

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6回）  
議事要旨

1 日時

平成21年5月29日（金）17：30～19：30

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、武藤博己委員

（陪席者）

公務公共サービス労働組合協議会岩岬修副事務局長  
公務公共サービス労働組合協議会大塚実事務局次長、  
総務省人事・恩給局稲山文男人事政策課長、  
総務省公務員部公務員課海老原諭高齢対策室長、  
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）

松田隆利次長、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）前回の論点について

（3）論点「5 交渉システムのあり方」について

（4）閉会

5 議事の概要

○論点「4 法律・条例、予算による統制のあり方、協約との関係」（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）

(島田委員)

10ページのA-2案について、デメリットにある「議会制民主主義と相いれない」という表現になっているが、そうなると、元来成立しない、ということの意味するので強すぎるのではないか。また、19ページのA案の※の「民間法制」という言葉は「労働法制」が適していると思う。

(今野主査)

この点はそのまま修文する。

(高橋委員)

しかし、このような考え方がある、という前提で示している。

(島田委員)

それは理解しているが、「相いれない」となると案として成立していないという印象になってしまう。

(高橋委員)

相いれないという考え方がある、と修文する。

(島田委員)

了解。

(今野主査)

他にも同じような表現があれば、同じく修文する。

#### ○論点「5 交渉システムのあり方」(資料3)について

(今野主査)

これより論点5について議論いただくが、その前に資料7の位置づけについて説明する。労使関係制度検討委員会では、このワーキンググループで我々が議論した内容を報告し委員会内で議論いただくのだが、ワーキンググループでの報告自体が非常にボリュームが多く、それを全て網羅していると大変である。そこで委員会に「主にご議論いただきたい点」をワーキングとして要求するが、前段階としてこの項目が適当であるか、このワーキングメンバーでまずは議論したい。論点5について議論した後、資料7についても本日議論いただきたいので皆さんにご承知いただきたい。

(駒崎参事官から資料3について説明)

(高橋委員)

2ページに、一つのイメージ、とあるがA案を素直に落とし込んだということか。例えば、現在、人事院は職場環境等に関する指針を出していると思うのだが。これを各省に分権化するということか。

(駒崎参事官)

これはあくまでもイメージである。

(人事院森永企画法制課長)

A案、B案、C案として中央・地方等と区分けしているが、A案の表現にやや難がある。我々の勧告は法律事項であり、報告については勧告の根拠を示しているものである。勧告・報告に関わらず省庁共通的に人事院規則として定めているものも多数あり、それを踏まえるとA案では「人事院勧告・報告に盛り込まれている」、というより「各省庁共通的に定まっている基準は」とするべきではないか。「勧告・報告」のどちらに現行の規則事項が含まれるのかがあいまいである。

（堀江参事官）

人事院森永企画法制課長のおっしゃるとおりだと思う。勧告は法律事項であり、各省庁の権限とされた事項は法律、または人事院規則により各省庁が実施するもの。この両者の間には人事院規則により共通的に定められたものがある。「基本的な事項」という定型的な書き方にしてしまうと、何も書いていないことと同じである。現行で一律に適用されている法律・政令事項については中央交渉、それ以外は中央以外と書き分けるべきだ。

（高橋委員）

今の点と、資料2ページの※の部分合っていないということか。

（人事院森永企画法制課長）

そうである。

（厚生労働省井上労政担当参事官）

※の点については、現行の人事院勧告等を想定した厳密なものを記載しているものではなく、人事院勧告のなかで基本的な部分、という意味で記載している。今後の制度のイメージとして、あくまで分かりやすい例示という位置づけである。

（今野主査）

A案の各基準と例示の基準が違うということか。

（厚生労働省井上労政担当参事官）

例示を示さないと抽象的になり分かりにくい。記載は調整させてほしい。3段階にわけべきことを示すつもりであった。

（島田委員）

ここに記載されているのは例示であり、人事院勧告に織り込まれているような、という表現は除いて、公務員共通事項は中央交渉、という表現が良いのではないか。

（高橋委員）

定性的な表現では具体性に欠けるので、できるだけ例示を示すということである。

（島田委員）

それではこのような可能性もあり得るということではないか。

(高橋委員)

現行制度の下において、中央と各省庁がどこまで実施するかを出発点として検討したものがA案であり、その論理に従って※の記載事項を見直せばよいのではないか。

(人事院森永企画法制課長)

