

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11回)

平成21年7月28日(火)  
10:00～12:00  
内閣府本府庁舎地下1階講堂

○今野座長 第11回の労使関係制度検討委員会を開催いたします。

本日は、佐藤委員と森委員がご欠席です。なお、今日ご欠席の森委員から、本日は地方公務員に関する論点16等についてワーキンググループでの検討内容が報告されるということなのですが、それにもかかわらず所用により欠席されますので、次回の会議で意見を提出したいというふうに伺っております。ですから、次回にでもご意見をいただければと考えております。

それと、前回会議途中で欠席されました村木委員より会議後に前回の会議での議論に関するご意見が提出されております。皆さんの資料の一番後ろ側についていると思いますので、ごらんいただければと思います。

それでは、議題に入ります。

まず、先日取りまとめられました農林水産省における無許可専従問題に関する調査報告書及びこれに基づく処分報告についてヒアリングを実施したいと思います。今日は農林水産省の今城秘書課長にお越しいただいておりますので、お話を伺えればと思います。

それでは、よろしく申し上げます。

農林水産省今城秘書課長 ただいまご紹介に預かりました農林水産省の秘書課長の今城でございます。よろしく申し上げます。

お手元に資料1、2として、先般7月15日に取りまとめられた調査報告書及びその翌々日に行いました、それに基づく関係者の懲戒処分等について簡単にご報告させていただきます。

まず、この調査報告書の性格でございますが、これは本年2月にいろいろ報道で無許可専従問題が問題になりましたときに、石破農林水産大臣の命により、労使問題検討特別調査チームというものが発足しました。それについて、ずっと外部の専門家として、従来から農水省の農林水産省職員法令遵守委員会の委員長をされている秋山弁護士と、それと平野さん、お2人にスーパーバイズしていただいていたんですが、やはり専門家の弁護士の方たちによる第三者委員会という形のスーパーバイズ、指揮・監督を受けたほうがいだろうということになりまして、それが4月10日に第三者委員会という形で組織されました。

この調査報告書は、調査報告書の名義自体は特別調査チームということでございますけれども、その調べ方なり取りまとめに当たっては、すべて第三者委員会の指揮・監督を受け、その旨にきちんと沿った形で調査を専門的に進めていったということで取りまとめたものでございます。

なお、いずれにせよこの職務専念義務違反というものが広く、これだけの人数で行われていたということについては深く国民の皆様におわび申し上げる次第でございます。

なお、資料2についてはこの処分の一覧でございますけれども、今後二度とこのようなことが行われないような形で、いろんな形で再発防止策を講じていくということも含めて、この調査報告書には盛りだくさんでございます。

それでは、ご説明をさせていただきます。

まず、資料1でございます。これは実は調査報告書の本体ではございません。本体は、本文45ページと参考資料10ページ、合計56ページのものなのですが、これは概要でございます。この概要に沿いまして、簡単に中身をご説明させていただきます。

まずⅡの(1)のところでございますが、そもそもの発端は平成20年、昨年(2008年)の3月に、仕事をしている組合活動にかなりの割合でいる人間がいるのではないかという人事院あてのメールがございまして、これを機に、関東農政局のほうで栃木・千葉という、農政事務所という農水省の地方支分部局がございまして、ここで仕事をしていなくて、ほとんど組合活動に専念していると、専従許可を受けていないということの情報提供がございまして、ここを調べただけで6人上がってきたというようなことがございまして、これはやはり全国調査をしなければならぬだろうということで、その(2)にあります、平成20年、昨年(2008年)の4月に秘書課から勤務実態調査というのをしたところ、142名という者が、とりあえず無許可専従の指摘があったということで、これを4月9日、4月22日と3回、調査を行い、結局、この無許可専従を指摘された者はゼロになったと。この過程をもって、要するにこれは無許可専従を隠ぺいするために行った調査ではないかというような報道が行われたものでございますが、当時の担当者は、それは不適切な状況があれば是正するために行った調査だという位置づけだということでございます。

2ページでございますけれども、平成20年5月に総務省のほうからこういう無許可専従についての全府省の一斉点検というものがご指示がございましたので、それに伴って農水省も調査を行ったところ、15名についてその指摘された者がおったんですが、最終的な結論は無許可専従の事実は確認できなかったということで結果的に総務省への報告としてはゼロということになったわけでございます。

この事態が今年になりまして一部報道のほうでいろいろございましたので、改めて先ほどございましたように、今年(2016年)の2月から特別調査チームというところで再調査をするということになったわけでございます。

なお、この再調査の母数としましては、先ほど昨年4月の調査で142名という者が挙がっていたことプラス、その後の5月の総務省調査で挙げられた15名、このうち重なっていない人間が、15名の中に142の相当数の人間が、7名おりましたので、まずこの149名というのが調査の中心になりました。

そのほか、149名のほかにも全職員に対して情報提供の呼びかけをさせていただいたということ、さらには後ほど出てまいります、今年(2016年)の5月22日に総務省のほうから、またこれも全省一斉に再度、無許可専従に関する一斉調査というご指示がございましたので、これについて疑わしいものについて、かなり無許可専従の時間が長い悪質なものというものがこの特別調査チームの対象となるという形で調査が進められたわけでございます。

なお、2ページの第三者委員会の設置とその後の調査というところは冒頭申し上げたとおりでございますので、省略します。

調査のやり方でございますが、この概要には詳しく書いてございませんけれども、いわ

ゆる出勤簿ですとか、それから、組合、全農林のほうからもご協力を得て、組合の活動記録ですとか、それから、私ども当局のほうがいわゆる労働調査報告というもので組合活動が行われた時間等を記録したものがございます。そのような書類をとにかく全部集めるといこと、さらには組合員の幹部の方々、これの活動をされていたという疑いの情報提供なり、この149名として疑いがあったという方々に対して、まず上司、それから同僚、そのような人たちに詳しくヒアリングをしました。

それで、一番最後にそのような周りの情報から無許可専従を行っていた疑いのある者本人に対するヒアリングをするという形で、一番最後に本人のヒアリングをするという形で調査を進めていったわけでございます。

その結果、当初はなかなか、この無許可専従の実態というのは闇に潜ってしまうのではないかという危惧もあったんですが、やはりこの際、農林水産省を改革していかなければいけないと、過去のしがらみなり膿は出さなければいけないという意識が強うございまして、いわゆる自主申告と申しますか、かつて自分は何年ごろこういう活動をしていましたという形の自主申告のほうがたくさん出てまいって、そのような意味では過去の問題を直視して、その上で、それを是正した上で直していこうと、こういう機運が高まってまいりまして、その調査の結果はその3ページにございますように、無許可専従を行っていた方々については198名という人間が実際に適正な手続をとらずに組合活動のほうに専従、並びに専従に近い状態であったということが明らかにされたということでございます。

なお、ここにはございますが、1日7時間以上、30日を超えるですとか、1日4時間以上7時間未満、30日を超えるですとか、こういう区分につきましては、今年の5月の総務省調査、この区分に従った形で整理をさせていただいたということでございます。

なお、いわゆる専従状態とはいえないけれども、やはり職務専念義務違反を行っていたというような人間も多数おったということでございますが、この調査報告書の時点ではこのウというところに、その他の職務専念義務違反、31名ということになっておりますけれども、後ほどご説明します処分の際にはもう少し、今年の5月の総務省からの指示に基づいた調査により、ここの人数はもっと膨らんでおります。

なお、当然この専従者だけが問題の行為者であるということだけの問題ではなく、やはり職場できちんと勤務管理ができていなかったという上司なり勤務管理者、これも非常にやはり責任はあるという位置づけでございますので、それが4ページにもございますけれども、多数の労務担当の課長でありますとか、直属の上司、こういうものもきちんと勤務管理ができていなかったというような問題として調査報告書の中には掲げられておるわけでございます。

4ページ以降は昨年の調査の問題点について、述べておりますが、ここは後ほどご参照いただくということで割愛させていただきます。

この農林水産省におけます無許可専従問題の実態と不当な組合活動・労使慣行ということが5ページの3ポツ以下で述べられておりますけれども、6ページの一番上のところで

ございますけれども、この無許可専従の実態と申しますのは、いわゆる最初から机もなく、課に所属しているかどうかも怪しいというようなことではなくて、大半の者が一たん職場には出勤をし、ある程度の公務を行ってから組合事務室に行って、組合活動を行っているというようなパターンでございます。もちろん行きっ放しではなく、ある程度また戻ってきたり、昼過ぎから職務についたり、そのようなような形が一般的でございますが、要するに組合事務室に一日中こもりっきりという形ではなかったということが、非常に違法性の認識を低いものとしていたというようなこともございます。

特にこの(2)のところでございますが、管理者の実態というところがございますけれども、過去の経緯と申しますか、非常に昭和40年代、全農林がストライキ戦術ということで労使対立が非常に激しい時代を経て、それを收拾させるために、労使協調路線ということに大きく昭和50年代以降、大きく舵を切ったところなんですけれども、その過程で何事も丁寧に、事前に何か勤務条件に少しでも影響があるような事項については、当局のほうから組合のほうにご説明をきちんとするという、ある意味、丁寧にもめごとを事前にインフォームすると、もめごとにならないようにインフォームするというような、ある意味労使慣行というものが形づくられてきた結果、本来国公法に基づく適法な交渉というものは、その勤務条件にということであって、管理運営事項については交渉事項ではないという位置づけがされておるわけでございますが、非常にその境界線があいまいになってしまって、丁寧に、丁寧に、事前に少しでも勤務条件に影響を与えるものは説明するというようなことがあったものがございますから、一概に行為者だけが無許可専従が悪いということも言えず、やはり管理者のほうにもそこは問題があったということで、今まで来てしまったということが非常に問題の根っこというところでは見られるという報告書になっておるわけでございます。

