

国家公務員制度改革推進本部
労使関係制度検討委員会
(第1回)

平成20年10月22日(水)
10:00～11:10
中央合同庁舎第4号館
共用第1特別会議室(11階)

立花国家公務員制度改革推進本部事務局長 お待たせいたしました。関係の方々が全員おそろいでございますので、ただいまから第1回「労使関係制度検討委員会」を開催いたします。

本日はお忙しい中をご参集いただきまして、誠にありがとうございます。私はこの国家公務員制度改革推進本部の事務局長を仰せつかっております立花でございます。後ほど、委員の互選によりましてこの委員会の座長をお決めいただきますが、それまでの間、暫時、議事の進行を進めさせていただきます。

本日は第1回会議ということで、甘利公務員制度改革担当大臣及び鳩山総務大臣にご出席をいただいております。

それでは、お手元の議事次第に沿いまして進めさせていただきます。まず初めに、国家公務員制度改革推進本部副本部長であります甘利公務員制度改革担当大臣よりご挨拶をいただきます。大臣、よろしくお願い申し上げます。

○甘利公務員制度改革担当大臣 おはようございます。本日、ここに労使関係制度検討委員会の第1回会議を開催するに当たりまして、公務員制度改革担当大臣として一言ご挨拶をさせていただきます。

まず、各界でご活躍の皆様方が快く本委員会の委員をお引き受けいただきましたことに対して厚く御礼を申し上げます。

公務員制度改革につきましては、先の通常国会におきまして、改革の目的や基本方針を定めます国家公務員制度改革基本法が成立をいたしました。そして、7月には、基本法に基づきまして、改革を総合的に推進するため、国家公務員制度改革推進本部が設置されまして、まさに時代を画す公務員制度改革がスタートしたところでございます。

総合的な公務員制度改革におきましては、労使関係制度の改革も重要でありまして、欠かすことはできないわけでありまして。この点、基本法では「協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示し、その理解のもとに、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置するものとする」とされたところであります。

本委員会は、この「協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像」であるとか、「国民に開かれた自律的労使関係制度」につきまして、調査審議をお願いいたします。誠に重要な任務でありまして同時に、多岐にわたる専門的知見を要する困難な任務であると存じております。

委員の皆様におかれましては、それぞれの専門的知見を存分に発揮していただきまして、活発なご審議をいただきますようお願いをいたします。そして、これらに関する法制上の措置に係るご提言を、基本法上法制化するとされている時期、これは平成23年6月、ここまでに基本法にはこの法制化をするというふうにされています。そうしますと法律に落とし込む作業がありますから、それを勘案して1年程度前にまとめていただくことが必要になると考えておりますので、23年6月と基本法で定められておりますが、それに間に合うような議論をしていただければありがたいと思っております。

最後になりますけれども、公務員制度改革は政府の重要な課題でありまして、基本法に基づきまして改革推進本部が中核となって着実に取り組んでまいりますので、今後とも委員の皆様のご理解とご協力を賜りますようお願いを申し上げます。私のご挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願ひいたします。

○立花国家公務員制度改革推進本部事務局長 大臣、どうもありがとうございました。それでは、続きまして同じく副本部長であります鳩山総務大臣よりご挨拶を頂戴いたします。

○鳩山総務大臣 ただいま甘利大臣からお話があったような趣旨で第1回労使関係制度検討委員会が開催されますので、どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

今般の公務員制度改革は、職員がその能力を高めつつ、誇りと責任を持って職務を遂行することができるように、国家公務員制度改革基本法に基づいて、総合的な改革を進めようとするものでございます。

労使関係制度の改革は、このような総合的な改革の一環として位置づけられておりまして、改革を進めるに当たっては、便益及び費用を含む全体像について国民の理解を得ることが必要であると考えております。したがって各界の方にお集まりをいただいたわけでございます。

労使関係制度の改革の在り方は、行政運営や国民生活に大きく関わることから、このような課題についてご検討いただく本委員会の役割は、大変大きなものがあると考えております。

国及び地方を通じた公務員制度を所管する総務省といたしましては、甘利大臣に公務員の制度についてのさまざまな問題を担当していただくというのが麻生内閣の方針でございますが、総務省は一般的な意味での関わりは強く持っておりますので、私が今ここにいるわけございまして、本委員会の調査審議に積極的に協力をしていこうと考えております。

委員の先生方には、幅広い観点から専門的な知見に基づいた十分なご議論をお願ひ申し上げます。私のご挨拶とさせていただきます。今日は本当にありがとうございました。

○立花国家公務員制度改革推進本部事務局長 大臣、どうもありがとうございました。なお、本日、同じくこの本部の副本部長であります河村官房長官からもご挨拶をいただく予定でしたが、急遽国会の日程が入りまして、やむを得ずご欠席されましたことをご報告させていただきます。

それでは、ここでカメラの方が退室いたしますので、少々お待ちください。

(カメラ退室)

○立花国家公務員制度改革推進本部事務局長 続きまして、委員の皆様方のご紹介に移らせていただきます。お手元の資料1の委員名簿に従いましてご紹介させていただきます。まず、学識経験者委員でございます。

