

## 論点整理表（案）

## 2 協約締結事項の範囲

論点番号	2-(1)	交渉事項の全部を協約事項とすべきか。その一部に限定すべきか。	担当委員 諏訪委員
論点		参考資料名	頁
①	民間における経営・生産に関する事項と交渉事項・協約事項との関係はどのようなになっているか。		
○	<p>団体交渉の対象事項について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>団体交渉の対象事項については、まず、企業として処理しうる事項であって使用者が任意に応ずるかぎりには、どのような事項でも団体交渉の対象となりうる。しかしながら、使用者が団体交渉を行うことを労組法によって義務づけられている事項（義務的団交事項）はそのように広いものではなく、一定の範囲に限定される。</li> </ul> <p>義務的団交事項の範囲いかにについては、「経営権」の主張（人事・生産方法など一定事項は経営専権事項として団体交渉を義務づけられない、との主張）がなされるが、法律上は「経営権」という団体交渉を免れるための特別の権利が使用者に認められているわけではない。義務的団交事項か否かは憲法28条や労組法が労働者に団体交渉権を保障した目的から判断していくべきである。一般的には、「組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なもの」とすることができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>団体交渉でいかなる事項を取り上げられるかは、基本的には交渉当事者が自由に決めるべき事からであり、制限があるわけではない。しかし、団交拒否の救済との関係では、労働者の要求に対して使用者が交渉を拒否しえない対象事</li> </ul>	<p>労働法 [第8版] (菅野和夫) 平成20年 P.533～</p> <p>労働組合法 (西谷敏) 平成10年 P.281</p>	<p>569</p> <p>574</p>

<p>項の範囲を定めておく必要がある。それが、義務的交渉事項と呼ばれるものである。それ以外の事項は、任意的交渉事項と呼ばれる。</p> <p>義務的交渉事項は、労働条件など労働者の経済的地位に関係があるかもしくは労働組合そのものに関係ある事項で、かつ使用者の処理権限内の問題である。したがって、ここでは、組合員に関する事項、労働組合に関する事項がともに含まれることになる。</p> <p><b>(労働条件その他の待遇)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「労働条件」とは、労働者が労働を行ううえでの契約上の条件ないし約束事といったものであり、「その他の待遇」とは、労働関係における労働者のその他の経済的取扱いといったものである。労働の報酬（月例賃金・一時金・退職金・一部の福利厚生給付）、時間（労働時間）、休息（休憩・休日・休暇）、安全性（安全衛生）、補償（災害補償）、訓練（教育訓練）などが労働条件（場合により「その他の待遇」）の代表的なものである。</li> <li>当該病院における在職者の賃金は、初任給表が在職者の賃金水準の決定に直接的かつ決定的な影響を及ぼすものになっているといえるから、本件初任給表は、採用時のみならず採用後も組合員である病院職員の賃金額を基本的に左右するものと認められ、本件初任給引き下げは団体交渉事項。</li> </ul> <p><b>(人事に関する事項)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>組合員の配転、懲戒、解雇などの人事の基準（理由ないし要件）や手続（たとえば組合との協議、組合の同意）は労働条件その他の待遇に関する事項であり、義務的団交事項となる。特定組合員に対しなされた配転、解雇等の撤回要求は、わが国では自足的な苦情処理手続が確立されていないこともあって、学説も命令・裁判例も、義務的団交事項となるとしている。</li> </ul>	<p>前出（菅野和夫）P. 534</p> <p>根岸病院（初任給）事件（中労委平 17. 10. 5）</p> <p>前出（菅野和夫）P. 535</p>	<p>569</p> <p>578</p> <p>569</p>
---	--	----------------------------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業組合にあっては、個々の組合員の苦情を解決することも重要な課題であり、そうした問題も義務的交渉事項にあたりと解すべきである。</li> <li>・ 解雇に関する問題は労働者にとって最終的で最も重大な事項であり、団体交渉事項である。（判示は高裁判決、昭 57. 10. 7、労経速 1276 号）</li> </ul>	<p>前出（西谷敏）P. 282</p> <p>日本鋼管鶴見造船所事件（最高裁第三小法廷判決、昭 61. 7. 15、労経速 1276 号）</p>	<p>574</p> <p>580</p>
<p><b>（経営・生産に関する事項）</b></p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新機械の導入、設備の更新、生産の方法、工場事務所の移転、経営者・上級管理者の人事、営業譲渡、会社組織の変更、業務の下請化などの経営・生産に関する事項は、一般的にいえば労働条件や労働者の雇用そのものに関係ある（影響ある）場合にのみその面から義務的団交事項となる。</li> </ul>	<p>前出（菅野和夫）P. 535</p>	<p>569</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 経営・販売戦略、役員・管理職の人事など、使用者が自らの責任で決定すべきであって、団体交渉になじまないと考えられる事項がありうることは否定しえない。</li> </ul>	<p>前出（西谷敏）P. 282</p>	<p>574</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場再編成問題は、従業員への待遇ないし労働条件と密接な関連を有する事項であるから、団体交渉の対象となり得ることはもちろんであって、これに反する被控訴会社の主張は失当というの外はない。</li> </ul>	<p>栃木化成事件（東京高裁判決、昭 34. 12. 23、労民集 10 卷 6 号）</p>	<p>583</p>
<p><b>（団体的労使関係の運営に関する事項）</b></p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ユニオン・ショップ、組合活動に関する便宜供与やルール、団体交渉の手続やルール、労使協議手続、争議行為に関する手続やルールなど、労働組合と使用者（その団体）間の関係を運営するうえでの諸事項も義務的団交事項である。</li> </ul>	<p>前出（菅野和夫）P. 536</p>	<p>569</p>
<p>○ 協約対象事項について</p>		