なお、6ページに4ポツがございますが、この過程におきまして、官房秘書課が、あるマスコミの記者から昨年の4月調査の調査報告について、取材の過程で資料要求をされた。そのときに142名という数字を小さく見せるために、その調査報告を改ざんしてマスコミに提供してしまったということが起こりまして、それについての報告が7ページの上のほうから書いております。要するに数字を改ざんし、実際には4月1日、4月9日、4月22日と3回の調査があったものを2回しかなかったように見せて、マスコミにお渡ししてしまった。それを後に本物が、マスコミの方が手に入っていたので、本物と違うという抗議を受けて、この問題が露見したということでございまして、非常に反省するところでございます。

IVからは再発防止策と農林水産省の改革ということでございます。これにつきましては、労使交渉の厳格化ですとか、勤務時間管理の厳格化、それから、労使関係の再構築ということで、これについては既に全農林のトップである委員長と私ども事務次官のほうで再発防止に向け、新たな労使環境を構築するというところで合意に達しており、今までの不適切なものを含め、一切の労使慣行を破棄するというところで合意しておるところでございます。

以上が調査報告書の概要でございます。

続きまして、資料2でございますけれども、これは処分の中身を書いた、まとめさせていただいたものでございます。一番上でございますのは、これは実際に処分書を受け取った人数ということで、いわゆる懲戒処分と、それから矯正措置を含めて1,205名ということでございますが、この中にはいわゆる無許可専従を調べている過程で、いわゆる兼業問題という問題が出てまいりました。要するに、国公法104条に基づく、兼業許可を受けずに兼業をされていた方がいたということで、その処分も合わさった数字でございます。これらもちょっと、この人数を見ていただくとともに、まず、3ページでございますけれども、ここは先ほどの常習的な違法行為ということの198名の処分のほか、先ほどは調査報告書ではその他の職務専念義務違反ということで、年間30日以下でも、職場を離れて組合業務等に行っていたということがございました。この者につきましても、報告書では31名となっておりますが、5月22日付の今年の総務省からご指示いただきました一斉調査を調べる過程で、その人間は合計31名を含んで、316名ということで、その者、職員も矯正措置の対象ということにしております。

なお、そこから後ろはそれぞれ4ページでございますけれども、上司、それから、労務管理者、それから、管理責任として地方農政局の長、それから地方農政事務所長、それから、5ページは本省の直接の管理責任である地方課の責任者、それから地方課長、秘書課長、この者どもを監督責任ということで問うております。

なお、4ポツでございますけれども、この無許可専従の行為者に対しましては、給与等の返納を求めるということで、これは利息を含まず、本体だけで約25億円ということで、これはまだ概算でございますので、今後精査をして請求をしていくということになります。

それから、IIでは平成20年の昨年の調査が不十分、徹底されていなかったということに対する秘書課関係者、地方課関係者の処分、それから、6ページは本年3月の、先ほど申し上げました4月の調査に関する報告を曲げて、数字を変えてマスコミに改ざんして提出していたということに対する処分、秘書課長等に対する処分ということでございます。

それから、7ページ以下、ここは先ほど申し上げました、いわゆる無許可専従のものではないんですけれども、国家公務員法104条ということで、報酬を得て兼業をしていたということに当たる、いわゆる労金、それから、全労済に、ある意味、無許可専従ではないんですけれども、いわゆる許可を得ずに兼業していたということにつきまして、これも調査をいたしまして、これに対する処分というものもしております。

なお、この処分につきましては、私どもが全職員にこういう実態はないかという調査をして、正直に自分で申告してきたものでございます。かつ、その職員たちが報酬を得ていたということについての証明は、自分でその報酬を得ていた先に証明をもらってきているというようなこともございますので、非常にある意味、自分の懲戒処分なり、その処分の証拠を自分できちんと手間をかけて集めてきていただいているということもございまして、懲戒とはせずに、ここは矯正措置ということで訓告、口頭注意ということをしている

ところでございます。

なお、労金、全労済のほかにも、実はかなり部分で多かったのは地元で消防団、こういうもので報酬を得て兼業をしているという方もいらっしゃいまして、それも一応104条に当たるといことで、口頭注意ということになっておりますけれども、その報酬を得なければこれは問題ないんですが、そのところで形式的に引っかかっているという方も含まれているということでございます。

すみません、長くなりましたが、私のほうからは以上、報告させていただきました。ありがとうございます。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは、何かご質問、ございましたら。

どうぞ。

○山本委員 質問ではなく、意見を少し申し述べたいと思います。

連合としましては、こうした一連の事態に対して極めて遺憾であると。労使双方が社会的信頼回復に向けて原因を究明し、責任をとってしっかりやってもらいたいということを含めた見解を事務局長談話として発出をさせていただきました。

ただ、その際、同時に今日の資料で申し上げますと、資料2の7ページの3に措置の概要におきまして、国公法104条の解釈にかかわると思うのですが、労金あるいは全労済の役員を、一定の報酬を得て兼ねるという場合については、あらかじめ仮に許可申請手続をとったとしても、兼業許可は認められない事案であると、こういうふうに書かれているわけでございます。この点について、この場で議論を尽くそうということではないのですが、私どもが一般的に理解している点で言えば、この104条については当該職員の所掌している事務が、つこうとしている職との間に特別な利害関係があるのか、ないのか、あるいは、所掌事務が公正・公平に執行されるのかどうなのか、もう一つは職務専念の義務を果たせるのかと、この2点において、あらかじめ許可を得るべく申請しなさいというのが趣旨でございますので、例えば在籍専従許可を得ている職員であるとか、あるいは年次有給休暇を取得してこの職務を一定の範囲で行うとか、そのような場合には、この許可申請理由と該当しないケースが多々出てきますので、この点については慎重な解釈をして、丁寧に執行していくということが必要ではないかと考えております。

いずれにしても、今、議論されている公務の労使関係のあり方との議論が、かなり個々の部分については関わってくると思いますので、丁寧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。

以上です。

○今野座長 ほかにいかがでしょうか。

どうぞ。

○岸井委員 1つだけ確認したいんですが、資料1の7ページ、マスコミの取材に対するいわゆる隠ぺい・資料改ざんの件なんですけれども、趣旨が誤解されると考えると、防御

姿勢という感覚は間違っているけれども、わからないではないところはあるけれども、その後のこの「どの部分を公表するかは、裁量の範囲内であると考えた」というあれがあるんですけれども、単なる強弁ではなくて、そのような感覚ってずっと以前はあったんですか。それが今回の調査できちっと改められたと認識していいんでしょうか。

○今城秘書課長 この調査の中身について、きちんとお話ししてほしいという形で資料要求があったわけですので、今時点で私どもが判断すれば、それはきちんとお話しすべき事項であるということは当然なわけですが、当時の担当者としては、要するに内部調査だということの認識を持ってしまったために、こういうちょっと舌足らずですけども、裁量の範囲内だと当時は思ってしまったということでございまして、それは当時の担当者の認識でございまして、私どもはこれが正しいということでは当然ないわけですので、今回処分の対象にしたということでございます。

○今野座長 ほかにいかがでしょうか。

よろしいでしょうか。それでは、ではヒアリングは終わりたいと思います。

今城さん、どうもありがとうございました。

それでは、次の議題に移りたいと思います。

次はワーキンググループにおける検討内容の報告です。これまでと同じように、この本委員会からの指示に基づいて、ワーキンググループで主要な論点について順に追って検討をしてもらっております。

本日は前回の委員会以降で、論点で言いますと、8、9、10、13、16ですが、それについてご報告をいただきたいというふうに思います。

それで、まず、論点8、9については、お手元の資料4に要約版がありますので、それを見ていただきたいんですが、資料8、9については担当の稲継委員よりご報告をいただければと思います。よろしくお願いします。

○稲継委員 論点8は、国における中央交渉の当局はいかなる権限を有する必要があるか、予算との関係上、当局は交渉結果を処理するためにどのような権限を有する必要があるかという論点でございます。

今まで出てきたさまざまな論点はA説、B説、C説というように、説が幾つか分かれる場合があったんですけども、ここではどのような権限を有する必要があるかということ、どの程度までということを考えましたので、A案、B案というような形では書いてございません。

それから、3ページに論点9、労使関係の透明性の向上です。国民の理解を得るというふうに法律上書かれているわけですけども、国民の理解を得る観点から何を公開対象とすべきとするのか、どのような方法で公開すべきかというのが論点9でございます。

例えば地方自治体においてはマスコミが、テレビカメラが入って、そこで交渉自体を公開しておられる大阪府や大阪市のような事例がある一方で、全くクローズのところでも交渉しておられるものもございます。どのレベルまで公表すべきかということについて、ア、

イ、ウ、エ、オ案と、それから、交渉の義務づけについて、本省、地方についてどうするかということについて、A案、B案と分けてございます。詳しくは駒崎さんのほうからお願いします。

○今野座長 それでは、お願いします。

○駒崎事務局参事官 承知いたしました。

それでは、事務局のほうからご説明させていただきます。

ワーキンググループにおける論点資料の本体につきましては資料3でございますが、大変大部でもございますので、これまで同様、要約版を使用させていただきながら、資料4に沿ってご説明をさせていただきます。なお、適宜資料3の対応部分につきましても、ご紹介させていただきたいと思っておりますので、ご参照いただければと存じます。

