

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9回）  
議事要旨

1 日時

平成21年6月26日（金）17：30～19：30

2 場所

合同庁舎第4号館12階共用1202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、諏訪康雄委員、  
高橋滋委員、武藤博己委員

（陪席者）

公務公共サービス労働組合協議会大塚実事務局次長、  
全日本自治団体労働組合企画局高柳英喜部長、  
総務省人事・恩給局稲山文男人事政策課長  
総務省公務員部高尾和彦公務員課長、  
厚生労働省井上真労政担当参事官、  
人事院事務総局森永耕造企画法制課長

（ヒアリング者）

公務公共サービス労働組合協議会岩岬修副事務局長  
全労連公務員制度改革闘争本部黒田健司事務局長

（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、瀧上俊則審議官、駒崎源喜参事官

4 議事次第

（1）開会

（2）前回の論点について

（3）論点「8 国における使用者機関」「9 労使関係の透明性の向上」について

（4）ヒアリング

- (5) その他
- (6) 閉会

## 5 議事の概要

○論点整理表(案)「6 交渉不調の場合の調整システムのあり方」、「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」について

(駒崎参事官から資料1及び2について説明)

(人事院森永企画法制課長)

前回、高橋委員からご指摘いただいた交渉拒否を措置要求で取扱っていたことの経緯について説明する。かつてこの件は公平審査局が扱う措置要求と苦情処理、それから制度所管の局からの各省庁に対する指導という3ルートで是正を扱っており、その中では一般的な苦情処理で対応することが最も多くの数を占めていた。その後、昭和55年に地方公務員について交渉応諾義務が措置要求の対象とならない、という高裁の判決が出たことを契機として、平成3年からは措置要求は対象外という解釈変更をして、苦情処理で原則対応することとした経緯がある。

(今野主査)

資料には追加して記載しなくてもよいか。

(人事院森永企画法制課長)

結構である。

○論点整理表(案)「8 国における使用者機関」について

(稲継委員、及び駒崎参事官から資料3について説明)

(高橋委員)

3ページについて、ここは国家公務員制度全体の企画立案について議論する場ではないので、労使関係制度に係る事務を所管するというだけで、この会議の任務を果たせるのではないかと思う。したがって、ここは敢えてこの記述は必要がないのではないか。締結した協約の内容を実現するための改正作業について、権限及び責任を有するということがはっきりしていれば、本ワーキンググループの目的としては十分果たしている。

(武藤委員)

そうであるならば、次ページの留意事項の内閣人事局が勤務条件に関する法律以外の交渉事項となる国家公務員制度の企画立案に関する事務を所管することとなる場合には、それに先立ち中立公正性の確保の観点からの議論が必要となる、という記載も削除するという事か。

(高橋委員)

そうである。

(武藤委員)

ただし、現実的には内閣人事局が企画立案と交渉を実施することになるのか。

(高橋委員)

国会の審議に委ねられるのではないか。

(今野主査)

高橋委員の発言のとおりで十分であると思う。

(武藤委員)

4 ページの労使交渉についての総合調整の権限について、総合調整というのは実際にはあまり権限はない。統一方針を定める権限とつながっていくことになるか。

(今野主査)

細かいことは具体的に想定できないが、A省は賃金をAパターンで決めて、B省はBパターンで決める。それは困るから統一してくれ、ということは十分あり得る。そのような趣旨のことを言っている。方針もあるが、具体的な仕組みの問題、運用でもお互いに総合調整することはあり得るのではないか。

(武藤委員)

それはあるが、権限として明記できるのかどうかという問題である。

(総務省稲山人事政策課長)

今の件は、国家公務員法の中に中央人事行政機関たる内閣総理大臣は各省庁の人事管理の方針・計画について総合調整する、という事務が規定されている。

(武藤委員)

承知した。

(大塚公務労協事務局次長)

4 ページで、強制仲裁の申請権限があるが、ここで行政運営に最終責任を負うものの他、と書いてあるが、5 ページのデメリット・留意事項に内閣人事局に申請を認めるのであれば公平性の観点から職員側からの申請も認めることが必要、とあり、ここは論点6で既に「労使双方、当事者には申請権を認める」となっていたと思う。その意味ではここでは強制仲裁を導入する場合、内閣人事局が使用者の立場として、と記載すれば、メリットもデメリットもここであえて書くほどのことはない。

