

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18回）
議事要旨

1 日時

平成21年9月16日（水） 9：30～11：30

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、島田陽一委員、諏訪康雄委員、
高橋滋委員

（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、堀江宏之参事官、
駒崎源喜参事官、

4 議事次第

- （1） 開会
- （2） 制度骨格に係る論点について
- （3） 骨格の論点を見据えながら検討する論点等について
- （4） 閉会

5 議事の概要

○制度骨格に関する論点について

（駒崎事務局参事官から資料1について説明）

（島田委員）

「非組合員等の利益保護の仕組み」という「利益保護」という表現が適切ではないのではないか。非組合員に対して協約で決定された内容をベースとした労働条件が適用される際に、どのような条件が必要なのかということだろうと思う。それから、前回のワーキンググループの議論では、協約の締結を労使が自主的に決定した場合、あるいは、場合によっては強制仲裁によって決定するということも含めて、資料1の表の協約の締結というのはそのぐらいのレベルで

決定をしている。そうすると、それをどう実行するのかということは、いわば締結主体である、民間の用語で言えば「使用者」の責任となると思う。次の段階というものはあると思うが、3つ目の段階というのは通常はないということが普通だと思う。BやCという形になると、一旦は協約を締結した時の当局、使用者としての責任が不明確になる。自律的労使関係という場合は、労働組合は当然だが、一方できちっと使用者性を確立することが決定的に重要なので、このまとめはやや弱いのではないか。B案、C案というご意見もあろうかと思うが、A、B、Cは並列ということが適当だろうと思う。

（高橋委員）

他の委員はどうか。ただし、前回のワーキンググループで「A案を落すべき」と言ったのは私である。したがって、議論したほうがよいと思う。ただし、これは過半数組合があるということを前提にしているのか。

（駒崎事務局参事官）

前提にはしていない。

（高橋委員）

少数組合と提携した場合でもそれは特段要らないということか。

（島田委員）

いや、そこはどのような組合の協約にどのような効力を与えていくかという問題につながってくる。逆にいうと、「少数組合の」ということを前提にしてこの仕組みを考えるというよりは、団体交渉、労働協約によって労働条件が規制されていくということが、まさに自律的労使関係の目玉である。そこを、どのような協約だったら特段の手続きが要らないのか、という発想で考えたほうがよいということが私の意見である。もう1つは、労働組合側だけではなく、使用者側も責任を持ってもらわないといけない。それから、強制仲裁をきちっと第三者機関がここでやるので、それからまたC案のように第三者の意見を聴くということは妙な話である。そのようなことをやっていくと、強制仲裁のいわゆる権威が確立しないと思う。

（高橋委員）

しかし、その辺は、バリエーションとしていろいろなシチュエーションが考えられる。

（島田委員）

もちろんシチュエーションとして、A、B、CのB、Cを採るべきだという主張をしているのではなく、Aも含めて並列的に残しておくべきだということである。

（高橋委員）

そうすると、制度設計によってはいろいろな案があり得るということか。

(島田委員)

そうである。強制仲裁はどのような機関が担うのかということにもよる。

(高橋委員)

強制仲裁を常に念頭に置いて考えるというのもいかなものか。

(島田委員)

強制仲裁を念頭に置いて、というのではなく、ベースは労働協約の締結という、いわば労使が一致することが素直に実現することが通常の自律的労使関係としては一番よい。そこに制約がかかるというのはよいが、その制約は最小限であるべきだ。

(高橋委員)

そこは統一性をめぐっていろいろな考え方があり得ると思う。そのようなご意見もあるので、場合によってはA案もC案もあり得る。そこは並列的に過半数がない組合しかなかった場合や、強制仲裁がされた場合を含めていろいろな選択肢も念頭に置いて考える必要があるとしてまとめることとする。

(島田委員)

承知した。

(高橋委員)

諏訪委員、稲継委員はどうか。

(稲継委員)

前回のワーキンググループでは「A案を落すかもしれない」などの議論をして一たんまとまった。このように蒸し返して話を進めてよいのか。

(高橋委員)

島田委員は労働協約、労働法の専門でもある。諏訪委員はどうか。

(諏訪委員)

概要のまとめ3ページの「A案もあり得ると付記することではどうか」との記載では弱いということが島田委員の考えか。

(高橋委員)

諏訪委員はもう少し強くしたほうがよいということか。

(諏訪委員)

島田委員がおっしゃられたように、協約がどのような条件で適用されたときにはどのような法的効力を持つというところでグラディエーションをつければ、A案でよいと思う。例えば4分の3の組合が、交渉力のある権限を持った使用者、交渉担当者と交渉して話がまとまった場合はA案で全くよいと思うが、1割の組織率の組合が交渉したときに何が問題かという、公務員の場合は、統一性の原則が前へ出てくると、残りの9割は何の関与もしていないのに拘束されるということはいかなものかとなる。島田委員の説でA案となると、1割

の組合が結んだ協約の法的効力をどうするかという方に帰ってくる。

(島田委員)

その問題は考えたほうがよい。ただし、協約締結の際に使用者側が他の9割のことを全く考えないで決めるかということ、基本的にはないと思う。私も1割とか極めて少ない組織率の組合が全体を統一することはなかなか難しいだろうと思う。だから、協約締結主体がどの程度代表し得るのかという仕組みとのセットにはなる。そのようなバリエーションはあり得るということ。

(高橋委員)

どのようにまとめるべきか。

(諏訪委員)

原理として自律的労使関係の本来の考え方に合っているかということと、制度設計しやすいかということ、最後に運用しやすいかと、この3点でどれを採るかのチェックだろう。島田委員のお考えは、この表現でも入るのではないかと私は思う。

(島田委員)

表に書いているので、平等に取り扱ってもらいたい。

(高橋委員)

資料1に対応するワーキンググループの詳しい資料はあるのか。

(駒崎事務局参事官)

これ以上詳しいものはない。

(島田委員)

私からすれば、C案はあり得ないという感じがする。その議論は蒸し返すつもりはないので、A案についても、A、B、C並列で整理していただきたい。

(高橋委員)

場合によってA案をとる場合もあり得るし、B案、C案というのもあるということ。ただし、単なる並列ではなく、例えば「4分の3のときはA案というのもある」などとしてはどうか。

(島田委員)

そこは慎重にしていきたい。4分の3はあまり現実性ないわけで、過半数でよいのか、などいろいろあり得る。2つの労働組合でも、この問題について交渉するとき、統一した意思を持てばよいという発想もあるだろうし、そこは今後のあり方に委ねるということ。

(高橋委員)

具体的な制度設計ということか。

(島田委員)

そうである。それと関連をすることはあってよいと思う。

(高橋委員)

承知した。制度設計によってはA案からC案まであり得るとする具体のケースと制度設計の仕方によっては、A案からC案まであり、組み合わせもあり得るということである。そのような形でまとめさせていただく。諏訪委員はよいか。

(諏訪委員)

