

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13回)

平成21年10月16日(金)
17:30～18:50
内閣府本府庁舎地下1階講堂

○今野座長 それでは、時間ですので、ただいまから第13回の労使関係制度検討委員会を開催いたします。

本日は、岸井委員と森委員が所用によりご欠席でございます。

それでは、議題に入る前に、森委員より、今回の会議で議論いただきます制度骨格に付随する論点等について、お手元の参考の資料にありますが、そのとおりの意見をちょうだいしておりますので、ご紹介いたします。

それでは、議事次第に沿って進めてまいります。

前回会議に続きまして、ワーキンググループにおける検討内容について、お手元の資料の資料1及び2に沿ってご報告を申し上げたいと思います。

資料1の一番頭のところに、この間、ワーキンググループが検討したテーマが1から4まで並んでおります。これについての報告書が資料1でございます。

資料2は、それをわかりやすく整理したものであります。今日は、この資料1と2を使って詳細については、事務局から報告をしていただきたいと思います。

それでは、よろしく願いいたします。

○駒崎参事官 承知しました。

それでは、資料1をごらんいただきたいと思います。

制度骨格に付随する論点等について、前回9月7日の検討委員会以降、ワーキングにおきまして、ご議論いただきました内容につきまして、ご報告をさせていただきます。

報告の内容につきましては、大きく4つの論点についてでございます。

1ページ目をごらんいただきたいと思います。

まず1番目は、「協約の内容を勤務条件に反映させる仕組み」に関する論点についてでございます。

前回ご報告したところからの続きでございます。

(2)の協約の内容を法令または規程に適切に反映させることを担保する仕組みにつきまして、中ほどの四角にございますとおり、A、B、Cの3つの案をお示しております。

A案は、規程が協約に反してはならないことを法律で規定とする案。それから、B案は、協約の内容を適切に法令または規程に反映する努力義務を法律で当局に課すとする案。それから、C案は、B案のような努力義務があると解釈し、法律上では、義務を課さないとする案でございます。

以上のような案に整理した上で、一番下のところ、選択肢に関する考察ということで、次の2ページ目の上の点線の四角にありますとおり、ワーキンググループとしての議論をまとめております。

ワーキンググループにおきましては、A案やB案のように、法律上、何らかの規程を置くべきであり、C案のように何も規程を置かないことは適当ではないということで意見が一致したということでございます。

次に、(3)の非組合員等に対して、協約で決定された内容をベースとした勤務条件を

適用する際の手続きにつきまして、ここでも同じように中ほどの四角の中にありますとおり、A、B、Cの3つの選択肢に整理してございます。

A案は、特段の手続きを設ける必要はないという案。それから、B案は、職員の意見を聴くとする案。それから、C案は第三者機関の意見を聴くとする案でございます。

同じように、選択肢に関する考察といたしまして、点線の四角の中で、ワーキンググループにおける議論をご紹介します。

ワーキンググループにおきましては、A案からC案までのいずれによることもあり得る。それから、これらの組み合わせによることもあり得るということから、現段階では、選択肢を狭めないこととしたということでございます。

その際にありました意見を下の・のところでご紹介しております。

一番上のところでは、B案やC案では、使用者としての責任が不明確になるというご意見、それから次のところでは、C案では強制仲裁の権威が確立しない、といったご意見。それから、3つ目のところでは、A案では、非組合員が他の少数組合員が締結した協約に拘束されるという問題点がある、といったご意見。

それから、一番下のところですが、民間の状況を踏まえれば、規程のチェックについては、B案によることが考えられるといったようなご意見があったところでございます。

続きまして、3ページ目をお願いいたします。

2つ目は、第三者機関のあり方に関する論点でございます。

まず、(1)のところで、検討にあたっての基本的な考え方をまとめてございます。

必要であるとされた機能ごとに、第三者機関を設けるというのは非効率であって、国民の理解も得られないと考えられる。

それから、可能な限り、機能の集約を図り、簡素で効率的な組織とする必要がある。

それぞれの機能についての要否について検討を行って、まとめることが可能な機能はないか。あるいは、一緒に行うと支障をきたす機能はないかという観点から分析して検討を行ったということでございます。

(2)の機能の分類につきまして、次の4ページの表をごらんいただきたいと思っております。機能名、それから機能の内容、対象、時期、類似する現行制度、こういった点に着目しまして、考えられる第三者機関の機能について整理した表でございます。