(今野主査)

この点に関連して教えていただきたいが、内閣総理大臣の他、内閣人事局が申請を行うということは、内閣総理大臣が拒否しても内閣人事局が申請できるか。また、総理大臣の委任を受けて内閣人事局は組織上は動いていると思うので、このようなことは可能なのか。

(厚生労働省井上労政担当参事官)

4 ページの強制仲裁の申請権限に即して申し上げると、2つの観点と場合から

強制仲裁制度の開始ができる仕組みにしている。1つは行政運営に最終責任を負うもの。これは内閣全体もそうだが、特に各省の事業運営が停滞するような恐れがあるときに行政の停滞を招かないということで強制仲裁の開始ができるもの。この場合の究極の責任者、究極の権限を持つものは内閣総理大臣であるが、内閣総理大臣等と書いておりますイメージとしては、例えば農林水産省で交渉不調になって農林水産行政が停滞しているということになると、これは内閣総理大臣ないしはその権限委任を受けた農林水産大臣の発意によって強制仲裁を開始するという意味である。

(島田委員)

その点は先ほど言われていたが、前回、私が担当した論点で整理した話であり、A案とA'案で、もう1つ認めるのかどうかの話だと思う。だから、ここで議論しているのは使用者としての権限であるため、この記述は削除しておくべき。ただし、今のような説明だと、これも先週議論した、そもそも交渉不調で行政運営に最終責任を負う者が強制仲裁をするという局面というのは争議ではないため、なかなか想定しづらい。したがって、この文言は削除した方が分かりやすい。

(今野主査)

そうすることとする。

(人事院森永企画法制課長)

3ページの給与、勤務時間等の勤務条件に関する諸法令を所管する立場としてという限定がかかっている関係で、勤務条件に関する諸法令について、すべて交渉担当大臣が所管するかどうかははっきりしない。例えば宿舎であるとか、旅費とか、勤務条件性のある程度有するような他の法令もあるため、ここは関係する法令について、例えば担当大臣に改正を要請できる、などと命じることができるということであって、諸法令を所管する立場にしてしまうと全部所管しなければならない問題が発生する。同じような記述が後ろの予算のところもあり、補正予算を作成したり付議すること自身は、国庫担当大臣たる財務大臣でしかあり得ないので、そのようなことを要請したり、調整したりする権限が必要だということではないか。

(厚生労働省井上労政担当参事官)

3ページの※を入れたのは、その上のメリットにおける中央交渉においては交渉等を行う使用者という立場と交渉等の結果制度改正等を行う立場が一元化される、ということについての意味合いを明確にするためである。使用者といった場合に内閣人事局ができた段階でも使用者としての権限と責任をすべて内閣人事局が負うわけではないため、その意味で各省における権限責任との関係は※で書いておく必要があるということである。人事院森永企画法制課長の発言のような、内閣人事局が関係する諸法令を全体所管するかどうかということは

そこまで書かなくてもよいと思う。ただし、注意喚起の意味でこの※は必要だと思って、加える提案をしている。

（高橋委員）

先ほどの議論で削除することで終了していると理解しているため、その議論は不要だと思う。

（人事院森永企画法制課長）

「諸法令を所管する立場として、」「所管」ではなくて「諸法令について」、程度でよいのではないかとの認識であり、必ず所管するということを前提にする必要がないのではないかということを示した。

（総務省高尾公務員課長）

その部分は削除されている。

（大塚公務労協事務局次長）

3ページのメリットについて、内閣人事局が労使交渉と議会制民主主義との調整の作業を一元的に行うことにより、職員・国会等の双方に対する責任を、と記載されているが、内閣人事局自身が議会制民主主義との調整を行うということになるのかどうか。内閣人事局の組織法令上の位置づけにも係わると思うが、内閣を通じて、等の記述を入れた方が穏やかになるのではないか。もう1点、6ページのメリットについて、議会制民主主義と財政民主主義との調整の作業、と仰々しくなっているが、表現としてはきついと思う。

（今野主査）

しかし、間接的には責任を持っている。ここでは交渉当局が主語でないと意味が無い。したがって、「内閣人事局が両方の調整を責任を持って頑張る」ということであり、最終的に責任があるのかと言った場合、最後は総理大臣となり会社でいえば社長である。

