

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24回）  
議事要旨

1 日時

平成21年11月10日（火） 10:00～12:00

2 場所

合同庁舎第4号館4階共用443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、

（国家公務員制度改革推進本部事務局）

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）ワーキンググループ報告案等について

（3）閉会

5 議事の概要

○骨格の論点に付随する論点等について

（駒崎事務局参事官から資料1、及び高橋委員意見について説明）

（今野主査）

資料1の確認事項について、このように整理したが、これでよいか確認いただきたい。

（島田委員）

2ページ〇の（エ）の1について、協約締結できない部分については、理念や原則などであり、具体的な事項については協約締結できるという意見だったと思う。

（今野主査）

では、そのように具体的に書いたほうがよいということか。

（島田委員）

そうである。それから、CとDの関係について、・の3つ目にあるようなことを議論したことはそうだが、ニュアンスが議論とは違うのではないか。どちらかと言うと、「Dという類型自体が具体的に何に該当するのかという検討が必要である」ということだったと思う。・の2番目と3番目は、これは2番目の意見の結論であり、「上記を踏まえれば」という表現は正しくないので、修正していただきたい。

(今野主査)

○のところは合意事項だから、それでよいということか。

(稲継委員)

私は当然残すべきだとして、・の2つ目の発言をした。では、Dは例えばということで、今野主査が3つ目の・の発言をされたように記憶している。

(今野主査)

そうすると、現時点では両論併記か。残すべきということと、Dには何が該当するかを検討すべきだということである。

(島田委員)

そうである。だから、それが考え得るから残すというよりは、あるとすれば残すという程度の話である。稲継委員ご意見は分かるが、私は別に使用者側が協議しなければよいというだけの話なので、残す理由にはならないと思う。

(稲継委員)

しかし、これを残さなければ、現場で大変なことになる。

(島田委員)

この議論は、何度も言っているが、使用者にしっかりしてもらわないと組み立たない。

(稲継委員)

おっしゃることはわかるが、現実問題そうっていない。全国2,000の自治体でそうっていないし、労使の出先機関もそうっていない。現場で大混乱しており、その実態を考えるべきである。

(島田委員)

実態をどのような方向で解決するかということは今後の問題である。

(稲継委員)

すべきという原理原則論はわかるが、そのように現実なっていないのに、なってしまったら大変なことになる。

(島田委員)

なっていないにしても、団体交渉の範囲などは自律的に労使に任せるということで、問題が起きたら考えとしない、最初から縛ってしまうと絶対うまくいかない。

(今野主査)

稲継委員の意見は断りやすくしようという話である。島田委員の意見は、最初から断るなら断ればよいではないかというものであり、そこは両論書いておいてはどうか。半分一致である。諏訪委員はこの点についてどうか。

(諏訪委員)

両委員のおっしゃるところに重なる部分があり得る。つまり、具体的な労使交渉のコンテキストにおいては、客観的に見れば断ったほうがよいだろうというときには断りやすくするというので稲継委員の案があり、そうではないと、そのときは使用者としてきちんとそれを踏まえてやればよいというので、あとは使用者として現実にどれぐらいまで本当に本来あるべき使用者の交渉対象担当者としての態度がとれるかということがそれぞれの評価によって結論が違ってくる。

(今野主査)

それでは、両論併記で書くこととする。

(島田委員)

3ページの勤務条件に関連する分類の事項のCやBについて、これは懲戒処分でこのようなことになっているので、勤務条件の決定の枠組みではCは交渉可能だと考えてよろしいか。

(今野主査)

それはわからない。IV、Vは違うという話になる。

(島田委員)

Vは確かにそうである。IVは全く交渉できないということではないだろうと思う。

(今野主査)

ⅢとⅣの切り分けの問題について、「細かいことは任せては」ということだと思うが、実際には、何が基本で何が詳細かというのは決まっているわけではない。

(島田委員)

承知した。そのような原則的なところであれば構わないが、この例では、交渉の余地はあるだろうと思うので、CⅣについても「交渉の対象となり得る」という意見もあるとしてほしい。

(今野主査)

この当てはめはお互いに合意したわけではない。このCの例示は、あくまでも例示であり、この例示はここで合意をしてこのような例示をつくったわけではないということさえ明確にしておけば、違う意見もいろいろ出そうである。重要なのは、このような書き方をしたときはIV、Vは交渉から外れ、I、II、

Ⅲについての範囲は、Ⅰは両方あり得るかもしれないという雰囲気になっている。いずれにしてもこのように整理すると、議論を整理しやすくなるのではないかと思うがよろしいか。当てはめはあくまでも例示、ここで合意して例示をつくったわけではない。

