

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13回）
議事要旨

1 日時

平成21年7月31日（金） 17:30～19:00

2 場所

合同庁舎第4号館12階共用1214会議室

3 出席者

（委員、敬称略）

今野浩一郎委員（主査）、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
厚生労働省辻田博労政担当参事官
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、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「11 協約締結権が付与されない職員の取り扱い（一般職

に限る)」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)「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

(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)「11 協約締結権が付与されない職員の取り扱い(一般職に限る)」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)

(今野主査)

「協約が適正な水準であれば」という前提がいろいろとあるが、適正な水準とは何か。

(島田委員)

これに余り意味は無い。要するに当事者が合意したというだけである。ただし、公務の交渉の場合は、1つは当事者が合意をして、かつ一定のモニタリングが入るとのことと、それから合意が適わない場合には第三者機関による強制仲裁によって決まっているということである。このようなことを踏まえて適正な水準に決まっていると考えている。ただし、基本は当事者が決めていることであり、深い意味のあるところではない。

(今野主査)

しかし、「協約が適正水準である」という前提と書いてあるということは、当事者が合意しただけでは適正な水準とは言えないと思っていなければ、「協約を前提に」で良いのではないか。仮に適正水準というならば、「適正」は何かで諮って適正である。

(島田委員)

そうである。しかし、諮りようがないので、これを削除してもよい。

(高橋委員)

情勢適応などの関連で労働市場との関係もあるので、ある種の水準に落ち着くのではないか。

(今野主査)

当事者が合意してもあり得るか。

(高橋委員)

ある種の水準に落ち着くような制度設計になるということをお前提にしているの

ではないか。情勢適応と表現するかどうかは分からないが。

（島田委員）

情勢適応が直接かかるという話ではないだろうと思うが、削除してもよいと思う。

（人事院森永企画法制課長）

適正かどうかということは労働協約を結ぶ当事者にとっては、結んだことによって適正になるかもしれないが、これは結んだ協約について、例えば警察官や協約締結できない他の人に適用する話なので、他の人から見て協約が適正かどうかというのは別の意味がある。協約を結んだ人が警察官から見ると不適正の可能性も有るので、やはり「適正な条件であれば」という条件で良いのではないか。

（島田委員）

それは警察に協約締結権が無いからそのような話になるので、それは制度上仕方の無いことではないか。

（今野主査）

これは理屈でいうと「協約が適正水準」という論理矛盾になる。

（堀江事務局参事官）

この議論とは恐らく違いうだろうが、まさに民間労働法制では労使が合意すること自体が善であって、同意したこと自体イコール適正なので、労使協約が適正という概念はそもそも意味が無い。ところが、公務員の場合に市場の欠如というものがある中で、あるいは使用者というものが本来的使用者なのかという面において労使が合意したということが直ちに社会的や国会から見て適正かもしれないが、国民から見て適正だということには一つフィクションがかんでいる。

（島田委員）

おっしゃることは分かる。しかし、ここで、この文章を逐一入れる必要があるかということ、無いだろうと思う。人事院森永企画法制課長がおっしゃった点というのは、これに基づいて決める場合にどのような配慮をするかというところで吸収されている議論だろう。

（高橋委員）

しかし、関係のない人たちが合意していて、それで代償機能が果たせるということにはある種の内容が適正だという論理がかまないと納得しないだろう。

（今野主査）

しかし、1つの考え方は、関係ない人が合意したが協約は適正ということである。

（島田委員）

関係ないといっても、全く関係ないということをやっているわけではなく、公務員の一般職で交渉が決まっていくので、従来の水準もそれとかけ離れたことを決めているわけではないだろう。それほど実態としては問題にならないと思う。

（今野主査）

それでは、適正も全部削除する。適正の文言を残すと「この場合が適正」と記載せざるを得なくなってしまう。

（島田委員）

高橋委員がおっしゃるようなポイントは、この先議論されていくいろいろなプランやメリット・デメリットの話になるのではないか。

（高橋委員）

そうすると、代償機能の部分の表現である。

（島田委員）

だから、これは考えられるという場合の公務の労働組合の一般職の代表がやっているということが、ある程度公務全体を見渡した労働条件を決定していくということである。

（高橋委員）

そのような話のロジックであれば良い。協約に定めているから、というロジックであると代償機能には結びつかない。それはやはり表現を変えて、もし適正の文言を削除するのであれば表現を変えたほうがよい。

