

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19回）
議事要旨

1 日時

平成21年9月30日（水） 13:00～14:50

2 場所

合同庁舎第4号館1階共用123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、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） 骨格の論点に付随する論点等について
- （3） 閉会

5 議事の概要

○骨格の論点に付随する論点等について

（駒崎事務局参事官から資料1、2について説明）

（高橋委員）

自律的労使関係の確立は非常に重要なことだが、例えば内閣人事局で交渉期間を確立した場合でも、国の場合は、内閣総理大臣が基本的に国会の多数派によって構成され、憲法上の党派の問題は避けて通れない。公務員制度の場合は、労使交渉の場合でも任用の問題は正面から考えて、問題にならなくても制度設計のところでは考えざるを得ない問題と思っている。そのような点で当事者機関が交渉しても内閣のところでは問題になるところがあり得る。例で言うと、非常に天才的な政治家がいて、国民の信任を得ているが労組に恨みがあった場合

には、労組に対する政策を非常に厳しく実施する可能性もあり、労使交渉の障害になる可能性もあり得る。自律的労使関係といっても、最後の制度設計はきちんと考えておかなければいけないのではないか。そのような点で、労使の交渉過程が政治化していかないためにも、第三者機関が労使の自律性を損なわない範囲で意見を言うというのはあってもよいのではないか。前回のワーキンググループで労使の自律性をご指摘いただいたので、そのような議論があることを申し上げておきたかった。

(今野主査)

「調査と公表・意見表明」について、関連が近い部分の記述を修正する。

(高橋委員)

資料2の5ページについて、公取委の制度について、私はよいと言っていない。「であっても」と修整いただきたい。公取委の中で独立性を持った機関を一つ入れるということであれば、今の審判制度も悪くないが、そのようなことを公正取引委員会は考えていないだろう。

(堀江事務局参事官)

「しかしながら、同じ組織の中で独立性を持たせ、役割分担」としてはどうか。

(高橋委員)

それで結構である。

(島田委員)

使用者機関がどのような構成になるかによって、第三者機関の内容はかなり決まってくるのではないか。そのような点では第三者機関の議論をする前に、使用者機関をどのように構成するか、というイメージがまだバラバラかなという印象を持っている。私の理解では、労使の使は当事者能力を持っていることが最大のポイントになるだろう。

(今野主査)

政治の影響を受けない当事者能力を持っているということか。

(島田委員)

政治の影響を受けないことは当然あるだろうが、今の任命権者は財政的な決定権限がない不完全な形である。だから、それを解消した使用者機関をつくらないと、自律した労使関係の使が構成されない。その上で、第三者機関のあり方の留意点として入れていただいたほうがよいと思う。

(高橋委員)

賛成である。

○骨格の論点に付随する論点等について

(駒崎事務局参事官から資料3について説明)

（高橋委員）

2 ページについて、この図は誤解されやすいところがある。あくまでも中央人事行政機関の長は内閣総理大臣の権限を委ねられている機関だと思うが、そうすると、その法令・規程による権限の分配、委任は内閣総理大臣から来るはずで、中央人事行政機関から来るのはおかしいと思う。そこが分かるように書いていただきたい。

（今野主査）

交渉事項の分配にかかわる点について、各段階の権限に合わせた交渉システムをすることというのが原則だが、4 ページにあるように何を交渉事項とするかとするときの基本枠組みは原則で決まっている。そうすると、原則だからお互いに確認するとか、もう一度整理をするとかということは労使で必要だと思う。だから、この論点自身が要らないかもしれないし、交渉事項とはしないとは言えないのではないか。しかし、労使交渉の現場を考えれば、そのような原則が決まっても、確認をしたり整理はしなければいけないので、何の話し合いもしないということにもならないだろうから、結論とするとB案か。その原則が我々で合意していれば、この4 ページはそうなるのではないか。

（高橋委員）

労使関係制度検討委員会でも交渉事項と協約事項の違いがはっきりしないが、この場合は、交渉事項イコール協約締結事項という観念からこのように考えていらっしゃるのか。やはり協約締結事項よりも交渉事項が広いというお考えか。

（今野主査）

ここは協約を前提にした交渉ではないか。

（駒崎事務局参事官）

論点2で、交渉事項の範囲と協約事項の範囲はまだ固まっていないが、この資料の中ではそこまで明確に意識をしていない。

（高橋委員）

協約締結事項でなければ、A案はない、限られないとすればA案は今野主査がおっしゃったようにないと思うが、そこは近づける、一緒だとするとA案の話になりかねないところがある。

