

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3回）  
議事要旨

1 日時

平成21年4月24日（金）17:30～19:30

2 場所

合同庁舎第4号館2階共用220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、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、  
総務省公務員部高尾和彦公務員課長、  
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

（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、堀江宏之参事官、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「2 協約締結事項の範囲」について
- （3）閉会

5 議事の概要

- 論点1 基本的考え方（資料1及び2）について  
（駒崎参事官から資料1及び2について説明）

(大塚公務労協事務局次長)

資料1の7ページと15ページについて、後段の憲法28条の労働基本権が原則でそれが15条、73条、83条によって制約を受けるというのは理解しやすいが、前段の15条、73条、83条の原則が28条によって修正を受けるというのはちょっと意味が分からないので説明いただきたい。

また、15ページでは次の段落に労働基本権を制約する場合は立法政策の問題であると書いてあるが、このように表現するとフリーハンドで立法政策に委ねるというニュアンスが強く出ているという気がする。こういう表現でA説とB説を包括的に整理するのは無理があると思うので、この2行は削除したほうが適当ではないか。

(諏訪委員)

学説・判例は極端な原理原則論を展開するものは少ないから、極端に寄せてみるとどうなるか、つまり国の組織のあり方を前に出す考え方と、憲法28条のような社会権を前に出す考え方があり、さはさりながら、もうひとつのほうの考え方を否定はできないから、もうひとつのほうを持ってきて制約をする。修正をするというより制約を受けるという考え方ではないかと私は思う。原理的には両方があって、現実のいろいろな学説や判例は調整的なところで展開されているのではないかと思う。

(今野主査)

制約でいいのではないか。

(森永人事院事務総局企画法制課長)

後者の指摘については、立法政策でゼロから100まで何でもできるというものではないので、一定の幅で立法政策に委ねられているという感じではないか。

(今野主査)

フリーハンドの立法政策とは思っていない。違和感はないと思うが、第三者がみるとそう思うのか。

(大塚公務労協事務局次長)

この2行はなくても、A説、B説は具体的に書いているから問題はないと思う。あえて括る必要はない。

(森永人事院事務総局企画法制課長)

今後議論をしていく上ではこういう考え方で制度設計をしていくということが前提になっていくので、あってもおかしくはない。

(稲継委員)

この2行はあっていいのではないか。

(今野主査)

それでは2行はそのまま残し、修正は制約にすることにしよう。

(森永人事院事務総局企画法制課長)

論点1の(5) 現行の給与勧告の評価、3ページのB説のまとめについて、本文には自律的決定ができないとはあるが、勧告で決めると人材確保がはかりにくい、国民の理解が得にくくなるということは記述されていないし、論理的にもこういうふうにはつながらないと思うので、本文と同じ表現でB説もまとめられたほうがいいのではないか。

(今野主査)

もともとのB説は対立の説になっていない。当たり前なので書く必要はない。対立させようとするとな今のB説みたいになってしまう。

(高橋委員)

対立軸をはっきりさせようとして国民の理解とかいろいろ書いているが、本来望ましいのは労使による自律的な決定であり、それを阻害しているのは望ましくないなので、そういう方向で位置付けをすべき、ということを書けばいいのではないか。

(今野主査)

するとA説とB説は対立していないのではないか。

(高橋委員)

A説は今がいい、Bは本来は労使による自律的な決定が望ましいが、それが制約されているということで対立している。

(今野主査)

本文のほうもそういうことが書いているか。

(高橋委員)

本文のB説はそう。

(今野主査)

書き換えることとする。具体的には高橋委員のお考えを尊重させていただきたい。

(高橋委員)

各説にメリット・デメリットを付け加えたほうが良いと思う。ただ、28日には間に合わないので、28日の後に付け加えるという方向で、委員会には報告したい。

(今野主査)

それでは高橋委員のほうでご検討いただいて修正案をまたつくることとする。

(高橋委員)

もう一点、論点1の(3)については、法定事項と団体交渉による決定事項をかなりカテゴリカルに分けているようになっている。公務では、法定事項を決めてそれ以外を労使自治に任せるにしても任せ方があるのではないか、こういうようにカテゴリカルに分けると誤解を招く面がある、そのあたりを今後の検討課題として考えていただきたいと思います。