（今野主査）

今おっしゃられたことは、労使とも非常にいい労使がいて、いつも全体を考えて協約を結ぶという前提である。悪い労使だったらどうするか。

（島田委員）

私のイメージでは、一般的拘束力という判断をする際には、その職場における公正な労働条件が当事者によって形成されていくというロジックで広げていく。公務の場合もその前提はどのような団体が協約を締結しているのかという問題に発展してくるだろうと思う。無条件では全くないとは思いますが、非常に極めて少数の組合のほうがそのように言えるのかということはある。表現を考える。

（今野主査）

この案の組み立てからすると、B案の第三者機関がチェックするというのは、適正水準かどうかチェックするということである。

（島田委員）

そうである。

（高橋委員）

関連した話であるが、この「踏まえ」がはっきりしないところがあることが気

になる。表現が悪いというのではなく、踏まえたという場合、どのように踏まえるのかがはっきりしていないことがデメリットだという気がする。

（今野主査）

幅が出てしまうということか。

（高橋委員）

使用者側にかなり広い裁量の幅が出る可能性があるので、それがデメリットだと思った。

（人事院森永企画法制課長）

高橋委員の話とも関連するが、A案とB案の就業規則で決めるか法令で決めるかの相違点のどこが違うのかというところは、労働協約で決めたことと、就業規則や政令などとの優劣の問題で規範性を認めるかどうかという点と、もしくは職場単位で就業規則をつくる場合もあるので、つくる単位が違うという理解でよいか。

（島田委員）

後者の問題はそれほど意識している問題ではなく、前者である。

（人事院森永企画法制課長）

高橋委員が言われるように、「踏まえ」の問題は就業規則の場合であれば無効になってしまうので、労働協約のほうが優先するから余り発生しないが、政省令で踏まえて決める場合にはどれぐらい踏まえるかという意味で、そこにワンクッション判断があるのかなのか、全然ないのか、そのような問題がA案とB案では違うと思う。そのあたりは記載しておいたほうがよいのではないか。

（今野主査）

無効にならないだろう。

（島田委員）

無いところの話であるので、この問題は競合しない。要するに民間の場合であれば、労働協約で決まったことを就業規則にするというのが普通なので、それ以上のことは特に考えていない。

（高橋委員）

「踏まえ」はそのような意味か。

（島田委員）

要するに労働協約で決まっていない部分は、それは裁量でやってもらうしかないというのが就業規則であるし、それは法令で決めるというのがB案である。だから、A案とB案の違いは法令で決めることによって正当性を持つのか、そうではなくて就業規則でいいのかという違いだろう。

（高橋委員）

管理職や特定の職種には単純には移行できないはずである。

(堀江事務局参事官)

高橋委員のご指摘は、例えば警察の話であれば、公安職の俸給表は一般の行政職よりも少し水準が高くなっている。「労使協約で定めて労使で協約をつくりました。それを就業規則にしました」とした際に、踏まえて移行するとき労使の合意を上回る就業規則をこちらでつくると、1割上回るのがいいのか、2割上回るのがいいのかという部分についてはメルクマールが無いので、踏まえて決定する場合に、そこに裁量の余地というのがどの程度あるのかというのがデメリットとは言えないが、留意事項としてあり得るとというのが原則だと思う。

(今野主査)

その際は説明して、あとは決めてしまうのだろう。

(人事院森永企画法制課長)

そのような意味では、7ページの三権が付与されていない警察や刑務官について、それ以外の人意見を聞いたとしても、その人たちは自分たちが警察でも刑務官でもないの、正しい関与をしたということにはならなくて、代償機能として有効性がないように思われる。

(島田委員)

それは代償措置をどのように考えるかという話にはなるかもしれないが、代償措置はもともと無いとすればどうにもならないのではないのか。

(人事院森永企画法制課長)

表現の話だが、付与の話で「労働協約締結権の代償として」となっているが、この議論をする場合には警察職員等については団結権もスト権も含めた代償として十分かどうかを判断するようなことになるのではないのか。例えば、14ページのA案でも、協約締結権制約についての代償措置が確保されている書きぶりになっているが、例えば(4)の(1)や(2)の付与されていない職員の中には警察職員のように三権が制約されている人もおり、管理職についてもスト権も制約されているので、全体として代償措置が確保されていない。

