

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20回）
議事要旨

1 日時

平成21年10月7日（水） 15:00～17:00

2 場所

合同庁舎第4号館4階共用443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、3について説明）

（高橋委員）

資料1（別添1）の6ページのA案について、職員団体の連合体は統一してしまえばできると思うが、地方公共団体の連合体がどのような権限を持っているのかが想像できない。そのような意味で、一たん加入しても交渉が気に食わなければ脱退することについて、地方自治の制度からして「抜けるな」とは言えないだろう。「抜けるな」という場合の法律上の義務づけをすることは強烈的な義務づけである。地域主権から言っても「とんでもない」という話になるので、制度設計上、無理があるのではないか。

(島田委員)

今のご意見に賛成だが、B案は交渉レベルの話である。結果としてモデル的な勤務条件の水準を示すことが出てくるかと思うが、どのような交渉をやるかということは、当事者に委ねたほうがよい。先ほどの地方公共団体連合体の話で、その義務づけは無理だと思うが、ドイツなどの例もあるが、使用者団体が形成されある程度の条件を決められるとなった場合、それはそれで問題があるわけではない。ただし、その協約については実際にはモデル的な水準を決めるということは十分可能である。その意味ではB案は余計なことまで書いてあるのではないか。

(今野主査)

B案は「勝手にやれ」ということか。つまり、労使が連合体を組んで実施することならばよいということ。

(島田委員)

そうである。C案との関係ではやってはいけないというものではないということ。

(今野主査)

そこで決まったことが一種の協約のようにはならないだろうということか。

(島田委員)

そこまで言うのは言い過ぎではないか。当事者が「なる」と言えばなってもよい。各首長がそれに基づいて各議会に提案をするというところまで合意ができればよい。できなければそれはもとより、そのようなことなのではないか。

(今野主査)

そうすると、内容上は連合体交渉をすることは妨げないというだけである。

(島田委員)

基本的にはそうである。

(今野主査)

あとは労使が合意すれば、そうすればよいし、嫌ならしなければよい。A案は無理である。C案の「するな」という案もいかがか。

(島田委員)

B案がある以上、「するな」と言わないとC案が成立しない。ただし、B案は協議となっているが、それは交渉であってよい。

(高橋委員)

法律にどのように書くかのイメージがわからない。

(島田委員)

その使用者機関をどうつくるかという制度設計の中に、このような制度設計もメニューとしてはあり得る、ということ条文としてどう書くかということは

ストレートではなくても表せるのではないか。例えば、労働組合法ではその労働組合の定義で、「労働組合またはその連合団体」というような表現があるが、そのような枠組みをつくれればその間で交渉するのは自由である。

(今野主査)

それほど大きなことではなく、似ているA市とB市の隣同士が一緒にやるということは、連合体でよいだろう。

(島田委員)

あり得るのではないか。ある県の市町村が県を含めて実施するなど、いろいろなバリエーションがある。

(高橋委員)

そのような受け皿もつくってよろしい、ということか。そうであればそれは任意だということである。C案は「してはいかん」ということではないだろう。

(今野主査)

それは「勝手にやれ」ということを、ここで議論がされたことを文章化すればよい。

(高橋委員)

ところで、職員団体について、勤務条件の統一性など公務に特有な考え方があるので、公務中心という考え方もあるのではないか。そこは意見として入れておいていただきたい。

(島田委員)

反対ではないが、労組法第6条という規程があり、これは労働組合は交渉をだれに委任してもよいことになっている。その規程との関係をどう考えておくかを留意いただきたい。

(高橋委員)

だれに委任してもよい、ということは別の労働組合の人にしてもよいのか。

(島田委員)

そこは何とも書いていない。

(今野主査)

企業別組合の交渉に産別の人に参加してもらうこともあり得るのか。

(島田委員)

実際にはそこが問題になっている。例えば、労組法の規程を前提にすれば、全員が公務員だったとしても交渉にだれが出てくるかは必ずしもわからないという問題はある。だからそれは労使でだれを交渉委員にするかは協約で委員会が決めれば構わないわけである。

(今野主査)

現状の公務員はどうなっているのか。

(島田委員)

公務員は労組の適用はない。

(今野主査)

ないが、職員団体制度の中では代理の交渉はいけないのではないか。

(堀江事務局参事官)

国公法108条の5では「特別の事情があるときは職員団体はその役員以外の者を指名することができる」ことが決められている。

(高橋委員)

役員以外の者とは何を想定しているのか。

(今野主査)

上部団体か。

(島田委員)

大体問題になるのはそのような上部団体である。

(高橋委員)

労働法、労組法の関係があるが、そこは整理が必要だということは分かる。

(今野主査)

