

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12回）
議事要旨

1 日時

平成21年7月24日（金） 17:30～19:20

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、
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
厚生労働省澁谷秀労政担当参事官補佐
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「12 公務員法制と労働法制の関係」「15 苦情処理システムのあり方」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)「13 労使協議制」「16 地方公務員に関する論点」について

(駒崎参事官から資料1及び2について説明)

(稲継委員)

25ページのD案の2行目の記載について、「決定できることとする」となっているので修正が必要である。

(今野主査)

「こととする」と修正する。

○論点整理表(案)「12 公務員法制と労働法制の関係」について

(諏訪委員、及び駒崎参事官から資料3について説明)

(武藤委員)

4ページのA案の説明として立場が2つ説明されていて、憲法の諸原則から法定する必要があるという立場と、民間企業のように利潤の配分を勤務条件決定の要素として公務内に見出すのは困難であるという立場が2つあり、「労働条件の最低基準のみを法律で規定するという民間の労働法制をそのまま適用することはできず」、と書いてある。ただし、デメリットの2つ目を見ると「地方公務員については原則として労働基準法が適用されていることとの関係を整理する必要がある」と書いてある。このように言って良いのかどうか。

(稲継委員)

労働法制は前段のさまざまな、労働組合法など全部含めた労働法制のことを前の方は言っていて、留意事項の方は労働基準法だけが適用されているので、その中の特出しということで矛盾はしないのではないか。

(今野主査)

諏訪委員は今の点はどう思うか。

(諏訪委員)

武藤委員のご意見はあり得ると思が、それはこのA案に対する評価みたいな議論なので、A案としてこのような考え方があり得る、というのは変ではないと思う。A案、B案、C案のどれを取るかというのはその次の問題であると思う。基準法の適用は、ここにも1つ解説があるが、国家公務員の場合には一元的な対応がなされるべきだという考えが強い上に、それを取ろうと思ったら、国の法律でしやすい。しかし、地方公務員の場合だと、たくさんの地方公共団体が

あり、その中にたくさんの任用権者がいて、それぞれがいろいろな決定ができる。そうすると凸凹が起きることを最初から予定しているわけである。それだけに最低限の基準をどこかで引いて、そこから上はそれぞれにやってください、ということになるのではないか。民間の場合はより徹底的である。最低限押さえなければいけないコモンルールは必ず押さえなければいけないけれども、そこから先は労使交渉等で決めてください、となる。国家公務員と民間との間の中間的なところに地方公務員を置いたというのはそれほど変ではないと思う。

（人事院森永企画法制課長）

諏訪委員がおっしゃられたように労働基準法は法律であり、法律という意味では給与法、勤務時間法と労働基準法は同じような並びの効果がある。制定する主体が同じだが、地方公務員の勤務条件については条例がその具体的な水準を定めているので、民間の労働基準法を下回る条例を作る可能性がゼロではないということから、労働基準法等を適用する必要性があったのではないかと思われる。この件に関して、5ページで一般法である労働基準法を上回る基準が法定されていれば、労働基準法を適用しないとなっている。これは両方とも法律であるので、労働基準法と給与法や新しい法定の関係がどうかというと、一般法と特別法の関係になるので、適用除外しなくても自動的に適用されない。制定するとき、労働基準法等を上回った法律を作っていれば、労働基準法の中身が自動的に適用されないというか、適用除外する必要は無いように思われる。それに関連して、労働法制でも、例えば障害者雇用促進法の労働政策法令は基本的には公務にも適用とされているので、労働基準法のような基準法制と労使関係を決めている労組法の関係法制は昭和23年に一次改正法で適用除外になった際一括して除外されてしまったわけだが、この除外については必ずしも労使関係法制と基準法制を全部セットでやっていく必然性はあまりないように思われる。仮に交渉事項をどうするのかという議論があるが、交渉事項を比較的多く法律に基準を定めていて、労働基準法に定めているような基準が定まっている給与や勤務時間関係については法律だとしてしまうと、労働基準法を適用する余地はもともとないのに対して、労組法は残った部分を労使交渉で決めるために適用するというような法制も考えられなくはない。基準法系統の部分については、法定主義をどの範囲でやるかということが非常に密接に関係している。労使関係法制は交渉事項が1個でもあった場合にどのようにやっていくのかという頭の整理をした方がうまく整理ができると思う。