（高橋委員）

主語が、「内閣人事局が果たす」というように読めるからまずいのではないか。

（今野主査）

内閣人事局がスーパーマンの責任であるとは、皆が読んでいないが、そこはスーパーマンのようであると気になるところであろう。

（高橋委員）

「内閣が」という主語を後段に入れれば、内閣がちゃんと責任を持てるようになります、となって良いのではないか。

（今野主査）

先ほどの案は「内閣を通して責任を果たせる」であり、高橋委員の案は「内閣が責任を果たせる」というものである。ここでは交渉当局がかなり頑張るということを言いたいのではないか。あまりに内閣を登場させてしまうと、そこが薄まらないか。

(高橋委員)

そうであるならば、内閣人事局が責任の当事者になるとふさわしくないのではないか。最終的には「内閣が」とした方が良い。もしくは「内閣の責任」か、どちらかである。

(武藤委員)

ここは、こだわる必要は無い。国会に対する責任を持つのは内閣である、となればよい。

(高橋委員)

議院内閣制の中でどのように権限分担して、国会や国民に対する責任を果たすようにするか、という制度論ということである。

(稲継委員)

「内閣人事局が」の主語に対して、述語が今2か所にかかっている。「内閣人事局」は句点の前までかかることにして、句点の後に「内閣が」を入れることにしたいと思う。6ページも同様とする。

(今野主査)

承知した。

#### ○論点整理表(案)「9 労使関係の透明性の向上」について

(稲継委員、及び駒崎参事官から資料4について説明)

(島田委員)

8ページの交渉の結果のさまざまな公表の仕方について、公表、開示請求、議会までは分かるが、協約自体の議会への付議というのは協約締結の話だと思う。これがここに入っているのはなじまないのではないか。

(今野主査)

確かに、公開ではないということ。議会への報告が残っていれば良い。8ページの④は削除とする。

(武藤委員)

公開と公表と使われているが、公開と公表とは違う。会議は公開するが、公表とは言わない。会議録は公表である。したがって、公開と公表と、その言葉の使い分けを説明しておくべきであるということと、公表するというのは協約交渉について公表することでよいが、義務づけるのであれば「公表の義務づけ」としなければいけないのではないか。③も義務づけは要らないのではないか。

(今野主査)

要するに、義務づけは前提であるということ。例で言えば、①は協約、交渉等の公表、となる。

(武藤委員)

そうである。どのレベルの交渉において公開を義務づけるか、という義務づけ

の範囲の問題になっているので、公表といった場合にはすべて義務づけということにはならないのではないか。方法というのは公表することであり、どこまで義務づけるかというのは別の観点である。

（今野主査）

その方が論理的には正確である。そうであれば、公表と公開を改めて整理するように。

（駒崎参事官崎）

承知した。

（人事院森永企画法制課長）

4ページの（3）であるが、国の機関でも社保庁などの厚労省の機関において実際に議事録を公表している事例があるので、地方公共団体等と修正してはどうか。

（武藤委員）

そこについて、教えていただきたい。交渉自体を公開している団体というのは大阪府、大阪市であるが、交渉の場に傍聴できるという公開なのか。

（稲継委員）

大阪市は交渉の場に入れていると思う。記者が入るかどうかは別だが、案内をしている。

（厚生労働省井上労政担当参事官）

今提起されている点について、ご参考で申し上げますと、厚労省なり、あるいは社保庁については今に話があったようなりリアルタイムでの公表なり公開はしていない。事後に交渉議事録の概要という形でホームページに掲載している。

（人事院森永企画法制課長）

岡山県や鳥取県も確か厚労省と同様に議事概要になっている。

（武藤委員）

交渉自体の公開ではなく、議事概要の公表である。

（厚生労働省井上労政担当参事官）

国における、として1個に含めてしまえばよいのではないか。

（今野主査）

国及び地方公共団体における、とする。

（人事院森永企画法制課長）

もう1点、5ページの「市場の抑止力」の代替について、6ページの専門調査会報告書で「ある程度抑制されることが期待できる」とあるが、公開だけでは完全に市場の抑止力を代替することは難しいのではないかと思われる。「その代替としての一定の役割が」や「完全に代替することはできない」という表現にした方がよいのではないか。

