

第 18 回ワーキンググループにおける確認事項

骨格論点の残り（協約の内容を勤務条件に反映させる仕組み）について

- 法令・規程に適切に反映させることを担保する仕組みについては、以下の 3 案が考えられる。

A 案：規程が協約に反してはならないことを法律で規定

※ 法令が協約に反してはならないという規定を置くことは、立法権よりも協約が優越することとなり、困難。

B 案：協約の内容を適切に、法令又は規程に反映する努力義務を法律で当局に課す

C 案：B 案のような努力義務があると解釈をし、法律上では義務を課さない

これらについては、具体的な規定振りは今後の検討が必要であるものの、A 案や B 案のように法律上何らかの規定を置くべきであり、C 案のように何も規定を置かないことは適当でないことで意見が一致した。

- 非組合員に対して、協約で決定された内容をベースとした勤務条件を適用する際の手続としては、以下の 3 案が考えられる。

A 案：特段の手続きを設ける必要はない

B 案：職員の意見を聴く

B－1 案：過半数職員団体がある場合はその職員団体、ない場合は職員の過半数を代表する者の意見を聴く

B－2 案：職員全員の意見を聴く

C 案：第三者機関の意見を聴く

これらについては、組織率の状況など具体のケースと制度設計の仕方によっては、A 案から C 案までのいずれによることもあり得るし、これらの組み合わせによることもあり得ることから、現段階で選択肢を狭めないこととした。

その他は、以下の意見があった。

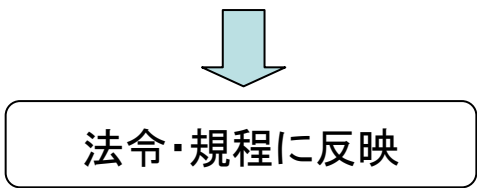
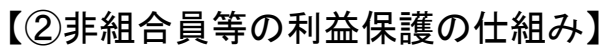
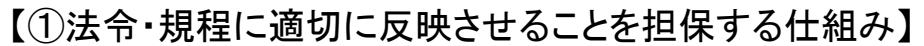
- ・ B 案や C 案だと、協約を締結した当局の使用者としての責任が不明確になる。
- ・ 強制仲裁の後に更に C 案のように第三者機関の意見を聴く制度にしまうと、強制仲裁の権威が確立しない。
- ・ A 案では、少数組合しかない場合に、当該少数組合が締結した協約に非組合員

は何の関与もしてないのにもかかわらず、当該協約の内容に拘束されるのはいかがかという問題がある。ただし、その点は、協約が適用される条件と法的効果とをグラデーションをつけることでクリアできるのではないか。

- ・ 民間における就業規則のチェックは、従業員代表という処理の仕方をとっていることから、規程のチェックについてはB案によることが考えられる。

第三者機関のあり方について

- ①参考指標の調査、②勧告、意見表明については、「調査と公表・意見表明」という一つの機能にまとめて議論することとした。
- 「調査と公表・意見表明」の機能の必要性については、下記の意見があった。
 - ・ 人事院勧告制度から転換し、労使が責任をもって交渉して勤務条件を決定していく仕組みにすべきであること、また、当該機能が実質的に交渉を拘束するおそれがあることから必要ない。
 - ・ 国民・住民に対する説明責任を果たすとともに、円滑な交渉を行い、勤務条件について妥当な水準を確保するためには必要である。
- 「調査と公表・意見表明」の機能については、下記の意見があった。
 - ・ 調査内容については、調査対象企業の規模（例えば、従業員数が10～49人、50～99人、100～999人、1000人以上の区分で調査する）、課長級等のポストごとの給与の比較や年齢による比較など様々考えられる。
 - ・ 「公表」と「意見表明」の違いについては、「公表」とは、例えば、上記のようなセグメントごとの客観的な調査結果を公表することであり、「意見表明」とは、例えば、調査を踏まえ、50～99人規模の水準に準拠することが望ましいといった意見を第三者機関が表明することをいう。
 - ・ 「意見表明」の意義としては、勤務条件の水準が民間と比較して低すぎたり、高すぎたりすることがないよう、第三者機関が一定の水準を示すことが考えられる。
- ⑥非組合員等の利益保護については、選択肢としてはありうるが、締結された協約で決定された内容をベースとした勤務条件を適用する際に、当事者ではない第三者機関の意見を聴取することは不適當であるとの意見があった。
- 機能統合の選択肢については、いずれの選択肢もありうるため、現段階で選択肢を狭めないこととした。



② 法令案・規程案の作成に際しての非組合員等の利益保護の仕組み(検討)

	各案が適当と考えられる理由	留意事項
A案:特段の手続を設ける必要はない	○ 非組合員は団結権を行使しておらず、保護は不要 ○ 強制仲裁制度をすべての職員団体に認めれば、職員団体が欲すれば協約を締結できるため、他組合員に対するそれ以上の利益保護措置は不要	○ 強制仲裁制度をすべての職員団体には認めない場合においては、申請できない職員団体の組合員については保護に欠けるおそれ
B案:職員の意見を聴く		
B-1案:過半数職員団体がある場合はその職員団体、ない場合は職員の過半数を代表する者の意見を聴く	○ 労働基準法第90条第1項(就業規則の作成の手続)と同様の手続 ※ 協約締結職員団体が過半数職員団体である場合には、協約の内容を法令・規程に適切に反映させることを担保(チェック)する効果は期待	○ 過半数職員団体が存在しない場合には、代表の選出手続が必要 ○ 非組合員が少数派の場合には、意見聴取の機会が制度上保障されず、利益保護とならないおそれ (注)就業規則における意見聴取は、協約に係る組合員、非組合員等を含めた労働者全体の利益保護の仕組みであり、ここでの論点である非組合員等の利益保護の仕組みの参考となりうるのか、検討が必要 ○ 協約の内容と過半数職員団体等の意見が異なる場合、制度上、どの程度意見を尊重することとするかによって、協約の意義が低下するおそれ
B-2案:職員全員の意見を聴く	○ 非組合員や他組合員にも意見表明の機会が与えられる ○ 職員の過半数を代表する者の選出手続が不要 ※ 協約締結権がない職員や団結権のない職員にも応用可能	○ 職員個々から多様な意見が提出され、職員全体の意向が不明確となるおそれ
C案:第三者機関の意見を聴く	○ 非組合員や他組合員の利益保護について、中立的又は専門的な観点からチェックすることが可能 ※ 協約締結権がない職員や団結権のない職員にも応用可能	○ 協約の内容と第三者機関の意見が異なる場合、制度上、どの程度意見を尊重することとするかによって、労使関係の自律性が低下するおそれ