

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10回)

平成21年6月30日(火)
10:00～11:50
内閣府本府庁舎5階特別会議室

○今野座長 それでは、時間ですので、第10回の労使関係制度検討委員会を開催いたします。

本日は、青山委員と高橋委員と岸井委員がご欠席です。また、佐藤委員と村木委員は遅れていらっしゃいますので、始めたいと思います。

それでは、議事次第に沿って進めたいと思います。

まず初めに、委員の交代についてご報告をいたします。福田精一委員が6月4日付で辞任をされ、6月18日付で後任の委員が任命されましたのでご紹介をいたします。森永栄委員です。よろしくお願いいたします。

それと、議題に入る前に、前回会議を途中で退席されました森委員から、会議の後に会議での議論に関するご意見をちょうだいしております。この会議の会議規則の第6条の規定によって、会議の運営に必要な事項については座長が会議で諮って定めるということになっております。同規定に基づいて、会議を欠席した場合、文書により提出された意見の取り扱いについては、次の会議にて紹介の上、欠席した会議に関連する文書として会議資料とともにホームページにより公表するというにしたいと思います。今回の森委員から提出されたご意見についてもそのような扱いをしたいというふうに思いますので、よろしいでしょうか。

どうぞ。

○金田委員 座長にもお願いしたいんですけれども、ご都合で時間がなかったというふうに思うんですけれども、その辺事前に調整をしておいていただいて、時間のない方は先に優先的に全部主張したいとおっしゃっていただいて、というふうにしないと、何か終わってから後から意見が出るということになると、そのときの意見じゃなくて、話を聞いたら後でこんなことを言っておいたほうがよかったなというような、そういうやりとりになるとちょっとまずいんじゃないかなという気がいたしますものですから、前回時間がなくてお急ぎになられたのはよく承知しておりますけれども、今後、座長のほうでよろしくお取り計らいいただければというふうに思います。

○今野座長 それでは、ワーキンググループにおける検討結果の報告にまいりたいと思います。

ワーキンググループでは、本委員会からの指示に基づいて主要な論点について順次検討をしております。本日は、前回の委員会でのご報告した論点以降の本日までにワーキンググループにおいて一通りの整理が済んだ点についてご報告したいを思います。

論点でいきますと、5「交渉システムのあり方」から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」までの論点までが今日のご報告をする内容になります。

まず、論点5について、お手元だと資料2に要約版がございますので、それを見ていただきたいと思います。それに沿って、まず諏訪委員から論点5についてご報告をいただきたいを思います。

それでは、よろしくお願いいたします。

○諏訪委員 お手元の資料の2、2ページから順にご説明させていただきます。

交渉システムのあり方でございますが、(1)におきましては、中央交渉でいくか、それとも地方支分部局まで含めました小規模事業所などまでの水準の交渉はどうすべきかということについて、給与、勤務時間について論理的に考えますと、各レベルがそれぞれに分担し合っただけという案と、それから、中央交渉に集約するという案と、さらに、各府省交渉によるという案などがここに記されております。

中央交渉の担当部局は内閣人事局とすべきかというのももう一つの論点でございます。

3ページ目でございますが、(2)と(3)、(2)は、給与、勤務時間以外についてどうすべきかということでございますが、ここでは、給与、勤務時間と同様とするか、それとも別のパターンを考えるかというのがA案、B案で載っております。そして、以上の(1)と(2)の論点につきまして、必要な措置、体制の整備はどうすべきかがその後記されております。

(4)の論点、4ページ目でございます。こうした交渉を担う当事者たる職員団体の範囲をどうすべきかでございますが、現行制度を踏まえた後、職員団体の範囲をどのようにすべきか。

まず、2の(1)で、現行団体を前提とした場合、それから(2)でそれを廃止した場合でそれぞれ案が載っております。

5ページにいらっしゃっていただきまして、(5)でございます。これら職員団体に少数の組織人員しかいない団体がある場合、これをどうすべきかでございますが、憲法28条との関係をまず議論いたしまして、排他的交渉代表制度を検討してあります。また、2で、公務員法制における少数組合の考え方、さらにはそれらの取り扱いということでA案からC案までを検討いたしました。

6ページ目、これが私の担当の最後の箇所でございますが、(6)で、複数の職員団体が存在する場合の交渉のあり方、及び(7)で同一職種・同一勤務条件を確保するためにどのような措置が必要かということでございますが、それぞれここに書かれているとおりの議論をしてまとめさせていただきました。

細かくは事務局のほうからお願いいたします。

○今野座長 それでは、その次は論点6と論点7ですが、これはまた私のほうから概要を説明させていただいて、それで最終的に5から7までのすべてについて事務局から詳細に話をしてほしいというふうに思います。

それで、お手元の資料の7ページ目を見ていただきたいんですが、論点の6です。交渉不調の場合の調整システムのあり方ということが論点であります。

(1)で、交渉不調の場合の第三者機関による調整についてどのようにすべきか、また、強制的な仲裁についてどのようにすべきかということが検討の課題です。

具体的には、①にあります。調整システムをどうすべきかということが一つの論点と、もう一つは②の仲裁等の開始要件はどうするかということが具体的な検討事項になります。

それで、①については下の論点整理表の中の大きな1の(2)のところに、調整システムはどうあるべきかということの検討結果が整理をされておりました、A案からC案までが書いてございます。

その次の仲裁等の開始要件はどうするかということについては、その大きな2の仲裁等の開始要件はどうすべきかということにA案からC案まで、整理をするとこんな案があり得るだろうということで整理をしてあります。

8ページになります。

次の論点は、団結権、団体交渉権の保護のシステムのあり方についてです。具体的には、その下に文章で書いてありますが、職員団体の活動を阻害する行為についていかなる救済の仕組みが必要であるのかということが検討課題です。この点については、具体的には大きく3つの論点がありまして、1つは、救済対象の行為は何かということと、それが下の①の救済対象となる職員団体の行為になります。

第2番目の論点は、救済対象の職員団体とはどう考えるのかというのが第2の論点です。

ついでに、次のページにわたるんですが、第3番目の論点は、救済を行う機関はどうすべきかと、この大きな3つが論点になります。

8ページ目を見ていただきまして、まず、最初の救済対象の行為ですが、論点整理表の大きな3の(1)のところに、対象としての法的位置づけの行為についてということで、団体交渉拒否、不利益取り扱い、支配介入についてどういう対応が考えられるかということが検討されております。

第2の論点である救済対象となる職員団体については、そこで(ア)から(ウ)まで、かつ、(イ)についてはA案とB案というふうに分かれておりますが、こういう形で案が考えられるだろうということで整理をされております。

最後の救済を行う機関については9ページ目を見ていただきたいんですが、9ページ目の論点整理の1のところで、まず、そういう機関が持つべき要件というのはどんなものだろうかということをも1で検討した上で、2で、いかなる機関が救済を行うべきかという機関の具体的な像みたいなものをA案とB案で整理をしているという構成になっております。

以上が今日の概要ですので、詳細については事務局のほうからお願いします。

○駒崎参事官 承知いたしました。

それでは、資料2の冒頭のページにお戻りいただきたいと思います。

ご紹介ありましたとおり、今回は、ワーキングの第6回、第7回、第8回でご議論いただいた内容についてご説明をさせていただきます。要約版の資料におきましては、整理いただきました各論点の各案につきまして、特にメリット、デメリット等につきましては代表的なものしか載せておりませんので、あわせて詳細につきましては本体資料となります資料1の対応する部分をご紹介させていただきたいと思います。適宜ご参照いただけたら幸いです。

それでは、2ページ目をごらんください。

論点5です。これは交渉システムのあり方に関する論点でございます。

(1) 国家公務員について基本的な勤務条件である給与、勤務時間に関する協約締結の交渉システムをどうするべきかという論点でございます。

ここでは、さらに①の小論点として、基本的な事項については中央交渉に委ねるべきか。また、その主体は内閣人事局とするべきか。それから、小論点の②といたしまして、各府省及び地方支分部局、都道府県機関など小規模事業所についてはどのようにすべきかという論点を立てております。

資料1では4ページ目以降をご参照いただければと存じます。

まず、給与と勤務時間について、ここではA、B、Cの3案に整理をしております。

まず、A案は、給与、勤務時間について現行の法律・人事院規則で定められているような基本的な事項は中央交渉に委ねる。それから、各府省の権限とされた事項及び各地方支分部局等に委任された事項は、各府省、各地方支分部局等においてそれぞれの当局の権限の範囲で交渉するとする案でございます。