(島田委員)

その点を確認していただければ結構である。

4 ページについて、これはあまり議論していないと思うが、最低基準に対応しているという意味では間違いなく①で結構である。最低限の補償という、要するに保険でカバーする部分ということに関しては、民間法制で言えば労災補償なので法律で決まることだろう。それは当然だが、給付で具体的に上積みを含めて交渉ということは絶えずあるので、そこは交渉事項になると思う。だから、上積み補償については勤務条件なので交渉対象であると書いていただきたい。これは民間でも労災補償ですべてが終わりじゃなくて、安全配慮原理に基づいて損害賠償請求があるので、それにどう対応するかということがあって、集团的交渉事項になり得ると思う。

(駒崎事務局参事官)

Ⅲのフレームワークに対するご意見があるが、先ほど紹介させていただいたとおり、高橋委員から「懲戒については、すべて上から下までが交渉になじまないのではないか」とご意見もいただいております、この意見もあわせてここに両論併記という形で組み込ませていただくということによろしいか。

(島田委員)

承知した。

(今野主査)

極端なことを言うと、あくまでも例示で、ここを合意したわけではないと入れておけば、高橋委員と島田委員の意見も要らないかもしれない。

(稲継委員)

例示を出すということ自体が紙に出るので、合意に至っていないなら例示自体出すべきではないのではないか。

(今野主査)

これは難しい。そうすると、皆が合意できそうな例示があるとよい。懲戒でも給与でもよい。

(稲継委員)

給与のほうが合意をとりやすいのではないか。懲戒や分限など、そのような身分の特層に関する部分は高橋委員と島田委員の意見は完全に対立している。

(今野主査)

1つのやり方は、私が言ったように「あくまでも例示である」と書いて、

「このような意見があった」と書いておいてこの例示を残すか、完全にこの例示を取ってしまうかどうかである。

(稲継委員)

一番左の枠だけ残して、後者のほうが無難なような気がする。

(諏訪委員)

給与であれば合意ができるのであれば、合意できたものはつけてあるほうがいろいろな意味で後々混乱を招くことはない。

(今野主査)

これは給与についても議論しているわけではない。だから、今日は給与でやってみてはどうか。当てはめの例示として、今日のテーマの一つとして、それで100%合意しなくても、70%でも合意すれば70%の合意を書いておいて、30%は個別の意見を書いておけばよい。

(駒崎事務局参事官)

今回は給与についてはこのフレームワークでというご議論を一回させていただいた。

(今野主査)

いずれにしても、これは後ほど議論する。

次に、この確認事項に関係して高橋委員から意見があるかどうか。

(島田委員)

これは複数の組合があるということを前提にされている。それについて、当該組合がそれは不当労働行為であると言えば事後審査にゆだねたほうがよいのではないか。

(今野主査)

これは事前審査のようになっている。

(諏訪委員)

2種類の意味が入っていると思う。1つは、不平等といったような不当労働行為的な問題と、もう一つは平等や不平等だと言えないけれども、Aという組合とBという組合では交渉ルールは違っているということ。違っているものは認めるかどうかという部分がよくわからない。

「勤務条件のような統一性は必ずしも要らないのではないか」というのが労使関係に関する考え方なので、不平等みたいな問題がないならば別に違っていることは構わないのではないか。問題は、公務において、それを許すと考えるか許さないと考えるか、というところである。

(今野主査)

例えば、許すという前提に立ったときに、もう一つを不平等に扱う、そのときに不平等に扱わないように事前審査する方法と、島田委員の言うように事後

的でよいではないかというものがある。これは、先ほど言ったように届け出だから事前審査である。

(諏訪委員)

民間で言えば不当労働行為で、事後審査である。

(今野主査)

これについて、高橋委員は諏訪委員がおっしゃった交渉ルールの違いはあまり意識していないのではないか。交渉事項の範囲に関する論点は、事後処理の事後対応の方法も例示で入れておけば全部入るので問題ない。そうすればこの確認事項に追加してもよい。事後対応も例示として入れておけばよい。

最後の○の項目は、今のところ両論併記しかないのではないか。だから、これはあくまでも例示である。勤務時間を例示として残すべきだというのが高橋委員の意見であり、それは交渉事項だろうということがもう片方の意見で、例示としては望ましくないということである。やり方としては2つしかなく、例示を全部切ってしまうか、例示を残してこの例示について2つの意見があったと書く以外ない。後者にするか。

(駒崎事務局参事官)