ここで、中央・各府省と記載されているものは法律・規則事項である。

(堀江参事官)

現行制度では「基準」となれば全て中央事項となっていて、各府省がやれることは「運用」となる。

(島田委員)

そこが交渉事項にもなってくるのではないか。ここの分け方というのは多様であると思う。

(高橋委員)

現行を前提として、中央と地方で交渉する案がいろいろとある。出発点を現行のものにしっかりと置いたほうがよい。

(厚生労働省井上労政担当参事官)

そのような意味では2ページの※は現行のものを仕分けしたのではなく、今後の制度設計を想定してイメージとして振り分けしたものである。2ページの※のところに現行の振り分けがセットで記載されればよいのではないか。

(今野主査)

このA案はどこを出発点とするか、である。現行を出発点とするところのような記述になるし、もう少し自由に考えるのであれば島田委員の考えのようになる。

(総務省稲山人事政策課長)

現行を出発点としなければ、何がどう変わるのかが分からないではないか。

(島田委員)

「現行制度」というものは無いのではないか。

(人事院森永企画法制課長)

現行でも地方で交渉できることになっており、当局の範囲内で実施している。

(島田委員)

交渉できるということになっているが、それで実際に協約締結を実施していないのではないか。

(高橋委員)

協約締結という変数と制度官庁と各府省との役割分担の変数とは、別のものである。

(諏訪委員)

いろいろとご意見を伺うと、2つに絞って記述してもよいのではないか。1つは現行制度からそのまま記述する、1つは現行から少し変えてみたときの記述

である。両論記述しても良いのではないか。

（人事院森永企画法制課長）

中央交渉の基準としては、各府省共通以外のものに基本的事項や重要な事項と  
いったものもあり、どれをメルクマールにするかはいろいろな考え方があり、  
必ずしも統一的である、というだけで中央交渉事項にするべきではない。

（今野主査）

共通、とは各府省共通に同じものがあるので共通ということか。ある省にしか  
該当しないが重要である事項もあり得るということか。

（人事院森永企画法制課長）

あり得る。中央交渉にすべき事項は必ずしも各府省共通であるものではない。

（島田委員）

少しイメージがわきにくいですが、具体的にはどのようなことか。

（人事院森永企画法制課長）

人事院で定めている規則として、特殊勤務手当といったように特定の府省だけ  
に該当するものもあるが、これも予算等の関連で該当する府省だけで交渉する  
ものではない。

（諏訪委員）

基本的事項とは、統一的なもの、及び一部の府省のことだが後に他の府省へ係  
わるものなど。それが基本的という言葉の意味合いである。統一的なもの以外  
は全てダメというのは狭すぎる解釈だと思う。

（今野主査）

A案は「法律・規則にさだめられているような」という意味での基本的事項と  
すれば良い。

（稲継委員）

中央交渉と各府省に任せる交渉とで区別しているが、C案の各府省の出先機関  
全てで交渉を実施するとコストが高くなる。C案の中で場合分けが必要だとも  
思う。

（今野主査）

それは複雑になってしまうので、簡略化していると思う。案の中で細分化する  
と複雑化してしまう。

（武藤委員）

交渉コストについていろいろと記述があるが、コストに関しては中央と各府省  
と各地方支分部局の三段階でどこが高くなるか、ということを一律に書いた方  
がよいのではないか。

（今野主査）

そのような書き方にすると、成熟度についても同様であり、さらに変数が多く  
になってしまう。武藤委員の発言については、共通項はどこかにまとめて書いて

おいたほうが良いと思う。分かりやすい方が良い。

（諏訪委員）

この点については事務局と検討して記述することとする。共通項として前段に記述するほうが良いと思われる。

（今野主査）

総論的には、どの案が一番コストが少ないのか、ということが皆が知りたいことである。

（島田委員）

中央交渉の主体を内閣人事局とすべきか、という記述があり、使用者が誰かという意味で非常に重要である。内閣人事局という案には賛成だが、賃金についての交渉等については財務の担当が入っていないと具体的な議論ができないのではないか。議会制民主主義・財政民主主義の問題になり、予算案の話である。その場合は内閣人事局が了承しても予算がないと最終的に通らないのではないのか。