（今野主査）

このような権限を持っていて、この中のこの部分が交渉だという意味であれば、そこは整理しなければならない。

（高橋委員）

範囲は広くてよいと思うが、そこは整理しておかないと議論が錯綜する。

（今野主査）

他で決めなければいけないが、管理運営事項の範囲などと違うもので権限の中

のこの部分ごとに決まってくるだろう。

（高橋委員）

これは少し違うような気がする。

（島田委員）

これは分配である。管理運営事項の話は、いろいろ議論はあるが、交渉対象の問題だと思う。今は中央で本来決めることだけれども、このことについては地方の交渉にも委ねて交渉で決めるという分配の交渉だと思う。

（今野主査）

そのときに原則からすると、組織運営上の管理権限を下に分配しているということが前提になる。それに合わせて交渉事項を分配していくわけであり、それを重視するのはわかるので、それは基本的には決まりである。

（高橋委員）

「そこは話し合って改正案を出してくれ」という話がある。整理しないとここは議論が錯綜するのではないか。だから、注意書きで「ここは交渉事項と協約締結事項の関係をどうするかでかなり違ってくる」という話は用意しておいていただきたい。

（今野主査）

私は選択肢を減らしたいが、私が言った意味での「交渉事項とはしない」という選択肢はあり得るのかということである。

（高橋委員）

「しない」ということはできないのではないか。

（今野主査）

ただし、その原則ははっきりしているので、その範囲内で交渉事項などに整理して、確認して共有化する。原則が前にないと一から交渉しないといけないから、それはない。そうすると、いろいろなことを考えなければならない。それはB案である。

（島田委員）

補論の部分について、任命権者が首長という形になっているが、任命権者が民間でいうと使用者の権限があるのかということ、実はない場合が多い。だから、そのような任命権者と交渉しても結論が出ないというのでは困るので、首長か首長に一元化するかどうかはいろいろな考え方があり得るのではないかとと思う。仮に幾つかのグループに分けて交渉するにしても、そこがきちんと使用者としての機能を持ち得るということが前提になるのではないか。

（今野主査）

例えば、予算権限が一番簡単だが。

（島田委員）

同意したことを実現するというのは、自動的に実現にはならないだろうが、そのようなことを決し得る立場にある人がいないと、それは労使交渉にはならない。

(今野主査)

首長以外であればどうするのか。企業のように持株会社のようなものがあるか。

(島田委員)

首長で一元化して、そこで全部やるというスタイルもあるし、実情でいろいろ分かれるとしても、そこに権限のある人がついて意思決定できるように、使用者機関というものを国でも地方でもそれぞれ確立しないと団体交渉はうまくいかないのではないか。

(高橋委員)

地方自治法の場合は、そのようなことがあってもできないものもある、ということが重要だと申し上げた。

(島田委員)

できないことというのは何か。

(高橋委員)

議会の事務局など。

(島田委員)

議会事務局の人は、任命権者が労働契約を締結するときに権限があればよいが、おそくない。だから、それをあるようにしなければならない。

(高橋委員)

それは、地方自治法上難しい議論がある。議会事務局や教育委員会もそうだと思う。統一できる部分があり得るというのは私も認めるが、完全に統一化できるかという、なかなか難しい部分があるのではないか。

(島田委員)

法律を改正すればよい。

(高橋委員)

いや、法律をいじっても地方自治法上の体系にそぐわない。

(島田委員)

そうなると、余り意味のない交渉をさせることになってしまう。

(高橋委員)

複数で一緒に交渉すればよい。

(島田委員)