交渉の流れに沿いまして、左のほうから右にかけまして、考え得る機能ということで、整理したところでございます。

次に、5ページ目をお願いしたいと思います。

このように整理した上で、(3)の検討といたしまして、まずア)のところでございますが、①から⑥の機能の必要性について検討いただいております。

ワーキンググループにおける意見ということで、点線の四角の中でございますが、まず1番上の○のところ、①の参考指標の調査と②の勧告、意見表明につきましては、「調査と公表・意見表明」という1つの機能にまとめて議論することとしたということござ

います。

それから、2つ目の○のところ、「調査と公表・意見表明」の機能の必要性について、いろいろ意見があったところでございます。

ご紹介いたします。

一番上の・ですが、人勸制度から転換し、労使が責任を持って交渉して勤務条件を決定していく仕組みにすべきであること。それから、当該機能が実質的に交渉を拘束する恐れがあるということから、このような機能は必要ないという意見がありました。

それから、一方で、国民・住民に対する説明責任、それから円滑な交渉、それから勤務条件に関する妥当な水準の確保という観点からこのような機能は必要であるという意見もございました。

さらに、公務については、政治的中立が重要であるということから、政治的判断を過度に意識せずに労使交渉を行うためには、自律性を損なわない範囲で第三者機関が意見を表明することは必要であるという意見もございました。

それから、3つ目の○のところ、「調査と公表・意見表明」の機能につきまして、ご議論いただいております。

あった意見を下にまとめております。

調査内容につきましては、調査の対象企業の規模、それから課長級等のポストごとの給与の比較、それから年齢等による比較など、さまざま考えられるというご意見。

それから、「公表」とはセグメントごとの客観的な調査結果を公表することである。それから、「意見表明」とは、ある水準に準拠することが望ましいといった意見を第三者機関が表明することである、といったご意見

それから、「意見表明」の意義につきましては、勤務条件の水準が民間と比較して低すぎたり、高すぎたりすることがないようにすることであるといったようなご意見。

それから、次のページの一番上のところですが、第三者機関のあり方は、使用者機関の構成及びその権限にも留意して検討することが必要である、こういったご意見がございました。

それから、その下の○のところですが、⑥の機能、非組合員等に協約内容の勤務条件を適用する際の手続きという機能につきましては、選択肢としてはあり得るものの、当事者でない第三者機関の意見を聴取することは不適當であるというような意見もあったところでございます。

次に、イ)のところ、機能の類似性からまとめることが可能な機能はないかという点でございます。

ここでは、①の参考指標の調査と②の勧告、意見表明、それから③の不当労働行為救済と④の調整システム、それから⑤の協約締結権が付与されない職員の代償措置と、⑥の非組合員等に協約内容の勤務状況が適用する際の手続きにつきましては、それぞれまとめるのが適當と考えられるとされたところでございます。

それから、ウ) のところで、一緒に行うと支障をきたす機能はないかという点につきましては、②の勧告・意見表明とそれから④の調整システムにつきましては、同じ機関が担うのは不適切といった考え方もあり得る。しかしながら、同じ組織の中で独立性を持たせて役割分担を図ることによって、同一機関が担うことも可能とも考えられるといったご意見がありました。

それから、2つ目のパラグラフのところで、公労使三者構成にするか否かというような構成員の性格によってまとめるということにつきまして、特に必然性はないと考えられるということをございました。

次に、7ページをお願いしたいと思います。

以上を踏まえまして、(4)としまして、機能統合の選択肢についてお示ししております。

ここでIからVまでありますとおり5通りの選択肢をご提示しております。

その上で、一番下のところ、選択肢に関する考察というところで、ワーキンググループでは上記の選択肢について検討した結果、いずれの選択肢もあり得るため、現段階では選択肢を狭めないこととしたということをございます。

続きまして、8ページ目をお願いいたします。

3番目は、交渉システムのあり方に関する論点でございます。

まず、(1)は、協約締結の交渉システムについてでございます。

この論点につきましては、これまで検討委員会、この検討委員会の場で以下の4つの〇の点につきましては、概ね見解が一致していたものと考えられるところから、これを前提条件として検討を行っております。