まず、資料4の2ページ目をごらんください。

論点の8は国における使用者機関に関する論点でございます。(1)は国における中央交渉の当局は、いかなる権限を有する必要があるか。(2)は予算との関係上、当局は交渉結果を処理するために、どのような権限を有する必要があるかという点でございます。

まず、(1)は2ポツのところで、国における中央交渉の当局(内閣人事局)は、いかなる権限が必要かという点でございます。ここでは案を1つ整理してございます。さらにその中身につきましては、細かく4点整理をしております。

まず、1点目は労働協約の締結権限を与えられた政府の機関として労使交渉を行うという権限、2点目は、給与、勤務時間等の勤務条件に関する法律に係る事務を所管するという権限、それから3点目は、協約内容の実現に必要な法令の改正作業について、権限及び責任を有するという点、それから4点目は、法律の規定に抵触する労働協約の実現に必要な法改正作業について、権限及び責任を有するという点、この4点でございます。

この案のメリットといたしましては、円滑な労使交渉に資するという点、それから、内閣が職員・国会等へ責任を果たすことが可能である点などを記載しております。

一方、デメリット・留意事項としましては、内閣官房の事務を統括する官房長官の負担が過大となるといった点を記載してございます。

その下に中央交渉の当局が有すべきその他の権限としましては、労使関係に係る総合調整等の権限ということを記載してございます。

次に(2)は、予算との関係上、当局は交渉結果を処理するためにどのような権限を有する必要があるかという点でございます。こちら案を1つ整理しております。

まず1点目は、協約内容の実施に向けた、予算の移流用等のために必要な作業を行うという点、それから、もう一つは、予算修正が必要な場合、補正予算案等の作成・国会付議について必要な作業を行うという点でございます。

メリットは同様に、内閣が職員・国会等へ責任を果たすことが可能であるということ、一方、留意事項としまして、当初予算案においてあらかじめ給与改善費を上乗せして給与総額を計上する仕組みも考えられるという点を挙げております。

その下の、中央交渉の当局が有すべきその他の権限の例といたしまして、政府部内の意思統一を行う権限と、それから、もう一つ、関係府省の交渉参加を求める権限という点を挙げております。

3 ページ目をごらんください。

論点9は、労使関係の透明性の向上に関する論点でございます。(1)は、国民の理解を得る観点から何を公開対象とすべきか、さらに①としまして、透明性の向上はどうあるべきか、どのような効果を目指すか、②は交渉を公開対象とするか、どのレベルの交渉を公開対象とするか、それから、(2)は、どのような方法で公開すべきかという論点でございます。

資料3におきましては、12ページ目以降、対応しますのでご参照いただければと思います。

ここでは、論点整理の4ポツのところで、公開・公表対象について整理をしております。アからオまで、5つの案を検討しております。

まず、アの案は、交渉自体を公開とする案です。つまり国民、マスコミ等が傍聴可能な状態で公開するという案でございます。

イの案は、交渉の概要録を公表するという案でございます。

それから、ウの案は、交渉結果としての協約を公表とする案でございます。

それから、エの案は、申し入れ書、回答書を公表とする案でございます。

それから、オの案は、具体的な公開・公表事項の範囲、公開・公表方法等は交渉で決めるとする案でございます。

それぞれの案に関します代表的なメリット、デメリットだけその下の段に載せてございます。詳細なメリット、デメリットもございますが、資料3のほうをご参照いただければと存じます。

次に5ポツのところで、どのレベルの交渉において公開・公表を義務づけるかという点でございます。ここでは大きくA案、B案、2つの案に整理をしております。

まず、A案は中央交渉及び各府省等の交渉に関して何らかの公開・公表を義務づけるとする案でございます。次にB案は中央から各府省、さらに各地方支分部局まで含めまして、すべての交渉に関して何らかの公開・公表を義務づけ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・留意事項につきましては、下の段をご参照いただければと思います。

次に6ポツの公開・公表の方法についてということで、ここではそれぞれの案に応じまして、一般国民の傍聴等、あるいは広報、ホームページの掲載等、いろいろな方法を載せてございます。

まず、論点8、9に関するご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、その次が、お手元のページですと4ページ以降ですが、論点の10と13につい

ては私のほうから説明をさせていただきます。

まず、4ページ目の論点10の協約締結権を付与する職員の範囲についてですが、ここで主に議論していることは、協約締結権の付与から除外する職員の範囲というのはどういうことが考えられるのかということが検討されております。

それで、4ページ目に①、②、5ページ目に③とありますが、それぞれの除外する観点を3つに分けて検討している。①は、そこにいろいろ文章が書いてありますが、要するに使用者側に立つという観点から、除外職員の範囲ってどう考えたらいいだろうかというのが①です。②は、そこもいろいろ文章が書いてありますが、公権力の行使という観点から組織横断的に見て、付与を除外する職員の範囲というのはあり得るのかということが②で検討されています。

その次のページの5ページ目の③は、今度は職務の専門性とか特殊性から見て除外される職員というのは考えられるのかどうかということが検討をされています。

最後の④は、以上の①ないしは③のほかに、協約締結権を付与する職員の範囲にかかわる規準や観点として、いかなるものを考慮すべきか、また、その規準や観点に照らした場合、具体的に付与すべき職員、すべきではない職員はどうすべきかということを検討をしたものです。

その次の6ページをめくっていただきますと、今度は労使協議制について検討しております。趣旨は公務の分野で労使協議制があり得るのかと、あり得るとしたら、どういうことがあり得るのかということが論点なんです。具体的にはそこにありますように、①では労使協議制の性格、目的、協議対象、職員団体の関与のあり方はどう考えるのか、②では、団体交渉での関係はどう考えるのかということを検討いたしました。

詳細については事務局からお願いします。

駒崎事務局参事官 承知しました。

それでは、資料4の4ページ目に戻っていただきたいと思います。論点の10は、協約締結権を付与する職員の範囲ということで、いかなる範囲とすべきかという論点でございます。まず、①は「使用者側に立つ職員は、みずからの勤務条件をみずからが決定することになり得るから、付与すべきではない」との判断基準は妥当かと、また、妥当とする場合、「使用者側に立つ職員」とは具体的にいかなる範囲の職員か。現行の管理職員等かという論点でございます。

それから、②は「議会制民主主義の観点から、その勤務条件は国会・地方議会が法律・条令で定めるべきであり、労使交渉により決定すべきではない」との判断基準が妥当する職員が存するか。また、具体的にいかなる職員かと、こういう論点でございます。資料の3におきましては、30ページ目以降に対応しますので、ご参照いただければと存じます。

まず、①につきましては、5の論点の検討のところで、まず、(1)としまして、「使用者側に立つ職員は、みずからの勤務条件をみずからが決定することになり得るから、付与すべきではない」との判断基準が妥当かという点につきまして、A案、B案、2つの案

を検討しております。

まず、A案は妥当と、つまり協約締結権を付与すべきではないとする考え方でございます。その理由としましては、緊張感ある健全な労使関係構築のためには付与すべきではないと、あるいは、付与することについて国民の理解は得られないというような考え方でございます。

さらに留意点としまして、付与しないという合理的な理由はないという考え方もあるということ、それから、民間企業とは異なる仕組みとなるという点を留意事項として挙げております。

それから、B案は妥当ではないと、つまり、協約締結権を付与すべきとする考え方でございます。理由としましては、労働法制において、使用者の利益代表者が労働組合を組織し、協約締結を行うことを排除していないという考え方でございます。

さらに留意点としまして、これにつきましては国民の理解を得られないおそれもあるということを挙げております。

次に(2)は、(1)のA案が妥当とする場合、具体的にいかなる範囲の職員かという論点でございます。ここはまず、A案は「使用者側に立つ職員」を現行の「管理職員等」とする考え方でございます。その理由は、人事院規則等で規定された明確な区分であって、現在もしっかり定着しているということでございます。

留意点としまして、職位の範囲の決定方法については十分な検討が必要であるということも挙げております。

次にB案は「使用者側に立つ職員」を現行の「管理職員等」よりも狭める考え方でございます。この理由は、職員の利益を保護するため、当該職員を可能な限り狭め限定すべきという考え方でございます。

この留意点につきましては、職員の範囲の合理的な限定について、十分検討することが必要であるということも挙げております。

次に②でございます。非現業職員を区分する横断的な共通の判断基準を明確に設定するのが難しいこと、仮に区分が可能でも、これらの職員に協約締結権を付与しない合理的な理由を説明することが難しいことから、横断的な共通の判断基準、つまり、例えば公権力の行使にかかわる職員等といったような基準でございますが、こういった基準によって区分することが困難であるというふうに整理をさせていただいております。

続きまして、5ページ目をごらんください。

同じく論点10の③は、職務の専門性・特殊性に照らして、協約締結権を付与すべきもの、またはすべきではないものがあるか。

それから、④は、①ないし③のほか、協約締結権を付与する職員の範囲に係る基準や観点としていかなるものを考慮すべきか、またはその基準や観点に照らした場合、具体的に付与すべき職員、すべきでない職員はどうかという点でございます。ここでは③、④あわせて検討をしております。資料3におきましては、45ページ目以降に対応いたしま

