

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4回）
議事要旨

1 日時

平成21年5月15日（金）17:30～19:50

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

（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、

厚生労働省青山桂子労政担当参事官室長補佐、

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「3 給与、勤務時間その他の勤務条件決定のあり方」について

（4）閉会

5 議事の概要

○論点2 協約締結事項の範囲（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）

○論点3（1）給与、勤務時間その他の勤務条件の決定原則について、どのよ

うにすべきか（資料3）について

（高橋委員）

①については、現行の制度が法律上どのように決定原則が書かれているか、を整理しているものである。国家公務員法・地方公務員法についても現行制度の決定原則の確認として記載している。

②については、そもそも自律的労使関係とはどのようなものか、を想定して整理しておく必要があり、それらが整理されていないとメリット・デメリットの確定にもつながらないため、前回の論点で議論した整理事項に沿って今回も議論していきたい。

（駒崎参事官から資料3について説明）

（大塚公務労協事務局次長）

5 ページ（4）の【解釈】に記載されている国会による決定事項と勤務条件の内容に関わる決定原則とは異なる。（1）～（3）と（5）以降では次元が違うと思われる。次に（4）の勤務条件法定主義については憲法との関わりで検討することとしているため、敢えてここで記載する必要は無いと思う。続いて8 ページの【整理】の記載内で「勤務条件決定の基準」とあるが、勤務条件法定主義は、手続き・定め方の問題であって違和感を感じる。さらに以下の人事院勧告の記述も手続きの話であり勤務条件の中身を決定する話とは異なるため、勤務条件法定主義との関連の記述は削除すべきである。併せて地方公務員についても条例主義という言葉が掲げられているが、こちらも勤務条件の中身ではなく手続きであるため、こちらの記述も同様に削除すべきである。

（今野座長）

（1）～（3）、（5）の順番を変えたほうが良いということか。

（大塚公務労協事務局次長）

論じている内容が異なるため、ここに記述する必要が無いと思う。

（今野座長）記載内容が他の項目とも重複し性格も異なるため、この資料に書く必要が無いということか？

（大塚公務労協事務局次長）

それだけではなく、給与・勤務時間等の決定原則という①の題名がついており、これは中身をどうするかということである。そのため、ここに手続きの記述があるのは違和感がある。

（人事院森永企画法制課長）

国公法第28条に関して言えば、勤務条件法定主義に偏ってしまうのは違和感があるが、情勢適応の原則の整理が勤務条件等の中身の議論も含んでいると考える。

（高橋委員）

（4）は手続きの部分、すなわち、主権者（地方公務員の場合は住民）の判断

で決めるということは手続きの話が含まれているが、それだけではない。主権者の裁量的な判断によってなされる、という決定権の話も表現されている。

（人事院森永企画法制課長）

法定としてではなく実態としてとして決定権が国民・国会に保留されており、その意思が優先されるという意味では、前回の議論の憲法論とは別にここに記載される意味があると思う。

（高橋委員）

私はそのような理解である。

（大塚公務労協事務局次長）

国公法第28条第1項にあるように基礎事項は国会で決められることであり、あくまで手続きを指していると思う。

（高橋委員）

諸々の判断を踏まえた上で国会自身が判断するということであり、それには民主的な決定である種の裁量的な判断が含まれるということを表示するために記載している。

（堀江参事官）

何が社会一般の情勢に適応しているか、を国会が判断するという一体的なものとして規定されている。社会一般の情勢についてはいろいろと言えるが最終的には国会の判断による。

（今野座長）

勤務条件法定主義とは実例がもっと範囲が広い。情勢適応も一つの原則だが、いろいろと考えて法定主義なのではないか。先ほどの大塚公務労協事務局次長のご意見は整理としてはそうだと思うが、項目の順番を前後に変えるということではどうか。