（人事院森永企画法制課長）

内閣人事局とは職責というより事務局としての作業を実施するところである。協約を結ぶ相手という意味では、内閣総理大臣や官房長官ということになる。

（今野主査）

ここでの記述は、民間企業で言うところの人事部長が交渉を実施するというように、内閣人事局が権限を与えられて交渉を実施していることを想定している。内閣人事局がまだ実際に存在していないので細かい箇所は不明である。あくまでも、その権限を与えられている内閣人事局があるとすれば、という意味である。

（駒崎参事官）

島田委員のご指摘にぴったり合致するかどうか分からないが、5ページに「財政局との関係を整理する」と記載している。

（今野主査）

内閣人事局が権限を持っていれば問題ない。

（諏訪委員）

交渉窓口、という位置づけでは駄目だ。交渉内容をただ伝えるだけではない。

（高橋委員）

主体、という位置づけをもう少し議論すべきではないか。

（島田委員）

交渉相手が誰なのか、ということである。

（堀江参事官）

法的な主体であれば大臣だが、ここでの議論は交渉の担当部局ということであ

る。

(今野主査)

社長が最終権限を持っているのは誰もが分かっている。

(高橋委員)

権限関係は法的にいろいろとあるので、ここは紛らわしいことが無いようにすべき。主体は担当部局として労使関係制度検討委員会へ報告することとする。

(公務労協岩岬副事務局長)

A、C案のデメリット・留意事項の記述がどちらなのか分かりにくい。また、留意事項であれば、B案にも記載すべきだ。地方公務員制度の留意点の記述であるが、専門調査会における報告内容もあるので、費用と便益の観点からも全国レベルでの仕組みが必要だ、と記述しておくべきだ。

(今野主査)

ここでは中央交渉が良い、とは書いていない。

(公務労協岩岬副事務局長)

選択肢がある、というくらいはここで前出しすべき。

(総務省海老原室長)

ここでは中央交渉が可能かどうか、を検討すべきであり、ここで踏み込むのものがななものか。

(公務労協岩岬副事務局長)

選択肢として並べておくことは必要ではないか。

(高橋委員)

集約化の是非、とあればよいのではないか。意味合いとしては入っている。

(今野主査)

デメリット・留意事項の記述であるが、体制整備にコストがかかる、というのは留意事項である。

(諏訪委員)

先ほどの議論にあったように、共通事項は前段に出すべきであれば、本件も出すべきだ。

(人事院森永企画法制課長)

現状と比較するとマイナスになるということは事実ではないか。

(武藤委員)

それは本来の労働基本権等のあるべき姿から外れているという制度の問題である。

(人事院森永企画法制課長)

国民の立場からすれば、公務員がそのようなことにコストを費やさずに行政サービスに専念すべきという見方もあるのではないか。

(今野主査)

中央交渉のための体制を整備したり、人材育成を実施することはメリット・デメリット一体の考えである。いろいろな選択肢が並んでいるが、レベルの違いではないか。

(諏訪委員)

メリット・デメリットを示すべきとしてこのようなわけ方をしている。コストとベネフィットについては、裏と表で分かちがたくくっついている。前段に出すという観点では、自律的労使関係の成熟、人材の育成について事務局と相談する。

(人事院森永企画法制課長)

各府省ごとに交渉することのデメリットについて、統一性が欠けるという記述があるが、合理的な根拠があれば良いという単純な問題でもない。

(島田委員)

民間企業でも出向等をやっており、労働条件が変わるから人事異動が不可能であるという考え方は説得力がない。

(諏訪委員)

これはどこまで踏み込んで記載するかであり、中央交渉としてしまうと硬直的となってしまう。これも検討したい。

(今野主査)

集権化と分権化の話であろう。

(武藤委員)

4ページのデメリットの記述について、内閣人事局の価値観にこだわりすぎているように思える。制度として内閣人事局は窓口であるため、どのような制度設計にするかが検討課題である。

(諏訪委員)

留意事項とすべきであるということか。制度設計で整合性を取る必要があるということであれば了解した。

#### ○論点「5 交渉システムのあり方」(資料4)について

(駒崎参事官から資料4について説明)

(人事院森永企画法制課長)

A案とB案だけではなく、給与・勤務条件以外の労働条件の性格に応じて違うパターンがある。C案としては、交渉事項の性格に応じて勤務条件と同じにする案があるように思える。