（今野主査）

議論になっている最初の部分だが、諏訪委員が整理されたように公務と民間と真ん中に地方公務員がいる、という話である。その際に諏訪委員や人事院森永企画法制課長も言われたが、バラバラだからある水準より下に行くのを抑えた

ということか。しかし、上に行ってしまうものはどうするのか。民間企業のような利潤の分配を勤務条件決定要素として公務内に見出すのは困難である、という際の含意は、かなり高めにどんどんやってしまうということも含んでいる。その歯止めみたいなものは、地方公務員について法律上は何も規定はないということか。

（人事院森永企画法制課長）

地方公務員の給与については公務員部が中心であるが、地公法等に決定の準則的な考え方として、周辺自治体、地場の民間企業、国の三者を勘案して決めるという原則が書かれているので、それが歯止めになっているということである。労働基準法等の件に関しては言えば、これは最低基準であり、下を決めても上を決めるという性格は労働基準法等には無いのではないかと思われる。

（今野主査）

総務省丸山公務員課長に伺いたい。

（総務省丸山公務員課長）

基本的な考え方として、条例によるという意味は、条例を直接の根拠とするという意味であり、地方公務員法という法律の中で条例によるときの基本的な枠組みを設けている。その中でのご指摘の部分は民間に準拠する、あるいは国家公務員に準拠するという考え方が規定されており、それを踏まえて条例が規定されるということかと思う。

（大塚公務労協事務局次長）

独立行政法人なり、かつての特殊法人について、これは民間企業ではないので、利潤の分配といった既成要件は国の関与みたいなものがあるが、利潤の分配は無いが、労働基準法なり労働法制が適用されている。これについても地方公務員については労働基準法が適用されているという意味で、留意事項に少なくとも書いておくべきではないかと思う。

（今野主査）

国営企業の場合は利潤は入っていないか。

（高橋委員）

業績である。

（今野主査）

独法にはないか。国営企業にはあったはずである。大塚公務労協事務局次長の提案は今の部分を書き直す、ということか。

（大塚公務労協事務局次長）

留意事項に地方公務員については原則として労働基準法うんぬんと書いてあり、それと同じように利潤の分配といった勤務条件決定の要素が無い独法等においても労働法制が適用されていることに留意する必要がある、といったことを入

れてもらいたい。

（総務省稲山人事政策課長）

国の行政機関から切り出した独立行政法人通則法、あるいは個別の独法法で中長期的な目標管理、あるいは第三者による事業評価、廃止・民営化を含めた業務組織全般の定期的な見直しやその企業的経営手法による業務財務運営、そういった特色を持っている制度なので、全く同じようにする行政機関と考えるとというのは無理がある。大塚公務労協事務局次長がおっしゃったのを入れるのであれば、そのような記述も入れていただきたい。

（高橋委員）

独法というのは運営交付金があるだけで、制度的な建前としては自ら稼げば給料は上乘せしてもよい。

（人事院森永企画法制課長）

それについては、独立行政法人法で国の給与制度と均衡するという原則が書かれており、京都大学で通勤手当を6か月定期でなくて1か月定期で払っていたという件が昨年会計検査院で引っかかったように、相当程度国の制度に準ずるような形にすることが求められているという、そのような法制度になっている。