ここでのポイントは、法令案もあるが、もう1つは規程案である。民間の就業規則にあたるようなやり方で、いわば協約の拡張的効力というような、統一的にそれを処理していく考えだとすると、このチェックは協約そのものというよりは、この規程案だと考えると、民間でも就業規則は別の労使代表という、従業員代表という処理の仕方をとっている。だからB案があるが、その問題があって、先ほどの協約の自律という問題とは次元が違うという感じがする。それから、強制仲裁に関しては、それを第三者だとすると、これはあり得ないことと思う。強制仲裁を行う機関がそのようなものを全部考えて、第三者機関として判定するので、屋上屋を重ねるようなチェックはおかしい。そのような意味では、高橋委員がおっしゃられるとおりの場合分けになると思う。

(堀江事務局参事官)

最終的に委員会に報告するときには、今おっしゃったようなことを文章化した形にするので、その表現はご相談をさせていただければと思う。先ほどからご議論いただいたのは、この資料1の②の論点であり、①の論点については、委員会の報告をどのようにまとめるのかをまだご議論いただいていない、あるいは、結論が出てない。これも、「A、B、C、どれもあり得る」という形でまとめておけばよろしいか。

(高橋委員)

A案は※に書いてあるように困難という認識なのではないか。

(島田委員)

これは規定の仕方が、規程が協約に反してはならないことを法律で規定しているのですが、その印象があるが、「協約に基づいて規程で定める」とすれば問題ないのではないか。

(堀江事務局参事官)

説明させていただくと、A案は、法令・規程が協約に反してはならないことを法律で規定するのではなくて、「法令」という言葉をあえて落している。B案には、「法令又は規程」と書いてあるが、A案は「法令・規程」とは書かずに、「規程」と書いている。それは※で、法令が協約に反してはならないという書き方はできないだろうからということ、その問題は既にA案ではクリアされている。ご指摘あったとおり、最後は法律上の書きぶりの問題かもしれないが、これ以上細かくというよりも、いろんな考え方があるというまとめ方があるか

もしれない。

(諏訪委員)

民間の就業規則的な法制で書けば、「規程が法令及び協約に反してはならない」となる。その法令が略されている。そして、法令と協約の関係はまた別である。

(高橋委員)

それ以上に何か絞る必要があるか。具体例でいうと、B案とC案は両立しないということか。

(堀江事務局参事官)

A案とB案については、実際の法律の書きぶりでどれぐらいの違いがあるのか、という議論かもしれない。ただし、A案、B案とC案は、法律に規定するか規定しないかの問題なので、両立しにくいかもしれない。

(高橋委員)

C案のような案を残すかどうかだと思うが、どうか。本来は法律に書いたほうがよいと思う。C案は少数であったということ、否定的な意見が多かったということを書いていただければ、雰囲気は反映されると思う。

○制度骨格の論点を見据えながら検討する論点について

(駒崎事務局参事官から資料2について説明)

(高橋委員)

3ページ、表1の③について、私は「行政措置要求制度と公平審査を入れてほしい」と言ったが、現行のものがそのまま、不当労働行為救済になるとは申し上げていなかったつもりなので、※で「制度を改変すれば不当労働行為救済の機能も持たせることは可能」としてほしい。このままでは誤解を与えかねない。4ページについて、公正取引委員会の例はよい例として紹介したのではなくて、公正取引の例もあるが、実は同じ公正取引委員会がやっているという批判があるから、内部で独立性を持たせるということが重要だということ。その際に委員会内部での独立性を持たせることも可能であり、同じ機関の中での役割分担も可能ではないかということを示しあげた。したがって「あり」に続けて、その上で同じ組織の中で独立性を持たせることも可能であって、その場合には「同じ組織の中での役割分担も可能である」としていただきたい。

(今野主査)

より正確に表現するということがよいのではないか。

(諏訪委員)

6ページの考察について、Aの備考で「①と④が別機関でも「活用」は可能」と書いているが、この記述は必要なのか。①と④が一緒でも別でも問題ないと

いうだけの話ではないか。この括弧内の記述は要らない。

(高橋委員)

諏訪委員のご発言とも関連するが、従来の人事院勧告のようなイメージが強いという気がして、例えばBについては、大枠的な勧告であれば、その枠内で民間を参考にして交渉はできる。そのような意味では、勧告に必要な範囲で調査を示すことであると意味がないということはないのではないか。その点では少し議論が荒いのではないか。要するに、勧告を出す前に「このような人事制度、給与があるべし」ということで、そのために調査する。それを基本的に公表するという制度設計であれば、大枠的な勧告であれば、民間で500人規模のところでは大体このくらいと、100人規模だったら大体このくらいの賃金と、1000人規模だったらこうだ、大規模だったらこうだという客観的なものが示されれば、それを踏まえて、「何円から何円ぐらいまでの幅」という意見表明が出るとすると、民間では「例えば50人だったらこのぐらいじゃないかと、片や大企業だったらこのぐらいじゃないか」と自主的に交渉できる。そのような意味では×と○という話にならない。

(島田委員)

それを何でコストをかけてやる必要があるのか、それは労使に任せればいいじゃないかということになる。要は、この○という話ではなくて、バリエーションの話をされており、Bは成り立たないというご意見と思ったが、そうではない。

(高橋委員)

Bが成り立つのは民間を使って勧告表明を行う場合ではないかとの部分であり、それはおかしいのではないかとっている。つまり、Bの制度設計として、論理必然的に民間が実施したものを使って勧告する制度設計しかあり得ないということを書いてあるが、それは違うのではないか。

(堀江事務局参事官)

BとCの形式的な違いだけ説明させていただくと、既存の政府統計を使っているのであれば、後段のBが成り立つのは既存の民間等の「等」で読む。その前段階で何かを調査するのであれば、その調査結果を公表しないということはないだろうから、それをCの議論でやればよいのではないかと申し上げているだけで、「Bが成り立つ、成り立たない」ということをコメントしているものではない。みずから調査をするのであれば、①も○なので、「BではなくCのパターンという議論」と言っているだけのことである。

(高橋委員)

それならば結構である。

(今野主査)

Bの場合は調査をしないで勧告することもあり得るということか。

（堀江事務局参事官）

既存の民間の調査、あるいは、政府の既存の統計を使う。

（今野主査）

使わなくてもよいのではないか。

（堀江事務局参事官）

使うのに「こうでしょう」という意見表明をするというのも理論上はあり得る。

（今野主査）

調査をするとすればこのようになってしまう。

（堀江事務局参事官）

「調査をするとすればCである」と申し上げている。

（今野主査）

あるいは、調査データを使うのであれば、しかもBであるには民間等を使う以外ない。

（堀江事務局参事官）

ほかのものを使うということである。

（今野主査）

調査をしないということもある。

（堀江事務局参事官）

理論的には調査をするが、その調査結果は公表しないで意見だけを言うところがあり得るが、それは現実的ではない。

（高橋委員）

表現がわかりにくいので、それをそのような趣旨に直していただければありがたい。4ページの（3）について、同じ組織の中で第三者機関として役割分担をすると、あとは事務局の善し悪しの話になる。労使から切り離された事務局がよいと私は申し上げたので、それを意見として是非つけ加えていただきたい。

（今野主査）

今日の検討の最初の点で、①から⑥について機能の必要性をどう考えるかというのは、削れればパターンも全部変わるのか。ただし、ここで決める問題ではない。これは全部あるということを前提にここで議論せざるを得ない。