(今野主査)

論点1の(3)では、いろいろな言葉が出ている。例えば、勤務条件を決めるというときに大綱で決める、細目で決める、詳細で決める。主要な勤務条件、その他の勤務条件というのもある。また、今の2点は内容の問題だが、決め方の手続はどうするかという問題もあると思う。手続の問題は横におき、初めに言った問題だけというと、国民に理解していただくときに大綱とは何か、細目とは何か、詳細とは何か質問されたときに困る。ここははっきりしておかないと第三者には理解しにくい。

(淵上審議官)

例をだしたほうがいいかもしれない。工夫する。

(森永人事院事務総局企画法制課長)

程度の問題だと思う。大綱と詳細、概括と細目など言葉は同じ意味。例えば、地方公務員法では手当の名称だけ定めて中身は条例に委ねている。また、法律では基本要件だけを書くという方法だってあり得るので、例は挙げられるとしても必ずしも右と左しかないという訳ではない。

(今野主査)

詳細法定主義で決め方を詳細に決めるということと、それは決めても水準はどうするかは別問題であり、それまで法定する場合とそれは任せる場合もあり得る。基準の問題と、基準に基づいて決める実際の水準の問題と、いろいろあるのではないか。

(森永人事院事務総局企画法制課長)

どちらかという今この考え方は、水準というか、額の上限、額自身を財政民主主義の観点からは法定事項に含めるべきというもの。

(堀江参事官)

幅はいろいろあるが、一番緩い大綱主義は民間準拠とか職務給ということだけを書く。もう少し詳細な大綱主義は給与の構成を書く。さらに、大綱主義といいながらも基本額みたいなものが決まっていてその他に手当的なものにこういうものがあるということを書く。

大綱主義から詳細法定主義までの間にいろいろなバリエーションがあるから、極端なイメージから極端なイメージは挙げられると思うが、それを大綱主義と呼ぶのか詳細法定主義と呼ぶのかという判断も含めて難しいのではないか。

(今野主査)

詳細に給与の形態はこうすると決めたときに、各給与をいくりにするかということをおお綱で決めることもできるし、詳細に決めることもできるということか。

(堀江参事官)

極論をすれば、財政民主主義の観点からは、それは予算総額で決まっていれ

ばいいと考えると、給与法に額は一切書かないということもあり得る。

確かに詳細法定主義はそのとおりだが、さらに、今でいえば人事院規則で決まってくるものもある。そういう世界まで含めるといろんな詳細法定主義があり得る。

(森永人事院事務総局企画法制課長)

勤務条件詳細法定主義というとき、形式として法律と委任を受けた人事院規則を入れていう。

(今野主査)

わざわざ「細目」といっているものは何か。大綱と詳細は概念的には比較的分かり易い。

(堀江参事官)

用語は若干整理したほうがいいかもしれない。

(森永人事院事務総局企画法制課長)

深い意味はなく同じ意味。20年代の給与法が法律の委任を受けて細目を人事院規則で決めるという用語を使っていたので、それが今も使われているのだろう。

(今野主査)

論点1の(3)のA案とB案の違いは細目だけ。すると、細目が他の詳細と同じだとしたら、A案とB案は一緒になってしまう。そこは整理しておいてほしい。

(大塚公務労協事務局次長)

論点1の(4)の結社の自由委員会の中間報告の概要のところ、(i)、(ii)とあっていきなり(v)となっている。(iii)と(iv)も入れていただきたい。

(今野主査)

スペース上、入らなければいいのか。

(大塚公務労協事務局次長)

その場合は(v)を削っていただきたい。

(今野主査)

今の議論を踏まえて修正し、それを見ていただいて、それで決めて委員会に出す。

○論点2(1)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(資料3)について

(諏訪委員)

今回やってみるとかなり大変な作業だということが分かった。また、今回の論点2の(1)と(2)については、どちらもそうだが、既存の交渉の問題に関する多少の実務的な解説等はあるが、実はこういう分野に関して立法政策論

をすることがあまり現実的ではなかったため、これまでほとんど学会等も正面きって議論してきていない。そういう意味では時間的にもこれまでの議論の蓄積からも十分に詰めたところまではきていない。皆さんには補完的なご意見をいただければと思う。

