

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11回）
議事要旨

1 日時

平成21年7月17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
総務省公務員部丸山淑夫公務員課長、
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

（ヒアリング者）

公務公共サービス労働組合協議会岩岬修副事務局長
全労連公務員制度改革闘争本部黒田健司事務局長

（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「13 労使協議制」「16 地方公務員に関する論点」について
- （4） ヒアリング

(5) 閉会

5 議事の概要

○論点整理表(案)「10 協約締結権を付与する職員の範囲」について
(駒崎参事官から資料1及び2について説明)

○論点整理表(案)「13 労使協議制」について
(島田委員、及び駒崎参事官から資料3について説明)
(高橋委員)

D案、内容に問題は無いが、労使協議制に否定的な意見である。A案、B案、C案と徐々に労使協議制について積極的になっている案で、E案に至ってはさらに新しい職員代表制を導入するという案なので、B案の位置づけが浮いている。D案はむしろB案ではないか。

(今野主査)

順番のことか。

(島田委員)

おっしゃることは分かるが、ただし、A案、B案、C案というのが積極的になっているのかどうなのかというのは議論が有り得るところである。要は、労使に全部、民間と同じように任せる、というのがA案で、それに対して、B案、C案になってくると、そこに法令上の細かい規制をするという側面もある。E案は別であるが、このような道順に至ることになったという考え方である。

(高橋委員)

一貫した考え方に基づくものであれば構わないと思う。それから、労使協議制という場合で想定している単位はどのようなものか。

(島田委員)

通常は、団体交渉が行われているところというイメージではないか。したがって、民間で考えた場合、大企業では、本社レベルで交渉・協議が行われて、協約に基づいて労使協議制がある。それと同じように、各事業所レベルで一定の事項を交渉しているので、そこに労使協議制を設けるというイメージである。経団連や厚生労働省の調査もあるが、民間の組合だと団体交渉というよりも、ほとんど労使協議制でやってしまうところが多く、私もヒアリングして驚いたことがあるが、団体交渉を実施していないというところも結構ある。その意味は、団体交渉というのは、極端に言えば「スト権を構えて、決裂したら構えるぞ」となるが、そのような気持ちはあまり無く、多くは労使協議制で乗せて、双方が合意に至れば協約にしてもいいのではないか、というイメージを持っている。

(高橋委員)

協議単位がどのようなものになるか説明を入れていただきたい。協議の単位が、企業であれば一企業という話だが、公務の場合、国という単位の話なので、その場合には一体何を単位として捉えるべきかということがある。

(島田委員)

国全体で協議というのはあるのか。協議などは、各府省庁になるように私は思っている。

(高橋委員)

その辺のイメージを説明いただきたい。

(今野主査)

そのところは、「民間は大体こうなっている、公務で制度設計をする際にそのようなポイントがある」という記述を入れておけばいいのではないか。

(島田委員)

承知した。

(武藤委員)

B案だが、これはA案の括弧つきであり、「法令により労使協議を禁止しない」と書いてあるが、そうすると、B案は法令により労使協議を禁止するということなのか。

(今野主査)

B案では禁止しないだろう。A案というのは、「やりたいというからやらせたら」というものではないか。

(島田委員)

B案、C案は「なるべくやって下さい」という趣旨である。

(今野主査)

A案に、あえて「禁止しない」とした理由はあるのか。

(島田委員)

それは「自由にやれ」という意味である。要するに、民間と同様に、やるかやらないかは労使の自主性に任せ、規制するような法令はつくりません、ということである。労働組合法にも一切労使協議制をやるな、とも、やる、とも書いていない。そのようなイメージである。

(今野主査)

要するに、A案の括弧を取ってしまえばよいのか。

(武藤委員)

D案がそもそも代替案としてなり得るか、ということである。

(高橋委員)

出来ない、と言う解釈はあると思う。

(今野主査)

論理的にはあり得ないのか。

(武藤委員)

憲法との関係などでは論理的にはあり得る。労使協議制という制度は認めないけれども、労使が交渉事項以外に交渉することはある、それは労使協議制とは言わなくても、中身は同じことになる。それは否定できないだろうということになると、「労使協議制」という名称を付した協議はだめだが、それ以外のものは実質的に同じものでもオーケーということになると思う。消防の場合はどのような協議をしているのか教えていただきたい。