初めに、青山佳世委員でございます。

続きまして、稲継裕昭委員でございます。

続きまして、今野浩一郎委員でございます。

続きまして、岸井成格委員でございます。

次に、諏訪康雄委員でございます。

次に、高橋滋委員でございます。

続きまして、労働側委員でございます。

初めに、金田文夫委員でございます。

次に、福田精一委員でございます。

次に、山本幸司委員でございます。

最後に、使用者側委員でございます。

初めに、岡島正明委員でございます。

次に、村木裕隆委員でございます。

最後に、森博幸委員でございます。

以上でございます。

それでは、次にこの委員会の座長を選任していただきたいと存じます。この委員会の座長につきましては、委員の皆様方の互選によりお願いすることになっております。どなたかご推薦をお願いできたらと存じます。いかがでございましょうか。

どうぞお願いいたします。

○諏訪委員 僭越でございますが、私はこれまでのご経験、学識からしまして今野委員が適任ではないかと存じ、ご推薦申し上げる次第でございます。

○立花国家公務員制度改革推進本部事務局長 ありがとうございます。ただいま今野委員というご意見がございましたが、皆様いかがでございましょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○立花国家公務員制度改革推進本部事務局長 ありがとうございます。それでは、今野委員が座長と決定させていただきます。これからの議事の進行につきましては、今野座長にお願いしたいと存じます。

なお、ここで冒頭ご挨拶をいただきました甘利大臣及び鳩山大臣は所用のためご退室されます。また、恐れ入りますが、今野座長には座長席の方にお移りいただければと存じます。

（甘利大臣、鳩山大臣ご退室）

○今野座長 それでは、座長席を用意しておりますので、その間に簡単にご挨拶をさせていただきます。

皆さんにご推挙いただきまして大変ありがとうございます。座長を務めさせていただきます。

今、両大臣がおっしゃられましたように、この委員会のテーマは我が国の今後にとって非常に重要なテーマでございますので、しっかり議論をしていきたいというふうに考えておりますので、ご協力のほどよろしくをお願いいたします。

それでは、早速、議事に入りたいと思います。本日、お配りした資料について、まず資料2から資料4、会議規則その他について事務局から一括して説明をしていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

○岡本国家公務員制度改革推進本部事務局次長 それでは、説明をさせていただきます。資料2をご覧くださいと思います。こちらは本会議の会議規則の案をご提案させていただきたいという資料でございます。主に第1条、今、座長をご選任いただきましたが座長を置くということが1条に書いてございます。3項でございますが、座長代理という記述もございます。

それから、3条をご覧くださいと思います。議事の運営についてでございますが、委員の3分の2以上、または学識経験者委員、労働側委員及び使用者側委員の各3分の1以上が出席しなければ会議を開くことができないということを提案させていただきたいと思います。

それから、会議の公開につきましては基本的に原則として公開とすることとさせていただければと思います。

恐縮でございますが、資料3をご覧ください。今、申しあげました会議の公開についての具体的な中身でございますが、座長決定という形でこういう形でどうかということをご提案させていただきたいと思います。1、2、3とそこに掲げさせていただきましたようにインターネットにより配信を行う。記者の傍聴を可とする。テレビカメラ、スチールカメラに冒頭撮影可とする。そういう形でさせていただければということでございます。

これにつきましては可能な限り国民に内容を示して、その透明性を確保するという観点からこのようなことではいかかかと考えている次第でございます。

続きまして資料4をご覧くださいと思います。こちらは会議の陪席についてのご提案でございます。これも併せて座長決定という形で決定していただければと思います。

1項でございますが、座長は委員会の調査審議に資するため、関係行政機関の職員の陪席を求めるものとする。2項といたしまして、陪席する関係行政機関の職員は座長の求めに応じ会議において発言することができる、ということでご提案させていただければと思います。座長、以上でございます。

○今野座長 ありがとうございます。ご質問、ご意見を伺いたいののですが、その前に私の方からお話ししたいことがあります。会議規則の第1条3項の規定によって、日程の都合上あるいはその他の事情で私が出席できない場合は座長代理に代理をしていただくこととなりますが、その座長代理を高橋委員にお願いをしたいと考えておりますので、皆様のご了解を得たいと思います。よろしゅうございますでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○今野座長 また、会議の陪席についてですが、関係行政機関として総務省公務員部、文部科学省、厚生労働省及び人事院に職員の陪席をお願いをしたいというふうに考えておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、今、事務局から説明がありました点についてご質問、ご意見がありましたら
よろしくをお願いします。

よろしいでしょうか。

それでは、先に進めさせていただきます。続きまして資料5をご覧になっていただきたい
のですが、「基本的検討項目・基本法に基づく工程表について」という資料ですが、そ
れにつきまして事務局から説明をお願いしたいと思います。また、参考資料が1から8ま
でありますので、それについても併せて簡単に説明をしていただきたいと思います。

それでは、よろしく。

○岡本国家公務員制度改革推進本部事務局次長 それでは、ご説明をいたします。資料5
をご覧いただきたいと思います。こちらの資料は本会議の基本的検討項目及び基本法に基
づく工程についてお示ししたものでございます。まず、基本的検討項目でござい
ますが、先ほどの甘利大臣及び鳩山大臣のご挨拶にもございましたように、先生方に検討して
いただきたい項目はここに掲げた3点ではないかというふうに考えております。1つはもう一
度同じ内容になりますが、第1項目でござい
ますが、協約締結権を付与する職員の範囲の
拡大に伴う便益及び費用を含む全体像についてご検討いただきたい。

2点目でございますが、国民に開かれた自律的労使関係制度についてご検討いただ
きたいということでございます。併せて、その他必要な事項がありましたらよろしく
お願い申し上げたいということでございます。