複数でやる場合にそれが使用者としての機能を持って、予算上の裏づけを持てる人がそこにあるべきだ。議会の問題である。予算であれば決まっているので、

そのような任務を与えていく。それが実行できる人が相手側にいない限り成立しない。

（高橋委員）

交渉の場に一緒に財務部長が出てくればよい。

（島田委員）

使用者団体として、財務部長がたまたま出ているという話ではなくて、制度化していかなければいけない。

（高橋委員）

そのような意見、制度設計もあり得るかもしれない。

（今野主査）

普通の交渉を考えた場合、労使交渉の使は使用者機関や使用者性を持っていないといけない。そうであれば、使用者性を持つような何らかの仕掛けは考えなければならない。

（島田委員）

そうである。そのための仕掛けはいろいろあり得ると思う。

（今野主査）

だからⅠ案でもⅡ案でもないということか。

（島田委員）

そうである。この選択肢の立て方がどうか。

（今野主査）

その原則だけここで書いておいて、制度設計は「具体的な使用者機関のつくり方はいろいろなケースがあり得る」という書き方かもしれない。

（高橋委員）

それでよいと思う。「制度設計はいろいろお考えください。ただし、財政のことも責任を持つ者を出させなさい」という話である。

（今野主査）

自治体の現場は実質上そうなっているところが多いのではないか。自治体の現場では一種の中央交渉的になっているのではないか。

（稲継委員）

基本的にそのようなところが多い。水道などの企業体と、首長部局と教育委員会関係部局とのそれぞれ組合が別々にあるとして、それが統一の交渉団を作り、首長と教育長等の要のところと交渉するというパターンが多いと思う。気になるのは議会事務局である。二代表制のもとで議会も一緒にやってよいのか。議会は議長が議会で選ばれて、議員は住民から選ばれている。その議長が任命しているのは議会事務局職員なので、その教育長やほかの企業体の長は任命権者として首長が絡んでいるが、議会まで一緒にしてしまってもよいのか。二代表

表制に反しないのかと思う。

（高橋委員）

そこは現場に任せる。

（島田委員）

そこがよくわからないが、仮に議会事務局が独自に交渉するにしても、そこが財政権限のある人がいない限りは使用者にはなり得ないということだと思う。

（今野主査）

一つの考え方は、その交渉のときには財務部長が行ってペアでやるということも考えられる。

（稲継委員）

そこが二代表制の関係で、議会のやっている仕事に首長部局の財務部長が出てよいのか。

（島田委員）

そうってしまったら、議会事務局は団体交渉ができない。決めても決まらないので、労働協約を締結できないことになってしまう。

（淵上事務局審議官）

その問題は国会や地方職員をどうするかという話であって、この議論は国会職員と地方職員は対象にしていない。しかも、今は財政当局が国会に出ていくという姿は余り考えにくいのではないか。

（島田委員）

要は財政的な決定権限がない人と組合が交渉しても意味がない。

（稲継委員）

議会なので、そのような人がいないわけではない。

（島田委員）

そこで決まったことがほかの公務員と同じように、そのまま提案をされるということが担保されているかどうかである。問題は一緒に交渉しなければいけないという話をしているのではなくて、それがなければ困ってしまう。

（今野主査）

先ほど整理した使用者性の原則さえつくっておけば、あとは議会職員もそのように工夫してもらえばよい。

（島田委員）

交渉したときに、「それはここだけでは決められないんです」とならないということである。

（今野主査）

どこまで細かくここに書くつもりかということである。原則だけ書いておくのであれば、それでよい。地方自治体については、使用者性の問題で、現場に合

わせてうまい仕掛けでやってほしいという話である。

（島田委員）

6ページの地方自治体を超えた一元化の可否について、C案は、中央交渉、協議をやってはいけないという趣旨か。

（今野主査）

書いてあるということは、やってはいけないということではないのか。

（島田委員）

やってはいけない、は適切ではないと思う。

（堀江事務局参事官）

A案が「義務づける」であり、C案はその反対として「法律上の義務づけはしません」と言っている。

（島田委員）

書きぶりがこれだと禁止されているようなニュアンスで、それはいいのではないのか。修整していただきたい。

（今野主査）

現在は地方公務員の労働条件は国家公務員を横目で見るということになっている。

（堀江事務局参事官）

今はそうだが、それをどうするかという議論はまだあると思う。

（今野主査）

法律を変えないとすると、既に国家公務員のモデルがある、B案のモデル的勤務条件の水準は要らない。それでは2番目、7ページ以降の点はどうか。

（島田委員）

案1について、協約締結権を付与する団体を一つに限定することは無理ではないか。実際に両団体を呼んだりしている中で、議論しても意味がないのではないか。この問題は、我が国の民間の場合はこの制度を全く持っていない。持っていない中でやるので、公務員の労働条件の決定に民間とは違う要素があって、ある程度の限定やむなしと言わないと説得性がなくなったり、憲法上の議論になると思う。この排他的交渉代表制については、違憲でないという議論がある一方、違憲だという議論も実際上あるので、余計な議論を引き起こさない範囲で、公務員の特殊性という中で議論をしたほうがよいと思う。

（今野主査）

他の委員はどうか。

（高橋委員）

案1は難しい。

（今野主査）

案2は簡単か。

(島田委員)

簡単ではないが、案2は協約が一つに限定される。しかし、複数あってどちらかをとるという話か。

(高橋委員)

過半数ならばよいということだろう。

(堀江事務局参事官)

効力に違いがある。

(島田委員)

承知した。それならば、あり得ないことはない。

(今野主査)

しかし、そのようなことはあり得るのか。何のために協約を結んでいるのか。

(島田委員)

自分たちにはそれが適用になる。適用にならないでは余り意味がない。

(高橋委員)

過半数は重要だという話は議論になったのではないか。私はよいと言っていない。

(今野主査)