論点2の(1)について、基本的考え方を申し上げる。ここでは交渉事項と協約事項、話し合いをする事項とその結果合意を文書化する事項、この2つの事項がどういう関係にあるか、交渉事項という大きな枠の中に協約事項というより狭い枠があるのか、あるいは少しずれたものになるのか、その他いろいろな議論が机上の議論としてはできる。

まず考えたのは、交渉事項の中に民間で考えると必ず交渉しなければならない義務的交渉事項と、交渉してもかまわない任意的交渉事項があり得る。それに対応して協約化することが当然のごとく想定される事項と、想定されていないが協約化してもいい事項があり、掛け合わせると2掛ける2になる。その先に交渉してはいけない事項があり、論点2の(2)で出てくる。さらに、協約化してはいけない事項もいれると、3掛ける3で9つのパターンができる。その中から非現実的なものを落としてここらあたりが現実的な論点かなと思うところをまとめていただいたものがこれである。

それから、交渉という場合、今までは公務員に関して不当労働行為制度のような、つまり団体交渉応諾義務のようなものを特別に法定化していなかったが、自律的労使関係という中で、話し合いは最も重要なコミュニケーションのチャンネルなので、これを法的に義務付けるかどうかということは非常に重要な問題になる。法的に義務付けた場合、その違反があったときにどこで対応していくか、この問題も関連してでてくる。しかしここでは、不当労働行為やそれに類するような問題は別の項目に譲り、議論していない。それから、単に話し合ってもいい、協約のような問題にはならないのではないかと、という労使協議的な問題もそちらのほうの問題として深くは立ち入らない。そこで残ったものを整理したものがこの資料3である。

(駒崎参事官から資料3について説明)

(高橋委員)

義務的交渉事項という概念があるが、国公法に交渉応諾義務があるとなると、協約締結を前提とした交渉を入れる場合、これを見直すことが前提になるのか。はずした上で新しくこういうことを考えるのか。これを見直すかどうかはひとつの大きな論点であることは踏まえておいてほしい。

(森永人事院事務総局企画法制課長)

民間のような義務的な応諾義務の規定ではないが、今の解釈では、勤務条件に関する項目であるということと、権限のある項目であるということの2つのメルクマール、あとは登録職員団体であるということ、そういうことを解釈の

世界に委ね、線引きをしている。そういう意味では一定の交渉応諾的な性格を有している。

(高橋委員)

義務的ではないのか。

(森永人事院事務総局企画法制課長)

交渉に応ずるべき地位にたつ。拒否ができない。

(井上厚生労働省労政担当参事官)

義務的団交事項という場合、民間あるいは現業や特定独法では協約締結を目的として団体交渉が行われる、その意味で非現業における団交とは意味合いが違っている。協約締結を目的として行われる団体交渉では、それが本来の意味での団体交渉だと思うが、義務的団交事項であるにもかかわらず使用者が交渉拒否をすると不当労働行為の対象となる。今の非現業の国公法の規定は、団体交渉といっても労働側の意見なり要望を聞き置くということということが基本なので、本来的に団体交渉、義務的団交事項と言い得るものではなく、同列には論じられない。

(堀江参事官)

国公法では交渉に応じなかった場合に応ずるべきであるかどうかを判断するのはどこか、応じなかった場合にどのようなサンクションがあるのか、そういった規定はない。

(稲山総務省人事・恩給局人事政策課長)

民間労働法制と公務員法制をどう整理するのかというのは今後の論点として挙がっているし、不当労働行為をどうするかも検討課題だと思うが、その中で所与の前提として義務的団体交渉事項という言葉で議論を整理していくのは早いような気もする。

(今野主査)

義務的かどうかはサンクションがあるかどうかということか。

(諏訪委員)

労使が合意すれば民間では何を話し合ってもいい。労使関係を円滑に進めていくため、ある一定の事項に関しては労使が必ず話し合ったほうがいい、話し合うということは同時に合意に達する可能性があり、合意に達すればそれは労働協約のようなものになり得るのではないか、こういうことで基本的に義務的交渉事項というものを考え、それは憲法 28 条にいう団体交渉権との関わりで立法政策上必ず保護されるような範囲がどの範囲かということになっていく。