（大塚公務労協事務局次長）

案として並べて記載しているのはそれほど違和感はないのだが、整理の欄で決定の基準として縮めて記載してしまうと違和感が有る

（高橋委員）

整理の中身をもう少し詳しく記載すれば良いということか。

（人事院森永企画法制課長）

整理の欄では決定の基準は情勢適応の原則と勤務条件法定主義が並びにくいということか。

（堀江参事官）

国公法第28条の見出し自体は情勢適応原則であり、国会により適応するよう決定する全体のことを意味している。

（人事院森永企画法制課長）

情勢適用原則の理解の前提として勤務条件法定主義があり、憲法や給与法の存

在自身が勤務条件法定主義を定めている。

(今野座長)

それであれば、1ページの前に勤務条件法定主義の件を記載すればよいのではないか。文章を変える必要があるが、情勢適応原則等の様々な基準に従って決めていくのであって勤務条件法定主義が各項目をカバーする総論的な位置づけで良いのではないか。

(大塚公務労協事務局次長)

情勢適応原則を確保するために、国会を通じて勤務条件が改定されなければならないという意味で勤務条件法定主義と記載するのでは問題は無い。

(今野座長)

成績主義の原則もあるが、これも勤務条件法定主義であり、他の原則についてもすべて同じだと思っている。勤務条件法定主義は全体の原則をカバーする総論的な位置づけとすれば良いのではないか。このように後で事務局で修文すれば良い。

(大塚公務労協事務局次長)

②の項目の10ページ(1)の記載であるが、勤務条件の詳細を法定化し細目的事項は交渉により決定するとあるが、その際に民間準拠を原則とするかどうかという運用に近い細目事項についてまで民間準拠が可能なのか。詳細まで法定しているので、これは運用に近くなると思う。選択肢とはなり得るが現実的ではない。次に民間に準拠するかしないか、民間準拠の原則を法律に書くか書かないか、は別の話。β案1と2によると、法律上明記しないことと準拠しないことが同意義に思える。ここでは民間準拠の原則を法定するかしないかで論を分けて記載し、民間とかけ離れた給与になってしまう、といったデメリットを記載したほうが適切ではないか。

(高橋委員)

括弧書きを題名として前に移動させ、表題にすればよいのでは。

(今野座長)

それでよい。メリット・デメリットについても修文する。

(人事院森永企画法制課長)

仮に大綱を法律で決定している事項、細目を法律以下の規則や運用通知で決定している事項とすると、今でも両者は民間準拠である。民間準拠の現れ方にはいろいろあり、勤務条件については制度設計としてきちりしているものと、社会情勢を横で睨みながらできるだけ納得性ができるだけ高いものなどを組み合わせて、いろいろな制度設計が可能であると思う。民間準拠を労使交渉の一つの重要な法定要素とする今の記載内容で良いのではないか。

(大塚公務労協事務局次長)

詳細法定主義は人事院規則まで入ると認識していた。法律を詳細として規則以

下は民間準拠であれば良いと思う。

（高橋委員）

それはまだ決まっていない。

（今野座長）

それは皆がテーマによって考えていることが違うだろう。

（堀江参事官）

理念的に考えると、法律が詳細まで定めて民間準拠の精神で作られたものを実施するために細目を決めましょうといった時に、そこでいきなり民間は関係ありませんとはなり得ない。どの程度縛られるのかという違いはあるが、理念としては法律から実施まで民間準拠で繋がっているのが筋が通っている。民間準拠は理念であるし、どこまで縛るのか幅はある。