(総務省海老原室長)

職員代表制度というものがあり、消防職員に団結権は無いが、職場で代表者を選んで、それと当局側で、交渉ではないが、職場環境等について話し合うという制度を消防職員会という名前の消防法で制度化している。

(島田委員)

ただし、労使協議制という場合は労働組合が主体であると、この定義ではそうなっている。したがって、職員代表制とは少し系列が違うという理解である。

(諏訪委員)

先ほど、今野主査が「民間と比べたら」というふうにおっしゃっていたので、そう考えると、団体交渉は、「次の社長を誰にする」などの純然たる経営事項に関してはしない。同じように考えると、労使協議といっても、純粋な管理運営事項のようなものに関しては、団体交渉で触れないとしたら、ここで触れるものかどうか。そうすると、D案の労使協議は認めないというのは、実質的意味はどうもここぐらいしか残らないのではないか。一般的に意見交換することは禁じられるはずもないし、意見交換をすることはむしろ良いわけだろうが、D案はある部分には触れてはいけないというぐらいの感じである。

(島田委員)

ある種の管理事項は協議の対象にしない、ということであろう。

(諏訪委員)

そうすると、A案、B案、C案のいずれかに溶け込ませることもできるかもしれない。

(今野主査)

細かいことを言うと、協議の程度の問題もある。

(島田委員)

そうだが、程度については、最初の前提のところでのそのような説明・意見聴取・意見交換としている。諏訪委員の話で、例えばC-4案みたいな形で、管理運営事項は含まないというような制度で考えるか、このままD案にして、公務においては管理運営事項についての労使協議は認めない、とするかである。

(今野主査)

管理運営事項は労使協議で認めない、とすると、本当は労使協議をやる意味が

無い。

（島田委員）

実質的にはそのようなものであり、あとは団交事項になってしまう。

（今野主査）

質問だが、従業員代表制があった場合、労使協議は要らないのではないか。

（島田委員）

大分必要性は無くなってくると思う。特に公務の場合、このようなヒアリングで2つの労働組合を呼んでいるように、民間とかなり状況が違うので、組合ごとの労使協議が良いのか、むしろ職場ごとに、組合と当局のような対立関係ではなく、同じ公務を担う者の働き方などのコミュニケーション図る場として、職員代表制にしたほうが、民間企業以上になじむように思う。

（今野主査）

もし、そうなる場合、細かい制度設計をいろいろと考えなければならない。

（高橋委員）

なぜ労使協議制を認めたくないのか、ということ考えた場合に、団体交渉について、今までも公開の話や透明性の話があって、それを抜けるような協議制というものはやはり困るということはあると思う。だから、一律に認めない、とは私も言うつもりはないが、仮に認めた場合には透明性や公開の話については、きちんと措置しないとまずいと思う。

（島田委員）

そのような意味であれば、むしろ職員代表制のようにして法定の制度にすると、まさに労使が自主的につくるものではないので、そのような制度設計にして公開性とか透明性を保つとする手はあると思う。

（高橋委員）

それでは、デメリットや留意事項に、そのような記述を示していただくべきであろう。

（今野主査）

従業員代表制にして、法定し、公開した場合、管理運営事項の対象事項はかなり限定される。

（島田委員）

そうかもしれないが、公開の仕方などを工夫したほうが良いと思う。

（人事院森永企画法制課長）

今の話にも関係して、労使協議制について、団交事項の前さばきのなものか、団交制度に替わるようなものか、経営参加的な民間の労使協議制と公務の場合の違いを考えると、民間であれば、経営事項について任意的に説明することは可能と思われる。一方、公務の場合は、民間の経営と違うところはマネジメント以外に行政政策と言うか、政策や法案などがあり、組合の関心事項の中に政

策や法案というものもあるので、そのようなものについて、少なくとも任意的にせよ義務的にせよ交渉するようなことを、または説明を求められる権利を要求するということは、全体の統治行為や民主主義との関係で慎重な議論が必要ではないかと思う。

(今野主査)

ドイツは公務員も従業員代表制か。

(人事院森永企画法制課長)

そうである。

(今野主査)

そうすると、同じ問題を抱えるということか。

(人事院森永企画法制課長)

ドイツの場合は、従業員代表制で協議しているが、どちらかという、人事そのものであったり、人事制度等もやっているが、どこを公募にするとか、そういった個人人事そのものを協議しているようである。

