

## 論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 2-(1)-①、②

## 【論点】

## 2. 協約締結事項の範囲

(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。

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になっているか。

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。

## 【論点の整理】

①・企業として処理しうる事項であって使用者が応ずるかぎり、どのような事項でも団体交渉対象となり得る。経営・生産に関する事項は一般的に言えば労働条件等に関係ある場合にのみその面から義務的団交事項となる。

・労組法上は労働協約の内容を「労働条件その他」と表現しており（第14条）、①労働条件その他の労働者の待遇など個別的労使関係の諸規定、②労働組合と使用者間の団体的労使関係に関する諸ルールが考えられる。

## ②○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、当局が権限を有するもの。

（メリット）：自律的労使関係制度構築の趣旨に沿う。団体交渉義務違反に対する救済に厚い。

（デメリット）：義務的団体交渉事項か否かをめぐる労使間の紛争のおそれ。

**B案** 上記A案の範囲から一定の事項を外す。

（メリット）：A案と同様。

（デメリット）：交渉範囲を狭めるおそれ。「一定の事項」の判断が困難。

○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）：協約対象事項の範囲をめぐる労使間の紛争回避。

（デメリット・籠事項）：議会制民主主義・財政民主主義等との関係の整理要。

**I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。

（メリット）：議会制民主主義・財政民主主義等の原則と整合。

（デメリット）：自律的労使関係制度構築の観点でA案に劣る。現行の現業等の協約対象事項の範囲より狭くなる。

## 【理由・根拠（参考：行政改革推進本部専門調査会報告より）】

・「任用・分限・懲戒に関する事項については、成績主義、人事管理の公正性確保という面を強く有することから協約締結事項から外すべき」という考えと、「民間と同様に交渉事項の全部を協約事項とすべき」という両論あり。

・民間の「労働条件」との関係整理、「管理運営事項」の範囲の明確化が必要。

## 【参考文献等】

・労働法〔第8版〕（菅野和夫）

・労働組合法（西谷敏） 他

論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 2-(1)-③

【論点】

2. 協約締結事項の範囲

(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。

③法定事項と協約事項との関係を、どのように考えるか。

【論点の整理】

**A案** 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。

(メリット) : 予算・法令の範囲内で直ちに効力を発生。

(デメリット) : 協約内容のどの部分が予算・法令と抵触するか判定が困難。

(留意事項) : 協約の一部が予算・法令に抵触して効力を生じない場合の取扱いについて検討要。

**B案** 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。

(メリット) : 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。

(デメリット) : 承認を得られなかった場合は何の効力も与えられない。A案と比較すると自律的労使関係制度構築の趣旨が実現しない。

**C案** 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。

(メリット) : 協約締結可能な範囲の拡大。

(デメリット) : A案同様。

(留意事項) : 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の取扱いについて要検討。

【参考】

- ・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。（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）

【理由・根拠（参考：行政改革推進本部専門調査会報告より）】

- ・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を認めるべきである。
- ・法律・条例、予算は協約に優先すべきであり、法律・条例、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。

【参考文献等】

- ・「公務員団体交渉の法律政策（一）」法学協会雑誌98巻1号（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（菅野和夫）
- ・行政改革推進本部専門調査会報告（平19・10・19） 他

論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 2-(2)-①

【論点】

2. 協約締結事項の範囲

(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

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、規定するか

【論点の整理】

A説 「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) : 範囲が決まれば労使間での争いの回避。スムーズな協約締結。

(デメリット) : 網羅的規定が困難なため範囲をめぐる労使間での争いの可能性。

B説 「管理運営事項」の範囲は法令で具体的に規定しない(現行どおり)。

(メリット) : 適切な解釈により協約締結範囲の拡大の可能性。

(デメリット) : 管理運営事項か否かに関する労使間での争いの可能性。

C説 「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) : 協約締結範囲の拡大(民間と同様の労使関係)。

(デメリット) : 管理運営事項と団体交渉事項との関係が不明瞭。交渉対象範囲をめぐる労使間での争いの可能性。

(留意事項) : 議会制民主主義等との整理要。

【理由・根拠】

○ 国家公務員法では、給与、勤務時間その他勤務条件、及びこれに付帯して社会的又は厚生的活動に関して交渉することができ、管理運営事項については交渉することができない、ことを規定。

○ 「管理運営事項の処理によって影響を受ける勤務条件」についての取扱いに関する主な見解、判例、学説等。

- ・ 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。(第三次公務員制度審議会の見解)
- ・ 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。(判例：S61 大阪高判(京都市教協事件))
- ・ 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。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適切・円滑な処理に役立てることはさしつかえない。(学説：菅野和夫)
- ・ 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 priori に存在するとの立場はとりえない。具体的な勤務条件との関連づけは団交権の構成の仕方に左右される。(学説：渡辺賢)

