家公務員の管理職員等の指定についても、基本的には限定的かつ抑制的に運用している。

(武藤委員)

管理職員の比率はどのくらいか。

(人事院森永企画法制課長)

15%である。

(今野主査)

次の論点②では、結局、案がなかったということか。13ページに「上記をまとめると」ということでまとめが書いてあるが、これは無理、という案だということか。

(武藤委員)

そうである。一つしか案がないので、選択肢にはなり得ない。

(今野主査)

もう一つ教えていただきたいが、この論点③のところ、「職務の専門性・特殊性に照らし」とあるが、専門性と特殊性とは何か。

(武藤委員)

これは労使関係制度検討委員会からの言葉なので、これを議論する余地が無かった。しかし、実は原案の段階では、いろいろと具体的な職種も含めて出てきたが、やはり具体的な職種をここで挙げるのは好ましくないということで、削除された。

(高橋委員)

ここで具体的な職種が出ないと、議論できないのではないかと思う。何か非常に抽象的で、これ自体をワーキンググループとして議論したことになるのか。

(今野主査)

労使関係制度検討委員会で「これじゃわからん、もっとはっきり言え」と指示を受け、ワーキンググループで検討する方法はある。何言っているか、よく分からない。

(高橋委員)

労使関係制度検討委員会に、このまま持っていくのか。私個人としては、やはり具体の職種は出して議論しておかないと、労使関係制度検討委員会に行っても詰まらないと思う。

(大塚公務労協事務局次長)

16 ページのB案で、「専門性・特殊性に照らし」云々とあるが、※のところ①で、「専門性・特殊性に照らし、他の職種と比較して個別の特殊事情を考慮して定める必要があるから、協約ではだめだ」と書いてある。なぜ協約でだめなのかというのが、実は論理的に説明されていない。そのところを論理のレベルで明確にしないと、具体的な職種とか出しても、余り意味がないと思う。

(今野主査)

それ以前に、専門性・特殊性とは何か。

(大塚公務労協事務局次長)

それも含めて分からない。

(武藤委員)

この論点をつくったのは、労使関係制度検討委員会ではないか。専門調査会にもあるかもしれない。

(高橋委員)

何らかの経緯があって、この表現が出てきたのではないか。

(今野主査)

この場合、理由を見ると、「専門性」は要らないのではないか。

(淵上事務局審議官)

専門調査会では、公権力の行使をどうすべきか、という意見があったと触れられており、労使関係制度検討委員会の最初の論点の際には、公権力行使と並べて特定の職種などと言って、協約締結権を与えないカテゴリーとしてはあり得るのではないかというのが、この専門性・特殊性というのは書きかえたようなところになっている。したがって、そのようなものが該当するのがあるのではないか、というのが降りてきたということなので、そこをどう取り扱うかということである。

(今野主査)

何らかの理由で、この職種は協約締結権の対象には当たらないということがあれば、その理由を「特殊性」と言っているだけだということか。その際の判断基準は、A案かB案の説明にあると思うが、協約締結に向けた交渉を実施する

と、行政サービスの提供が大きく阻害を受けるという意味が特殊性か。あるいは、B案の③にあるように、便益・費用から見て、それはひどい、というものは特殊性の理由なのか。

(高橋委員)

とにかく、この案の具体の職種について、何が議論されたのか。

(武藤委員)

一例として、特定の科学技術分野に関する高度な専門性・特殊性に照らし、人材確保等の観点も考慮して勤務条件を決定するという、特殊な非常に高度な科学技術で、労使関係で標準的な賃金で人材を確保できない、そういう特殊な人材を連れてくるとか、あるいは金融でもあり得るかもしれない。非常に難しい金融のコントロール等で、通常为国家公務員の賃金水準でそのような人と呼んでくるのは難しいというような、別枠にするというようなものがあればということである。

(高橋委員)

それが①か。

(武藤委員)

そうである。

(高橋委員)

何か、具体的ではないが、それだけか。

(稲継委員)

専門調査会の最終報告には載っていないと思うが、いろいろな議論があった中で、スト権も含めて議論していたので、刑務官等もあったし、地方自治体で言うと教員が非常に大きな数が100万人ぐらいいるので、教員という職種もあった。そのようなことが議論されたように記憶している。

(今野主査)