（今野主査）

そう言ってしまうと、全ての表現に「一定」が付いてしまうので、それは認められない。

（人事院森永企画法制課長）

承知した。

（今野主査）

4 ページについて、なぜ順番として最初に「不適切な労使慣行」が出てくるのか。原則は理念としては説明責任があるべきであるが、これは完全に順番が逆である。もう1つは、「不適切な労使関係」というマイナス表現がすごくある。これはもう少しプラスの表現にはならないのか。

（島田委員）

市場の抑制力というのは、争議行為では公務員の場合であると取引がないので、そこで抑制力が働かないということになる。交渉の場合は実際にはそういう抑制力というのはどのように働くのか。

（今野主査）

それはあり得る。つまり、市場の抑制力が効かないため労使で申し合わせればどれだけでも賃金が上がるということ。不適切という表現では最初から悪いことをするという感じを受ける。

（島田委員）

いずれにしても説明責任、あるいはモニタリング等のような表現をベースにおいて、このような問題があるとしても倫理点等とする方が良いと思う。言葉の問題だが、内部告発についても、最近は公益通報と使っている。

（今野主査）

少なくとも4 ページのア、イ、ウは順番を変えることとする。

（人事院森永企画法制課長）

今の点に関して、8 ページにある交渉自体を公表した場合、その交渉結果としての不適切な労使関係はもちろん是正されるが、一番大きいのは恫喝に近いような交渉や、長時間の交渉のような不適切な交渉実態の方の抑止が一番効果があるように考えられるため、労使慣行の後ろに「不正常的な労使交渉を防止する」という表現をいれてはどうか。不正常的な交渉等、そのような実態が今でも現場にあるやに聞いているため、効果は非常にあるのではないか。

（今野主査）

私は健全な労使交渉が形成されるメリットを記載したいのだが、そのような実態があれば、それは採用とする。

（高橋委員）

3 ページに情報公開法の話が出てきたが、このケースに5号が適用となるかどうか、疑問なところがある。これは内部における審議検討と言えるのか。5号が当てはまるかどうかはよく分からないところがあるということと、6号には



交渉という、別の項目がある。情報公開法の正確なバッティングの可能性というの、情報公開を所管しているところに正確に確認しておいていただきたい。また、外国では公開であるのか。外国の例を記載しておいた方がよい。

(人事院森永企画法制課長)

全部について承知しているわけではないが、以前のドイツとイギリスのケースでは、交渉自身は結果がマスコミに公表されているが、その場には入れていなかったように承知している。

(武藤委員)

そもそも民間企業では同様のケースがあるのか。

(今野主査)

民間企業では無い。

(島田委員)

今後は考えられるかもしれないが、多くの場合は説明責任等の問題がある。民間企業でも今後はないとは言えない。

(今野主査)

民間企業の株主が要求するということか。

(島田委員)

株主だけでなく、ステークホルダー全般である。ただし特殊であり、公務員とはかなり異なっている。

(高橋委員)

議事の公開については、様々な議論があり、私の関与した限りでも教科書検定の委員会や、原子力安全委員会のいわゆる審査の過程等で全く違うため、他の例を調べた方がよい。公開がかなり進んでいる例もある。

(人事院森永企画法制課長)

10 ページの議事録の公表の留意事項について、幾つかの機関に現状を聞いてみたところ、職員団体側には少なくとも確認を依頼しており、ある程度、作成と調整にコストがかかっているということと、場合によっては必要な内容が十分公開されない可能性があるということは留意事項に加えてよいのではないか。

(今野主査)

概要を作成するのはコストがかかってしまうということである。

(人事院森永企画法制課長)

議事録や概要を作成した上に概要を職員団体側に確認する必要があるのですが、ただ記録を作成していた当時に比べれば時間とコストがかかっている。そのようなことを調整する過程について、必要なことが完全に十分に公開されているか不明であり、そのような問題が起きる可能性がある。

(武藤委員)

市議会などはかなり細かいことを公開しており、それほどコストがかかるのか。

(人事院森永企画法制課長)

作り方によるということではある。

(諏訪委員)