（高橋委員）

注意書きで、文章の最初に、民間準拠にもいろいろとある、と書いてもらえばよい。

（駒崎参事官）

高橋委員からのご意見は13ページの留意点に記載されている。

（高橋委員）

その記述は前方に移動すればよい。

（稲継委員）

文書がパラレルなところでゴシックが有るところと無いところで不統一である。揃えたほうが良い。

（今野座長）

メリット・デメリットでゴシックになると、作文した人が重視しているメッセージということである。

（駒崎参事官）

表題以外はすべてゴシック無しで統一する。

（総務省稲山人事政策課長）

民間準拠原則とは情勢適応か民間賃金の考慮のどちらを念頭においているのか。

（今野座長）

その二つは異なるのか。

（総務省稲山人事政策課長）

民間賃金の事業考慮とは、あくまでも賃金のところに含まれるものであり、情勢適応原則は賃金に限定しているものではない。ここでの民間準拠原則はどちらを指しているのか。これは勤務時間等も含めた話になっているので、情勢適応をイメージしていると思えるし、賃金の方を専ら念頭においているとも思える。

（今野座長）

情勢適応原則を考えたときに給与の場合、労働時間の場合といろいろあるが、その適応の程度や範囲や強さが違うということ想定しているのか？

（人事院森永企画法制課長）

それもあるし、現行法では給与は準拠の原則とすることは明記されているが、その他の勤務時間などは書いていない。他の条件は国公法28条に従い民間動向等をよく調べて判断をしていく。給与に比べて勤務条件等は明記されていないのでややフワっとしている。

（今野座長）

準拠の程度が違うということか。

（堀江参事官）

民間準拠原則という言葉が国公法にあるわけではないが、情勢適応原則を民間準拠原則という人もいる。一方ではこの文脈の中では64条の俸給表が民間を考慮していることを指して民間準拠と言っているのではあれば、情勢適応原則の中で賃金に適応されるのであれば、ここでは情勢適応原則というのが良いと思う。

（高橋委員）

そこは解説をすれば良いのではないか。

（人事院森永企画法制課長）

俸給表のところも具体的に民間準拠が情報として現れている。給与だけが明確に書かれているということ。

（堀江参事官）

敢えて言えば準拠するという言葉はどこにも無い。適応するか考慮する、のみである。

（人事院森永企画法制課長）

情勢適応原則の具体化としての民間準拠原則で言うと水準としては相当明確に合わせている。俸給表の配分や配分構成については民間の傾向を見ているが、平均値に合わせても最適な制度にはならないので傾向値としてよく勘案しているという意味で俸給表については考慮という言い方が良い。

（高橋委員）

ではそのような考え方で整理をする。

（今野座長）

考え方の場合分けだから、制度設計の際は全て入ってくる。給与・勤務時間その他の勤務条件は全て入っている。修正しなくてもよいと思う。細かい解説を入れても余計分かりにくくなる。

（淵上審議官）

現行法の解説を入れればよいのではないか。

○論点3（2）給与交渉のために必要な参考指標について、どのようにすべきか。（資料4）について

（駒崎参事官から資料4について説明）

（大塚公務労協事務局次長）

4つほど質問があるが、2つに分けて質問したい。4ページに「客観的なデータ」とあるが、客観的という言葉を使うと当事者より第三者機関の調査の方がより客観的ではないかと取られる。

（今野座長）

信用あるデータとすれば良いのではないか。

（稲継委員）

元々の資料にこの文言がある。労使関係制度検討委員会の資料にもある。

（今野座長）

労使関係制度検討委員会の言葉であるし、このままで良いのではないか。

（大塚公務労協事務局次長）

7ページ内のメリットの2つ目の記述について、人事院等が行う調査に関して記載されているメリットが8ページ以降の中労委には記載されていない。人事院には出来て、中労委には出来ないとはどのような根拠か。

（今野座長）

現在を前提にした場合は中労委はできない。

（大塚公務労協事務局次長）

選択肢として記載しているので、動かさないということではないのではないか。

（人事院森永企画法制課長）

現行体制を前提とすれば、と留保すればよいのではないか。

（大塚公務労協事務局次長）

関わって言えば、8ページの最初のデメリットのところで記載されているように、人事院がこれまで実施してきたレベルの調査について中労委が担当することはあり得ないのではないか。仮にそれに近いような調査が必要になるのであれば、調整機関にそのような機能を持たせればよい。担えるよう組織を整備すべき、とするべき。9ページの各地方公共団体の記述についてはそのように記載されているので、平仄を合わせた方が中労委に失礼ではない。