実際に職員団体制度の中でそのような事例はあるのか。

(堀江事務局参事官)

解説書によると、「例えば弁護士が考えられる」と書いてある。

(今野主査)

我々がこの制度設計をするときに、そこまで考えておく必要があるか。

(島田委員)

かなり絞るという場合にはどうするかとなる。この制度設計をそのように考えるかどうかは別だが、論点としてはあり得るだろう。

(今野主査)

「論点としてはあり得る」と記録しておいたほうがよい。5ページの最後の行の記述について質問したい。「管理運営事項について協議までを行うこととすれば、議会と競合するおそれがある」ということが分からない。

(高橋委員)

独自の管理運営について、当事者で協議していろいろ深く突っ込んで決めるということになる。

(今野主査)

私の認識では、協議とは決定をしない。

(高橋委員)

しかし、協議とは誠心誠意話し合うということである。

(今野主査)

労働法であれば、話し合っ「はい、さようなら」である。

(島田委員)

労使協議制の中で、協議決定と協議は区別している。

(今野主査)

情報提供とは言いつ放しである。意見を聞いてお互いに少し議論してみようか、
というのは協議である。「管理運営事項において協議決定まで行うとすれば」
と入っていれば、文章としては分かりやすいが。

(高橋委員)

決定のことではなくて、突っ込んで話し合っ、労働者側の認識が深く使用者
側に浸透するということになると、理解のコントロールとして決められるべき
ものである。そこで議会に提案する当局側に浸透するということについては、
議会制との関係で何か問題はないのかということである。

(今野主査)

そのようなことであれば、「使用者がだらしない」ということである。タイト
ルが「経営参加的労使協議制」となっている。

(高橋委員)

「参加」はニュアンスがよくないと、以前から申し上げている。

(今野主査)

承知した。

(稲継委員)

2ページから3ページの補論について「その具体化に当たっては、執行機関の
多元主義等の地方自治制度との整合性に配慮しながら」とあるが、私は二元代
表制をかなり強調したつもりである。議会と首長という二元代表制を持つてい
る中での問題点、配慮が必要であるという点で、多元主義の後に「・二元代表
制」と記載いただきたい。また、続いて「それぞれの交渉単位で使用者におい
て財政面、予算面も含めて責任を持って交渉に対応できる仕組みにする必要が
ある」とあるが、交渉単位で財政面、予算面も責任を持たされる、完全に持つ
ているというニュアンスになってしまうので、少し緩めていただく意味で「含
めて」を「財政面、予算面の観点を踏まえて」とニュアンスを変えていただ
きたい。

(島田委員)

それをなぜ緩める必要があるのか、よく分からない。

(稲継委員)

例えば、「議会事務局が財政面、予算面も含めて責任を持って」と部分の意味
がわからない。

(島田委員)

議会事務局がそれを決められないのであれば、議会事務局に予算を決められる人が来ていなければいけないという話である。組合が交渉する相手に結論を出せない人がいたら、民間的にいえば誠実交渉義務違反である。

（武藤委員）

二元代表制になっているのにもかかわらず、制度の実態は二元代表制を担うような形になっていないということか。実態的な運営についても、二元代表制であるが、首長部局と人事がほとんど同じになって動いている。

（高橋委員）

「財政当局の人間も出てくる必要がある」と書けばよいのではないか。財政面に責任を持つ担当者も交渉の場に出ていく必要がある。

（今野主査）

本当はもう少し広義である。お金ではなくて、人の配置についてもある。そのようなことがあったら、「その部門も出ていっしょい」という話だから、むしろ上手な書き方である。