(今野主査)

法律上は経営事項のようなものも入っていたと思う。

(人事院森永企画法制課長)

ただし、職場単位なので、政策とか法案を、そこまで議論する余地は多分無いと思う。

(島田委員)

それは一番の下のところである。だから、高橋委員がおっしゃるように、どのレベルに設けた場合に何を考えるのか、あるいは、何はできないのか、できるのかと、そのような制度設計を詰める必要があると思う。

(諏訪委員)

この案そのものに異論があるわけではないが、冒頭のところにあったように、憲法が言っている団体交渉というものの定義は必ずしもはっきりしないので、その中には労使協議みたいなものも含み得る。つまり、組合が関わる交渉事、集団的に行われる交渉事が、広義の団体交渉である。こう考えると、団体交渉と労使協議を切り分けるのは、どちらを先に決めるかにかかっている。このような広い意味での交渉事のある部分は団体交渉と呼び、ある部分は労使協議とか他のものに任せられているものである。しかも、ある一定の定義による団体交渉が義務づけられているときに初めてこのような区分けをすることには意味がある。つまり、我々が当然のごとくこれは別のものという議論をしているのは、我々が労組法の中で義務づけられた団体交渉があり、それが憲法の中のある部分のコアを実定法化して、それ以外でも交渉があってもいいかと言えば、そのようなことはないから任されている。しかし、法で義務づけられてはいないから、いろいろな形での労使協議があることになる。このような経緯との関

わりで、公務の場合も完全な真さらなところから設計をし直すことはできないが、ここは頭の中に入れておいたほうが議論が混乱しないで済むと思う。

○論点整理表（案）「16 地方公務員に関する論点」について

（稲継委員、及び駒崎参事官、総務省・丸山課長、海老原室長から資料4・5について説明）

（高橋委員）

質問だが、10ページのデメリットの一番のポツ、「任命権者が当該地方公共団体にはいない職員が存在する」とはどういう意味か。

（稲継委員）

警察官における警視正以上のことではないか。

（総務省海老原室長）

そのような意味で記載している。

（高橋委員）

教職員の場合はどうか。

（総務省海老原室長）

教職員は、県費負担の教職員と市町村系負担の教職員がある。例えば、県費負担の教職員については、都道府県教育委員会が任命権者であるが、身分は市町村の職員であるため、職務命令等は市町村の教育委員会や校長など、市町村の職員になる。したがって、身分と任命権者が異なっている場合があり、さらに、県費職員と市町村費職員でまた扱いが違う。

（高橋委員）

この記載されている表現だと、教職員については少し不十分ではないか。

（今野主査）

この記載箇所については、少し説明があったほうがよい。この記載だけでは少し分かりにくい。

（稲継委員）

補足説明を入れておけば良いのではないか。

（高橋委員）

11ページのC案について、執行機関の多元性は地方自治制度の特殊性であり、すべてを一元化するという事になると多元的な労使関係の処理は否定する、というのはその通りだと思う。しかしながら、例えば選管の職員や監査委員の職員は一元化できないか、というと、勤務の特殊性などを考慮すると、一概にそう言えるかというところがある。より端的には、議会職員と教育委員会と都道府県知事部局、これは恐らく一元化できないと思う。他の職員については場合によって、制度設計として一元化するという形はあり得る。C案の中間のような案が無いものかと思う。

(稲継委員)

確かに、任命権者には独立性にバラツキがあるので、高橋委員がおっしゃったような中間の案も出てこないことはない。しかし、それをやるとすごく複雑になってしまう。

(高橋委員)

だから、その中間として、参考としてそのようなことがあり得ないか、という指摘を盛り込んで頂きたい。議会と都道府県警察と教職員はもともと無理だろうというのははっきりしていると思うが、それ以外の職員はどうするのかということはあるのか、というところである。

(今野主査)

その点と関連するのかわからないが、実際に人事運営はどうなっているのか。つまり、そうやっていた対象者があるのか。

(稲継委員)

現実の話をする、大部分の都道府県・市町村においては、任命権者が異なっても任命権者の首長部局の人事課が議会事務局職員を含めて人事異動させている。しかし、現実問題と法の建前というのはやはり違う。

(島田委員)

