

論点整理表（案）

2 協約締結事項の範囲		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
論点番号	2-(1)	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"> 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。 <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"> 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 	<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>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、そこでは、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>(労働条件その他の待遇)</p> <ul style="list-style-type: none"> 「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。 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。 	<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>569</p> <p>578</p>
<p>(人事に関する事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 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 	<p>前出（菅野和夫）P. 535</p> <p>前出（西谷敏）P. 282</p>	<p>569</p> <p>574</p>

<p>あり、そうした問題も義務的交渉事項にあたるべきである。</p>		
<ul style="list-style-type: none"> 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） 	<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>580</p>
<p>（経営・生産に関する事項）</p>		
<ul style="list-style-type: none"> 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、一般的に言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。 	<p>前出（菅野和夫）P. 535</p>	<p>569</p>
<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<p>前出（西谷敏）P. 282</p>	<p>574</p>
<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<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>（団体的労使関係の運営に関する事項）</p>		
<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<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"> 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）。 	<p>前出（菅野和夫）P. 550</p>	<p>569</p>

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。

※ 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。

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）

○ 義務的団体交渉事項の範囲について

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。

（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。
- ・ 団体交渉義務違反に対する救済に厚いと考えられる。

（デメリット）

平成18年労働協約等実態調査結果の概況
（厚労省）

587

- ・ 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。

A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>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。</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"> ・ 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。 <p>(デメリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 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。 ・ 現行の現業等の協約対象事項の範囲より狭くなる。 <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>○ 行政改革推進本部専門調査会報告</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」との考えがある。</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>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>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。</p> <p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 予算・法令の範囲内で直ちに効力を発生する。 <p>(デメリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 <p>(留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 <p>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。</p> <p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 <p>(デメリット)</p>	<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 巻 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>

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

2 協約締結事項の範囲

論点番号	2-(2)	「管理運営事項」と「その処理によって影響を受ける勤務条件」をどのように整理すべきか。	担当委員 諏訪委員	
論 点			参考資料名	頁
<p>① 管理運営事項と管理運営事項の処理によって影響を受ける勤務条件をどのように整理し、規定するか。</p> <p>○国家公務員法上の規定</p> <p>国家公務員法では、第108条の5第1項において、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、及びこれに附帯して、社交的又は厚生的活動を含む適法な活動に係る事項に関して交渉することができることとされているが、同3項において、いわゆる管理運営事項（国の事務の管理及び運営に関する事項）については、交渉の対象とすることができないとされている。</p> <p>具体的にある事項が「管理運営事項」に該当するかどうかは、個別具体的に判断することになる。</p> <p>○管理運営事項の定義</p> <p>【判例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 地方公共団体の機関がその職務、権限として行う地方公共団体の事務の処理に関する事項であって、法令、条例、規則、規程及び議会の議決に基づき、その機関が自らの判断と責任において処理すべき事項（具体例） <p>人事異動、退職勧奨、職務命令による研修参加</p> <p>【解釈】</p>			<p>国家公務員法第108条の5第1項 629</p> <p>国家公務員法第108条の5第3項 629</p> <p>逐条国家公務員法(鹿児島他)1988年 1083 632</p> <p>頁</p> <p>地方公務員法第55条第1項 631</p> <p>地方公務員法第55条第3項 631</p> <p>大阪高判昭和61・7・29(京都市教協事件) 642</p> <p>同上 642</p>	