（高橋委員）

人の部門まで出てこい、ということか。

（武藤委員）

ほかの任命権者もそうである。そうなってくると首長に一元化しないと、つじつまが合わないということになるのか。

（今野主査）

これは抽象的に書いてあるから、使用者とは任命権者だけではなくて、実質上、使用者的に振舞えるような体制をつくりなさいという意味である。

（島田委員）

そうである。しっかりとした使用者が出てくるようにしてください、ということである。

（今野主査）

例示などを記載すれば分かりやすいのではないか。

（高橋委員）

より具体的に書けばよい。使用者において予算担当者、人事担当者まで出せということか。

（今野主査）

そのような事項であればだが、なければ結構である。

（高橋委員）

人事担当者は管理の一部ではないか。

（今野主査）

あるいは人事担当者がほかの任命権者に「そこはあなたの権限、この範囲内

で任せておくから」と言えばそれはそれでよいということだろう。

（高橋委員）

予算なら分かるが、人事担当者が出てこなければいけない理由は何か。

（島田委員）

人事というより、交渉事項になる労働条件全般である。

（今野主査）

例えば、「労働時間に変則的な労働時間を含む」ということが議題になったときに、それについて最終的な決定権限を持っている人がいなければならないということ。

（高橋委員）

それは任命権者である。

（島田委員）

任命権者が決められないというのは予算なのか。要するにそれがはっきりしていればよい。

（高橋委員）

通常は、任命権者が決められるのではないか。

（渚上事務局審議官）

予算要求する立場と、査定を受ける立場があり、査定する側がある。例えば、給与改善をテーマにしたときに、予算上のシーリングなどがあって、それを突破するという事は事前に了解をもらっているか、同席するかどうか。決定された事項が予算に反映されるということであれば、同席は必要でないと思うが、その部分がしっかりしていないと、何を交渉しているか分からなくなる。人事の交渉窓口は人事当局がやっているが、テーマごとに、例えば個別人事を交渉窓口立たせることはないと思う。

（高橋委員）

変形労働制を入れるかどうか、という話は、任命権者でできるかどうか。

（渚上事務局審議官）

任命権者といっても、人事に関する制度を所管している立場と、個別人事をやっている立場などいろいろある。それぞれの交渉対象物に応じて、その実質的な権限を委ねられている人が出ていけばよいということ。通常は人事当局あるいは人事課の分離独立した職員課などが人事系統で基本的に交渉窓口をやっている。恐らく個別人事のような話は交渉窓口に入らない。制度面でしっかり権限を委任されているところが実施すればよい。

（武藤委員）

任命権者は余り意味がないということか。

（今野主査）

ここでは、そのようなことではない。

（高橋委員）

「同席しろ」という話である。

（島田委員）

そこで決まったことが予算にかかわることであれば、協約化されたものが効力を持って、それを予算化して議会に提出をするということが約束される人が全員そろっていなければ困るということである。

（今野主査）

「財政面、予算面」に関する記述を削除して、「使用者において責任を持って交渉」としてはどうか。

（島田委員）

そこで不安なことは、「使用者＝任命権者」と考えられると困る。交渉における使用者は使用者機関を単一の人が全部できないと言っている。重要な労働条件を決められないので、それは使用者というより使用者機関である。

（今野主査）

しかし、それぞれの交渉単位で使用者において責任を持って交渉に対応できる仕組みにする必要がある。

（島田委員）

むしろ、使用者として、ではないか。しかし、「財政、予算面を含めて」という記述を入れていただきたい。

（今野主査）

稲継委員も「財政面、予算面も含めて責任を持って」とすることはよいが、そのときに、任命権者だけがやる、と言われると実態とは合わないという趣旨である。

（高橋委員）

「財政、予算の観点も含めて」ではどうか。

（島田委員）

それでよい。「財政、予算の観点を含めて使用者として責任を持って交渉に対応できる仕組み」で結構である。

○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4について説明）

（稲継委員）

1ページから2ページにある財政当局は、具体的には何を指しているのか。

（駒崎事務局参事官）

財務省である。

(稲継委員)

どちらも財務省の主計局と考えるのか。

(堀江事務局参事官)

各府省のところに「府省交渉の事項に限る」と書いているように、中央交渉で全体的な人件費、財源の議論をしようと思う。その上で、府省に委ねてよい部分やバリエーションがあってもよい部分があると落とされた部分については、そこが責任を持っているので、そのお金の部分は、その大臣等が財政当局と調整するのだろう。具体的にこの時点で何が下に落ちるかが決まっていないので、抽象論で書いてある。

(武藤委員)

中央交渉の段階で一定の枠があって、その特定の部分では各府省に、さらにはその府省交渉の一部が地方にと分かれていくが、その最初の段階の各大臣が持っている権限はその場合、どの程度、予算の交渉権が地方に委ねられていくのか。後で調整しなくてはいけないほど、かなり裁量権が与えられるのかどうか、そこは丸投げして、一定の枠も示さずに、超えたら調整をしなくてはならないという設計になるのか。

(堀江事務局参事官)

それをどこまで下に落とすかについて、具体的な判断をしていないので、客観的に書いているだけのつもりである。考えられるものとしては、特別な職種については極めて特殊性があるので、「そこだけで決めてください」といって、中央交渉から完全にその給与制度については除外するなど、そのようなことが仮にあるとすれば、そこは一からその大臣がやることになることはあるのかもしれない。

(今野主査)

基本的にこの2番目の○は我々に関係ない。これは当局が決めればよい。

(島田委員)

基本的な用語として、中央人事行政機関(使用者機関)というものは独立した機関なので、同じ名称とするのか。どのような使用者機関をつくるのかが制度の中で決定的に重要である。

(今野主査)

それは我々のテーマではない。

(島田委員)