資料1の4ページの職務専念義務に関する議論で、「職務専念義務自体は、この基準に該当し（あるいは、Bに該当し）」とあり、ここがペンディングになっている。参考資料1の6ページで、この職務専念義務のところを公正で能率的な公務の遂行を担保するものという基準に該当するのか、あるいはBに該当するのか、結論はいずれも1に当てはまるということだが、どちらに該当するのか確認をお願いしたい。

参考資料2の4ページで、公正で能率的な公務の遂行を担保するものという基準についてどう考えるかというご議論をいただきまして、この中で職務専念義務というのがこの基準に当てはまるのかどうかという議論をしていただいたんですが、一方でこれはもともとBに該当するのではないかという議論もあった。

(今野主査)

これはとりあえずBにしてはどうか。なぜなら4ページも議論の対象になっているからである。極端な例で言うと、4ページの(2)が要らない、という議論になったときにはこんなことを考える必要もないので、Bでよいのではないか。

(駒崎事務局参事官)

では、Bのほうに該当するという整理とする。

(今野主査)

それでは、前回の確認はこれで終わりにして、議論に入っていただきたい。

参考資料1と参考資料2についての確認事項を議論したい。

まず、参考資料1の参考1の5ページについて、真ん中に表があるが、このような整理の仕方でよいかということをもう一度確認してほしい。

この協約締結可、協約締結不可、交渉できる、交渉できない、協議できる、協議できないと、このような分類でA、B、C、Dと行くわけだが、既に後ろでA、B、C、Dで議論しているから、ここからノーというわけにもいかないのではないか。

(島田委員)

協議できないものはないのではないかと思います。さきほど述べたようにDというものがあるのかという話であるので。

(今野主査)

それを含めて、とりあえずこのような分類でよいか。つまり、それはこのような分類はあり得るということを前提で、Dはあり得ないという議論をしていただいてもよいが、このような分類でテーマとしてA、B、Cの分け方でとりあえずよいかということを確認してほしい。

(島田委員)

Dというものがあるかどうかについては議論があるということを確認していただきたい。

(今野主査)

では、それはそのようなことで。6ページを見ていただきたいが、協約ができる事項は何かということアとイがあるが、その下の●にあるように、それ以外に、上記以外に協約締結ができる事項があるかというのを確認したい。

(島田委員)

勤務条件は非常に広いと思っているので、特にないと思うが。

(今野主査)

私もないと思うが、諏訪委員はどうか。

(諏訪委員)

労使関係事項はどうか。民間では、ごく普通にスト権がある。争議条項や平和条項と呼ばれるような要員確保で、ストライキ中といえども何人かは必ずストライキから外すだとか、そのようなのがあがるが、「ここはスト権がないから」ということになると要らなくなる。組合員の範囲は一つだが、それも法定で行くか。しかし、個々の組合は、「自分はそのうちのここだけ組織する」とすれば協定に入れる可能性はある。だから、(イ)の中の例示の問題だけか。

(今野主査)

そのような例示を入れておいたほうがよい。そうすると、考えられるのは組合員の範囲である。

(島田委員)

そうである。通常の民間の組合で行くと組合員の範囲、団体構成のルールである。在籍専従などもここに入る。

(今野主査)

入るだろう。労使関係の運営に関する事項なので、それも入れておいたほうがよい。

(諏訪委員)

法で特に定めていなくて、労使がそのようなものをつくれば、労使協議制のようなものもここに入ってくる。

(今野主査)

労使協議の運営の方法など。

(諏訪委員)

設置するかどうかなど、それもよい。

(今野主査)

ここは例示だから広めに書いておいて、それをAにするのか、Bにするのか、Cにするのかというのは別の問題としてある。だから、例示としては組合員の範囲や在籍専従や労使協議の設置、設置運営などの例示を入れておいていただきたい。そのようなことで対応すればよいか。

7ページは、協約締結ができない事項だが、下から2つ目の・で、上記以外に協約締結ができない事項があるかという確認だが、上でア、イ、ウ、エというふうにはあるが、民間などを考えるとそれ以外に何かあるか。

(諏訪委員)

民間で考えると、そもそも労働協約の問題でない事項は協約の形に見えるように締結しても、労働協約としての性格は認められないということはある。前に出した例だが、「会社の古い自動車をうちで買わせてくれ」と組合が言って、売買契約を結ぶ、これは一見労働協約のように仮に見えても、単なる売買契約だと普通考えるだろう。つまり、民間の考えでは集団的あるいは個別的な労働関係とは別の次元の単なる商取引みたいなものは協約締結ができないとか、協約の形を借りてつくっても協約としての法的効力は認められないということが基本である。どちらも債務的効力はある点で変わらないが、労働協約でなければ契約自由の原則に従い書面化等の協約に特有の法的義務は生じない。