過半数では無理だから案1がすっきりしている。では、案2もない場合は案3だけとある。

(高橋委員)

制度設計はどうなっているのか。

(今野主査)

いずれにしても、案3は勤務条件統一性原則というのがあり得るから、使用者は最終的に統一的な労働条件をつくることを前提に頑張れという案である。

(島田委員)

民間の判例で言えば、多数組合が妥結をした一方で、少数組合はなお交渉している場合に、多数組合の妥結の水準で交渉を拒否するということは不当労働行為にならない、つまり正当な理由があるという法理がある。そのような考え方に委ねていくかということである。

(堀江事務局参事官)

案3は、もともと複数協約がある場合の規程の反映方法を、別途統一性確保の観点から議論しているので、そのような仕組みが機能する、あるいはその前段階として使用者が統一した協約になるように努力するということがあれば、案3はこれまでの議論とも特段問題なく整合している。

(今野主査)

現実的にそれしかないのではないか。

（堀江事務局参事官）

そのような意味では、11ページでも案1、案2について、「民間と違うから難しい」という議論が書かれているが、これを今のご議論を踏まえていきたい。

（島田委員）

将来的にでこぼこができる可能性があるのは、地方の場合での市町村合併みたいなものがあるって、異なる条件が結ばれていた場合である。その統一化というときには例外的に起こる。民間でも実際に起きているのは、合併や事業譲渡などの場面であり、単独の利用者がこちらにはこれを認めて、こちらにはこれを認めないというのではない。

（今野主査）

労働条件の統一性原則を書いておくと、法的に使用者はそうのように動くように強制が強くなるので、そこが担保されていけばよいのではないか。そうすると、案3しかない。ただし、案3に今議論になったことを注釈で入れていくということはあるが、案1、案2は難しいのではないか。

（高橋委員）

4分の3のときはどうか。

（島田委員）

民間の場合は判例が分かれているが、最近は4分の3でも別組合には自動的に適用しないとなっている。だから、民間との関係で考えると、かなり難しい。しかも、協約の効力という話である。

（高橋委員）

効力でないということならば結構である。

（堀江事務局参事官）

厳密に言うと、案1は協約を結べるかどうかの議論で、案2は効力の議論である。

（島田委員）

効力は、案2も規程のつくり方だが、そのときに反映にこちらは無視してよいという話である。

（堀江事務局参事官）

規程への反映の仕方に効力に差があるのが案2である。

（今野主査）

同じ約束をしたのに、「こっちは頑張るけれども、こっちはちょっとしか頑張らない」ということである。

（堀江事務局参事官）

主査からご指摘があったとおり、結局その話は統一性確保原則というのを使用

者にも義務づけて、かつその下で使用者がいろいろやるが、できた協約が複数あった場合に、それをどう規程に反映するかという複数協約の規程への反映という議論で片づけてしまえば、特段案2というのを独立して議論する必要はないのかもしれない。

(島田委員)

そうである。基本は使用者にきちっとしてもらって、組合の勢いに押されてバラバラな協約を結ばないというのが大事である。

(今野主査)

協約の段階で統一性をとらないと、法令なり規程にする段階で統一性をとるといい加減な行動はない。

(堀江事務局参事官)

ただし、法制度としてはそこにずれが生じ得る前提で、制度としてはつくらなければならない。実態としては統一性確保原則を使用者に義務づけることによって、そのような協約ができないように使用者が頑張るとのことだと思う。

(今野主査)

しかし、そのような行動をとったら労使関係は荒れるのではないか。

(堀江事務局参事官)

この話は法制度として漏れがないようにという議論で、実態としては当然こうなるでしょう、という話が混線しがちな議論になっていると思う。

(今野主査)

ここは案3でよいのでないか。

(高橋委員)

ただし、協約のところで注意書きとして後ろに書いておいていただきたい。

(今野主査)

案3にして、いろいろな意見はコメントとして付け加えておく。次に職員団体のあり方について、ご意見をいただきたい。

(島田委員)

職員中心に構成されている、されていないというこのイメージはどうとらえればよいか。例えば、案2のほうは職員団体制度を廃止するというのがわかるが、案1はどうか。

(堀江事務局参事官)

12ページの前書きの2つ目のパラグラフで「現行の職員団体制度で」とあり、現行の職員団体制度は解釈上、過半数が職員でなければ職員団体とは言えないという解釈をされている、あるいは登録職員団体というのは、職員だけでできなければいけないという現行に近いイメージである。

(島田委員)