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労組法は労働協約の内容を「労働条件その他」と表現している（第14条）。これにあたるものとしては、まず①労働条件その他の労働者の待遇など個別的労働関係についての諸規定が考えられ、他方においては、②労働組合と使用者（またはその団体）間の団体的労使関係に関する諸ルールが考えられる。要するに労働協約の内容は、労働協約の成立要件（第14条）と労組法の目的（第1条第1項）を併せ読めば、個別的労働関係または団体的労使関係に関連していることを要すると解される。生産や経営に関する取決め（たとえば「工場移転を3年間に行わない」、「新機械の導入をとりやめる」、「〇〇業務を下請化しない」などの協定）は、労働条件と関連するので、労働協約として認めてよい。ただし、その効力はいわゆる債務的効力にとどまる。</li> </ul> <p>※ 民間において、いわゆる「経営等に関する事項」でも、例えば「事業の縮小・廃止に伴う事前協議」について、何らかの労使間の規定がある企業は48.5%、労働協約としている企業は33.6%となっている。</p> <p>② 交渉事項の全部を協約事項とすべきか。あるいは、その一部に限定すべきか。限定すべき場合、どのような考え方にに基づき、何を限定するのか。（議会制民主主義、財政民主主義、勤務条件法定主義、市場の抑制力、コストの視点、労使間自治と財政コントロールのあり方など）</p> <p>○ 義務的団体交渉事項の範囲について</p> <p>A案 組合（職員団体）員である職員の勤務条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、当局が権限を有するものとする。</p> <p>（メリット）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自律的労使関係制度を構築する趣旨により沿うものと考えられる。</li> <li>・ 団体交渉義務違反に対する救済に厚いと考えられる。</li> </ul>	<p>前出（菅野和夫）P.550</p> <p>平成18年労働協約等実態調査結果の概況（厚労省）</p>	<p>569</p> <p>587</p>
--	--	-----------------------

(デメリット)

- ・ 義務的団体交渉事項か否かを区分する具体的なメルクマールがなければかえってその範囲をめぐる労使間の紛争を生じさせ、労使関係の不安定要素になり得るおそれがある。