す。

まずA案は、職務の専門性・特殊性に照らして、協約締結権を付与すべきではないとする職員は特にないと。また、論点①ないし③のほかにも、協約締結権を付与する職員の範囲に係る基準や観点として考慮すべきものはないとする案でございます。

このメリットとしましては、協約締結権を付与される職員の範囲が広がって、自律的労使関係制度の趣旨に沿うということ、一方、デメリット・留意事項としましては、非現業では多種多様な職務が存在しているが、職務の専門性・特殊性に照らしたB案のような視点についての考慮がしにくいという点を挙げてございます。

次にB案は、個別の政策判断として職務の専門性・特殊性に照らして、協約締結権を付与すべきではないものもあり得るとする案でございます。下に のところ以下にありますが、考えられる判断基準としましては、例えば①ですが、職務の専門性・特殊性に照らして、他の職種と比較して、人材の確保・育成の要請が特に強いなどの特殊事情があつて、協約により勤務条件を決定することが適当でないものと、それから、②は当該行政サービスが提供される施設等において、協約締結に向けた交渉等を行うことにより、当該行政サービスが適切に提供できないおそれがあると相当程度認められるもの、それから、③他の職種に比較して、公務が停滞した場合において、国民・住民生活への影響が著しく大きいなどにより便益と費用が著しく均衡を失し、協約締結権を付与することが適当でないと判断されるものと、こういったことを挙げてございます。

続きまして、6ページ目をごらんください。

論点の13は、労使協議制に関する論点でございます。いわゆる労使協議制について、公務の分野において、どのように考えるかということで、①はその性格、目的、協議対象、職員団体の関与のあり方などについて、どのように考えるかという点、それから、②は団体交渉との関係をどのように考えるかという点でございます。資料3におきましては、41ページ目以降と対応いたします。

ここでは大きくAからD案まで4つの案を検討しております。

まず、A案は、民間と同様、労使自治の原則に基づき労使間の合意により設ける自主的手続として、労使協議を認めると。協議事項、手続等については、労使間で決定とする案でございます。

この案のメリットとしましては、自律的労使関係制度の趣旨に沿うということ、それから、労使関係の安定に資するということを挙げてございます。

一方、デメリット・留意事項としましては、労使協議に関する新たなコストが発生するという点、それから、労使協議における透明性に関する留意が必要という点を挙げております。

次にB案は、労使協議の求めがあつた際には、相手方は合理的な理由がない限り、恣意的にその求めを拒否することがないよう努めるものとして、労使協議を行うことを法令上努力義務とすると。協議事項、手続等については、労使間で決定とする案でございます。

す。

メリットはA案と同様でございます。

また、デメリット・留意事項につきましても、A案のほか、民間と異なる制度となることについて、合理性の検討が必要ということを挙げてございます。

次にC案は、労使協議の求めがあった際には、労使協議を行うことを法令上努力義務とし、協議事項、手続等についても、あらかじめ法令で規定とする案でございます。このC案につきまして、さらにバリエーションとしまして、C-1案では公務の環境、行政ニーズ、日々の業務運営等について説明・意見交換として労使協議を求めるとする案、それから、C-2案は、交渉対象事項とならない人事制度について、同様に労使協議を認めるとする案、それから、C-3案は、管理運営事項を含め、交渉対象事項とならない事項について労使協議を認めるとする案、それから、C-4案は、管理運営事項について、労使協議の対象としないとする案などを検討しております。

次にD案は、いわゆる法定の職員代表制を導入するとする案でございます。

この案のメリットとしましては、職員個々の勤務意欲の向上に資するというような点、それから、各事業所単位の業務運営の円滑化が図れるといった点を挙げております。

一方、デメリット・留意事項としましては、国民・住民の理解が得にくいというような点を挙げてございます。

論点10と13に関する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。

では、続いて論点16について、稲継さん、お願いします。

○稲継委員 論点16は地方公務員に関する独自論点です。前にこの委員会でもパイチャートで見ていただきましたように、全体で三百数十万人いるうちの9割近くが地方公務員ということで、この労使関係検討委員会での結論が地方公務員に与える影響が大きいという点が1点と、他方で、地方公務員には独自のさまざまな法制度がございます。その辺のところを論点16でこなししていくというふうにワーキンググループでは考えております。

そのうち今日は、(3)番から(5)番までのところで、大きく分けて2の大きな話がございます。1つは任命権者という考え方と、もう1つは地方公共団体の数ということでございます。

任命権者というのは地方自治法等に規定されています、お手元のもう一つの資料3の61ページをめくっていただきますと、任命権者の例というのが出ておりますが、例えば知事や市町村長のほかに議会事務局の職員については議長が任命権者になっています。それから、選管委員会、代表監査委員、教育委員会等々、一つ一つの地方公共団体に10以上の任命権者が存在しているわけです。これは国においては、各省に大臣が任命権者ということで、非常に単純にスパッと割り切れるんですけども、地方公共団体の場合は、それぞれの地方公共団体ごとに10以上の任命権者が存在する。この辺の調整をどのように考えるのかというのが大きな論点の1つです。

もう一つは、地方公共団体と一くくりに申しましても、普通、地方公共団体で都道府県市町村合わせて1,800以上ございます。それから、一部事務組合等の特別地方公共団体を合わせますと、地方公共団体全部で三千数百の数がございます。そのあたりの調整をするのかしないのかということが大きな論点の2つ目であります。この辺について、16の(3)、(4)、(5)で検討いたしました。

詳細は事務局のほうからお願いします。

駒崎事務局参事官 承知いたしました。

それでは、7ページ目に戻っていただきたいと存じます。

まず、論点16の地方公務員に関する論点につきまして、(3)は協約等を公開対象とする場合に、公表の責任を負うのは、各任命権者か。あるいは、各任命権者から長に集約する形態が採用し得るかという点、それから、(4)は地方議会に対する協約等の報告のあり方について、どのように考えるかという点、それから、(5)は多数かつ多様な地方公共団体及び任命権者・職員団体が存する中で、どのような交渉円滑化のための措置が必要かという点、さらに(5)につきましては、まず、①が首長に他の任命権者の交渉権限を制度的に一元化することが可能かという点でございます。資料の3につきましては、60ページ目以降をご参照いただければと存じます。

まず、(3)につきましては、大きくA案、B案、2つの案に整理をしております。

まず、A案は各任命権者の責任において公表するとする案でございます。

この案のメリットは、各任命権者の責任が明確になるという点、それから、自律的労使関係制度の趣旨に沿うという点でございます。

一方、デメリット・留意事項につきましては、住民にとってはわかりにくくなる可能性があるという点を挙げております。

それから、次にB案は各任命権者から長に報告し、長の責任において公表するとする案でございます。

この案のメリットは、各自治体の交渉、協約、勤務条件の全体状況がわかりやすいなどといったメリットがございます。

一方、デメリット・留意事項につきましては、本来の任命権者の責任があいまいになる可能性があるというような点を挙げております。

次に(4)につきましては、論点の4の(2)のところ過去に検討しておりますので、ここでの検討は省略しております。

次に(5)につきましては、(5)の①首長に他の任命権者の交渉権限を制度的に一元化することが可能かという点でございますが、大きくA案からD案まで4つの案に整理をしております。

まず、A案は、一元化するべきとする案でございます。

次にB案は、任命権者が共同で交渉に当たるとする案でございます。

次にC案は、一元化すべきではない。各任命権者において交渉を行うべきであるとする

案でございます。

次にD案は、任命権者の一元化について、各地方公共団体に決定できることとす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・留意事項につきましては、下の段のところをそれぞれご参照いただければと存じます。

続きまして、8ページ目をごらんください。同じく(5)の②でございます。②は全国レベル、または都道府県レベルでの代表交渉の制度化を想定する場合、労使双方の当事者をどのようにすべきかという論点でございます。

この論点につきましては、大きくAからCの3案を検討しております。

まず、A案は、全国レベルで交渉を行うことを制度化し、その参加を義務づけるとする案でございます。

この案のメリットは、個々の団体の交渉の円滑化に資するという点、全国的に統一的な給与・勤務条件を確保できるという点、労使交渉のコストの削減ができる可能性があるという点などを挙げております。

一方、デメリット・留意事項につきましては、直接の当事者による自律的な労使関係が構築されないおそれがあるというような点、それから、各地方公共団体の分権に反するという点、それから、現実的に可能かどうか検討が十分必要であるというような点を挙げてございます。

さらにA案につきましては、そのバリエーションとしまして、派生としまして、A-1案、中央交渉において、地方公共団体の規模に応じた交渉の枠組みを設定し、そこに属する「地方公共団体の連合体」と「職員団体の連合体」が統一交渉を行い、協約を締結するというような案と。

それから、A-2案としましては、都道府県ごとに「地方公共団体の連合体」と「職員団体の連合体」が統一交渉を行い、協約を締結するという案をあわせて整理をしております。

次にB案は「地方公共団体の連合体」と「地方公務員の職員団体の中央組織」が地方公務員の勤務条件について協議し、各地方公共団体における交渉の参考となるモデル的な勤務条件の水準等を示すことができることとする。個別の地方公共団体及び当該団体の職員団体との間では、当該モデルを参考に交渉を行い、協約を締結とする案でございます。