(今野主査)

そのような状況は全く想定していない。協約の定義はあるのか。

(島田委員)

そこで効力を持たせるのかという話との関係だろう。特に締結できない事項としてア、イ、ウ、エでも議論があるところなので、これ以上あるということ

はないのではないか。

(今野主査)

それではよろしいか。11ページの①に関連して、事務局より確認依頼があったのは、任用の基準、任用、分限、懲戒というものは勤務条件なのか協約締結ができない事項なのか、ということ。あるいは両方あり得るとしておくのか。これはさきほどのフレームワークの当てはめと同じことである。だから、任用、分限、懲戒等の基準については今のところいろいろな意見があるという以外はない。

14ページの管理運営事項のところについて、イ、ウ、エである。「管理運営事項に該当するのではないかと考えられる」と2行目に文章が書いてあるが、これでよいかという確認をしたい。

(島田委員)

イの例示について、組織や予算の編成や職員の定員は勤務条件にかかわるので、協約締結まで至るのかどうかというところで議論があると思うが、さきほどの例で行くとBに該当するのではないか。政策の企画立案というところは例示が広過ぎるのではないか。

(今野主査)

予算編成もよいのか。

(島田委員)

予算の編成も、事前に交渉することはあるのではないか。

(今野主査)

交渉とはB、Cのほうか。

(島田委員)

Cとは協議である。だから、交渉のほうがよいのではないか。

(今野主査)

組織についてもか。

(島田委員)

そうである。これはどのような組織になるかということで、勤務条件にも影響してくる。

(今野主査)

そのときにBは協約してもよいということか。

(島田委員)

それは任意であるが。

(稲継委員)

予算の編成も入ってくるのか。

(駒崎事務局参事官)

この記述は15ページに管理運営事項に関する判例や解釈や学説などがあり、そのあたりから言葉として引っ張ってきている。

(稲継委員)

予算の編成は管理運営事項ではないのか。

(島田委員)

管理運営事項ではないと言っているのではなく、「管理運営事項でも勤務条件にかかわれば交渉しましょう」ということである。それはすべて管理運営事項だと思う。

(稲継委員)

予算をどのように交渉するのか。

(島田委員)

予算をやるということはどのような事業をやるかということが前提になる。それについて、勤務条件との関連が出てくる部分について交渉する。

(稲継委員)

政策の企画立案も入ってしまうのではないか。

(島田委員)

政策の企画立案まで入らないだろう。どのようなことをやりたいということを決めるわけである。

(稲継委員)

だから、どのような事業をするかということである。

(島田委員)

企画立案がどこまで入るのかということはいくつかわからないが、それは具体的なところになればすべて勤務条件にかかわってくるので、交渉対象には残しておかないといけない。

(稲継委員)

そうすると、すごく範囲が広がって、交渉コストがすごく高くなる。

(今野主査)

しかし、管理運営事項についても、勤務条件に影響を与える場合は、勤務条件の交渉範囲は原則でみな合意しているわけなので、ここでは管理運営事項でよい。

(島田委員)

管理運営事項であるのはよいが、交渉対象にならない。

(駒崎事務局参事官)

ここは、管理運営事項に関する議論をしているが、今おっしゃっていた議論は、管理運営事項の変更によって影響を受ける勤務条件、あくまでも勤務条件ということである。

(今野主査)

これは交渉しない範囲か。

(島田委員)

だから、エはわかる。根幹にするのか、変えるという議論があった。

(駒崎事務局参事官)

例えば、エについては行政の判断と責任が及ばない事項であるのではないかと議論があって、今のところ「そのような意見があった」というところでとどまっているが、改めて一致したのかどうかをご議論いただければと思っている。

(今野主査)

しかし、予算自身を協約で決めることはない。

(島田委員)

協約で決めるわけではないと思う。

(今野主査)

だから、ここにあってもよい。

(島田委員)

しかし、協議というだけだと、話し合いもできない可能性が出てくるというのは、勤務条件にかかわる限りにおいては、交渉事項には残しておいたほうがよいだろう。

(今野主査)

しかし、予算編成それ自身は協約締結事項ではない。

(島田委員)

最後はそうなると思う。しかし、Bは協約締結していない。

(今野主査)

協約締結ができない事項は、予算編成をしたときに勤務条件に影響を及ぼしても、勤務条件が交渉対象にならないと言っているわけではない。

(島田委員)

そうである。

(駒崎事務局参事官)

