

論点整理表（案）

資料 5

4 法律・条例、予算による統制のあり方、協約との関係

論点番号	4－(3)②	法律・条例の改正又は予算の増額修正が必要となる協約について その締結手続及び効力発生要件等をどのようにすべきか ② 法律・条例の改正案又は補正予算案の提出を内容とする協約 について、どう考えるか	担当委員 高橋委員	
論 点			参考資料名	頁
法律・条例の改正案又は補正予算案の提出を内容とする協約について、どう考えるか ※ この論点については、論点 2 (1) ③（法定事項と協約事項との関係）の各案と関連すると考えられる。そのため、論点 2 (1) ③の各案を念頭に置きつつ、整理した場合の案である。 1 論点 2 (1) ③の A 案の場合 結果として、法律の改正又は予算の修正が必要となる協約の締結を認めないこととなり、協約が最終的に有効となる仕組み等の問題は生じないと考えられる。 2 論点 2 (1) ③の B 案や C 案の場合 政府は必要な改正法案又は予算案を国会に付議し、その議決をもって協約は有効なものになるものとする。 また、政令等の改正が必要な協約が締結された場合、速やかに必要な改正のための措置をとり、その改正をもって協約は有効なものになるものとする。 ただし、論点 2 (1) ③の B 案の場合は、協約の国会への付議（その承認を				
			・「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(菅野和夫) P. 22	879
			・法律学全集 公共企業体等労働関係法（峯村光郎）P. 76	891
			・労使関係法運用の実情及び問題点〈公共部門関係〉上（労使関係法研究会）P. 361	898

得て初めて協約としての効力を発生)とともに、必要な改正法案又は予算案を付議するものとすることになると考えられる。

(メリット)

- ・(論点 2 (1)③の B 案の場合) 協約の成立と併せて判断することとなるので、協約内容に関する国会の意思を尊重しつつ、自律的労使関係制度の構築、速やかな協約内容の実現に資すると考えられる。
- ・(論点 2 (1)③の C 案の場合) 協約としては成立しているので、自律的労使関係制度構築の趣旨を尊重しつつ、議会制民主主義等の要請と速やかな協約内容の実現の両立に資すると考えられる。

(デメリット)

- ・(論点 2 (1)③の B 案の場合) 必要な改正法案又は予算案が不承認となる場合は、協約自体も不承認となることが想定され、改めて協約を締結し直す必要が生じ、コストがかかる。
- ・(論点 2 (1)③の C 案の場合) 必要な改正法案又は予算案が不承認となった場合、労使間で成立している協約の内容が実現されないこととなり、自律的労使関係の形成に支障が生ずるおそれがある。

(留意事項)

- ・(論点 2 (1)③の C 案の場合) 協約の一部が法令・予算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。
- ・現行の現業国家公務員制度では、予算上不可能な内容の協定を締結したときは、政府は、その締結後十日以内に、事由を附しこれを国会に付議して、その承認を求めなければならないこととされている(特労法第 16 条第 2 項)。一方、給与に関し、予算上不可能な内容の仲裁裁定については、給与総額制の例外として予算の移流用等の措置により実施できる場合は国会の承認を要せず、実施できない場合はその裁定後十日以内

に、事由を附しこれを国会に付議して、その承認を求めなければならないこととされている（給特法第5条但書）。 ※ 有効な協約の内容に反する法律・条例、予算が事後的に規定される状態となった場合も、法律・条例、予算が協約に優先することとすべき。 ※ なお、現行の一般職給与法のように詳細な内容を法定する場合には、協約の締結・改定の都度、法改正が必要となる可能性が高まるが、法定する内容を大綱的基準等に限る場合においては、このような問題は生じにくい。 ※ 論点2(1)③のB案又はC案をとることによるメリット、デメリットについては、同論点整理表を参照。 (参考) ○ 論点2(1)③（法定事項と協約事項との関係）について 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。 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。		
【整理】 上記のとおり。		

