

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15回）
議事要旨

1 日時

平成21年8月20日（金） 13:00～15:00

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）、島田陽一委員、諏訪康雄委員、高橋滋委員、
武藤博己委員

（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） 制度骨格に関する論点について
- （4） 閉会

5 議事の概要

○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）」、「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）

○制度骨格に関する論点について

（駒崎参事官から資料3、4、5、6、及び参考資料1、2について説明）

（高橋委員）

資料4の2ページ、Aについては、第14条の憲法上の原則を具体化したものもあり、さらに言うと、科学的な人事行政や、効率的ないわゆる公務遂行である

とか、そのような意味で近代公務員制の基本原則であるということで、これは必ずしも憲法から直接出てくるかということとはなかなか言いにくい面もある。各国の近代公務員制度の運用の中から経験的に、近代公務員制度はこのような基本原則が要るということで確立してきた原則だと思うので、論点1で財政民主主義や議会制民主主義というのは、特に憲法の話だが、その延長線上でこのような原則があるとすると、表題のところをそのようなものも含むんだというニュアンスを入れておいていただいたほうが良いと思う。論点1のところに「等」を入れていただきたい。

(今野主査)

これには「等」ついていないか。

(高橋委員)

「議会制民主主義、財政民主主義との関係で」と書いてある。「等」と入れておいていただければありがたい。そこは異論がないと思う。

(今野主査)

承知した。

(島田委員)

既に何度か申し上げたことだと思うが、平等取扱原則については、公務員制度の基本原則であるということは間違いがないと思っている。しかし、国公法第27条は、あくまでも憲法第14条との関係で出ているので、社会的差別をしないということを明らかにしていると思う。したがって、ここに書かないといけなということもないが、勤務条件に関連しているのかということ、そのような限りにおいて関連しているのであって、決定方式に直接関連する原則と言えるのかというのは、甚だ疑問だということだと思う。

(今野主査)

それは憲法の規定が、ということか。

(島田委員)

そうである。憲法第14条なり、あるいは国公法第27条も、社会的差別をしないという点に関してはもちろん関わるだろうと思うが、どのように決定するのかということに直接関わるのかというのは、これは別の考え方をとった方が良いのではないかと思う。

(高橋委員)

ただし、憲法第14条の確認規定であり、しかも現行法に入っているので、例としてここにしておくには問題無いのではないか。

(島田委員)

構わないが。

(高橋委員)

ただし、その理解としてはまさに憲法14条の確認規定とする理解で、ここでは良いのではないかと思う。

（今野主査）

実際の制度設計の際には、憲法から言おうが構わないが、平等取扱原則を本当に基本原則とすることは重要である。

（島田委員）

そうである。例えば情勢適応などの際に、勤務条件を決定する上でどのような原則を立てるのかということだと思う。

（高橋委員）

Bについては、近代公務員の基本的な原則からすると、公務員の能力のや新しい給与の決定のあり方と、民間でもいろいろな測定のやり方はあると思うが、日本の場合、民間においても職階制みたいなものも確立していないし、給与表などで、きっちりある種の基準を決めて、それを職務と関連づけることによって、給与の支給と任用とを確保してきたという経緯がある。ここは「交渉しちやいかん」という話ではないが、労使だけで本当にその原則を変えると合意をすると、そこに縛られて外から何も言えないというのは、なかなか難しいのではないかと私は思っている。ここは法律上きちっと書いていただいて、変えるのだったら別のいろいろなオープンなやり方で、労使を含めたもっと広い枠組みで議論していただいて変えるというところは、確認しておいたほうがよいと思う。

（今野主査）

3ページでは、Bは①でいくということか。

（高橋委員）

そうである。

（今野主査）

そうすると、ⅢかⅤか、という話になる。

（高橋委員）

ⅢかⅤが良いのではないかというのが、私の意見である。

（今野主査）

民間企業の言葉で言うとAは理念で、Bは原則で、Cが適用である。理念は良いが、原則の中で実際上はどこまでどうするかというかなりグレーゾーンな問題がある。しかし、そこは本当に整理することにして、原則ということであり、全部法定するという高橋委員の発言にも合うと思う。

（島田委員）

原則についてどこまで決めるかという話である。

（今野主査）

それは、今度は項目の問題である。考え方としては、その原則の考え方によって項目を考えればよい。または、グレーゾーンは切ればよいということである。

(島田委員)

この点では、職務給の原則は、ある程度原則として置いてよいと思うが、現行法との関係でそれを見直すべき点としては、情勢適応の原則は、あくまでも人事院勧告ということをも前提にしてそれを縛る原則なので、これはいったん外して、公務員の給与決定の基本原則というのを、法文として書きかえなければいけないと思う。それから、職務給の原則があれば、あとはどう実現するかは、交渉の問題として委ねることが適切だと思うので、国公法第64条は、俸給表の定めまでは、原則という意味では必要が無いと思う。

(今野主査)

要するに、俸給表の定めはCに行けということか。

(島田委員)

そうである。

(今野主査)

情勢適応の原則は、人事院勧告も横に置いても、市場との関係というのがあるので、これをどのような原則にするかである。

(島田委員)

そうであるが、中身としてはそのような話になってくると思う。もう一つは、公務員の勤務条件の統一性を入れるということを含めて、その点を加味して少し書きかえる必要があるのではないか。

(今野主査)

中身としては、情勢適応の原則のようなことはBとしてはあり得るということか。

(島田委員)

そうである。したがって情勢適応の原則、職務給の原則、それに先ほど言った統一性などの側面を加味して原則にしてはどうか。

(高橋委員)

その文言をどうするかという話は別にして、それに相当する原則は入れるというくらいの表現でよいと思う。

(島田委員)

承知した。

(今野主査)

その場合、整理した上で、Bは①でよいということか。

(島田委員)

中身による。

(今野主査)

そこはそのように定めてはどうか。

(高橋委員)

俸給表を定めないところを書かないと、労使合意で俸給表は決めないということをやってよいということか。

(島田委員)

職務給の原則に基づいていなければ駄目なので、それは俸給表の定めということになる可能性が高い。定め方などをどのようにするかということになる。

(今野主査)

俸給表の種類・額は下に入っている。これは定め方である。上は単に俸給表をつくれとしか言わないだろう。

(島田委員)

要するに職務給の原則があるということと、ほとんど変わらないのではないか。

(高橋委員)

同じではないと思う。職務給は抽象的な原則なので、俸給表があるということは法律で担保していないと危なっかしい。

(今野主査)

要するに、俸給表をつくれということを抽象化すると、賃金決定の際に制度化しておきなさいということか。

(島田委員)

そうである。

(今野主査)

中小企業のように、社長が適当に、ということはいけませんよという程度である。

(島田委員)

そうである。

(高橋委員)

それは法律に書いておくべきである。現在の労使関係ではそのようなことにはならないと思うが、「面倒くさいから俸給表をつくらないでおこう」のような合意ができてしまうこともあるかもしれない。

(今野主査)

その程度であれば、島田委員と余り意見は違わない。だから、制度化はしませんという程度の意味の俸給表をつくることである。

(高橋委員)

その俸給表を定めることとは、まさにそのような話ではないのか。

(島田委員)