島田委員のおっしゃっていることは、同じページの(2)にもあり、(1)と(2)をあわせてご議論いただきたい。(2)では、「対象とすべきではないか」と投げかけさせていただいており、新しい制度に移った場合でも、現行このような制度であるがこれでよいかをご確認いただきたい。

(稲継委員)

先ほどの議論で、5ページのこの枠組みについては合意できている。7ページで言うと協約締結できない事項としてア、イ、ウ、エについては合意できた。その流れで言うと、14ページの(1)の部分はそのままに書き写しているだけ

で、この5ページと7ページで合意したことをあえてこの例示を削るなどの話ではないのではないかと。協約締結不可のものは協議できるものか、あるいは協議できないものか、交渉という話は入っていない。CかDかという話を7ページのところで合意したので、それについて14ページで持ってきているだけである。

(島田委員)

ただし、例示を全部合意しているわけではない。そのような事項があるだろうということを確認しているのもあって、例示を合意したということ一言も言っていない。

(稲継委員)

それは、7ページのときに通過したのではないかと。

(島田委員)

これはあくまでも例示であって、この事項が対象事項になるかどうかと、そこまで議論を詰めたわけではない。

(今野主査)

二人の意見があまり違っているとは思わない。つまり、管理運営事項が勤務条件に影響を与える場合は、それは交渉対象である。

(島田委員)

だから、イとエが必ず交渉対象ではないのであれば、この(2)であれば構わない。

(今野主査)

だから、予算の編成は幾らにする、組織をどうするなど、それ自身が協約締結の事項ではないということは合意している。それが影響を及ぼしたときに問題だとなっている。

(島田委員)

事前に少なくとも交渉はしなければ、ということ。

(今野主査)

それは、Cで交渉してもよい。

(島田委員)

応諾義務なしとなっているので、それではまずい。

(今野主査)

それでは、私の認識が違う。

(島田委員)

つまり、影響を及ぼすか、及ぼさないかを含めて交渉しないとわからない。だからBにしてもらいたい。

(今野主査)

交渉対象とならない理由、その場合の交渉とは何を考えているのか。

(島田委員)

説明でもよい。ただし、問題は協議というところで、応諾義務がないとなると、「これは応諾しません」と言われてしまえば説明ができない。

(今野主査)

話し合いもしないという意味か。しかし、Bの定義だと、協約締結が可になってしまっているからおかしい。

(島田委員)

だから、そこを分ければよいのではないか。

(今野主査)

組織自身が協約締結できてしまっている。

(島田委員)

Bの1、2でもよいが、あるいはCの協議でも必ず応諾義務があると言うのであれば、それでよいのかもしれない。

(諏訪委員)

組織編成そのものは協約対象にはならない。「何局をつくるか、A局ではなくてB局だ」など、このようなものは協約対象ではないが、「A局、B局で変えれば当然要員配置である」などといろいろなものに影響してくるのでここは交渉対象になる。かつ、ここは協約にしても構わない。そうするとそれはAになるだろう。問題はその前の部分はどうなるかと言うと、勤務条件変更の前提として議論の対象になるだけだろう。「そこは議論の対象にならないと言っても、その後議論できなくなってしまうのでそこはいけませんということでCではない」というのが島田委員のご意見だろうと思う。

(島田委員)

応諾がなくてもよいという類型になってしまうとCではないだろう。

(諏訪委員)

そこはCではないだろう。しかし、協約対象になるかと言えばそれはならないだろう。なぜならば、協約対象になれば紛争調整に行ったときにこのような問題がわからない第三者機関が予算編成でも何でも強制仲裁で決めることはおかしい。

(今野主査)

それは、誠実交渉していないということだけである。

(島田委員)

「計画の段階で話を聞かせてくれ」ということだから、誠実交渉という前提は応諾義務があるという前提である。決まった上で「こう変わりますからこうやってください」と言うのではなく、その前提のところで議論をして、協議を

しておくということが最低必要なのではないか。だから、10ページでは、要するに「協議で応諾義務あり」という話がある。

(稲継委員)

島田委員のご意見は5ページで言うと、下の表で\*4で応諾義務有りという文言が消してあるが、消している理由として、\*4は、協約締結不可、かつ、協議ができる、かつ、応諾義務が有る事項とは、例えば、事前に必ず、意見を聞くなど要望を受けなければならない事項と考えられるが、このような事項は想定しがたいことからここでは議論の対象とはしないと消してある。今の話では想定されるということである。

(島田委員)

団体交渉で応諾義務がないということでは困るという話になるので、そこは応諾義務が最終的に協約には行かないのであれば、ここでの協議という類型を仮にとれば、応諾義務有りである。

(稲継委員)

この4番をEという類型にして、それを残すということか。

(島田委員)