（今野主査）

いずれにしても留意事項でそのような意見が強ければ入っても良いのではないか。

（諏訪委員）

皆様のご意見を整理して記載する報告で検討する。

（武藤委員）

利潤配分が無いからといって、民間の労働法制は適用できないという画一的な判断は望ましくないのではないかということか。

（今野主査）

いずれにしても諏訪委員が言われたように、そこをもう一度整理して記載してもらえればよい。

（人事院森永企画法制課長）

今の修正について異論は無いが、参考まで特殊法人については職員給与にはいろいろ批判もあり、うまく機能していたかどうかという点については十分な検証が必要であろうかと思う。またそのようなこともあり、現在、一般的な特殊法人制度の方は相当程度改革され、独法等に移していく制度見直しが行われてきたと承知している。

（諏訪委員）

最低限は必ず法で決めなければいけない。問題は上限のようなものをどうするかである。いろいろな考え方があり得ると思うが、あらかじめ上限を画一的に

決めるというのは難しいというテクニカルな問題を別にすると、自律的労使関係を言っている限りは、そこはおのずからデファクトでいろいろと決まってくるという余地を考えておかないと難しいと思う。結論的に言えば、いろいろなことを考えてちゃんとやりなさい、ということを決めるのは良いが、ここはこうですよ、とはできないと思う。それは少なくとも法制度上規定するのは容易ではないと思う。

（今野主査）

ただし、實際上、A案はそうしている。下も上も無いが決めている。したがって、A案があるから上の方は良いと思う。

（武藤委員）

A案の場合であれば、均衡の原則や民間準拠の原則は入れられると思うが、B案、C案でいくと、根本的に見直すことになる。

（今野主査）

この文章は非常に上手に出来ていて、全てに「基本的には」と書いてある。したがって、残っている論点はいろいろあるが、基本的とは何かと言われると詳細な制度設計が出てくるので、今まで議論された範囲内で理解しておけば良いと思う。

（武藤委員）

5ページの※の段落の最後に、「協約事項の範囲をどのように定めるかにより、どの内容について労働基準法を適用するか否かを判断することになる」とあるが、労働基準法が適用されるかどうかは、協約事項の範囲を定めるかによって適用するかどうか判断することになるということか。この論理は、協約事項の範囲をどのように定めるかで労働基準法の適用かどうかということによいのか。

（今野主査）

私はその理解である。

（諏訪委員）

自律的労使関係を認めることとの関係で今までの制度をいじるということになるので、象徴的にあるのは協約の対象ということになる。協約で議論して、そこで決めていく。そうすると最低限度は基準法であり、意味が出てくる。決まらなければ何も出来ないとか、あるいは何か他の法で決めるのではなく、その場合は基準法に戻る。

（武藤委員）

賃金水準が低かった場合に、歯止めとして労働基準法が出てくるということか。

（今野主査）

低くなった場合は、そのような協約は無効である。

（諏訪委員）

非常に極端な例を言えば、労働時間は週 40 時間でなくて 45 時間で良いが、そのかわりに給与を上げよう、という交渉をしても 40 時間という基準があるので無効であるという制約条件になっていくのだろう。

(大塚公務労協事務局次長)

公務員法で、諏訪委員が言われた勤務時間について、40 時間というものは原則として、そのようなものを決めて協約で具体的なものをどうするかということもあり得るのではないか。

(諏訪委員)

それはあり得ると思う。A案をどのような形で実際に設計していくかという問題である。

(今野主査)

公務員法で最低基準を決めることがあるのか。

(大塚公務労協事務局次長)

原則と考えてよい。

(諏訪委員)

その場合は、「協約対象事項に関して」ということである。

(大塚公務労協事務局次長)

労働基準法と公務員の給与法や勤務時間法でズレが有る。どちらが上や下ということは無いが、公務員法では寒冷地手当というのがあり、5ヶ月にわたってそれぞれ月ごとに支給される。これは超勤算定の基礎にならないが、労働基準法では基礎になることや、勤務時間については平均して週あたり 40 時間であるなど、労働基準法とは違い、特別な事情があってそのような定めをしている。その点で労働基準法とは別に公務員法の中で公務員の労働基準の最低を定めることがあり得るのではないか。かつ、それについて交渉協約ということも想定した方がよいと思う。