次に、B案ですが、給与、勤務時間について、原則、全府省統一的に定め、中央交渉のみによるとする案でございます。

次に、C案は、給与、勤務時間について、各府省交渉によるとする案でございます。

それぞれのメリット、デメリット等につきましては下の欄にございますので、ご参照いただければと思います。

その下の中央交渉の担当部局は内閣人事局とすべきかという点につきまして、ここでは、内閣人事局を中央交渉の担当部局とする場合のメリット、デメリット・留意事項を整理しております。

このメリットとしましては、主体的・戦略的に行政全体の組織パフォーマンスを高める勤務条件を労使交渉により構築することが可能となるということが上げられると思います。

一方、デメリット・留意事項といたしましては、財政当局との関係整理が必要ということが上げられるかと思っております。

続きまして、3ページ目をごらんください。論点5の(2)、これは国家公務員について給与、勤務時間以外の勤務条件に関する協約締結の交渉システムをどうするべきかという点、それから(3)は、(1)及び(2)の交渉システムとするためにどのような措置が必要か、また、体制はどのように整備すべきかという論点でございます。

資料1では、(2)は9ページ以降、(3)につきましては11ページ目以降をご参照いただければと存じます。

まず、(2)の給与、勤務時間以外の勤務条件に関する交渉システムについて、ここでは、A案、B案、2案を検討しております。

まず、A案は、給与、勤務時間に関する交渉システムと同様とするとする案でございます。

次に、B案は、給与、勤務時間の交渉システムとは異なるパターンの交渉システムとす

とする案でございます。このB案につきましては、さらに給与、勤務時間とその他の勤務時間の交渉のやり方のパターンを分けまして、ここにありますとおり、B-1の案からB-3の案までパターンを分けて検討しております。

続きまして、(3)、(1)及び(2)のための必要な措置、体制の整備についてということでございますが、まず、交渉当事者につきましては、中央、地方の担当部局に勤務条件の決定権限付与のための法制上の措置が必要であるということ、それから、担当部局に交渉担当部署の設置、それから交渉を担当する人材の確保・育成が必要というようなことになるかと思われまます。

続きまして、交渉対象事項につきましては、ここではA案、B案、2つの案を検討しております。

まず、A案は、中央・各府省・各地方支分部局等の各段階における交渉対象事項について、中央から順に重複しないように切り分け、あらかじめ法令等で規定するとする案でございます。

続いて、B案は、同様に交渉対象事項について重複しないように留意をしながら、労使間で協議して定めるとする案でございます。

メリット、デメリット等につきましては下の欄をご参照いただければと思います。

続きまして、4ページ目をごらんください。論点5の(4)交渉の当事者たる職員団体の範囲をどのようにすべきかという論点でございます。

これは資料の1では14ページ目以降をご参照いただければと思います。

まず、1で現行制度につきましてご紹介した後に、2のところで、交渉の当事者たる職員団体の範囲をどのようにすべきかにつきまして、場合を2つに分けて案を検討しております。

まず、(1)現行の職員団体制度を前提とした場合ということで、この場合、A案、B案と2つの案に整理をしております。

まず、A案は、登録職員団体に交渉・協約締結を認める。それから、非登録職員団体については現行制度と同様の取り扱いとするとする案でございます。

続いて、B案は、登録職員団体、非登録職員団体の区別なく交渉・協約締結を認めるとする案でございます。

それぞれメリット、デメリットは下の欄をご参照いただければと思います。

続きまして、(2)は、職員団体制度を廃止した場合ということでございます。この場合、大きくA案、B案、2つの案に整理をしております。

まず、A案は、職員団体制度を廃止して労組法上の労働組合と同様の取り扱いとするとする案でございます。さらに、その派生といたしまして、A'案としまして、A案の場合において協約締結権を付与されない職員については、現行の職員団体制度を適用するという案も検討しております。

続いて、B案は、自主的かつ民主的な労働組合であるために必要な労働組合法第2条及

び第5条2項に規定されている要件、これは使用者から経理上援助がなされていないことと、それから会計監査及び組合への公表がなされていることという要件でございますが、こういう要件を満たしているかをあらかじめ第三者機関により資格審査が行われて、登録されたもののみを交渉主体と認めるとする案でございます。

続きまして、5ページ目をごらんください。論点5の(5)少数の職員団体の取り扱いをどのようにすべきかという論点でございます。

これは資料1では24ページ目以降をご参照いただければと存じます。

まず、1のところ、労働法制における少数組合と憲法第28条との関係について整理しております。

まず、(1)排他的交渉代表制は憲法第28条に違反するか否かという点でございます。この点につきましては、まず、多数決原理に基づいて労働者を適切に代表しているとみなされるため合憲であるというA説と、少数組合の団結権、団体交渉権を侵害するため違憲であるというB説、両説がございます。

続きまして、(2)の排他的交渉代表制をとることなくして一定の組織率を超える組合に対してのみ、団体交渉権・協約締結権を付与することは憲法第28条に違反するか否かという点でございます。こちら、立法政策の問題として合理的な理由のもとでの付与は可能であって合憲であるとするA説と、適切に労働者を代表しているとは言えず、一定の組織率に達しない組合に属する労働者の権利を制約するものであって違憲であるというB説がございます。

続いて、2の公務員法制における少数組合の考え方につきまして、ここでは、非現業公務員の現状、要は協約締結権がないという現状でございますが、こういう状況が違憲でないということを踏まえれば、協約締結権を付与して、それに何らかの合理的制約を加えるということは直ちには違憲にはならない。排他的交渉代表制は公共企業体等労働関係法で採用されていた経緯もあって、その採用は可能であるというふうに整理をさせていただいております。

続いて、3の少数職員団体の取り扱いについて、ここでは、A案、B案、C案と3案に整理をさせていただいております。

まず、A案は、職員団体についてはその規模(組織率)にかかわらず、団体交渉権及び協約締結権を付与するとする案でございます。

このメリットとしましては、多様な実情を勤務条件に反映することが可能であるということ、交渉代表選出コストが不要であるというようなことが上げられるかと思えます。

一方、デメリット・留意事項としまして、複数との交渉コストが生じるということ、協約内容等が異なるおそれがあるということが上げられるかと思えます。

続いて、B案は、排他的交渉代表制を採用して、交渉代表以外との団体交渉は認めないとする案でございます。

このメリットとしては、民主主義の原理にかなうと、自律的労使関係の内実が充実する

というようなことが上げられるかと思えます。

一方、デメリット・留意事項としましては、交渉単位の設定、変更がなかなか困難なおそれがあるということ、それから、少数職員団体等の改善要望等を反映できないおそれがあるなどといったことが挙げられるかと思えます。

続いて、C案は、交渉単位ごとに一定の組織率を超える職員団体に対してのみ、団体交渉・協約締結権を付与とする案でございます。

このメリットとしては、交渉コストが少なく済む、勤務条件の統一性の確保ができるという点が挙げられるかと思えます。

一方、デメリットとしては、少数組合の意見が反映されるという制度的な担保がないということが挙げられるかと思えます。

続きまして、6ページ目をごらんください。論点5の(6)でございます。複数の職員団体が存在する場合の交渉のあり方をどのようにするべきかという点、それから(7)は、同一職種・同一勤務条件を確保する観点から何らかの措置が必要かという点でございます。さらに、(7)につきましては、ア、イ、ウということで、排他的交渉代表制についてどのように考えるか、それから、労働協約の拡張適用についてどのように考えるか、当局の定める勤務条件に係る規範についてどのように考えるかという点について検討しております。

資料の1では37ページ目以降をご参照いただければと思えます。

まず、(6)の複数の職員団体が存在する場合の交渉のあり方をどのようにするべきかということにつきましては、共同統一交渉をすることを可能とした場合ということで、メリット、デメリットを整理させていただいております。

次に、(7)の同一職種・同一勤務条件を確保する観点から何らかの措置が必要かという点につきまして、2.のところですが、労働協約の拡張適用についてどのように考えるかということにつきまして、ここではA案とB案、2つの案に整理をさせていただいております。