そうである。そのように整理していただければ結構である。

(諏訪委員)

それは一つの考えだと思うが、民間的に考えれば、いろいろと経営組織を変えていくこと自体は団体交渉の対象にならない。しかし、その結果、労働条件に反映していく部分は、ここは団体交渉の対象になる。そうすると、一たん事が決まってから団体交渉というのでは、余りにも選択の余地が狭くなってしまいうからその前の段階で関与する。そうするとこれは労使協議である。

(島田委員)

そうである。

(諏訪委員)

だから、労使協議制の中で協議、応諾義務、協議対象になるということを島田委員がおっしゃられているのはその部分だとすると、そのようなものを公務員の場合にもつくるかどうかという問題提起だと思う。

(今野主査)

そうすると、稲継委員が言われたようにEをつくる。

(島田委員)

そのようなことになる。

(今野主査)

私はAのところは応諾義務ありなので、前提として「なぜそのようなことが必要か」と説明するだろうと思っていた。

(島田委員)

そのようにしてもらえるのであればよいのではないか。ただし、「こう決まりましたから」と出されると困ってしまう。

(今野主査)

それは、相手にその理由を理解してもらわないといけないというこ  
とである。

(島田委員)

それでは、その後の交渉がうまくいかない。

(今野主査)

民間だと、紛争になっていくときに、使用者側は誠実に説明しなかつたとい  
うことになるが、そのようなことにならないのか。

(島田委員)

どの局面か。

(諏訪委員)

民間でも、具体的な要員計画などには行かないが、ある部門を閉じる、工場  
を閉じるという決定そのものをしかるべき時期までに伝えてこなかったことな  
どがあっても、それだけで直ちに「誠実交渉義務違反」だとはならない。何ら  
かで察知して、そこに関して「交渉してくれ」と言ったら、「まだ何も具体的  
に決まっていないから交渉の段階でない」と言われたときから、それが誠実交  
渉義務違反だったかどうかという問題にはなる。

(今野主査)

そうすると、先ほどのEタイプをつくるとすると、全体的に書き直さなけれ  
ばならない。まず、EタイプをつくったらEの定義をしなければならない。

(島田委員)

最終的な協約締結事項ではないが、労使が事前に協議すべき事項ということ  
になるのではないか。

(今野主査)

それだけだとCとの区別が余り変わらなくなる。

(島田委員)

しかし、Cは応じなくてもよいという話である。

(今野主査)

そうするとエリアの切り分けがなかなか難しい。例えば、「勤務条件の変更  
に大きな影響を及ぼすような事項について」などの限定をつけなければ。

(島田委員)

それで結構である。

(稲継委員)

それが14ページ（2）に「これらの事項の処理によって影響を受けることがある勤務条件は」と書いてあることである。

（島田委員）

ただし、勤務条件を交渉するのではなく、事前の計画を協議するという話で、やはりこの（2）とは違う。

（今野主査）

そのようなカテゴリーを一つつくって、それについての記述を事務局に作成してもらうことを前提にすれば14ページの（1）はこれでよい。

（淵上事務局審議官）

その際に、交渉と協議が整理されて使われているかが不明だが、予算編成のスケジュールの中で、「ある局のA局をつぶしてB局をつくります」といったときに、交渉が整わない限り予算がつかれないような事態になるのかどうかである。

（今野主査）

それはないのではないか。

（淵上事務局審議官）

だとすると、交渉なのか、一種の労使協議で考えるのかということである。協議が禁止されていないなど、14ページの・では交渉と書かないで協議と書いている。

（島田委員）

それはよいが、「任意の」では困るので、必ずとってもらいたい。

（淵上事務局審議官）

その部分の整理の方向をご指示いただいたほうがよいと思う。交渉ではなくて協議の世界で、労使協議の一種として応諾義務がある形で方向づけるのかどうかということだと思う。

管理運営事項とそれによって影響を受ける勤務条件との関係で言うと、事項として重なり合うのかどうかといったことが以前からあり、いわば有権解釈的に言うと重ならないというような一定の整理をしてきた歴史はある。今回制度を変えるに当たってその部分が重なり合うものとして整理すべきかどうかという論点もあるだろうと思う。だから、今回の協議対象は重ね合うものとしての協議をするのか、そうではなくて、別物として勤務条件以外のものを協議することになるのかということがある。そこを方向性があるのであればご指示いただければ結構であるし、そうでなければそのようなことも含めて議論の材料を提供するというにすると感じるを持っている。