(今野主査)

組み合わせとしてはあり得るが。

(諏訪委員)

今の件はB案に含まれている。別途C案を作ろうと思えばできるが、机上の空



論である。座長からは変数は減らせと言われているので、事務局と相談してこのように記述している。

(今野主査)

人事院森永企画法制課長の発言の趣旨は皆理解しているが、記述はこのままで大丈夫だ。

○論点「5 交渉システムのあり方」(資料5)について

(駒崎参事官から資料5について説明)

(武藤委員)

B案について、それぞれのレベルで交渉して整合的に決定していけば良いが、重複するのではないか。

(諏訪委員)

ある程度は一番上のレベルで切り分けが必要である。

(武藤委員)

了解した。

(高橋委員)

全く重複を許さないということか。

(諏訪委員)

そこは正直難しいところであるが、コアな部分はできるだけ重複しないようにしなければいけない。

(堀江参事官)

法律上の理屈でいうと、交渉は権限ある当局が実施するのであって、権限を重複して持っていることはあり得ない。その前提で上部組織より権限委任して交渉当局が決まってくる。このようなことは労使で決めるのではなく、使用者が決めるべきことである。

(諏訪委員)

切り分けは法律でどのようにでも決めることができる。

○論点「5 交渉システムのあり方」(資料6)について

(駒崎参事官から資料6について説明)

(人事院森永企画法制課長)

強制仲裁の適格については、現行の職員団体制度を前提とした場合であっても、交渉不調の場合には強制仲裁の資格を別途限定することも可能であり、必ずしも労組法に限った話ではないと思われる。むしろ、仲裁の話として整理した方が適切である。あと一点、6ページに記載されているメリットで、民間と同様の取り扱いとして労組法の労働組合となると、より自律的な労使関係を構築できるとは必ずしも論理的ではない。

(大塚公務労協事務局次長)

労働組合法上では、資格審査は事前に無い。保護法益を受ける場合にのみ資格審査が必要である。職員団体制度は、登録して初めて交渉応諾義務等が生じるという点において、自律性の観点から労組法が一つ上だという認識が常識的ではないか。

(人事院森永企画法制課長)

労使関係が自律的かどうかというのは、その両者の関係の問題であり、交渉当事者がどのような資格が必要か、というのはフェーズが違ふと思われる。

(大塚公務労協事務局次長)

労働組合自身が自律的かどうかは、労使関係の自律性に影響するのは間違い無い。そのような意味では労働組合法適用のほうが労使関係の自律性は高まるという認識で間違いはない。

(今野主査)

人事院森永企画法制課長の発言は苦しい。仕掛けの自由度とオペレーションの自律性とが混在している。

(島田委員)

強制仲裁の申立適格は職員団体の場合でもあり得ると思う。それと関連して職員団体制度が廃止になると労組法適用となっているが、その中間もあり得る。現行の職員団体制度は廃止するが、公務員法の中にその新しい仕組みを書き込むということはある。

(今野主査)

それはどのようなものか。ここでもC案というものもあるが。

(島田委員)

労組法の適用をするかどうかは、ややこしい問題を引き起こす。一応、その世界とは区分をするけども、その選択肢の中でいわゆる登録制度をなくすという選択肢はあり得る。

(諏訪委員)

そのとおりであろう。さきほどの強制仲裁の問題は、我々も議論をしなければいけない。しかし、労組法の適用を前提とした場合、通常の労組と同じではなく、特別の性格を持たざるを得ない。その性格付けの一つが強制仲裁の申立適格性みたいなものである。それは職員団体だって一緒である。しかし、労組法的な考え方の場合、何色かの色をつけるときの色のつけ方に強制仲裁申立適格性があると考えたのだが、ここは皆で議論したい。

(島田委員)

いずれにしても、労組法適用で全く例外を設けないというわけにはいかないだろう。むしろ、公務員法の中に強制仲裁を含めてつくる仕組みが良いだろう。しかし、現行では労働組合法適用になっているかどうかは詰めなければいけな

いだろう。

(今野主査)

B案とC案は、労組法の適用ではないのか。

(諏訪委員)

現行の労組法のままの適用ではない。中間的な提示を公務員法に書くか、労組法の中に特別規定をつくるかということではいろいろ各方面のことを考えて最終的には決めればよい。しかし、今の段階ではどれに行くか決めていないので、先走った議論はさけておいたほうが良い。