<ul style="list-style-type: none"> 国家行政組織法や各省庁の設置根拠法令に基づいて、各省庁に割り振られている事務、業務のうち、行政主体としての各機関がみずからの判断と責任において処理すべき事項。 (具体例) 行政の企画、立案、予算の編成に関する事項など 	<p>逐条国家公務員法（鹿児島他）1988年 1082～1083頁</p> <p>同上</p>	<p>632</p> <p>632</p>
<p>【学説】</p> <ul style="list-style-type: none"> 行政の組織と運営に関する基本的政策事項であって、国民（住民）主権及び法治主義の基本原則に基づき行政府が国民の付託と法律の定めに従いつつ自らの権限と責任において判断し処理すべき事項 (具体例) 行政機関の組織に関する事項、行政の企画、立案及び執行に関する事項、職員の定数およびその配置に関する事項、人事権の行使に関する事項、租税・使用料・手数料等の賦課徴収に関する事項、予算の編成に関する事項、行政機関が当事者である不服申立ておよび訴訟に関する事項、公の施設の取得・管理および処分に関する事項 公務員制度の運営に関する法定事項（たとえば職階制、人事、勤務評定の制度） 	<p>公共部門労働法（三・完）（菅野和夫）2428 頁</p> <p>同上</p>	<p>636</p> <p>636</p>
<ul style="list-style-type: none"> 右に述べたこと（「交渉」の性格は、いかなる「当局」とどのような形で「交渉」事項として取り上げるかによって変わることを踏まえて強調しておきたいのは、団交権の対象事項から排除される「管理運営事項」なるものがアプリオリに存在するとの立場はとりえないということである。これまで「管理運営事項」とされてきた事項の大半は「勤務条件」と無関係とはいえず、具体的な勤務条件との関連づけは団交事項の構成の仕方に左右されるものであるから、アプリオリに「管理運営事項」の存在を想定して団交の対象外 	<p>渡辺賢「公務員労働基本権の再構築」308頁</p>	<p>635</p>

<p>の事項とすることは本来的には許されず、その範囲は可能な限り限定すべき、と考えるからである。とはいえ、専ら行政等の責任と権限により処理すべき事項の存在も否定できない（そのような事項の集団に「管理運営事項」と名づけることは名称の問題にすぎないといえよう）。</p> <p>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> 「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>○管理運営事項が交渉対象とならない理由</p> <ul style="list-style-type: none"> 「法治主義の原則に従って運営されているわが国の行政においては、国民の代表者たる国会が法律などの形で決定した国民の意思に基づいて、行政執行の任に当たる行政主体が、国の事務の管理、運営の責務を負わされて」おり、これを交渉対象事項とすれば、「行政主体がその権限と責任を職員団体と分け合うことになるので許されない」。 また、「職員団体の本来的な使命からみても、その目的は経済的利益の追求にあるので、職員団体が行政執行に参画することはその使命を逸脱することになり適当ではない」 <p>○管理運営事項と勤務条件の関係</p> <p>【第三次公務員制度審議会の見解】</p> <ul style="list-style-type: none"> 管理運営事項と勤務条件との関係については、管理運営事項の処理によって影響を受ける勤務条件は、交渉の対象となるものとする。 <p>【解釈】</p>	<p>行政改革推進本部専門調査会報告</p> <p>逐条国家公務員法（鹿児島他）1988年1082頁</p> <p>「国家公務員、地方公務員及び公共企業体の職員の労働関係の基本に関する事項について（答申）」昭和48年9月3日 公務員制度審議会答申第4号</p>	<p>640</p> <p>632</p> <p>641</p>
--	--	----------------------------------