まず、A案は、民間と同様に、例えば4分の3以上の数の同種の職員が一の協約の適用を受けるに至ったときは、その他の同種の職員についても拡張適用されるとする案でございます。

次に、B案は、協約の拡張適用を公務には導入しないとする案でございます。

それぞれメリット、デメリットは下の欄をご参照いただければと思えます。

次に、3. 当局の定める勤務条件に係る規範についてどのように考えるかという点につきまして、ここでは案を1つ検討しております。

まず、法令・予算及び協約の定め範囲内で、当局は法施行者としての給与準則等の制定や使用者としての就業規則の制定によって、協約締結職員団体に加入していない職員及び協約締結権が付与されていない職員にも適用される勤務条件に係る法規範を定めることとすると、こういう案でございます。

続きまして、7ページ目をごらんください。ここからは論点6になります。論点6は交渉不調の場合の調整システムのあり方に関する論点でございます。

まず、(1)は交渉不調の場合の第三者機関による調整についてどのようにすべきかと、また、強制的な仲裁等についてどのようにすべきかという論点でございます。さらに、この中身を①の交渉不調が長期化することによる公務の停滞等を避けるため調整システムはどうあるべきかという小論点と②仲裁等の開始要件はどうすべきかという小論点2つに分けて検討しております。

資料の1におきましては54ページ目以降を参照いただければと思います。

まず、1の交渉不調の長期化による公務停滞等を避けるための調整システムのあり方につきまして、ここでA案、B案、C案と3案について検討しております。

まず、A案は、独立性・中立性・公平性を有する第三者機関による調整を可能とするということ、それから、調整の手段としては、あつせん、調停、仲裁の3種類を設けるとする案でございます。

次に、B案は、調整の手段として仲裁のみを設けるとする案でございます。

続いて、C案は、使用者側が職員団体の意見を添えて法案を提出し、国会の判断に委ねるとする案でございます。

続いて、2の仲裁等の開始要件はどうすべきかという点につきまして、ここでもA案、B案、C案と3案を検討しております。

まず、A案は、労使の当事者からの申し立てに加えて、強制的な手続により調停、仲裁を開始することを可能とするとする案でございます。

次に、B案は、A案をもとにして、強制仲裁の開始要件を追加するとする案でございます。

続いて、C案は、強制仲裁による最終的決定を予定する義務的な調整事項とそれ以外の事項に区分し、前者について強制仲裁を申請できる職員団体を一定の要件を満たすものに限定する「義務的調整申立適格制度」というものを設けるとする案でございます。

メリット、デメリットは下の欄をご参照いただければと思います。

続きまして、8ページ目をごらんください。

ここから論点の7でございます。団結権、団体交渉権等の保護のためのシステムのあり方、職員団体の活動を阻害する行為についていかなる救済の仕組みが必要かという論点でございます。

まず、①は、救済の対象となる職員団体、行為をどう考えるかという点でございます。

資料の1では65ページ目以降をご参照いただければと存じます。

ここでは、3の救済の対象となる行為と職員団体についての選択肢の検討をしております。まず、(1)の事後救済の対象として法的に位置づける行為についてということで、ここでは(ア)の正当な理由のない団体交渉拒否、それから(イ)の不利益取り扱い、それから(ウ)の支配介入につきまして、それぞれ事後救済の対象に位置づけない、あるいは

は救済制度を新たに設ける必要はないとするA案と事後救済の対象に位置づけるというB案に分けて検討をしております。

具体的なメリット、デメリットにつきましては資料1の71ページ目以降でご確認いただければと存じます。

続いて、(2)の救済の対象となる職員団体についてというところで、まず(ア)すべての職員団体に交渉・協約締結を認めた場合ということで、この場合は職員団体の限定について特に問題は生じないということでございます。

次に、(イ)登録職員団体のみに交渉・協約締結を認めて、登録されない職員団体については現行制度と同様の取り扱いとする場合がございます。この場合は、A案、B案、2つの案を検討しております。A案は、登録職員団体のみを救済の対象とするとする案、B案はすべての職員団体を救済の対象とする案でございます。

続きまして、(ウ)の義務的調整事項に係る不当労働行為の救済申し立てには要件を設けるということでございます。ここでは案を1つ検討しております。強制仲裁による最終的決定を予定する義務的な調整事項(給与、勤務時間等)、そういった調整事項とそれ以外の事項に区分し、前者については「義務的調整申立適格制度」を設けるとする案でございます。

続きまして、9ページ目をごらんください。

論点7の②救済を行う機関に必要な性格、専門性は何か、いかなる機関が救済を行うべきかという論点でございます。

資料1では82ページ目以降をご参照いただければと存じます。

まず、1として救済を行う機関に必要な性格、専門性についてということで、ここでは、独立性、中立性、公平性を有する第三者機関であるということのほか、公務員法制に関する専門的知識を有すること、それから、使用者・労働者・公益を代表する者により構成されることが考えられるというふうに整理をしております。

そして、2のいかなる機関が救済を行うべきかという点につきましては、A案、B案、2つの案で検討しております。

まず、A案は、公務員法制に関する専門性を有する機関ということ、B案は、使用者を代表する者、労働者を代表する者及び公益を代表とする者の三者をもって構成する第三者機関とするという案でございます。

資料2の説明は以上でございます。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは、続いて資料3を見ていただきたいんですが、前回もお願いをしたんですが、ワーキンググループとしてこうやって検討した過程で、この委員会で検討していただきたい点というのが整理してございますので、それを資料3で報告をさせていただきたいと思っております。

○駒崎参事官 それでは、資料3をごらんいただきたいと思っております。

前回の委員会と同様に、今回のテーマとなる論点の中で、特にご議論いただきたい論点として次の2項目を上げさせていただいております。資料2とあわせましてご検討いただけたら幸いに存じます。

まず、1点目ですが、別添の1をごらんください。これは資料2におきましては論点の5の(1)に対応する部分でございます。協約締結のための交渉システムのあり方についてどう考えるかという点でございます。

今後、全体像の組み立て、あるいは制度設計に向けての議論を進めていく上で、特に中央、各府省、各地方支分部局で、こういったそれぞれのレベルでどのような項目を交渉事項とするか、こういったことを整理する必要があると思いますので、具体的なイメージとしてご議論いただけたらと存じます。

ここでは上段、下段と2つの例をお示ししてございます。両方ともこれから将来の制度を設計する上での考え方でございますが、上段は、現行の法律・人事院規則の定めを念頭に置いた場合の例ということで上げさせていただいております。

下段は、現行の法律・人事院規則の定めとは各段階の切り分けを変えとした場合の例として上げております。いずれもイメージでございます。

続きまして、別添の2をごらんください。これは、論点5の(5)、(6)、(7)に関連する論点でございます。勤務条件の統一性を確保する必要性についてどのように考えるかという点でございます。

ここでは、所属する職員団体の違いによって、あるいは職員団体に所属するかしなくによって勤務条件が異なるということがよいのか、あるいは統一性が確保される必要があるのかという点につきましてご議論いただけたらと存じます。

ちなみに、統一されるべきとした場合には、どのような考え方をよりどころとするべきか、ご参考まで、左の欄に現行の国家公務員法の諸原則を上げさせていただいております。

資料の説明は以上でございます。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは、次は資料4をごらんいただきたいと思うんですが、ワーキンググループでは関係団体からヒアリングをしております。資料4は後からごらんになっていただきたいと思っております。

それと、その次は資料5をごらんになっていただきたいんですが、これは諸外国の国家公務員の給与制度等の概要についての資料であります。ここでの議論の参考に資するように人事院におまとめいただきましたので、人事院のほうからご説明をいただければと思います。

○人事院〔陪席〕 人事院給与局長の吉田でございます。我々の任務としては、諸外国の給与改定方式、この中でいわば労使交渉で行っているということはどのようにされているのかということをし少し具体的にご説明をするということで考えております。

ただ、法令で決まっている部分についても、法令と実態の乖離というのはなかなかわか

りません。これは日本でも国公法とか給与法に書いてあるからそのとおりになっているかというところいろいろご議論があるところで、ましてや外国のことですから、必ずしもそこはわからない部分もございます。ただ、そういう点を考慮していただいております。お聞きいただければと思います。