（堀江事務局参事官）

ここまでの段階での議論の仕方は、理論的にあり得る選択肢を示して、その中でご議論いただいて、「これですよ」ということであれば、それも考察として加えている。それにならうのであれば、①、⑥についても、「①から⑥まで論点整理してきたが、これは要る、これは要らない」と合意できるのであれば、考察としてそれを書くというのはある。ただし、ご意見が一致しないというこ

とであれば、その前提で、「すべてあるとした場合の議論はこうである」という整理にとどめる。

(今野主査)

例を挙げると、賃金決定は交渉ですとして、A、B、Cで③と我々が決めたとすると、自動的に勧告は要らなくなる。これは従属変数と思う。

(堀江事務局参事官)

③は「労使で協約事項であり、法律事項ではない」ということである。そのことと、参考数値が要らないか要るかという話は独立した議論ではないか。

(今野主査)

そうすると、例えば③の場合は少なくとも勧告は要らない。

(堀江事務局参事官)

そこも理論的にはいろいろあると思う。

(今野主査)

労使交渉でやったときも勧告は要るか、それは論理的に成り立つか。

(堀江事務局参事官)

そこは「労使交渉で決める以上は、第三者機関の意見表明は要らない」ということでご意見が一致するのであれば、そのようにまとめる。

(島田委員)

それは要らないのではないか。

(高橋委員)

交渉でも大枠を示した上で交渉する場合もある。

(島田委員)

労使がやればよいので必要ないのではないか。

(高橋委員)

客観的な枠組みがあってもよい。それは統一性を確保するという意味でいろいろな特別性がある。

(島田委員)

統一性確保とはでき上がったものでどう確保するかということで、それはレベルが違う。

(今野主査)

そのような点では意見表明もあいまいである。勧告はこうすべきということを示すことではないか。交渉していると違和感がある。参考指標の調査はよいが、問題は表明である。参考指標の調査をしたら、「調査結果はこうなっています」と公表するが、それは意見表明ではない。

(堀江事務局参事官)

このグラデーションが非常に難しく、どこまでが意見で、どこまでが事実な

のかよくわからないところもあった。

（島田委員）

労使が自主的に交渉すると、特に使用者側が責任持って交渉していくためには、第三者が参考資料を出したり、何か言うというのは適切ではない。それに頼ってしまって、全く自主性が出てこない。

（今野主査）

そのようなご意見もあると思うが、市場がないので民間とは違う。

（今野主査）

市場あるなしにかかわらず、情勢適用の原則は、我々は理念として法的に決めているから、そこには労使は制約される。民間準拠かどうかということを示す、あるいは、第三者が知る何か調査が必要かどうか、あるいは、労使が交渉するときに参考材料として必要かどうかというのはあり得ると思う。

（高橋委員）

①はもともとどのようなことか、ということをもまずは決めなければならない。

（島田委員）

これが必要かどうかということである。私は特に要らないと思う。要は、あつせん、調停、仲裁があるので、そこが若干の調整機能を持つと思う。「こうなっている」となってしまったら、交渉の余地は非常に小さくなってしまう。そうすると、自律的な関係で決まっていくということが現れない。透明性を確保するなどいろいろな手段でそこをチェックしていかなければいけない。

（稲継委員）

イギリスの場合には、基本的には大蔵省のほうでキャップを決めて各省に引用させて、各省はそのキャップの中での労使交渉をやっている。したがって、実質上、勧告が出てしまっているのと同じ状態である。その中でのどのようなパイの取り合い、配分をするかをやっている。日本の地方自治体の過去の例を見ても、実質上協約締結権利、スト権が与えられたかのような自治体もたくさんあったが、そこで何をやってきたかと言うと、人事委員会事務局は勧告率を出すが、率を出して給料表をつけない。給料表をつけずに中での配分や給料表のカーブを労使交渉で決めて、うまくいかないとストを打つということを過去何十年もやってきたところもある。やはり参考指標となる何かのものが最初に必要だというのは当たり前のお話だと思う。何もなしにいきなり交渉を始めろというのは、他の国の例を見ても、過去の自治体の飛び抜けたところの例を見てもありえない話だと思う。

（島田委員）

しかし、大蔵省といういわば使用者サイドが、自分たちで決めて交渉に臨むということであり、第三者が参考資料を出すのとは決定的に違う。

(今野主査)

キャップとは一種の予算とは違うのか。

(稲継委員)

予算と一緒にある。イギリスの場合はそれに完全に拘束される。

(島田委員)

それは使用者、会社が、「これ以上の賃金原資はない」と言って交渉に臨むのと同じではないか。

(稲継委員)

使用者ではない。使用者は各省の大臣である。

(島田委員)

そこは交渉の仕組みで、どのように当局側の使用者性を確立するが大きな課題である。例えばドイツは財務大臣も一緒に交渉しており、まさに使用者としての機能を果し得る。

(今野主査)

2人ともあまり意見は違わないように思える。島田委員も予算は否定しているわけじゃなく、予算の範囲内で交渉するということである。

(島田委員)

ただし、第三者機関がそれを公表することとは違う。

(今野主査)

稲継委員がおっしゃっているのも、大蔵省がキャップを示し、予算を示して、あとはその範囲内で交渉をすることである。この参考指標は、その範囲内で交渉するとき、「この辺が適正です」というインデックスを出してしまうことが問題だと島田委員は言っている。

(島田委員)

そうである。それは使用者側で独自にやればよいことで、組合は要求を出して交渉すればよい。「予算以上出せません」というのは、まさにそれ以上できないので、「しょうがない」という話になるだけである。

(諏訪委員)

調査の点だが、あまり厳密なものをすると、労使交渉の余地がまるでないような、シャンシャンと手打ちをするようなものになってしまうので、あまり望ましくないという考えが一方にある。他方で、参考指標が全くなく、労使がそれぞれ全く別に関係機関で調査をして、それはそれなりにどちらも正確であり、また、それがかけ離れていた場合などには、交渉はそこで紛糾してしまい生産的でない。そう考えると、全くないというのもよくないし、あまり細かくやるというのもよくない、コストの問題も絡む。そうすると、ほどほどの第三者による調査制度が必要ではないかと思っている。そのような調査は、実はその後

に紛争調整するときには絶対ないとできない。いずれ紛争調整があるかもしれないとしたら、紛争調整のためには一定の調査をして、参考の調査例として事前に公表されていて、労使もそれを見ながら、「調整になったらどうなるか、強制仲裁になったらどうなるか」ということも考えながら交渉していくことは、現実の問題としてはおかしくはないと思う。問題はガチガチの調査をやってしまうということで、それはコストもかかるし、また、労使自治でよりよいものを目指していくというときに、改善の余地のようないろいろ変えていく余地をいたずらに狭めるのはやはりよろしくないのではないか。

（高橋委員）

私は諏訪委員とは考えが違う。例えば、賃金であれば規模である。私は労使の判断材料としてそこはもう少しバリエーションがあった調査があつてよいと思う。そうすると、ガチガチというイメージではなく、多様な交渉材料を提供するという客観的なものを出すということが重要である。