公開に関しては3つの公開の仕方がある。つまり、まず第三者的な立場の人が見ていて、あとでまとめて公開するようなやり方。客観的とまでは言えないが、第三者的立場からの公開となる。それから、労使双方が、これはこうだったとして合同で公開する。場合によっては、そこには恣意が入る可能性があり得る。両方で、ここは黙って表に出さないようにして伏せてしまおうということも考えられなくはない。それから3つ目は、それを避けるためもあるが、両方がそれぞれに公開する。このような3つがあって、3つ目が一番コストがかからないかもしれない。ただし、労使の情報がずれていたときにそれをどうするかというのは、またその次の問題であり、それが一種の説明責任である。当局側については、この場合の公開は使用者としての立場の公開なのか、それとも公共の機関としてやるようなものなのか。ここでも記述を追記しておくべきである。様々な方法を議論しているが、ここら辺の根本のところは欠けているという印象を持った。

(今野主査)

例えば、ライブで公開する場合はそのような問題は起きない。

(稲継委員)

イ案の中で出せるような問題である。今野主査の発言は重要だと思う。

(今野主査)

その点は留意事項に記載することとする。

(高橋委員)

14 ページのB案について、メリット、デメリットを見ると何らかの公開を義務づけるというはずであるが、中央、地方とも一律に同じレベルでという前提があるように読める。中央と地方での交渉の公開のレベルを違えてもいいので、そのようなこともあり得るということ、※等で記載しておいたほうが良い。

(人事院森永企画法制課長)

B案のようなケースだと数が増えるので、マスコミが入れなくなったり、出先機関等では監視等の効果が十分に効かない可能性があるということが留意事項としてはあるのではないか。中央だけであるとマスコミの目にもさらされており、非常に効果があると思うが、末端の方の出先機関等の交渉が仮に公開されたとしても、そのこと自身に関心に向ける向きが小さければ、その効果も小さくなるのではないか。

(総務省高尾公務員課長)

公開するのは、本省ならば本省でまとめてホームページに掲載したり、何年何月何日にどこの地方整備局の交渉内容というのを書くとか、そういうことでは

ないか。

(島田委員)

人事院森永企画法制課長がおっしゃっているのはリアルの公開の場合を考えているのではないか。文書的な公開であればおっしゃるとおりである。

(今野主査)

ここは高橋委員の発言のように、中央交渉と地方での交渉の公開の仕方の組み合わせが様々ある、と留意事項で入れておけばよい。

(自治労高柳部長)

8ページのア案のメリットについて、これがメリットなのか。自律的労使関係における透明性の向上というもともとのお題だと思うが、マスコミの報道が入って適切な内容が妥結される、これはそもそも良いことかと思う。自分たちは決められません、というようにも読めなくはない。

(今野主査)

質問になるが、交渉そのものが公開されることに伴い、という記述が嫌なのか、それともマスコミの報道等が嫌なのか。

(自治労高柳部長)

嫌という言い方は変だが、後者である。

(今野主査)

内容は前者の方である。したがって、「マスコミ等」の記述を消せばよい。それならば、論旨は全く変わらないので問題ない。

(大塚公務労協事務局次長)

9ページについて、留意事項の交渉のあり方について、本来の意義である当事者の誠実な意思疎通、とあり、後段で、あるいは不適切な労使慣行に関するチェック効果を強調すべきか、と記載されている。前者は交渉のあり方であり、そういうことだと思うが、後者は交渉のあり方そのものについて不適切な労使慣行に関するチェック効果を強調する、とあるが、これは文章として理解し難いところがある。公開することによってチェック機能を果たすことは分かるが、あり方そのものについてチェック機能を強調するというのは文章として違和感を感じる。

(人事院森永企画法制課長)

表題を「公開の目的について」、とすれば合うということか。「交渉のあり方について」、という表題が文章としておかしいというのであれば、「公開の目的とすることについて」、等と記載する。

(大塚公務労協事務局次長)

それならば理解できる。

(稲継委員)

モニタリングによるチェック効果を強調すべきか、と修正する。

(今野主査)

モニタリングによるチェック効果の「チェック」が気に入らない。モニタリングの機能を重視するののかということであり、そのように文章を明るくする。

(武藤委員)

13ページの5について、どのレベルの交渉において公開を義務づけるかという内容は、8ページの4の公開対象のア案のみ適用されるものになるかと思う。

(島田委員)