(今野主査)

公務員版労働基準法ということか。

(人事院森永企画法制課長)

労働基準法との関係で言えば、国の 38 時間というものは労働基準法は 40 時間以内で交渉で決めている。民間企業でも 36 時間でも 37 時間でも交渉で決めている。短くすることであり、42 時間とは決められない。基本的に国は 40 時間を下回っていることと労働基準法の 40 時間以内は矛盾していない。超過勤務の算定根拠について、労働基準法は所定内になっており、その解釈は完全に給与種目ごと、民間の給与種目は固定されていないので、寒冷地の現物給与・燃料費補てんとしたの寒冷地手当が5ヶ月払われているからといって、それを超勤の算定基礎にするかどうかは労働基準法上は必ずしも確定していないのではな

いか。

（今野主査）

ここの議論において、そのような細かいことは例示であり、公務員型労働基準法はあり得るのか、あり得ないのか。それが論点である。

（人事院森永企画法制課長）

民間企業より高い水準や低い水準の労働基準を公務員に適用すべきだという判断があれば、そのようなことはあり得ると思う。

（今野主査）

公務員最低基準法を決めて、あとは労使交渉でおこなうということはあるか。

（人事院森永企画法制課長）

それは可能だと思う。ただし、労働基準法と違う水準ではどうか。

（今野主査）

その変数を入れるとA案が複雑になる。

（大塚公務労協事務局次長）

別ということではなく、労働基準法だけでは足りない公務員特有の課題については公務員法の中で定めた方が良い部分もあるのではないかと、という程度の話である。

（今野主査）

それは、A案の中に入っているため問題ない。

（自治労高柳部長）

人事院森永企画法制課長が国公法の第一次改正の話をしたが、今でも改正附則3条に労働基準法の重要な話は残っている。労働基準法の側から見ても国、都道府県の職員に適用と書いてある。現に労働基準法ができたときには国家公務員であっても適用になったということから考えると、デフォルトとしては国家公務員非現業であっても労働基準法が開かれていることが基本にあると思う。今、詳細法定主義の中でいろいろな法律で決まっているからこのような現状にあるのだと思うが、国家公務員非現業にはそもそも無理のようなニュアンスでとられると良くないのではないかと。そのような留意点を書いても本当は良いのではないかと。

（今野主査）

それは内容的にはB案に対応するのか。

（自治労高柳部長）

そもそものところになる話だと思う。

（今野主査）

もっと前半の部分か。民間の労働法制と公務の労働法制の基本的な関係について

て、今言われたような点があるということをごどこかで書いておいた方が良くということか。

（自治労高柳部長）

A案の留意事項に記述されてもよいと思う。

（今野主査）

A案と今の発言では関係が無い。細かい点でいろいろあったとしても、全体としては、A案は「公務を独自の法制度にする」ということである。

（自治労高柳部長）

4ページに、「労働条件の最低基準のみを法律で規定するという民間の労働法をそのまま適用することはできず」と理由はともかく言い切りになっている。そうであれば、それに対応する留意事項として、労働基準法のようなことは記載されてもよいと思う。

（人事院森永企画法制課長）

昭和22年には適用になっていたのに、憲法上できないとか、立法政策として不能であるとか、そのようなことは無いからB案、C案という案がある。A案のところにかつて労働基準法が適用されてきたということを書く意味はあまり無いのではないかと。ちなみに昭和23年改正法で適用除外になった後に準用の規定があるのは、当時、国公法は順次適用することになっていたため、国公法が全面適用されていない間、昭和23年改正で適用を除外した労働基準法の一部の規定が適用される余地があるということから準用規定を置いている。現在は国公法が全部適用されたことによって、一部改正法の附則については適用できる条文は無いという理解になっている。