一番下のパラグラフのところに飛びますが、勤務条件の統一性確保するとともになるべく交渉コストを抑えるということのためには、まず中央交渉を原則としつつ、各府省の判断に委ねるべき勤務条件については各府省交渉に、それから、各地方支分部局の判断に委ねるべき勤務条件は、地方交渉に順次委ねる。そういった形で、交渉事項を明確に分配して、交渉事項の重複ですとか、漏れを排除することが適当であるということをございます。

それをイメージしましたのが、次の9ページのところで、図としてあらわしてございます。このようなイメージをございます。

この9ページ一番下のところのパラグラフですが、このような流れとした上で、中央交渉からどの事項を府省交渉に委ねるか。それから、その中からさらに何を地方交渉に委ねるかということにつきましては、上記の原則の範囲内で、労使で確認することができることとするということが適当であるということをございます。

続きまして、10ページ目をお願いいたします。

補論といたしまして、地方公務員にかかる交渉システムのあり方について付言しております。

多数かつ多様な主体が存在するという中で、いかに交渉の円滑化を図るかという観点か

ら2つの点について検討をしております。

まず、1点目は、アのところにありますとおり、首長へ交渉権限を一元化するということの可否についてでございます。

ここでは、四角の中にありますとおり、Ⅰ案、交渉・協約締結を行う者を制度上首長に一元化する案と。Ⅱ案、各任命権者がそれぞれ交渉・協約締結を行う。この2つの案に整理したところでございます。

それを踏まえまして、11ページ目、選択肢に関する考察ということで、点線の四角の中にまとめてございます。

ワーキンググループでは、以下のとおり意見が一致したということで、まず1つ目の○ですが、制度上、一元化するⅠ案は適当ではないが、実際の運用はさまざまなやり方があり得るということ。

それから、その具体化に当たっては、執行機関の多元主義、二元代表制等の地方自治制度との整合性に配慮しながら、それぞれの交渉単位で財政、予算の観点も含めて使用者として責任を持って交渉に対応できる仕組みにする必要がある。こういった意見で一致したところでございます。

次に、2つ目の論点は、イのところでございますが、地方公共団体を超えた一元化の可否についてということで、ここでもA、B、Cと、四角の中にありますとおり、3つの案に整理しております。

この整理を踏まえまして、次の12ページのところでございますが、選択肢に関する考察ということでまとめてございます。

ワーキンググループでは、いかのとおりの意見が一致したということで、まず1つ目の○のところ、A案については、地方公共団体の連合体が協約締結を行う権限を持ち得るのか疑問である。それから、当該連合体への参加や脱退ができないことを法律上義務づけるのは、地域主義の観点からも無理がある。こういうことでございます。

それから、もう1つの○のところ、B案やC案のような形ではなく、複数の地方公共団体が労使双方の合意により連合体を形成して、交渉・協議を行うことができる制度上の仕組みを考えられる。

その際、協約の締結を行うこととするのか、モデル的な勤務条件の水準等を示すこととするのかは、当事者間で決めるべきものである。こういったことで意見が一致したところでございます。

それから、その下の(2)で、次は交渉当事者たる職員団体のあり方に関する論点でございます。

ここでは、勤務条件の統一性を確保するため、どのような措置がとり得るかという観点から改めて検討を行ったという論点でございます。

この論点につきましては、次の13ページにありますとおり、四角の中で同じくA、B、Cの3つの案に整理しております。

A案は、協約締結権の付与団体を一に限定するとする案。それから、B案は、法令・規程に反映される協約に一に限定する、とする案。それから、C案は、交渉段階では特段の制度上の措置は講じないとする、案でございます。

その下のところに、それぞれの案につきまして、メリット、デメリットを次の14ページにかけてまとめていただいております。

さらに、14ページの下で、これらA案からC案の選択肢を検討する際に、念頭に入れるべき点ということで、14ページから15ページにかけてまとめていただいております。

1点目は、まずA案、B案は、民間労働法制にはない新たな制度であるということ。

民間では、運用上の努力で労働条件の統一が図られているということでありまして、これを公務の世界でどう考えるかという点でございます。

それから、2番目のところでは、A案、B案で要件を満たす職員団体が存在しないという場合にはどうするのか。その場合、第三者機関を設けるのか、その場合のコストはどうなるのか、こういう点でございます。