（島田委員）

一番心配しているのは、例えば、こちらの学会の学会誌に査読を入れるかどうかという話があつて、「一応入れるけどザクッとやりましょう」とのことだったが、始まると皆がとても丁寧になってしまう。そのような問題が、この制度でやり出すと、事細かにやり出す。そうすると、当初の制度設計としては比較的ザクツとしたものを考えていたとしても、そうでなくなる危険性がある。問題は、日本の場合は今まで人事院勧告というのを出してそれでやってが、そこから制度転換をするという強いメッセージを出すので、このようなものを残すと結果的に似たような印象が強くなるのではないか。だから、極力そういうのは避けて、あつせんというレベルで一定の調査機能をそこが持たざるを得ないというのは当然だと思うが、極端に言えば自律的な労使関係を本当に公労使関係で育成するために、一たんは自律性に委ねて、④で押さえていく仕組みがある。だからよいと思う。

（高橋委員）

そのザクツというイメージがよくわからない。人事院勧告も「50人以上」と言つてバシッと出していない。そういうことはしなくてよいだろう。

（島田委員）

それと似たような部分で、結局かなり細かいものになっていくのではないか。私は反対である。

（高橋委員）

それは決め打ちをしないような参考指標があるのではないかと申し上げている。

（島田委員）

具体的イメージが湧かない。大体似たようなものになって、実質は勧告になつ

ていく。

（高橋委員）

例えば零細、10～49人、50～99人、100人以上の大企業、と労働条件のバリエーションを提出すればよい。それが今の民間の実勢だという話をしている。

（島田委員）

それであれば、民間で出している資料がある。それを当事者が見ればよい。

（高橋委員）

諏訪委員がおっしゃったように労使で出してきたものについて、「これが私の真の民間です」という話になる。

（島田委員）

そこは最終的には④の調整システムがある。

（高橋委員）

あくまでも強制仲裁というのは代償措置の重要な点だが、それだけではない。強制仲裁についての全通中郵の最高裁判決でも、身分保障とともに一般公務員準拠があるから、強制仲裁も動いているという理解の筈である。だから、それを外して強制仲裁だけという話にはならなくて、それに変わるものが要るのではないか。つまり、依拠すべき客観的なものがあって初めて救済措置も生きるのではないか。

（今野主査）

今の話は、専ら①の話をしているが、①の調査の仕方と、調査結果の公表の仕方を言っている。①をしたら勧告は要らないということか。

（島田委員）

私はその意見である。

（今野主査）

議論の仕方としては、①の調査の仕方と調査データの出し方さえ決めれば、②は要らないとなると、選択肢は減り、組み合わせも減る。

（高橋委員）

②も要るのではないか。給与と賞与の配分の問題もあり、労働条件も細かい話もある。そこは大綱的な意見表明は要ると申し上げている。参考指標と意見表明は違う。専門機関としては「給与に配分を置くべき、本俸に配分を置くべきか、賞与に配分を置くべきか」などのザクツとした意見表明はあってもよいのではないか。むしろそれが必要ではないか。

（今野主査）

勧告・意見表明があっても、総原資ぐらいでよいのではないか。

（高橋委員）

総原資については、勤務条件法定主義について国会の関与などがあるときに、

例えば上には極端に厚くて下に極端に薄いなど、使用者の側に立つ者が強くなりすぎるものについて何もコントロールが効かないのも問題ではないか。

（今野主査）

我々が今まで議論した中では、理念、原則があり、理念、原則に外れたような状況にならないように事前に勧告を出すということか。

（高橋委員）

それは大きくずれないようにということである。

（島田委員）

高橋委員は自律的労使関係を育てていくために、枠をつくっておいたほうがよいという発想か。私は、今まで人事院勧告で頼ってやってきたところを、労も使も本当に責任を持って交渉し合意をしていくということ、かなり強いメッセージを出していく仕組みがよいという制度設計を考えるべきという意見である。労使を信頼するというか、逆に言えば責任持てということ。そのような制度設計を考えたほうがよい。

（今野主査）

勧告・意見表明があったとして、この例示にあるように、給与制度までも含めて意見表明・勧告をし、片方では、人事行政機関ではそれを公表し設計するという機能があると、人事管理全体のかかなりの部分を両方で持つということになる。

（高橋委員）

役割分担である。

（今野主査）

役割分担というよりか、例えば「賃金制度の制度設計まで意見表明せよ」となると、第三者機関もそれをするために膨大なエネルギーが要る。でも、人事行政をやっているところは交渉して、自分の責任で労働条件を決めようとすると、制度設計をするエネルギーを投入しなければならないので、両方になる。総原資ぐらいならわかる気もするが。

（島田委員）

そこは使用者に任せたほうがよい。

（稲継委員）

使用者というときに何を想定するのだが、国の場合であれば可能かもしれないが、小さな自治体であればほとんど不可能である。

（島田委員）

それやりだしたら中小企業も一緒である。

（稲継委員）

だから、中小企業の給与体系がぐちゃぐちゃになっている。それで住民が納得

するか。

(島田委員)

それは納得できるような労使関係を当事者がつくり上げていくように頑張らないといけない。

(稲継委員)

仮に、島田委員が人口5万人、職員数が800人ぐらいの市長になった場合、何を根拠に労使交渉されるのか。

(島田委員)

それは地場の民間の賃金などである。

(稲継委員)

どのように調べるのか。

(島田委員)

それは幾らでもある。組合も持っているだろう。

(稲継委員)

組合の資料に基づいて市長として交渉するのか。

(島田委員)

市長としてであれば何かを調べればよい。それは使用者の責任なので、そのときになってやればできること。

(今野主査)

稲継委員が議論されているときに想定しているのは賃金制度の細かいものか。

(稲継委員)

細かいところまでではない。

(今野主査)

原資、つまり平均賃金か。

(稲継委員)

そうである。原資と等級ごとの給与カーブである。職務給原則が外せないとしたら、等級ごとの給与カーブをある程度しっかりしたものになければならない。そこまでは労使交渉をむちゃくちゃにしまってよいわけではない。課長級の給与よりも係員の給与のほうが上回ってもよいということになると、これは職務給原則が外れてしまうことになる。

(今野主査)

そのようなことが起きて、職務給原則が外れたことをウォッチングするのはこの機関なのか。議会が見て「職務給原則に照らしておかしいのではないか」とはならないか。原則はもう決まっているので、余りにもひどく外れたときにはチェックが入らなければならない。その際に②が該当するかどうかである。もし情報公開して議会が見て、議会がやるのであれば②は必要ないということか

もしれない。諏訪委員の意見は、「給与カーブがどうで、職務ランクは3つあって、それぞれについて民間の給与は幾ら」と細かくやってしまうと全部決まるので、そこまでは必要ないが、原資ぐらゐの相場は出してあげたほうがよいという感じではないか。

(高橋委員)

原資は参考指標ではない。

(今野主査)

要するに平均賃金である。

(高橋委員)

人数にも職員政策にもかかわる。

(今野主査)

「民間相場はこれぐらいですよ」という指標は、その地方自治体の原資を決めることであり、それに人数を掛ければよい。

(高橋委員)

そのときの総原資の決め方は何かの賃金を決めるということである。

(今野主査)

配分は違う。

(高橋委員)

いや、平均的賃金を決めるということである。

(今野主査)

決めるというより、その程度のデータを出したほうが交渉はスムーズに行われるのではないか。

(高橋委員)