併せまして工程でござい
ますが、先ほどお話がございましたように、下の方でござい
ますが、23年、通常国会に法案を提出するということが定められておりますので、それ
からさかのぼってまいりますと先生方のご審議につきましては22年3月までに法制上
の措置に関するご提言をとりまとめていただけないかというふうに考えているわけ
でございます。そう
なると、先ほど申し上げました協約締結権を付与する職員の範囲の拡大
に伴う便益及び費用を含む全体像については21年4月以降のどこかのタイミング
でご提示いただけるのがスケジュールとしては考えられるのではないかと
いうふうに考えている次第でございます。ご協力の方をよろしく
お願い申し上げたいと思います。

併せまして、今、座長からご指示がありました参考資料についてご説明を簡単に
申し上げます。まず、参考の1、次の紙でござい
ますが、ご覧いただきたいと思います。こちらは
国家公務員制度改革基本法の中から抜粋したものでござい
ますが、本委員会に
関係するものは第12条、下の方でござい
ますが、労働基本権について先ほどのとおり、「協約締結
権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示し、
その理解のもとに、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置するものとする」、
そういうふう
に書かれているところでござい
ます。

併せまして、附則第2条に
関しまして、地方公務員の労働基本権の在り方についても整合性をもって
検討をするということが掲げられて
おります。

次に参考2でござい
ます。こちらは本会議に係わる規定でござい
まして、本部令でござ

いますが、第2条第2項でございますが、委員会は政府が構すべき措置に関する事項について調査審議し、その結果に基づき、本部長に意見を述べると書かれております。本部長は総理大臣でございます。

先に進めさせていただきます。参考3でございますが、こちらは先ほど申し上げました工程表、基本法に書かれてあります工程表の全体像をお示しいただきました。個別の先生方にはご説明をしているかと思いますが、協約締結権につきましては3年以内を目途にということでございますが、それ以外に諸々の法制上の措置が3年以内、それからその前に1年以内に内閣一元管理に関して法律上の措置をするということが掲げられているということでございます。全体の必要な措置は5年ということになっております。

続きまして、参考資料4でございますが、これは先ほどの基本法の国会審議における主な答弁をまとめさせていただいたもので、あくまでもご参考でございます。先生方のご議論の前提ということでご覧いただければと思います。主に「自律的労使関係制度」の措置の内容について1ページに掲げさせていただきました。スケジュール関係につきましては2ページから3ページに掲げさせていただいております。

それから、4ページでございますが、「便益及び費用」の内容について議論がございましたので、それもここに整理をさせていただいております。

5ページ、6ページにつきましてはその他併せて検討すべき事項について国会で議論されておりますので、それをまとめさせていただきました。

続きまして参考5でございますが、これは公務員に対する基本権付与の状況とそのボリューム感、公務員の数を1枚の紙に示したものでございますので、ご参考までにご覧いただければと思っております。

参考資料6、7、8につきましては本会議の前に労働基本権について検討をされました行政改革推進本部専門調査会の概要、それからメンバーの委員の方々のリスト、それからその調査会の報告の概要をとりまとめさせていただきました。資料の説明は以上でございます。よろしくお願いいたします。

○今野座長 ありがとうございます。それでは、今のご説明で一番重要な点は基本的な検討項目と基本法に基づく工程表だったわけですが、それも含めて、あるいは今日は第1回ですのでもう少し広く皆さんにご自由にご意見を出していただいて議論をしたいと思っております。

先ほど言いました基本的検討項目と基本法に基づく工程表についてのご質問、ご意見でも結構ですし、それを少し超えた点でも結構ですので、ご意見をいただければと思います。いかがでしょうか。

○稲継委員 1点、事務局に質問させていただきたいと思っております。基本的検討項目の①を考えるに際して、全体のボリューム感を見るのは非常に重要なことで、その意味では参考5、公務員の数をそれぞれの現状に合わせて分類していただいている、このボリューム感を見るこの図表というのは非常に頭に焼き付けておく必要がある非常に重要な表だと思っ

ているのですが、教えていただきたいのはこの中の注3で、「一般行政」「福祉関係」「教育」のうち一部（単労）、技能労務職員のことだと思いますが、これには「団体協約締結権が認められており、公営企業等会計のうち一部には団体協約締結権が認められていない」と書かれているのですが、それぞれどれぐらいの数がこの例外のところに入ってくるのかという数をお教えいただけますでしょうか。

○今野座長 いかがですか。

○稲継委員 後日でも結構です。

○渚上国家公務員制度改革推進本部事務局審議官 調べてご報告します。

○今野座長 今日分かりますか。分からなければ後からでもいいですが。

○渚上国家公務員制度改革推進本部事務局審議官 今日はちょっと難しいかもしれません。

○今野座長 難しいですか。では次回以降に。

ほかにございますでしょうか。

○福田委員 国公連合の福田といいますけれども、私は農林水産省あるいは財務省、それから国土交通省の国家公務員と、それから関係する独立行政法人などで構成をしております労働組合でございます。そういうことを踏まえて少し申し上げたいし、意見・要望になりましようか、2点ほど申し上げたいのですが、1つは基本的な検討項目、今説明がございましたけれども、これは質問もございまして、ここにございます①②という順序立てといたしますか、順番でやるということなのか。これはまず質問でございまして。「便益及び費用を含む全体像」、これが第一であって、その次に「国民に開かれた自律的労使関係制度」について。こういう順番を踏んで対応していくのかどうかということ。