今まで聞いていると、除外するか否かの基準は、武藤委員が言われた「専門性」である。言いかえると、「集団的な労働条件決定にはそぐわないような人たち」という意味である。もう一つは、行政サービスの提供が阻害される、もう一つは、費用便益から見て問題が多い、基準としてはこの3つである。

(武藤委員)

少なくとも、教員は入らないと思う。集団的な、人数も多いということから、やはり集団的に決定しないといけない。教員だからといって、個別に除外するという話にはならない。

(今野主査)

例えば、行政サービスの提供に大きな阻害があるという意味なら、先ほどの基準が3つあれば、そこから外れるということになるかもしれない。いずれにしても、スタンスをはっきりしておかないと、決められない。

(高橋委員)

否定的な結論でもいいが、検討した経緯がないと、何かよく分からない。教員は出たが、否定的な意見が多かった、というならば別に構わないような気がする。

(今野主査)

武藤委員の専門性基準からすると、もっとたくさんあり得るのではないか。

(武藤委員)

特殊な研究をする場合には、高い給与の年俸で来てもらうというような場合には協約締結権を付与すべきではないという意味はあるかと思う。

(自治労高柳部長)

「専門性」だが、人材確保という面で、そのようなことはあり得るといえるのは分かるが、その人たちをそのような扱いにする、例えば、賃金やインセンティブを与えたりとか、別のラインを描かせる等、そういうようなものは公務でもあり得ると思う。そのことを集团的労使関係の中で、そのようなことをすることを決定するということはある。したがって、専門性ということで、ストレートにそのようにはならないと思う。民間でもそのようなことはあり得る。

(今野主査)

それを別にする可能性はある。

(自治労高柳部長)

可能性はあると思うが、そのような職の人を与えないということにストレートになるのは、ピンとこない。例えば、民間のそのような職種が、しかも高度な専門性を持っている人たちがいて、その人たちが協約権を与えられていないというわけでは現にない。

(今野主査)

しかし、逆の例を言うと幾らでもある。たとえば、そういう人たちはもっとランクを上げて、組合員から外してしまうという人事政策をとる。このような逆の例も言えるので、だからそれで一対一で決まってしまうということではなく、考慮点の一つとしてある、ということだと思う。

(人事院森永企画法制課長)

先ほど幾つか今野主査が例を挙げたが、一つには、例えば公務員でも任期付き研究員のように、完全に個別的に給与決定をして、高い給与で来てもらっているケースが最近出来たので、昔の規制とは別に存在しているというケースもある。また、行(一)の職員の中にいろいろな職種が入っているので、麻薬取締官のような、ほぼ消防警察に近いような職種もいる。まだわずかではあるが、教育関係の職員も公務員の大学校なども含めると残っている。座長が言われたように、必ずしも論理的でなくても、費用便益の観点から非常に実害が多いと

ということで、除外し得る職種がないとは言えないのではないかと。特に教員などについても、そういったところについてはよく議論をしないと、一概に論理が立たないからというだけでは、結論は出ないように思う。

(今野主査)

今のところだが、こういう観点から考える必要がある、ということで、もう一度この文章を組み直せば、例示ぐらいでいいのではないかという気がする。教員は、いろいろ議論があるから外させていただいて、どうか。

(諏訪委員)

基本的にそのような方向でいいたらと思うが、ここの議論は、先ほど挙げているような例からすると、協約の法的効力はどうかで変わってくると思う。つまり、協約はその基準の上にある人も下のある人も、ある一定のゾーンの中にぎゅっと突っ込むんだとなると、下の人を上を上げるのは問題ではないが、上の人を下げるというのは余りにも困るから外してくれ、という議論になると思う。しかし、協約はある一定の下限(最低水準)をつくるだけであって、そこから上に設定する分には構わないと考えれば、別に適用の対象にしても問題はない。もう一つは、今野主査がおっしゃられたとおりで、民間であれば、そのときによって臨機応変に組合員の範囲から外すやり方で処理するのもあるし、協約の中にある一定の幅を一定の条文にはつくるだとか、あるいは適用除外の規定をつくるという形で処理する場合もある。問題は、公務員の場合、なかなかリジッドにできていってしまうので、別な言い方で、臨機応変にやりづらいんだとしたら、もう最初から別途外したほうがいいかと、こういうところがポイントであると思う。

(人事院森永企画法制課長)