（今野主査）

4ページの文章は全て適用にならないとなり、非常に強いということである。だから、そこを少し緩めておけば良いと思う。

（諏訪委員）

4ページの上から3行目、「困難であるという立場に立てば…、ことはできず」と書いてあるから良くない。適用することとなり、必要があることとなり、という考え方だと整合的である。したがって、「…できず」の部分だけ読むと憲法等でこのような解釈を一方向的に押し付けているととられるかもしれないが、上の文章を受けているので、文言はあとで中立的か仮定的な書き方にする。このような考え方があると言っているだけである。

（高橋委員）

14ページにある特定独法というのは、一審制なのか。

（今野主査）

一審制である。

(高橋委員)

労働委員会等については、二審制は、實際上五審制ではないかという議論があった。迅速制の点から指摘があったので、それは留意した方が良いと思っている。15 ページにそのような記述を入れていただきたい。いただければありがたいと思う。

(厚生労働省澁谷労政担当参事官補佐)

五審制が問題になったのは斡旋、調停、仲裁というものではなく、不当労働行為事案の方であったかと思う。そこは次元の違うものであろうと理解している。

(高橋委員)

救済も含まれるのではないか。

(厚生労働省澁谷労政担当参事官補佐)

協約締結権をめぐる紛争調整の話であれば、一審制で解決できる案件のことであろうかと思う。15 ページにも記載されているように、斡旋、調停については2回、3回と実施するものではない。

(高橋委員)

實際上、仲裁については五審制にならないということか。

(諏訪委員)

調整は通常1回であり、斡旋、調停だと当事者がそれで合意をして終わりになる。仲裁も通常は裁定が出れば1回限りである。したがって、これは二審制ということはある得ない。二審制の問題が起きてくるのは、不当労働行為あるいは類似の制度を仮に入れたときである。その場合でも旧公労委あるいはそれを引き継いで、現在は一審制でやっている。そのような指摘だったと思う。高橋委員からの指摘はどのような形で反映できるか、後ほど事務局と検討する。

○論点整理表(案)「15 苦情処理システムのあり方」について

(武藤委員、及び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)

苦情相談については、不服審査のような行政審判でなく、もっと簡易迅速に行うというメリットがあり、苦情相談本体としては毎年1,100件から1,300件ぐらいの間の処理を行っている。苦情相談の中身については、人事関係が270件、給与関係が150件、昨年は158件、パワハラが177件、セクハラが50件という程度の件数になっている。聞くところでは、多くは制度の中身を説明したり、苦情を聞くことで納得して終わってしまう案件が相当数あるが、中には相談を受けた職員の同意を得た上でその省の人事当局に話をして、斡旋等の解決を行っているというケースもある。不服申し立て、行政措置要求についても処理期間を決めて迅速化を図っているが、形式的な制度でなく、簡易迅速に実態に応

じて対応していくという制度は重要であるので、体制整備等も図っている。

(今野主査)

1,100件から1,300件の案件は何人で対応しているのか。

(人事院森永企画法制課長)

昨年度は、室長が1名、課員が4名、計5、6名程度である。

(今野主査)

各府省においてもセクハラなどの苦情処理や人事評価に関わっての実態はどうか。

(人事院森永企画法制課長)

改めて次回に回答する。

(高橋委員)

9ページのA案の場合、「苦情処理の対象に非組合員が入るかは団体交渉で定めることとする」と書いてあるが、なぜこれが入っているか。趣旨を教えてください。

(今野主査)

これは職員団体と当局が実施しているからではないか。

(高橋委員)

現業職員は現状でも団体交渉で決めているのか。

(厚生労働省澁谷労政担当参事官補佐)