ここで私が少し申し上げたいのは、この①とか②というのは不離一体のものではないか。そういうところからいきますと、この便益費用を含む全体像を先行してといたしましようか、重点的にまず論議をしていくということについては少し違和感がございまして。冒頭にちょっと触れましたように独立行政法人を抱えておりますとか構成しておりますので、実証的な例になると思いますので現状を申し上げたいと思うのですが、2001年に独立行政法人化がなされまして、当初は特定独立行政法人と、すべてが特定ということでございまして、労働基本権も協約締結権まで2権付与されました。その後の見直しでほとんどが非公務員型になって、現在は労働三権、争議権も含めて付与されているような実態にほとんどがなっております。

2001年から7年経過をしておりますけれども、私がそういう中でつぶさに見ておりますのは、非現業のときに比べて格段に使用者側の使用者責任といたしましようか、当事者責任というのか、それが非常に伸びたということが1つ。

それから、労働基本権というものを背景にして使用者側と労働側といたしましようか労使の間でいい意味での緊張感とか責任感、これに基づく協議や交渉がなされて、そのことが法人の業務運営だとか、あるいは法人そのもののミッションの達成という部分にかなり私はいいい意味でのプラス効果をもたらしているという感じがしております。

ただ、こういう状況をここにございますように「便益及び費用を含む」というところで数値化をするというのはなかなか難しいのではないかと。いわゆるコスト論ですね。これを数値化したり、あるいは金銭に換算したりということは至難の業ではないかというふうに1つには思います。したがって、これらのある意味で集約して、その比較考量をして結論づけていくということについては、今申し上げたように非常に困難性が伴うのではないかと。そういう中では協約締結権の具体的な設計、そういうものを合わせる中でやっていかないと、これは参考資料の提示もございましたけれども、この間、専門調査会などで論議がやられておりますけれども、ややもすれば抽象論であるとか観念論、こういうものが先行していくのではないかという非常に危惧を覚えます。したがって、ぜひとも一体的に具体的な制度設計という論議の中でこの「便益及び費用」などについても論議するのが適切ではないかということがまず第1点でございます。

もう1つ工程表に係るところでございますけれども、今お示しがございましたように21年度中に提言とりまとめというところは異議はございませんけれども、ぜひともスピード感を持った審議をお願い申し上げたいと思います。その理由は、これも国家公務員の私どもの立場から申し上げますと、この間、職員の雇用とか、労働条件に非常に重大にかかわってくる幾つかの課題というのが矢継ぎ早に出てきております。1つは、総人件費削減政策に基づく定員純減計画、これはもう既に決定されておりますけれども、その中でそれぞれの省内で対応できないものですから、今、府省間配置転換というのをやっております。これは農林水産省、国土交通省の一部でやっておりますけれども、総計で3,000人弱でございますけれども、それぐらいが府省間の配置転換で対応しないとその定員純減計画に対応できないという状況がございます。

これも雇用な労働条件に係わる重大事項ではございますけれども、現在の状況の中では私どもに対して交渉や協議、こういうものがないままに一方的に決定されたという経過でございまして、当該の労使ともにこの具体的な対応にあたっては非常に苦労し、現在も苦労しております。

それからもう1つの例で言えば、来年度から新たな人事評価制度に基づいて能力・実績主義の人事管理というのが本格実施になるという状況もございます。いずれにしても行政やあるいは行政システム、その中で働く職員に関して、今非常に大きな変化が起こっている。そういう中でございますので、私は協約締結権があるいは労使関係制度の確立というのは喫緊の課題だと思っておりますので、ぜひともそういう状況などしっかり踏まえていただいて、今申し上げますようにスピード感のある審議促進をやっていただいて、なるべく早くに法案化作業に結びつくような対応をぜひともお願い申し上げたいと思います。これは要望でございます。以上、2点でございます。

○今野座長 ありがとうございます。それでは2点目の要望についてお聞きしておくことにさせていただきます。1点目ですけれども、議論の進め方については事務局と私で相談をしたいとは思っていますが、今の段階で事務局が考えていることがあったらお聞

きしておけばいいかなと思うのですが、どうですか。

○渕上国家公務員制度改革推進本部事務局審議官 基本法の12条に書いてある中身が先ほどの2点でございまして、最も難しいのは確かに費用と便益をどう取り扱うかということだと思います。国会答弁でも必ずしも数値化になじまないのではないかというご答弁もありますので、少なくとも国民に全体像を明らかにすることは法律上の義務でございまして、難しい作業だとは思いますが、とりあえずは便益と費用というものをどういうふうに評価したらよいかという点については、できるだけ早くやっていただいて、そういう前提で例えばどのようなシステムがどのような費用と便益で構築されるのかということをご議論いただければと思いますので、そういう意味では①の論点と②の論点というのは非常に密接関連だということは委員ご指摘のとおりだと思います。

したがって、費用と便益はなかなか難しい作業ではございますけれども、それについてどのようにこの委員会として考えるのかということをお明らかにして、その後はある意味では先ほどおっしゃられましたようにセットの議論として全体像を示すということになるのではないかと思います。

○今野座長 今、福田委員がご心配になっていることは、①の論点が、定量的に把握することが非常に難しいので、したがって浮いた議論をいつまでもずっとやっていて、それを延々やって時間になってしまったというのを非常にご心配されているということだと思います。ですから、今、事務局が考えている議論の段取りを説明していただきましたが、私もまた事務局と相談をいたしまして進め方については考えたいと思います。