そうすると、人事院勧告の平均パーセンテージという場合、民間で何パーセントということ参考指標として出すということである。総原資という話はそうである。役割分担という意味が今野主査と違って、指標はあくまで指標なのでいかようにも解釈し得る。ただし、客観指標は要るであろう。そのときに労使交渉の参考になるような客観指標は必要なので、それを第三者機関で出してもらう必要がある。その参考指標とは「平均賃金は幾らである」を出すことではない。

(今野主査)

賃金を例にしているが、労働時間などいろいろとあるが。

(高橋委員)

それは50人規模と決めている。

(今野主査)

通常はそのようなデータはセグメントで出す。あるいは、いろいろな方法があ

って、参考指標の調査データを公表しないというのもある。

(高橋委員)

それはあり得ない。

(今野主査)

公表しないで労使が使えるようにするというものもある。

(高橋委員)

使えるようにする、見せるということか。

(今野主査)

昔の国営企業でも賃金調停をやっていたが、あれを公表はしていない。使用者側が個票を借りて自ら計算をして、「これが世間相場です」とやっていた。

(高橋委員)

参考指標とは説明責任を果たす道具でもあるので、見せないという話はあるが、繰り返しになるが、50人という規模で出すものは、勧告ではないのか。

(今野主査)

調査の報告である。

(高橋委員)

「50人規模が公務員の相場であります」という形で出すことは、これは勧告である。このようなことをやるのであれば、それは50人規模が妥当かどうかは交渉すべきである。

(今野主査)

「50人規模でやったら相場が500円でした」というデータが出ることと、「500円にしろ」ということは違う。

(高橋委員)

「50人規模で今年は500円上げる」は勧告だと思う。

(今野主査)

民間の相場であるということか。

(高橋委員)

民間ではない。公務員の賃金を測るのに50人規模を使ったということは、公務員を50人規模で見るということであり、それは意見表明である。

(今野主査)

それであれば、①と②はあまり変わらない。

(高橋委員)

私がイメージしているのは、参考資料はバリエーション、セグメントを出すということは、島田委員と一致していると思う。

(島田委員)

いや、私は出さない。

(高橋委員)

しかし、セグメントはいれるのではないか。

(島田委員)

いや、それは当事者に任せる。そうやって意見表明になると、勧告になってしまう。

(高橋委員)

セグメントは意見表明したことにならないのではないか。

(島田委員)

国はできるだろうが、地方自治体はまだ無理だから自律的労使関係はやめたほうがよいとなってしまう。

(高橋委員)

国で出せば、それを地方で十分に使える。

(島田委員)

それは国が交渉で示していくべきである。

(高橋委員)

しかし、労組が「どこに正当性があるのか。国が出した資料は信じない」となるとは困るのではないか。

(島田委員)

第三者機関もそれほど変わらない。

(高橋委員)

立場が違うのでそのようなことはない。

(島田委員)

いずれにしても、人事院勧告制度から転換をさせて、自律的労使関係をつくることを考えると、それは労使に苦勞してもらわなければならない。議会のチェックもあるし、住民のチェックもある。勝手なことをやったら、どんどん批判されるわけである。まさにその批判にさらされて解消していくという点に労使関係を育てるという観点がある。

(高橋委員)

私は、大枠の中でしっかりやってもらって、そこからさらに発展させるという考え方もあるということである。

(今野主査)

実際上は①のバリエーションでしかないと思う。

(高橋委員)

実際上、50人規模ということであれば、私は意見表明だと思う。

(島田委員)

①と②は確かに同じようなことになる。ただし、ないという選択肢も残してお

くべきである。

(諏訪委員)

1つは、島田委員がおっしゃられているのは自律的労使関係の基本の考え方で、民間はまさにそのような考え方でやっている。そうすると、労使が育っていく。日本だけではなく、どこの国でも先進国の労使関係は幅が寄ってきて、そして責任を分担するという方向になってきている。なぜなら、「自分たちでやらないといけないし、自分たちで決めている」という責任感が育ってくる。それから、協力するところは協力する、ソーシャルパートナーという形で出てくる。日本の公務員の場合も、今もその要素はあると思うが、さらにそれを育てていこうとしたときにどのようなやり方であれば育つのか。島田委員は、手かせ足かせをつけすぎると育っていかないという懸念があり、他方、高橋委員、稲継委員がおっしゃられているのは、うまく育たなかったときに、最近でも不適切な例があるようにまずいことがあるんじゃないかという懸念である。そのような両方の懸念を2で割って足していくと、先ほどのある一定の指標になるような調査は必要なのではないかという考えに行きつく。やはり行き過ぎるとよろしくないが、何らかのものははっきりと出すというのは、使用者の責任だろうと思う。使用者が一元化をして、責任を持って説明責任も果し、組合に対してもきちんと対応して、「譲れぬものは譲れない、譲るものは譲る」という使用者を育てることも大事である。不適切な関係がおきる場合、必ずしも片側だけが悪いのではなく、両方にそれぞれまずいことがある。そのような部分がこれから起きないようにするためにはどうするか。そして、不適切な関係が起きると、公務員全体の信頼が失われていって、国全体の信頼も失われること、あるいは、地方自治体の信頼が失われることは、国民にとって不幸な結果になるので、そのような部分の原理原則をこの①、②の部分ではどのように現実の中に落とし込むかという議論だと思う。そのときに気になるのは、統一性の原則が絶えずあることがここでも制約原則になっている。民間の場合であれば勝手にやってよいが、行き過ぎたことをやれば必ず市場からのおしかりが起きてくる。しかし、公務員の場合は市場からのおしかりの要素が相当に制約されていて、しかも、世論などといっても、必ずしも市場のチェックと相応するようなものかどうか分からないところがある。組合は、職員が100人いたら100人全部組織しているのではなく、そのなかの一部分ということもあるので、どのようにこのことをみてどのように対処するかということである。結論からいうと、私は勧告や意見表明は言葉そのものとして強すぎて、第三者がするにしても問題ではないかと思う。一定の位置づけをすれば、①、②という部分は自ずから一定の範囲内を想定することになると思っている。

(今野主査)

諏訪委員が言われたように、①が参考指標の調査と公表で、この中身のとり方にバリエーションがいろいろあり、そこをどうするかという問題だと思う。この参考指標の調査の仕方を細部まで出すやり方と、ザクッとやるやり方と、やらないという選択肢があり、高橋委員が言われたように、その出し方によって、実質上交渉に対して一定の影響を及ぼすので、実質上②に近いような機能も持つという形である。

（高橋委員）

参考とは労使交渉にあたってのあくまでもバリエーションである。それと②とは違うのではないか。それは指標の調査公表であれば、①でも統合できるかもしれない。

（今野主査）

例えば、中小の自治体で民間地場を調べたら500円だったというのがわかり、500円のデータを公表するとそれが実質上意見表明だと高橋委員は言っていたが。

（高橋委員）

それしか公表しないのであれば、意見表明ではない。

（今野主査）

調査結果だからそれしかない。

（高橋委員）

それをわざわざピンポイントで調べて公表することは意見表明の効果になる。しかし、それは参考指標ではない。

（今野主査）

考えようによっては、それを使ってその自治体が、「プラス10円にしようか、マイナス10円にしようか」などと交渉することがあり得る。

（高橋委員）

しかし、それがなぜ中小なのか、例えば10人規模なのか。

（今野主査）

それは民間準拠と言っているが、民間の範囲をどのようにするかということである。それを参考指標の調査で公表の中をどうするかである。

（高橋委員）

バリエーションを許すのが参考指標の調査公表であろうと言っている。民間というものはどれを指して民間か、ということについて、参考になるような指標にすることなのではないか。