登録制度ではないというイメージか。

（堀江事務局参事官）

登録制度であるかどうかは別の話になると思う。ここでは、登録制度以前の話として、職員団体とは過半数が職員であるというところまでを視野に入れて案1は書かれている。

（島田委員）

承知した。

（堀江事務局参事官）

登録職員団体制度が必要かという議論は、さらに先の議論として案1を採る場合は出てくる。

（今野主査）

現実がわからないが、交渉をしない職員団体とは何か。

（島田委員）

普通は意味がないという、それが労働組合の特徴だろう。団体としてつくっただけでは意味がない。

（今野主査）

本当は内容上の議論からすると、登録職員団体をどうするかということを中心に議論をしないと意味がない。極端なことを言うと、事務局が言った登録職員団体ではなく、その前の職員団体についてここでは論点にしている、というこの論点自身に意味がない。

（堀江事務局参事官）

法制上、登録団体でなくても交渉できないわけではない。登録団体とは、職員団体の適格があることを事前に明確にしていることによって応ずべき地位にあるということを法律では明らかにして、交渉を円滑化しようという仕組みであって、非登録であっても職員団体というものに合致していれば、それは交渉を拒否するものではないとなっている。

（島田委員）

職員団体ではないところとの交渉はどうなっているのか。

（堀江事務局参事官）

登録でもなくそもそも職員団体でもないところについては、国公法上の交渉はないということである。ただし、会見や意見交換というものは例えば連合団体のようにいろいろとある。国家公務員の使用者側が地方公務員の職員団体もメンバーになっているような連合団体と全く話をしないかという、数の上では地方公務員が多くても会見や意見交換という形で話し合いをすることはあると思う。

（島田委員）

事実上やっているということ。そうすると、ここで議論するのは、団体交渉して労働契約を締結することを前提としたものと理解してよいのか。ここで職員団体制度のあり方という場合には、ここで議論している団体交渉権なり労働契約締結権があるということである。

（堀江事務局参事官）

そうである。交渉をして協約を締結する適格とは、公務員を中心の職員団体でよいのか、それとも労働組合と同じ考えでいくのかということである。

（島田委員）

承知した。私の個人的な意見は案2でよいが、ただ若干の留意事項はある。個別紛争的なものまで交渉対象にする必要はないのではないかと。つまり、駆け込み寺的な交渉というのがあり、全体の集団的な労働条件ではなくて、個別の案件についての交渉は、交渉事項に入れなくてもよいのではないかと。そうすれば職員中心ということに関してこだわる必要はないのではないかと。

（今野主査）

その場合、2人が駆け込むと集団的になる。

（島田委員）

例えば、民間で言えばその人の解雇をどうするとか、ハラスメントがどうだこうだ、そのような事案ではなく、将来の労働条件などとなれば、それは交渉するのがよいのではないかと。

（今野主査）

きれいに分離できるか。

（島田委員）

それは難しい。

（今野主査）

解雇の問題でも2人が一緒に駆け込んで、解雇にかかわる集団的な契約がおかしいとやってしまう。あるいは、「解雇にかかわる企業のルールがおかしい、したがって私に適用したルールについて交渉したい」となるとどうするか。

（島田委員）

そのあたりは整理しないといけない。今の民間のルールが、団体交渉権は非常にだれにでもあるということになっていて、構成員がその企業において一人でも全然構わない。何か事案があるが、会社が取り合ってくれないので組合に入って交渉をするということである。そこまで民間では認めているという現状の中で、公務員について、職員中心というのは、過半数は公務員でなければならないというのが民間との関係で、何がどのような意味で正当化できるのか、そこがしっかりとしていればあり得ないことではない。ただし、そのようにやると、民間の経営者の人たちからすれば、のどから手が出るほどそうしてほしいと思

っているので、そこに波及がある。そこが悩ましいところなのではないか。7つも8つも組合があるというのは確かに大変だとは私も思う。

(今野主査)

労使が合理的に自分たちの労働条件を集团的に良くしよう、あるいは経営者も集团的な労使関係を活用して企業のコンセンサスを高めようとするれば、組合に入って自動的に大体決まってくる。だから、自治体の場合も自動的に決まってくると思う。

(島田委員)

基本はそうである。

(今野主査)

問題は、案2をとっても実質上そうなってくると思う。島田委員が言われたような問題である。

(島田委員)

公務員というだけで完結しないようになってよいのか、ということである。

(高橋委員)

法令改正まで交渉にできるので、「だれでもできる」とはどうかと思う。ある種の絞りがないといけないのではないか。

(島田委員)

私もそう思う。ただし、今野主査からご批判を受けたように、しっかりと契約ができるかという部分だと思う。

(今野主査)