(島田委員)

分からなくはないが、例えば警察職員に団結権が無いことの代償措置というのは何があるのか。

(人事院森永企画法制課長)

団結権が無いことも含めて、現状の人事院勧告で代償措置として足りているという評価をしていると理解をしている。

(島田委員)

争議権だけではなく、全部が人事院勧告によって代償措置となっているということか。

(人事院森永企画法制課長)

そのように思う。

(島田委員)

そのような議論はあまり聞いたことがないので、考えたこともない。

(人事院森永企画法制課長)

ここでは協約締結権制約についての代償措置だけ議論すれば良いのかどうかという点である。

(島田委員)

人事院勧告が全く機能しなくなった場合、警察は組合を作ってよいという理屈が出てこない。それは違うのではないか。

(今野主査)

普通はどのようなのか。

(島田委員)

争議権、団体交渉は含むが、組み立てとして団体交渉権から争議権を語る場合もあると思うが、団結権の代償措置というのは理屈で考えたことがない。

(今野主査)

そうなのか。そのようなものも入っていた。

(高橋委員)

警察に特別なものがあるわけではないので、そこは議論してもしょうがないと思う。

(島田委員)

ILO条約を含めて警察・軍隊は制約して良いとして、立法政策に委ねるものである。

(今野主査)

代償する相手ではないということか。

(島田委員)

代償は余り考えたことはない。私自身もよく分からない。

(今野主査)

このような理屈だと、この14ページの記載事項でおおよそ良いということである。

(島田委員)

組合を作れないということは全く意見表明が出来ないことなどを考える上では、代償措置の中身を考える要素だろうとは思う。

(高橋委員)

5ページについて、勧告は人事院勧告を思い出させる。したがって、「勧告その他の意見表明」程度でどうか。

(島田委員)

それは結構である。

（高橋委員）

6 ページについて、数が減少するから規模が減少することにはつながらないのではないか。※2 だが、職種等が要するに限定されることになるので規模が縮小するのではないか。おそらく数の話ではないと思う。

（島田委員）

現行の勧告の対象となる職員の範囲が現行よりも大幅に縮小すると、これでよいか。

（高橋委員）

8 ページのデメリットで現行の人事院の勧告制度を想定して書いている。何らかの第三者機関の意見表明それ自体が無くなること自体までは決まっていない。だから、「無くなる」と書くのはどうか。そこは例えば「無くなるとした場合には」や「回避される場合には」などと表現を考えたほうがよい。

（島田委員）

現在の人事院勧告が代償措置だという前提の考え方に立つと、高橋委員がおっしゃるように変わってしまった場合には代償措置ではないという理解があるのではないか。

（高橋委員）

完璧に何らかの意見を言う制度が無くなることまで決まっていないので、このような脈絡であると、ミスリーディングになると思う。したがって、「現行の人事院勧告が無くなるとした場合には」などとすべき。同様の記述は9 ページにもある。

（島田委員）

では、「労働基本権制約の代償措置とされた現行の人事院勧告が無くなるとした場合」でよろしいか。

（高橋委員）

承知した。

（自治労高柳部長）

第三者機関という言葉がいろいろと出てくるが、例えば、3 ページの A-2 案にある第三者機関と、5 ページの C 案にある第三者機関というのはイメージが違うのか。

（今野主査）

機能が違う。

（自治労高柳部長）

すなわち A-2 案にあるのは諮問を答申するようなもので、C 案はどちらかというところ今の人事院のようものと言えれば分かるが、どちらも第三者機関という言葉

葉になっている。

(島田委員)

他に表現があるか。第三者機関は当事者ではない。

(自治労高柳部長)

持っている機能が全然違う。

(今野主査)

案には第三者機関の機能が書いてあるから、よいのではないか。

(自治労高柳部長)

理解しにくいのではないか。

(今野主査)

それは理解できる。

(人事院森永企画法制課長)

16ページのC案で、前段では「人事院勧告制度を縮小することも考えられる」となっているのに対して、「現行の人事院勧告よりは規模等が縮小されるとしても」としないと縮小することを決めてしまっている。

(島田委員)