労使関係を考える場合、これをどう考えるかは別だが、もともとILOでは、日本の公務員労使関係は法律的すぎるというか、細かくやりすぎている、という批判がある。現実的に確かに複雑な任命権者がいたとしても、それごとに交渉を今やっているのかという話である。現状では、地方公営企業などは仕組みが違うので、別々にやらざるを得ないということはあるだろうが、それ以外の時には、個別にやっていくのは果たしてどうだろうか。

(今野主査)

いずれにしても、これは理論的なタイプ分けをしたので良いのだが、労使関係の実態と人事運営の実態をしっかりと聞いておいたほうが良いと思う。

(稲継委員)

私の知っている二、三十の自治体の実態から言うと、かなり大きな自治体の場合には任命権者、先ほどの例で首長と教育委員会、それから、公営企業と従業員組合という現業、それらが別々に交渉しつつ、しかし、全体として県労連や市労連という統一組織を作って全体の枠組みを決める。しかし、比較的大きな自治体は個別の交渉もやっているところが多い。しかも、ある政令市の教職員課長に聞くと、交渉相手が十幾つあるらしい。学校給食調理員組合などがたくさんあり、それごとに全部交渉しなければならないことが現実問題としてある。ただし、大きな労連の組織をつくって、全体の交渉をするという枠組みを持っているところは多い。比較的小さな自治体になると、一本の組合になっているところも多いというのが多分実態であると思う。しかし、実態と法律の仕組み

とはまた違うということだと思う。

(今野主査)

私の気持ちとしては、ここでは法律上の話をして、実態ぐらいは記載した方が
良いと思う。

(高橋委員)

都道府県では教職員や警察は切れている。

(総務省海老原室長)

教員だが、県労連を作っているところがある。私どもが各県の人事部局に伺っ
ている範囲だと非常にバリエーションがあり、労連方式で同一のテーブルにつ
いている団体もあるが、逆に教員については教育委員会が独立して勤務条件を
定めるべきなので、一切知事部局は関わらない、ということをお口にしている
ところもかなりあるようである。団体ごとの労使慣行などに大きく依るところ
が大きい。あと、今、同一テーブルについているところに聞いても、任命権
者が違う部分について、例えば首長が言われた場合、「各任命権者に伝えます」
というような回答をしているところも恐らくあるのではないかと考えており、
それは協約締結権がない中においてはそのような運用があり得ると思っ
ている。協約締結権が付与された場合にそこをどう考えるのか。制度的に委任
できるのかどうかということがある。

(島田委員)

だから、そこを一つの考え方として、特定のタイプを法律で作り出して規制
をかけていくということになると、実態と合わないところが出てくると思う。
だから、そこはかなり柔軟に、そのようなスタイルをとるかというのは労使に
委ねていくということをもう少し考えないとうまくいかないのではないかと
思う。おっしゃるように地方自治体は非常に多様だと思うので、ある特定の型
にはめてしまうと、そこでそれなりに動いていたことを規制してしまうこと
になり、交渉関係の成立という意味では阻害をすることになるだろうと思う。

(今野主査)

ここの関係でいくとD案で、「自主的にやってください」というのが分から
ない。

(島田委員)

そこは多分協約締結権が付与されていくことで動いていく部分があるときに、
あまりいろいろな形を制約するというのは適切ではないと思う。

(稲継委員)

今、座長がおっしゃられたD案というのはある可能性がある。各自治体の地方
自治に任されていることなので、各自治体で決めるという案はあっても良い
のではないかと。

(今野主査)

そのときに選択肢としてAからCがあり得るという段階である。

(島田委員)

今日の資料との関係でどういう扱いになるのかよく分からないが、例えばこれもすごく法律主義的な感じが強くて、「個々の地方自治体が持つ勤務条件の決定を連合体に委ねられるか」と言うが、個々の自治体がそう決めれば良いという話であり、制度の仕組みというのはいろいろ有り得る。ドイツなどもそのようなパターンをとっているし、そう決めないというところも多分出てくるだろう。

(高橋委員)

まず、「自主的にやる」という選択は法の仕組みとしては無いと思う。議会事務局というのは議会を支えるべき職員なので、こういう者の勤務条件を首長が吸い上げるというのが本当に地方自治法上予定されているのか。国の場合は特別職なのでその点は配慮されているのであって、地方で一元化するのはどうかという気がする。繰り返すが、教育委員会であっても、ある意味では人事の特殊性ということで、わざわざ教育委員会という制度を設けているので、「各自治体の実態に併せ、勝手に実施していい」、という制度を作れるのかどうかは疑問である。