（今野座長）

イ案は選択肢として残すことでよいか。

（大塚公務労協事務局次長）

それは良い。

（人事院森永企画法制課長）

中労委の調査が不十分となるのは現行体制を前提としているためであり、体制強化が必要と注意書きで書けばよい。

(今野座長)

それでは留意事項として記載すればよい。職種についても体制強化すれば調査はできるという認識なのか。

(大塚公務労協事務局次長)

そうである。

(高橋委員)

中労委に付加するのは組織政策上適正であるのか、という意味もあると思っている。私はこの記述を見たときにそのような理解をしている。

(今野座長)

それを強調すると、イ案をやめてしまうということも含んでいるか。

(高橋委員)

そのような意見もあるというだけである。

(人事院森永企画法制課長)

使うか使わないか分からないような位置づけのものであれば、適切かどうかという議論もある。

(大塚公務労協事務局次長)

場合と記載されていることは、前提に入ってしまったっており、ふさわしいかどうかもその中に入っていると思う。

(高橋委員)

それは組織設計理論上の問題点としてある。常に実施する前提で人事院が調査を実施している。ところが交渉不調のために出てくる組織が、常に調査を恒常的にやるかどうかという組織設計上である。ここはこの程度のほうがよいと思う。

(人事院森永企画法制課長)

交渉が好調な時はいいが、2・3年経って不調な時のそのためだけに、組織を置いてノウハウを蓄積するのは合理的ではないのではないか。

(今野座長)

そうすると、イ案をどのように考えるかがポイント。イ案自身に注釈を付けてメリット・デメリットを書くべき。高橋委員の言われることをこの2行だけで理解するのは難しい。しかし、あまり強く書きすぎるとイ案がいらぬ、ということになるので上手く記載しなければならない。

(諏訪委員)

中労委と人事院とかが記載されるのでいろいろな思いがでてくる。交渉不調時の際の第三者機関が専門性の高い機関なのか、間に立って行司をやるような時の氏神のようなものとの違いがある。氏神のような場合であれば普段から調査する必要もないし出来るわけでもない。考えようによっては裁判所のようなところであれば、裁判所は普段から調査はしておらず、双方に証明させて判断を

すれば良い。専門性の高い機関としてしまうと消防署や自衛隊のように絶えず訓練をして準備をしなければならない。現実的な感じからすると、裁判所とは別に作られている公害等の調整であるとか特許庁など専門性の高い機関は調査をしているわけなので、この第三者機関をどのように位置づけるかという話だと思ふ。あまりナマナマしい名前を出してしまうとこのような議論になってしまう。

(高橋委員)

抽象論にするとかなり踏みこんで記載しないとイケない。

(今野座長)

氏神としての機関としても記載しないとイケない。イ案を作られたときの気持ちは専門機関をイメージしていたのか。

(高橋委員)

実質的なものをイメージしていた。

(駒崎参事官)

現実的に中労委等を想定していた。

(高橋委員)

現実から出発した制度設計である。

(今野座長)

現行の中労委は氏神である。常時調査をして準備しているものも一部あるが。

(諏訪委員)

民間に関しては実施している。特定独法についても何時来ても良いように準備をしている。

(今野座長)

ただし、特定独法の調停において、自前で民間のデータを用意して常に取れるようにしてあるかということそうではなかった。

(堀江参事官)

このア・イ・ウ案で事務方が作成した時のイメージは、常に調査している機関を前提として書いている。たまに頼まれる機関という前提期間で書いているわけではない。そもそも頼まれた時だけ実施する期間なのか、常に実施する機関なのか、ということを書き分けしなければならない。

(今野座長)