論点整理表（案）

4 法律・条例、予算による統制のあり方、協約との関係

論点番号	4－(3)③	法律・条例の改正又は予算の増額修正が必要となる協約について その締結手続及び効力発生要件等をどのようにすべきか ③ 第三者機関等による調整のシステムとして仲裁等がなされた場合に、仲裁裁定をどのように取り扱うか	担当委員 高橋委員
論 点		参考資料名	頁
第三者機関等による調整のシステムとして仲裁等がなされた場合に、仲裁裁定をどのように取り扱うか 1 現行の現業国家公務員等に関する仲裁制度 (1) 仲裁の意義 仲裁は関係当事者間の紛争の最終的解決方法として、公労委が紛争解決の条件を定めた裁定を与え関係当事者はこの裁定に服従すべき法的義務を負うから、裁定は当事者双方に対する法的拘束力をもつ点において調停と異なる。争議行為が全面的に否定されている公労法における仲裁のもつ意義は、とりわけ大きい。(中略) 公労法上の仲裁には、任意仲裁のほかに強制仲裁が認められている。このことは、公共企業体等は、国民経済および国民の日常生活に密接な関係をもつと同時に、労使双方に争議行為が全面的に禁止されているという特殊性よりして、紛争が未解決のまま長引くことを防ぐためである。 (注) 現在、公労委等は次のとおり。公労委：中労委、公労法：特労法、公共企業体等：特定独法等 (2) 仲裁の開始（特労法第 33 条） ① 関係当事者の双方が委員会に仲裁の申請をしたとき		・ 前出公共企業体等労働関係法（峯村光郎） P. 147 ・ 特定独立行政法人等の労働関係に関する	891 864

② 関係当事者の一方が労働協約の定に基いて委員会に仲裁の申請をしたとき ③ 委員会があっせん又は調停を開始した後二月を経過して、なお紛争が解決しない場合において、関係当事者の一方が委員会に仲裁の申請をしたとき ④ 委員会が、あっせん又は調停を行っている事件について、仲裁を行う必要があると決議したとき ⑤ 主務大臣が委員会に仲裁の請求をしたとき ※ ③～④が強制仲裁 (3) 仲裁裁定の効力 仲裁裁定は、労働協約と同一の効力を有する。(特労法第 34 条第 3 項) 裁定に対しては、当事者は、双方とも最終的決定としてこれに服従しなければならない。(同第 35 条第 1 項) 政府は、国有林野事業を行う国の経営する企業とその職員との間に発生した紛争に係る委員会の裁定が実施されるように、できる限り努力しなければならない。(同第 35 条第 3 項) 2 法律の改正又は予算の修正を必要とする内容の裁定 ア案 (上記 1 と同様の仲裁制度をとる場合) 独立性、中立公平性、専門性のある第三者機関が、法律の改正を必要とする内容又は予算上不可能な内容の仲裁裁定も行えるものとする。 法律の改正を必要とする内容又は予算上不可能な内容の仲裁裁定に関しては、政府は必要な改正法案又は予算案を国会に付議し、その議決・承認を求めるものとする。 ※ 給与については、仲裁裁定を実施するために必要な金額を、予算の定めるところにより、財務大臣の承認を受けて、支給することができるものとする。(予算の移流用等の措置により実施できる場合は国会付議不要。)	法律第 33 条～第 35 条 ・ 前出公共企業体等労働関係法 (峰山光郎) P. 150 ・ (国会での処理状況については) 前出労使関係法運用の実情及び問題点<公共部門関係>上 (労使関係法研究会) P. 362	891 898
--	---	-----------------------

また、政令等の改正を必要とする内容の仲裁裁定に関しては、速やかに必要な改正のための措置をとるものとする。

(メリット)

- ・ 自律的労使関係制度を構築する趣旨に適合するものと考えられる。
- ・ 予算上不可能な内容の仲裁裁定の取扱いについては現行の現業国家公務員に採用されている方式であり、議会制民主主義等の要請にも沿う。