（諏訪委員）

これは非常に重要なご指摘だと思う。重ね合うということになれば、管理運

営事項もそれなりに広くとって構わない。なぜなら、いずれにせよ勤務条件にかかわる限りは協議や交渉の対象になっていくからである。ところが、重ならないとなっていくと、管理運営事項はぎりぎり、非常に狭めたものにしないと、勤務条件として取り扱っていく可能性がいたずらに狭くなるので、そのどちらがよいかという問題が関連してあると思う。

(今野主査)

労使のどのような話し合い、交渉、協議でも状況が望ましいと思うかどうかである。

諏訪委員の后者の意見では、ぎりぎりまで管理運営事項を狭めたときに、そのほかの事項は全部交渉事項となる。

(諏訪委員)

さもないと、交渉事項はどんどんなくなってしまふ。しかし、そのように管理運営事項をどんどん小さくしてしまつて、かえってまずいということになれば、ある部分の重なりはいたし方ない。

(今野主査)

その重なりの実質上の形態が、島田委員が言っているような「応諾義務あり協議」となるのか。

(諏訪委員)

民間で言えば、経営事項は労使協議制でなければ団交の対象にならない。しかし、労使協議制があればそこで含んでいる限りでできるだけ事前に幅広く議論をしておく。そして、それが現実の労働条件等にかかわってくる次元になってきた段階から、団体交渉として進め、そして合意が成り立てば労働協約になるという順番だろう。公務員に関してもそのように考えるかどうかである。

(今野主査)

民間でも労使協議がなくても、労働条件を変更するとき説明しなければいけないのではないか。

(諏訪委員)

議論を開始する時期が違う。労使協議制はかなり早い、最近では以前よりタイムスパンは短くなったと言うが、株主などに説明する前でも労使協議で説明するようなことはあった。このような形で非常に早く説明しておいて、いざそれが現実の労働条件にかかわるような問題になれば議論がスムーズに行くようにしていただきたいとなる。だから、労使協議は考え方によっては説明を受けてしまうと組合側にも「共同責任」が生まれるようなところはある。組合によってはそのような事前の話は一切聞かない、出てきた後で戦うという発想も以前にはあった。

(今野主査)

これは重要な点なので、事務局にEタイプをつくっておいてもらって、もう一度議論したほうがよいと思う。それで、Eタイプをとるのであれば、14ページの(1)はこのままでよいというくらいの合意はしておくのがよいのではないか。

(諏訪委員)

高橋委員のご意見では、勤務時間が交渉の対象から外れる可能性があって、それは余りにも硬直的な対応でいかななものかという感じがする。

ただし、そうなったときに、公務員の労働時間の法定を上限と考えるか、あるいはドイツなどが最近立法しているように一つの標準であって、ある幅までは労使交渉で、労働時間をもっと長くしてもよい、あるいは少し下げてもよいなどの立法の手法を使うかどうかもある。さもないと、労働時間はシフトのあり方ぐらい以外に交渉できなくなってしまう。

(今野主査)

いずれにしてもここはそのような対応でよいか。高橋委員を交えて再度議論したい。

では、参考1の14ページ(1)はそのようなこととする。(2)は、これでよいか。

17ページの※の2つ目について、交渉ルールや職員団体に対する便宜供与等だが、CあるいはDに該当するものがあり得ると考えてもよいか。

(島田委員)

具体的にはどのようなことか。

(今野主査)

勤務時間内の交渉は、法定してしまえばDとなるのか。例えば週1回しかできないとなるとあまりよい例ではない。

(島田委員)

労組法では、勤務時間内の交渉や協議は不当労働行為には当たらないという前提でやっている。

(駒崎事務局参事官)

例示で法定事項を並べてあるが、ここで挙げてあるようなものの中で法定しておかなければいけないものがあるのかなのか、という意識で書いている。

(今野主査)

予備交渉というものはどうなっているのか。

(駒崎事務局参事官)

予備交渉も法定事項になっている。

(今野主査)

予備交渉してもよいということだけか。

(駒崎事務局参事官)

予備交渉については、国公法上の108条の中で定められている。議題や時間、場所、その他必要な事項をあらかじめ取り決めて行うものとするといったようなことである。

(今野主査)

でも、非常に極端な例でもあり得るのであれば、このまま残しておけばよいだけの話である。これは、「交渉ばかりして仕事をしない」というようなことを心配しているのか。

(駒崎事務局参事官)

在籍専従等の規定について、例示のところで挙げているが、このようなことについてしっかり決めておく必要があるのか、それとも労使交渉に委ねてよいのかといった点である。

(今野主査)