（今野主査）

この参考指標の調査を設計するとき、それを決めることになる。例えば、今の人勧のような調査対象にすべきかどうか、などの選択肢はあると思う。

(高橋委員)

参考指標とは一つに絞ってして決めるものではない。50人規模以上と決めることそれ自体が、今は人事制度が決めている。それは参考指標ではない。

(堀江事務局参事官)

それほど違ったことをそれぞれおっしゃっているようには思えない。諏訪委員がおっしゃったように、何らかの指標、一定のものは必要であろう。ただし、それが勧告・意見表明といった言葉にあらわされるようなガチガチのものであってはならない。参考指標を公表する、調査公表するが、それは勧告的な細かいものではなくて大枠を示すものであり、諏訪委員がおっしゃった言葉でいうと「大枠的なもの」あるいは「大綱的なもの」である。高橋委員がおっしゃった言い方でいうと、「バリエーションを許すもの」である。高橋委員のイメージは、「50人規模だったらこれですよ」ではなくて、「50人規模だったらこれです、100人規模だったらこれです、1000人規模だったらこれです」ということが見てわかるようなものが参考指標であるべきということではないか。

(高橋委員)

そうである。

(堀江事務局参事官)

50人を最初から決めてかかること自体は、それは「50人規模が民間準拠に適当だ」という判断が入っているので、参考指標というものではなくて、意見表明という性格ではないのかということ。

(今野主査)

参考指標の調査と公表として、②を削ればよい。

(堀江事務局参事官)

高橋委員のご意見では、参考指標は大枠的、大綱的でなければならないし、バリエーションがあるものでなければいけないというご意見である。今野主査の表現では調査の内容の問題であり、ここで決める問題ではないということである。

(今野主査)

①の中のバリエーションである。②になると全く性格が違う。

(堀江事務局参事官)

高橋委員は、そこを50人と決めて参考指標を出すのは、50人にすべきという意見表明と同じとしている。

(今野主査)

そうかもしれないが、理念としてはそれを受けて労使が考えなさいという話である。しかし、島田委員が心配しているのは、それは公表ではなく、実際にすぐく制約してしまうと言っている。

(高橋委員)

そのときには零細規模、50人、100人、1000人規模のものを出せばよい。

(今野主査)

通常は、調査をしてセグメントで全部公表する。

(高橋委員)

今は違う。参考指標とはセグメントだと一致したのではないか。

(今野主査)

そうであれば、労使はどのセグメントを使うかという交渉をしなければならない。

(高橋委員)

私は、②で50人規模が1つの指標だと言ってもよいと言った。②を受けて、労使交渉で「50人では嫌だから零細企業規模にしろ、あるいは、100人規模にしろ」という交渉はあるだろう。

(今野主査)

承知した。しかし、民間準拠については皆が一致している。その民間の範囲が何かということである。そこは「労使で考えればよい」という意見と、「一定の枠を決めたほうがよい」という意見がある。それは勧告ではない。

(高橋委員)

「50人規模だ」とは勧告である。

(島田委員)

第三者機関が出せば勧告に近い。

(高橋委員)

50人規模しか出さなければ。

(島田委員)

「50人規模が適当だ」と第三者機関に言われた場合、なかなか交渉できないのではないか。そこは交渉に最低限委ねるべきである。

(高橋委員)

50人規模が適当というのは一つの例である。

(今野主査)

セグメントで出せば、労使で交渉してどこかで収束しないのか。下手すると下に収束する可能性がある。

(島田委員)

下に収束してもそれはよい。それは労使でやるべきだ。

(高橋委員)

いや、それは対象企業としていない。現状において争議権はない。

(島田委員)

それは労使の交渉力の問題である。強制仲裁もある。

(高橋委員)

10年も20年も強制仲裁だけでやっていたら信頼性はなくなってしまう。

(稲継委員)

大阪府の橋下知事が去年給与カットを相当やって、さらに調査対象を、50人でなくて30人や10人などで調べて、それと比較するという話をしている。強い首長が出てきたら、まさにその心配が現実のものになる。それでよいのか。

(島田委員)

そうである。

(稲継委員)

大阪府の職員の給与が半分でもよいと割り切れればよいのか。

(島田委員)

労使関係とはそのようなものである。

(高橋委員)

それは争議権があるからである。「給与を半分にする」といわれたら誰だってストライキを実施するのではないか。争議権がない状態で少なくとも歯止めは要るのではないか。

(島田委員)

そのようなソフト面と同時にお考えいただきたいことは、現状の労使関係は人勧などに完全に頼りきっていて、先般のヒアリングの新見市の市長の話を聞いていると「できれば労使交渉はないほうがよい」という意見であった。そのような労使関係でよいのか、というものが出発点にある。そうすると責任を持たせないとだめである。それによりは給与が下がるかもしれない。これは労働側にとっても非常にリスクーだと思う。

(高橋委員)

ある種の歯止めを示すことが自律的労使関係を壊すとは私は思わない。

(島田委員)

本来的に言えば、そうではないと思う。ただし、一方で今まで人事院勧告があるという流れがある。

(高橋委員)

現状の人事院勧告を想定してもらっては困る。

(島田委員)

基準をつくるとなると、一生懸命策定して、非常に細かいのが出てくる。

(高橋委員)

役割分担するのであれば、そのようなことはない。

(今野主査)

三権の保証機能からすると、民間準拠という保証機能がついた。

（高橋委員）

今の制度は非現業公務員であり、国の非現業準拠という歯止めがある。

（島田委員）

それは地方公務員の場合か。

（高橋委員）

現業でも非現業準拠という歯止めがある。

（堀江事務局参事官）

社会一般の情勢ということである。今の仕組みでは、国公法では社会一般の情勢に適用するというのが、いわゆる情勢適用だが、それを人事院勧告という制度の中で人事院が民間準拠という形に置き換えて、適当なやり方は50人規模だと人事院の判断としてなされている。

（今野主査）

しかし、この中では情勢適応の原則は民間準拠だということでは合意しているのではないか。

（堀江事務局参事官）

基本的にはそうである。ただし、その民間準拠の原則を、具体的に大原則として法律に立てておだけなのか、それとも民間準拠原則の中身を具体的に書くのかという議論がまだ残っているのではないか。

（今野主査）

少なくとも民間準拠と言っている限りでは、ある程度は保証機能になっている。稲継委員が心配しているのは、民間の小さいところに合わせる準拠や、上で合わせる準拠とがいろいろあるということ。

（高橋委員）

今までは専門的な人事行政機関として人事院に委ねられていた。そこをどうするのかという話である。

（今野主査）

民間準拠といったときに、人勧のように50人以上を民間というのか、100人以上を民間というのかという点だけが論点になっていると思うが。

（高橋委員）

いや、それは例である。

（今野主査）

民間準拠といったときに、事業所規模50人以上を民間準拠と言う場合と、100人以上を言う場合と、10人以上を言う場合と、いろいろなバリエーションがある。仮に10人以上を準拠だとした場合に、10人以上を対象にした参考指標の調査をして、セグメントでデータを出すことはある。そうすると、水準が落ちて