次にC案は、中央交渉・協議は行わず、各地方公共団体の労使間で交渉をします。こういう案でございます。

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。

議論をこれからいただきますが、その前にお手元の資料5というのがあるので、ごらんいただきたいと思うんですが、これはワーキンググループで関係団体に対してヒアリング

をしております。その関係団体から提出された資料をここにまとめてありますので、後からごらんになっていただきたいというふうに思います。

それでは、今、報告をいたしましたので、それについて一括してご議論をお願いをいたします。いかがでしょうか。

どうぞ。

○森永委員 それでは、今、ご説明がありました論点の中で、何点か意見を述べさせていただきます。

まず、論点13に労使協議制というものがあるわけです。私ども労働組合、あるいは公務員として、質の高い行政サービスを提供していくことということが私たちに課せられた使命であるということを考えてこれまでもさまざまな取り組みをしてきているところであります。

そういったことから言えば、今回論点としてまとめられておりますB案、労使協議を行うことを法令上努力義務として協議事項、手続は労使間で決定をするというこのB案を主張したいというふうに思います。職場におけるさまざまな事務、事業、いろいろありますけれども、それを有効かつ効率的に、そして円滑に運営するためには当然に管理運営事項や行政運営の方針に関しても、使用者と職員との間で集团的かつ恒常的なコミュニケーションを確保していくことが極めて重要であります。

この労使協議制度というものを導入することによって、働く職員もさまざまな公務、そういったものをより主体的にとらえていくことができるんだというふうに考えております。

また、この委員会等でさまざま民間、あるいは公務の組合等からもヒアリングが行われております。そんな中でも使用者と良好な関係を維持するという意味では、事業計画であるとか将来的なビジョン、こういったものについて意見交換をするというようなもの、そういった事例も挙げられておりますので、ぜひこういった制度が導入されるべきというふうに考えるところであります。

なお、A案につきましては、民間同様にして労使自治に任せるという点につきましては、民間のような市場の圧力であるとか、生産性を上げるための労使の意思疎通を行うということに対して直接的にインセンティブがあるとはちょっと考えにくいことから、B案の努力義務と、C案にもこの法令上努力義務ということがありますけれども、この努力義務を課すことで確実にこの労使協議というものが行われるという意味において、まさに自律的な労使関係の構築に寄与するのではないかというふうに考えます。

また、C案、D案がありますけれども、C案の部分で、C-4案、管理運営事項以外の事項についてということで、この管理運営事項を協議に対象から外すということは、むしろこの労使協議制の趣旨とは若干逆行するのではないかというふうに考えます。

また、D案の法定の職員代表制という部分については、公務の職場、さまざまな制約がございますので、公務における労使関係を考える上では、検討に値する制度であるというふうに考えるところでありますし、職員の利害とかも多様化したり、あるいは勤務条件決

定の個別化など、適切かつ確実に対応するためには有力な選択肢ではないかというふうに思います。

あとは論点の8、国における使用者機関というのもありますので、その点についても簡単に意見を述べさせていただきたいと思います。

8の(1)、(2)、それぞれ案ということで4つのポツが示されております。このことについては、いずれも大きく異論を唱えるというものではありません。その上で、国における使用者機関というものをどう考えるかということですが、これはやはり、現在総務省であるとか、あるいは財務省、人事院、こういったところに国家公務員の人事管理が幾つか分かれておりますので、そういった意味ではそれを権限というものをしっかりと一元化をし、例えばこの内閣府に人事管理庁というようなものを設置して、専任の大臣をおいて、しっかりとした組織にすべきというふうに考えるところであります。

当然にこの人事管理庁の長、給与等の勤務条件の基本的な事項であるとか、そういう部分について、中央交渉の場で最終決定をし、協約を締結する権限、政府を代表して協約の誠実な履行に責任を持つと、そのような立場という者ということを考えればやはり、しっかりとした専任の大臣を長とする必要があるのではないかというふうに思います。

あと8のところでは予算の関係が出ておりますけれども、当然に新たな予算上の措置を必要とする勤務条件にかかわるものにつきましては、その交渉そのものが迅速・円滑に行えて、最終的に労使合意をし、交渉結果を実現していくためにはこの予算というものについては、しかるべく財政当局も交渉に同席をするというようなことも考えるべきだというふうに思います。

私のほうからは以上2点、とりあえず意見として述べさせていただきます。

○今野座長 どうぞ。

○村木委員 使用者側ということでは言わせていただきます。

まず、労使協議制の問題でございますけれども、これは団体交渉というか、今、議論している話と、この労使協議制というのはそもそもどういう関係になるのかと、そこの役割分担がはっきりしないと二重の制度のようなことになって、いわゆる話し合いというか協議というか交渉というか、そこが非常にあいまいなものになって、コストも場合によってかかるということで、いずれにしてもまず本体である交渉というのがどういうものであるのかというのをしっかりと議論した上で、言葉は適切かどうか、周辺のものとして本当に必要なかどうかということを議論すべきではないかというぐあいに思っています。

それから、先ほど管理運営事項のお話が出ましたが、管理運営事項を労使協議の対象とするということは、いろんな理解が得られないのではないかと、そもそも管理運営事項を労使協議の対象とする、一体何をやりたいのかということがはっきりしないと、まさにそこは時間だけかかって、何のためにやるのかという議論を招くのではないかなということでございます。

それから、使用者機関としての機能というか組織の問題でございますが、これは確かに

労使関係の労使交渉の窓口としての使用者機関という意味であれば、労側から言うと、いろいろな権限がまとまっているほうが交渉の相手として、望ましい。それは一理あると思いますけれども、ただ、いわゆる人事行政機関というのは労使交渉の使用者側の窓口ということだけで割り切るわけにもいかないの、もう少し複合的な観点が必要なのではないかなということでございます。

いずれにしても、今、人事院も含め、あるいは私どもを含め、あるいは財務省も含め、いろいろな機関で担っているその機能をもう一度よく見直して、それで最終的にどうするかということ慎重に検討すべきではないかという具合に思っております。

○今野座長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

どうぞ。

○金田委員 私のほうから2つの点で、論点の9と、それから16のところで発言をさせていただきます。

1つは、労使関係の透明性の向上にかかわって、情報公開に関する基本的な考え方を少し整理をしておく必要があるのかなというふうに思っております。

基本的に労使ということ言えば、そこで労使で完結するというものだと思うんですけども、しかし、そうはいいまして、公務の場合、それだけでということにはならないだろうということについても、私どもとしても理解をしているところでございます。

先般の専門調査会報告以来、この点がこれから進める改革の一つの大きなテーマになっていると思います。責任感のある労使関係を築いていくという意味から、どうすればよりよい方法があるのか、十分な検討が必要だろうというふうに思っております。

ただ、昨今の状況として一つ注意喚起したいのは、いわゆる情報公開、あるいは住民の理解は必要ではあるんですけども、そのような名目のもとに労使間の信頼、そして真摯な協議、これらを損ねるような、この地方公共団体におけるところの当局側の対応ということも、正直出てきているのかなと思っております。

例を挙げますと、こんな例もあるんですね。住民立ち会いのもとでなければ交渉には応じられないと。いわゆる交渉そのものの完全公開でなければ応じられないというような考えをおっしゃる首長さんもあらわれているわけなんですけれども、この点について言えば、現行の地公法の解釈からいっても、そうはならないわけでありまして、そのところはやはりこういう風潮が助長していくようなことがあってはならないんじゃないかなということとは前提として押さえておく必要があると思っております。

この委員会でのヒアリングでも、労使双方から、いたずらに公開するとかえってこの自由な発言の規制だとか、円滑な交渉妥結、これを阻害する可能性があるんじゃないかという指摘もされていたと認識をしております。それらも留意をしていく必要があると思っております。

考え方の基本はそこに置き、具体的に示されております内容については、公表や公開の

定義なども詳細は資料に記されておりますが、この対象やその手法について、さまざまな例が挙げられておりますけれども、私どもは基本としてはオの案、いわゆる労使合意、労働協約において労使が決定すべきであり、法令等で事細かに定めるべきではないのではないかと考えております。

ウの案であります労働協約の公表、これについては公文書にも当たるものでありましょから、その公表を妨げることはできないとも考えております。

ただ一方で、アの案の、交渉に国民、マスコミなどが傍聴可能な状態で公開するということにつきましては、労使がそのほうがいいのではないかというふうに判断した場合は、これは構わないというふうに思います。現実にもそのようなところも既にあるわけでございます。ただ、強制的にそれを求めるということはやはり問題があると認識しております。

そのほか、イの案の交渉の概要録、あるいはエの案の申し入れ書、回答書などの公表、これらは労使合意があれば認められると思いますけれども、個々人のプライバシーをいたずらに損ねるようなことがあってはならないということは当然だと思っておりますし、また、詳細版の資料にもこれはございますけれども、情報公開法によりまして、逆にこの場合に公表できない資料ということもありますので、それらも十分勘案をしていく必要があると思っております。

それと、どのレベルの交渉において公開・公表を義務づけるかということですが、いわゆる不必要なコストを労使に強いるようなことは本末転倒だろうと思っております。ただ、案として示されてはおりませんが、国でも地方でも、例えば双方のトップが交渉に臨むような場合にマスコミに公開することも十分あるのかなと思います。

ただ、それも含めて労使合意でやっていくということが基本だろうと、こんなふうに実は思っております。

それから、論点16の地方公務員に関する論点でございますが、今日は特に（5）の①と②の点について意見を申し上げたいと思っております。

（5）で、多数かつ多様な地方公共団体及び任命権者・職員団体が存在する中で、どのような交渉円滑化のための措置が必要かと。その一つとして、首長に他の任命権者の交渉権限を制度的に一元化することが可能かどうかという論立てでございますが、実態として地方では、大規模自治体を中心にしては、知事部局や教育委員会、あるいは公営企業など、任命権者は違っていても、賃金など基本的な労働条件について共同で交渉する。私ども俗に「労連方式」というふうに言っております。このいわゆる労連方式による交渉をしているところが非常に多いわけでございます。