しかし、それが交渉相手である。

(今野主査)

何かを抽象的に想定しておく以外はない。

(島田委員)

どのようなメンバーで何の責任を持っているかはわからないで、割り当てられる事務のイメージを言われてもピンとこない。

（今野主査）

中央人事行政機関といっても、企業の人事部のような部門が交渉をしっかりとできるということも想定ができるし、そうではなくて、交渉ごとに責任機関が集まって交渉団をつくって交渉することもあり得る。重要なことは、「職員団体と勤務条件の決定権限を持って労使交渉を行い、職員団体との協約を締結する事務」である。そのときに使用者側がバックで財政当局とどうやって予算調整を行うか等の中央人事行政機関をどうするかについては、検討している担当が国家公務員制度改革推進本部にあるのではないか。

（島田委員）

団体交渉制度をうまく機能させていくためには、重要なのはこの使用者がきちっとしているということである。民間の場合はそこが通常の会社であれば使用者がいて、それが組合と交渉して進める。ところが、公務員はその任命権者がいたり、いろいろなことになっていて、労使関係を想定した使用者なのか、あるいは使用者機関がはっきりしない。権限がないところと交渉させられてもしようがない。その使用者の中で財政はどこの部局でやっているかは知らないが、交渉する以上は決まったことは実施してもらおうということ。「そちら側で話をつけて出てきてください」というつくりである。

（今野主査）

我々としては「そのような使用者機能を持った使用者機関をつくってください」と言うだけでよい。具体的にどう設定して、それが財政当局とどのような関係にあるかは我々と関係ない。

（島田委員）

そうである。ここで財政当局という話が出てきてしまうと、財政当局とは使用者と別個の存在としてあるというイメージになるので、「交渉のテーブルに着いた人間が全責任を持って交渉し決定してください」ということである。

（今野主査）

同じように、労使関係に係る各府省が総合調整を行う事務も我々には関係ないと考えるがどうか。

（淵上事務局審議官）

しかし、これがないと任命権者が各大臣なので、中央人事行政機関の権限がきちんとならないと、中央人事行政機関としての交渉が適切に行えないという懸念がある。正当な権限を有すべきだという意味で、この2つは書いてある。そういう意味では、ないと困るといえば困る。

（今野主査）

「職員団体と勤務条件の決定権限を持って労使交渉に当たる」などとすればよいのではないか。

（淵上事務局審議官）

内訳のように並べないで「具体的な正当な権限を持つためにはこのようなものが必要」ということかもしれない。

（今野主査）

それは使用者側で適切にやればよい。

（淵上事務局審議官）

具体的な制度的は別なところで考えることはそのとおりだと思っている。要するに正当な交渉当事者としての権限がなければいけない。

（島田委員）

財政当局と交渉担当者は別で、「合意したが、財政当局がうんと言わなかったからだめだ」というような発想があると困るので、そこは一体とすべき。あくまでも労使交渉の場ではそのところを明確にしていきたい。

（今野主査）

勤務条件の決定権限を持つ、という言い方でよい。司会者として検討を余り広げたくない。我々が中央人事行政機関を設計するならばいろいろ考えるが。

（高橋委員）

「中央人事行政機関の具体的な制度設計は後で適切に考えるべきである」という注意書きを入れておけばよい。要するに、労使交渉を責任持って行える事務が必要だけれども、その制度設計は別途考える必要があるということを考えてもらいたい。第三者機関との権限分担も適切に考えることを※に入れておいていただきたい。

（武藤委員）

各府省とそれから地方支分部局の長の予算の調整とは、全部削られるということか。

（今野主査）

そうである。

（高橋委員）

府省に委ねるべきことについて、中央人事行政機関はノータッチでよいのか。私には疑問に思える。例えば、検察官俸給法については、法務省以外ノータッチなのか。

（堀江事務局参事官）

強い関与はしていない。

（高橋委員）

例えば、法案を出すときに、何ら相談を受けていないのか。

(今野主査)

権限委譲したものだから、その範囲内で自由にやってよいが、微妙なものは相談してチェックをするということではないか。

(堀江事務局参事官)

落とされるとおっしゃったところの、労使関係に係る総合調整を行う事務というのがあり、委任しているから基本的に自由にやってよいが、委任するときの方針はこうです、あるいは委任したが、やっぱりこうではないかというところは、総合調整が最後担保するのかということ。

(今野主査)

通常は権限を委任するということは権限の実施の報告を受けたりする。

(高橋委員)

総合調整を含んでいる。

(堀江事務局参事官)

あり得ると思う。

(高橋委員)

そこまで含んでいるのであればよいが、「ノータッチ」はどうかと思う。

(今野主査)