参考資料の1,280ページ以降に現状の印刷局や林野の苦情処理に関する協約が記載されている。基本的には組合との間の協約に基づき、苦情処理の手続きや中央や地方を全部定めているが、非組合員についても事実上受け付けている。

(今野主査)

協約には入っていないということか。

(厚生労働省澁谷労政担当参事官補佐)

例えば、印刷のところも「職員が」と記載されているように、「職員が」という意味は非組合員の話も対象となることをお互い含んでいると理解している。ただし、郵政がかつて現業職員であったときは組合が複数、かなりの規模を持って存在していたこともあり、郵政については組合員だけを対象とする運用で実施してきた状況と聞いている。その取り扱いも各現業、各組合に委ねられていたということである。

(高橋委員)

郵政はある組合の組合員が問題になったときは、その組合の代表と当局が実施し、別の組合のときはその別の組合の代表が所属する組合と実施するという仕組みか。

(厚生労働省澁谷労政担当参事官補佐)

組合ごとに苦情処理会議を作っていた。

(高橋委員)

A案はそれを踏襲するということか。

(今野主査)

そのような問題があれば、どこかで区分すればよいのではないか。

(武藤委員)

留意事項にもあるように、3公社5現業は非組合員の苦情も事実上取り扱っている。したがって、この場合には団体交渉に委ねたということである。

(高橋委員)

このような整理で良いのか。公務の特殊性で、非組合員について義務付けを強くするなど、違う案は考えられないのか。

(武藤委員)

それはC案である。

(高橋委員)

これは職員代表だけで実施するのか。

(武藤委員)

職員代表制度はヨーロッパ型と言ってよいが、その制度では企業組合ではない横断的な組合があった場合でも企業の中で多くの職員が全員入るような職員代表制を設ければ、組合員でない人の苦情も処理できるという制度になる。

(今野主査)

C案については、職員代表制である必要があるのか。通常で実施している職員の半数以上を代表するもの、等ではいけないのか。職員代表制度としてしまうと特定の制度を前提にしていると思う。

(高橋委員)

C案では当局代表というものは出てこないのか。

(武藤委員)

当然、職員代表の側に対して使用者側の受け側はある。

(高橋委員)

当局代表とともに職員代表が苦情処理を行う、としないと分かりにくい。要するに、組合の代表ではなく、職員のある種の代表が当局とともに苦情処理をするのがC案だということか。

(武藤委員)

そうである。

(高橋委員)

その趣旨を記載する方が違いは分かると思う。

(今野主査)

そこまで厳しい職員代表制度と言う必要があるのか。何らかの方法で選んだ職員代表とすれば良いのではないか。留意事項でも職員代表制度はヨーロッパで発達した制度など記載しているが、必要無いのではないか。何らかの方法で職員の代表を選び、その人たちが職員側の代表として苦情処理に当たる、いう趣旨で良いと思う。

(高橋委員)

D案について、なぜ「人事院以外の」と付けてあるのか。趣旨が分からない。

(武藤委員)

それはE案が現在の制度だから、E案に人事院も入ってくるとD案とE案が混同してしまうため。

(高橋委員)

E案は今の制度を全く変えないという話だが、D案の場合は新しい制度を今の制度に変えて作ったのか。

(武藤委員)

新しい中立機関、第三者機関を設置するということ。

(高橋委員)

新しい制度を設けるのであって、その担い手が誰であるかということ特定する必要がないのではないか。あえてここで「人事院以外の」と付けなければならない意味がよく分からない。今の制度を御破算にして、新しい苦情処理制度を第三者機関に担わせるという話だけで、その際誰が担うかは今決めなくてもよいのではないか。

(今野主査)

広い意味で人事院も第三者機関なので、明確に除外しておきたいということではないか。

(高橋委員)

今の人事院制度を動かさないというのがE案だが、新しい苦情処理のあり方を作り第三者機関に担わせる、ということがD案ではないか。

(今野主査)

D案の説明が、人事院も含めて労使から中立的な第三者機関と書いてある。

(高橋委員)