公務員の給与改定にあたって、必要なデータを調査するかどうかを担う機関であれば、たまに実施するというわけにはいかない。おっしゃられるように、専門性の高い機関を想定して書いているとするべきではないか。

(駒崎参事官)

参考であるが、工案では必要に応じて実施するという選択肢もある。

(大塚公務労協事務局次長)

あらかじめ指標としての調査が必要か、の場合と不調の場合の始末をどうようにするか、というパターンが2つある。

(堀江参事官)

ア・イ・ウ案とエ案は全く性格が異なる。

(今野座長)

エ案はいらないかもしれない。

(堀江参事官)

調整が実施されているという前提であればエ案はいらないかもしれない。

(今野座長)

その場合、この第三者機関は専門性の高い機関を想定とすればすっきりとする。エ案を取ってしまえば良いと思うが。

(高橋委員)

人事院や中労委などの具体的話はしない方が良いということか。

(今野座長)

人事院については、8ページのデメリットにあるようにこれまで人事院が行ってきたものと同様の水準の調査を実施する場合は必要で、それを行うには専門性のある第三者機関は体制を整える必要がある、と記載すればよい。

(高橋委員)

了解した。

(今野座長)

エ案を取るべきだと思うが、どうか？

(高橋委員)

その場合は、なぜエ案を落としたのかを説明しなければならない。

(今野座長)

先ほどの第三者機関の定義・断り書きを記載する。

(高橋委員)

常に調査が必要であるという前提でエ案を取ることにについては了解した。

(今野座長)

他にありますか。

(総務省高尾公務員課長)

調査を実施しデータが集まってくるという前提になっているが、仕組み的にはア・イ・ウ案の場合に民間業者等がどこまで協力してくれるか、労使それぞれで個別に依頼をした際にどこまで対応してくれるかというデメリットを記載したほうがよい。

(大塚公務労協事務局次長)

今のところで関連するが、9ページにあるように民間等に委託する場合には調査の正確度のチェックや調査の継続性に問題あるように言われるが、平成12

年の退職手当の調査については、私の記憶では民間委託により基準を調査してその結果をもとに国家公務員の退職手当の水準を変えていた。

（今野座長）

民間委託をする場合でも、国の顔を出して民間に依頼する場合と、民間が情報を集めて民間が委託をする場合がある。

（総務省高尾公務員課長）

主体の話と実施機関の話であり、国が直接依頼すると一番良いかもしれないが、委託業者を経由するとデータが集まらないかもしれない。それぞれのやり方によって事業者の協力が得られるかどうかである。

（人事院森永企画法制課長）

現在我々が実施している調査では9割の回収率であるが、民間のシンクタンクが行う労政時報等の調査では回収率は2割、もしくは10数パーセント程度である。信頼性の観点からいうと民間委託の場合は信頼性の高いデータが集まるか疑問である、というデメリットは記載すべきである。

（今野座長）

先ほどのデメリットは追加する。調査の選択肢として固有名詞として具体的に挙げると人事院・中労委・民間という選択肢があるが、自らが調査を実施し民間に委託という選択肢は本当に必要か。

（淵上審議官）

民間委託の場合はコストを意識したのではないか。公務員の職種を反映した調査が必要かどうか論点ではないか。

（人事院森永企画法制課長）

民間準拠原則をどの程度やるかという先ほどの議論と重なる。

（淵上審議官）

職種調査のための体制強化が必要かどうかもちらの議論で決まってくる。むしろそこまで調査が必要かどうか、も一つの論点になる。

（堀江参事官）

それは4～5ページのA・イ案で詳細な調査か簡易な調査か、はすでに記載されている。今の議論は4ページのA案を取った場合であり、イ案を取った場合は元々の議論は無い。

（淵上審議官）

表現上の工夫が必要である。

○論点3（3）給与交渉の交渉事項やスケジュール（資料5）について

（駒崎参事官から資料5について説明）

（大塚公務労協事務局次長）

質問と確認だが、1ページ（1）俸給表を法律・下位法令・協約でも定めない

となっているが、給与は何に基づいて払うことになるのか。交渉事項にするのであれば、内容については当然協約を結ぶのではないかと思うのだがどうか。

(2) では法律に俸給表を定めるわけだが、内容については交渉で決めましょう、ということでしょうか。3ページに(2)´があるが、これも労使で決めればそれで完結するものという理解でしょうか。