両案あげておく。両委員の発言を注釈として記載する。次に交渉スケジュールだが、労使が独自に実施することが基本である。ただし、さきほどの議論にあった原則を考えなければならない。情勢適応の原則を重視すると、その1の選択肢はあり得ないと思う。次の論点5の協約期間について、これは今まで「有効期限3年」ということで我々では議論が多かったという感じである。

(島田委員)

これは期間を定めないことを前提にして、有効期間を定める場合は3年ということである。

(今野主査)

定めないということは、いつでも変えられるということ。

(島田委員)

いつでも変えられるというか、民間のそのままでいくと、90日前に書面で予告すれば破棄できる。労働契約は実際これからつくっていくとなると、3年で変わるようなことばかりを決めるわけではない。いろいろな組合の範囲など考えられるので、有効期間を決めるのは民間にならえば、有効期間は3年としてい

るが、期間の定めがないということもあり得るだろう。

（高橋委員）

使用者側からも変更できるのか。

（島田委員）

可能である。ただし、議論としてあるのは、破棄された後、新しい労働契約が締結されるまでの間の労働条件をどうするのか、ということである。公務員の場合は立法的に新しい協約ができるまでは従前の協約による、などというのは、立法的に解決しておいたほうがよいと思う。今は、民間の場合は判例上でそのような解釈をとっている。

（今野主査）

公務員の場合は、協約を破棄しても、協約をベースにした規則や法律はある。破棄してもそれがそのまま適用ということだろう。

（高橋委員）

協約で直接決めるという項目も残している。

（島田委員）

その場合はその協約を適用し、あとは労使交渉でやる、ということになるだろう。

（今野主査）

協約で直接決めるという選択肢は残っているのか。

（堀江事務局参事官）

債務的効力と規範的効力についてはまだ両方あり得る形である。いずれにせよ、規程はある。

（今野主査）

それはあり得る。民間がそのような有期の場合は上限3年となっている。それで何か困っていることはあるのか。

（島田委員）

特にないと思う。

（高橋委員）

当事者の自由とは、期間の定めがないことも含むということなのか。

（島田委員）

そうである。

（今野主査）

どのような状況に問題があるから、あるいはどのようなメリットがあるから3年にすべきか、もしくは2年か5年にすべきか不明である。

（島田委員）

基本的には、3年に定めたというのは経済状況等々が変わるので、労側にとっ

でも使側にとっても、長期に契約関係で固定化するのはいかがかという点である。

(高橋委員)

公務でも同じではないか。

(武藤委員)

そうであると、3年に一度は基本的なことを決めなくてはいけない。

(島田委員)

問題による。民間の場合の労働協約として文書にされているものは、基本的に期間の定めがない。ただし、それで何が決まっているのかというと、労使のさまざまな交渉のときは何人にする、ということと、非常に基本的なことである。賃金などは毎年交渉するので、それはその年ごとに協定していくスタイルをとる。だから、そのときに賃金交渉して3年と結んでしまえば、原則3年間は労使ともに変えられない。

(武藤委員)

給与もそうか。

(島田委員)

給与もそれを決めてしまえば同じである。ただし、日本の場合は春闘でやっているの、そのようには決めない。

(武藤委員)

実質的には毎年更新されるということか。

(島田委員)

今の民間の場合では良くも悪くもそうである。

(武藤委員)

公務員の場合も結果としてはほとんど毎年変わっている。

(今野主査)

ただし、民間でも鉄鋼業の場合は交渉コストを削減するために2年に一回であった。しかし、我々の議論は賃金交渉を法律的に2年にする、3年にすると言えないとすれば、ここで議論することはあまり意味がないのではないか。

(島田委員)

協約の有効期間を定める場合は「何年まで」ということを、民間にならって3年とするのが常識的な線という感じがする。

(今野主査)

何か問題が起こることはない。それでは、項目の6についてはどうか。

(島田委員)

イ案はあり得ないのではないかと思う。仲裁裁定とは、労働契約と同じ意味を持っているから初めて当事者を雇用するので、それができないならば仲裁がで

きないことになる。

（堀江事務局参事官）

そのような意味で、17ページから18ページにかけての部分は、「イ案ではありませぬよね」という資料になっている。おっしゃるとおり、労使ともに法律は改正するという前提で、その範囲で争いがあるときに仲裁は法律の枠内でしかできなかつたら、仲裁の意味はない。

（今野主査）

これは議論する必要がないのではないか。

（堀江事務局参事官）

ここで言っていることは、仲裁裁定に協約と同じ効力を認めるということさえ決めてしまえば、あとは協約の効力論をすればよいのであって、独自の議論は余りないのではないかとということ。