(高橋委員)

6ページのアスタリスクにそのことは書いてある。それをもう少し詳しく分かりやすくすれば良い。

(諏訪委員)

了解。

(堀江参事官)

5ページのB案の留意事項だが、「現行制度では管理職員等でも職員団体を組織することができる」とあるが、管理職員団体であっても登録職員団体となることはできるので、なぜこれがB案の留意事項なのか。

(今野主査)

これは全体の留意事項ということか。

(堀江参事官)

ここの問題では少なくともないと思う。管理職員団体をどうするか、というのは論点だが、それと職員団体の一般論とは余り関係ない。

(人事院森永企画法制課長)

それは一定の範囲の職員、協約を結べる職員の対象範囲の問題として整理したほうが合理的であろう。

(諏訪委員)

ここは少し整理をする。

(武藤委員)

ちょっと教えていただきたいが、非登録職員団体というのは実態としてあるのか。

(公務労協岩岬副事務局長)

小さな組合で、自主的に結成するということはある。ただし、それが当局と交渉しているかどうかという実態までは把握していない。

(人事院森永企画法制課長)

登録職員団体かどうかでもめているケースは聞いたことがない。登録するかどうかで紛争が起きたりしていることは、少なくとも実態としてはない。

(武藤委員)

言葉の問題だが、職員団体と労働組合の中間的なものとして、職員組合という  
ような言葉、概念ができるのはあり得るのか。

(堀江参事官)

それはあり得る。

(武藤委員)

言葉の問題で、現在も職員団体というのではなくて、職員組合であれば労働組  
合と、現在の制度は労働組合とはもう言えないのか。

(人事院森永企画法制課長)

労働組合というものをどう定義するのだが、労組法の労働組合ではない。

(堀江参事官)

例えば、労組法が全面的に適用されるのであればそれは労働組合であるし、適  
用除外があるのであれば、労働組合だが若干の適用除外がある団体となる。そ  
れは適用除外の程度が大きくて同じ労働組合と法律上呼ぶにはためらいがあれ  
ば職員組合と呼べばよい。むしろ中身でどれだけどちらに近いかによって名称  
はいかようにもなり、いろいろなあり方があって良いと思う。

(人事院森永企画法制課長)

一般常識の問題としては、労働組合は法律の概念だと組合員の労働条件を向上  
するために形成される団体であり、職員団体もその要素は同じであるので日本  
語としての労働組合ではあると思う。

(今野主査)

しかし、職員団体は特定の労働者が入るので、少し違う。用語としては職員組  
合ではいけないだろう。名称は後から考えればよい。

(公務労協岩岬副事務局長)

2 ページ目のILOによる問題指摘の「ただし」以下だが、これはILOによ  
る問題指摘は勧告をしているのであって、「日本政府より当該制度について適切  
に説明を行った結果」という記述は何か労働組合に挑戦しているような表現に  
思える。ここは削除していただきたい。

(堀江参事官)

日本政府より行った結果というのが証明のしようが無いので、落とせばよい。  
事実としていつまではあったが、今はないと。

(公務労協岩岬副事務局長)

それは見ればわかる話であり、文章があること自体が前段の記述を打ち消す意  
図で何か入ったような気がする。

(稲継委員)

事実を確認したいが、今は消えているのか。

(堀江参事官)

消えている。

(稲継委員)

それはなぜか。

(総務省海老原室長)

そのような文書を政府側として出したことまでは、事実として確認できるということ。

(今野主査)

事実関係はお互いに争いはない。先ほど日本政府より当該制度について適切な説明を行った結果という記述を消せば事実関係は問題ない。

(公務労協岩岬副事務局長)

解釈にいろいろあり、日本の公務員問題について結社の自由委員会が指摘をしたのだが、省略化をしたという解釈も成り立つ。上記の勧告が消えているわけではない。以降、政府が措置をして改善されたというのであれば消えるが、何もされていないので勧告自身は残っている。

(堀江参事官)