しかし、こちらの立場としては使用者団体が「よい」と言えばよい。

(堀江事務局参事官)

極論すれば、委任をする場合の委任の条件のようなものである。

(今野主査)

基本的にそれは使用者の中で考えているということである。通常委任した場合は、その範囲で自由に決定するけれども、当然報告を受けて、よっぽどひどい場合は「変更せよ」ということはあり得るのではないか。

(高橋委員)

委任したら指揮命令機能は残る。権限の委任をした場合は、委譲はするが上級、下級の関係にないから、指揮命令権はないのではないか。

(堀江事務局参事官)

もともとがすべて中央交渉事項に入った上で、委任していくという関係なので、問題があれば委任を取り消せばよい。委任をするときには報告して「何かあったらこう言いますよ」という条件をつけてもよいので、そのような形式、論理的に切っているだけである。「委任したからもう後は何もしません」ということまで宣言しているわけではない。それが心配なら、委任しないという判断をするはずである。

(高橋委員)

だから、総合調整という形で適切に関与するということが。

(堀江事務局参事官)

そこは理屈の立て方はいろいろあると思う。総合調整でやるという考えもあれば、委任するときの委任の仕方の問題だということなのかもしれない。いずれにしても、この資料自体が「委任したら後は何も知りません」ということまで言っているつもりはない。

(島田委員)

使用者で「ちょっと待てよ」と言うか言わないかは内部の話で、労使関係には出てこない。

(高橋委員)

制度設計をやっている人間からすると、行政組織法上の論点は気になる。

(今野主査)

労使関係の交渉事項での範囲内で委任の問題があるのか。

(高橋委員)

それはどのような関係になるかは、行政組織法上は重要な問題である。

(武藤委員)

同じ論理かもしれないが、任命権者は各大臣である。そうすると中央交渉は各大臣の集まりということか。あるいはそこに委任するのか。

(堀江事務局参事官)

そこは法律的な整理は確かに必要だろうと思う。今はあくまでも各任命権者、法律上の用語は任命権者だけに限らないが、各大臣等がそれぞれ独立して完結した権限を持っていて、中央人事行政機関は基本的にそれを調整しているだけである。中央人事行政機関という言葉を仮に今後も使うとしても、なぜそこが全体を代表して協約を結べて、それが各大臣を縛ることができるのか。その中央人事行政機関、その範囲にしてもそれはそもそも委任なのか、ということは法律上でいろいろと検討しなければいけないがそこをなかなか詰め切ることのできないので、考え方として書いている。

(高橋委員)

憲法上、官吏に関する事務を所掌するということか。

(堀江事務局参事官)

これは内閣である。

(武藤委員)

任命権を中央人事行政機関に渡して、その中央人事行政機関が各大臣に各人事権を委任するという制度設計にしたらどうか。

(堀江事務局参事官)

理屈の上ではもちろんあり得ると思うが、この勤務条件制度以外の人事制度全体の問題に広がっていくと思う。

(今野主査)

それは使用者の組織のなかの話で、独自に決めてほしい。

(高橋委員)

いえ、しっかりと仕切るべきだ。

(今野主査)

こちらで重要なのは、労使交渉をするときに勤務条件の決定権限を持った人が使用者として登場してください、ということだけである。そのバックでどのような形にするかは考えない。

(高橋委員)

そこがあやふやだと、制度設計としてはきちんとならないのではないかと私は心配である。

(武藤委員)

ここでの問題ではない。

(今野主査)

※で、「はっきりしないからしっかりせよ」「こうしたほうがよい」などと記載するのはあるだろう。

(高橋委員)

そのようなレベルでしっかりしておいたほうがよい。憲法的にいうと内閣で、内閣から各府省大臣へ委任される。

(島田委員)

高橋委員がおっしゃることといえば、内閣が持っているのであれば、各府省大臣に委任しないでだれかに委任してしまうということもできるということか。例えば担当大臣のように。

(高橋委員)

担当大臣を置くという法律をつくれれば、そうなる。

(島田委員)

その憲法との関係では問題ない。

(高橋委員)

内閣の事務を法律上委ねるという法律をつくれればできるかもしれない。ただし、大臣が交渉するわけにいかないから、内閣人事局長が出てくるだろう。

○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5について説明)

(武藤委員)