（今野主査）

そうである。

（駒崎事務局参事官）

15ページで確認だが、これは給与・勤務時間と給与・勤務時間以外の勤務条件について同時に行うということによいということによろしいか。

（今野主査）

普通に考えれば同時にやったほうが効率的であり、相互関係があるので一緒にやってください、ということである。ただし、「そうすべき」とここで言及すべきことなのか。それも労使が独自で決めればよいのではないか。

（堀江事務局参事官）

もともと先ほどのスケジュールについては、ここで議論すべきではなくて、労使が独自に決めるとしている。

（今野主査）

「このようなことが考えられる」ということを記載しておくのはよいが、それは労使で相談して実施すればよい。春闘における民間も賃金を春にやって、その他の問題は秋にやっている。鉄鋼業は1年おきに賃金で、賃金をやらない年は違う条件を交渉するという工夫はいろいろとしている。

○骨格の論点に付随する論点等について

（駒崎事務局参事官から資料4について説明）

（今野主査）

4番目の類型の「協約上の人事条項に基づき行われる人事の事前協議制」とは何か。

（島田委員）

これは、以前は解雇同意約款というのがあり、先ほどの議論で「3カ月前に破棄できる」とあったのは、それを廃止させるために立法化されたものである。ただし、今は解雇同意約款もとらなくて、多いのは解雇などの通告の場合に組合と協議をするが決定はしないという協議である。これは結構あると報告されている。

(今野主査)

それは、経営生産事項とは違う。

(島田委員)

個別の人事と、あともう一つは「人事計画があるので、これについては配転をこの工場から10名あっちに行きます」というようなものについて協議をする。ただし、こちらは同意というものもないわけではないが、ほとんどは協議だけである。

(今野主査)

そのようなものは経営生産事項を協議するための③だと思っていた。

(島田委員)

従来の労働法上はそれを区分していて、例えばこの協議をしていないで解雇協議があった場合には、解雇無効だということが解雇の内容になると理解もしているの、やや効力的に分けて考えている。だから、広い意味では経営参加的なものだが、法律的に区別するとこちらは個別のこととはならない。

(武藤委員)

質問だが、ここは労使協議制を導入しなければならないというのか、導入してもよいというのか、導入してはだめだということなのか。例えば、①、②は不要だということだが、やっちはいけないということを含んでいるのかどうか。

(今野主査)

全部含んでいる。ただし、これは論理的に考えると①、②はあり得ないのではないか。また、④も難しいのではないかと絞っている。

(武藤委員)

全部というのは、これからもう少し禁止をするのか、できなくはないとするのか。そのようなものを細かく入れないといけない。①、②は既に制度があるから要らない、あるいは労使交渉そのものだからということだが、④については、成績主義の原則に照らしてということは、人事制度の問題と具体的な人事が一緒になっているということである。だから、具体的な人事はその成績主義の原則をどう適用して、結果としてどうなったかということだから、制度とは切り離して協議できる対象として入れておいたほうがよいのではないか。

(島田委員)

おっしゃっていることは、人事でも基準的なものは経営参加的という③の事項

であるという理解をすれば、ということではないか。

(今野主査)

労使協議制で扱う事項などについての統計があるが、人事的条項が入っている
ので、③だと思っていた。④の個別人事は入らない。

(島田委員)

個別人事とは、労使協議制と言えるかどうかは別にして、そのような協約があ
るという前提である。それで協議をするということで、労使協議機関とかと直
結する問題ではない。極端に言えば、「労使協議機関がなくても組合と協議し
ます」という協約があれば、協議するという話である。

(高橋委員)

しかし、公務ではそれは予定しないのではないか。

(島田委員)

それはするかしないかはもちろん別問題として議論していただいて結構だと思
う。

(今野主査)

いわゆる経営参加的な労使協議制について考えればよいのではないか。

(島田委員)

そうである。①や②は言葉の問題である。

(今野主査)

③を制度化してしまうというような問題である。

(島田委員)

それとの関係では、ここで非組合員との協議と書いてあるが、職員代表制の問
題と関連するのではないか。職員代表制とは、ここでは非組合員となっている
が、組合員、非組合員問わず職員を代表するというヨーロッパ型の代表制だ
と思う。それが経営参加的な事項についての一定の協議なり情報提供というのが
あれば、組合側は制度化する必要はないし、公務の場合はそちらのほうが趣旨
に適うのではないか。経営参加という言葉が悪いのかもしれないが、経営事項
と言うかもしれない。

(高橋委員)

経営参加的というと、議会制民主主義との関係が問題となってしまう。

(島田委員)

ドイツなどでは極端な労使協議制で同意にしているが、多くの国は情報提供、
協議、そのような程度である。公務の場合には合っている。それと、さきほど
の団体交渉との関係で見たときでも、そのような職員代表制のようなものがあ
って、苦情などについてはそちらで扱えるとしておくと、団体交渉等は割と整
理しやすくなるのではないかと思っている。