それから、その下の・のところ、C案においては、複数の異なる協約を締結した場合に、法令案・規程案をどのように作成するのかという点でございます。

それから、その下の・では、現在の職員団体の組織率を踏まえるとそれぞれの案がどうなのかと、こういった点でございます。

以上を踏まえまして、選択肢に関する考察ということで点線の四角でまとめていただいております。

ワーキンググループにおきましては、いろいろな意見があった中で、C案が適当であるということで意見が一致したところでございます。

その際、ありました意見としましては、A案につきましては、交渉団体を一に限定することがやむを得ないという合意的な理由がない限り、これは難しいということ。

それから、B案につきましては、ある組合については、協約を結ぶ意味がないということ。

それから、3つ目の○ですが、使用者が勤務条件の統一性を確保する観点から労使交渉に臨むことが適当であるといったようなこと。こういったご意見があったところでございます。

続きまして、その下の(3)は、職員団体制度のあり方に関する論点でございます。

この論点につきましては、16ページ目の上の四角にございますとおり、A、Bの2つの案に整理してございます。

A案は、職員団体は、職員中心に構成されているものであるべきである。現行の職員団体制度をベースとするような案でございます。

それから、B案は、交渉団体は職員中心に構成されているものに限るべきではないと、つまり職員団体制度を廃止して、労働組合法における労働組合と同様とすると、こういった案でございます。

それぞれの案のメリット、デメリットにつきまして、その下のところで整理してごさいます。

これを踏まえまして、選択肢に関する考察ということで、ワーキンググループにおいての議論を整理しております。

17ページ目の上の点線の四角でございますが、ここでもいろいろ意見が出された中で、ワーキンググループとしては、現段階では選択肢を狭めないこととしたということでございます。

ありました意見としましては、制度化した場合には、民間労働法制にも大きな影響を与えるということで慎重な検討が必要である、というご意見やあるいは交渉団体となるための一定の要件を設けることは必要である、といった意見。

それから、勤務条件の統一性の確保等の必要性を踏まえれば、交渉団体は、公務員を中心とした組織とするべきである、というご意見。

それから、交渉権限を当該交渉団体以外のものに委任できることとするかについては、十分検討する必要がある、こういったご意見があったところでございます。

続きまして、(4)の交渉スケジュールにつきまして、ここでは、その1からその3まで、それぞれ2月から3月ごろに行うような想定、5月から6月ごろを想定、それから8月から9月を想定するような案につきまして、ご検討いただいたところでございます。

この点につきましては、次の18ページのところで考察としてまとめております。

ワーキンググループとしましては、交渉スケジュールに関しましては、労使関係の自律性を確保する観点から、基本的には諸般の状況を考慮した上で、労使間で協議・調整によって決めるべき問題と考えられるということで、意見が一致したところでございます。

次に、(5)の協約期間についてでございます。

ここでも、考察といたしまして、ワーキンググループでは、協約期間は基本的に民間労働法制と同様に考えられるということで意見が一致したところでございます。

次に、(6)の法令の改正または予算の修正を伴う仲裁について、どう考えるかという点でございます。

この点につきましては、大きくA、Bと2つの案に整理してございます。

A案は、第三者機関が法律の改正を必要とする内容、または予算上不可能な内容の仲裁裁定も行える、それに関しては、政府は必要な改正法案、または予算案を国会に付議し、その議決・承認を求める。

それから、政令等の改正を必要とする内容の仲裁裁定に関しては、速やかに必要な改正のための措置をとるとする案でございます。

また、B案は、法律の改正を必要とする内容、または予算上不可能な内容の仲裁裁定は行えないものとする案でございます。

この選択肢に関する考察としまして、ワーキンググループとしては、A案が適当であるということで意見が一致したところでございます。

続きまして、20ページ目をお願いいたします。

4つ目は、労使協議制に関する論点でございます。

ここでは、専門調査会でも示されました4つの類型について、まずご紹介しております。

まず、①は、「団交前段的労使協議制」、それから②は、「団交代替的労使協議制」、それから③は、「経営参加的労使協議制」、それから④は、「人事の事前協議制」というものでございます。