(今野主査)

それは乱暴なことを言うところの問題ではない。つまり、各地方自治体がどのような人事管理をやっているかという問題で、それを前提に労使関係はどう考えるかというのがこの問題である。今の話は各自治体がどのような人事運営をすべきかということを決めようという議論である。だから、一つの例で言うと、自治体の職員が行政委員会でローテーションしていると、それは法律で良いとか悪いとかの議論である。

(高橋委員)

いや、そのようなことを言っているわけでないので、実態は別に全然構わない。ただ、実施したらその仕組みの中で職員は動くわけである。

(今野主査)

そうすると、我々は労使関係を考えるときに何を前提にすれば良いか、ということである。高橋委員が言われた法律上のことを前提にして我々は考えればいいのか、もう少し実態を踏まえて考えればいいのか、どちらである。

(高橋委員)

その点について、ある程度乗り越えられないものが法律の枠なのではないか、と申し上げている。

(島田委員)

ただし、労使交渉なので、要するに任命権者がみんな集まって使用者のテーブルについていけばいいだけの話である。

(高橋委員)

事実上であれば、それはそれで構わない。

（島田委員）

だから、そのようなものを設けさせる余地を作っておかないとうまくいかないだろう。それぞれ交渉してうまくいく自治体があれば、それはそれで任せておけばいいということなので、現実のところ「好きにやれ」ということ。それから、制度が変わっていくところをなるべくうまくいくように、そこはあまり法律が邪魔しないほうが良い、というのが私の基本的な発想である。

（今野主査）

いずれにしても、その点についても邪魔しないほうがいいと言ったときには、現在の労使関係の状況をどう評価するかに拠る。

（島田委員）

そうであるが、そこは、今は現業職員には労働協約締結権があるけれども、一般職には無いという中で分かれている部分もあるので、協約締結権ができるということになると、今の有り様は動いてくるのではないかと思う。恐らく教育委員会なら教育委員会の独自の問題というのは残るだろう。議会についてはよく分からないが、それぞれに残る部分はあるだろうが、共通項で括れる部分というのも相当あり得るということだと思う。

（武藤委員）

私も高橋委員と同じように議会は別にしたほうが良いと思うが、実態は無理である。議会職員の人事を見ていると、一般職員とずっと回っているし、実態として労使関係を規律していく独自性があるのかといたら無いのではないか。あるいは、選挙管理委員会もそうである。制度として、形は委員会という形をとっても、働いている職員はほとんど一体なので、実態からすると、そこでいくと交渉するときにはまとまっていくのではないかと思う。だから、そこはどのように一元化すべきかという問題で、は実態に即して、人事に即して、労働側がまとまっていくのではないかと思う。

（高橋委員）

実態があるからといって、協約締結権の所在を動かすということが、逆に制度の建前を取り崩す可能性が有り得るということ意識しておいたほうがいいのではないか。議会の管轄である職員について、首長がある種の労働協約についての交渉権を持ってやるということの持つ意味は考えなければならない。

（今野主査）

しかし、建前で言うと任命権者を動かさない以上は首長ができない。建前上、そこは変わらない。議会の職員、教育委員会で任命権者は教育委員会のポストであり、これは変わらない。変わらないので、最終権限が首長にいったということではない。

（高橋委員）

変わらないが、労働条件の決定というのは非常に重要な意味を持つ。

(今野主査)

ただし、片方では組織内労働市場が統一化、流動化してしまっている事実もあるので、その両方をにらんで上手な中間形を考えていたのではないか。

(高橋委員)

私は中間形を否定していない。最初に中間形が要るのではないかと申し上げた。

ただし、そこに議会はやはり外したほうが良いだろうと申し上げているし、教育委員会も外したほうが良いだろう。警察は当然外すべきである。

(島田委員)

おそらく、実際の交渉をどうやるかという話で、どうやって認めるか、ということと、労働協約になったときに、だれが署名するのか、というのは分けて考えられる。議会の職員だからといって、独自の基本的な賃金などについて別の交渉をやるなど無意味ではないか。

(高橋委員)