今の制度が前提の仕組みであり、それを原則として残すかという話をしているので、おのずから全く制度化されないで職務給ということはありません。

(今野主査)

ありません。

(高橋委員)

だから、例えば国公法第64条は要らないという話なのか。

(島田委員)

そうである。

(今野主査)

お二人の意見を聞いていると、大した違いは無いと思える。島田委員が言っていることは、職務給原則で言ったら俸給表は自動的に着いてくるから必要無い、ということか。

(島田委員)

そうである。

(今野主査)

高橋委員が言っていることは、そうであっても二重に書いておけば良いという程度ではないか。

(高橋委員)

しかし、国公法第62条と第64条の話である。

(今野主査)

法律は余り念頭には無い。それは後から考える予定である。

(高橋委員)

やはり、今の国公法第64条のようなものは残すべきである。

(島田委員)

しかし、特定独法や現業職員は、ここにあるように揃えていない。

(高橋委員)

特定独法と現業は横並びでやっているのだから、別に書かなくてもそれぞれに寄りかかってやってきた。おもとをどのようにするかという話をしているので、制度として縛るべきところは縛るべきである。国公法第62条、64条についてはこだわりたいと思う。

(今野主査)

しかし、そのような整理をした上で重要なのは、高橋委員はここでは①が良いという意見である。

(高橋委員)

そうである。

(今野主査)

島田委員はどうか。

(島田委員)

職務給の原則としては①だと思う。

(今野主査)

3ページであれば、かなり選択肢は絞られる。項目の細かい整理は精査するようにしても、ⅢとⅤしかない。

(武藤委員)

ただし、そうであればこの区分をA、B、Cではなく、A、Bにするということである。

(今野主査)

しかし、制度設計上は、理念、原則、適用としたほうが良い。理念は、憲法上にもっと引っ張られるような形で整理しても良いかもしれない。近代公務員制度の原則は、Bに入れても良いのかもしれない。

(島田委員)

公務員の勤務条件の決定に関する法原則のようなものである。

(今野主査)

そのような意味では分けたほうが良いとして、結果として、①、①だということである。したがって、①、①、3ページのⅢとⅤの選択しかない。Cは②か③であり、全て③というのもあり得ない。そうすると①、①で、Cのところは②と③という選択肢ではないか。それは項目によって②か③を考えるとということしか選択肢はあり得ないと思う。

(島田委員)

そうだと思う。

(武藤委員)

2ページに、①、②、③、④とある。この②は、今イチ、ニ、サンと言われたのは、3ページのほうのローマ数字の数字のことをおっしゃられた。

(今野主査)

①、①の選択肢でいくとⅢとⅤの選択しかないということである。

(武藤委員)

ただし、Ⅴというのは①、①、②だが、②のところと言うと、これはすべて②は合意した事項がすべて法定されるという、そういう想定であるのか。

(今野主査)

そうである。

(武藤委員)

そうすると、全部法定されるということになるため、現行と変わらないことになる。

(今野主査)

そうだが、協約を結ぶことになる。

(堀江事務局参事官)

それは形式的に申しあげると、現行は①、①、①なので、Ⅴと現行制度の違いは、協約を結んだごとにその協約に何らかの法的効果があり、その協約が反映される形で法令がつくられるというのが本筋であるところが違う。

(島田委員)

今野主査がおっしゃったようにⅢとⅤの事項によって組み合わせになる。Ⅲのところというのは②の場合もあるだろうし③の場合もあるという、そういう整理である。

(今野主査)

具体的な制度設計の問題点は、このⅢの中をどの項目を③にして、どの項目を②にするというのが非常に重要だということである。

(島田委員)

そうである。

(今野主査)

重要なところは今日では議論しないということである。あるいは、労使関係制度検討委員会にⅢとⅤでバリエーションであるとしても余り意味が無い。

(高橋委員)

それだけを示すのは意味が無い。

(島田委員)

この整理でいくと、先ほど今野主査がおっしゃったようにⅢとⅤの中間のようになる。Ⅲについて言えば、これはいろいろ意見が分かれるところだと思うが、これは②だ、これは③だといって、ここの部分はグレーゾーンであり、異論はあり得るといふところまでは整理できる。

(高橋委員)

大きな項目についてだけのような気がする。今言ったように、職務給の規定をどうするかとかもあるので、そこをいろいろ考える必要がある。その上で、②か③については、この大きな項目だけ例示すれば良いのではないか。

(今野主査)

例えば独法だと、賃上げ率は②である。予算との関係をチェックするのではないか。

(堀江事務局参事官)

それは運営交付金の中で自由にできるので③である。

(島田委員)

そのような予算の枠があるということは、必ずしも②とは言わない。

(今野主査)

②とは言えなく、③なのか。

(島田委員)

そうである。それは常にある。

(今野主査)

昔の国営企業であればどうか。

(堀江事務局参事官)

それも基本的には③である。ただし、予算で執行できない場合に停止条件つきとなり、国会でやり直してくださいということである。原則的な考え方は③と言ってよい。

(今野主査)

それも③なのか。

(島田委員)

そうである。

(今野主査)

③は全く自由な感じがするが、違うのか。

(島田委員)

予算がかかる場合はどうしようもないのでないか。

(高橋委員)

財政民主主義だから、それは無理である。

(堀江事務局参事官)

予算は予算の議論として、その歳出の上限額を決めているだけなのか、それとも中身まで細かくやった予算をやるのかによって、随分意味も違って来るが、この資料では予算の話はしていない。

(今野主査)

ここではⅢが本当に独法だということか。3ページのⅢの組み合わせが、①、①、③ということがある程度、独法であるのか。

(堀江事務局参事官)

3ページの下から2つ目の・にあるが、特定独法、この評価はいろいろあるが、職務給原則や給与の考慮事項は法定されているが、他は基本的に協約でいきますよと言っているようにこれを評価すると、Ⅲになる。細かいところをどう見るかというので、いろいろな考え方があると思う。

(島田委員)

では、Bはどうなっているかということは、理解は多分ずれている。

(今野主査)

では、論点1は、先ほど言ったA、B、Cとあるが、理念、原則、適用といっ

て、理念、原則は①でいって、Cは②か③で領域別に考えるということで合意ではないか。

(諏訪委員)

Cを②と③に分ける基本の考え方ぐらひは、ここで検討すべきである。さもないと、混乱するのではないか。Cは何をもって②にするか、③にするか。

(今野主査)

非常に抽象的な言い方をすると、A、Bに基づいてCを分けるということである。そのための理念、原則、適用である。その他の原則はあるか。例えばAであれば財政民主主義に基づいた案などというものである。Bであれば例えば職務給原則など、幾つかの原則があると思うが、それに則して分けられないか。

(高橋委員)

具体を想定しないと、中では議論できないような気がする。それこそ幅をどうするかとか、もしくは額でやるのかとか、いろいろそこは議論していかないと。

(今野主査)

例えば、2ページ目の例示であるCの中の俸給表の種類が一番大きいのか。

(高橋委員)

大きいと思う。

(今野主査)

これはどのような考え方で、②なのか③なのかとやるのか。

(高橋委員)