一方、小規模の自治体では実態として、協約締結権のあるなしにかかわらず、現業、非現業職員などの区別なく、同一の組合、職員団体を結成をして交渉をしているという実態がございます。

これは労使双方が交渉を効率的に行いたいと、そのような希望を持っているからだと思っておりますが、このことによって、自治体内の職員にバランスのとれた賃金、労働条件

を確保するということができる仕組みになっているんじゃないかなと認識しております。

このようなことからすれば、今回のこの改革では知事部局や教育委員会、公営企業など、いずれの職員も一律に労働協約締結権を有し、労働法制の適用状況も同一ということになるということだとすれば、交渉権限を一元化をしたり、共同で交渉に当たる、このことを妨げるという要因はないんじゃないかなと考えております。

C案にあるような、この一元化させないという案は、自律的労使関係という意味からも、協約締結権付与に伴うコストという観点からも、このことは全くやっぱり理解できないなと思っております。

それから、(5)の②で、全国レベル、または都道府県レベルでの代表交渉の制度化を想定する場合、労使双方の当事者をどのようにすべきかという論立てがございますけれども、まず、今ほど指摘いたしました、各自治体における労使交渉の一元化、もしくは共同交渉を前提においた上で、各自治体の労使関係に責任を持てるのはそれぞれの労使ということになるわけですから、交渉と協約締結の主体、これはそれらの自治体労使であるということは間違いないと考えております。これは共通の認識だと思うんです。

ただ、この場合に論理的にはすべてが労使の自主決定というふうになるわけですが、この詳細版の資料によれば、地方公共団体、これは特別公共団体も加えると、3,600団体にも及ぶというふうに示されており、この協約締結権付与に伴うコストという観点からも、やっぱり何か工夫することが必要だと思っております。民間の例でも連合体だとか、それから上位団体による労使交渉、これは実際に行われているということなどもあると思います。

それから、同じ地方公務員として、同一職種、同じような仕事であれば、同様の業務内容であること、大都市でも、あるいはその過疎地でも一定の水準以上のサービスをきちんとやはり提供する必要があるということなどからすれば、地方公務員全体にかかわる賃金、あるいは勤務条件に関して、全国的な基準などを交渉、あるいは協議によって決定することとは一定の意義を持つものだと考えております。

でありますから、この間、自治体ヒアリングやアンケートなどでも、交渉するための一定の指標が必要ではないかと、物差しのものが必要ではないかななどの意見が多く出されているのではないかなと思っております。

それから、地方公務員に関する賃金、労働条件についての透明性を確保するという点からも、このことは一つの要素として重要なのではないかなと思っております。

ただ、各自治体の財政規模は非常に大きく異なっている実態を踏まえるならば、A-1案、自治体規模別の労使の代表による交渉システムという考え方や、あるいはB案で示されております中央交渉で交渉協議を行うけれども、あくまでもモデルであって、協約として各自治体を最終的には縛らないんだというような案も十分検討していいのではないかなと、こんなふうに思っているところでございます。

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、どうぞ。

○村木委員 まず、労使関係の透明性の向上の問題で、資料でいうと、3ページについて申し上げます。どういう範囲のものについて、公開・公表対象にするかということで、この資料に則して申し上げますと、私どもこの4に書いてある、アからイ、ウ、エ、オと並んでおりますが、アの交渉自体の公開、第三者の方が入ってくるという、そこまではやはりやると、まさにここに書いていますように、率直な交渉ができないんじゃないかということで、ここまでの必要性は感じませんが、それ以下のイ、ウ、エ、こういうことは公表するということが、やはり今の社会情勢の中で見ますと、あるいは労使交渉というのは協約締結権が付与された場合、より重要なこととなりますので、そのようなイ、ウ、エぐらいの公表は必要なのではないかというぐあいに考えております。

それから、5の、どのレベルの交渉において公開・公表を義務づけるかということでございますが、これはB案、特に特定のところに限るということではなくて、地方においても交渉があった場合は、やっぱり何らかの公開・公表を義務づけて、国民のチェックを受けるということも必要なのではないかなと。

先ほど農水省のほうから、いろいろ処分というか、ヤミ専の関係でご報告がありました。その中でいろんな労使関係の中でいろいろ問題点があったのは、むしろ中央よりも地方だというようなご指摘もあったので、まさに地方も含めて公開・公表をやったほうがいいのではないかとこのぐあいに思っております。

それから、地方団体の話はちょっと私、専門ではないので、コメントを差し控えさせていただきますと思います。

○今野座長 ありがとうございます。

今、労使では良い意見が出ましたけれども、どうぞ。

○稲継委員 ワーキンググループのメンバーなのでちょっと発言しにくいんですけども、まず、労使関係の透明性の向上のところなんです。労使の使といった場合、直接交渉に当たるのは大臣であったり、あるいは首長であったりするわけですけども、それを直接あるいは間接的に選出している国民、あるいは住民が使用者であるという考え方も、これは当然あるわけです。

その考え方からすると、住民、あるいは国民に見える形にすべきだという、非常に強い主張が他方にあります。そして、今の国民世論から言うと、これは非常に強い要請であるというふうに私は観測しております。特に今日冒頭のヤミ専従の問題なんかも、公開の場で議論していればこんな問題は今まで起きるはずはなかったはずなんです。

ですから、闇に潜るとさまざまな問題があるということで、最終的な使用者が国民・住民であるということから考えると、できる限り透明化を図るのが非常に重要なことであると国民全員は考えていると思います。

他方で、すべてを公開すると、何らかの問題があるとすれば、どのような問題があるの

かということを確認にする必要があって、そのところが明らかじゃない部分、例えば建前で議論してしまうから、だから公開はできないんだよとか、あるいは、強制的にすると、問題があると、先ほど金田委員はおっしゃったんですが、それが一体どのような問題なのかというのが、国民一般からすると、どうもわかりにくいんですね。見せないようにして、何かまた闇でやるんじゃないかという、こういう非常に強い不安が国民の間にあるわけです。そのところを自律的な労使関係という言葉だけで割り切って、透明性を伏せてしまうということについては国民・住民一般からの強い反発があるというふうに考えるんですね。ですから、もし何か見せない部分があるのであれば、それはどのような論理的な理由で、どのような現実的な問題が起こるのかということを確認にここでしていく必要があると思います。

それから、論点の16のほうですけれども、特に全国レベルでの交渉の話です。8ページのところで金田委員のほうからご意見がございました。三千数百の地方公共団体があるので、コストから何かを考えると、全国レベルで統一に交渉したほうがいいと、こういうお話だったんです。コストという面では確かにそうかもしれませんが、他方で、憲法に規定された地方自治の本旨、団体自治と住民自治をとともに重視するという考え方、地方公共団体それぞれが独立した法人であり、独立した考え方を持って運営されている、住民に選出された首長と住民に選出された議員からなる議会で、二元代表制のもとで成立しているという、各地方公共団体ごとの独自性というものを考えていく必要があると思うんです。

特に今、分権の時代ということをしきりに言っている中で、その国民の趨勢で、他方で全国一律の何かをつくったほうがいいんだと、こういう考え方はどうも分権の考え方に逆行するような気がするわけです。もちろん何らかの依拠する基準がなければ、地方公共団体が現実に給料表を作成するというのは困難であるというのは十分承知しておいて、今までは人事院勧告制度がそれを担ってきたわけですけれども、その辺をどう考えるのかということと、先ほど申し上げました地方分権の中で、各地方公共団体の独自性をどれだけ重視するのかということ等を考えていく必要があるのではないかなと思います。コスト論だけから全国で共同で交渉すればいいという、そのような問題ではないのではないかなというふうに思います。非常に重要な、地方自治体、地方自治の本旨ということを重ねていただきたいなというふうに思います。

○今野座長 ほかにございますでしょうか。

どうぞ。

○山本委員 説明責任、公開の問題にかかわってですが、実は昨日、中央労働委員会の労働側委員で結成している労委労協という組織がありますが、その50周年シンポジウムがありまして、そこに長年、中労委の委員、使用側委員としてお務めになった高名な方がシンポジウム、パネルディスカッションの場でおっしゃっていたのは、労使交渉の問題で労使が説明責任を負うということと、交渉そのものを公開するということとは全く違うと、交渉というのは論理だけで決着をつけられる話ではないのだと。これは中期的な、あるいは

短期的な、あるいは長期的な、もっと言えば、その人の言葉で言えば、ある意味で使用者側が貸しをつくったり、労働側が借りをつくったり、貸しをつくったり、そのようなことも含めて円滑な労使関係を形成しながら、もって行政効率、あるいは業務の効率というものを上げていくのが労使関係であり、労使交渉なんだと、その意味では、すべてを公開することが労使が社会に対して責任を負うということにはならないよ、ということをパネルディスカッションの場でお話しになっていたことは、この種の議論をする上で一つ重要な点ではないかと思います。

私自身は、説明責任を負わなければならないという点については、強く主張をするものでございますが、イコールすべての交渉を公開することがそれに資するものではないと思います。