(高橋委員)

1点目であるが、俸給表を定めることを法令・協約上で強制しないということである。定めないと行ってしまうとミスリーディングであり、定めることを強制しないということである。任意である。

(今野座長)

配分が決めれば俸給表が決まる。

(高橋委員)

あくまでも人事上の運用ということで、俸給表を策定・公表していない企業もある。

(今野座長)

俸給表の定義・イメージが各人によって違っている。初任給に査定を加える仕組みについても俸給表と言える。公務員の号俸制でしっかりやっているのも俸給表と言える。

(人事院森永企画法制課長)

俸給表ではなく、給与制度と言っている。俸給表を持っている給与制度もあれば、持っていない給与制度もある。

(高橋委員)

現行の公務員制度をイメージし、現在定められているような俸給表を定めることを強制しないということである。

(人事院森永企画法制課長)

現行の公務員制度であれば、俸給表を決めるほうに9割方行っているが、俸給表と号俸を決めるのが配分である。水準とは諸手当を含めた水準であり、諸手当と俸給にどのように配分するかが配分である。大部分は合っているが、諸手当のケースについては複雑になるので省略したというような注書きの記述を入れていただきたい。配分の話が正確になっていない。俸給表と書いているのでこのような問題が発生する。給与制度と言っていれば良かったのだが。

(今野座長)

俸給制度を賃金制度とすればすっきりするのでは。

(高橋委員)

現行の給与表を含む俸給制度でよろしいのではないか。

(今野座長)

注書きはどうなかったのか。

(高橋委員)

協約を含めて俸給表を定めることを強制しないということ。表現は変える。他の質問を再度教えてほしい。

(大塚公務労協事務局次長)

(2) について、B-1~3まで案があるが、交渉で中身を決めるのだが結果については法律で承認するのか。また、(2)´については法律ではないので、労使両者が決めればそれで決定となるのかという確認。

(今野座長)

(2) については交渉もしているが、法律でも定めているということ。

(堀江参事官)

交渉に基づいた決定案を決定案として提出している。ただし交渉対象事項とせずというところは交渉事項でなく決定されている。それを(2)´の下位法令に落としたときの関係も同じである。B1~3案の決定形式のレベルが変わるだけである。

(大塚公務労協事務局次長)

そのようなことであると、給与交渉の交渉事項をどう想定するか、という話になっている。交渉で決めたことを法律で定めるかどうかはメインテーマではないと思われる。それについてはどのように思われるか。

(高橋委員)

交渉との関係がどうなるかをシミュレーションするのは必要である。交渉の相手が議会か、それとも当局で決めるのか。交渉事項といってもかなり異なるのではないか。

(今野座長)

ここでは何を交渉事項とするかという変数と、その決定を法定にするのかしないのかという変数の組み合わせである。議論になったのは法定するかどうかの変数を取ってはどうか、ということであるが、それはあまり意味が無いのではないか。なぜなら交渉して決めたことが法律との関連でどうなるか、は常に考慮しなければならないことである。この2つの変数の組み合わせがどうなるかを考えたほうが良い。

(大塚公務労協事務局次長)

(2)´のところは労使で合意すればそれでOKということか

(堀江参事官)

全てが交渉事項となるのではなく、B1~3案までの交渉なのか、交渉でなく法律で決まるのかであり、(2)´の場合にもそのまま移される。(2)´になったとたんに全てが交渉で決まるのではない。交渉事項とされた事項については法律を定めることなく迅速に内容を実現できるが、交渉事項とされていないものについてはこのメリットは適用されない。