この点につきまして、考察としまして、点線の中ですが、ワーキンググループの中で、意見が一致した点をご紹介しております。

まず、この①から④の中で、制度化があり得るのは、③の「経営参加的労使協議制」、すなわち管理運営事項に関する労使協議制のみであるということでございます。

その上で、管理運営事項に関する労使協議制を導入するべきか。導入するべきでないかにつきましては、現段階では、選択肢を狭めないこととしたということでございます。

さらに、その上で、管理運営事項に関する労使協議制を仮に導入する場合であっても、合意までを義務づけることは適当ではないということ意見が一致したところでございます。

さらにありました意見としましては、労使協議制よりも職員代表制として制度設計したほうがよいのではないかといった意見。

それから、労使協議制を導入する場合であっても、その性質は情報提供や協議など、いろいろ幅があり得るといったご意見。

それから、議会と競合する恐れがあるのではないか。こういったご意見があったところでございます。

最後に、各論点の相関図をご参考までにつけております。

それから、資料2は、先ほど座長からもご紹介がありましておおり、この資料1の内容につきまして、それぞれの選択肢と考察の部分だけ抜粋したところでございます。

内容は同じでございますので、説明は割愛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。

それでは、ご意見をお願いいたします。

○森永委員 森永です。どうもお疲れさまでございます。

今、ご報告がありました中で、最初のページの部分について何点か意見を述べさせていただきますというふうに思います。

まず、協約の論点のこの3について、「協約の内容を勤務条件に反映させる仕組み」の部分でございますけれども、1の囲みでA案、B案、C案というのがございますが、その下の※のところ、協約内容を法令・規程に適切に反映することについて第三者機関の意見を聴取することが考えられます、という記述がございます。

前回の労使検討委員会の中でも、この第三者機関等の意見を聴く必要があるのかという

ことで、同じような発言をさせていただいておりますけれども、既にその協約が締結されているということであれば、それにしたがって当局側のほうが責任を持って実行していけばよいのではないかと考えておりますので、ここで改めて第三者機関の意見を聴取するといっていることにはいかがかなというところでございます。

また、同じく2つ目の※のところです。A案に関連してということで、ずっとカッコ書きを飛ばして読みますと、立法権よりも協約が優越することとなり、困難と考えられる、と示されておりますけれども、前回の制度骨格にかかる論点においても、いわゆる法定事項かつ協約事項であるものという事項も各種想定されているところでありますので、そういった意味によっては、当然に締結された協約の内容によっては、法律を改正すべき必要が出てくる事項も十分想定されるのではないかと思います。

そういった意味においては、当然にその当局が責任を持って必要な法律の改正案等を国会に付議して、国会での議決を求めればよいのではないかとということでございますので、いわゆるこの困難というだけではなくて、そういった場合、想定されるケースの場合も、当局の義務を決めるべきではないかと思います。

1 ページ目の終わりから選択肢に関する考察ということで、ワーキンググループでの意見の一致の部分についてでありますけれども、この部分については、A案やB案のように法律上、何らかの規程を置くべきであるということで整理されておりますので、これについては、そのとおりであると思います。

もう1点、非組合員に対しての手続きの選択肢の整理というところでありますけれども、まずその非組合員という部分でいけば、まずその組合に入れる資格を有している人で組合に加入していない非組合員というところと協約締結権がもともと与えられない職員、そこはやはり別個にしっかりと考えていかなければいけないと思います。

私どもも労働組合でありますので、組織の拡大と言いますか、強化という点については、組合員の理解を求めて、1人でも多くの方に組合に入っていただくという努力は当然日々しているわけですが、当然に、団結権が保証されている現行において、組合に加入しないことによって、勤務条件決定に結果として関与できなくなったとしても、それはご本人さんの組合に加入するという権利を自主的に放棄されているわけですので、特段の手続きをそこで何か設けるということを私は必要はないのではないかなと考えております。

要するに、仮にその非組合員と組合に加入できるが、加入しない人の部分に権利というもので特別に保護するような形になれば、組合ということで団結の意義を否定するということにもなりかねませんし、そういった意味においては、結社の自由という部分も侵害することも考えられるのではないかなということで、この四角の枠の中にあります、特段の手続きを設ける必要はない、というA案とすべきではないかと思います。