勤務条件については、当てはめをどうするかは別にして、フレームワークをつくった。法定と交渉との間の振り分けを考えるような一つの基準にしようということになっているが、交渉ルールについては、そのような一つの考える枠組みのようなものがない。全て協約でやる場合、法定の場合など、意見を聞く場合などがあつたとして、そのときに「どのような基準に合致する場合は法定にしなければいけない」など、どのような場合が協約かどうかの判断の基準、考え方が明確ではないので議論しにくい。だから、今のところ、CとDもあり得るとするのは、それはあり得るからそのまま放っておけばよいかということである。実際には在籍専従の問題やいろいろな問題などが出てきて一個一個判断していくときには、そのような基準で判断していかざるを得なくなってくると思う。

(島田委員)

しかし、在籍専従者については職務専念義務を免除するので、それは法律上根拠がないとできない。在籍専従を認めるということは従来どおり法定事項であり、運用は全て労使の協約事項となる。

(今野主査)

今の場合で行くと、「在籍専従はよい」ということは法定するということがある。

(島田委員)

そうである。

(今野主査)

極端なことを言うと、それは法定だからDである。そうすると、Dはあり得るとなる。そうすると、ここは広めに「C、Dはあり得る」としておいたほう

がよい。

(島田委員)

ルールに関して、我々は勤務条件を念頭に置いていたのだが。

(今野主査)

今まではそうである。

(渚上事務局審議官)

この問題は整理が必要なので、在籍専従や身分保障などいろいろあるので、今日はこの程度にして問題を整理して再度ご議論いただきたい。

(今野主査)

では、そうすることとする。

17ページ(イ)で「交渉ルール等の中には組合ごとに異なってよいものもあり得るのではないか。その場合、これらについては、規程に規定せず、協約に基づいて労使が実施することも考えられるのではないか」とあるが、これでもいいか。協約の直接適用があり得ると考えてよいかということだが、違いがあってもよいということか。

(諏訪委員)

その場合の協約の法的効力は何か。民間で言えば債務的効力だが、公務員関係でも同じでよいのか。ここでは任用などは関係ない。差別的なものがあれば不当労働行為の問題になる。

(今野主査)

18ページでは、真ん中に絵の右側②について、Aを明確に規定するということでよいかどうか。

(駒崎事務局参事官)

応諾義務があるものをきちんと決めておく必要があるかどうか、である。

(島田委員)

②は無理だと思う。

(今野主査)

勤務条件と書く以外ないのではないか。これは列挙するという意味か。

(島田委員)

およそ無理だと思う。

(今野主査)

この類型をつくったときに、A案の場合は法律上限定列挙する、B案の場合は限定列挙することが難しいので一定事項を例示としている。B案の場合では、20ページのような例示だということか。

(島田委員)

例えば、特労法の8条と言ったら、「その他労働条件に関する事項」という

包括条項が入っているので、あれをもって限定列挙と言うのであれば問題ないし、それでもよい。

( 上事務局審議官)

これは先ほどの管理運営事項と、それによって影響を受ける勤務条件の重なるのか重ならないのかということにも関係する。いずれにしても「管理運営事項は交渉できない」と特労法にしても国公法にも書いているので、重ね合いの部分をもどのように考えるかということは新たな制度設計上論点になるので、次回にあわせてご議論いただきたい。

( 野主査)

少なくともAの分野は20ページに書いてあるような書き方になるのではないかと。19ページではB案だろう。

( 田委員)

法律で限定列挙か例示列挙かという議論をしても、このような第4号のようなものが入ればどちらも同じであることが基本的な考え方である。だから、これであればAでもBでも、どちらでも構わない。

( 野主査)

国家公務員法はそれがない。

( 上事務局審議官)

例示というか、抽象的に書いてあるだけである。

( 野主査)

19ページの(3)について、労使間で争いが生じた場合の取り扱いで、第三者機関が判断することでよいか。

参考資料2については、次回のワーキンググループで議論したい。

それでは、資料2、3の説明をして終わりにしたい。

#### ○ワーキンググループ報告案について

( 崎事務局参事官から資料2、3を説明)

( 継委員)

資料2の66ページの枠囲みで、「交渉自体の公開を労使に任せるべき」と以前議論し、私もそれで結構であると思っていたが、現段階の記載は「おそれがあるから適当でない」となっている。主語が義務づけについては適当でないと読めるが、読みようによっては、ワーキンググループとして望ましくないと言っているかのように聞こえてしまう可能性がある。「義務づけについては」の部分で「適当でない」の「適」の前に持ってきていただいた方が「我々はどちらでもよい」というニュアンスが出るので、修正をお願いしたい。

( 野主査)

承知した。

○その他

第25回ワーキンググループが11月11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）>