国公法と違ってくると思うのは、民間の場合、団体交渉は誠実になさなければならない、イングッドフェイス、誠実交渉義務である。単に会って分かったから伝えておくというのではだめで、相手を説得するように資料を出したり、根拠を示したり、一定の権限ある人間が話し合うなど誠実な交渉をしなければ

ならない。誠実に交渉しなければ合意に達することが期待できない。

自律的労使関係を作っていく上でここらあたりの今までにない概念をどう入れるかというのがひとつの論点である。既存の法律との関係をどう整理するかというのは高橋委員のおっしゃったとおりだと思う。

(高橋委員)

公務の場合に恣意的に交渉に応じないという概念をまず考えるのかどうか。そこらあたりも整理したほうがいい。

(森永人事院事務総局企画法制課長)

法令遵守義務があるので国公法 108 条の 5 の規定に従うという義務がかかっている。

(今野主査)

このニュアンスでいくと、義務的ということは必ず団体交渉をしなければならないという意味か。

(諏訪委員)

広い狭いはある。

(今野主査)

その中で協約化しなくてもいいことがあり得るか。

(諏訪委員)

合意に達しなければ協約化されない。また、合意しても、合意をどのようにするかによって違ってくる。

(堀江参事官)

合意しなかった場合の問題と、交渉はするが協約は締結しないという項目があると思う。管理運営事項との関係で問題になるが、要するにグッドフェイスで話し合うという意味においては交渉してもいいが、それに対して規範力をもたせるような協約は締結しない。

(森永人事院事務総局企画法制課長)

交渉を労使の共同決定のためのプロセスと捉えるのか、勤務条件決定に意見表明の機会を与えるというところまで広げて意義を認めるのかによって、全部か、ずらすかという結論がでるのではないか。

(諏訪委員)

もう少し言葉を変えて説明すれば、交渉の対象事項、協約の対象事項を広くとればとるほど自律的労使関係が成立する余地があるが、公務の特殊性という問題からするといかがなものか。他方、狭めれば狭めるほど、法律ではっきりと限界を定めるほど、自律的な効果は期待できないけど、過渡的なところでこれは交渉事項か否か、これは協約事項か否かというトラブルは減る。

もうひとつ厄介なのは、民間の場合もそうだが、誠実に交渉するためには資料を提示していくが、他方、公務員は守秘義務があるからどこまで出せるのだ

ろうか、こういう問題も交渉を自律的に円滑に進められるかという問題になってくる。これを当局の側が決定したりそれぞれの言い分で決定するという訳にはいかないとなると、第三者による判定のようなことがないとなかなか円滑に進まないかもしれない。ここではそこまでは立ち入っていない。それは別の項目のところで検討していただいたらと思う。

(今野主査)

交渉範囲が広いほど自律的労使関係になるというのはよく分かるが、その中を義務と任意に分けることの意味がまだよく分からない。

(諏訪委員)

任意とは、ここは話し合ってはいけないというところ以外は話し合っているということなので、特に定めなくていいと思う。

問題は、ここは必ず交渉しなさいという範囲を広くするか狭くするか、義務的な範囲が広いか狭いかということかもしれない。

(島田委員)

任意は断っても不当労働行為にならない。アメリカだと、義務的交渉事項、任意的交渉事項、禁止事項の3つに分かれる。禁止事項は応じてはいけないというもの。

(今野主査)

少し気になったのは、交渉の範囲とは交渉をやってもやらなくてもいい交渉も含めた範囲ということか。

(島田委員)

交渉してもいいという意味ではそのとおり。

(堀江参事官)

義務的な交渉事項という概念が本当に必要かどうかはまた論点ではないか。

(島田委員)

アメリカだとだいたいそういう分け方を従来していて菅野先生はそういう紹介をしている。一般にはそういう使い方をしている。

(森永人事院事務総局企画法制課長)

今の国公法は協約締結権がないのでそういう意味では交渉事項と禁止事項の2つだと思う。

(島田委員)

どうすべきか分からないところもある。

(高橋委員)