(大塚公務労協事務局次長)

そのような意味では(1)(2)と(2)´の関係の中では、法律にしなければいけないのか、そうでないのか、の区分をしているという理解で良いか。

(今野座長)

(2)は法定である、(2)´は下位法令とあるので行政の範囲内で決定できるということか。交渉で決まったことを下位法令でNOとは言えないか。

(人事院森永企画法制課長)

下位法令の当事者が誰か、ということと交渉当局と一致しているかどうか、である。

(堀江参事官)

合意ができれば誠実に執行するはずだから出来るはずはないと解釈するのか、それは怪しいから、法律上合意に基づいて政令を作らなければならないという話なのか。

(今野座長)

(2)´が分からない。(2)のB1~3は理解できる。

(高橋委員)

どこまで交渉事項に委ねるかというのは、()の´を取るか取らないかはかなり変わってくると思う。

(今野座長)

交渉事項は(2)だろうが(2)´だろうが、組み合わせは一緒である。交渉で決まった後の扱いが違うということか。

(堀江参事官)

国会で覆されるのか、されないのかが違いである。

(今野座長)

(2)´は必要か。複雑で混乱してしまう。

(駒崎参事官)

(2)´はあくまでも(2)の派生としている。(2)´は国会の議決を要さない所以で迅速性の違いを表現している。

(高橋委員)

制度設計するときこのようなバリエーションがあることを想定しないと、これからの検討では間違える可能性があるのだからこちらには書いておきたい。

(今野座長)

ここにあった方が良いということか。その際に下位法令で柔軟に決めたときに、当然ながら法律の範囲を超えてはいけない。

(淵上審議官)

国会の会のあり方の問題である。

(堀江参事官)

勤務条件の決定原則だけが給与であり、給与決定原則のみが法律に書いてあり後は全て下位法令というやり方もある。書いてあるもう少し詳しく書いて、どこまで落とすかによって迅速に決められる範囲が変わってくる。

（人事院森永企画法制課長）

水準を交渉対象外とすると財政民主主義との問題が相当数解決するのではないか。例えば現業における特労法の規定であっても、労使交渉後、予算の範囲を超えて実現できないため国会へ付託した後で配分交渉は戻ってきて現業でやっていた。水準が交渉外であれば財政民主主義との関係は非常に親和的になる。

（厚生労働省青山労政担当参事官室長補佐）

今の特労法の仕組みでも、水準配分とも交渉に委ねた上で、交渉の結果予算を超える場合には国会審議にかけることで財政民主主義との調整が図られているものである。おっしゃっている案とすることで財政民主主義との関係で望ましくなるという意味が分からない。

（淵上審議官）

もう一つは給与決定原則の中に官民準拠を仮に書いたとしても、当てはめの問題がある。例えば先ほどの例でいうと考慮する、とか準拠する、とかいろんな書き方があるが交渉対象とするかどうかという前提で、法定された給与決定原則で自動的に出てくるものかどうか、ということもある。ある意味では交渉事項としないという前提で給与決定原則である程度の範囲で決まるということ想定してもよい。その部分も議論として残り得ると思う。

（大塚公務労協事務局次長）

今の話にも関わるが、B-2～3、C-2では交渉事項ではないところは使用者側が水準なり配分を決めるということになっているが、これはいかがなものかと思う。労使交渉で決めないとすれば何らかの形で第三者機関が関与して決めるということにしないと、労使の力関係で非常にバランスを欠く。問題であると思う。

（堀江参事官）

この表現に若干誤解があるかもしれない。使用者側と書いてあるが法律で定めるということ。原案は使用者側で作るのであって、決めるのは最終的には国会で決める。

（淵上審議官）

正確に書いたほうがよい。

（自治労高柳部長）

今議論になったような水準・配分という言葉をめぐるいろいろな難しい意見が有る。バンドという考え方も持ってきて、「仮に例えば」という二重のエクスキューズも付いているが、ここまで詳細に決める必要があるのか。もっと簡単に示せばよいのではないか。