労働協約締結権を前提にすると、縮小されるのではないか。

(人事院森永企画法制課長)

絶対に縮小するとまでは決まっていない。

(島田委員)

16ページのC案で「現行の人事院勧告よりは規模等が縮小されるが」というところを「されるときでも」に修正する。

(堀江事務局参事官)

7ページでそもそも三権が付与されていない職員について語っているにもかかわらず、A案で職員団体の意見を聴取するということがそもそも矛盾しているのではないか。

(島田委員)

この場合はこの職員ではない。

(人事院森永企画法制課長)

警察について今後付与されていくとか、国公法で付与されていくとかということか。

(堀江事務局参事官)

その場合、職員の過半数というのはどこの職員なのか。

(島田委員)

この職員は別である。

(人事院森永企画法制課長)

過半数をどう判断するかということか。

（高橋委員）

これはまさに警察なら警察とすべき。

（堀江事務局参事官）

警察の過半数だとすると、もともと三権が付与されていない職員についての話なので、職員団体は存在しないのではないか。

（島田委員）

今の場合は職員の過半数ではないか。

（堀江事務局参事官）

職員の過半数の前は要らないのではないか。

（島田委員）

承知した。

（堀江事務局参事官）

表現ぶりの話だが、当局が法令で決定するというのは必ずしも正しくなくて、法令を決定するのはあくまでも国会及びそれに委任された機関なので、全て「当局が原案を作成し」と書いていただきたい。

（高橋委員）

そのとおりである。

（高橋委員）

12ページの勧告はその他の意見表明を入れていただきたい。14ページについて、強制仲裁制度と代償措置を単純化してよいのか。争議権制約の代償措置としてそのような理解があるということは分かるし、それが多数かもしれないが、私はそれだけではないと思う。

（島田委員）

現業職員は労働協約締結権が全てあり、無いのは争議権だけであるので、今の強制仲裁制度は争議権制約の代償措置である。

（高橋委員）

しかし、実際上の現状システムは非現業職員に連動している。

（島田委員）

しかし、仕組みとしては労組法適用で全部交渉して労働契約を締結しているので、無いものは争議権だけである。実際上は高橋委員がおっしゃっているとおりであるが。

（高橋委員）

非現業職員を考える場合には代償措置についていろいろ考える必要があるのではないか。強制仲裁調整以外にも代償措置についてはもう少し広めに考える必要があるのではないかという見方もある。

(島田委員)

要は、労働協約締結権が無いということのを代償という範囲でどのように考えるかという点に絞って考えましょうということである。その代償措置論全般を議論しているのではない。ここでは強制仲裁制度というのは、要するに争議権制約の代償措置である。

(高橋委員)

それは1つの重要な柱ではあるけれども、非現業があることによって事実上、差し控えさせられているということもある。

(島田委員)

それは制度上無い。

(高橋委員)

事実上はそうである。今度は非現業の制度設計を考える場合には、事実上そうなっていることを踏まえなければいけないのではないか。

(島田委員)

ただし、非現業全体の代償措置論、非現業が争議権を制約されている代償措置は何かという全体の議論を今ここでしているのではなく、非現業の中だが管理職員のように一応管理職員は管理職員の団体をつくることのできないわけではない。しかし、いずれにしても協約締結権は今のところ付与しないという前提であり、そのような人は争議権ももともとない。だから、プラス通常の非現業の中で協約締結権も無い人の労働条件決定に関して、代償措置的な視点から言った場合、つまり協約締結権が無いという場合にどのように考えるのかという点だけである。高橋委員がおっしゃるのは公務員の争議権あるいはそのほかのさまざまな代償措置がこのような体系であるという議論をここで全然していないということである。

(人事院森永企画法制課長)

協約締結権がなければ強制仲裁を使うことができないので、仮に強制仲裁があるからスト権の代償は十分だといっても、この人たちはスト権と協約締結権が制約されている上に強制仲裁の使いようが無いと思われる。

(島田委員)

だから、そこでどう考えましょうかという話である。つまり今までは全体が労働協約締結権が無いという中で考えられてきた。労働協約締結権が入った中でどのように考えるのか。そのようなものが全く無いならば代償措置として考えられるのは、例えば現行の制度であるべきだという結論が出たり、あるいは、労働協約、自律的な労使関係をベースにした労働条件決定があるから、それを踏まえて、その水準をベースにして考えていくという考え方もこれはあり得る。そのバリエーションの議論をしている。