会議の公開を義務づけるというのは、「実質的な交渉が水面下で行われることを助長するおそれがある」とあるが、義務づけは好ましくないのではないかと。

もちろん、公開したいというところは公開してよいと思うが、労使が決めることが第一点である。

（今野主査）

義務づけとは、労使交渉の会議そのものを公開することについての義務づけか。

（武藤委員）

そうである。④と⑤の義務づけという意味で○がついているから、⑤の案は、公開を義務づけるのは好ましくないのではないのか。したがって④ということである。それから、3ページの公表の義務を負うべきものについて、「公表義務は一方の交渉当事者たる使用者のみが負うべきこととする」は義務は使用者が公表するとしても、労働側が公表することを妨げないであろうと思う。そこは内容が違ってくるような場合は困るが、次の段階、職員団体の間の内容確認等の手続は制度上不要とすべきとすることでは、dの協約の公表やcの申入書、回答書の公表のレベルは基本的に労使で一致している。ところが、会議録のところで見ると、だれかが文章化していくものであり、その部分については全文を正確に起こしたとすれば、そう違いはなくなるだろうと思うが、変換ミスがあるなどのレベルの問題もあるかもしれない。それから議事録のような形になってくると、今度は要約の仕方が違ってくるので、これは確認作業が必要になるのではないか。交渉について、交渉の日時、交渉に参加した者の氏名の公開とあるが、中央交渉や府省の交渉のレベルであれば、それなりの人が出てくるので公表されることについても問題ないと思うが、地方交渉のレベルだと全部を公表してしまってもよいのかどうか。議事録の公表も、どのようなレベルで公表するかという問題は残る。議事要録とするのか、全文を全部公表するのか、それを義務づけるのかという問題があるので、個人的には望ましいのは③である。義務づけまではできないのではないか。

（今野主査）

いずれにしても、1ページの才案、公開をどうするかということについては、基本的には労使が決めなさい、という選択肢はないと考えてよろしいか。

（武藤委員）

それはある。労使が決めればよいと基本的に思うが、義務づけが必要だというご意見があるならば、aやbのように議事録のすべての公表を義務づけるところまでは行き過ぎではないか。

（今野主査）

武藤委員が③案とおっしゃられたのは、c、dについては義務づけてよいということか。

（武藤委員）

そうである。

(今野主査)

労使が交渉して、どちらにすればよいかというものはない。

(高橋委員)

⑤のレベルについて、合意で決めるという程度はよいと思うが、①から⑤の制度設計をすべて合意するというのはどうか。⑤についてだけ会議の公開についてというのはあるかもしれないが、公表というのはなかなか勇気がいることなので最低限のことは決めたほうがよい。

(今野主査)

武藤委員の意見も、議事録の要約版であればよいのか。

(武藤委員)

要約版の確認もとるべき。

(今野主査)

確認をとって公表なら、④でよいということか。

(武藤委員)

そうである。農水省で新しく決められたものでは全文記録を出すものではなかった。ただし、それを義務づけたどうかというよりも、「全文を出しましょう」としてもよいが、それをすべての交渉のレベルで義務づけるかとすれば大変なことになるのではないか。対象者も少ないところで議事録を起こすというコストもかかってくる。

(今野主査)

議論はaとbだということ。

(高橋委員)

私もaは義務づけまではするべきではないと思う。合意で公開するのであればその都度公開していけよいのではないか。問題はbである。bについては交渉の過程を外部から確認できる程度に詳細な概要を公表すべきとすれば、全文まではいらぬ。

(島田委員)

交渉のやりとりは、その場の雰囲気でのやりとりなので、それが生な形で載っているというのは、本当に伝わるのかということ、必ずしもそうでもない可能性がある。そこはやっぱり整理されたもののほうがよい。

(今野主査)

それを使用者が公表するが、労側が確認するということがなければいけないとすると、武藤委員の案と一緒にする。

(高橋委員)

確認するということになると、こまごまとしてああでもない、こうでもないとなり、迅速な公表に障害がある可能性がある。ただし、意見が対立したときに、

一方的に使用者側の意見だけ出すかということ、それはどうかと思う。そのときには反論意見を認めるということではよいのではないか。

(島田委員)

そうすればむしろ紛争は起きる。議事録の確認をして、それを公表すればよい。

(高橋委員)

確認で手間がかかったらどうするか。

(島田委員)

そこは労使を信頼する。「この期間内に公表する」としておくなど、何か方法は考えたほうがよいが、これは必ず確認するべきである。労使関係の透明性の向上といっているので、使用者が見せるのではなくて、労使がそこをまさに国民、住民に信頼を受けるようにしていかなければいけない。そこは労使の信頼関係でやっていかなかったら、絶対うまくいかない。このような会議議事録でも全部確認するではないか。

(高橋委員)

「こう言ったじゃないですか」「そう言ってないじゃないですか」という話は絶対に残る。

(島田委員)

そこは確認をしていったほうがよい。

(稲継委員)

確認自体で紛争が起きる可能性があるので、任命権者が、使用者側も公表して、組合側も交渉すればよい。一致していればいいし、一致していなければ、なぜか、という話になる。