お話のポイントとしては、交渉でやるという場合に、使用者側の当事者というのはだれなんだと、あるいは、給与の場合には財源が問題になりますので、財源というのはどうやって決めているんだと、それから、公務員給与というのは、日本の場合には民間準拠ということでだれも疑わないわけですが、そういうものがどう考えられているかと、それから、今もご議論ありましたけれども、交渉結果が及ぶ範囲というようなものはどういうふうに行われているのかというようなことに若干ポイントを当てながらご説明をさせていただきます。

まず、アメリカですけれども、ここにありますように、2つ目の点線の下ですけれども、合衆国法典で給与の改定方式は詳細に規定されているということで給与法定主義。協約締結権は認められておりません。具体的な給与の決め方としては、ここにありますように雇用経費指数（ECI）調査結果をもとに議論される流れと、それから、地域均衡給ということで非連邦職員給与調査というこちらの実態調査で出てくる流れと2つの給与の流れがございます。

いずれも連邦給与評議会の勧告を受けて、大統領給与エージェントがこれを受けて改定案を提出すると。財政事情等でその内容が不相当とされる場合には、大統領による代替案をつくって議会に出すと。議会の承認を得て実施されるということでございます。

印に書いてございますとおり、連邦給与評議会や給与エージェントの意見どおり改定が行われず、大統領代替案が作成されることが多いのが現状ということです。もともとは官民比較をして格差を解消するというのでずっとやってきたわけですが、この大統領による代替案がいわば賃金を値切る形ですとずっと行われてきて、較差が20%、30%にも及ぶということがあったために、94年からこの今のECI方式で基本給を改定し、同時に地域別給与と分けてやる仕組みが導入されて、これは9年間の段階実施で行われて、ですから、2003年には期間は過ぎているわけですが、なお地域における較差はそれなりにあるというふうに承知しております。

それから、高級管理職、上級管理職については、一般職の俸給表の改定に準じて改定が行われていると。

なお、2003年からは国家安全保障省で人事管理庁の定める給与制度といいますか、この仕組みから離れて独自にこういうものを決める権限が付与されておまして、そういう意味では全省一律というものの考え方が崩れているところがあるということでございます。

次に、イギリスですけれども、イギリスは、一般の職員、上級公務員以外については各省とエージェンシーとの職員団体との交渉で決まると。それから、上級公務員については上級公務員給与審議会の勧告に基づいて決まるということでございます。

この給与については、財務省が労使関係の管理の責任を負っており、給与や退職金の管理も財務省がやっている。言ってみれば、財務省が交渉のつか実質的な責任者になるということです。実際の交渉は各省で行われるわけですが、各省が合意して省の全体の賃金改定のアップについては財務省の承認が必要だと。アップした後の配分、これについては各省会議でできるというふう聞いております。

財務省は各省に対して事前に財源を付与すると。2005年、2006年で言いますと3.5%を財源として付与すると。その範囲内で交渉すると。実質的には、3.5%天井いっぱいまで交渉して妥結しているという実態のようです。

じゃ、その3.5%はどうやって決めているかということは、これはよくわかりませんが、インフレ率等を考慮して、もちろん財政事情も考慮して決めているというふうに我々のヒアリングでは答えていただいております。

それから、軍人、警察、刑務官、医師、医療職、教員等については給与の審議会がありまして、これが当局、各省に勧告をし、それを受けて賃金改定が行われているという状況もございます。これらの勧告はいずれも拘束力はありません。

それから、上級公務員についても、ここの下のほうにありますとおり、給与審議会でも勧告をして規程の改正により実施するという仕組みがとられております。

それから、ドイツでございますが、ドイツは公務員の中にいわゆる官吏という労働基本権、協約締結権を認められていないグループと公務被用者という民間的な契約関係に置かれている者もいるわけですが、ここで言う公務被用者については連邦及び市町村の共同の労使交渉によって決定されると。以前は各州もこれに入っていたんですけども、経済的な事情等で統一的な交渉についていけないということで、各州は今この交渉から脱落しております。

この連邦、市町村の共同交渉のトップは連邦内務大臣です。この交渉代表団には連邦の財務大臣も入ります。財源については財務大臣が権限を持つということになっております。

なお、議会の承認といいましょうか、これは不要ということになっております。

ここでの交渉をして、その結果を受けて賃金テーブルをつくっていくということになります。協約は基本協約、これはかなり長い有効期間を持つ協約と1年ないし2年の短いスパンの賃金協約と2本立てになっております。

それから、財務大臣が財源を確保する場合の考え方ですけども、民間賃金の動向、物価上昇率、税収動向、それから国の債務の動向、それから人件費、そういったものを考慮していれば財源を決めていると。通常は、交渉に入る前に政府側の交渉団としてその辺の意思統一をした上で交渉に入るということのようです。

なお、前回の交渉、2008年からの賃金交渉の場合には、交渉の終始最初から組合側はベースアップといいましょうか賃上げを要求し、政府側はそれに対してノーとずっと言い続けて、最終段階で回答して、それでもう終わりというような交渉経過をたどったというふう聞いております。

それから、なお、ドイツの場合には職場協議会というものが各職場に置かれておりまして、これは選挙で選ばれた職員代表が入ったものでございまして、勤務条件、それから人事、評価、そういったものにも全部これがかかわります。そういう意味では、労働基本権とは別の仕組みでそういうものが機能しているという部分がございます。

それから、フランスですけれども、フランスは歴史的にスト権が第二次大戦前から付与されていて、今の仕組みが戦後できたということになっておりますので、スト権はあるけれども、協約締結権がないという、そういう形です。

これもいろいろヒアリングしますと、組合側も含めて公務員制度というのは法律で、あるいは法令で定めるものだという意識が非常に強くて、協約締結権については要らないという感じがあるというふうに理解しております。

政府が給与改正案を作成し、関連の法令の改正で決まると。協約締結権は認められておりませんが、政府が作成した改定案を組合に提示しまして、組合がその内容に合意した場合には議定書に調印して、それに基づいて実施されるという仕組みがございます。

ただ、下のほうの に書いてありますように、制度上こういうことはできるんですけれども、98年から2007年までの10年間で議定書で締結に至ったのは1回のみと。このあたりも聞いてみますと、正式交渉の前に公務員総局の幹部あるいは公務員担当大臣が組合のほうにこれぐらいになるよというサウンドをすると。組合のほうから、そんなのんでもないと、乖離が大き過ぎるという場合には交渉に至らないということで、交渉に至らない場合は政府が一方的に政令を出すということになるので、一応交渉で決まるという仕組みはあるけれども、10年のうち1回しかなかったということのようです。

フランスの場合、この交渉のトップは公務員担当大臣になります。これには、担当部局の行政公務員総局の幹部、それから、経済財政産業省の予算局、要するに予算担当局の幹部が陪席をするということになっております。

交渉の際には、首相が公務員担当大臣に交渉の基本を指図すると。指図書をつくと。指図書の作成は公務員総局を中心に予算局等も入って事務方で作成をします。その作成された指図書に基づいて交渉をします。でも、仮に交渉当事者、公務員担当大臣が指図書に書いてある枠を超えて回答しそうになったら予算局長がとめると、こういう仕組みのようです。

なお、本当にそれで妥結をしてしまった場合には、節約をかけたりにして、とにかく財源を捻出するということになるようでございます。

この場合、賃金水準についての考え方は、使用者側は財政事情、そして組合側は購買力維持ということだそうございまして、労使に聞いたところ、民間賃金を上げるころは非常に少ないと。民間賃金準拠というような意識は非常に少ないということのようございました。

なお、フランスの場合には、ここに書いてあります基本給のほかに手当がございます。この手当の実態は極めて不透明で、平均的には基本給の2割ぐらいが手当として支給され

ているんじゃないかと言われております。特に幹部や管理職に多く支給されております。ただ、この手当は交渉対象になっておりません。これは、手当がお手盛りであるからと、交渉を通じて透明になるのは組合も嫌がっているということでございます。手当は省令で決めますので、公務員担当大臣の同意は不要ですが、予算担当大臣の同意は必要ということになっているようです。

以上、申しましたが、3のところには主要労働組合の状況のところ、イギリス、ドイツ、フランスの公務部門のストライキをそれぞれ最近のものを書いています。イギリスで言うと2008年、ドイツも2009年、フランスも2009年、ヨーロッパの諸国では公務員のストライキがこういう形で行われているわけですが、これは結局、交渉に対する圧力としてはストライキをするのが一番はっきりしているということでストがあるということでございます。