論点10について、幾つか意見を申し上げさせていただきたいと思います。論点10については、資料5のワーキンググループにおける関係団体へのヒアリング資料がございますが、そこで労働組合側から意見陳述がされていますが、どちらも基本的にはそう変わっていないという意味で、私はその立場に立つものでございます。

まず、1点目のいかなる範囲、協約締結権を付与する職員の範囲について、これはワーキンググループの資料のまとめでも記されておりますが、使用者の利益代表者とそれ以外の一般の労働者が同一の労働組合を組織するという点については、保護を受けられないけれども、それぞれが別に組合を組織して、交渉し、協約締結権を持つということは何ら否定されていないという整理がされております。全くそのとおりで、現に団結権、あるいは交渉権が認められている人たちにこれを狭める必要はないと、協約締結権はこの人たちには与えていくべきではないかと思います。

さらに加えて、これはILOの勧告で再三指摘をされておりますので、監獄の職員、あるいは地方公務員であります消防職員についても、団結権を付与して協約締結権も明確に与える必要があるのではないかというふうに思います。

それから、10の②にかかわる議会制民主主義の観点から云々ということについては、ここでの結論にもありますように、横断的に共通の判断基準を明確に設定することは難しいという結論でございますが、そのとおりであろうと思います。

それから、③に関わってでございますが、これらにつきましても、②の議会の関与についてはそのとおりでございますし、勤務条件法定主義、あるいは財政民主主義ということ自体も否定されるものではなく、折り合いの問題だという意味において、結論はここに記載されているとおりだろうと思います。

3の職務の専門性・特殊性にかかわるものでございますけれども、これにつきましても同様でございます。特にこれらについては、争議権を付与するかしないかということについて言えば、個々具体的に議論をし、検討しなければならない部分があるだろうと思いますが、交渉権を与え、協約締結権を与えるということとの絡みで言えば、これはこのことを理由として制約するという点にはなり得ないのではないかと考えております。

最後、④についても、これはヒアリングの中でも触れられておりますが、いわゆる幹部職員、管理職員、それからそれ以外の職員などの整理の仕方というのは、一つの議論としては参考になるのではないかと考えております。いずれにしても、新しい自律的な労使関係を築いていくということでございますので、できるだけそうした権利が与えられる人たちを増やして、同時に必要な社会的責任が労使でとれる体制をつくっていくという観点で検討されることを強く望みます。

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。

どうぞ。

○村木委員 協約締結権を認める職員の範囲の問題でございますが、まず、やはり我々は、使用者側に立つ職員に協約締結権を付与しないというこの考え方については、一定の合理性があるという具合に考えております。

では、その使用者側に立つ職員の具体的な範囲でどういうものがあるのかということにつきましては、A案、B案でございますけれども、我々としては、実際にそのB案のようなもので線引きをするというのは非常に難しいと思っておりますので、今、定着をしていて、これ自身を見直すということはある得ると思っておりますが、人事院規則でかなりはっきりしているということでもございますので、A案をベースに考えるべきではないかという具合に考えております。

それから、ここで話をすると、非常に長くなるんですが、消防とか監獄の職員の話が出ましたけれども、これはILOにおきましても長年議論になっておりますが、私ども、ILO条約で、消防あるいは監獄職員に団結権を認めないという現状が条約違反になっているということではないという理解でございますし、ILOもそのような立場に立っているのではないかとこの場合に、政府側としては考えているところでございます。

それから、協約締結権を付与する職員の範囲で、いわゆる職務の専門性・特殊性に照らして制限をする余地があるので、これは私どもはそのような具合に考えております。

ただ、これは個々具体の職務の中身を見ながら、ここはちょっと今、一件一件これがどうだということをなかなかやっているいとまがないわけでございますが、それぞれの職務を個別に見ながら、やはり一定のものについては協約締結権を制限をすると、付与しないということもあるという余地は残しておく必要があるのではないかとこの場合に思っております。

それから、先ほどちょっと言い忘れましたが、公開の話で具体的な公開・公表事項の範囲を労使交渉で定めるというオ案というのがございましたが、これは私どもは法律でどこまで事細かく書くかは別にして、基本的なところは法律で書いて、それ以下詳細は下位法令に落とすとかいうことで、要は労使でその都度決めるということではなくて、一定のルールをあらかじめ決めておくという必要があるという具合に思っております。

以上でございます。

○今野座長 ほかにいかがでしょうか。

労使でいろいろ話が出ますけれども、それ以外の方で、青山さんか岸井さん、いかがですか。細かい技術的な話があるので難しい……感想でももし何かありましたら。難しいという感想でもいいんですけれども。

○岸井委員 先ほどからお話の中で、公開に関して一言感想的に申し上げますと、最近の50周年シンポでの労働側代表だった高名なパネリスト、最初から労使の説明責任と交渉自体を公開することは全く別だと言って、前提でやるというのはやっぱりちょっとおかしいのかなという感じがするんですよ。これは日本の独特の労使慣行とか、国民性とか、いろんなのがバックにあって、特に具体的に言われたのが貸し借り勘定というのが必ずあるんですよ。だから、そのような意味でそのようなものが全部表に出るといろいろ、フラストレーション、あるいは批判とかを受けてしまうということをおそれるからそのような議論が出てくるんだろうと思うんですけどね。

特に私の知っている限りだと、組合側から出ますよね、まずね。「没交渉だ」と、「妥協して腰砕けだ」とか「けしからん」とか、そのようなようなことを非常に避けられるということも意図にあるのかもしれないけれども、最初に前提で労使の説明責任と交渉自体を公開するかどうかを分けて考えるべきだという意見にはちょっと賛同しかねるなという気がしますね。

○今野座長 ありがとうございます。

どうぞ。

○青山委員 なかなか難しくなってきたのでコメントがしづらいんですけれども、できるだけ丁寧に労使交渉なり締結にいくのは望ましいことなんだろうと思いますけれども、やはり国民としては時間とコストをやはりできるだけ本業のほうに向けていただけるのが望ましいわけですので、そのせめぎ合いをどこに落とすのかなというのが私としてはちょっと、今、判断に迷うところであります。

それで、本省の霞が関は多分、ある程度大人の交渉ができるのかもしれませんが、先ほど農水のお話が出ましたように、ほかの省庁においてもやはり現場のほうは非常に労使関係もそうなんですけれども、逆に行政サービスにおいても国民に近いところにあるわけで、そこがスムーズにいつていただかないと、まさに国民の利益にそぐわないというところもあって、そこがスムーズにいくような観点をぜひ入れていただきたいということと、それから、先ほど地方公共団体のお話もありましたが、コストを考えると、ある程度の統一レベルも欲しいし、先ほどの地方分権の話があると、できるだけ丁寧にというご議論もあって、私はどっちもそのとおりだなと思うんですが、やっぱり地方の中にも財務状況は本当にもうあれだし、それから規模によっても財務状況のいいところもあったり、悪いところもあったりするので一概に言えないですし、小さいところなんかは本当に1人の職員の方が、もう幾つもの業務を掛け持ちでやって、土日もないぐらいに働かざるを得ない中

で、これは現実なんですけれども、その中でいろいろな勤務条件とかが余り統一的に決められても逆に動けないし、かつ、救ってあげなくてもいけない話なんですけれども、そういうところにも目配りをきかせていただきながら、ぜひ仕組みを考えていただきたいなど、すみません、専門家に投げてしまいましたけれども。以上でございます。

○今野座長 両方、いいとこ取りする仕組みを考えろということですね。

どうぞ。

○岸井委員 座長にお伺いするのはちょっと酷かもしれませんが、いろいろ政局、今後考えられるんですよね。そうすると、全体の流れがわからないではないんですが、今後、スケジュール的にいつごろまでにどこまでの結論を出しておく必要があるというふうにお考えか、ワーキンググループにお任せしてしまって、非常に申しわけない気もするんですけれども、その辺のめどをどんなふうにお考えになっているか、ちょっと教えていただけますか。

○今野座長 実は次の議題で、お手元の議事次第にあります、4番目、自律的労使関係制度の全体像設計に向けた進め方というのは、まさにそのことですので、そちらに行ったら、ちょっとスケジュールのことも私のほうから話をさせていただきますので。

どうぞ。

○金田委員 先ほど稲継先生のほうから若干ご指摘があったものですから、少しだけお話ししておきたいんですけれども、農水省の先ほどの例も取り上げられましたけれども、先ほども報告があって、このペーパーにありますとおり、私ども、農水省の労使関係の具体的なやりとりだとかいうのは全然内容を承知していなかったわけなんですけれども、いろんな正さなければいけない部分があったんだろうというふうに思うんですね。それで改めて農水省としてこれからの新しい労使関係というのをしっかりここで確認しているようですね。そのようなものがきちんとあることによって、労使の関係は適正化するし、そのことをきちんと国民の皆さん、市民の皆さんに説明してくということが一番大事なことだと思います。交渉公開そのものが一番大事なことだというふうに先生がおっしゃってるようにも聞こえたものですから一言言いたいのですが、やっぱり交渉というもののあり方をしっかりしたものにして、それを利害関係者の皆さんすべてにしっかりと説明を労使が責任を持って行うという、そのような仕組みをどうつくるかと、その中に一つの方法として交渉の公開ということもあるんでしょうし、その判断のもとで労使で合意して既にやっているところも一部にあると、こういう状況ですから、その辺を全体で勘案をして整理をしていく必要があると思っています。