【参考文献等】

- ・ 福岡高判(S55, 北九州市職財政再建計画反対闘争事件)
- ・ 名古屋高判(H4, 名古屋市立大高北小学校教諭措置要求事件)
- ・ 公共部門労働法(三・完)(菅野和夫)
- ・ 公務員労働基本権の再構築(渡辺賢)

他

論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 2-(2)-②

【論点】

2. 協約締結事項の範囲

(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

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。

【論点の整理】

**A 説** 交渉対象事項の範囲を法律上で具体的に列挙、現在の現業公務員より狭範囲。

(メリット) : 現状と比較すれば労使間で決定できる事項の範囲が拡大。

(デメリット) : 自律的労使関係の構築が限定的、交渉対象事項の選定が困難。

**B 説** 交渉対象事項の範囲を法律上で具体的に列挙（特労法第 8 条のような形）。

(メリット) : 交渉及び協約締結の対象範囲を巡る労使間の争いの回避。

(デメリット/留意事項) : 範囲を規定しきれないおそれ、勤務条件法定主義との関係の整理要。

**C 説** 法律上で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。

(メリット) : 交渉範囲、協約締結可能範囲の拡大（民間企業とほぼ同様）。

(デメリット/留意事項) : 勤務条件統一性確保等に関する問題、交渉コスト増大の可能性、勤務条件法定主義等との関係の調整要。

**D 説** 交渉対象事項の範囲を協約で定める（管理運営事項も含め、勤務条件全般）。

(メリット) : 交渉範囲、協約締結可能範囲の拡大（民間企業とほぼ同様）、交渉対象は範囲をめぐる争いを避け円滑な交渉促進。

(デメリット/留意事項) : 勤務条件統一性確保等に関する問題、交渉コスト増大の可能性、勤務条件法定主義等との関係の調整要。

**E 説** 管理運営事項を含め交渉対象とならない事項を、労使協議の対象とする。

→論点 13.「労使協議制」で検討

【理由・根拠】

○ 議会制民主主義、財政民主主義等の原則から、交渉対象事項を制限することは論理的・合理的であるとする考え方。

○ 交渉対象事項及び協約締結対象事項を巡る労使間の争いを回避するため、あらかじめ対象範囲を規定しておくことは適当であるとする考え方。

○ 管理運営事項は、交渉対象事項及び協約締結対象事項から除きつつ、その他の部分について可能な限り労使間交渉に委ねるべき（交渉対象の規定は例示にとどめる）とする考え方。

○ 公務も民間も労働者としての性格は変わらないため、民間同様に何を交渉対象事項及び協約締結対象事項とするかは労使間の決定に委ねる、とする考え方。

【参考文献等】

・ 逐条国家公務員法（鹿児島他）

・ 国家公務員法第 108 条の 5 第 1 項及び第 3 項

・ 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

他

論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 2-(2)-③

【論点】

2. 協約締結事項の範囲

(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

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。

【論点の整理】

**A説 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)。**

(メリット) : 現行制度の枠組みを大きく変える必要がない。

(デメリット) : 協約締結権を付与する趣旨は没却。交渉拒否の審査について行政措置要求では不十分。交渉成立までに時間がかかる。

**B説 国家公務員制度に新たに事後救済制度を設ける。**

(メリット) : 事後救済措置の強化。公務員の特性に応じた救済制度の整備。

(デメリット) : 新たな機関設置に伴うコスト増。安易な申立のおそれ。

**C説 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)。**

(メリット) : 第三者機関による判断により交渉の進展が期待。

(デメリット) : 安易な申立のおそれ。

【理由・根拠】

○ 現行の国家公務員法において、①登録職員団体について当局に交渉応諾義務があること、②非登録団体について当局は恣意的に交渉を拒否しないこと、③勤務条件に関する行政措置要求制度なども整備されていること、などから事後救済制度を新たに設ける必要はない、といえる考え方。

○ 管理運営事項と交渉対象事項の関係を整理しても、交渉対象事項の範囲等を巡る争いは起こり得、公務員の特性を踏まえた事後救済制度は必要とする考え方。

○ 交渉対象事項の範囲等の争いについて、第三者機関が審査し、その結果、不当労働行為と認定されることもあり得る(民間制度と同様)、とする考え方。

【学説】

・使用者が管理運営事項を主張して団交拒否するとき、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。労働条件は団交対象となるので、管理運営事項を理由に団交拒否することは不当労働行為となる。

(下井隆史)

【参考文献等】

- ・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)」(S48年、公務員制度審議会答申第4号)
- ・国家公務員法(中村博)
- ・国営・公営企業の労働関係法(下井隆史 ほか) 他