これは、結局、公務員給与の水準決定について使用者側のほうは共通してやはり財政事情というものを表に出していきますので、こういうご時世のもとでは非常に上げにくいと。それから、日本でやっているような精密な官民比較論のような公務員給与の決定基準というものは持っていませんので、基本的には政治的あるいは力関係が解決の基準になるということになりますので、そういう意味では、ストがあり、かつ、最終的なそういう政治も含めた合意形成のもとで決まっていっているということが実情ではないかというふうに考えております。

簡単ですが、以上でございます。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは、今日ご説明する資料についてはすべて説明をいたしましたので、ワーキンググループにおける検討結果について、全体を通じて一括してご議論をしていただきたいと思います。

先ほどワーキンググループでまとめた資料3、こういう点を議論していただきたいということを示した資料3を説明させていただきましたが、もちろん我々としてはそれは議論してほしいというふうには思っていますが、別に限定するものではありませんので、ご意見をいただければというふうに思います。

どうぞ、ご意見ありましたら。じゃ、どうぞ。

金田委員 それじゃ、論点5の部分を少し中心に私のほうでは意見を言わせていただきます。

論点5の(1)の交渉システムの全体像の関係で給与、勤務時間の関係ですけれども、基本的な事項についてはやはり中央交渉にして、各府省の権限とされた事項だとか各地方支分部局などに委任された事項、これは各府省、そして各地方支分部局においてそれぞれ当局の権限の範囲で交渉をするということでのA案が妥当ではないかなというふうに私は認識しております。

給与、勤務時間につきましては、統一的な水準を確保することが求められるというふうに思っておりまして、基本的な事項はやはり中央交渉で決定する必要があるだろうと。そ

の上で、各府省、各地方支分部局など交渉事項に関する実態等を熟知した当事者によって、実態に即した交渉及び協約の締結ができる、それがバランスがとれた仕組みになるのではないかなというふうに思っております。結果として、コストも最小限に抑えることができるんじゃないかなというふうに思うんです。

3月の労使関係制度検討委員会のヒアリングで、NTT労組東日本本部さんだったですね、ここでは中央と、それから企業本部、それから地域、それから職場、この4つの交渉委員会の段階が設置をされているという報告がありまして、その際、特に中央交渉では労働条件にかかわる事項、制度の改定、労使間ルールの決定、そして、企業本部交渉では、中央交渉委員会から委ねられた労働条件にかかわる事項、制度の改定、制度の運用・解釈、配置転換など、これらについて交渉するという話を伺ったところでありまして、そういう意味からしましても、B案では少しこの実態に即した交渉が行われないんじゃないかという危惧を持ちます。実質的な労使関係の構築という観点から見ても、B案では不十分じゃないかなというふうに思っているところでございます。

C案について、統一性確保の問題ということと、それから基本的事項からすべてを各府省交渉ということになりますと、これはコストの面で非常に大きくなるんじゃないかなという問題もあるんじゃないかなというふうに思っております。

それから、(2)の給与、勤務時間以外の関係ですけれども、この交渉システムについてもやはりA案の給与、勤務時間に関する交渉システムと同様というふうにするのが望ましいんじゃないかなというふうに思っています。給与、勤務時間と整合性を持ってやはり総合的に交渉することができるわけでして、これも結果として追加コストを生じさせないということだと思いますし、民間でもやはり総合的に行っているというふうに承知をしております。

また、詳細は資料1の9ページのところに留意事項になっておりますけれども、ここで基本的な勤務条件である給与、勤務時間、それと、給与、勤務時間以外の勤務条件との間で交渉システムを変更する理由は基本的にはないと考えられるというふうに資料の中でも指摘をされていると、私どももそのように考えております。

それから、(3)の必要な措置、体制などですけれども、1で述べましたように、国家公務員について中央、それから各府省、地方、この3つの交渉段階を設けるということがまずは基本だというふうに考えたいと思っております。その場合、中央交渉では、全国レベルで共通性、統一性が求められる賃金などの条件の基本的事項について交渉するという、それから、各省では、中央協約で委任された事項あるいは昇給昇格等の適用、運用、これらにかかわる事項、それから、当該府省のみに適用される勤務条件等独自の課題もありますから、それらについて交渉する。それから、施設等の機関あるいはブロック機関、府県単位以下の地方出先機関、ここにおいてはそれぞれの固有の事項にかかわる交渉を行うというふうにしてはどうかというふうに思っています。

交渉対象事項の範囲ですが、前回の検討委員会におきまして、たしか論点2の(2)だ

ったと思うんですけれども、法律では交渉対象事項の範囲を例示して具体的な交渉対象事項は協約で定めるとする案を私のほうでは主張させていただきました。あわせて、管理運営事項の処理によって影響を受ける勤務条件は、これは交渉事項なんだという解釈が一般的であることも指摘をさせていただきました。

勤務条件全般について交渉事項となるのであれば、やはり法律上で個別具体的にすべてを列挙するという事は困難だろうというふうに思っております。

したがって、各段階における交渉対象事項をA案のようにあらかじめ法律で決めるというのは、求められておりますこの自律的労使関係、これを損ねるとともに機能的な対応を困難にするのではないかと思っております。

一方のB案は、自律的労使関係制度構築の趣旨を尊重する仕組みになっていると思えますし、各段階における実態などを熟知した当事者によって決定することができるものと考えております。

デメリットとして、複数の組合で交渉事項の切り分けが異なるおそれがあると記載されておりますけれども、民間に見られますとおり、責任ある当局が当事者となる中央交渉におきまして、最初に各段階における交渉事項の整理をきちんと行っておけば、その心配はないんじゃないかなというふうに思っております。

それから、(4)の職員団体の範囲のところですけども、今のこの職員団体の登録制度、これは詳細な登録要件を決めて人事院や人事委員会などの行政管理機関が職員団体の運営の細部を把握する仕組みなんですけれども、職員団体を他の労働組合と区別をして一般職員、それから非現業職員などに分類をした上で、組合員の範囲を限定する形になっております。その結果、職員団体の細分化をもたらしているということなど、私どもとすればそもそも問題があると、このように思っております。この際、職員団体制度はやはり廃止をすべきじゃないかというふうに思っています。

それから、これに関連して、連合で職員団体登録制度の抜本改善を求めてILOに提訴をした実績がありますけれども、ILOの側からも、細分化は労組を弱体化し、労働者の権利を守る活動を弱めるものであることを指摘をし、公務員みずからの選択で組織が結成できるように法改正をすべきだという、その法改正を求める勧告がILOから行われているということも強調しておきたいと思えます。

それから、同時に細分化ですね。これも専門調査会あるいは基本法でも指摘されております一つのポイントであります交渉のコストあるいは費用と便益、これらの面からもマイナスであることに留意をしておく必要があるんじゃないかなと思っております。

したがって、(2)の職員団体制度を廃止した場合のA案を採用すべきであるというふうに思っております。自律的労使関係を構築するのであれば民間企業と同様に労組法による労働組合と位置づけることは当然ではないかなというふうに言えると思えます。

なお、現在でも登録していない職員団体であっても交渉はできるわけですし、事前の資格審査を求めるこのB案ですね、これは現行よりも後退するものであるなというふうに読

まざるを得ません。このことについては、私どもとしては容認はできないなというふうに思っています。

それから、少し長くなって恐縮ですが、(5)の少数の職員団体の取り扱いをどのよう
にすべきかということなんです、まず(1)の排他的交渉代表制、憲法28条に違反する
かどうかということなんですけれども、これは違憲あるいは合憲と分かれている、学説で
も分かれているというような状況だと思っていまして、私どもとして研究者の立場でもご
ざいませんで、ここのところの判断は保留をしておきたいというふうに思っています。

ただ、アメリカで採用されています排他的交渉代表制度、これについては、先般私ども
の関係者、昨年ですけれども、現地まで赴いて調査を行っておりまして、交渉単位の設定
の仕方だとかその仕組み、その組みかえ、あるいは代表的組合の選出方法など、かなり複
雑な制度だなというふうに認識しております。

また、この制度とセットで、エージェンシーショップ制度というのが行われているとい
うことも留意事項かなと思っております。さらに、排他的代表を目指す労働組合の活動に
対する使用者側からの露骨な妨害といいますか、いわゆる労使紛争の問題など、アメリカ
において深刻な問題が指摘されているという状況、その導入というのは安易に行うことは
できないなと、こんなことも学んできたところでございます。