**B案 上記A案の範囲から一定の事項を外す。**

(メリット)

- ・ 同上

(デメリット)

同上のほかに、

- ・ 交渉事項から外す事項によっては、現行の交渉事項よりその範囲を狭めるおそれがある。
- ・ 「一定の事項」を範囲から外す基準を定めることが難しい。

※ 現在、公務（非現業）においては、協約締結を目的とした団体交渉が存在せず、義務的団体交渉事項か否かという概念はない。

このような概念を入れる場合は、既存の制度の考え方との関係を整理する必要がある。

**○ 交渉事項の全部を協約対象事項とすべきか。一部に限定すべきか。**

**ア案 義務的団体交渉事項の全部を協約対象事項とし、かつ、任意的団体交渉事項については協約対象事項とすることもできる。**

(メリット)

- ・ 自律的労使関係制度を構築する趣旨により沿うものと考えられる。
- ・ 協約対象事項の範囲をめぐる労使間の紛争を回避することができる。

(デメリット・留意事項)

- ・ 議会制民主主義、財政民主主義等の原則との関係を整理する必要がある。

<p><b>イ案 義務的団体交渉事項の一部を協約対象事項から外し、かつ、任意的団体交渉事項については協約対象事項とすることもできる。</b></p> <p>① 議会制民主主義、勤務条件法定主義の観点から、法定化されていない細目的事項のみ協約対象事項とする。</p> <p>② 任用・分限・懲戒に関する事項については、成績主義（メリットシステム）、人事行政の公正の確保の観点から、協約対象事項から外す。</p> <p>③ 財政民主主義、市場の抑制力の観点から、給与に関しては民間準拠原則とし、協約対象事項から外す。</p> <p>（メリット）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 議会制民主主義、財政民主主義等の原則との整合が図られる。</li> </ul> <p>（デメリット）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自律的労使関係制度を構築するという観点ではア案に劣る。</li> <li>・ 協約対象事項の範囲をめぐる労使間の紛争を生じさせ、労使関係の不安定要素となり得るおそれがある。</li> <li>・ 現行の現業等の協約対象事項の範囲より狭くなる。</li> </ul> <p>※ 協約対象事項：協約により決定することが可能な事項</p> <p><b>○ 行政改革推進本部専門調査会報告</b></p> <p>一定の非現業職員に協約締結権を付与する際に、交渉事項の全部を協約事項とするのか、一部に限定して協約事項とするのか、検討が必要である。</p> <p>この点、「任用・分限・懲戒に関する事項については、これらが成績主義（メリットシステム）、人事管理の公正性の確保という面を強く有することから、協約締結事項から除外すべき」との考えがある。</p> <p>一方で、「職員の関与により成績主義や人事管理の公正性が損なわれるという理由は成り立ちえず、民間と同様に、交渉事項の全部を協約事項とすべき」との</p>	<p>①～③について、菅野和夫「公務員団体交渉の法律政策（二）」法学協会雑誌 98 巻 12 号 1981 年 P. 1593～</p> <p>同(一)法学協会雑誌 98 巻 1 号 1981 年 P. 38</p> <p>同(三)法学協会雑誌 100 巻 1 号 1983 年 P. 42 （メリット・デメリットの記述は除く。）</p> <p>②について、下井康史「公務員の団体交渉権・協約締結権制度設計における視点の模索」季刊労働法 221 号（2008 年夏季）P. 103～104</p> <p>行政改革推進本部専門調査会報告（抄）</p>	<p>589</p> <p>614</p> <p>623</p>
---	--	----------------------------------