もうひとつ確認しておきたいのは、こういう問題を考える場合、交渉が成立しなかったときに議会が決めるのか当局が決めるのかをきちんとしておいたほうがよい。これは法定事項とは少し違う話かと思う。

(島田委員)

そこは争議権がないから第三者の調整制度、強制仲裁制度みたいなことが展望されている。強制仲裁の裁定は協約の合意にかわるのでそこで決まる。今の現業と同じ。議会では政府の提案をどう判断するかであり、労使関係の決定は仲裁裁定による。

(今野主査)

協約が成立しなかったときに議会在議決するという選択肢はないか。

(島田委員)

労使関係的にはそれはない。

(諏訪委員)

政治を巻き込むと労使関係が非常に難しくなるおそれがある。

(高橋委員)

仲裁裁定で細かいところまで決めてしまうのが制度の前提か。

(島田委員)

何を交渉で決めるのかという中身の問題だと思う。

(堀江参事官)

参考までに、専門調査会報告の中でその点についても議論されており、「現在の現業等の仕組みを基本としつつも、法律・条例事項について交渉不調の場合には、当局が組合・職員団体の意見を添えて法案等を提出し、国会・地方議会の判断に委ねることとすべき」というような考えも挙げられている。

(駒崎参事官)

調整の仕組みについては論点6で出てくる。

(井上厚生労働省労政担当参事官)

議論を進めていく上で整理をしておいたほうがいいと思う点がひとつある。論点2の(1)、7ページのA案のデメリットの「協約が全体として」の部分では、協約が予算・法令に抵触して一部無効になった場合に全体の有効性の問題になるということが書かれている。その一方で、8ページのC案のデメリットの「立法府が措置を」の部分では、協約の一部が立法府に承認を得られなかった場合に限定的な効力しか生じないという方向性を出している。

協約の一部が無効になった場合にその他の部分の効力をどうするかということは、その他の部分をどうするかという取扱いを制度上仕組んでいけばいい話なので、制度の設計論を論じるときに、デメリットとして分類するよりは、制度設計上の留意点として、「協約が一部無効になった場合のその他の部分の効力などについて取扱いを検討する必要がある」というくらいではどうか。

(森永人事院事務総局企画法制課長)

今の点に関わるが、国会は労使交渉より常に上位であるということは避けがたいのではないかと、民間と違う公務の特殊性があるということ、制度設計においては留意しておく必要がある。国会や国民が労使以外のもう1つの大きな

ステークホルダーとして存在していて、行政に対する民主的な統制が大きな考慮すべき事項として存在している。

(今野主査)

国会に変えてほしいと言うことはいいが、強く言う場合と弱く言う場合がある。上位というところと一切影響力がないというイメージになり、狭すぎる感じがする。

(森永人事院事務総局企画法制課長)

国会に変えてほしいと言うこともできない事項もある。

(島田委員)

それは交渉事項にならないということではないか。

(堀江参事官)

成績主義でやるというのを交渉事項にすべきかということはある。

(島田委員)

それは具体的な交渉事項を考えていくときに議論すればいい。

(今野主査)

ここでは実際に交渉事項になったとしてという前提でやっている。

(今野主査)

場合分けとしてはすっきりしていて分かりやすい。

(諏訪委員)

今のA案とC案のデメリットの部分のご指摘について、他のところもそうだが、デメリットのところには留意事項的なものと、どうしてもできないというか長所の反面としての短所も挙がっており、ご指摘のとおりだと思う。

ここでの問題は何かというと、例えば民間でいえば労働時間と賃金の問題を議論していて賃金では譲る代わりに労働時間では勝ち取る、あるいはその逆をしたときに、一方が何かの理由で否定されたとき、もう一方だけ残るとこれはたまたまのものではない、そこらあたりの問題が絶えずある、それをどうするかということと思う。

(島田委員)

民間では、交渉なのでギブアンドテイク。ギブのところがなくなってテイクばかりになるとどうなるのか、一体性の問題があるという趣旨だろう。

(今野主査)

先ほどの趣旨からすると、もう一度その部分だけ交渉し直すというルールにする、ということではあり得るということか

(島田委員)