13 ページの「上記をまとめると」とあるが、横ぐしで連携することが全くないような議論になっている。例えばドイツとかフランスが官吏に限定して官吏を除外していたり、韓国では上位層を除外していたり、いろいろ外国の例もあるので、全く不可能ということではないと思う。また、前のほうに独法化の話も出てきているが、かつては独法化については企画立案と執行の分離ということで、執行部門を切り分けして、だんだんに独法化ということで切り出しをやっていたが、これとのアナロジーから言うと、本省と出先みたいな形で企画立案と執行を分けて、執行部門というような考え方も全くできなくはないと思う。なお、本省についての業務は、ある意味で非常に政治に近いこともあり、その重要性とか統治的な性格を非常に帯びているというようなこともあり、職員の中に労働条件よりも業務を優先するという意識が非常に強くある。一般的には本省の組織率が非常に低いということで、外務省がこの5月に組合が解散して、組合がゼロという状態になってしまったが、本省においては、実質的に過半数代表を組むような基盤を欠いているというような側面もあるので、絶対

できないというのはやや言い過ぎのような感じがする。

(今野主査)

これは区分することは困難であるわけである。不可能ではなく、困難と書いているので良いのではないか。

(武藤委員)

部分的には、実務的に言葉で表現することはできない。あればご提案いただきたい。

(今野主査)

後から考えていただきたいが、人事院森永企画法制課長が言われたことを考慮するとしたら、欧米にこのような例もあります、というぐらい入れておくということで、「困難である」は変えない。それでは、後は武藤委員と事務局によって直していただいて、また次回、我々はチェックするということでさせていただく。

#### ○公務公共サービス労働組合協議会作成資料について

(公務労協岩岬副事務局長から資料4について説明)

#### ○全労連公務員制度改革闘争本部作成資料について

(全労連黒田事務局長から資料5について説明)

(武藤委員)

最後の点だが、先ほどの松田事務局次長の説明にあった幹部職員、管理職員については、余りそぐわないんじゃないかというような意見があったが、それについては、最後のところで触れられている点である。そのところは手がかりにするというのは、積極的に推奨されているということか。

(全労連黒田事務局長)

積極的というか、それを手がかりにして、個別には個別の職の内容から検討していくということが必要だろうという意見である。

(今野主査)

ここで諏訪委員と私が話していた、幹部職員は団結権も要らないのではないかという話をしていたが、どうか。

(公務労協岩岬副事務局長)

難しい。民間の労働法制と公務員法のつくりが違うので、今まであるものを新しく制約するというと、それなりの相当の論拠が必要だと思う。民間的な労使関係の発想からすると、やはり労組法の2条の観点で、利益代表者というのは同じ組合をつくれないという、その常識で行くのが公務の場合は妥当だと思う。人事関係の課長やラインの課長等、他の政策課長は別だと思うが、そのような管理職層というのは協約締結権という範囲でいけば、無くても良いと思う。

(今野主査)

問題は団結権である。

(全労連黒田事務局長)

私は憲法の規定から言えば、幹部職員であつても労働者だと思う。

(今野主査)

そうであれば、民間は憲法違反ということか。

(全労連黒田事務局長)

憲法違反というか、使用者としての幹部職員である。それとあわせて、そこで国公法の規定がそのようになっていると思っている。国公法の規定であれば、事務次官でも労働組合はつくれるという規定になっているので、もしそのような団結権を制約するということになれば、国公法から変えていくという必要も出てくるのではないか。

(公務労協岩岬副事務局長)

ILOの基準によると「不可欠業務」という概念がある。だから、不可欠業務も余りはっきりしていないが、団結権で非常に難しいところであると思う。だから、ハレーションというが、現にあるものを制約するということのハレーションは非常に大きいような気がする。

(人事院森永企画法制課長)

今の補足だが、民間の経営層というのは、一たん従業員をやめて、役員層に入って任期制等で、別の体系の世界になっているのではないか。

(今野主査)

部長は違う。

(人事院森永企画法制課長)

次官や局長は、ずっと一体で今のところやっていて、経営層グループというような発想は、少なくとも今の国公法にはない。

(今野主査)

もちろんそうだが、さきほどから三層構造を考えているということは、それと違う案というか、考え方を議論していた。

○その他

今回は7月17日に開催することが確認され終了した。

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）>