例えば現状でも行政職や教職や研究職等のいろいろな俸給表がある。それは労使合意でやったと言っている考え方もあれば、そこはきちんと能力等を測るためには法律で決めなければならないという話もあったと思うし、手当は特にそうである。手当について、本当に労使合意だけで手当をどんどん決められるのかとか、やっぱりいろいろ議論していくといろいろな意見の違いが出てくると思うし、かなり傾向的な違いが出てくるのではないかと思う。

(今野主査)

抽象的に言うと、例えば理念に非常に強く規制されているところは、相対的に②に行き、遠いところは③である。あるいは、Bの原則に非常に直接制約されるところは②である。例えば考え方として、俸給表の種類といったときに、Bで職務給原則とやったとすると、どのように給与表の種類を決めるかというのは職務給の原則に直結して規定されるので、それは例えば②に行くとするような整理をするのかなと思った。そのように一個一個やっていくのか。

(高橋委員)

それで整理し切れれば。

(今野主査)

それはやっていく。グレーゾーンがあるが、最後はどこかで整理しなければならない。

（高橋委員）

そうである。ただし、バリエーションは幾つか出す必要がある。

（今野主査）

労使関係制度検討委員会は、そのような典型例を出して、考え方も含めてシミュレーションして出した方がよい。では、この点は事務局に少しシミュレーションをしておいていただいて、代表例を幾つか出していただきたい。

（堀江事務局参事官）

Cについて典型的な②ではないかと考えられた、今のご指示によると、理念、原則に強く規制されていると思われるCの事項はこういうものではないか、ということか。

（今野主査）

いや、逆である。具体的な勤務条件の中で重要な項目を、そのような意味で典型を幾つか挙げて、それで原則を適用してみる分け方である。それをシミュレーションしてほしい。

（駒崎事務局参事官）

お手元の参考1に全部の項目があるが、それぞれの項目についてA、B、Cがあり、高橋委員のおっしゃった俸給表の種類は2ページ目に出ているが、これはCとした場合にその一番左の列が②になるのか③になるのかということか。

（今野主査）

そうである。そのときは考え方も必要である。本当はそれをやるには理念、原則がここで固まっていないと本当は判断できないが、とりあえず括弧つき情勢適応原則や職務給原則、あるいは平等取扱原則がAに入るかBに入るか不明だが、何となく合意されているので、それを踏まえてほしい。次は論点2であるが、A案は採れないだろう。情勢適応原則というのが原則としてあったときに、どのようにチェックするかは別であるが。

（島田委員）

このA案に対応させると、そのようになると思う。このA案にあらわれている当事者間にとっての適正性というのは、B案で考える場合でも一応の考え方としては残っていると思っている。

（今野主査）

A案の労使で合意した内容のある種の適正性みたいなものか。

（島田委員）

そうである。

（今野主査）

それは、B案の中でも十分配慮されるという意味か。

(島田委員)

そうである。そういう意味でA、Bと考えなくても良いかもしれない。

(高橋委員)

例えば国会の審議でも、当然合意されたということは踏まえて審議をされるだろうし、第三者機関の関与でも、現状のように全くさじかげんが無いようだから、これは勧告ではあり得ない。ある意味では、労使の合意の余地があるような意見を出すという話になるかならないかだろうし、そこはおっしゃったような話はここの中に入っているのではないか。

(島田委員)

ただし、自律的な労使関係制度をつくるという理念は、当事者に対する信頼ということをある程度前提にするわけなので、そこが出た上で、なお、国民からの信頼を勝ち取れる労使関係という観点からのチェックが必要だというほうが積極的ではないか。余り抑止力も効かないし、どうなるか分からないからということばかりになると、それだったら止めたほうがよいという話にもなりかねない。

(今野主査)

それでここが非常に重要なのは、B案みたいなことは片方であるけど、もう一つは、労使が合意したことがどのような形でこのB案とうまく融合するかということである。

(島田委員)

そうである。

(今野主査)

論点2について、その選択肢は無いだろう。結局、論点3と一緒にである。

(島田委員)

そうだと思う。

(堀江事務局参事官)

島田委員がおっしゃったのは、B案の書き方として、性悪説的に書くのではなく、労使の合意というものを基礎にするが、やはりチェックすることは必要であるという位置づけであって、労使じゃ何をやるかわからんという書き方はおかしいじゃないかというご指摘である。

(島田委員)

そうである。あくまでも自律的な労使関係をつくるということが、当事者に任せちゃ危ないということではない。

(堀江事務局参事官)

それは、B案の考え方というか表現ぶりという問題であろうと思う。それをど

うやるかというのは論点3の話になる。

(高橋委員)

であれば、B案の中にA案を溶け込ませてしまってよいのではないか。そうすると論点ではないかもしれない。

(島田委員)

だから、担保措置としてどのようなものを考えるかが、ある程度論点になるだろう。

(今野主査)

そうである。

(高橋委員)

そのようにしてもよい。

(今野主査)

では、B案の表現を先ほどのように変えて、B案しかないということになる。

(高橋委員)

いや、担保措置としてどのようなものがあり得るかといった場合、4ページの①、②、③の具体を考えようという話である。

(今野主査)

実質上はこれが選択肢だということか。

(高橋委員)

そうである。

(諏訪委員)

というよりは、非常に懸念とかほかの観点からすると、チェックが必要だとなれば、そのチェックは二重、三重に丁寧ということになるし、そうじゃなくて相当程度良いということになれば、チェックは軽くしてもよい。それは逆に言うならば、先ほどの論点1で議論したときのように、具体的な事項ごとに違ってくる。つまり、本当に大したことでないような問題のために、何でそんな何重にチェックする必要があるんだということになる。コストベネフィットがひど過ぎるじゃないかと。他方、これは幾ら何でも相当徹底したチェック体制をとっておかないと、いろいろなことでまずいだろう、あるいは関係者や国民の納得が得られないだろうとなれば、例えばここに①から④があるが、労使に説明責任を課すなど、幾らでもチェックは考えられると思う。これらができるだけ厳しいチェックというか、幾つかの関門があるものから簡単な関門まで考えられる。しかし、A案を外してということは全然関門がないということはないですよという、何らかの関門はどこかにあるという、こういうことじゃないか。

(武藤委員)

私もそのような制度で良いと思うが、その中で、国会による関与の中に協約の承認とあるが、これはどうか。国会による協約の承認とは、どのような行為を想定するのか。

（堀江事務局参事官）

これは従来の論点の中に出ていたので挙げているが、協約そのものを国会に提出して、国会が協約そのものを承認する。法律などで別途決めるのではないという仕組みというものも、理論的にはあり得るということになる。ただし、そのときのメリット、デメリットというものはそれなりにそれぞれ考えられる。端的に実態から言うと、協約を丸ごと承認という話になった場合では、一つは協約の内容というのはどこまで決まるかわからない、極めて詳細なものまで決まり得るものなので、逆に今の法定主義よりも、さらに細かいことまで国会が関与することになってしまうのではないかという問題がある。それから、法律は国会が、「いや、ここはこうだよ」といって一部修正するというのがあり得るが、協約の場合は、第三者同士が結んだものを承認するかしないかしか普通はないと思うので、そのような意味では承認されなかった場合にはどうするのかと、協約そのものが無い状態になってしまう。しかも国会というのは一年中やっているわけではないので、「承認しません」といって終わってしまったら、どうするだろうという仕組みを考えなければいけない等々がある。そこは協約承認というやり方が良いかは、必要があればメリット、デメリットをお示しして、ご議論いただいたほうが良いと思う。あえてメリッ的なことと言えば、国会も認めてくれるに違いないような協約をつくりましょうというインセンティブが、労使双方にもたらされるかと思っている。