(人事院森永企画法制課長)

世の中に示すものとしてはどのようにすれば良いかという議論はあるだろうが、検討は細かくして実施しても問題ないのでは。

(今野座長)

例えば配分にしても俸給表も一本でやってしまうと簡単だが、ここは正確にするために俸給額の幅と額とを分けている。それぞれに交渉対象となるかならないかということも変数要素となる。組み合わせとしてはこのようなものだと思う。

(大塚公務労協事務局次長)

組み合わせは理解するが、C-1、2等のメリット・デメリットの違いを正確に書き分けるのが難しい気がする。その意味では最初にC-1~4まで変移するについて、メリットとデメリットが推移するように書いた方が分かりやすい。

(高橋委員)

そのような書き方もあり得ると思うが、中間的なシミュレーションとしてどのような選択肢があるか現実を見ないと考えが出来ない。これはこれで残していただきたい。

(諏訪委員)

今回の資料では給与の交渉に関わることに続いて、最後の方で給与以外をどうするかと流れている。座長から変数を増やすべきではないとのご意見もあったが、現実の民間企業や他国の産業別交渉などを見ると給与だけやるということはない。給与や時間などを相互に組み合わせながら、あつちはもらった、こっちは譲る、といった交渉になる。勤務条件法定主義の議論もあったが、もう一つは財政民主主義の関係があるから給与ばかりが気になって前に出ている。自律的労使関係を考えるとこのあたりを当事者が納得し国民から見てもより良くなったと思えるような仕組みが必要である。とは言え、全部まとめて考えることもできないので、これは個別に検討したということではよいが、新古典派の議論のように他の条件を全て一定としてという感じでは現実的ではない。現実のところをどうするか、また給与の項目はどうするかということを注でも記載すべきではないか。言葉を変えて言えば、産業別交渉の場合は基本交渉があり、これは全部を扱い、それから下位の交渉があり、個別の課題に関わる交渉がぶら下がる。交渉の焦点が年ごとに変わる。ところが毎年給与交渉をやるとなると労使ともに給与の議論だけでエネルギーを使い果たしてしまい他の大きな課題での交渉はほとんど何もできなくなってしまう。もっと自律的で責任のある全体交渉となると、欧州の産業別組合の場合は毎年給与交渉などはしない。3~5年に一度で、その間は一定のエスカレータ条項を作ったり、激変が起きた時のために見直しの条項を作ったりする。このような交渉の仕方は日本で言えば鉄鋼業界を除けばあまり例が無い。民間準拠といってしまうとそのような交

渉はあり得ない、また民間では協約の有効期間が労組法で3年とっているから皆それしかないと思っているが、外国でみると5年でやっている例もたくさんある。後で見直すときにこのようなのりしろ・ふくらみの部分を考えていただければより現実的になると思う。

(今野座長)

諏訪委員が発言したことの趣旨は今回の資料に入っているのか。

(駒崎参事官)

後の論点に交渉期間をどのくらいの頻度でやるかというものが入っている。

(今野座長)

現在、賃金等のパーツを議論している。パーツを組み合わせた全体の交渉の仕組みをどのように作るかといったことは諏訪委員が発言したことである。

(駒崎参事官)

補足だが、今回の論点3の場合では(1)では給与と給与以外の勤務条件を全てピックアップするという考え方であり、(2)では参考指標をどのようにするかという話であり給与が中心となる。(3)については交渉スケジュールについてなので、給与と他の勤務条件を含めているという整理をしている。

(今野座長)

諏訪委員が発言したような議論を他の論点でも議論できるような論点はなかったか。

(駒崎参事官)

そのような論点はある。

(高橋委員)

勤務条件に関しては、今後増やすこともあるので今のご指摘を踏まえたい。事務局と相談する。

○その他

今回は5月22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）>