公開対象とする場合にどのレベルの交渉を公開対象とするか、として労使関係制度検討委員会の論点に入っているのであろう。

(武藤委員)

そうだと思う、10ページのイ案は交渉の概要録の公開ということだから、交渉そのものは公開しない。したがって、この5のどのレベルの交渉において公開を義務づけるか、という論点はア案のみに適用される場合の論点である。

(今野主査)

注書きでその趣旨を記載することとする。

○公務公共サービス労働組合協議会作成資料について

(公務労協岩岬副事務局長から資料5について説明)

○全労連公務員制度改革闘争本部作成資料について

(全労連黒田事務局長から資料6について説明)

○次回委員会提出資料(案)について

(駒崎参事官から資料7について説明)

(自治労高柳部長)

勤務条件の統一性を確保する、すなわち全職員の勤務条件の統一性を確保する必要性がとりあえずあるとしての話であるが、その場合に例えば平等取扱は理解できるが、情勢適応などは全職員の統一性を確保するという観点と直接に結びつくか。

(今野主査)

別添2の資料の左側はとりあえず原則を全部書いただけである。

(自治労高柳部長)

現状であることは理解できる。逆にどのような資料かが不明である。

(今野主査)

平等取扱原則に加えて職務給原則や成績主義も広く考えれば結びつくのかもしれない。

(自治労高柳部長)

理解はできるが。

(今野主査)

例えば、多数組合が違う協約を結んで、違う賃金になったとしても職務給原則で1本で決まるんだといったら、それは関係ない。同じ省であれば給料は一緒じゃないかということで統一性を確保する1つの論拠になるかもしれない。そのような意味で情勢適応原則ももしかしたら賃金の総額だけというのなら、あまり関係ないかもしれない。しかし、原則としてこれまで議論している。

(自治労高柳部長)

それは存じている。

(今野主査)

私は、人事を専門としているので勤務条件を統一するのは、効率性からして当たり前だと思っている。しかし、以前、諏訪委員がおっしゃったが、少数組合の場合にそれが本当にできるのかというのはなかなか難しい問題だという意見もあり、片方では公務員は全部勤務条件統一しなければならないと言っているが、何を論拠にすべきかということが問題意識だと思う。しかし、労使関係制度検討委員会の各委員にはどうしてこういう論点が出てきたのかを説明しなければこの資料の趣旨が分からないかもしれない。

(駒崎参事官)

ここでご議論いただき、資料の修正をさせていただいて、事前にレクチャーする予定である。

(武藤委員)

勤務条件の統一性というのと、勤務条件が全部同じというか、むしろ統一的勤務条件というのか、統一的基準に基づく勤務条件ではないかなと思う。例えば、地域手当というのは最近仕組みが変わったが、これは情勢適応の原則に基づく統一的な基準であるが、実際は給与そのものが格差が出てきている。したがって、そのような格差が出たことを勤務条件の統一的な基準に基づく勤務条件であると言った方が分かりやすいという印象を持った。

(高橋委員)

ただし、これは労使関係制度検討委員会で決めた用語である。

(武藤委員)

では、次のところに説明として書けばいいのではないか。そうなってくると、情勢適応の原則は明らかに必要な要素として出てくる。成績主義の原則も、実質的には成績主義は導入されていないように思うが、統一的な勤務条件を考える上では重要となると思う。

(今野主査)

これは言葉として分かるが、統一的条件で決まった勤務条件以外の状況ということあまり想定できないが、実際にはあるのか。

(島田委員)

慣例では、民間の場合は団体交渉については両方の組合と平等にやらなければならない。その結果として、協約を締結しなかったことによって受ける不利益というのは決して不当労働行為にはならない。具体的には例えば日産自動車の例だと、計画的な残業が入るという協約だったが、それに少数派が反対した。その結果、その少数派の組合員は時間外が割り当てられず、賃金に差が出た。それは仕方がない。だから、あとはこういう条件を飲んだらこういう手当が付くというようなケースが民間企業ではある。

(今野主査)

公務員はそのようなことは許されないのか。

(島田委員)