論点整理におきましては、旧公労法において用いられておりましたその排他的交渉代表
制度の一形態でしょうけれども、この交渉単位制ですね、これについて結果としては七、
八年しか存続しなかったという経緯を検証すべきかなというふうに思っております。この
制度、あったわけですけれども、廃止になりまして、国会議論を振り返りますと、どうも
日本の実情にはなじまない制度であったというような総括がこの国会議論の中で行われて
いるというふうに思っております。

その上で、公務において相対的少数しか組織していない組合しか存在しない場合、ある
いは複数の組合が並立している場合、これに関する具体策として3つの案が上げられてお
りますけれども、基本的にA案の、職員団体についてその規模(組織率)にかかわらず団
体交渉権及び協約締結権を付与すると、このことは基本にすべきであるというふうに考え
ております。この場合、職員の労働条件の統一性の確保の観点から、労働協約の拡張適用
の導入だとか就業規則の導入、これなどもセットで考える必要があるのかなというふうに
思っております。

なお、資料1の中で、28ページに道幸先生の学説を紹介しておりますけれども、少数組
合にも独自の団交権をきちんと認め、平等な団交機会の付与と自主交渉・自主選択原則を
両立させた上で、この職場における労働条件の適切な決定という観点から、多数組合との
団交を重視せざるを得ないということを正面から認めるということを検討していくべきで
はないかなというふうに思っております。

それから、(6)の複数の組合が存在する場合の交渉のあり方なんですけれども、どの
ような交渉団体を構成して交渉するかというのは、これは組合側の自由でありますから、

共同統一交渉を可能とするのは当然のことだというふうに認識しております。

なお、詳細版資料のこの資料1の38ページのところで、共同統一交渉実施中に職員団体間で割れた場合などを想定して、留意事項として、再度交渉を行うコストを生じさせないためには、共同統一交渉を行う場合には個別交渉を行うこととするのか、法的な仕組みの検討が必要であるというふうになってございますけれども、共同統一交渉を始めたからといっても、それが合意に至らなかった場合に個別交渉ができないということにすることは、合意可能性が将来にわたって排除されてしまうということにもなりかねませんので、適当ではないんじゃないかなというふうに思っていることも指摘をしておきたいと思います。

それから、(7)の同一職種・同一勤務条件確保のこの措置なんですけど、労働協約の拡張適用ですけれども、これは国営企業などにも適用されておまして、適用すべきだというふうに考えております。したがって、基本的にはこのところではA案を採用すべきだというふうに申し上げておきたいと思います。

それと、当局側の定めるこの勤務条件に係る規範について、協約に基づいて同様の勤務条件を管理職員や非組合員に適用するという、これは国有林野事業でも行われておまして、労働協約の拡張適用の要件が満たされないときにとり得る一つの方法というふうに考えております。

ただ、対象となる職業、代表する意見を十分に聞く仕組みなどを設けておくべきでもあるという、このことも指摘をしておきたいなというふうに思います。

少し長くなりましたが、私のほうから以上であります。

○今野座長 ほかにいかがですか。

森委員、どうですか。どうぞ。

○森委員 それでは、この論点整理表の中で数点ほど意見を申し上げたいと思います。

まず、職員団体制度を廃止し、労働法上の労働組合と同様の取り扱いとするという考え方、論点5-4の関係ですけれども、これは団体自治の観点から、地方公共団体の真の当事者である当局と職員団体が意思疎通を図るという現行の職員団体制度の意義は大変高いというふうに思っております。

また、一方で、登録のない職員団体まで交渉当事者とするということは、交渉回数の著しい増加等によるコスト面の課題があるというふうに思っておりますので、今回の議論において交渉当事者としてはこの登録のない職員団体を対象とするということは適当ではないかなというふうに思っております。

それと、少数団体、先ほどの交渉のあり方の(5)の少数職員団体の取り扱いをどうするかということは今述べましたとおりでありまして、交渉に要するコストが増えるということで、私ども地方公共団体においてやはり市民の税金によって、そしてまた、議会の承認を得て制度を構築しておりますので、登録団体を交渉当事者とするということに異論はないというところでございます。

それと、(6)の複数の職員団体が存在をする場合の交渉のあり方ということでござい

ますけれども、一つの地方公共団体において複数の職員団体が存在する場合、それぞれの職員団体との交渉の結果、異なる条件で万が一妥結して、それを議会へ議案として提案するということは現実的ではないのじゃないかなというふうに思っておりますので、統一的な団体交渉、その結果を踏まえて議会へ議案を提案するというのが、これが適切ではないかなというふうに思っております。

○今野座長 よろしいですか。

ほかに、どうぞ。

山本委員 交渉システム全体像にかかわって、中央交渉の担当部局は内閣人事局とすべきか否かという点があったかと思いますが、この点について意見を申し述べたいと思います。

総務省あるいは人事院、それから財務省等に分立・錯綜している国家公務員における人事行政を一元化する必要性があるのではないかと。そのために新たな中央人事行政機関を設置し専任の大臣を置く、そうした体制をしっかりと確立する必要があると思います。

使用者機能・根拠を有することを明確に位置づけた上で、国家公務員の労働組合と交渉を行って労働条件を決定する、そうした体制にしていく必要があるのではないかと思います。

あわせて、この中央交渉には、先ほど人事院の説明にもありましたけれども、例えば内務大臣とか財務大臣が同席をして、つまり、財政当局も交渉に同席をすることによって合意内容の迅速な実現を図る方策をとるべきではないかと考えております。

それから、職員団体の範囲にかかわってでございますが、私ども危惧しておりますのは、公務員にはもとより職務専念の義務であるとか全体の奉仕者であるとか、そういう公務員がしっかりと果たさなければいけない幾つかの条件がありますが、そのことを前提とした上でも、公務員労働者が、例えば労働者自主福祉運動であるとか、あるいは私ども連合の運動であるとか、そうしたものに公務員であるがゆえにかかわることはまかりならぬのだと、あるいは職員団体という名のもとでそういう活動は許されないのだというような解釈がややもすると世をひとり歩きをして、議論しなければいけないことが中心から外れてしまいかねないことがありますので、そういう意味からもその点については金田委員の主張したことを支持したいと思います。

○今野座長 ほかにいかがでしょうか。

○森永委員 本日の委員会から委員として参加をさせていただきます森永と申します。どうぞよろしくお願いをいたします。

私のほうは、今回の論点整理になっております要約版でいきますと7ページ、交渉不調の場合の調整システムのあり方について、何点か考え方のほうを述べさせていただければというふうに思います。

調整システムについては2つ論点としてまとめられているわけですがけれども、調整システムはどうあるべきかという点と仲裁等の開始要件はどうすべきかという点であります。

まず、調整システムについてですけれども、当然、交渉不調ということは想定をされるわけですので、調整システムというものはしっかりとシステム上設置をされなければいけないというふうに考えます。

その際には、やはりこのA案にありますとおり独立性、中立性、公平性を有する第三者機関が行うこととして、あっせん、調停、仲裁の3種類を設けるということのA案の主張をさせていただきたいというふうに思います。

まず、交渉不調の場合の調整はもちろん労使の自主性を確保するということから、労働協約においてその調整の手続を定めているときは当然にそれを尊重するというのが基本であると思います。その基本を前提として、中立、公正である公側、労側、使用者側、それぞれの三者構成の第三者機関による調整システムとすべきであり、現業あるいは特定独法で設けられているようなシステムを用意すべきではないかというふうに思います。

現在、当然、基本権はないわけですから、今回このように協約締結権に付与する部分についてさまざまこの委員会等で今議論しているわけですけれども、当然に引き続き争議権、この問題が制約される場合においては、その代償措置として位置づけられます強制仲裁制度というものについても必要があるかと思えます。このことは、2002年にもILO結社の自由委員会の報告にもございます。十分に公平かつ迅速な仲裁調整手続で、手続のあらゆる段階に当事者が参加でき、裁定は一たん出されれば完全かつ迅速に実施されるものとしておりまして、当然にこれを踏まえるべきだというふうに思います。