(高橋委員)

承知した。それで結構である。

(大塚公務労協事務局次長)

3ページのA-2案のデメリットについて、B案やB-2案も同様だが、協約締結権は付与されないが、交渉権はある。そのような意味では意見を言う機会が制度上確保されないとまでは言えないのではないか。もう一つはA-2案も就業規則ということを書いており、労基法での就業規則ではないかと思う。この意味では就業規則に対しては届け出たときに過半数の意見を添えるということになっているので、二重の意味で、意見は言えるという事実関係が制度上無いことは問題があるのではないか。

(今野主査)

ここで言いたいのは、少しは制約されるというぐらいではないか。確保がされない程度が少し低いなどの趣旨だと思う。もう一つのテーマでは、就業規則と言っている以上は従業員の過半数代表の意見を聞いているはずだということか。

(大塚公務労協事務局次長)

別の就業規則のイメージである。

(今野主査)

このままの記述で良いと思うが、島田委員はどうか。

(島田委員)

良いと思う。

(今野主査)

1ページ目に国有林野で準則と書いてあるが、これは何か。

(島田委員)

これは特別な用語の使い方なのではないか。

(人事院森永企画法制課長)

一昨年の国公法改正までは国公法62条に「国家公務員の給与は法律に定める給与準則に基づいて支給しなければならない」とあり、その給与の基本的な枠組みは給与準則という名称で国公法では言っている。これについては今の給与法に相当するものだとして人事院は理解しており、今回の改正でも全部給与法に修正をしている。戦後すぐの特異な表現だろうが、少なくとも非現業の世界ではそういう理解をされている。

(島田委員)

法令に基づいて、というような意味だったということである。

(人事院森永企画法制課長)

給与支給の根拠となる法令というニュアンスで少なくとも書かれていたようである。

(堀江事務局参事官)

国有林野については準則で定めなければならないし、特定独法については支給基準あるいは勤務時間規定というものを定めて公表しなければならないということがあって、就業規則とは別の法律上の意味を持つものだとしている。ただし、特定独法の規定と特別な違いはない。特定独法の規定は、実は勤務時間だけに書かれており、給与は基準としか書いていない。いずれにしても、就業規則と違反するものを定められるものとは考えられないが、一つの意味は、国民に対して明らかにするということと言える。

(島田委員)

就業規則というからには使用者が作るものというイメージがあり、準則はむしろ法令に近くて、公に作るものとする。

(今野主査)

規則も法令に従ってであろう。

(島田委員)

就業規則はあくまでも使用者としての政府というイメージである。

(人事院森永企画法制課長)

B案で言っている法令等に近い意味合いで給与準則を考えればよいのか。給与準則という用語について給与準則は何者かと考えると、B案の法令等の位置づけなのか。

(島田委員)

私はそのイメージで考えているが、正しいのか間違っているのか分からない。

(大塚公務労協事務局次長)

国有林野はおもしろい格好になっており、就業規則はあるが、就業規則の中に給与は書いていない。組合員については労働協約で決まっており、非組合員については林野庁長官通知で労働協約を適用するという通知になっている。この給与準則については、林野庁長官が管理職の給与準則ということを書き特法に書いてあるので、定めているというのが事実関係である。

(島田委員)

実際には協約の水準が適用になっているということか。

(大塚公務労協事務局次長)

そうである。

(今野主査)

承知した。準則という特別な言葉が登場したので、何か意味があるかと思った。

(島田委員)

普通に使う意味ではない。

(大塚公務労協事務局次長)

中身をどうするかについては、法律や政令でこうしなさいということが規制されているという意味での法令ではないと思う。法律に書いてあるのは準則を定めなさいということであって、その中身をどうしなさいというのは規定されていない。

（総務省稲山人事政策課長）

ただし、給与特例法の給与準則の前の条文では、職員の給与はその職務の内容と責任に応ずるものであり、発揮した能率が考慮されるものでなければならぬと言っているのだから、そういった規範を受けてはいると思う。勤務時間、休暇についての法律があるが、その法律によって適用を受ける国家公務員の勤務条件その他の事情を考慮すると言っているのだから、よりダイレクトに結びついてという意味はあるだろうと思う。