公務員には平等取扱の原則があり、それが民間企業と異なる統一性の必要性である。だから、勤務条件の統一性を確保する必要性というのは民間企業にもある。ただし、労働協約を認めるというのは、ある種、統一性をもともと破っている。つまり、非組合員は労働条件が低くても、それはしょうがないんだという考え方であるから、そこはやや修正をされている。したがって、逆に同一労働同一賃金なんてあり得ないだろうという発想にもつながるが、そこが公務員の場合は修正されてくるのだろう。

(今野主査)

今おっしゃられた意味でここに書いてある平等取扱の原則の条文を読むとそのように解釈できる。人種、信条、性別、社会的身分、いわゆる差別はするなということである。

(島田委員)

確かにおっしゃるとおりである。社会的差別との関係なので、同一労働同一賃金の話をここでしているわけではない。

(今野主査)

そうすると公務員は今まで言ってきた意味での勤務条件の平等取扱原則に関する直接的な条文はないということか。

(島田委員)

そのような意味ではない。要するに社会的に差別を禁止するのと同一労働同一賃金というのは当然違う。

(武藤委員)

同一労働同一賃金の原則というのは、ここには入らないのか。

(島田委員)

これは社会的差別の話であるため、入らない。

(武藤委員)

だから、平等取扱の原則には入らないが、勤務条件の統一性を確保する必要性

という論点の中には入らないのかどうか。勤務条件の統一性あるいは統一的勤務条件、その中に必要性についてどう考えるか。だから同一労働同一賃金の原則というものがあるから、必要であるというようにならない。

(島田委員)

公務員はもともと職務給原則である。本来は同一労働同一賃金、こちらが近いのではないか。

(今野主査)

先ほど、島田委員が発言された労働時間の例は、公務員で起きてもよいのか。

(島田委員)

あり得ないことではないが、それ自体で職務給原則が崩れるわけではない。要は職員によって働き方が違うということを公務という観点で認めていいのかということが別の問題として出てくるのではないかと思う。何か制約がかかるような気がするが、そのような原則を並べて出てくるのかどうかは分からない。

(今野主査)

先ほどの話だと、その原則は平等取扱の原則からは出てこない、という話である。

(島田委員)

私の理解ではそうである。ただし、類推する人は組合所属による差別、と言うのだろうが、それは交渉の結果なので組合所属による差別ではないと思う。

(人事院森永企画法制課長)

27条の理解になるが、必ずしもこの人種とか信条とか性別、これは限定ではなくて例示という理解であり、合理的な理由のある差異は許されるけれども、合理的理由のない差異は認められないということである。

(島田委員)

しかし、拳がっているのは社会的差別である。だから、例示から類推されるときに出てこないのではないか。

(人事院森永企画法制課長)

現在は勤務条件法定主義で法律で一律に作っている。

(島田委員)

労働協約で労働条件を決めていいというのは、逆に言うと組合に入っていない人を差別していいということを認めているわけである。したがって、それがダメだということ成り立たないことになり、社会的差別とはやっぱり違うということで、我々としてはそこにはこだわらる。

(今野主査)

そうすると、片方では公務員の特殊性から考えて勤務条件の統一性は必要だと考えると、そことの調整を考えなければいけない。

(島田委員)

一番近いのは職務給の原則ではないか。

(今野主査)

そうであれば、さきほどの労働時間についてはどうするのか。

(島田委員)

微妙である。個人的には国民から見て分かりやすい労働条件の要請ということを見ると、ある組合に所属しているかどうかで条件が違うというのはいかにも説明がつかないので、そのような観点から言うとやはり統一すべきだと思う。ただし、情勢適応の原則というのはややそれに近いが、ちょっと観点が違う。まさにおっしゃったように勤務条件法定主義から離れたときに、新たに公務員の労働条件を決定する上で要請されてくるある種の原則が出てくるのではないか。

(今野主査)

今度の労使関係制度検討委員会では、事務局はこのような議論をしてほしいのだろう。

(駒崎参事官)

そのとおりである。付け加えると、現状で原則を5つぐらい挙げているが、それぞれ根拠となり得るかなり得ないか。場合によっては先ほどの平等取扱の原則というのが明確な根拠になるのかどうかとか、そういった点を議論いただきたい。

(今野主査)

その前まで戻ると、統一性が必要かどうかという問題もある。それではこれで労使関係制度検討委員会で議論することとする。

○その他

次回は7月10日に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）>