また、協約締結を行った組合の組合員以外の職員の意見、第三者機関の意見を聴いた結果の部分で、締結された協約の内容とは異なる勤務条件となった場合については、協約を

締結した部分の労使の自律性を侵害することとなるので、改めて意見を聴く必要はないという点についても申し添えておきたいと思えます。

とりあえず以上、2点について発言させていただきました。ありがとうございました。

○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。

○村木委員 制度骨格に係る論点3の(2)の、協約の内容を法令又は規程に適切に反映させることを担保する仕組みについての選択肢ということで、A、B、C案をお示しになって、C案はワーキンググループではないということなので、A案、B案いずれかという整理をされたと思えますが、私どもとしては、B案の協約の内容を適切に法令又は規程に反映する努力義務を法律で当局に課すというのが、法律と協約の関係を整理すると、妥当ではないかなと考えます。

それから、次の(3)の非組合員等に対して、協約で決定された内容をベースとした勤務条件を適用する際の手続きの選択肢の問題ということで、今特段の手続きを設ける必要はないというご意見もございましたが、私どもとしては、第三者機関の意見を聴いて、定めるということが基本ではないかなと。これは、非組合員だけではなくて、労働協約の締結権が制限された職員なども当然想定されることも含めて考えると、C案が适当ではないかなと思っております。

第三者機関のあり方についても申し上げてよろしいでしょうか。

○今野座長 どうぞ。

○村木委員 第三者機関のあり方で、幾つかの機能を分類されておりますが、特に、参考指標の調査という機能が4ページの表では①にあがっておりますが、これにつきましては、やはり第三者機関が事前に調査公表を行って交渉のスタートラインとして、一定の信頼性のある参考指標を出すということは、お互いの労使の交渉をスムーズにやる上で、有益なのではないかなと。

ただし、当然これは労使の交渉を制約するような性格のものではないという具合に理解しておりますけれども、そういう一定の信頼性のある調査を出されるのは、国民の納得を得る上でも有益なのではないかなと。

その際、意見表明みたいなものを行うのかどうかというのは、これは慎重な検討が必要で、やはり今申し上げましたように、労使の交渉とか話し合いを制約しないという範囲でやるというのが基本なのかなと考えます。

以上でございます。

○今野座長 どうぞ。

山本委員 第三者機関のあり方にかかわって、発言をしたいと思えます。

今、村木さんのほうからは、一定の範囲で調査は必要ではないかという意見がありましたけれども、私どもはそうは考えません。

5ページのワーキンググループにおける意見が点線の中に記されておりますけれども、

その2つ目の○の最初の・にありますように、人事院勧告制度から転換し、労使が責任を持って交渉して勤務条件を決定していく仕組みにすべきであること。また、当該機能が実質的に交渉を拘束する恐れがあることから必要ないと、こう記されておりますが、私どもはこれと全く同じ考えでございます。

労使交渉に前置する形で、第三者機関が詳細な調査を行い、あるいはそれを公表するだけでも労使交渉を左右し、労使自らが責任を持って労働条件を決定するということを大きく妨げることになろうかと思えます。結局、そのことによって自律的な労使関係の構築にはつながらない。

まして、意見表明を行うということは、もう論外でございます。人事院勧告と同様の機能を果たすことになりますから、到底容認はできない。

基本法12条にある自律的労使関係制度を設計するという基本に反することになるのではないかと思います。

それから、6ページの囲みの中の⑥の非組合員等に協約内容の勤務条件を適用する際の手続きについて、当事者ではない第三者機関の意見を聴取するということは不相当という意見が記されておりますが、これも私どもは同じ考えであり、使用者が責任を持って決定すべき事柄であると思えます。

7ページの(4)とも関連しますが、第三者機関が交渉に先立って、①、②の機能、つまり調査と公表、意見表明の機能を果たすことは適当ではないし、⑤、⑥、つまり協約締結権の付与されていない職員であるとか、あるいは非組合員にかかわっては交渉で決定された労働条件を踏まえて使用者の責任で対応すれば十分であり、第三者機関がこれらの機能を担う必要はないと考えております。

労働条件決定にかかわる労使関係を調整するための第三者機関としては不当労働行為の救済、あるいはあっせん、調停、仲裁など調整システムのための機関を整備すれば十分ではないかと考えております。

全体を通して、ここまでのところで、強く感じるのは、民間労働者にはできていながら、公務員労働者になるとできなくなってしまうという、公務員労働者に対する、かなりの不信というか、そういうものを前提として議論しているのではなかろうかと思いたくなるほど、第三者機関の必要性が強調されていることが非常に気になりました。