交渉を実際どうやるかではなくて、今は署名権をどうするかという話である。

(島田委員)

そこはいろいろ考えれば良いのではないかと。要するにテーブルに皆が揃ってれば良い。

(稲継委員)

今の議論は、C案をとるべきかどうかという議論をやっているように聞こえる。先ほど「任せたらよい」と座長がおっしゃったのはすごく重要な論点で、それは今のA案、B案、C案がいずれもこの「一元化することが可能か」という質問に対して、全国一律に決めて一元化すべきかすべきでないかという議論をしている話の一つあったが、私が見落としていてここに書いていないもう一つの論点は、これをD案として入れておいたほうが良いと思う。

(今野主査)

A案のところ、一元化すべき、というのが典型だが、このときに協約締結権ではだれがサインするのか。

(島田委員)

最後は任命権者にいくと思う。全員が並べて書いても良いし、それはかなりテクニカルな話だと思う。

(今野主査)

先ほどの高橋委員の発言からすると、そこも移動してしまうという心配がある。

(島田委員)

それはできることと、できないことがある

(自治労高柳部長)

今の話だが、A案の一元化すべきで、締結が各任命権者で、ということになると、B案との相違がなくなっていくのではないかと。恐らくA案で想定されているのは「一元化すべき」と、すごくシンプルだが、当該地方公共団体の長が代表して協約を結ぶというようなことを想定されているのではないかと。B案に「協約締結はそれぞれの当事者で行う」となっているが、案が違えてあるのはそのような意味ではないかと思う。

(稲継委員)

とりあえず可能性だけを全部考えてみるということなので、法律の枠を取り払って、一元化ということで書いたつもりだったと事務局は思っているのではないかと。

(今野主査)

そうすると、先ほど島田委員が言われたB案に近いのか。

(島田委員)

そうだと思う。我々はあまり硬直的に考えるよりは、実際に交渉してそれぞれの方が良い。だから、任命権者をみんな集めて交渉すれば、問題ないのではないかと。

(今野主査)

そうすると、A案のデメリットは、それぞれの任命権者の権限をどこかに持っていくことが法的に可能かということである。

(諏訪委員)

私はこのA案、B案、C案を見て、B案は共同交渉、逆に言えば統一した交渉をするものであって、締結はバラバラ、それぞれの協約当事者がその名前で結ぶものであろう。それに対してA案は名前も一元化、あるいは、途中で抜け出すなんてことは原則許さないという拘束性が高いものである。B案は共同交渉だが、現実には無いだろうが、抜けてしまうことも有り得るという案ではないか。したがって、ここは原則的にもものすごく重要な問題じゃないかなと思う。先ほどからの議論をしていくと、一つは交渉の単位をどこに置くかという問題と、それから、協約締結の単位はどこに持っていくかという問題、これを分けるか一緒にするかという問題に思える。普通、一緒にするのがごく自然であるが、場合によっては交渉権限とか協約権限は個々にあるかもしれないけれども、統一的にしかそれは使えませんよというような縛りをつけることが有り得るかどうか、というような議論ではないかと思う。

(今野主査)

そうすると、先ほど私が整理したような形で良いということか。A案は、可能かどうか分からないが集中してしまう。B案は、皆集まってやって最後はそれぞれ判を押す。その際に嫌な人は抜ける可能性はある。C案はバラバラでやるということによいか。

(人事院森永企画法制課長)

諏訪委員がおっしゃられたこととほぼ同じだが、国の場合も行政府と立法府と司法府とあって、それぞれ3本の法律で給与等を決めている。任命権者は、任命権というのは人事権と懲戒などが付随でついてくるが、人事をどう回すかというための単位であるので、もちろん勤務条件も全部任命権者単位である。そして、給与なども決めていくという制度設計はもちろん可能だが、現状では任命権と、任命権の基盤となるような給与システムなどは単位が別になっているので、交渉事項と交渉単位をどうするかによって設計をしていけばよく、任命権に縛られる必然性は無いと思う。

(武藤委員)

その説明を使うならば、自治体の場合の委員会の一元化が相当できるという議論になるのではないか。

(人事院森永企画法制課長)

今でも自治体の給与の条例は、各委員会を通じて条例で決まっているはずなので、必ずしも任命権者単位で労働協約をつくって、別の水準の給与システムを適用しなければいけないという必然性は、任命権との関係ではないのではないかと思う。