<ul style="list-style-type: none"> （「管理運営事項の処理によって影響を受ける勤務条件は、交渉の対象となるものとする」という答申の趣旨は、）管理運営事項の処理の結果、影響を受けることがある勤務条件については、勤務条件という側面からの交渉が可能であり、その交渉の結果として管理運営事項について措置することがある、ということである。しかし、関連しているからといって、管理運営事項そのものについて交渉することはできない。 	逐条国家公務員法(鹿児島他)1988年 1084 頁	632
<p>【学説】</p> <ul style="list-style-type: none"> しかし、「ここでも、従来の学説が主張してきた通り、外形的には管理運営事項であっても、それが労働者の待遇条件に関連を持つ限り交渉の対象となると解すべきである。」 	渡辺賢「行政機関の多様性と労働条件決定システム（日本労働法学会編「公務員制度改革と労働法」33頁）	635
<ul style="list-style-type: none"> 以上の事項（管理運営事項）は、職員団体と処理権限を分かち合ったり、それとの取引の用に供されてはならないという意味で交渉事項から排除されているのである。ただし、重要なこととして、公労法・地公労法の場合と同様に管理運営事項の処理に伴って発生する勤務条件の問題は交渉の対象となる、と解されている。また、右の規定が排除するのは、当局がそれによって規律される合意を目指しての交渉であるので、管理運営事項そのものについて当局が任意に職員団体と意見交換を行い、それによって得られる情報を同事項の適切・円滑な処理に役立てることは、さしつかえない。 	菅野和夫「公共部門労働法（三・完）」18 頁	636
<p>【判例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 管理運営事項の処理の結果生じた事項が、職員個々の問題にとどまらず、ある勤務条件の基準とされる事項と密接に関連する場合、例えば人事異動は管理運営事項であるが、その人事異動命令に伴う職員住宅の支給は勤務条件であり、それが職員住宅支給の基準に関連して問題がある場合には、勤務条件である以上、こ 	大阪高判昭和61・7・29（京都市教協事件）	642

れを交渉の対象とすることはできるけれども、人事異動そのものについては交渉の対象とすることはできないのである。職員団体としては勤務条件について交渉すれば、必要かつ十分であり、その交渉の結果、管理運営事項についても撤回、変更などの措置がとられる場合もあり得るのである。

【公制審や判例の整理】

- ・ 管理運営事項と勤務条件との関係については、管理運営事項の処理によって影響を受ける勤務条件は、交渉の対象となる（第三次公務員制度審議会答申）が、管理運営事項そのものについて交渉することはできない。

○管理運営事項の処理によって影響を受ける勤務条件の例

【判例】

<ul style="list-style-type: none"> ・ 本件再建計画（病院、水道事業について、職員削減、勤務時間改正、給与改定等を骨子とする財政再建計画）の策定及び市議会への上程等は、元来、地公法55条3項管理運営事項と解されるが、本件再建計画は、266名の分限免職処分をはじめとして病院事業に勤務する職員の勤務条件に重大な影響を及ぼす事項が含まれていたのであるから、右再建計画案のうち勤務条件に関連のある事項については市・病院当局と労働組合との団体交渉事項となし、同事項の諸問題解決のため、市・病院当局は誠実に団体交渉に応ずべきものであったといえる。 	<p>福岡高判昭和 55・9・29（北九州市職財政再建計画反対闘争事件）</p>	<p>648</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の定数の定めは、人事権の一態様であるから、定数の定めそのものを措置要求の対象とすることはできないが、これを勤務条件の側面からの措置要求として、職員の定員配置が少ないため過重な時間外勤務を行わざるを得ない勤務時間の問題として（措置）要求することはできる。 	<p>名古屋高判平成 4・3・31（名古屋市立大高北小学校教諭措置要求事件）</p>	<p>651</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 管理運営事項の処理の結果生じた事項が、職員個々の問題にとどまらず、ある勤 	<p>大阪高判昭和 61・7・29（京都市教協事件）</p>	<p>642</p>

務条件の基準とされる事項と密接に関連する場合、例えば人事異動は管理運営事項であるが、その人事異動命令に伴う職員住宅の支給は勤務条件である。

A案 「管理運営事項」の範囲を法令で具体的に規定する。

(メリット)

- ・ 事前に管理運営事項をめぐる労使間での争いが避けられる。
- ・ 協約締結ができない事項が明確になるため、スムーズな協約締結に結びつくことが考えられる。

(デメリット)

- ・ 「管理運営事項」をある程度は例示として規定できたとしても、従来より労使間で争いがあるところを網羅的に規定することは困難であり、結局、その範囲をめぐって労使間での争いが生じる可能性がある。
- ・ 民間の場合でも、「経営権」の範囲について法令で具体的に規定しておらず、規定することは困難。