あわせて公務員にあっても責任と権限のある使用者機関を確立することは可能だし、またそこをきちんとやらなければ、公務員の人事管理はできないはずなので、そこがポイントであって、それをやればこの種の第三者機関云々という話にはつながらないのではないかと考えております。

○今野座長 ほかにいかがでしょうか。

○金田委員 私のほうから、1点目は、8ページの3の交渉システムのあり方についてですが、交渉事項の分配は労使の基本原則でございます。したがって、法令による権限分配を所与とするということではなく、あくまでも交渉に基づいて分配するということを

基本にすべきだと思っております。

中央人事行政機関や各府省の人事に関する権限は法令で定められるものとしても、各府省及び下部機関への交渉事項の委任については、交渉による労使の合意に基づいて行うべきであると思えます。

2点目は10ページの補論、地方公務員に係る交渉システムのあり方についてです。1つはアの他の任命権者の交渉権限の首長への制度的な一元化の可否について、これは11ページに選択肢に関する考察の中で、制度上、一元化するⅠ案は適切でなく、Ⅱ案が適切としておりますが、実際の運用はさまざまなやり方あり得る。

同一の自治体内の職員について、統一的な勤務条件を確保するということからすると、多くの自治体の現状は、いわゆる統一交渉が行われているわけでありませぬ。

今後、非現業職員に協約的締結権が付与されるということになれば、一層、その動きが強まることは間違いなく、労使当事者が共同で交渉・協議することの意義を改めて強調しておきたいと思えます。

統一交渉の活用によって、前にもお話ししてはいますが、交渉コストの増加を回避することも可能になり、制度にとってプラスに作用すると思っております。

それとイの地方公共団体がこれを超えた一元化の可否については、これまでも何度かお話ししてはありますが、自治体は、大都市でありましても、過疎地でも、一定の水準以上のサービスはやはりしっかり提供する責任があるわけでありまして、地方公務員全体にかかわる賃金や勤務条件についての基準を全国、あるいはA1案とかA2案のようなレベルで交渉や協議を行うということは、一定の意義を持つものだと認識してはおります。

基本は、あくまでも各自治体の労使であるということを通認識にする。その上で、自治体を超えた交渉や協議のあり方を設計することが、協約締結権付与に伴うコストを抑制する観点からも、各自治体が高くも低くも、あまりにもばらばらな賃金や勤務条件になることを避けることから、必要であると考えてはおります。

すべての事項を中央交渉で決定するというイメージすることから、地方分権に反するという意見につながることもありますけれども、今後一定の一元化を具体的に検討する場合には、どのような団体が交渉主体を形成し、そこに参画するかどうか。これは各首長などの合理的、自主的な判断によって決定されるべきであると思えます。そのことこそが地方分権、あるいは地域主権にかなうと思っております。

あくまでもC案の各自治体同士による交渉のみであるとするならば、そこで締結した協約及び議会による決定というのは、自律性を確保する上でも、最も高いレベルで保証されなければならないはずでありまして、その際には、自治体に対する総務省の指導や監督、このことこそが排除される仕組みにならなければなりません。

加えて、12ページを選択肢に関する考察の最後に、国公準拠を残すということであるとするならば、B案のようにモデル的な勤務条件の水準等を示す必要はないと考えられる、とする意見が記載されてはおります。しかし、地方自治の観点から見たときに、国公準拠以

外の全国的なモデルがあり得ないというわけではないと思いますし、都道府県内の自治体、あるいはブロック内の自治体、ここで共通のモデルということも当然考えられるわけでございます。国公準拠さえあれば統一的なものは要らないということにはならないと認識しているところでございます。

それから、12ページの(2)交渉当事者たる職員団体のあり方については、15ページの選択肢に関する考察がありますが、ここで、C案、つまり交渉段階では特段の制度上の措置を講じない、が適当であるということで、意見が一致したとされてございます。

A案及びそれからB案の問題点に加えまして、最後の○のところ、使用者が勤務条件の統一性を確保する観点から労使交渉に臨むことが適当、という意見が記載されておりまして、私どもとしても全く同じ考えであることを申し添えておきたいと思っております。

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、どうぞ。

○村木委員 それでは、先ほどの3の交渉システムのあり方でございますが、ここで、どういうものをどの段階で、交渉するか、労使の交渉で決めればよいというご意見という具合に受け止めましたが、私どもは、それは違うと思っております。