それから、もう一つは、分権等をお話しされましたね。これはワーキングで相当議論されたんでしょうけれども、このA案の中では地方の連合体である交渉に参加を義務づけるという形になっていますから、そのようなふうになりますと、これは冒頭申し上げましたように、最終的には個々の労使、自治体の労使が協約を結ぶということを阻害するということなどを含めて、それではすべて中央交渉的なもので決定するというイメージになるも

のですから、そこが少し引っかかるような気がするんです。ただ、そこは後段にありますとおおり、さまざまな工夫の仕方があるというふうなことを総合的に勘案すべきだというふうに思っているんですね。

それと、これは、この場での議論ではないのかもわかりませんし、学者の先生方、専門家の先生方とかに伺わないとわからないのかもわかりませんが、私は今、言われている地方分権ということは、あくまでも国と地方公共団体とでしっかり権限を分け合うということを言っていることだと思います。何かこの交渉にかかわって、今、言われているような分権かそうでないかというのをストレートに当てはめるのはちょっと違うんじゃないかなという気が少ししておりますので、発言させていただきます。

○今野座長 それでは、まだご意見があるかとは思いますが、先ほど申しましたように、もう一つ今日議題を用意しておりますので、そちらに移らせていただきます。

それで、これまでワーキンググループで細かい論点を今日、青山さんと岸井さんから、細かくて難しいとかおっしゃられましたけれども、そのようなのをずっと一つずつつぶしながらやってきたわけですが、それがそろそろ終わるんですね。

したがって、そうしますとそのような個々の作業を踏まえて、今度はでは自律的労使関係制度の全体像をどうするかということに入らなくてはいけませんので、その進め方について、少しフリーディスカッションをさせていただければと思います。

それに当たって、一応、この検討委員会の与えられたミッションというか、スケジュールとしては21年中にこの検討委員会の結論を得ることになっているんですね。21年度じゃないです、21年中です。

ですから、そのぐらいのスケジュールでやっていかなければいけませんので、大変時間はタイトだということだというふうに考えております。

ということで、自律的労使関係制度の全体像設計に向けた今後の進め方について、ご意見を出していただいて、進め方を改めて考えてみたいというふうに思っておりますので、いかがでしょうか。今までは個々の論点については、ワーキンググループの下請けをこき使ってやっていたわけですが、今後どうするかということなんです。

どうぞ。

○金田委員 今、ワーキンググループのお話をされましたけれども、この間、本当に短い期間の間に大変なご努力をいただいて、ある意味では非常に幅広く、最初のころの議論、私も余り現状そのものを書くことはどうなのかという発言などもさせていただきましたが、現状の認識も含めて、この改革の方向に向かうとするならば、これだけの幅のある選択肢が考えられるねというものは、ある意味ではすべてご検討いただいて、ご提起をいただいたというふうに思っています。その提起いただいたことを踏まえてそれぞれの立場から議論をお互いに交わさせていただいたと思いますが、このワーキングが選択肢の整理だけでいいのかなという気がいたします。このワーキングのほうで、この間、本委員会でそれぞれからあった議論なども踏まえて、もう少し狭めるといいですか、絞るといいですか、論

点も絞るし、その主要な論点に向かったの考え方、これらを少し絞った形にしていくみたいな、そのような作業をワーキンググループを中心に少ししていただいて、それらを素材にしながら、この後、本格的な議論を進めるというような、そんな形はどうかなど。非常にワーキングの先生方にはもう大変なご無理をお願いすることになるのかもわかりませんが、先ほどおっしゃっていた年内にということから逆算した格好でその作業をいただけないものかなと思ったりもしております、もうすべて今野先生の判断にもよるのかなと思いますが、やはり私のほうからも先生のお考え方も伺いたいなというふうに思っていたんです。

○今野座長 もう少し皆さんのお考えを聞いてから、私の考え方を少しお話ししようかなと思っていたんですけれども。今までいろんな論点をやってきましたので、次にやらなければいけないことは、既にこちらの検討委員会ではその一端でちょっかいを出しているんですが、いろいろなことをやったけれども、重要な論点は、「これと、これと、これじゃないか」というので、ここで出して議論してくださいというふうに2回ほど出させていただいて、ほとんど空振りだったんですけれども。いずれにしても、あの多様な論点の中から、これからの労使関係制度の骨格を考える上で、重要な論点はこれで、その論点に付随するような論点はこれだというようなそんな整理を一度して、それを踏まえた上で、ここでいう労使関係制度の全体像のバリエーションとしてはこんなことがあり得るんじゃないかというようなことをワーキンググループでやっていただく。自分が発注して、自分が受けて、自分の首を絞めるみたいなものなんですけれども、ワーキンググループでやっていただいて、それを踏まえてここで議論をしていただくというのがいいかなというふうに私は思っているんですが。ワーキンググループの人とは全く相談もしていないので、今日初めて言ったんですけれども、多分まだ働かせるのかという顔をされていると思うんですけれども、皆さんのご意見を伺えればと思います。

もしそのような私が言ったような方向で、ここでご了解いただければそのような指示をワーキンググループに出すこととなりますので、ワーキンググループが争議権を発動しないとすれば、ワーキンググループのメンバーは多分夏休みはかなりきつい夏休みになっているだろうというふうには思っています。進め方についてご意見をいただければ。

どうぞ。

○山本委員 今の座長の意見、大変ありがたいなと思っております。私自身はこの間のワーキンググループの皆さんが進めていただいた作業は非常に誠実で、内容においても価値のあるものだったと思っております。

したがいまして、今、座長がお話しされたように、もう一度ワーキンググループで骨格案を最終的に取りまとめていく議論のたたき台になるような事柄について整理をいただいて、ここでの議論に付していただけると大変ありがたいなと。

少し口幅ったい言い方になるのかもしれませんが、ややもすると座長の指示が下って、事務局が原案をつくって、個別に委員の間を回って、骨格取りまとめ案なるものをまとめ

るという手法はこの間の経過からすると何としても避けていただいて、せっかくここまで誠実な議論がなされてきたというふうに私は思っておりますので、まことに申しわけないと思いますが、ワーキンググループの皆さんにぜひその点を最後、休み返上になるのかもしれないけれども、申しわけないけれどもお願いしたいと思っております。

○今野座長 何か左側の方は「いいぞ」と言っているんですけども、右側のほうからも「いいぞ」と言っていたら、「やるか」という感じになるんですけども。

いかがでしょうか、ほかにご意見があれば。

どうぞ。

○諏訪委員 自分がワーキンググループのメンバーでもありますので、休み返上とか何とかと聞くと、いかなものかという気にもなりますが、まじめに議論したことは本当にそのとおりだったろうと思ひまして、そのときにまじめに議論しておりましたので、幾つか問題が出ていたような気がします。それは親委員会から指示された範囲で選択肢を考えるんだということでこれまで来ました。ですが、先ほどから出ているような、もう少し一歩踏み込むということになりますと、必ずしもこれまでの労使関係制度検討委員会の議論の範囲では十分に踏み込むというか、提示をしてこなかった部分も場合によってはワーキンググループで議論しなければいけないのではないかという気がいたします。

例えば小さなことかもしれませんが、「何々するのはどうか」とかいうような、親委員会から投げられたのに、ワーキンググループで議論をしていますと、この問題の立て方自体はどうだったんだろうかというようなことが出ました。

ですが、親委員会からそのように言われたんだから、そのように議論しましょうということがございましたので、ここら辺のところをあくまでもこの委員会での範囲を、あるいは趣旨をまるで超えるようなことは許されないと思いますが、多少、もう一歩踏み込んだ検討をすべきだということになりましたら、少しこの趣旨を酌んだ裁量の余地というのでしょうか、のりしろ部分を認めていただいたほうが議論はしやすいかなという感じもいたします。

いかがでございましょうか。

○今野座長 いかがでしょうか。

どうぞ。

○青山委員 本当にワーキングの皆様にはご苦勞をおかけいたしまして、大変ありがたかったと思います。今、諏訪先生のほうからご意見が出ましたが、私も常々、常に先生方が客観的な立場で幾つかのケースをお考えいただきましたんですけども、やっぱり先生方のご専門の見識とかご意見というのが聞きたいないつも思っております、それが多分今のご発言に近いのかなというふうに承りまして、何かそのようなものを提示していただいて、また、それに関してはまたこちらの委員会でもご意見が出てくるかと思っておりますので、さらなるご負担をおかけすることになって、大変恐縮ではございますけれども、お願いできればと思います。

○今野座長 それでは、いかがでしょうか。私が言ったような方向で今後進めていくということをご了解いただければ、今度はワーキンググループのメンバーの先生にお願いをするということにしたいと思うんですが、よろしいでしょうか。

それでは、ここにワーキンググループのメンバー、私を除いて3名いらっしゃいますので、夏休みは覚悟していただきたいというふうに思いますので。

それでは、本日の会議はこれで終了させていただきます。先ほど言いましたように、個別の論点の整理ってほとんど終わりなんですけど、一部残っておりますので、次回はそれについてまた報告をさせていただければというふうに思います。

それと、これはまたワーキンググループのほうで相談しなければいけないんですが、8月中で作業が進めば、先ほど言いました、何が主要な論点で考えたときにどんなバリエーションがあり得るのかというようなことの作業の成果もここに出せれば、それはもうベストかなというふうには考えておりますので、そんな方向で進めさせていただきます。

それでは、次回の委員会の日程につきましては、また別途事務局から連絡をさせていただきます。また、今日の結果はこの会議の終了後、私のほうからブリーフィングをさせていただきます。

それでは、今日は終わります。ありがとうございました。

—以 上—