解釈はどちらが最上なのか不明だが、私の認識では、この在籍専従について、若干ILO側にも誤解があったのではないかと感じている。この任期を自由に決定できるように、籍があるかないかだけを制限しているのであって、公務員としての身分を引き続き維持するかどうかだけを制限している。例えば労働組合の役員は何年以上できない、ということ为国が決められているわけではない。そこに対する若干の誤解があり書かれていたが、誤解が解けたために記述が落ちたという認識である。このような制度が諸外国にあるわけでもない。諸外国にこのような制度があるわけでもなく、民間にそのような制度があるわけでもない。であるにもかかわらず、これがおかしいと言われていたこと自体が、やはり誤解であるのではないかというのが合理的解釈である。

(高橋委員)

消えているではなく、されていないとの表現でよいのではないか。

(島田委員)

3ページで、法人格の取得、不当労働行為の救済等については、労働委員会に証拠を提出すると制度上なっているが、規範的効力という第16条であると、必ずしもそのような形では無い。ここでは協約の一般的拘束力、という記述が正しいと思う。

(諏訪委員)

労働協約の規範的効力の「規範的効力」だけを落として、労働協約の一般的拘束力とする。

(高橋委員)

8ページのB案のメリットの労働組合組織の統合を促進する可能性、という記述は「そのような可能性がある」という表現が良い。

○次回委員会提出資料（案）（資料7）について

（駒崎参事官から資料7について説明）

（稲継委員）

制度官庁の方に質問したいのだが、別添2で特労法の話が出ているが、特労法で昇職、降職については団体交渉の対象として例示されているが、同時に管理運営事項を団体交渉の対象とすることはできないとされていると書かれているがどのような解釈なのか。

（厚生労働省井上労政担当参事官）

これは特労法8条の規定であり、省略化はしているが特労法の規定ぶりをそのまま引用している。この部分については、国営企業の時代から基本的な構造は変わっていない。第8条という、その条文の見出しが団体交渉の範囲となっており交渉事項を定めている条文である。この昇職、降職等の基準に関する事項は、その中の第2号として具体的に記載されており、勤務条件に基本的に該当するものとして団体交渉事項として挙げられている。

（今野主査）

実際の現状はどのようなようであったのか。

（厚生労働省井上労政担当参事官）

これは数十年にわたって多くの交渉が行われてきており、その中でおのずから交渉が行われたときの切り分けで解釈が積み重なり、その解釈によって運用されているものと考えている。

（公務労協岩岬副事務局長）

このCの項目の昇職、降職、懲戒の基準等の協約を持っている。

（諏訪委員）

厚生労働省井上労政担当参事官から説明があった点を法理論的に言うと、上記にある別添2の②のaとbという部分だが、管理運営事項という面に着目すると交渉対象にならない、bで勤務条件という面に着目すると交渉対象になる、この2つは微妙に絡み合う。どちらを原則としてどちらを例外とするかの関係で、特労法はbを原則として、例外的にaは駄目と言っている。だから、aを原則として例外的にbはいいよというのとで、原則はできるだけ広目に解釈するということになる。例外はできるだけ狭目にとということが基本になるので、特労法はこのように処理をしている。労使関係の長い蓄積の中で、当初はいろいろトラブルがあったが、今は大体ここを巡って大きな争点はないという状況になっている。それで協約等も存在している。

（堀江参事官）

この論点は2つに分かれていて、勤務条件だが管理運営事項であり両方の性格を有するかどうか、いわゆる2つの円が重なる部分が存在するのかしないのか

という点であるが、特労法の解釈においては存在するという前提で書かれているように読める。一方で、国公法では従来の解釈では重ならない。管理運営事項は管理運営事項、勤務条件は勤務条件である。したがって、今後議論していく際に、その2つの関係というのを例外と本則の関係なのか、その辺をきちんと整理しておかないとかなり争い事になると思われる。もう一つは、むしろ政策的な中身の話だが、この昇職、降職、転職、免職等、成績主義のあらわれのような部分について、労使で合意すれば例えば国会は何も言えない、というようなことでよいのか。そのような点において、特労法の勤務条件の解釈の中で、交渉事項、協約締結事項となるものが本当に全てであるのかという論点があるという提示の資料だと思っている。

(人事院森永企画法制課長)

現業においても、休職や懲戒の基準で、法律及び人事院規則で定まっている部分については、法律が優先しているのは事実である。どの程度法律事項とするかということも肝要である。

(堀江参事官)