（島田委員）

そうなのかもしれないが、性格がどのようなものかはよく分からない。

（今野主査）

承知した。

（厚労省辻田労政担当参事官）

8ページのデメリットの3つ目のポツについて、「三権が付与されていない職員に労基法等の適用が可能であるかは慎重な検討が必要である」と書いてあるが、三権が付与されていないことと最低基準を定める労基法の適用が可能であるかということはリンクしないのではないか。

（島田委員）

これは就業規則なので、規定についてどう考えるかということは。

（厚労省辻田労政担当参事官）

就業規則というのと三権とは必ずしもリンクしないのではないか。

（島田委員）

三権だと例えば労働協約締結権があるということになると、別に構わないところがある。

（厚労省辻田労政担当参事官）

協約はあっても就業規則まで定める必要は必ずしもないのではないか。

（島田委員）

それは定めるけれども、別に適用はされていないわけである。

（厚労省辻田労政担当参事官）

民間法制において協約がすべてをカバーしているというわけではない。協約によって就業規則が修正をされるのだが、労基法との関係について、必ずしもここで指摘をする必要もないのではないか。

（島田委員）

しかし、就業規則等で決定すると言っているから、その就業規則のことについて、労基法でいくのかどうなのかという問題がある。

（自治労高柳部長）

私も同じ意見だが、適用可能であるかどうか、つまり不可能かどうか、すべきかどうかということは分かるが、例えば地方公務員の場合、例外規定がたくさんあるが、労基法が適用になっていて、それ自体は三権が付与されている、いないでは別に分かれていない。

（島田委員）

三権が付与されているかいないかを条件にしているわけではなくて、ここで今議論しているカテゴリーの職員について労基法を適用するのがよいかどうか、である。

（自治労高柳部長）

良いかどうかという言い方だと分かるが、可能であるかどうかという言い方はどうか。

（島田委員）

「適用が必要であるかどうか適当か」と修正しても良い。

（今野主査）

それでは、そのようにする。

（島田委員）

三権が付与されていないから適用されるという議論をここでしているわけではない。

（人事院森永企画法制課長）

労使関係制度検討委員会の問題かもしれないが、11ページの基本的な考え方で、2パラグラフ目に「職員間の勤務条件に過度の差異や不連続といったことが生じないようにするのであれば」となっており、例えば警察と一般の公務員では、一般の公務員のほうが労使交渉で決めて何%か下げることが力関係で決まったものを必ず警察にも及ぼさなければならないのかということ、そのところはもう一つ議論があると思う。

（島田委員）

ここは同一職種の公務員の議論であり、今の話とは少し違う。

（人事院森永企画法制課長）

仮に管理職員と一般職員についてもそこは必ず一致しなければならないか、についてはもうワンクッションあるように思われる。

（今野主査）

「生じないようにするのであれば」だから良いのではないか。

（人事院森永企画法制課長）

そのような議論があることが含みになっているので、議論がまだあるのではないかということを書き添え事項に書いてはどうか。

(今野主査)

全然違って良いのではないかという議論はあり得ると思う。今の問題提起はここの問題点ではなく、このような論点もあるのではないか、ということ。

(島田委員)

それは構わないのではないか。

(島田委員)

上に上がっていかないならばあり得るが、原則を普通はしている。

(高橋委員)

それを言うと、A案は成り立たなくなってしまう。

(島田委員)

確かにそうである。

(大塚公務労協事務局次長)

4ページのB案のデメリットの冒頭、それから5ページのデメリット、C案の上の冒頭と同じだが、「協約締結に至らない場合等もあり得る中」と書いてあるが、協約締結に至らない場合には協約締結権を付与された職員をどうするかという問題も絡んでくる別次元の話なので、もう一つはB案とB-2案だけに書いてあるが、ほかのところも同じような話になってくるのではないかと思う。ここにあってこのようなことを書かなくてもよいのではないか。

(今野主査)

今の議論は「協約締結を踏まえて」という案になっているところは全部当てはまることだと、そのような意味か。

(島田委員)

そうかもしれない。

(今野主査)

それはどこか冒頭の部分で書いておけばよい。

(島田委員)

承知した。冒頭の部分に共通で記載する。

○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4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5について説明)

○その他

次回ワーキンググループを8月7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）>