○山本委員 連合の山本でございます。今のことと係わって1、2の感想と意見を申し上げさせていただきたいと思います。

ご案内のように官公労働者の労働基本権の問題というのは、皆さんには釈迦に説法になるのかもしれないのですが、非常に鋭い政治的あるいはイデオロギー的対立の象徴的なテーマとしてずっと長く扱われてきたという歴史があるかと思えます。評価はともあれようやく官公労働者の労働基本権に係わる問題が純粋な労使関係それ自体の問題として議論できる政治的、社会的環境ができつつあるのではないかと考えております。

実はマッカーサー書簡が出され、芦田内閣によって政令201号が出て以来、今年がちょうど60年です。ILO87号条約「結社の自由」が国際的に締結されて、これまたちょうど60年、そういう意味からしますと非常に感慨深いものがあるなという感じがしております。その上で今議論になっておりましたけれども、この委員会の基本的な任務は法律12条に基づいているのだろう。この12条につきましては、この種の問題については今の政治状況の中でかなり異例とも言えると思うのですが、与野党の修正合意が成り立って、その上で法律が制定されたということからすると、この12条をどう理解するのか。どう解釈するのかということは一義的に閣法ではありませんから関係者の意見なども十分聞いた上で、私自身もこの修正の問題については間接的に係わらせていただきましたけれども、修正の心が一体どこにあるのかということ議論をしていく上で全委員が共通の理解をするというこ

とが非常に大事なのではないか。

そういうことを前提に見ますと、私の解釈では結語は自律的労使関係制度を措置する。公務にあっても自律的労使関係制度を措置するのだということが結語であって、その結論に至るためにはその中心的なテーマの1つである労働協約締結権に関して代表的、象徴的に特筆されておりますけれども、費用、便益、国民の理解、こうしたものを考えながら具体的中身を設計していく必要がありますね、こういうふうを読むべきではないか。したがって、この基本的検討項目で記されていることもおそらくそういうことを前提にされているのだろうと思うのですが、①と②が並立的に、いわば独立的に存在するものではなくて、あくまでも②が結論であって、そのためにはどうしたらいいかという点において①がある、こう理解の下で議論を進めていく必要があるのではなからうかと思っております。

その意味では、では自律的労使関係制度とは一体何なのかということになるわけですが、これらはこの後議論になると思いますが、現段階で非常に集約的に言えば公務員にあっても職員団体を結成する権限を与えるということではなくて、労組法上の労働組合を公務員にあっても結成する権利を、民間労働者と同じように労組法上の労働組合を結成する権利を認めるのだと。ただ、それは職務の社会的特徴であるとかさまざまなものがあるから十分配慮はしなければいけないけれども、基本的にはそういうことだと私は理解しているわけですが、そういうことも含めてご議論をいただければ大変ありがたいと思います。以上です。

○今野座長 ありがとうございます。今の件について何かありますか。よろしいですか、お聞きしておけば。

では、どうぞ。

○金田委員 自治労の金田でございます。私は主に地方公務員という立場になろうかと思っておりますけれども、1回目でもあるものですから基本的な認識を含めて話をさせていただきたいと思っております。今回のこの検討の起点というのは、先ほど資料の紹介がありました専門調査会報告だと思っております。これは人事院勧告制度を廃止する。そして非現業職員に労働協約締結権を付与する。そして労使が責任ある労使関係を築くのだ、そうあるべきだ、こういうことを提言したものだという認識をしております。

それと併せまして、公務員の労働基本権の制約の合憲性につきましては73年の全農林の警職法事件の最高裁判決、これが今もなお最大の論拠になっていると思っておりますが、このことについては専門調査会で議論が行われております。そこで示された最高裁判決の制約意義についても認識が少し明らかになっておりまして、当時ほど絶対的なものではないのではないか、こういう認識やあるいは環境の変化も踏まえて現行の制約を緩和する余地があるのではないかと、こういう指摘を専門調査会報告でされているわけです。このことを私どもとして非常に画期的なものである、こんな認識に立っているわけでございます。

こうした認識をこの委員会全体で共有化した上で、この時代の状況変化に合わせた新しい公務員労使関係、この詳細設計を急いでいくべきだ、このように考えているところでご

ざいます。

また、公務員につきましては基本権制約代償措置として人勸制度が存在するということが掲げられているわけでありますけれども、地方公務員ということで考えますと人事委員会を設置している自治体、これは都道府県それから政令市プラス2市の66の自治体に限られている、こういう状況になっているわけでございます。比べまして他の自治体は全体的には人勸制度下ということになるのでしょうかけれども、この10年ぐらいの間に多くの自治体で人勸体制とは無関係の形で、いわゆる独自カットというような格好で賃金カットが行われてきているということで、去年4月の総務省の公式発表で61%の自治体ということですが、おそらくもう7割近くになっているのではないかと。こんな状況認識をしております。

つまり、その代償措置というのは少なくとも地方自治体で考えた場合には相当機能不全状況に陥っているのではないかと、こういう状況認識をしているところでございます。

公務に係わりまして民間の景気の動向であるとかあるいは財政危機、これらを踏まえれば職員が痛みを分かち合うということも当然あり得るという認識はしているわけでありますが、しかし問題は首長や議会によって一方的にこうしたカットが押しつけられるような形、ケースが散見される、後を絶たないという状況でございまして、そのことによって職員の士気の低下につながっているということもあります。

交渉が行き詰まったとしても、現状の制度ですと公務の場合については民間のような救済システムすら存在をしていないというのが現状だと思っております。

したがって、こうした状況を含めまして公務員の労使関係について、この間幾つかの問題指摘もございまして、当然、労働組合側として、私ども自治労としても問題意識を強く持っているところでございますけれども、今回の改革を契機に信頼感と責任感のある、いわゆる近代的な労使関係をしっかり作って、労使が共同して効率的、効果的な行政サービスを構築していくことが必要である、こんなふうに認識していることを申し上げておきたいと思っております。