（諏訪委員）

今の点であると、国会による関与のところだけに協約の承認が入ってくる。国会がそんな何でもかんでもということではないとなれば、実は②の専門的な第三者の関与のところで、その協約の一種の、承認とまでいかない認証みたいな何かしらのことをして、そしてそれがあれば、特別のことが無ければ問題が無いことも一つである。承認が一番上に載っているけど、むしろ国会による関与で一番重要なのは、勤務条件についての云々のこの部分で、協約の承認はいろいろなメカニズムが考えられる、軽便な方法も考えたら良いのではないかと思う。

（今野主査）

そうすると、今までの議論は、結局B案だが、労使合意を尊重するというこの程度の問題が、それはもう領域によって違うということである。ある原則を入れて、その判断基準に基づいて多く尊重するもの、少なく尊重するものという区分けをしていくことが重要である。だから、原則はB案を少し書き直して、

制約する尊重の程度が小さい場合には、当然担保措置としてどのようなことが必要かという整理の仕方をするということである。この案としては1個であり、案ではない。

（堀江事務局参事官）

今後の検討方針みたいなものである。

（今野主査）

そうである。

（堀江事務局参事官）

先ほどの協約の承認の話に関しては、論点3のほうで、協約の効力という議論があるので、例えば協約が直接効力を持つのであれば、協約を承認するときにも法的な意味はあるかもしれないが、協約が何かを介して意味・効果を持つとすれば、そのもとである協約を承認するよりは、その先のものを議論したほうが良いということになるので、これは論点3の話が戻ってくる際の協約のことになる。

（今野主査）

では、論点3についてはどうか。

（高橋委員）

6ページの使用者として就業規則に対応するものを決めるということについて、行政の適用は行政規則とイメージされていると思うが、要するに法律の根拠がなくて行政機関だけで決められる、いわゆる規程であるとされている。ただし、このようなものは法律に根拠はいずれにしても置かざるを得ないと思うので、それだけでも法律上の根拠は与えられているものであるということを書いたほうが良い。というのは、論点1のパターンについて、法令と書いてしまうと、協約内容を法律または命令と書いて、以下法令というとなり、これとの区別が、本当に法律上の根拠なく使用者として定められる話になってしまって、これは特別権力関係論の再来になってしまうので、そこは法律上の根拠は要るということは説明しておくべきである。

（堀江事務局参事官）

この規程というものを、どのようなもので、どのような効力があって、どのような手続で定めなければいけないかを、法律上の根拠をきちんとつくっておかなければいけないということか。

（高橋委員）

そうである。

（島田委員）

労働基準法で言えば、第89条のような規程を置くという形になると思う。

（今野主査）

この論点の私が一番気になっているのは、前提条件である。全体決定とは当たり前で、全員の公務員の勤務条件を何らかの形で決めなければいけない。これは統一性確保としてよいが、先ほどの論点1からすると、平等取扱原則、これが前提になってくると、これは我々が合意してから議論が先に進むのか、合意しないで進むのかによって違う。

(島田委員)

平等取扱ということに私がひっかかるのは、いろいろな波及効果があるからである。つまり、何をもちて平等と考えるのかという話が出てくるので、そこまで踏み込んで考えるのか。だから、ここで出された統一性であれば分かる。

(今野主査)

何が違うのか。

(島田委員)

平等というものになると、例えば仕事の中身は同じじゃないとか、そのような問題が出てくる。つまり、こういう給与体系でここはこうだという、全く同じ仕事をしている人については統一されていると思うが、例えば常勤と非常勤など、そのような問題は絶えず出てくるわけである。だから、抽象的に平等原則という部分が適切かどうかというのは、そこを考えないとおかしいのではないか。だから、先ほど言ったような勤務条件、公務員というものについて、やはり勤務条件は統一したものであるべきだという原則を入れておくとしたほうが良いと思う。

(今野主査)

論点1のほうか。

(島田委員)

情勢適応などがあつたが、そのこのところを少し整理する必要がある。

(今野主査)

そこに統一性原則を入れておくと、自動的にここでは前提条件になる。

(高橋委員)

今までのいろいろな教科書が平等取扱原則と言ってきたものの中身は、今、島田委員がおっしゃったことだと思う。

(島田委員)

労働法としてはそこはこだわる。

(堀江事務局参事官)

公務員法の場合は、法令主義で来たので統一されて当たり前だと思っていた。余り議論されていなかったまでは正しい読み方だと思う。そういう意味では、ご指摘は、勤務条件決定原則的なものを、今の情勢適応原則などいろいろなものを取り込んだ形でBとして立てて、その中に平等取扱とは言わずに統一性確

保原則というものを盛り込めば、結果としては良いのではないかというご指摘である。

（今野主査）

普通の法律上は統一性とは何を言っているのか。

（島田委員）

民間との関係で言うと、形式的には労働協約によって労働条件が優位に、同じ仕事をやっても労働組合員が優位になるということを前提とするわけである。それがまさに団結権を認めた趣旨だが、そこを修正して同じにしてしまう。だから民間は、実際上は就業規則をつくって同じにしているということである。

（今野主査）

その場合に、例えば労働時間はすごく分かりやすい。賃金で統一性とはどうなのか。同じ仕事、同じ条件の人で高い人もいるし、低い人もいるというのは、統一性がないということか。

（島田委員）

そのような理解である。

（今野主査）

職員と非職員の問題で実質上は似たような問題は抱えている。

（島田委員）

しかし、それは、決め方を一人一人変えている。

（武藤委員）

そこは、統一性は適用されないということか。

（島田委員）

私はしなくてよいと思っている。

（今野主査）

ということは、例えば具体的に言うと、同じ賃金表の適用を受けてないということか。

（島田委員）

極端に言えばそうである。そこは組合員か非組合員かによって差が出てくるとするのは、これは国民的な観点から見ると信頼性に欠けるのではないか。

（武藤委員）

同じ組合内での統一性ということか。

（島田委員）

いや、組合員でない人も含めての統一性である。

（今野主査）

公務員全体の統一性か。

（島田委員）

非常勤は別である。あくまでも同じ仕事についているというか、例えば、同じ俸給表を受けている人という意味である。

（武藤委員）

非常勤の場合も適用になるのか。

（島田委員）

それは、非常勤の給与の決め方に則して決まる。

（堀江事務局参事官）

例示で言わせていただくと、まさに職務給原則を残すとすれば、職務の責任と困難の度合いというものがあるので、そこは非常勤官職と常勤官職は違う。あるいは常勤官職の中でも何職、何職と分かれているが、それは職種が違う。だからA組合というのがある職種の組合です、B組合というのがある職種の組合ですということであって、これとこれが違うことがあっても、それは職種の違いで説明できる範囲であれば、それは統一性確保には反しないとなる。ただし、同じ職種なのに、例えば同じ行政職なのに、A組合とB組合の俸給表があって、A組合に入っている人は同じ仕事をしていてもこういう処遇を受けるけれども、B組合の人はこういう処遇を受けると、そういうことが、認められると思うということか。