法律事項かどうかと交渉事項であるかどうかは違う変数なので、交渉に基づいて法律で決めるという概念がある。成績主義についても、例えば交渉で変えて法律案を出すということをするのか、それとも、成績主義は、交渉によって変える余地のない、協約に盛り込む余地のない原則とするのかも大きな論点である。

(今野主査)

議論いただきたいのは、内容の問題もあるが、このような項目でよいかということである。労使関係制度検討委員会で議論ができるとすると、この項目でいいのかということである。

(厚生労働省井上労政担当参事官)

先ほど特労法についてお答えしたが、特労法を所管する立場として、非現業について管理運営事項と勤務条件の関係を整理するという際には、全くの白地で整理するという事は余り適当ではない。現業と非現業の違い、及び現業に関しての現行制度の考慮要素に入れてご検討いただきたい。

(堀江参事官)

まさにこの点において、国公法の解釈と特労法の解釈が必ずしも一致していないところが今後の論点だということを示した。

(今野主査)

委員の方たちで議論してほしいのは、この項目でいいかどうかである。完璧ではないけれども一度このような出し方をして議論ができるかどうかやってみようということ。前回の労使関係制度検討委員会は要約版だけ出したので、「我々は何を議論するのだ」と委員に言われたものだから。

(稲継委員)

分かりやすいと思う。

(今野主査)

ではこれで一度議論してみる。技術的な問題は別途対応する。

(人事院森永企画法制課長)

別添1の基準で、職務給原則第62条は、現業職員は適用除外の上で特労法に規定されているので、「適用または規定されている」が正確ではないか。

(堀江参事官)

職務給の原則は、特定独法については独法通則法に職務給原則が書かれている。国有林野については国有林野法で書かれている。また、第62条の直接適用ではない。ここは整理する。

(公務労協岩岬副事務局長)

別添5のフローだが、その2つ目に民間賃金調査で、小さく「交渉」と書いてあるが、この民間賃金調査は選択肢の話だと思う。「予算案の提出、交渉、原資の決定」という並びが適当ではないか。

(高橋委員)

ここに出されているものはかなり選択肢を狭めているようなフローなので、この別添5は出さないほうが良い。

(今野主査)

了解。

(厚生労働省井上労政担当参事官)

別添2に、「勤務条件にも協約対象とならない事項があり得る」と、別紙参照となっており、これが協約対象除外事項となるが、ここで例示として管理運営事項が挙げられているのは当然だが、公務において災害補償は重要な勤務条件の一部だと思われる。これを念頭に置きながら別添2の最後の記述が書かれているのであれば、ミスリーディングとならないために、別添2の最後の記述と、別紙1の公務災害補償という例示の部分を削除していただければと思う。それから、同じく別紙1だが、勤務条件ということで、協約事項の実現方法と書かれており、協約が締結された場合にどのような形で実現されるかということかと思う。そうしたときに、法令等のところに就業規則がぶら下がっているが法令等はあくまで法令等の所管する省庁において定めるもので、就業規則は使用者としての立場で定めるものである。これは法令等から分かれて就業規則がぶら下がるのではなくて、協約事項の実現方法からぶら下がるべきではないかと。括弧の中も、法律の許容する範囲内ではなくて、「協約の許容する範囲内」の方が適当であると思う。

(高橋委員)

私もこの就業規則の位置づけは気になっていた。逆の話ではあるが、法令に委



任されて規則をつくるという選択肢は無いのか。

(厚生労働省井上労政担当参事官)

現行の法律を例にとって申しあげると、国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法の中で、林野に従事する職員の給与についての法律であるので、労働協約の締結が前提となる仕組みである。その上で、法律の第4条に給与準則があり、締結された協約を参考にしながら給与準則を定めるような規定が置かれている。

これは実際どういう形で定められているのは、法令の一種となり、林野庁長官の定めという形で現在定められている。これは通達に類するもので定められている。同時に、林野事業については、この給与準則と別に就業規則が定められており、その就業規則の内容も労働協約の内容を踏まえたものとなっているが、給与準則と就業規則は違う立場で定められているということを踏まえ、この両者を区別する必要があると申し上げた。

(今野主査)

この別紙1が無ければよい。別添2で一般的に議論すべき。大分ご意見をいただいたので、それを踏まえてこれで議論になるかどうか一度みたい。

○その他

今回は6月12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）>