どういうステップで合意されているか、可分か不可分かということによると思う。

(高橋委員)

そういう趣旨ならここはデメリットとして残さざるを得ない。

(島田委員)

そう思う。

(稲山総務省人事・恩給局人事政策課長)

任意的交渉事項については、ある程度イメージができないと、こういった概念が必要かどうか共通の理解にならないと思う。

(島田委員)

義務的交渉事項の範囲が決まらなると任意的交渉事項も出てこないから今の段階では難しい。例えば、民間のように義務的交渉事項であるとすれば任意的交渉事項ではないけれど、禁止事項ではないと考えれば任意的交渉事項になるかもしれない。そこは禁止事項を含めて今の段階では確定できない。

(稲山総務省人事・恩給局人事政策課長)

管理運営事項の概念の捉え方にもよるが、島田委員は管理運営事項は禁止事項に当たるというお考えか。

(島田委員)

そのようなことはないと思う。

(諏訪委員)

そこは次の議論。要するに島田委員の言われていることは、白か黒かという真ん中に灰色領域がいつも残るが、これを積極的に位置付けるか、消極的に否定しきれないと考えるかの違いだと思う。白か黒かきれいに分けられるかという立法技術的にも非常に難しいと思うが、現実的にもそういうことをやると法で決まったところ以外は何も話せないということになるので、自律的労使関係を作るという意味でそれでよろしいかという問題もでてくる。つまり話し合う中でだんだん相場観が成立していくというのが民間で生じたことであり、同じようにはできないにしてもバランスのとれた相場観ができていくためにはどうしたらいいかということが、自律的労使関係という言い方をする趣旨ではないかと思う。

(今野主査)

義務的団体交渉事項の範囲について、C案として全部任意ということはないのか。現実的でないから意図的に書いていないということか。

(諏訪委員)

理論上はあり得る。

(島田委員)

団体交渉権と言っているのに、そうなると交渉を拒否してもいいことになる。

(高橋委員)

予算・法令の範囲内という表現について、誤解を招かないほうがいいので、予算・法令の規定及びその趣旨・目的に反しない限りにおいて、くらいでどう

か。

(今野主査)

そこは修正しよう。

○論点2(2)「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(資料4)について

(駒崎参事官から資料4について説明)

(井上厚生労働省労政担当参事官)

15ページの「デメリット」の欄だが、「安易に不当労働行為の申立を行使するおそれがあり」とあるが、一つには、民間あるいは現業の公務員においては理由のない団体交渉の拒否は不当労働行為として認めているが、労働委員会に対して安易な申立がおこっている実態はない。二つ目だが、紛争事案が増えるということは、例えば、新たな訴訟提起可能な類型を設ける時に、訴訟がおこるから制度を設けることはできないとすることと同じである。今後、論点6で交渉不調の場合の調整システムのあり方について議論をする予定であるが、その前の段階でデメリットとしてこのようなことを挙げるのは適当ではない。

(森永人事院事務総局企画法制課長)

最近は少なくなったが、昭和20～30年代には、本来の措置要求制度の趣旨を超えるような、大量の事案が組合からだされた。措置要求事案があった。過去には、スト権の代わりに交渉手段として使ったケースが多かったという経緯はある。

(今野主査)

「おそれ」と書いてあるのでいいのではないか。

(堀江参事官)

14ページの合意に達するまで交渉を繰り返すことにより、コストが増大するというのは合理的に合意ができない場合の決定方式をどうするのかということであって、不当労働行為制度を設けることのデメリットとは違うのではないか。

(諏訪委員)

書き方としては、もう少し限定して書いたほうがよいかもしいないので、事務局と相談したい。不当労働行為の問題をここで扱うのかどうか、とつても厄介である。この論で扱うのか、別の場所で扱うのか。交渉対象事項や協約締結対象事項の範囲を広げれば広げるほど公務員の地位や業務との関係で民間と同じ不当労働行為制度でいいのかという論点があり得る。例えば、非常に交渉の範囲が広がると、職員団体がフェアでないやり方を行うことも理論上考え得るが、そういった場合、アメリカ等では、労使双方がある一定の団体交渉義務を負うとか、双方を公正に代表しなければならないとか、あるいは、アメリカ