（今野主査）

島田委員の話は、そこは駄目だという話である。

（堀江事務局参事官）

統一しなければいけないが、なぜかという理由も必要である。平等取扱から来るのであればある程度説明できたわけだが、平等取扱ではないとすると、それは何から来るのか。成績主義から来るのか、職務給から来るのか、それとももっと違う高次の判断ということか。

（島田委員）

国民の信託を受けている、それで同じ公務をやっている職について、組合員であるかあるいは別の組合かで条件が違うというのは、説得性に欠けるということである。

（堀江事務局参事官）

国民の納得が得られないという理解か。

（諏訪委員）

議論は結局そのようになるだろうと思う。しかし、自律的労使関係ということを考えてみると、非常な制約になることは間違いない。つまり、頑張っても何かついても、自動的に頑張らなかつた、つまりそのコストを負担しなかつた人のところにも波及するという問題が1点あるが、これはわきに置いておく。もう一つは、AとBという組合があつて、Aは例えば賃金のほうをものすごく重視

している。Bは時間をものすごく力を込めてやっていて、それぞれに譲り合っ
て別のパターンの処遇セットをつくって、両方足すとどっちが上とか下とか言
えないが、違った処遇パターンとなった。このようなことは労使関係では時折
ある。これを統一性原則と言うとどうなるのかという、この問題はある。つま
り自律的というけど、硬直的、画一的になってしまう。この統一性を言い過ぎ
たときの決め方はみんなあれもこれも決まっいて、何を決めるのといったら、
そのときの非常に具体的な、いわば制度設計だとかその運営という点からいく
と相当に末梢的なもの以外は、決められないということにならないかというの
が心配である。

（堀江事務局参事官）

逆の見方をすると、給与に特化して交渉したところは良い給与が協約で決まり、
勤務時間に特化したところは、良い勤務時間が決まる。それを統一性確保原則
で使用者が全体として決めなければいけないときに、どうやって決めるのか。
それぞれの間をとればいいのか、それとも、少なくとも労働者の不利になら
ないように良いところと良いところを組み合わせたものが、適正なものになるの
か。それは法令なり規程を定めるときのチェックの仕方など、まさに論点3だ
が、どうすればそれが適正なものになるのか。

（今野主査）

諏訪委員が言われている一つの極端な状況は、両方並立である。それは別々に
並立していれば良いということ。

（堀江事務局参事官）

それは先ほどのご指摘からすると、それは同じ仕事をしている人たちの統一性
の範囲内ではないか。

（今野主査）

諏訪委員は、慎重に前提条件を置いていたが、トータルは一緒である。だから
極端なことを言うと、時間給では一緒にする。そのような意味では統一性はと
れている。

（堀江事務局参事官）

統一性というものの射程がどれぐらいを言っているかの話である。

（今野主査）

そうである。諏訪委員の前提条件で、そういうことである。

（堀江事務局参事官）

承知した。20時間勤務20万円と、40時間勤務40万円という話である。

（島田委員）

適用をどこまで考えるのか。あるいはどの事項が、どれについては統一性とい
うのは働かせないとまずいのかという、そういうことである。

（諏訪委員）

地域ごとに差異があるとき、手当で一緒にしろとは誰も思わない。北のほうに何か特別の燃料手当が出たら、南も何か暑いから今度は炎熱手当だとか、こういうことを普通は言わない。けれども、恐らく相当リジッドに統一性原則を言う必要がある部分がある一方で、ある程度広く柔軟に認めておかないと、労使関係が自律的に全然回らなくなってしまうことが懸念される。いわば、下請問題処理機関みたいになってしまうという、これは避けないといけないじゃないかという指摘である。

（高橋委員）

しかし、だから本当に一緒だと実証はなかなか難しい。諏訪委員の言ったパターンだが、本当にそれが一緒ということ。

（堀江事務局参事官）

そのような意味では、相当程度統一性の必要が高ければ、やはり法令のほうに行くという話なのか。

（今野主査）

そうである。

（堀江事務局参事官）

あとは統一性確保というのが、もう少し緩やかな統一性確保原則でというような部分をもっと下のレベルに適用する。

（今野主査）

そうであれば、島田委員が言われたように具体的な状況を考えて、例えば労働時間が違うとか、手当がある組合が頑張ったから多いとかというのは、国民が許すのか。

（堀江事務局参事官）

その20時間20万円と40時間40万円が並立してよいかどうかというのは、いろいろなご意見があるだろうと思う。手当が違いますというのはなかなか分からないが。

（今野主査）

諏訪委員がおっしゃられたのは、時間給が一緒だから一緒じゃないかと。だから文句を言うなと国民に言うわけなのか。

（堀江事務局参事官）

そこが38時間45分だが、それぐらい働くのは、要するに国民へのサービス提供という意味では勤務時間は非常に重要であり、統一しなければだめだと、20時間勤務がいるのだったら20時間勤務がいるということを、法律で決めなければいけないという勤務時間の具体的な定めが、この中で言えば③ではなくて②になっていくということである。

(高橋委員)

法令である。

(今野主査)

論点3の議論の立て方がそうになっているが、統一性を非常に厳しく考えたとなると、協約で決まったことを組合員にそのまま直接適用はできない。なぜなら、統一性で全職員に適用しなければいけないから。

(高橋委員)

はっきり申し上げると、国民との関係で窓口サービスがいろいろある中で、まきに見えるところはきちんと統一性を確保したほうがよいと思うので、間接的な部分については、ある種ののりしろはあってもよいと思うが、根幹的な部分についてはやはり統一性原則は確保しないと、公務の場合は、後でご批判をいただくのではないか。また、近代公務員制をいろいろ各国も経験してきて、そこは統一しましょうという話になっているのではないか。働きぶりは統一してやりましょうということになっていると、私は思っている。

(今野主査)

諏訪委員が言われた日本の大企業のように組合が1つしかないとか、企業別など、あるいは拡張適用ができるのかということ余り問題無いか。それと両立ができるのかどうか。

(高橋委員)

例えば、1つの組合が3分の2あるなど。

(今野主査)

そうなれば、拡張適用となるのか。

(高橋委員)

そのような話もあるかもしれないが、3分の2が必要かどうかは、議論があると思う。

(今野主査)

拡張適用は、既に議論したことだが、これは3分の2や半分などの基準はいろいろあったとしても、少数組合の問題などは問題にならなかったか。

(島田委員)

そこをどのように考えるかは、一番問題になるのは、別の少数組合員に対して適用ができるのかということである。諏訪委員の領域だと下級審で半々だということだが、最近はどちらかというと否定的な方向である。そこをどのように考えるかである。ただし、今の労働組合法の第17条の拡張適用というのは、自動的である。要するに4分の3を占めていれば、そのまま適用するとなっている。ただし、拡張適用のやり方がいろいろあるわけで、そこに例えば第三者機関を関与させるという、外国でもこれは民間の場合だが、労働大臣なら労働大