(高橋委員)

民間はどうなっているのか。

(島田委員)

ない。日本の場合は企業別組合なので、非正規の方を除けば職員代表的な機能を果たしてしまう。だから、逆にあえて要らない。

(高橋委員)

制度化という話はかなり進んでいるというのか。

(今野主査)

職員代表制を公務で法律化したら民間にどのような影響を及ぼすか。

(島田委員)

それは分からないが、民間でも連合は昔は反対だったが、今度は親和的な向きが出てきている。

(今野主査)

個別事項ではいろいろある。三六協定など、個別事項では事実上、職員代表制のようになっている。

(高橋委員)

商法の学識経験者に聞いたら、疑問だという方も多かったと思う。

(島田委員)

おそらく、それはドイツ的なイメージがあるのではないか。決定権を与えなければ会社法的なところには余り影響はないのではないかと思う。

(今野主査)

説明、報告があり、意見を聞くという段階もあるし、協議などいろいろとある。最後の同意となると厳しいのではないか。

(島田委員)

同意は私も難しいと思う。既に民間の労働基準法上の仕組みで、労使委員会という仕組みがあって、企画業務型裁量労働制というホワイトカラー向けの裁量制を導入する前提としては、そのような労使委員会をつくるとなっている。それは必ずしもそのためだけの恒常的な期間でいろいろな労働条件について審議するというを前提にされていて、現実的にはあまり機能していないが、全くないわけではない。

(高橋委員)

説明、報告、意見聴取までは制度設計上考えてもよいと思うが、協議まで入ると、議会制民主主義との関係でそのような特別なルートを協議という形まで仕組むことにすると、議会との競合の話が出てくる可能性がある。そこは慎重であるべきである。

(今野主査)

意見を聞く段階でもよいが、その段階までも職員代表制を法制化するとなれば大変なものである。これができる、組合員でない人たちの意見をどう聞くか、などのいろいろな問題があったがそれは代替できてしまうのか。

（高橋委員）

それは違う。

（島田委員）

そこはどのような権限を与えるかということだと思う。そのような権限を強くすると、組合機能が阻害的になるというおそれもある。そのすみ分けはしておいたほうがよいと思うが。軽々に結論が出ることではないのは承知している。

（高橋委員）

繰り返しになるが、協議、同意については私は疑問である。

（島田委員）

しかし、事項にもよるが同意は少し厳しいと思う。

（今野主査）

農林水産省の新しい制度の中で労使協議機関のようなものをつくっていた。

（堀江事務局参事官）

労使協議的なものについては、使用者側が必要だと思ったときに協議会を開いて、そこで情報提供をするという仕組みを打ち出していたのではないかと思う。

（武藤委員）

市民参加、職員参加というのは地方自治の重要な要素としてずっと論じられてきているので、この職員参加的な要素が労使協議制という形で入っていくと、職員参加の有力なルートができるのではないかという気はする。ただし、そこに同意、協議をどこまで入れるかは別の仕組みだと思うが、ルートができるという意味では今まで職員参加というのをよく言われる割に見える形にはならなかったもので、組合の交渉とは別の意味でできるのは望ましいのではないかなと思う。

（今野主査）

これは提供も考えなければいけないが、これができる、使用者側は管理運営事項について事前に話をするとか、情報を流すとか、意見を聞くとかということが求められるようになるので、いろいろ考えておかなければいけないのではないかな。だから、意外に管理運営事項は大きな関係がある。使用者側が求めたときにできるというのだと、余り強制力はないけれども、あるいは定期的に持つという話になってくると、よい、悪いは別にしているいろいろな影響は大きい。では、ここではいろいろ検討したけれども、「あり得るとしたらこの③です」というのが一つの合意である。そこから先、③でいくとしても、このようなことが考えられる、あるいはこのような問題点が考えられるなどの意見があったので、

それを整理していただければよい。

（堀江事務局参事官）

あらためて、農水省から説明いただいた新しいルールについて説明する。「官房秘書課長は国公法に基づく応諾義務はないものの、必要と認める場合には管理運営事項等について意見交換会を行う場を設けることばできる」という書き方をしている。ただし、そのような場合についても議題は要望を踏まえ、当局が判断する。職員の昇任、昇格、昇給等の個別決定は議題としてはならない。議事は交渉の公表の手續に準じて公表するということになっている。義務的な場合としない場合であっても、そもそも交渉してはならないという規程との関係で労使協議制というものを任意的でもやってよいかどうかは、また整理しなければいけない議論だと思う。

○その他

次回は10月7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）>