終わりに先ほどもありましたので、座長の「十分事務局とも検討させていただく」というご回答でございましたが、進め方については費用便益の問題と制度の具体的な内容、これは一緒にやらないと、制度の具体的な内容がどうなのかによって費用の問題というのは左右されてくるというふうにもどう考えても思われますので、そのことは改めて申し上げさせていただきます。以上でございます。

○今野座長 ありがとうございます。ほかにございますでしょうか。どうぞ。

○岡島委員 2点申し上げたいと思っております。まず1点目は、これは事務局へのお願いですけれども、これからのこの委員会での議論のとり進め方、これは座長の指揮の下でやられるのであれですけれども、今のお話を聞いていて確かに①と②は一体的に取り扱わなければならない問題であるかもしれませんが、ただやはり議論としては①②というそれぞれより細分化された中でもきちっと議論をしていかないと、議論の收拾がつかなくなるのではないかとこのふうにも感じております。

その際に、まず①の論点ですが、2点ございまして、一つは費用便益ということについて、ここで書かれている法第12条は公務員に係る関係だとは思いますが、民間の企業において本件についてどういう費用と便益というのが考えられるのかということについて頭の整理をしていただけないか。それを事務局にお願いしたい。次回に提出いただければと考えております。

それと、その件に関してもう1点は、確かに国会答弁等でも計量化は難しい、数値化は難しいということではありますけれども、一方で国民に対して説明するということであるならばやはり数値化できるところはしていくという、その努力は怠るべきではないのかということございまして、最初からすべて数値化しなくて定性的な議論だけをするということがいいのかどうかということ。そこはできるものはしていくというのが今日的な在り方ではないかなと思いますので、そこも何か工夫をしていただければということ。これは事務局へのお願いでございます。

それからもう1点は、これは法第12条にも書かれていますし、あるいは今日の資料3、この会議の公開ということについても実は国民という言葉が非常によく出てくるわけです。公務員というのはまさに公僕でございまして、究極的な使用者は国民なわけです。そうすると法第12条あるいは今回の公開している国民というのいわゆる究極的な使用者としての国民に対しての説明責任なのか。あるいは今日的ないわゆる納税者として、タックスペイヤーとしての国民なのか。そこら辺の頭の整理をどうすればいいのかということございまして。

要するに、我々は常に国民を意識して議論をしていくわけですが、そのときの国民というのはまさに使用者としての国民なのかどうかということ。それはむしろこの委員会の中でこれから議論していくべきことなのかもしれませんけれども、そこら辺もある意味で議論を明確化していく必要があるのではないかと感じておりますので、それは座長のお取り計らいに従いたいと思います。よろしくお願ひいたします。

○今野座長 今の点で私から質問したいのですが、使用者としての国民の場合とタックスペイヤーとしての国民の場合で公務員の公務に求める内容というか、あるべき基準は違うということですよ、今おっしゃられているのは。そこが明確にならないと議論しにくいですよ。そこについてお考えがあったらお聞かせいただきたい。

○岡島委員 むしろ、本日ここに私自身は使用者側委員として出てきているわけです、分類学でいきますと。そうすると、私は使用者の立場でここに出席させていただくという面と、私の背景というか、むしろ根源的に国民が使用者ですから、その代理人として来ているのかということについて、私自身今ここでも自問自答していたわけです。

今、座長からのご指摘については、私自身の中でもまだ整理できていないということですので、それはむしろ疑問としてこの委員会の各委員にも投げかけてみたいと思った次第でございます。申し訳ございません。

○今野座長 それでは、今、事務局への要望と一番最初におっしゃられましたので、何か

ありましたら、今の件について。

○渕上国家公務員制度改革推進本部事務局審議官 ご要望の点については努力します。

○今野座長 私がしゃべりすぎてはいけないのですが、コストベネフィットについては数値化できるのだったら数値化した方がいいと皆さん思っていると思うので、数値化努力はすべきであるということについては皆さんあまり反対はないのではないかと思います。ただ、どこまでできるのかとか、そういう問題はありますので。

それでは、ほかにご意見はございますか。

○青山委員 青山佳世でございます。今回、この場に初めて加わらせていただきまして、まだまだ不勉強なところもありますので、いろいろ皆様のご意見を参考にしながら一緒に議論に加わらせていただきたいと思いますのですが、ただいまこの検討会の多分基本的なスタンスのようなことをご提案になられたのだと思いますが、その確認をさせていただきたいのですが、まずこの検討会は今までの長い議論と前回の専門調査会の議論を踏まえた上で、拡大していくべきという方向で私たちはこの議論に加わっていくのであるか、もしくは先ほどの基本的検討項目の①のような便益とか費用を含む全体像を客観的に検討しながら、そういった方向を決めていくというふうに考えてよろしいのか。例えばスピード感におきまして先回の調査会におきましては国家公務員の在り方に関する基本的な問題に係わってくることなので、慎重に考えるべきだというご意見もあったと承っているのですが、その辺は私はどのように受け止めてこの場に臨めばよろしいのか、教えていただきたく思います。

○今野座長 何かありますか。私から申し上げてもいいですが、もしあれば。よろしいですか。

両方です。一番ベースになるのは基本法の12条だと思いますが、あれをどう解釈するかということですが、山本委員がおっしゃられたように結語が最初にあって、条件で前があるというときに、前が強かったら結語がゼロになる可能性がゼロかと言われると、いやそれは、という話になるので、それはだから全部だというふうに思って、そこはあまり……。