臣の命令によってそれを拡張適用するという仕組みもある。公務員の場合だと、当事者が拡張適用を制限するというのは変だろうから、何らかの第三者機関ということになると思う。

（諏訪委員）

第三者が関わると、ここは拡張にそぐわないというところは外す。そして、残りの部分が拡張される。

（今野主査）

外した部分はどうするのか。

（諏訪委員）

それは非組合員には関係無いとなる。

（高橋委員）

関係は無いとなると、その多数派組合員には直接適用なのか。

（諏訪委員）

そうである。

（高橋委員）

それは難しい。

（今野主査）

4分の3など、拡張適用ができるような良い案があったとしても、今のところは宝の持ち腐れだから、そうではない状況の仕組みを考えておかなければならないということである。

（島田委員）

そうである。だから、第17条は4分の3というのは自動適用なので、第三者機関を関与させるということであれば、必ずしも4分の3にこだわる必要はないと思う。

（諏訪委員）

逆に言えば、現実の民間はどうなっているかという、第17条は徐々に適用の余地が無くなってきている。まず4分の3が簡単に満たされないことがあるし、しかもこの4分の3でいくと不安定である。いつでも適用の段階で4分の3が必要なので、締結のとき4分の3あっても、その後3分の2になってしまう場合もある。そうすると、公務員で安定させようと思ったら、恐らく締結のところで半分あるところと結んだものが拡張になるなどとなろう。そうして、有効期間中はそれでいくとしないと、不安定になる。絶えずその時々際の組合員の数をカウントして、しかも真正の組合員かどうかというのをチェックすることなどはとてもできない。

それが拡張適用の方式をやっていくときの難しさで、その結果どうなったかという、現実には就業規則で統一しているわけである。就業規則の中にそれを

反映させて、そして一部分、協約にだけあって就業規則の中には入れないような問題は、別扱いの規定を就業規則に書いている。どのように書くかという点、「なお、これと異なる協約の規定があるときは協約を優先する」などと入れて、確認しておく。したがって、先ほどからの論点3の法的効力の議論は、民間がやっているのと、ある意味で公務員も企業別組合のようなものであるから、同じようなメカニズムで考えるとどうなるだろうかということである。

(今野主査)

その際、当然に協約を下回る就業規則は認められない。

(諏訪委員)

当然、だめである。したがって、民間の場合は、就業規則を決めるのは使用者だが、公務員の場合には、ここに第三者機関などが関われば、それでチェックをした上で入るとというのが一つのメカニズムになる。

(今野主査)

そうすると、諏訪委員が言われたことは、この案に既に似ている。

(堀江事務局参事官)

似ているという点、拡張適用については他組合員について否定的見解があること、それから、すべての場合を想定した場合には、いずれにせよ何らかの法令・規程を定めなければいけないことから考えれば、これはコスト論なのかもしれないが、結局のところ法令・規程というものを定めて、その効力というものを決めておかなければいけないので、拡張適用論よりはそちらの問題のほうが先決の課題ではないか。拡張適用を議論するとすれば、恐らく法令・規程というものの議論をいただいて、かつ拡張適用というのはこのような条件でこのようなものがオンにされると。この場合はもう協約の効力が強くなるのか、直接適用になるのか、そのような仕組みを作っていくということではないか。ただし、そのときに統一性確保などの関係で矛盾が生じないかは、今検討していないため、よく分からない。そのような意味では、もしかしたら協約や交渉という段階での、3分の2や過半数とか、そのような交渉、あるいは協約の効力が、ほかの場合より強くなるかどうかというようなことなのかもしれない。例えば反映義務みたいなものがより強くなるなど。結局、協約を規程に反映すると言ったときに難しいのは、極めて少数の組合しかなく、「そこと協約をしたから、それで就業規則をつくりました」といったときに、残りの大多数の人は交渉もしていなければ何もしていないのに、それで決まるということが良いのかという議論になる。

(今野主査)

諏訪委員の言われたことは、9ページの最後のC案に近いということか。利益保護についてどう考えるかと書いてあるが、協約を結んで、第三者機関がチェ

ックをして、それで規程化する。規程化する以上は全職員適用となるのか。

（諏訪委員）

それで行け、と私も考えているわけではなく、それが一つの考え方である。

（今野主査）

案だということである。

（高橋委員）

それにしても、それは直接適用というのか。

（堀江事務局参事官）

この資料では直接適用ではない状況である。先ほど申し上げたのは、直接適用についてもご議論いただく必要がありますということで、いずれにせよ協約が無い場合にも、適用できるようなシステムでなければいけないのではないか。

（諏訪委員）

論点を変えてよろしいか。考え方の問題だが、6ページにあるような前提条件2点の、全体決定はほとんど問題ないのかもしれないが、統一性確保の部分は、やや柔軟な統一性確保の考え方でないといけなのではないかということだが、いずれにせよこの方式で考えると、8ページの別紙2が分かりやすいが、法令の場合、規程の場合で、協約が結ばれたら、それを尊重して法令を作ったり、あるいは規程を作るという形になる。それで、契約関係でなくて任用行為という考え方でいくと、個別の契約に影響を与える規範的効力という民間の考え方とは、かなり違った効力になる。結論で言うと、この協約は、民間での協約の比較法の中で出てきている3パターンのうちの、第2パターンになる。3パターンは何かというと、第1パターンは、協約は事実上の効力、拘束力しかないという、ジェントルメンズ・アグリーメントというイギリスで長い間とられたような考え方。もちろん、その前に協約が何の効力も無いということがあり得るが、これは放っておいて、ジェントルメンズ・アグリーメントでいく、考えるというのが一つ。その次が、アメリカもそうではないかと言われているが、協約は契約としてのコントラクトの効力はあるという、このような考え方である。3つ目が、ドイツなどを中心に発達した、さらに強い、組合員あるいは使用者団体の構成員に対する規範的効力を持つような、規範契約などいろいろな言い方をされるが、このようなものがある。その延長線上に、この規範的効力の拡張的効力というのがあり、この3パターンのなかで、任用行為で契約関係ではないので、第3番目のような規範的効力はなかなか考えられないということになると、2番目になる。つまり、契約的な効力、それは法的にとにかく協約で結んだものを尊重して、できるだけ現実にそれを実現していく。このようなものを一時期、1世紀ぐらい前の法学説は、一種の債権債務関係の債務的効力だが、これを特に協約の実行義務と呼んだ。実際に行う義務。この実行義

務の議論をここではしていると私には見られる。そうすると、このような協約が持つ法的効力は、一体どういうものかというのをまずはっきりさせておかなければならない。つまり、民間の労働協約と同じような名前をつけるか、あるいは職員協約や職員団体協約など、どのような名前にするかは別として、少なくとも法的効力や考え方は随分違うので、これに関しての基本ははっきりさせておく必要があるのではないか。その際に、「いや、そうじゃない、専らジェントルメンズ・アグリーメントだ、しかしながら、これを特に破るということはない、決めた以上は本当に合意した以上は」というところがこの中で展開されている。第1パターンか第2パターンかという。どうも第3パターンはとりづらいつらいつらという感じで、全体に整理が進んできているように思う。