要するに特別な法人を作るという意味か。

(今野主査)

今の人事院自身である。

(高橋委員)

今の人事院は中立的だということを言っているのではないか。新しい制度を作る際に第三者機関を誰に担わせるかは別である。

(今野主査)

人事院の可能性もあるが、何でも良いということか。

(高橋委員)

人事院かもしれないが、なぜそこで「人事院以外の」となるのか。E案は現状固定を言っているだけである。D案は新しい苦情処理のあり方を考え、その際に第三者機関であればよく、人事院以外の新しいものを作れば良いという案もあるし、人事院にやらせてもいい。理屈から言うとそうなのではないか。

(今野主査)

では、記述を削除してはどうか。

(武藤委員)

削除する。

(高橋委員)

労使から中立的な第三者機関、とすればよい。

(諏訪委員)

ご存じのとおり日本では苦情処理はなかなか機能しない。機能しない理由はいろいろあったわけである。苦情処理というのは個別処理で集団的な問題を扱うというよりはどちらかという個人への制度の適用における問題である。そうすると集団主義的に運用しているときは苦情処理が要らない、機能しない。だから個別に差をつけると、「あいつがなぜAで、おれはBなんだ」という形で苦情処理が出てくる。そうすると苦情処理のあり方を労使関係の中で考えるのが1つだが、もう1つは個人の問題として考える必要がある。そのどちらに立つかによって制度設計が変わってくると思う。従来の苦情処理はどちらかという労使関係の中であったことから、民間では労使協議の中にみな吸収されてしまった。労使協議で実施してしまうので、とりわけ年功序列的にやっている場合は個別の苦情処理はほとんど起きない。したがって、ここで考える苦情処理もそのどちら側と考えるかによって制度設計はずいぶん変わってくる。個別の方にいくと、今度は相当専門性を持っていないと処理できなくなってくる。単に当事者が集まって話し合ったから結構です、とはいかない。アメリカの場合、協約で苦情処理のシステムを作って、そこに乗って話し合っとうまくいかないと、通常、第三者の仲裁で処理する。弁護士、大学の先生など中立的な仲裁委員の名簿を労使で作っており、話し合っとうまくいかなかったらその人の判定で処理をする。このようなメカニズムが、誰が決めるかがはっきりしていない苦情処理であると機能しないのではないか。この問題をどこか留意事項で、どの制度をとるにしても集団と個別と、それからどこで決めるのかを留意事項として全てにわたり入れておいていただきたい。

(今野主査)

諏訪委員がおっしゃった集团的労使関係の枠内でやる場合とそうでない場合があり、そうでない場合に労働組合は最初から関与しないということはあるのか。それであればどのような制度設計なのか。

（諏訪委員）

組合が関与する場合もあるし、職員代表が関与する場合もあり、両方考えられると思うが、最終的な判断のメカニズムがどうなるかである。最終的な判断として、使用者の裁量、決定で決まる場合と第三者で決めるか。これは非常に大きく違ってくるのだろうと思う。これらの背景思想や考え方は少しずつ違うのではないかということである。

（武藤委員）

苦情処理だけではなく、問題解決の仲裁や最終的な判断までを中労委、地労委が現状は個別の判断をする。そこに類似する第三者機関にそのような権限を与えることも考えるべきという留意事項を共通に入れるということか。

（諏訪委員）

そのようなものを入れるか入れないかだと思う。入れておかないと、苦情処理は高橋委員がおっしゃられたように五審制などと同じようになる。実施しても最後は裁判所でやらなければだめじゃないかとなってしまふとあまり意味がなくなってしまうかもしれない。

（今野主査）

事務局にて原案の修正を実施し、諏訪委員に確認いただくこととする。

○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

7月28日に開催される第11回労使関係制度検討委員会の予定議題の紹介、及び次回ワーキンググループを7月31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）>