(今野主査)

武藤委員の理解で良いと思う。ただし、武藤委員は「相当程度」といってしまふ。そうするといろいろあるので、ある程度共通でやっても平気ですよ、という案で良いのではないか。

(総務省丸山公務員課長)

既にご案内のことかとは思いますが、私どもが地方自治制度をご説明しているのは、決して執行機関の分担や、任命権者が多元化しているとかということだけを行っているのではなくて、それ以上に重要な点は地方行政が非常に多様だということである。地域の事情は全くさまざまであり、職務の内容も多様である。そういった多様な事情を配慮して、こういった地方団体にとって重要な問題は、それぞれの責任者が決めるということが重要だと言っているわけである。責任者が配慮した結果、運用として個別に共通のテーブルにつくとか、共通の内容で決定されるということはもちろんあるし、そのような実態を否定するわけではないが、そういった判断もそれぞれが行っている。そこが最も重要なところであり、結果的に実態として共通になっている部分が一部あるからといって、それを理由に、それは制度として共通化すべきだ、統一化すべきだとするなら、自治の基本に抵触する。そこをご理解いただきたい。

(島田委員)

仕事の話や勤務条件の決定というのは大分違うのではないか。

(今野主査)

いずれにしても、私が言った「自主的に実施する」という案が入ったから良いのではないか。

（総務省丸山公務員課長）

地方自治の基本となる点をご理解いただいた上で、議論いただきたいという趣旨で申し上げた。

（総務省海老原室長）

補足だが、人事院森永企画法制課長から任命権者の話があったが、国と地方で考え方が違っている。国の場合は、各省・各庁の長が任命権者だが、別途、中央人事行政機関というのがあり、内閣総理大臣なり人事院なりが使用者の責任を果たすという任命権者である。ただし、地方の場合は、中央人事行政機関という概念はそもそも無いので、各任命権者の責任において職員の勤務条件を決めているという実態があるので、国の議論をそのまま置き直すことができるのかどうかというのは、少し検討が必要である気がしている。

（今野主査）

ただし、それぞれ任命権者がいるという実態もあるが、それをこれで共通に決めているという実態もあるので、そのような意味でいろいろな実態を踏まえれば良いことだと思う。それこそ多様性を踏まえなければいけない。

（高橋委員）

15ページのA案の地方分権との整合性だが、これは一つの考え方について地方分権に反するものではない、と言っても良いと思うが、今の地方分権の現状からこう言い切る表現は私には抵抗がある。「そのような考え方も成り立ち得る」というぐらいなのではないか。このようなことを義務づけ、枠づけの撤廃を議論している地方分権推進委員会に出したらとんでもない、ということになる。

（島田委員）

ここでは、地方公務員の使用者団体が形成されれば、ということである。

（高橋委員）

制度化して参加を義務づけなさい、と言っているので、地方公共団体としては、ここは典型的な義務づけである。

（島田委員）

そのような制度を全部の自治体が入らなければいけない、という話なのか。

（今野主査）

これはそのようなことではないか。

（島田委員）

私の考えでは、入るか入らないかは各自治体の判断だと思う。

（高橋委員）

それは「できる」規定になっている場合であると思うので、そちらの選択肢は他にあるのではないか。B案である。

(島田委員)

了解である。

(高橋委員)

19ページだが、B案とC案は法制的に一緒ではないか。書き分けられるのか。現実はそのだが、法制度としては一緒ではないか。

(稲継委員)

C案は地方公共団体の連合体や中央職員団体の中央組織を想定していない。

(高橋委員)

両方とも、できるかできないかは勝手な制度である。

(島田委員)

ここでは、交渉を拒否しても、それは救済しないとか、そのような話なのか。

(高橋委員)

救済制度に関わってくるのか。

(島田委員)

おそらく分けるとすればそのようなことではないか。任意でやるというのは確かに高橋委員のおっしゃるとおりだと思うが。

(高橋委員)

私が単純に思ったのは、出来て協議をするということと、協議をしないということ、自治体の労使の自由なのではないか、ということである。選んだ結果、出来たらB案に直し、出来なかったらC案というような、法制的には全く同じような気がする。実態として分かれるというのは分かるが。

(島田委員)