（堀江事務局参事官）

8ページの左上の四角囲みの中に「使用者として……法制上の措置を講ずることを……約束したもの」という言い方とか、9ページ（2）の1のところのB案あたりで言うと、「反映する努力義務」など、余り議論が詰まっていないうままにこのような表現になっているが、このようなものが実際に法律的な位置づけは何なのかと、これがおっしゃった第1パターンのことを言っているのか、第2パターンのことを言っているのか、それとも違うものなのか、そういったところは確かに実際の法制化に当たっては、もっと詰めていく必要があると思っている。

（今野主査）

現状は、ある意味でジェントルメンズ・アグリーメントではないのか。

（堀江事務局参事官）

合意した以上は誠実に対応するとして、1に近いと思う。合意する義務は無いが。

（今野主査）

だから、結んではいない。

（島田委員）

地方公務員はそうなのかもしれないが。

（堀江事務局参事官）

書面協定があるので、そのようなものには誠実に対応する義務はあると解釈される。

（島田委員）

最終的に固執するつもりはないが、公務員の勤務関係は、契約的側面があるという考え方も十分ある。それを雇用契約だと考えない。そうすると、その3パターンの3番目という余地は多分あると思う。ただし、そこは理論的には、そのような可能性を持ち得るだろうという程度で、それをやっていると労働法と

行政法の大議論になってしまう。

（諏訪委員）

それだけではなく、今度の我々の与えられたミッションが、本当はそこに触らないと労働協約は完結しないが、そちらは触らないことになっている。

（島田委員）

それを前提とした上で、諏訪委員がおっしゃるような言葉になると思うが、問題はそのサンクションをどう考えるかというのが重要で、9ページはさまざまなレベルでの義務を書いているが、問題はその義務違反が生じた場合のサンクションは、一体どちらなのかということである。要するにそこが決定的に変わってくるのは、第3番の契約的効力で言うと、それは既に労働契約の規律をしているという前提になるため、そのような取り扱いがされなければ、裁判所に訴えれば、労働協約を証拠として提出すれば契約問題としてもできる。公務員の場合はおそらく契約構成をとらなければ出来ない。出来ないときに、何も無いとなると、これは問題なので、そのサンクションを制度として考えるということが論点になるのではないか。

（高橋委員）

そのサンクションはなかなか難しい。

（島田委員）

難しいが、やはり考えておかなければならない。

（堀江事務局参事官）

例えば1のB案で努力義務とあえて書いているのは、いろいろと考えてみると②、法令事項については法律案を出す努力というか、出すことはできても、それを通すか通さないか修正するかは国会であり、その結果を実現する義務というのは課せられても、当局には果たしようがないということで、いわゆる結果の実現義務というのは、少なくとも法律事項については難しい。それからもう一つは、複数協約があるという前提で、例えば排他的代表制のような議論で、協約は1個しかないのであれば簡単だが、複数の協約があるという状態では、どちらを実現するのが適切な反映なのかという解釈が難しくなってくるので、一律的に「これが正解です」というのが決まらない可能性がある。そこに第三者を関与させる手はあるかもしれないが、そのような意味でなかなか法的な一律的な義務は難しいと思う。

（島田委員）

ただし、その複数の協約がある場合というのはややイレギュラーな状態なので後者の話はちょっと置いて考えたほうがよいと思う。その場合どうするのかは、もちろん検討しなければならないが、それを踏まえた上でも、先ほどおっしゃったように、要するに法令なり規程なりにしてやる義務まではあるということ

になれば、それで良いと思う。それは国会なりあるいは地方議会を通るかどう
か、これは責任を負えないわけなので、あり得ないが、そこが義務だとい
うのであれば、その義務違反とおのずからサンクションが出てくるだろうから、それ
で結構だと思う。

(今野主査)

今の話を聞いていると、諏訪委員が言われた3パターンの真ん中のパターンで
合意が出来たと思う。

(島田委員)

契約の効力で契約構成をとらないということにすれば、それ以外は無
いということになるのではないか。

(高橋委員)

それは債権的契約効力なのか。

(諏訪委員)

民間で言えば、今は労働協約に合わせて就業規則を変えなければいけ
ないという法的義務までは、使用者は負ってはいない。そうすると両
方が齟齬することがあり得るので、齟齬したら組合員との関係で協
約が優先するとなっているが、現実には両方を統一していないと難
しい問題があり、多数組合、あるいは1つしかない組合との協約が
結ばれれば、それに沿って就業規則を変える。ここをはっきりと協
約の効力のほうに落とし込むとすると、これは民間とは非常に違
う。

(今野主査)

諏訪委員の先ほどの真ん中のパターンとは、これは6ページ目のB案
と考えれば良いのか。

(諏訪委員)

私の考え方だとB案のほうに寄る。

(今野主査)

いずれにしてもB案と決めれば問題が絞られるから、そこから先を
詰めれば良い。そして、意外に選択肢は無い。

(島田委員)

そうである。契約効力はそれで良いが、さきほどの2番目の非組合
員、あるいはそれともまた違う全く適用の無いところなど、そこを
どうするかというのは、今日は規程でいくという一つの考え方だが、
そこをどのように考えるかということである。

(今野主査)

諏訪委員の2番目の案は、結局規程でいくのか。

(諏訪委員)

組合が全然無い省などの場合か。

(今野主査)

あるいは非組合員。

(諏訪委員)

非組合員は、規程でいくということになる。それはそれで統一するので、組合が全然無いところに関しては、全体の平仄を合わせようと思うと、そこも規程でいけるということになり、その規程は何を見るかといえば、組合があったりして作っているところの様子を見ながら作るということになるのか。つまり、就業規則をつくりなさいというのと非常によく似た発想でやっている。

(島田委員)

だから、そこにある種の第三者機関というようなものを関与させる。

(今野主査)

注意義務として協約から規程に行く間に関与させる。

(高橋委員)

すべての場合について規程でいくということになるのか。

(堀江事務局参事官)

先ほど②、③となると、法令の部分も含む。

(島田委員)

もちろん規程というのは、そのような趣旨ではないが、法令事項かどうかという話は、またさきほどの区分でやる。今考えているのは、協約事項を前提にしたときということで、③のパターンということである。

(高橋委員)

③のパターンについての話ははっきりさせていただきたい。

(今野主査)

諏訪委員が最初に言われた問題だが、自律的労使関係というものをどれだけ矛盾を起こすかはサンクションとの関係ということか。

(島田委員)

いや、そこは自律的労使関係のところは、協約が前提になるので、それは良いと思う。つまり、それをどのように統一性との関係を広げるかという話で、さきほどの複数の協約があった場合の話は、これは応用問題として考えておかなければいけない問題であり、そこはどうするかは別の応用問題である。今の公務員の組合の状況を考えるとあり得ないことではない。

(今野主査)

島田委員が想定しているのは、協約内容がそのまま規程化されることが前提になっているのか。

(島田委員)