<p>考えがある。</p> <p>この他、交渉事項・協約事項の範囲に関して、「交渉事項・協約事項の拡大は重要であるから、公務員については「勤務条件」ではないとされているが民間労働者では「労働条件」とされている事項について精査し、できる限り交渉事項・協約事項とすべき」との考えがあり、検討が必要である。</p> <p>また、この他、「管理運営事項」については、公務の特性に鑑み、交渉事項・協約事項から除かれるべきであるが、労使の責任を明らかにするためにも、管理運営事項の範囲を明確化していくことが必要である。</p>		
<p>③ 法定事項と協約事項との関係を、どのように考えるか。</p> <p><b>A案 団体交渉の結果締結した協約は、予算・法令の規定及びその趣旨に反しない限りにおいて協約としての効力を生じる。</b></p> <p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 予算・法令の範囲内で直ちに効力を発生する。</li> </ul> <p>(デメリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 協約の内容のどの部分が予算・法令と抵触するかの判定が困難となり得る。</li> </ul> <p>(留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 協約の一部が予算・法令に抵触して効力を生じない場合、残りの部分のみでは一方当事者に不利になることがある。そのような場合についての取扱いを検討する必要がある。</li> </ul> <p><b>B案 団体交渉の結果締結した協約は、一定期間内に立法機関に付議し、その承認を得て初めて協約としての効力を発生する。</b></p> <p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 不承認となる場合を懸念し、より現実的な交渉が期待できる。</li> </ul>	<p>菅野和夫「公務員団体交渉の法律政策(一)」 法学協会雑誌 98 卷 1 号 1981 年 P. 22～ (メリット・デメリットの記述は除く。以下同じ。)</p> <p>前出</p>	<p>589</p> <p>589</p>

<p>(デメリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>承認を得られなかった場合は何の効力も与えられない。</li> <li>A案と比較すると自律的労使関係制度を構築するという趣旨が実現しない。</li> </ul> <p><b>C案 団体交渉の結果締結した協約は、予算・法令の規定及びその趣旨に反しない限りにおいて協約としての効力を生じるとしつつ、予算の枠を超え、または法令に抵触する協約は政府が立法府にその実現措置を求めることとする。</b></p> <p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>協約締結可能な範囲が拡大する。</li> </ul> <p>(デメリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>協約の内容のどの部分が予算・法令と抵触するかの判定が困難となり得る。</li> </ul> <p>(留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>立法府が措置を拒否したり限定的にしか行わなかった場合は、残りの部分のみでは一方当事者に不利な内容となることがある。そのような場合についての取扱いを検討する必要がある。</li> </ul>	<p>前出</p>	<p>589</p>
<p>※ 特労法第 16 条、地公労法第 8 条、第 10 条は、議会制（財政）民主主義原理と団体交渉原理の合理的な調整規定といえる。</p>	<p>菅野和夫『『財政民主主義と団体交渉権』覚書』法協百周年記念第 2 巻 P. 316</p>	<p>624</p>
<p>○ 行政改革推進本部専門調査会報告</p>	<p>特労法第 16 条、地公労法第 8 条、第 10 条</p>	<p>625</p>
<p>一定の非現業職員に協約締結権を付与する際に、労使交渉の裁量の余地を広げるため、法律・条例等の改正を必要とする協約や、予算措置を必要とする協約の締結を認めるべきである。</p> <p>この場合、憲法上の当然の要請である議会制民主主義及び財政民主主義の観点から、法律・条例、予算は協約に優先すべきであり、そのため、法律・条例、</p>	<p>行政改革推進本部専門調査会報告（抄）</p>	<p>628</p>

予算と抵触する部分が効力を有するために必要な手続等について、検討が必要である。

※ 法定事項と協約対象事項との関係を検討するためには、法定事項の内容を決める必要がある。(論点4)

事務的な交渉に関する事項(手続等)の取扱いについても整理する必要がある。

※ 本来的に職員に普遍的に適用される法令と、本来的に合意当事者たる職員団体の構成員のみに適用される協約との関係をどのように考えるか、整理する必要がある。

**【整理】**

上記②A B案及びアイ案並びに③A～C案のとおり