も10人以上は確保される。その下のラインをどうするかいう、意思決定だと思う。

（高橋委員）

10人にする、10人以上しかとらないなど、零細企業までとるなど、それは制度設計を大きく決めるのでないか。

（今野主査）

一番重要なポイントはそこしかない。

（稲継委員）

それも一つの重要なポイントかもしれないが、官民比較をする場合、現在はラスパイレスで学歴や年齢階層などをぶつけている。そのようなやり方ではなく、「課長級は幾ら」などのとり方をして官民比較をする方法もあるし、年齢だけとする方法もある。比較方法も重要である。

（今野主査）

結局は、①、②では、②がなくて、①の中身が問題となる。だから、調査対象規模の問題と、稲継委員がおっしゃったように、均衡をとるとしてもいろいろな方法があるので、その均衡のとり方をどうするか。現状のようなラスパイレスの方法もあるし、平均賃金一本とする方法もあり得る。それは①の中のバリエーションである。

（高橋委員）

それは違う。①と②とは制度設計によっていろいろ変わり得るということが分かった。

（今野主査）

私は②を削除して選択肢を減らしたい。

（高橋委員）

参考という意味が極めて重要で、それは勧告的な意味を持ってしまう参考指標もある。それでは、言葉の問題でしかなくなってしまう。具体的な制度設計をする際に混乱を来たしてしまう。

（今野主査）

しかし、②を削除することは、「これがいいですよ」とは言わないことは事実である。

（高橋委員）

そのような勧告もあり、意見表明もあると言っている。例えば、10人規模、50人規模、100人規模を示すと「真ん中が適当だ」となるので、それは意見表明になる。そこは、「及び」とすればよいのではないか。「指標の調査及び意見表明」。

（諏訪委員）

現実に労使関係がどう動いていくかを考えると、労側もいろいろ割れていることが、我々の制度設計の上でいろいろ問題を生んでいることと同じように、使用側も割れてしまうと非常によろしくない。できるだけ両方が一本化されているほうが、交渉がいろいろな意味で円滑に進むだろう。②を残すと使用者が2つに割れてしまう危険性があるということが1つ。それから、島田委員がおっしゃられているように、労側にも事実上の拘束をもたらしてよろしくないということがある。私は①と②を1つにするという座長案に賛成である。ただし、そのときもやり方次第では今と変わらなくなってしまうので、そこは繰り返し実際に労使がそこで責任感を持って育っていくような形でどうすべきかと、使用者側の交渉能力、権限、責任は非常に重要であるので、さなきだに議会のチェックという形で頭が2つになる可能性がある中で、できるだけ一本化できる工夫が必要なのに、そこに頭が3つや4つになるのはよろしくないと思う。

(今野主査)

②を削除して、①を調査と公表・意見表明としておく。

(高橋委員)

承知した。ただし、事実上は①と②を一緒にしたようになる。しかし、意見表明が入れば別に構わない。

(今野主査)

島田委員がおっしゃられたのはわかるが、ある指標が出たときに少なくとも交渉の最初のベースは労使の理解が一致する。そこから上げるか下げるということは、組合が頑張るところである。

(島田委員)

ベースは従来の賃金がある。飛び抜けて上がったり下がったりというのは、交渉に任せればいだろうという考え方も自律的労使関係にあり得るだろう。

(今野主査)

ただし、賃金交渉では、ベア率や、上昇率を用いるので、それを何年かかけるとベースがおかしくなってくる可能性がある。①の調査は3年や4年に1回でもいいかもしれない。ベースをチェックすることはすごく重要だと思う。

(島田委員)

そのような客観的調査はあり得ると思う。ただし、交渉のために「今年はこれでいけ」というものが出ると、いつまでもそれに寄りかかってしまう。

(稲継委員)

忘れてはならないのは、今までの給与改定の附則に何百ページもあるのを見てもわかるように、いろいろなテクニカルな問題があって、普通にそのまま改定していくと、後ろから昇進した人が逆転して高い給料をもらっているような事態がたくさん起こってしまう。そのようなテクニカルな問題を労使でどこまで

できるのか。

(島田委員)

それは使用者の責任である。

(今野主査)

それが民間の感覚からすると信じられない。例えば、3%上がったというのは原資の問題で、配分で5%と2%に分けている。

(稲継委員)

もちろん今はそのように分けて人勧でやっている。それをこれからは労使交渉で「面倒くさいから全部3%にしてしまおう」という議論になると変なことが起こり得る。

(今野主査)

それこそ「使用者はしっかりしろ」ということ。

(高橋委員)

ただし、「しっかりしろ」という話が地方についてはいろいろ議論があると思う。

(島田委員)

そのような首長はしっかりと経営ができる首長になってもらわないと困る。

(高橋委員)

例えば、幾つかの自治体で不祥事があった場合、地方公務員制度全体に反映する。千何百あるうちの1つか2つで不祥事が起これば、これは全体にはね返ってしまう。

(今野主査)

暫定的にこの論点は進んだので、次の論点にいきたい。

(堀江事務局参事官)

資料2の4ページ「検討」について、議論が進んだものは、検討(1)の「①～から⑥について、それぞれの機能の必要性をどのように考えるか」の、さらに①、②について検討が進んだだけであり、残りの部分については議論いただいている。

(今野主査)

他のものはテクニカルであり、②がなくなった場合に後ろのものが全部変わる。

(堀江事務局参事官)

①、②をまとめるという考えということか。あとは、③、④、⑤、⑥という機能がそもそも必要かどうかということについて、意見が一致するのかわからないかという確認をさせていただければと思うが。

(今野主査)

これはどうか。

(島田委員)

⑥は選択肢としてあり得るとあるが、絶対必要だというものではない。

(今野主査)

少数組合のときも要らないか。

(島田委員)

その話はさきほどの話に戻ってしまう。要するに、「要るということで意見が一致しているわけではない」ということを確認していただければよい。

(堀江事務局参事官)

ここの議論は第三者機関のあり方の議論なので、「非組合員等の利益保護が要るか要らないか」ではなくて、「第三者機関がそれをやるかやらないか」ということである。そもそも利益保護が要らないということであれば、⑥は当然削除される。

(今野主査)

ほかのものについてはバリエーションとしてはよいということか。

(堀江事務局参事官)

「基本的には必要な機能だ」というまとめ方でよろしいか。その場合に、4ページあるいは5ページに戻っていただくと、③、④、⑤、⑥、⑥についてはご意見があったが、基本的にそれぞれの機能があるという前提でどのような機関がそれを担うべきかということについて、ある程度整理ができるのかできないのか。そこは組織のつくり方だけなので、敢えてまとめないということなのか。

(今野主査)

例えば、5ページ目の選択肢である。

(堀江事務局参事官)

これがもう少し狭まるのかどうか。②と④については、「自分で勧告・意見表明しておきながら、④で仲裁を行うのは、利益相反的じゃないか」という意見もあれば、「そうでない」という意見もある。そのような点で結論が出れば選択肢は狭まる。ただし、先ほど議論で、「①、②みたいなものがあつたとしても、それは④との関係で行われればよいのではないか、むしろ①、②と④は連携していてもよいのではないか」というご意見もあつたので、そのような意味では狭まっていない。

(島田委員)