それが一番望ましいだろうと思う。ただし、前から議論したような、全く団結権も無いという職場もあり、そこに固有の労働条件もあるので、規程一本とした場合に信頼性に欠けるとなれば、ある種の第三者機関でのチェックはあり得る。私が言ったのは複数組合の場合というのは、民間で考えても常に応用問題であり、その場合の措置というのは、考えておいたほうが良いと思うが、原則を出した上でその場合の使用者の実行義務は何をすれば果たしたことになるのか。

(今野主査)

追加になると思う。

(島田委員)

私なりの意見で言えば、基本的には、法律で協約を締結する場合にきちんと使用者側のほうがやってほしいが、仮に齟齬が出た場合については、これが案だということを出して、それに対して労働組合に対して説明責任を負うという仕組みしかないのではないかと思う。

(今野主査)

9ページの非組合員、他組合員の利益保護というものについて、例えばB案では、職員の過半数代表者の意見を聞く聞かないとかあるが。

(島田委員)

利益保護が民間で考える第17条でも利益保護と考えてもらうが、むしろその労働条件を決定する範囲における公正な労働条件の実現と考えるべきなのではないかと思う。

(今野主査)

先ほどの島田委員のご意見であれば、協約があって例えば規程化されて、適用される非組合員や組合の無いところについては、特別何の配慮もしなくて良くなる。

(島田委員)

この場合のC案というのも考える余地があるだろうと思う。

(高橋委員)

20%と協約を結んだときに、残りの80%に適用することの正当性はどうか。

(今野主査)

島田委員の意見は、協約があって、そこに第三者機関が入ってチェックをして、全体適用が適正かどうかを見るということ。

(島田委員)

それと、それから高橋委員のおっしゃったこととの関係というのをどう考えるかは難しいところがあり、そこでは少なくとも過半数に実行義務が生じるのは、過半数の支持を得ている、あるいはそのような組合の協約については実行義務

が発生するなどの構成もあり得る。

(今野主査)

そうすると、実行義務の程度が、組合の組織率によって違う。

(高橋委員)

変わってくるのではないか。

(島田委員)

ただし、それはどのような組合が交渉権を持つのかという話になり、そこも1人でも交渉権があるということになる。

(今野主査)

組合組織率が半分を超えると、これに対しては実行義務が非常に強いということか。

(島田委員)

それが良いかどうかは別にして、それは私の例えである。高橋委員がおっしゃったこととの関係でいけば、そのような考え方が出てくる。

(今野主査)

組織率が低いと実行義務は小さい。その場合大きい、小さいは、具体的な制度としてはどうなるのか。

(島田委員)

何を決めているかにもよると思うが、使用者としてはおそらく規程は作るわけなので、仮に齟齬があった場合には、何で齟齬があるのかということについて説明責任を負う。そのようなレベルの義務、つまり全体には及ぼせないというふうに言うのか。

(今野主査)

しかし、組織率7割の場合も2割の場合も説明する。

(島田委員)

7割の場合は、もう規程を提案しなければいけない。

(今野主査)

必ず提案しなければいけないという実行義務がある。

(高橋委員)

規程は自分で作るのではないか。

(今野主査)

2割の場合はそこまではない。

(高橋委員)

第三者機関に提案する義務ということか。

(島田委員)

いや、そこはバリエーションがあると思う。問題は、統一性といっても緩やか

だという話になるのかどうかである。

（高橋委員）

統一性の話は残っているが、企画立案のところにスリム化している組織なので、それほど勤務形態、働き方にバリエーションがある組織では無くなっていると思う。そのようなときに統一性が無いようだと、任用も難しくなるし、国民にとっての説明責任もなかなか果たしづらい。自律的労使関係という点からいうと、説明しにくいところがあるのかもしれないが、確保しておいたほうが良いというのが私の意見である。

（島田委員）

自律的労使関係との問題にひっかかってくるのは、労働協約締結権、あるいは団体交渉権を持つ組合というのを、そのようなものに制約していくとすれば両立する。ただし、それは非常に公務の場合、現実性が無いというのと、民間の労働法制の協約締結権や団体交渉権とが余りに違い過ぎるので、おそらく受け入れがたいということになると思う。だから、そこはどこかで折り合いをつけざるを得ない部分として、最後まで残ると思う。統一性の要請というのと自律的労使関係の要請というのは、結局完全に対立するものではないが、かなりどこかでぶつかり合ってせめぎ合っている部分なので、どこまでをどう犠牲にするのか。

（高橋委員）

具体的な事項にもよる。

（今野主査）

実際には統一性と決めた分野について、それまでのプロセスで考えると、相対的に自律的なプロセスと、結果が統一であっても、相対的に自律的でないプロセスがある。

（島田委員）

メルクマールになるのは、例えば過半数の協約を前提にしたら実行義務があるというのであれば、多分そこは解決するが、過半数に満たない労働組合があつて、そこも当然団体交渉し労働協約を締結したという場合に、そこをどう考えるかという話である。だから、一つは、それに基づいてあくまでも実行義務はあるので規程は制定するが、それについては第三者機関が入って、適切かどうか判断するというプロセスによって、その統一性確保という観点を入れるか、あるいはそれをしないで、やや緩やかな統一性ということで良いと割り切るか、その辺のバリエーションである。

（武藤委員）

統一性の話も具体的に考えないと、一般論で統一性の議論をしていると、なかなかまとまらない。どのように考えてよいのか。例えば勤務時間でも、週の勤

務時間38時間45分で統一するといつて、航空管制官などの夜間勤務などいろいろ出てくるだろう。そこをどのように統一するのかイメージがなかなか分からない。例えば職務給の原則は、これは統一性原則。職務給の原則は全公務員に関わるものなので、これは職務給で係長級の給与を決めた場合に、組合によって属するところによって違ってくるということはある得たとして、その差が大きいと統一性を欠いているということになる。一定の幅を持つということだと思つが、そうすると、どこまでが、どこの幅を持てば統一性として許容できるのかというような議論になるのかなと思つ。

（堀江事務局参事官）

勤務時間法だけでご説明させていただくと、参考2として勤務時間法の規程の分類、2ページを見ていただいて、各省各庁の長が、原則は月曜から金曜までの5日間で7時間45分となつており、何時から何時というのは決まつていないので幅はある。フレックスタイムを飛ばして、例えば交代制勤務の場合はこうですというふうに、先ほどの航空管制官なども含めて読めるような幅をここでつくつている。そういう意味では、これは法定事項として、これはこの範囲でやるのが統一性を確保したことだということになるだろうと思つ。あるいは、他の部分は全部落としてしまつてよいという考え方ももちろんあり得ると思つが、そこは確かにこういったものを見ながら、何が統一性なのかをご議論いただいたほうがスムーズかと思つ。

（武藤委員）

なるほど。

（堀江事務局参事官）

逆説的になるかもしれないが、逆に法律で決めるようなことが、統一性確保の範囲だと言えるかもしれない。

（今野主査）

大分整理できた部分は整理できて、残つた部分は残つたということだと思つ。今日は前半かなり整理ができて、論点3の周りの議論が少し残つたということである。それでは、次回も今日のような議論をしていただくとともに、関係団体からヒアリングを実施したいと思つている。

○その他

次回は8月24日にワーキンググループを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）>

り) >