B案 「管理運営事項」の範囲は法令では具体的に規定しない。(現行どおり)

(メリット)

- ・ 個々具体的なケースに応じて、適切に解釈することにより、協約締結ができる範囲が広がる可能性がある。

(デメリット)

- ・ 管理運営事項に関連するか否かについて労使間で争いがおきる可能性がある。

C案 「管理運営事項」の規定について法律上からその概念をなくす。

(メリット)

- ・ 協約締結可能な範囲が拡大し、民間企業と同様な労使関係になる。

(デメリット)

- ・ 法律上、管理運営事項の概念をなくした場合には、管理運営事項と団体交渉事項との関係が不明瞭になり、たとえば、人事権の行使が事実上制約されるなど、問題が生ずる可能性がある。
- ・ 「管理運営事項」については交渉の対象にならないが、そのことが法律上明記されないため、かえって、交渉対象範囲をめぐる労使間での争いが生じる可能性がある。なお、民間においても経営権という概念はある。

(留意事項)

- ・ 全ての公務の実施をあらかじめ労使間の合意により制約が可能としてしまうことになり、議会制民主主義、財政民主主義との関係を整理する必要がある。
- ・ 国家公務員法で管理運営事項と規定される以前から、行政機関の活動のための包括的、統括的権限に属すべき事項、いわゆる管理運営事項については、交渉の対象にならないと解釈され、運用されていたことから、管理運営事項の規定を法律上からなくしても、交渉事項の範囲に違いは生じない。
- ・ 法律上から「管理運営事項」という表現をなくした場合には、「勤務条件」の概念・定義の整理が必要である。
- ・ 労使間のコミュニケーションを図る観点から、管理運営事項について労使協議の対象とすることも考えられる。(詳細は「13 労使協議制」で検討)。

増子内閣総理大臣官房公務員制度調査室長
答弁（昭和 38・6・27 衆・国際労働条約第 87
号等特別委員会）
（同旨、「職員団体制度詳解」）（亀山悠）昭
和 45 年 172 ページ）

② 交渉対象事項の範囲を規定する方法（法定、協約）についてどう考えるか。

A案 交渉対象事項の範囲を法律上で具体的に列挙するが、勤務条件法定主義の原則から、交渉対象事項の範囲を現在の現業公務員で認められている範囲よりも狭める。なお、管理運営事項は交渉対象事項としないが、管理運営事項により影響を受ける勤務条件は交渉対象事項とする。

(理由)

- ① 現業公務員については、民間類似である企業体の独立採算制に立脚していることから協約締結権が付与されているが、その上で予算上又は資金上実施不可能な労働協約等の取扱を定めているとも考えられ、こうした原理がにわかに適用され難い非現業公務員については、依然として議会制民主主義・財政民主主義・勤務条件法定主義等の原則から交渉対象事項の制限を説明することが論理的・合理的である
- ② また、管理運営事項については、国の事務の管理、運営（管理運営事項）の権限と責任は、国民の代表者たる国会が法律等により行政執行の主体である行政機関に付与したものであり、それを交渉対象事項とすることは、行政主体がその権限と責任を職員団体と分け合うことになり適当ではないことから、除外する。

(メリット)

- ・ 現業公務員よりは協約締結可能な範囲は狭いが、団体交渉は行いうるが協定締結は認められない現行と比較すると労使間で決定できる事項が法律で列記されるため、その範囲が拡大する。
- ・ 憲法第 15 条の趣旨に則り、公務員の全体奉仕者性や民主的な予算管理の観点に立って勤務条件が法定されることとなっている現行制度の考え方と整合する。

(デメリット)