そのレベルはそう言えばそうだが、B案とC案と分けるとするときに、我々の感覚からいうとC案は任意には出来るかもしれないけれども、その交渉には応じませんということになれば、それについての救済は特にない、という分け方というのは有り得ると思う。あるいは、このレベルの労働協約締結権というのは認めないと、もっと直接に言ってしまうと分かると思う。

(高橋委員)

差別化できる中身があれば差別化できると思うが、この中ではまだ差別化できるまでかき分けられていない。

(諏訪委員)

島田委員がおっしゃったことを少し別の角度から見ると、例えば労働側がある一定の協約政策を立てて申し込んできたときに、それが法的に受けられるかどうか、それからもう一つはそれが義務づけられるような交渉や協約締結、このようなことを受け入れる余地のある制度を用意しておくか、そのようなものは無いまま勝手にやってもらうかというのが一つだろうと思う。そのようなものが無いままに進むとなると、恐らく団体交渉義務みたいなものはある一定のレ

ベル以上にはなかなか上がらなくなるから、交渉レベルが非常に分散化していくだろうと思われる。それから、当局の側でも受け皿がないと、一緒に進めるということは非常に難しくなる。なぜかという、協約（あるいは案）を結んだ後に議会に出すと、それぞれの議会なので、A県の議会はそれでオーケーと言ったけれども、B県の議会はノーということだってあり得て、ここらの何らか調整をするかしないか。どっちがいいと言っているわけではない。それが無いと、論理的に中央交渉だとか全国交渉というのは成り立たなくなってしまう。だから、そのような制度化をするかどうかというのが、法的にみると残るのかなという感じがする。

（高橋委員）

残るのであれば、自治体でそのような選択を使用者側に強制するのはかなりの義務づけである。

（諏訪委員）

義務づけるが、この場合の義務づけは労使関係を自律的に作っていくときに、労使関係の論理からすると、それは最末端の単位以外では作ってはいけないというわけではない。自治体はそれぞれのある一定の自主権を持っていれば良い。その上でこのような受け皿を作れるかどうかということである。

（今野主査）

これは「そういうことはできる」と言っているので、「ねばならない」ではないか。

（高橋委員）

しかし、差別化をするためにある種の強制的な、ある種の制度化のインセンティブが無いとだめだという話になっている。

（島田委員）

A案は参加義務で、B案は参加については任意だということで、C案はそれは制度としては認めないということではないのか。先ほど言ったように、そのレベルの労働協約締結権というのは残る、認めないとか、団交応諾義務はそのレベルでは認めない。だから、任意にやっている分にはいいかもしれない話になる。

（高橋委員）

C案は連合体と団体交渉を進めた場合に、対応する自治体の連合体が応諾義務を負うという制度をつくるということか。

（島田委員）

B案である。交渉なので、団体交渉を考える場合気をつけなければいけないのは、労働協約を締結するという、意思決定をするのではなくて、交渉だけである。そこは分けて考えておいたほうがいいんだろうと思う。それが嫌な地方公共団体はそこに入らなければよい。

(高橋委員)

労使、経営それぞれ別の話ではないのか。

(島田委員)

労使関係は使用者がいなければ労働組合は来ない。入れば義務が生じるというのはB案だと私は理解している。言ってみれば、仲裁のときに前提として合意していれば移行するというのと同じような発想ではないか。

(高橋委員)

B案とC案をはっきり分けて説明していただかないと、まだ差が分からない。任意で入ったら、そのときに生ずる、としておくべきだ。任意でもないのに強制参加になった場合にまたいろいろと効力が生ずるといって、地方自治との関係でいろいろ制約、問題が出てくることになる。

(今野主査)

今言われた変数は、A案は強制的に全員入りなさい、Bは任意です、入ったら義務が生じます、という話である。しかし、文章を読むと、A案は交渉で集団的な協約締結を想定している。B案は「協議」と書いてある。協議だから、協議をやって一定のパターンを出して、ベンチマークを出して、あとは個別に協約を結んでください、という違う変数が入っている。だから、整理してもらったほうがよい。先ほど諏訪委員と島田委員が言われたような形で整理すると非常にすっきりする。

○公務公共サービス労働組合協議会作成資料について

(公務労協岩岬副事務局長から資料6について説明)

○全労連公務員制度改革闘争本部作成資料について

(全労連黒田事務局長から資料7について説明)

○その他

今回は7月24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）>