(デメリット)

- ・ 国会審議の結果、仲裁裁定の内容が実現されないこともあり得る。

(留意事項)

- ・ 論点 2 (1) ③の A 案をとる場合、この A 案をとる余地がないとは言えないが、一方で法律・予算の範囲に限定し、他方で法律・予算の範囲を超えることから、制度的なバランスを欠く。

イ案 法律の改正を必要とする内容又は予算上不可能な内容の仲裁裁定は行えないものとする。

(メリット)

- ・ 議会制民主主義等の要請に沿う。

(デメリット)

- ・ 少なくとも予算上不可能な内容の仲裁裁定を行えないとした場合には現行の現業国家公務員に採用されている方式と整合を欠く。

(留意事項)

- ・ 交渉不調時の場合における仲裁の必要性に鑑みれば、仲裁に相当程度の効力を持たせておく必要がある。
- ・ 論点 2 (1) ③の B 案又は C 案をとる場合、このイ案をとる余地がないとは言えないが、一方で法律・予算の範囲に限定し、他方で法律・

予算の範囲を超えることから、制度的なバランスを欠く。 ※ 交渉不調の場合においては、公務の効率的遂行等の視点を考慮すれば、最終的には強制仲裁を行えることとするとともに、そのような強制仲裁に実効性を持たせるシステムとする必要がある。 ※ 地方公共団体の場合、どのレベルに設置される第三者機関に係争するのか検討が必要。 (参考) ○ 特定独立行政法人等の労働関係に関する法律（昭和 23 年法律第 257 号） 国有林野事業を行う国の経営する企業の予算上又は資金上、不可能な資金の支出を内容とする裁定については、第 16 条の定めるところによる。（第 35 条第 3 項但書） <u>すなわち、当該裁定は、政府を拘束するものではなく、また、国会によって所定の行為がされるまでは、そのような裁定に基づいていかなる資金といえども支出してはならない。また、政府は、その裁定後十日以内に、事由を附しこれを国会に付議して、その承認を求めなければならない。</u> <u>なお、仲裁裁定があった場合において、その裁定を実施するために必要な金額を、予算の定めるところにより、財務大臣の承認を受けて、給与として支給するときは、給特法第 5 条の給与総額制の例外が認められている。</u>（給特法第 5 条但書） ○ 地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和 27 年法律第 289 号） 地方公営企業の予算上又は資金上、不可能な資金の支出を内容とする仲裁裁定については、第 10 条の規定を準用する。（第 16 条第 2 項但書） <u>すなわち、当該裁定は、議会によって所定の行為がなされるまでは、地方公共団体を拘束するものではなく、かつ、いかなる資金といえどもそのような裁</u>	・ 特定独立行政法人等の労働関係に関する法律第 16 条、第 35 条 ・ 国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法第 5 条 ・ 地方公営企業等の労働関係に関する法律第 10 条、第 16 条	864 865 863
--	---	----------------------------------

<u>定に基づいて支出されてはならない。また、地方公共団体の長は、その裁定後十日以内に、事由を附しこれを議会に付議して、その承認を求めなければならない。</u> また、地方公共団体の条例に抵触する内容を有する仲裁裁定については、第8条第1項及び第4項の規定を、地方公共団体の規則その他の規程に抵触する内容を有する仲裁裁定については、第9条の規定を準用する。（第16条第3項） <u>すなわち、地方公共団体の長は、その裁定後十日以内に、その裁定が条例に抵触しなくなるために必要な条例の改正又は廃止に係る議案を当該地方公共団体の議会に付議して、その議決を求めなければならない。裁定は、条例の改正又は廃止がなければ、条例に抵触する限度において、効力を生じない。</u> <u>地方公共団体の長は、速やかに、その裁定が規則その他の規程に抵触しなくなるために必要な規則その他の規程の改正又は廃止のための措置をとらなければならない。</u>		
【整理】 上記のとおり。		