- ・ どの範囲を交渉対象事項とするのかによるが、現行とそれほど変わらない

<p>ものになる可能性があり、自律的労使関係の構築が限定的となる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 現業公務員に認められているにもかかわらず、非現業公務員には認められないとする合理的理由を見いだすことが困難。法律上列举する交渉対象事項の選定基準が難しい。 ・ 民間類似ではない特定独立行政法人にも現業同様の協約締結範囲が認められていることと整合しない。 <p>(留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 議会制民主主義・財政民主主義・勤務条件法定主義等の原則との関係で勤務条件に関する交渉対象事項の個別的内容を制約することは論理的ではない。 ・ 公営企業や現業が必ずしも全て独立採算制を取っているわけではない。逆に、非現業職員について、現状でも「予算上又は資金上実施不可能な」措置（賃金決定等）が行われているわけではない。 		
<p>B案 交渉対象事項の範囲について、現行の特労法第8条のような形で法律上で具体的に列举する。ただし、管理運営事項は交渉対象事項としないが、管理運営事項により影響を受ける勤務条件は交渉対象事項とする。(現行の現業公務員と同様)</p> <p>(理由)</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 交渉対象事項及び協約締結の対象事項をめぐって生ずる争いを避けるためあらかじめ規定することが適当である。 ② また、管理運営事項については、国の事務の管理、運営（管理運営事項）の権限と責任は、国民の代表者たる国会が法律等により行政執行の主体である行政機関に付与したものであり、それを交渉対象事項とすることは、行政主体がその権限と責任を職員団体と分け合うことになり適当ではない 	<p>逐条国家公務員法(鹿児島他)1988年 1082 頁 行政改革推進本部専門調査会報告 国家公務員法第108条の5第1項及び第3号 632 特定独立行政法人等の労働関係に関する法律第8条 640 629 地方公務員法第55条第1項及び第3項 地方公営企業等の労働関係に関する法律第7条 629 631</p>	

(メリット)

- ・ 事前に交渉対象事項の範囲が明らかになるため、労使間での争いが避けられる。
- ・ 協約締結ができない事項が明確になるため、スムーズな協約締結に結びつくことが考えられる。
- ・ 制度設計がしやすい。

(デメリット)

- ・ ある程度は具体的に規定できたとしても、現実的に争いが生じやすい部分は規定できないため、管理運営事項の範囲や団体交渉が可能な範囲をめぐって労使間での争いが生じる可能性がある。
- ・ 交渉に時間がかかることが予想され、コストが増大する可能性がある。

(留意事項)

- ・ 管理運営事項が除かれるとはいえ、公務員の勤務条件の多くが労使間の合意により可能となることになり、勤務条件法定主義、財政民主主義との関係を整理する必要がある。

(参考)

特定独立行政法人等の労働関係に関する法律

(団体交渉の範囲)

第八条 第十一条及び第十二条第二項に規定するもののほか、職員に関する次に掲げる事項は、団体交渉の対象とし、これに関し労働協約を締結することができる。ただし、特定独立行政法人等の管理及び運営に関する事項は、団体交渉の対象とすることができない。

- 一 賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日及び休暇に関する事項
- 二 昇職、降職、転職、免職、休職、先任権及び懲戒の基準に関する事項

<p>三 労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項 四 前三号に掲げるもののほか、労働条件に関する事項</p> <p>特労法（制定時は公労法）が第8条で団体交渉及び協約締結対象事項の範囲を規定している趣旨は、団体交渉及び協約締結の対象事項をめぐって生ずる紛争を避けるためと、特定独立行政法人等の管理及び運営は、法令の定めるところに従い、専ら国民の代表である国会及び政府に責任を負うべき者によってなされるべきであるという精神によるものである。</p> <p>C案 交渉対象事項の範囲は、協約で定める。（勤務条件全般について交渉対象事項とする。）法律上では交渉対象事項の範囲を例示し、具体的な交渉対象事項は協約で定める。ただし、「管理運営事項」は交渉対象事項にしないが、管理運営事項により影響を受ける勤務条件は交渉対象事項とする。</p> <p>（理由）</p> <p>「管理運営事項」は公務の特性に鑑み、交渉対象事項・協約対象事項から除かれるべきであるが、その他の部分については、可能な限り労使間の交渉に委ねるべきである。</p> <p>勤務条件全般について交渉対象事項とするのであれば、法律上で個別具体的にすべて列挙することは困難であり、例示を示すことに留める。</p> <p>これは、①現行の国家公務員法では交渉対象事項としては、「給与、勤務時間その他の勤務条件」という規定であること、②労働組合法も「労働条件その他」としており、抽象的な規定であること、③特労法も、第8条第4号で「全3号に掲げるもののほか、労働条件に関する事項」と抽象的に規定していることから、同程度の規定でよいものと考えられる。</p> <p>（メリット）</p> <ul style="list-style-type: none"> 交渉対象事項や協約締結可能な範囲が拡大し、民間企業とほぼ同様な労使 	<p>労使関係法運用の実情及び問題点〈公共部門関係〉労使関係法研究会報告書 昭和52年 302～303頁</p> <p>国家公務員法第108条の5第1項及び第3号 特定独立行政法人等の労働関係に関する法律第8条 労働組合法第14条 等</p>	<p>655</p> <p>629</p> <p>629</p> <p>630</p>
---	---	---