○青山委員 考えないで。

○今野座長 というふうに考えていただければと思います。山本委員に怒られるかな。可能性はゼロではないと私は言ったわけです。

山本委員 可能性がゼロではないのではなくて、修正12条をどう解釈するかと言えば自律的労使関係制度を措置するものとするというふうに言い切っているわけです。したがって自律的労使関係制度とはでは何なのということを含めた議論を私は多少時間がかかってもしっかりと議論をして、その時代の変化の中で画期的な与野党修正が合意されたわけですから、必要ならばその関係者にも来ていただいて直接お話を聞くことも含めて、とにかく法12条、修正12条というのは一体心は何なのかということをしかり押さえる必要があるのではないかと私は思います。

○今野座長 ありがとうございます。ほかにごありますか。

先ほどの議論の順番の件ですけれども、コストベネフィット論は議論はしなければいけないのです。ですから、と言って議論をするときに相互に関係あるわけですが、どちらにウエイトを置いて順番にやっていくかということは技術的にはあり得るということだと思います。

それから、この工程表を見ていただいても21年4月以降にコストベネフィットの全体像を提示する、こういう形になっているわけです。ですから、この辺は早めに片づけようと変な言い方ですけれども、ということに工程表になっているので、ですから先ほど使用者側の委員の方からもご議論がありましたように、コストベネフィットに係わる一般的な議論をしておかないといけないということは事実なので、それは先はやらせていただいてもいいかなと思っています。この点については事務局と相談させていただきますが、ここに基づく工程表の21年4月以降に一番最初にコストベネフィットの提示をするという形で一応考えているということですが。

それでやらせていただいて、コストベネフィットを考えると議論がありましたようにここの制度設計をこうしたらコストはこう違うよねという議論を別に排除するわけでもないのです、ですから最初その勉強会はさせていただきたいとは私は思っていますが、もう一度相談させていただきますけれども、そういうふうには今のところ私は思っているということです。

ほかにございますでしょうか。

○山本委員 くどいようで申し訳ないのですが、参考1の修正12条のところの文言をどう理解するのかという、ここの共通理解がスタートラインでないと議論が全くかみ合わなくなってしまう危険性があるのではないかとすることを危惧するものですから、繰り返して恐縮ですが、非常に大雑把に読めば国民の理解の下に国民に開かれた自律的労使関係制度を措置するものとするというのが修正12条が求めていることであって、その国民の理解を求めるためには、あるいは国民に開かれたものにするためには費用便益だとか、全体像だとか、そういうものをきちっと国民の前に提示しないと、それは理解が得られませんよ、こういうふうに解釈するのは自然なのだろう。したがって、ここでは繰り返しになりますけれども現在、非現業国家公務員には職員団体を結成する権利しか与えられていないわけです。そうではなくて、この法律の前提認識は公務員にも民間労働者と同じように労組法上の労働組合を結成する権利を認めるのだと、これが結語なのだ。ただ、認めるにあたってはどの範囲、どの程度、どういうふうな与え方をするのかということについてはここに書かれているような諸条件を十分に議論してくださいね、こういうふうに私は理解するのですが、そういう理解は共通理解として成立するのかしないのかということなんです。○今野座長 先ほど議論がありました、そういうことでもし理解をしたとしても、あまりにも前段で、1つの可能性ですがコストばかり多すぎてどうしようもないと言ったときには後段は消えるわけですから。

○山本委員 制約されてきますね。

○今野座長 ものすごく制約されて、それを無限大でいけばゼロにいくわけですから、だから可能性ですよ。ですから、先ほど言ったような公益側の委員の方から出てきたような意見を全く排除するというにはならないだろうと私は思っているということです。

○福田委員 便益や費用を除外してということは私も申し上げておりませんので、12条の中にも「含む」と書かれてございますし、コスト論ももちろんその重要な位置づけだというふうに思いますから。

先ほど少し触れましたようにそういう論議をするのであれば、私は実証論ではないですが、今までにもそういう経過のあるところが多々あるわけですから、直近で言えば郵政なんかも民営化されてしまったわけですし、それから先ほど私が触れましたように独立行政法人なんかはもう7年も協約締結権あるいは今は非公務員型にほとんどなっていますから、労働三権はあるわけですから、具体的に紛争が起こっているかといったら紛争も起こっていない、何ら問題ないわけですから、事例とかそういうものもしっかり検証していただいて、こういう中に挙げていただきたいと思っています。

○今野座長 それは1つのコストベネフィットを考える上での事例というか材料の1つになると思いますので。ですから、コストベネフィットを議論をするときにはそういう例をどんどん言っていただいて、ご主張をしていただければというふうには私は思うのですが。

○福田委員 そういうのはもう具体的に資料として集約できるのではないかと私は思うんですが、事務局の方でも。もちろん私も言いますけれども。

○今野座長 事務局に頑張れということですね。

○福田委員 はい。

○今野座長 どうぞ。

○村木委員 この12条の解釈はいろいろあるかと思いますが、座長がおっしゃっているように国民の理解というのが非常に重要な位置づけになっていますので、理解を得るためには山本さんもおっしゃっているように費用と便益をきちっと示して、これができないと理解も得難いのではないかと。だから、そこの作業がまさに非常に重要になるという具合に思っております。スケジュール感としてはそういう意味で21年4月以降にやるということで、基本法で定められている3年あるいはその1年ぐらい前に当委員会としては結論を出すという、そういうスケジュール感で考えてもその21年4月ぐらいまでに当面この議論をしっかりとやるということではないか。