私の意見では①はむしろ必要なくて、④があるという以上は、何らかの調査機能は必然的についてくるという趣旨である。

(今野主査)

議論の幅はあつたが、先ほどのような趣旨で調査の公表・意見表明は必要だという前提に立つと、①と④の組み合わせは無理だと思う。調整のために調査を

するという機関とは違う機関になる。

（堀江事務局参事官）

先ほどの①と②を統合した機能と④は異なる機関がやるべきだということか。

（諏訪委員）

事前意見公表がつくと、交渉を最初から非常に制約するので、問題だろう。しかし、意見公表と呼ぶかどうかは別として、何らかの見解を公表するようなものは、そのこと自体は別にだからどうだということはない。とりわけ大枠であるならば問題は少ないと思う。

（堀江事務局参事官）

①と②をつけて、調査、公表、意見表明、これについて制度設計により意見表明のほうに大きく傾くとか、意見表明が強く出るようなものであれば、④とは異なる組織とするべきであるということか。

（高橋委員）

④と異なるのは、同じ組織の中に独立性を持った組織を入れてもよい。

（堀江事務局参事官）

その立場に立つならば、必要な機能の議論をすれば終りであって、組織をどうするかというのは、あとは理論的には何でもあり得るだけの話である。そのような意味では1つの組織の形については特段コメントせずに、機能についてのことだけをまとめていただくということもあり得る。

（諏訪委員）

ただし、公取みたい処理の仕方は、高橋委員もあまりよろしくないと思っ
ていらっしゃる。私もそう思う。

（高橋委員）

要するに、事務局を一緒にして、第三者機関の中に第三者機関を入れてもよい。

（島田委員）

それは組織の組み方である。

（高橋委員）

そのような組織論はいろいろな角度からやったらよい。

（堀江事務局参事官）

「組織論についての留意点のご議論を残しておけばよろしい、選択肢は狭ま
っていない」ということか。

（島田委員）

バリエーションの中で③、④が一緒なのは当然賛成だが、③、④、⑤も一緒
にするという考え方は出ていない。③、④、⑤が一緒ということもあり得ると私
は思う。つまり、⑤について独立した機関をつくる必要は特にない。

（諏訪委員）

④の強制仲裁が入ったら、統一性原則を念頭に入れるから、機能に当然⑤は入ってくるし、⑥も入ってくる。そちらは別の人が別のところでやるというわけにはいかないだろう。

(島田委員)

IVのバリエーションでよいか。

(堀江事務局参事官)

5ページはIVのバリエーションがあり、④と⑤は同じところをやっている。

(島田委員)

承知した。

○骨格の論点に付随する論点について

(駒崎事務局参事官から資料3について説明)

(稲継委員)

資料3の12ページについて、案の1、2があり、案2は法的には何の問題もないのか。また、何パーセントぐらいまで職員以外の者が入ってきてよいのか。

(島田委員)

現状の考え方は、地域にある個人加入の組合があるとした場合、そこにある会社の社員が入ったら、その交渉に応じなければいけない。私も交渉の当事者になったが、早稲田大学の非常勤の先生がそのような組合に入ったら、嫌だといっても交渉しなければならない。そのような仕組みである。だから、外にある組合に公務員の方が入れれば、その組合と交渉するというのが、今の民間ではそうなっている。

(諏訪委員)

言葉を変えて言うと、ILOの基本的な考え方は労側も使側も、「自分たちの団体をつくる時は自主・自律でつくりなさい」ということである。「自分たちにとって一番よろしいようにつくって結構ですよ」ということ。その後、それがまずかったら自分たちでまた変えればよいということであり、ILOの条約のレベルからすると労使自治に対する制約条件は少なければ少ないほど望ましいということになる。日本の憲法レベルで考えてどうなのかと考えると、憲法は細かなことは何も言っていないので、公務員の特殊性を考えるとどこまでどのように制約するかということである。現実には混合組合というのが現業ではたくさんあって、島田委員がおっしゃられたようなことがいろいろな次元で起きている。それが現実の運用として望ましいか望ましくないかというのは別の問題だが、法の次元だけでいえば制度設計をどうつくるかはかなり自由裁量の余地が大きいと思う。

(稲継委員)

案の2をとれば、今言われたことも普通に起きるということか。

(島田委員)

そこはバリエーションだと思う。他の国の労働法を見ても、団体交渉権が1人でもできるという国は多分ない。

(今野主査)

海外ではどのような制約をかけるのか。

(島田委員)

団体交渉を法律でこんなにやっている国はほとんどない。「団体交渉がある」という前提で法律ができるので、自ずと交渉が成立している。1人の組合と交渉するとかしないとかの発想は全くない。

(諏訪委員)

つまり、原理的に団体交渉は事実の平面に任されていて、力があれば否応なしにやらざるを得ないだろうし、力がなければ無視されても仕方ないということ。広範囲の団体交渉権を少なくとも組合にはっきりと与えていくような法制をとっている国はむしろ少数だろうと思う。しかし、このような交渉権みたいなものを付与された団体をつくっている国はほかにはないのかというところがある。それは何かというと、従業員の代表には一定範囲の交渉権を与えている。日本の公務員組合は労働組合と従業員代表の両方の側面を持っている。しかも職員以外は全然入れないとなると、これは組合じゃなくて、むしろ従業員代表である。そうすると「従業員代表の過半数をとった人たちに交渉権を与えてなぜいけないのか」という議論ともなる。

(島田委員)

日本の場合は、例えば苦情処理交渉というのは実際ないので、任意的に対応しないと団交事項となる。実際には個別的紛争が集团的紛争として登場するという仕組みになってしまう。つまり、「1人で文句を言ってもだめなので、組合に入って、組合からいけば、それは応じなきゃいけません」という話がある。そのような個別的なところでの苦情処理なり何なりが従業員ベースでできれば、個別紛争をいちいち団交でやることは必要ない。私もむしろやるべきではないと思う。だから、案1、2という分け方は粗くて、案2の中にいろいろなバリエーションが必要だと思う。1人でも公務員がいれば、常に全て何らかのことで応じなければいけないのかと考えるのか、そうではないというものは、交渉をどのようなところに認めていくのか、これは一方で団交権の制約的な議論にもつながるので、慎重に整理する必要がある。例えば、フランスでも、企業レベルでも団体交渉権を認める制度をつくっているが、それは年1回の交渉である。

(今野主査)

それは法律で年1回と決めているのか。

(島田委員)

年1回と決めている。任意に応じるのはよいだろうが。

(高橋委員)

従業員代表との役割分担は考えられないのではないか。

(島田委員)

それは考えてもよいと思う。おそらく民間もこれから多少そのような話になってくるのではないか。

(諏訪委員)

苦情処理の部分で、お話したように、苦情処理は専門的な第三者のような人たちがいて判定したほうがよいと考えれば、本来の団体交渉の事項からは外れるだろう。そうすれば、この苦情処理は非組合員も当然使うし、組合員も使う。このような考え方で整理していくかどうか、あるいは、ある一定の組織率や、ある一定の人数などで、場合によってはある職種の人数や、組織率で見なければいけないだろう。そのようなことによって交渉の応諾の義務をつくるかとか、あるいは、交渉の内容の制約をするかなど、ここは制度設計の問題である。

○その他

今回は9月30日にワーキンググループを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）>