

## 「制度骨格に係る論点について」のワーキンググループにおける確認事項

## 論点 1 議会制民主主義、財政民主主義等との関係で勤務条件に関する国会の法律による関与をどのように考えるか

以下の点について合意した。

- A（憲法上の要請等による公務員制度の基本原則：「理念」）は、公務員制度の理念であって労使交渉で変更すべきものではないことから、①（法定事項であって協約事項でないもの）とする。例えば、平等取扱原則や成績主義原則が該当する。
  - B（勤務条件の決定の枠組み：「原則」）は、労使交渉を基礎として勤務条件を決定する際の枠組みであって労使交渉で変更すべきものではないことから、①（法定事項であって協約事項でないもの）とする。現行の国公法で言えば、例えば、情勢適応原則や職務給原則が該当する。  
 なお、労使交渉を基礎として勤務条件を決定する仕組みを検討する際に、勤務条件決定の枠組みとしてどのようなことを定めるか（例えば、統一性確保についても定めるか）については、今後の検討が必要。
  - C（具体的な勤務条件：「適用」）には、例えば、俸給表の種類・額が該当する。  
 この中には、国会の法律による関与の観点などから、①（法定事項であって協約事項でないもの）、②（法定事項かつ協約事項であるもの）、③（法定事項でなく協約事項であるもの）に該当する事項が混在する。  
 ①、②及び③への当てはめの一応の基準としては、以下のとおりである。  
 【①に該当するもの】
    - ・ 民間労働法制における労働者保護の観点からの強行規定に相当するもの（例：給与の現金払い原則）
 【②に該当するもの】
    - ・ ①に該当しないもののうち、A（理念）やB（原則）との関係が密接であってこれらに直接制約されるべきもの
 【③に該当するもの】
    - ・ ①に該当しないもののうち、AやBとの関係が弱いもの
- ※ 上記の基準によると②及び③に該当するものの中にも、例えば、国民に対する行政サービスの提供に大きく影響するものは、①に該当すると整理すべきではないかとの考え方もある。

その上で、具体的な当てはめについては、今後検討する。

※ ②及び③の割り振りを検討する際には、現在、人事院規則において規定されている事項についても②に該当するものがあり得ることに留意する必要がある。

- 以上の結果、国会の法律による関与については、Aは①、Bは①、Cには①に該当する事項、②に該当する事項、③に該当する事項が混在するものと整理することが適当。

論点2 市場の抑止力が働かないこと、究極の使用者が国民であることを前提とした場合、「労使」（職員団体・当局間）で合意されたものが「適正な勤務条件」であることを担保する措置の必要性についてどう考えるか

以下の点について合意した。

- A案の「労使の合意をできる限り尊重する」という考え方をB案に融合させ、「自律的労使関係を確立する観点から、協約事項については基本的に労使の合意を尊重すべきであるが、市場の抑止力が働かないこと、究極の使用者が国民であることを踏まえれば、適正な勤務条件であるかどうかをチェックする措置が必要」という一つの考え方として整理すべき。
- B案に記述されている①～④の担保措置については、どれか一つに限られるのではなく、事項毎のチェックの必要性の度合に応じて、複数の組み合わせで担保することも考えられる。

なお、①のうち、国会による協約の承認については、国会の関与が現行よりも細部に及ぶ可能性があること、協約の直接的効力を認めない限り議論の実益がないことから、検討しないこととした。

論点3 労使間で合意した協約の内容を、職員の勤務条件に反映させる仕組みをどう考えるか（＝協約の効果とは？）

- (1) 統一性の確保について、以下の点を合意した。

- 例えば、同一職種の職員について、職員団体への加入の有無又は加入する職員団体の違いによって勤務条件に差異が生じることには国民の納得は得られず、勤務条件の統一性の確保が必要である。

なお、「統一性の確保」の解釈については、以下の意見があった。

- 勤務条件について統一性確保をあまり厳密に考えると、自律的労使関係の制約となる。統一性の確保は必要であるが、ある程度幅を持たせて柔軟に考えるべき。
- 国民へのサービス提供の関係で見えるところはきちんと統一性を確保すべき。また、近代公務員の基本原則からも、根幹部分は統一性の確保を厳密に考えるべき。

(2) 協約の効果について、以下の点を合意した。

- 法令・規程を制定せずに、協約そのものが直接適用されることとする場合には、全体決定、統一性確保の観点から問題が生じる。  
このため、協約そのものが直接適用され、勤務条件を決定するのではなく、協約の内容を法令・規程で定めることで、法令・規程の適用によって勤務条件を決定する仕組みとすることが適当。(p.6 の論点1のパターン③に対応する方法としては、B案が適当)
- 協約の効果としては、理論的には、A：紳士協定、B：債務的効力（実行義務）、C：規範的効力（直接的効力）の3パターンが考えられるが、このうちのAについては、現行とあまり差異がないことから適当でない。
- ①職員の勤務条件を非組合員も含めて統一的に定めることが適当との考え方に立つならば、協約の効果は非組合員には及ばないことから、協約の内容が適用される組合員と協約に反する規程が適用される非組合員とで勤務条件が統一的に定まらず問題があること、また、②公務員の任用は行政行為であるとの考え方に立つならば、民間労働法制のように労働協約が労働契約を通じて勤務条件を決定する構成とはならないことなどから、Bが適当である。ただし、公務員の勤務関係について契約的要素を含むという立場に立つならば、Cの規範的効力の付与という選択肢もありうる。この場合、公務員の勤務条件の統一性という観点から、拡張適用などの仕組みを構想する必要がある。  
いずれにしても、公務員における協約は、民間労働法制における労働協約とは法的性格が異なるものとして位置付けるべきであり、また、協約の内容を履行する義務の具体的内容と、義務に違反した場合の措置については、今後検討する必要がある。

○ 規程の制定根拠や規定事項等については、法律に根拠を置くべきである。

(3) 締結した協約の法令・規程への反映について、以下の意見があった。

○ 当局が協約の内容を法令案や規程に適切に反映することを担保するために、第三者機関の意見を聴取することはありうる。

○ 組織率が過半数に満たない職員団体とのみ締結した協約を基に、職員すべてに適用される法令・規程を定めることの合理性については、十分検討する必要がある。複数職員団体と協約を結んだ場合に、当局が法令案や規程に協約を反映する際の手続や義務の内容について、今後検討する必要がある。

○ 協約の実行義務が発生するのは、一定以上の組織率の職員団体と締結した協約に限られることもありうる。

○ 協約締結権を有する職員団体を一にすれば、複数協約の問題はそもそも生じないが、それは受け入れがたいのではないか。

※ 締結した協約の法令・規程への反映については、

① 当局が協約の内容を法令案や規程に適切に反映することを担保（チェック）するために必要となる手続的措置と、

② 協約を締結した職員団体に属する職員以外の職員（非組合員・他組合員）に、特定の職員団体との間で締結した協約の内容が反映された法令・規程を適用する際に、非組合員・他組合員の利益保護の観点から必要となる手続的措置の2つの論点が存在するところであり、これを区別して検討する必要がある。