そういった観点からいきますと、B案については調整の手段として仲裁のみということでもありますので、このこと自体は労使交渉あるいは労使による合意の幅を狭めるのではないということも危惧されますし、また、C案につきましても最終的にその労使関係の外で決着を図るということでもありますから、デメリット・留意事項にも記載をされているような問題点があるのではないかということからしますと、A案という考え方が一番いいのではないかというふうに思うところであります。

仲裁等の開始要件についても述べさせていただければと思います。

こちらのほうにつきましても、A案に記載されております労使当事者からの申し立てに加えて、強制的な手続により調停、仲裁を開始可能にするということを基本とすべきだというふうに思います。

ただ、A案の中で詳細版のほうに、例えばということで例示があったかと思えますけれども、内閣総理大臣というくだりがあったかと思えます。59ページのA案のところです。強制的な手続の開始というところで、例えば内閣総理大臣の請求ということの記述がされているわけですけれども、この場合、内閣総理大臣というのは当然に行政運営を行っていく上での最終的な責任を持つ立場の方でありますし、また同時に、使用者側としての最終責任を持っておられる方ということでありまして、この2つのお立場というものを分離するということは事実上ちょっとできないのではないかというふうに思います。

そういった意味においては、使用者側の最終責任者という者が強制的な手続の請求者に

なり得るのかということであれば、組合側との関係で均衡を欠くおそれがあるのではないかとこのように思います。

当然に、国の場合はそういったケースですけれども、地方自治体の場合においても首長さんを請求者とした場合にも同様な問題が生じるのではないかとこのように思います。

また、コスト面等でどのような機関を設けるかという点についてでありますけれども、これは現在ございます中央労働委員会、地方公務員においては都道府県の労働委員会等でさまざま議論をしていくことでよろしいのではないかなというふうに思います。

59ページからずっとといって61ページに最終的にA'案というのが出ておりますので、このA'案というものが最終的に私としては主張をしておきたいというふうに思います。

また、後ほどの論点7のところにも義務的調整の関係とかが出てきておりますけれども、いわゆる義務的調整事項に関して申し立ての適格制度を設けるという案、このことそのものがさまざまな留意事項で大きく影響するというような懸念事項も記されておりますけれども、交渉コストという側面から見れば、よく考えられている案ではないのかなというふうな印象を持っております。

以上です。

○今野座長 ありがとうございます。

ほかに。資料3はいかがですか。

森永委員 イメージだけを見てどのように議論するか、なかなかちょっと。

○今野座長 わかりにくいですね。

森永委員 わかりにくいというか、これについてどう議論を、口火を切るのはなかなか難しい。

○今野座長 例えば別添資料2で勤務状況の統一性の確保についてですが、民間の場合には、例えばスト権を背景にして労働協約を結び、その組合の範囲外の人たちよりか良い労働条件をとるということは別に問題ないわけです。つまり、独占的に我々の部分だけ良い条件をとるぞと言って交渉するということを認めるんですけれども、公務の場合は勤務条件の統一性という原則がある。しかし労働協約締結権を認めたときに本当に勤務条件を統一するということが必要になるのか。その考え方でいけば、いいじゃない、別に統一しなくたってということですね。何となく、今まで勤務条件は平等に扱うべきと思っていたけれども、そんなことどこに書いてあるのかということですね。この問題はどうかかなということ考えたというのが別添2です。

ここでは、一応国家公務員法の原則について平等取り扱いの原則からずっと言われている諸原則が書いてありますけれども、例えば平等取り扱いの原則で今言った勤務条件の統一性が言えるのか。この条文の内容からしたら違うんじゃないか。

そうすると、何をベースにして勤務状況の統一性が必要だとか確保するとかと言ってきたのかということがあるんですよ。

そのことについてはいかがでしょうか。そういうことなんですけれども、急に言われて

も難しいですかね。

私、専門が人事なものですから、人事からすればそんなの当然だと思うんですけども、ただ、労使関係の例えば先ほど言った労働協約締結という問題から考えると、原理的には勤務条件が違うことがあり得るんだということなので、さあ、その辺どうでしょうか。別にワーキンググループで結論が出たわけじゃないんですけども、そういうことが悩ましい問題としてあるんだということでここで提示をさせていただいたんです。

同じ仕事をやっていたって組合員と非組合員で勤務条件が違っても、こっちで協約を結んだんだからいいじゃないかということですよ、要するにね。

どうぞ。

○総務省〔陪席〕 ちょっとお聞きしますが、民間企業におきましても現実問題としまして恐らく勤務条件は同じ企業ですと同じというのが、これは常態だと思うんですけども。

○今野座長 それは現状としてそうなっている問題とそうすべきかの問題は別なのと、あと、ワーキンググループでも出たんですが、違うことを認めた判例もあったということなんですよね。

○人事院〔陪席〕 よろしいですか。

○今野座長 はい、どうぞ。

○人事院〔陪席〕 外国のことでちょっと補足的に申しますと、イギリスはかつては中央で統一的に交渉をしておりますが、サッチャー政権のもとで各省ごとに、あるいはエージェンシー単位で交渉するということになっております。

ただ、今ちょっと発言があったように、やはり同一労働、同一賃金ということなんで、同じ使用者のもとでいる公務員の賃金について、例えば勤務場所が違うからとか職種が違うから違うということはあるけれども、同じ地域で同じ仕事をしているのに給与が違うということは許されないと考えるのかできないと考えるのかわかりませんが、現実的にそれはないと。

ただ、役所が違うと、隣の役所とこっちの役所で給料が違うということが、現実的に今イギリスでは起こっています。それに関して、公務員の使用者というのは単一の政府なのか各省なのかということが議論になっていまして、現在のイギリスの考え方は各省が使用者であるということになっています。

ただ、現実的に省庁が統廃合されたりすると、賃金水準の高いエージェンシーと低いエージェンシーが統合されるというようなときに非常に問題が顕在化すると。多くの場合、そういうときは高いほうに合わせるというようなことが行われているようですけども、いずれにしても、おっしゃるような問題は一つの同じ職場の中で違うということは恐らく外国の場合もないんじゃないかと。

先ほど申しましたフランスなんかは、もうこれは政令とか法律で決めていますから、適用については強制適用になりますし、ドイツの場合にも、基本協約、それから賃金協約、クラス全体に適用されていまして、非組合員に対してもそれで適用するということになっ

ていますので、そういう意味では、ばらつきはないのが外国の状況だろうと思います。

○今野座長 今おっしゃられたことでいうと、この別添2の資料で言うと、職務給の原則が近いですね。

○人事院〔陪席〕 職務給と言えは職務給ですけれども、例えばドイツなどは必ずしも職務給ではなくて、体面保持給というか生活給というか、そういう考え方もありますから、いずれにしても処遇や給与が同じ役所の中で同じ一つの基準ではなくて複数の基準で行われるということについての合理性、納得性が得られないということだろうと思います。それは日本でも僕は同じだろうと思いますけれども。

○今野座長 はい。

山本委員 今の議論との絡みで申し上げますと、平等取り扱いの原則から一義的に同じでなければならないという結論は私は出てこないだろうと思います。

ただ、労働組合の立場からすれば、同じ仕事をやっているとすれば、基本的にそれは同一価値労働、同一賃金を主張しているわけですので、労働組合と交渉をして決めたものを使用者側が就業規則なりなんなりでそれ以外の人にも適用をするというような、実際の取り組みとしてはそういう取り組みに恐らくなるのだろうなと思っております。

人事管理の原則、これ、先ほど人事院の吉田給与局長も話されておりましたけれども、制度の建前と実際の運用がそれは一致しているのかと言えば、この人事管理の原則に書かれている条文は現実とは全く違います。例えば採用試験の種類にとらわれてはならずと明確に書いてありますけれども、実際の運用はどうなのかと言えば、かなり乖離しているんだろうと思います。何をどういうふうに議論すればいいかということをもう少し切り口を、先ほど森永委員も言っていましたけれども、幾つか提示していただくと議論がしやすくなるだろうなという気がします。

あわせて、申しわけありませんけれども、論点7にかかわって、言わずもがなですけれども、基本的な考え方としては、私どもとしては、特定独法の皆さん、いわば旧国営現業の皆さん方に適用されていたさまざまな考え方というものを最低水準としてやったらいいのではないかと。新しく交渉によってさまざまな賃金、勤務条件を決定していくための制度を構築する以上、公務においても当然できるだけ労組法上の労働組合と同じような適用が行われるシステムをしっかりとやっていく必要があるんじゃないかと。