- ・ 「管理運営事項」が除かれるので公務の特性を踏まえた取扱いである。

(デメリット)

- ・ 各省庁や職員団体ごとに交渉するとした場合、交渉対象事項の範囲に、省庁や職員団体毎に差が生じる可能性があり、勤務条件の統一性や人事労務管理の観点から問題である。
- ・ 交渉に時間がかかることが予想され、コストが増大する可能性がある。

(留意事項)

- ・ 管理運営事項が除かれるとはいえ、公務員の勤務条件の多くが労使間の合意により可能となることになり、勤務条件法定主義、財政民主主義との関係を整理する必要がある。

D案 交渉対象事項の範囲は、協約で定める。(管理運営事項も含め、勤務条件全般について交渉対象事項とする。)

(理由)

公務員も民間企業も労働者としての性格には変わらないため、民間と同様に、何を交渉対象事項や協約締結対象事項とするのかについては、労使間の決定に委ねる。

(メリット)

- ・ 交渉対象事項や協約締結可能な範囲が拡大し、民間企業と同様な労使関係になる。
- ・ 交渉対象範囲を協約で明確化することにより、交渉対象範囲の争いを避けることが可能となり、円滑な交渉が促進される。

(デメリット)

- ・ 各省庁や職員団体ごとに交渉するとした場合、交渉対象事項の範囲に、省庁や職員団体毎に差が生じる可能性があり、勤務条件の統一性や人事労務

<p>管理の観点から問題である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 交渉に時間がかかることが予想され、コストが増大する可能性がある。 <p>(留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 全ての公務の実施をあらかじめ労使間の合意により制約が可能としてしまうことになり、議会制民主主義、財政民主主義との関係を整理する必要がある。 ・ そもそも、交渉対象事項の範囲を協約で明確化することができたとしても、管理運営事項を交渉対象範囲に含めたり、勤務条件でないものを交渉対象事項とすることはできない。 <p>E案 A案からC案において、なお、管理運営事項それ自身を含め交渉対象事項と ならない事項については、労使協議の対象とする（詳細は「13 労使協議制」 で検討）。</p> <p>③ 具体的な交渉対象事項の範囲について争いが生じた場合、団体交渉応諾義務違反 の不当労働行為として事後救済に委ねることについてどう考えるか。</p> <p>A案 交渉拒否に対する事後救済制度を国家公務員制度に新たに設ける必要はな い。(現行制度を維持)</p> <p>(理由)</p> <p>現行の国家公務員法においては、登録職員団体については交渉応諾義務規定 がある。また、非登録職員団体については恣意的に交渉を拒否しないこととさ れ、交渉拒否は行われないこととなっている。さらに勤務条件に関する行政措 置の要求なども整備されていることから、不当労働行為制度のような交渉拒否 に対する事後救済制度を国家公務員制度に新たに設ける必要はない。</p>	<p>国家公務員法第 108 条の 5 第 1 項 地方公務員法第 55 条第 1 項 「国家公務員、地方公務員及び公共企業体 の職員の労働関係の基本に関する事項につ いて (答申)」昭和 48 年 9 月 3 日公務員制</p>	<p>629 631</p>
---	---	--------------------