(島田委員)

それは反対であり、一致させるべきである。そうしなければ絶対うまくいかない。

(高橋委員)

一致させる努力は否定していない。一致させる努力として、反論意見みたいなものがあってもよいのではないか。使用者側が一方的に出すということにある種の反論意見として、労働側の見解はこうだという反論意見を出す。

(島田委員)

高橋委員のご意見を踏まえて、一定期間内に公表するというのを決める。

(高橋委員)

合意は義務づけない。

(島田委員)

基本的にそれは行為原則にして、合意に満たないときには組合側の、このようなことだったということもあわせて掲載させるならば結構である。

(高橋委員)

「使用者側は責任を持ってこうだと言ったけれども、組合側はそんなこと言っていない」という意見を言える。

(島田委員)

基本は確認するというのが原則でないとうまくいかない。

(高橋委員)

要するに合意、その確認をするために通知はすることになる。決裂したときは使用者側が責任を持って出すが、ある種の反論意見は認めるという話ではないか。

(稲継委員)

賛成である。

(今野主査)

それでよいか。使用者側がつくったものを見て、労側は何かおかしいと思ったら反論してその状況を掲載する。

(島田委員)

そのまま掲載する。

(高橋委員)

ただし、バランスのよい分量で反論してもらうことは必用である。例えば、当局側が1ページなのに、労側が10ページも書かれたら困る。

(島田委員)

合意は原則である。

(今野主査)

議事録をつくって、労側は確認をするということが原則なのか。

(高橋委員)

当局側が事実上それはやるだろう。

(今野主査)

使用者側が議事録をつくって、公表直前に組合側に見せて、反論があったら反論を聞いて、それを同時に載せる。

(高橋委員)

異議があれば、中身について、その段階でお互いに話し合うだろう。

(今野主査)

稲継委員がイメージしているものと離れてきた。

(稲継委員)

ビートポイントにならないようにしてほしいということがある。このような確認の作業に何週間もとられてしまって、国民に公表されないような事態を招かないようなシステムであれば、議事録をつくって、直前に見せて反論意見も一

緒に公表するということであれば、時間稼ぎをさせないということであれば、別にそれで問題ない。

(今野主査)

法律で「できるだけ早く」などとすべきか。

(高橋委員)

期間は1カ月以内など。合意は義務付けない。

(今野主査)

bが合意できたらaはどうするのか。aはさきほどの労使が交渉してOKだったらよいとする。

(稲継委員)

個人的にはaがより望ましいと思うが、それを義務づけるところまでは難しいと思う。

(今野主査)

3ページ目の公開、公表の対象となる労使交渉について、事務局としては中央、府省、地方、すべてについて公表すべきだということだが、武藤委員は「地方のほうまで議事録を公表することは大変である」との意見であった。したがって、原則を決めたので、その原則を無差別に中央、府省、地方に適用するかどうかということである。中央は当然だと思うが地方までそれをやるのかということである。しかし、地方でも議事録はつくるだろう。

(稲継委員)

農水省の事例はどうなっているか。

(駒崎事務局参事官)

「議事要旨については、中央、地方、各段階における交渉は以下の要領により公表する」となっている。議事要旨を作成し、日時、場所、出席者、議題、発言者を明記することになっている。「労使間の文書確認は内容のいかんにかかわらず行わない」となっている。

(今野主査)

地方でも議事要旨をつくれればよい。

(島田委員)

つくるべきだ。

(今野主査)

あとは力量やリソースの問題があるから、そこは現場で考えればよい。

(島田委員)

職員団体との内容を確認等の手続は、制度上不要とすべきではないかという記述が消えたということか。

(今野主査)

ここは書き直しである。次は、議事録の公表事項である。「何を、どうなったか、いつ、氏名」はよいと思うが、「不適切な労使慣行の防止という観点」の記述が、いかにも悪いことをしそうだからそのようなものは入れなくてよい。素直にこの4点を公表することでよい。

(島田委員)

氏名は行き過ぎではないか。

(高橋委員)

代表者はいるだろう。

(島田委員)

代表者はその組合の委員長などがいるが、交渉に参加した者の氏名となってしまうと、そこまでは必要か。人数はよいのではないか。

(今野主査)

2人に対して100人など、集団交渉的なものは困る。人数を入れれば防止できるか。代表者ぐらいの氏名公表でよいのではないか、というのが島田委員の意見である。

(島田委員)

民間でも組合員の氏名を公表しないと交渉できないかということ、そうではない。その組合員がいるということがわかればよくて、人数ぐらいはよいが、だれがということではない。それは労働組合が実績をつくる団体なので、いろいろなプレッシャーもあり得るという話である。氏名の公表はマスコミなどを含めることになるので、組合からするとかなりプレッシャーになるので、適当ではない。