ただ、コストとの関係で義務的交渉にかかわる調整については、それは多少の運用上の配慮をした制度設計というものを考える余地があると考えます。

それから、強制仲裁にかかわっては、やはり使用者側、労働側、それから公益に合わせて、公務に関する専門的な知識を持った方々に何らかの形でかかわっていただくという必要はあると思っております。

○今野座長 どうぞ。

○諏訪委員 ただいまの勤務条件の統一性の問題なんですが、ワーキンググループの中で今日そちらの委員だった方から出ていた指摘をちょっとご紹介をしておきますと、労働組

合法は組合ごとの個性あるいは方針というのを尊重するという考え方になっています。だからこそ組合併存でございます。

したがって、組合ごとに例えば労働時間は短いかわりに給与が下がってもいいというふうにも考えてもいいし、あるいは労働時間が長くてもいいから給与は余分に欲しいとか、あるいは総額だとか時間ごとにとかいろんなこういう多様な考え方、結果的には同一労働・同一賃金かもしれませんが、その原則の具体的なあらわれ方はいろいろ出ても構わないという発想になっております。

したがって、ある組合に入っていれば自分が望むような方向でより望ましい労働条件が得られる。だから、当該組合に入る。組合費を払ってまで組合に入ることに意味があるんだという、こういう考え方です。

ですから、組織の側からする論理からすると、座長もおっしゃっていたとおりで、余りそんなめちゃくちゃに労働条件が多様になると管理コストがかかり過ぎてたまらないと、したがってある一定の枠の中でやはり統一性がないと困るじゃないか、つまり組織の側からの論理からするとそうなるんですけども、組合法の考え方からすれば、それは法律論的には変わっても構わないという、こういう考えでございます。

そうしますと、組合法にのっとって対応するとなると、公務に関しても同じことを原則にするのかどうかということになるわけです。それが従来の公務員にとって考えられていた考え方とはかなり差異がありますものですから、その間の調整をどうするか。

民間の場合ですと、他の多くの先進国と違って日本の場合は、ユニオンショップみたいな考え方が認められていますから、組合が多数をとれば原則全従業員が組合に入りますので、実は、先ほど言ったような格差みたいなことはその限りでは生じない。

しかしながら、公務員の場合はこのユニオンショップみたいなものも認められておりませんから、その点をどうするかということが1つと、もう一つは、もし公務員の場合必ず結論的には同一賃金になっていくんだということになりますと、実はフリーライダーが出てくるということです。組合は交渉をして運用していく上では、やはり運用コストがかかりますが、その運用コストを非組合員は担わない意味でフリーライダーということです。

で、どうするか。それが排他的交渉代表制とも絡まってですが、アメリカの場合はエージェンシーショップとあって、その交渉コストを非組合員もある一定額分担するという考え方があります。そのかわりに公正代表義務があって、非組合員であっても公正に代表していき、ちゃんとやらなきゃいけないと、こういうことになってきます。

ここら辺の仕組みをどう考えていくかというのが、先ほど座長がおっしゃられていたことのポイントです。

エージェンシーショップを入れろとかそういう意見ではないんですが、全体としてこのような労組法がもともと考えている考え方と、それから、公務員の法制というところとの間の調整は、単に現実の方針としてそんなことは組合だって考えていないとかの議論はちょっとわきに置いておきまして、原理論としては考えておかなければいけないのではない

かという問題提起でございます。

○今野座長 ありがとうございます。

確かにこの資料はそっけないですね。もう少し何を議論してほしいかという説明がなければ確かにいけませんので、次回以降は少し検討させていただきます。

ほかにもございますでしょうか。よろしいですか。ワーキンググループの検討については、おくれられましたけれども、何かあればまとめて言っていたらいいんじゃないかなと思いますが。

村木委員 全然議論の経過を知らないのですが、今日の議論の議事録を見させていただいて、何か申し上げたい点があれば、別途、次回までにメモか何かの形で出させていただけたいいなんじゃないかなと思いますが。

○今野座長 先ほどそれは問題になった発言です。

村木委員 そうなんですか。それも知らなかった。

○今野座長 じゃ、そういう形で。

それでは、よろしいでしょうか。

それでは、今日実は佐藤委員がおくられしてきたんですが、例の農水省における無許可専従等に関する調査の件がございまして、この件について佐藤委員からご報告をいただければというふうに思います。よろしく申し上げます。

○佐藤委員 農水省の官房長の佐藤でございます。

大変この件につきましてはさまざまにご迷惑をかけ申しわけなく思っておりますけれども、この無許可専従問題につきまして現在の対応につきましてご説明を申し上げます。

若干一度ご説明したところと重なるところもありますのではございますけれども、昨年の3月の投書を受けまして、農林水産省として昨年4月に是正措置を目的として独自で実施しました調査に関しまして、本年2月に石破大臣より改めて徹底的な確認調査を行うようにという指示がございました。

昨年4月1日調査時点で無許可専従が疑われた142名ございましたけれども、この者をベースにいたしまして再調査を行っているところでございます。本年3月に、客観的かつ公正な調査を行うということで、労務担当の官房秘書課とは別組織といたしまして、労使関係問題特別調査チームを立ち上げました。さらに4月からは元検事の弁護士などの専門家から成ります無許可専従問題に関する第三者委員会を設置いたしまして、徹底した真相解明を現在行っているところでございます。

これに加えまして、5月に総務省から一斉調査のご依頼を受けたところでございまして、こちらにつきましてもあわせてきちんと対応していく所存でございます。

現在、客観的調査の事項と申しますか、いろいろな書類とか記録等々の詳細な検討、それから上司、同僚あるいはご当人も含めましての聞き取り調査を行っているところでございます。事実確認等を進めているところでございます。

今後、7月中旬を目途に調査結果を取りまとめられるよう、今急いでいるところでございます。

この結果、無許可専従、いわゆるやみ専従事案等が確認された場合には、事案に応じまして懲戒処分あるいは給与の返還など厳正に措置する考えでございます。

それから、関連いたしましてもう一つ、労使慣行の見直しということで現在全農林のほうと議論を進めているところでございます。新たな労使関係構築検討会議というものをつくりまして、現在3回会議を開催しております。

ここでは、労使間の交渉事項の整理合理化というようなことや、あるいは、その交渉状況の透明化ということでその内容を公表していくこと、それから、庁舎管理の見直し等につきまして議論を進めているところでございます。いずれの会議につきましても、終わりますと記者に発表いたしております。それから、議事の内容につきましても、その要旨を公表するという透明性の高い形で対応しているところでございます。

このプロセスにつきましても結果を同じ時期のころ、7月中旬ごろまでには方向性をまとめたいと、結果をまとめたいというふうに思っているところで、現在全力で当たっているとございますし、全農林のほうからも協力をいただいているところでございます。

こうした結果によりまして、国民から信頼される農林水産行政を推進できるようなところに持っていくということで現在取り組んでおりまして、結果が出ましたら、またこの場でもお許しいただければ報告をいたしたいというふうに考えているところでございます。

以上であります。

○今野座長 ありがとうございます。

何かご質問ございますか。よろしいでしょうか。

それでは、この辺で終わりにしたいというふうに思います。

ワーキンググループにおいては、引き続き主要な論点について検討してまいりますので、まとめ次第、またこちらにお持ちして検討していただくことにしたいと思います。

それと、今日の資料3のような論点について、ワーキンググループとしてこちらで議論していただいた点については、同じようにあきらめることなく出していきたいと思っておりますので、今度はわかりやすく、なぜこういう論点なのかということもセットにしてご提示したいというふうに思います。

それと、ワーキンググループはこの委員会の指示に基づいて、指示いただいたテーマについて順番に議論しているわけですが、ワーキンググループで議論していたときに、指示はいただけていないですが、この点は議論したほうがいいという点がやはり何点か出てきていますので、それについては最後まとめてもう一度こちらにご提示して、これで検討したいんですけども、どうでしょうかという形でご相談をしたいというふうに思っておりますので、よろしく申し上げます。

それでは、今日はこれで終了させていただきます。

次回の委員会については、日程等の調整についてはまた別途事務局からご連絡を申し上げます。

また、本日の会議について、この後、ブリーフィングを私のほうからするというように

いたします。

それでは、終わります。ありがとうございました。

—以 上—