<ul style="list-style-type: none"> ・ 地方公務員法 46 条の措置要求事項の中には、当局をして職員団体との交渉に応じさせる旨の措置要求は含まれていないと解すべきであり、むしろ、端的に、当該職員団体が交渉しようとした勤務条件に関する事項そのものにつき、人事委員会又は公平委員会に対して措置要求をするのが筋である。 ・ 行政措置要求は、昭和 22 年の国家公務員法成立当時から規定されていた。 <p>B 案 交渉対象事項の範囲について争いが生じ、当局が正当な理由なく交渉を拒否した場合の救済措置を強化するため、新たに国家公務員制度上に事後救済制度を設ける。</p> <p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 現状よりも、事後救済措置が強化され、交渉の進展が期待できる。 ・ 公務員法制においては、管理運営事項の内容等、民間法制とは異なる取扱いをしている事項もあり、民間の不当労働行為制度とは別の制度を設けることには合理性がある。 <p>(デメリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新たな第三者機関等の設置も想定され、かえってコストが増大する可能性がある。 ・ 昭和 40～50 年代に大量の審査請求や行政措置要求がなされたことに鑑みると、安易に救済制度の申立が行使されるおそれがあり、かえって紛争事案が増えることが想定される。 <p>C 案 交渉対象事項の範囲について争いが生じ、当局が正当な理由なく交渉を拒否</p>	<p>東京高判昭和 55・3・26（横浜市学労措置要求事件）</p>	<p>660</p>
--	------------------------------------	------------

<p>した場合には、不当労働行為として事後救済に委ねる。(民間の制度と同様)</p> <p>(理由)</p> <p>①のように管理運営事項と交渉対象事項の関係を整理し、特労法のように団体交渉事項及び協約締結対象事項を規定したとしても、交渉対象事項の範囲をめぐる争いは起こり得る。</p> <p>交渉対象事項の範囲について争いがあり、使用者が団交拒否をすれば、第三者機関が団交応諾義務違反かどうか審査し、その結果として不当労働行為と認定されることもあり得るものと解すべき。</p> <p>なお、具体的救済システムのあり方については、「7 団結権、団体交渉権等の保護のためのシステムのあり方」において検討すべき。</p> <p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 協約締結権を付与した場合における交渉対象事項の範囲は重要な問題となるが、独立性、中立性、公平性を有する第三者機関により判断がなされることになり、交渉の進展が期待できる。 <p>(デメリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 昭和40～50年代に大量の審査請求や行政措置要求がなされたことに鑑みると、安易に不当労働行為の申立が行使されるおそれがあり、かえって紛争事案が増えることが想定される。 <p>【参考】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ これ(=団交事項をめぐる拒否—引用者注)は管理運営事項が団交事項からはずされているために、使用者が管理運営事項を主張して団交を拒否する場合がある。問題が生じるのは管理運営事項であっても労働条件と密接不可分な場合である。このとき労働条件については団交の対象となるので、それを管理運営事項を理由として団交を拒否することは不当労働行為となる。また、労働条件についての団交であっても、管理運営事項と密接不可分な場合には、団交中 	<p>下井隆史ほか「国営・公営企業の労働関係法」128頁</p>	<p>662</p>
--	----------------------------------	------------

に管理運営事項に言及せざるをえない。その言及は団交としてではなく、労働条件についての団交のための参考資料としてふれることである。それを使用者が拒否することはできない。拒否すれば不当労働行為となろう。

(留意点)

交渉の際の使用者側、労働者側の守秘義務事項の取り扱いについて検討する必要がある。(必要な情報提供を行わない場合には誠実交渉義務違反になるケースがある)

【整理】

上記のとおり