(高橋委員)

プレッシャーとはどのようなものか。

(島田委員)

使用者と対峙するにあたって、労働側に立って活動していれば損するかもしれないという思いがあるかもしれない。

(高橋委員)

しかし、公務員の場合は身分保障がある。

(島田委員)

現場に行けばそうでもない。

(高橋委員)

成績主義もあり、組合に入ったからって差別はできない。

(島田委員)

過去にもそのような事件が事案としてある。組合をこれから育てなければいけないので、そこまでやるとやりすぎではないか。

(稲継委員)

どちらにしろ、当局には相手の氏名はわかっている。いろいろな過去の不適切な事案は、当局がいろいろな差別をしたというものであり、当局がわかっているから、別に関係ない。

(島田委員)

そうではなくて、マスコミなどにさらされるということになるわけで、取材が行ったりする事例がある。この代表者でもないものに負わせるというのは、負担が大き過ぎる。

(今野主査)

平時であれば問題にならないが、労使が非常に対立的だと、使用者側に立っているほかの職員にとってみれば、交渉対象者は、「何だあいつは」ということになる。そのようなことがあるにもかかわらず氏名を出したほうがよいのかどうか。

(島田委員)

労使関係の透明性というときに、交渉した人が組合であることははっきりしているから、名前まで出さないと透明性の確保と言えないのか。出さなくて済むのであれば、プライバシーでもあるし、出す必要はない。

(今野主査)

ここは2案ある。

(高橋委員)

氏名の範囲についてはいろいろ考えられるということ。代表者、全員、かつ両者。いろいろなバリエーションが考えられる。

(今野主査)

あくまでも人数は書いたほうがよい。

(島田委員)

それはよい。

(今野主査)

公表方法についてはどうか。原則は安く広く広報でできるということが重要で、そこは何の方法でやるかは、当事者が考えればよい。ホームページと書いたら、技術革新が進んで、新しい方法が出たら法律を変えるのか。

(高橋委員)

法律事項ではない。

(島田委員)

労調法は今でもラジオである。

(今野主査)

そんなことが書いてあるのか。

(稲継委員)

紙媒体だと入手できる人は限られてしまう。

(今野主査)

ホームページとすると、コンピュータを立ち上げた経験のない人もたくさんいるのではないか。

(高橋委員)

原則、法律に書くときはこんな言い方はしないのではないか。

(堀江事務局参事官)

これを書いた趣旨は、何をもって公表と見なせるかというのは、公表を義務づける場合には、法律で書く。このような方法で公表すれば公表したと言えるということを書く例が多いので、あえて書いたものではないか。

(高橋委員)

ホームページで公表すると法律に書くのか。

(堀江事務局参事官)

そのような例はある。従来型であると、文書を置いて閲覧場所を指定して閲覧させなければいけないとなってしまうので、「そんなことしなくてもいいですよ」という意味において、法律上明らかにすることはある

(今野主査)

重要なのは、原則を書いておくということ。

(高橋委員)

公表の手段はホームページで足りると法律に書かなければいけない。

(今野主査)

でも、その前に原則が書いてある。原則はお金がかからず、市民がすぐに入手できるとか、知ることができるような情報で知らせること。あとは手段である。

(高橋委員)

今までは官報などで出したことが公布であり公表の知らせ方である。しかし、それはしないで何を持って公表というかということ、ホームページで公表するので済ませたいということ。行政手続法でも、法律上、公にするなど公表することはいろいろなやり方がある、何を持って公に知らしめたかという手段の選択として、ホームページという手段をとらせてくださいといっているので、「それでよろしい」と言えばそれでおしまいになる。

(島田委員)

そのことは特に反対ではないが、組合が組合員に対して経過を報告するというのは第三者ではないからよいという話になるかもしれないが、組合が組合員に報告をするというのは、特にこれによって、これ以外の公表が認められるとか、そういう話ではないという理解でよいのか。

(今野主査)

法律で書くときはどのような文章になるのか。

(島田委員)

労働基準法にはある。法令等の周知義務というのが使用者にあって、「作業所の見やすい場所に掲示、または交付」とあって、施行規則の中にイントラネットの利用というのが入っている。

(堀江事務局参事官)

実際の法文例としては、「インターネットその他の高度情報通信ネットワークの利用を通じて、国民に情報を提供するよう必要な措置を講じること。」このような書きぶりがある。

(今野主査)

では、修正していただいて、委員会報告に組み込んでいただきたい。

○その他

次回以降は10月14日、10月20日、11月4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）>