には排他的交渉制度があるので、組合に入っていない人たちの利害を踏みにじることをしてはならないとか、最適な交渉単位をどうするのかという論点があるなど、あまり入り込みすぎると大変な議論になってしまう。ここでは、論点としてはこのようなことがあり得るという点に留めたい。

（森永人事院事務総局企画法制課長）

労働協約締結権が認められるとした場合、不当労働行為に関して、民間で認められているものについては保護は同程度担保されることが必要だが、担保され方については民間と同じでなくてもよいのではないか。例えば、国家公務員の場合、法律で統制されている。

（島田委員）

ただ、現業の国家公務員には不当労働行為制度は既に適用されているのではないか。

（論点2（2）①について）

（高柳自治労企画局部長）

5 ページで、【公制審や判例の整理】で、「管理運営事項と勤務条件は別次元のものであり、重なるものではない」と書いてあるが、公制審や判例ではここまで言っていないのではないか。

7 ページの留意点の一つめの趣旨はどういうことか。

（稲山総務省人事・恩給局人事政策課長）

5 ページに判例があるが、大阪高裁、福岡高裁の判例でそのような整理がされているものと認識している。公制審の答申においても管理運営事項と勤務条件は重ならないということが前提で、「管理運営事項の処理によって影響を受ける勤務条件」は交渉対象とすることとしたものである。「管理運営事項」の規定は、昭和40年の国公法改正で入れた概念だが、それ以前から、管理運営事項は交渉できないとされており、これを確信的に規定したものである。この趣旨を留意点として記載したものである。

（高柳自治労企画局部長）

「従来」以降の文章はいらぬのではないか。別次元のものであるとまでは言っていないのではないか。

（堀江参事官）

勤務条件の定義がはっきりしないと管理運営事項の問題は解決しない。勤務条件とは最も広い定義では、「労働者にとって一般的に考慮の対象になるべき利害関係事項」が勤務条件となるが、これでは、現在、管理運営事項と捉えているものが不明確になる。勤務条件の定義をはっきりさせるのか、管理運営事項をはっきりさせて交渉対象事項から除くのかのどちらかではないか。

勤務条件の意味は、管理運営事項という規定の有無で変わってくる。

現在の国公法上では「勤務条件」と「管理運営事項」が並べて規定されているが、この場合の「勤務条件」の解釈と、「管理運営事項」という表現をなくしてしまつて「勤務条件」という言葉を民間の労働法制と同じように使うときの「勤務条件」は同じ言葉であるが、違った概念になる。ここをきちんと整理する必要がある。

(武藤委員)

管理運営事項か勤務条件かやはりグレーな部分でありこれまで問題になってきたところである。「管理運営事項」と「勤務条件」が別次元とか、重ならないとか、書いてしまうと突き放したよう形になる。書かないほうがいいのではないか。

(今野主査)

従来以前の部分には、その趣旨は入っていると見える。二つの意見があつたので、この部分の対応については、こちらで考えることとしたい。

(森永人事院事務総局企画法制課長)

法律で定められた事項など、当局に裁量権がないものもある。これは民間でいういわゆる「経営事項」よりも多いのではないか。団体交渉に乗せられない部分というのは公務の特殊性の中に民間よりも多いという論点もあるのではないか。

(島田委員)

それは交渉対象事項をどれにするかという論点の部分で議論すればよい。

(論点2(2)②について)

(今野主査)

8ページ以降だがA案は「交渉事項を法律で列挙」する。9ページのB案で「法律案で具体的に例示列挙」とあり、C案は「範囲を例示し」となっている。B案とC案の違いがわからない。法律でどの程度細かく決めるのかという場合、細かく決める、例示する、なしといった段階が考えられるが、この案には別の変数も入っているように見え、分かりにくい。

(島田委員)

例示列挙だと限定列挙ではないので、規定されていない範囲の交渉が協約によってできると通常は読む。B案とC案の違いがわからない。

(井上厚生労働省労政担当参事官)

B案は法律で給与から労働時間などを並べていき、最後に「その他の労働条件と規定することになるだろう」ということで、B案はそのような形で法律で書き切ってしまうということだと思ふ。