それから、これは余談ではございますが、先ほど独立行政法人のお話が出ましたので、私が承知している範囲で申し上げますと、そういうことで独立行政法人は基本的に労使で例えば労働条件、重要なものは給与でございますけれども給与を決めるということになっております。ただ、一方で給与水準についてご批判もございまして、特に国家公務員と独立行政法人を一種のラスパイレス比較のようなことをやった場合、事務・技術職員については国家公務員よりも給与が高いのではないかとというご批判が一方でございまして、それを適正な水準に持っていくべきではないかということもありまして、政府としても一応そ

これは課題にはなっている。ただ、今申し上げましたように自律的に決めるものですから、政府としてある意味で命令をするようなことは当然できないわけで、そこは独立行政法人が給与水準をまさに国民にちゃんと開示して理解を得るようなことをしっかりやってください。そういうことを政府としては申し上げている。こういう状況でございます。

○今野座長 ほかにございますでしょうか。

高橋委員 私も12条の解釈についてはいろいろと理解があるということで、そこはバランスがとれた形で会全体を運営していくのが望ましいと思います。ただ、自律的労使関係という中身はいろいろ制度設計上あり得るわけで、国に国公法上の公務員法上の場合は基本的に勤務条件法定主義といったようなこともありますし、更には独法の制度についてはいわゆる独法自体の自律性ということで制度設計が通常の公務員制度とはかなり違うわけですし、そういった意味ではその違いを踏まえてコストベネフィットもちゃんと比較できるという、この辺の冷静な議論はしていく必要があるのではないかと思います。以上です。

○今野座長 ありがとうございます。ほかにございますでしょうか。

今日は議論の進め方がいろいろ議論になっているわけですが、今、高橋委員からも話があったんですが、厳密なコストベネフィット論というのはA制度でコストベネフィット、B制度でコストベネフィット、C制度でコストベネフィットですから、その制度の在り方によってはコストベネフィットの計算は全部変わるわけですから、そういう点では労使関係制度をどうやって細部を設計するかによって依存するということはありますが、ただそれを超えて一般的に少し議論しておいた方がいいだろうというのが一番最初の趣旨ですので、そこは一度議論させていただければと私は思っているのですが。

ほかにございますでしょうか。

ないと終わりにしてしまうのですが。まだ11時ですが。

○岸井委員 話の流れ、腰を折りたくはないのですが、公開原則の例外はどんなものが考えられるかということがあるんですが。公開原則は完全に貫くことがまず求められると思うんですが、ただものによっては、デリケートなテーマとか、あるいは意見を聴取するお相手によっては非公開ということもあるのだらうと思います。これはメディアからはなかなか言いにくいことですが、そういう場合は座長の判断でされるか、あるいは座長からどうですかという意見を求めて、そして皆さんの了解を得て、この場合は非公開にしようとか、そういうやり方にされますか。手続きです。

○今野座長 私は座長が提案して、皆さんに了解を得ることになるだらうと思っていますけれども、事務局の意見を聞いてみます。どうぞ。

○渕上国家公務員制度改革推進本部事務局審議官 先ほど決定いただきました会議規則の第6条の雑則のところにもその他の会議の運営に必要な事項は座長が会議に図って定めるとありますので、非公開とする場合にはその6条を適用していただければと思います。

○岸井委員 了解しました。

○今野座長 ほかにございますでしょうか。

よろしいですか。今日は第1回ですから。よろしいでしょうか。

○山本委員 次回からはどういう進め方になるのでしょうか。近々、選挙もあるやに想定されていまして、その結果如何によってはこれまたかなり大きな影響を受けるだろうと思いますので、スピード感を持ってやらなければいけないことは間違いないのですが、全体状況を共通認識することに、あるいはどういう経過でここまできたのかということなどについて、最初は少し時間がかかっても共通認識した上で、具体的にこんな議論の進め方をしようよねということを決めていった方が結果的には効率的なのではないのかなという気がしておりますので、ご配慮いただきたいと思います。

○今野座長 はい。これまでの議論の経緯からすると、特に12条の解釈をどう考えるかということも含めてということですね。

○山本委員 そういうことです。

○今野座長 考えさせていただきます。

ほかにご意見はございますか。

それでは今日は、こういうのを効率的と言うのでしょうか、少しというか、かなり早いのですが、皆様からはいろいろご意見をいただきましたので、今日はこの辺で終わりにさせていただきます。

先ほど議論になったのは、「便益及び費用」は難しいという議論がいろいろありました。事務局に特にその辺については資料を用意してもらったりということをしていただきますが、委員の皆さんもこういう資料があるぞとか、こういう考え方があるぞということがあったら事務局の方にぜひとも情報をどんどん提供していただきたいと思います。

それでは、今日はこれをもちまして終了させていただきます。なお、参考9から参考18までの資料、お手元にいっぱいあると思いますが、それは基礎資料として事務局が用意したものですので、各委員におかれましては今後適宜ご参照いただきたい。要するに勉強してこいということだと思っておりますので、お読みいただきたいと思っております。

本日の会議についてはこの後、私がブリーフィングをいたすことにしております。

今、山本委員からもちよっとありましたが、次回の会議についてはできるだけ早く日程調整させていただきたいと思っておりますので、よろしくお願ひします。

それでは今日はありがとうございました。終わりです。

—以 上—