C案では法律上、勤務条件や手続きを例示し、具体的な範囲は協約で定める、

すなわち法律で書き切らないということが違うということだと思う。

(高橋委員)

A案は現実的には無理だから、バスケットクローズをおいたA'案がB案ということだろう。

現実的にはB案ということだと理解する。

(井上厚生労働省労政担当参事官)

おっしゃるとおりで、9ページのデメリットの二つ目に記載されているように法律上列挙する選定基準が難しいということがあると思う。

(島田委員)

それで、例示というか「その他・・・」という包括条項があるということか。包括条項の内容は何か。

(井上厚生労働省労政担当参事官)

最後は解釈になると思う。

(森永人事院事務総局企画法制課長)

C案は交渉事項として規定する範囲が小さくて、残りは原則として交渉事項は協約で決めることを前提とした制度ということか。

(諏訪委員)

表現については、より分かり易いものに修正したい。

(大塚公務労協事務局次長)

デメリットのところに「勤務条件法定主義等との関係を整理する」という記述が何箇所か出てくるが、これは留意事項であってデメリットではないのではないかと思う。

(今野主査)

それでは、今後は、メリット、デメリット、留意事項、あるいは、「デメリット・留意事項」という形で整理したい。

(論点2(2)③について)

(高橋委員)

13ページの論点③のA案だが、全く何も制度を変えないというイメージがあるが、不当労働行為制度という概念だと論争を呼ぶので、例えば、中間的な案としては交渉拒否についての国公法上の救済制度を強化するというのもあるのではないか。

(諏訪委員)

「不当労働行為制度」といっても、現時点では、民間と同じ制度というものではなく、ある意味で「カギかっこ」付きの不当労働行為制度である。「不当労働行為制度」の中身が今高橋委員がおっしゃったものであることもあり得る。

(高橋委員)

ある意味では「不当労働行為制度」というよりは「救済制度」といったほうがよいかもしれない。

(島田委員)

A案は、救済制度が現在あるということなのか。

(堀江参事官)

A案は、今の仕組みのままでも、措置要求とか間接強制的な方法が公務員を守るはずだということだろう。新たな救済措置は必要がないということだろう。そういう意味では、民間の「不当労働行為」とは違う概念の救済制度を作ることがA案とB案の間の案としてあり得る。

(島田委員)

今後、不当労働行為については論点に入っているので、あえて「不当労働行為」という言葉を使って混乱するよりも「救済制度」ということもありかなと思う。

(高橋委員)

「交渉拒否に対する事後的救済制度」と入れ替えるということでしょうか。

(森永人事院事務総局企画法制課長)

不当労働行為制度という概念は、交渉拒否だけではない。

(島田委員)

だからこそ、ここではなく不当労働行為全般について議論したほうがよいのではないか。

(堀江参事官)

つまり、「事後救済」とまとめておいて、「事後救済」の概念の中で公務員における新たな救済措置と民間の不当労働行為と何が違うかの議論をしなければいけないということである。

(今野主査)

そのほうがよいだろう。

(高柳自治労企画局部長)

15ページのB案だが、ここだけ、「今後、国家公務員に協約締結権が仮に付与された場合」とある。これは削除していただきたい。

(今野主査)

この記述はいらないだろう。

(森永人事院事務総局企画法制課長)

6ページのB案のメリットであるが、「協約締結ができる範囲が広がる可能性がある」とあるが、広がるのがアプリアリにいいことなのか。弾力的に対応できるというのなら分かるが、どんどんずるずると拡大していいんだと見える。

(諏訪委員)

自律的労使関係という視点からのメリットであるのでこのような書き方にな

っている。

○資料2について

(駒崎参事官)

資料2、論点番号1(6)の理由・根拠の二つ目の○について、「勤務条件統一の考え方が民間と異なる」と書いてあるが、そこまでいえないのではないかという指摘があった。このため、「公務員の勤務条件は、民間よりも勤務条件の統一性確保の考え方が強く、民間とは異なり職務内容は法令等で規定されていることがベースとなっている」と修正させて頂きたい。

(今野主査)

後で文章は整理していただきたい。

○その他

28日の労使関係制度検討委員会には論点1について報告すること、次回は5月15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）>