結局、権限のある当局が、交渉するということになりますが、その権限について、使用者側がどの段階がどういう権限を持つかというのは、使用者側が自己の内部の権限の分配ということで決定すべき事項であって、これ自身を労使で協議して決定するものではないと思っております。

したがって、その権限が決まれば、当然その権限の範囲内で交渉すべき使用者は誰なのかというのが決まってくるということでございまして、その交渉事項の分配そのものを労使間で協議して定めるということは我々としては賛成しがたい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。

高橋代理 ワーキングの一員ですが、労使関係制度検討委員会の委員でもありますので、発言させていただきます。

先ほどから民間にできて、何で公務員にできないのだ。公務労働者を信頼していないのではないかというお話がありました。これについては、公務労働者を信頼してないわけではなくて、制度の仕組みとしてどうなのだという点を私自身は問題意識を持っているわけです。私は全体参加者の中では唯一の憲法・行政法学者でございますので、その観点から物事を考えているわけでございます。その観点から民間と違うと考えられるのは、いくら使用者機関を確立したとしても、その上には内閣総理大臣がいますし、さらには国会が最終的に決めるわけです。かつ、内閣総理大臣・内閣は国会の多数派から選任・組織されるものです。そして、国会は確かに主権者によって選出され、最終的に物事を決める最高の主体なのですけれども、ただ、憲法学でも悩んでいるのは、多数派と言えども党派であると

ことなのです。

したがって、その多数派のもつ党派性の問題は、きちんと考えて制度設計をしなければいけないということを常に憲法では問題意識として持っているわけでありまして、議会万能の国、フランスやアメリカでもなぜ憲法があるのかを突き詰めると、そこに党派性の問題にたどりつかざるを得ないということがあるかです。また、裁判所によって国会を統制する仕組みも設けられているわけです。

ですから、そういった意味で、アメリカでも独立行政委員会という形で、政治的な中立が必要などころには独立した機能を持たせる機関を持たせているということでもあります。かつ、今の政権も、放送行政とか、教育行政などにはそういうものが必要だというご意見も持っていらっしゃると思います。

そして、公務の場合にも、ある意味では、今までの仕組みの中では政治的中立ということを考えてきたわけで、もちろん、任用が中心的な場面ですが、労働条件に関する交渉過程についてもある種の配慮というのが要するということは否定できないでしょう。

したがって、過度に政治性を意識しないで交渉するためには、第三者機関が専門的な観点から基準を示して、交渉の非政治化を図るということは、極めて重要なことであると考えられます。以上、このような観点から、先にご批判を頂戴した意見を申し上げているわけでありまして、何も公務労働者の方を信頼してないわけではなくて、制度の問題として、公務労働における中立性の確保の問題がありますということを、憲法行政法の観点から申し上げているということでございます。

以上でございます。

○今野座長 どうぞ。

○山本委員 立ち入った議論をする能力もありませんので、このことについて長く言うつもりはありません。さはさりながら、私どもは議会の最終権能を否定しているつもりは全くありませんし、また憲法から内在的に第三者機関が導き出されるとも考えていない。

そういう制度を憲法自身が否定しないし、あっても許容しているかもしれないけれども、内在的にそうでなければならぬということにはなっていないということを一つ明確にしておきたいと思います。

その上で、職員団体制度のあり方についての意見を申し述べたいと思います。

17ページの選択肢に関する考察として、現段階で選択肢を狭めないとの考え方が示されております。職員団体制度はILOからも、その登録制度や構成員の範囲、専従制限などの問題が繰返し条約に照らして疑義があるという指摘がなされております。

結社の自由の原則と相いれない仕組みであることから、この際、国際労働基準に基づき、労組法上の労働組合と同じ組織とすべきであろうと考えます。

労働条件を交渉と労働協約に基づいて決定する仕組みの中で、職員団体制度を維持する必然性はない。その意味では、ここは、非常に私どもとしては重要なポイントであって、譲ることはできないと考えております。

既に委員の先生方はご存知かもしれませんが、私ども労働組合がまとめた文章ではなくて、一般の書店で政府刊行物センターなどで販売されている「国家公務員法の解説」という書物がありますが、その中で、職員団体制度について、このように記述がされております。

公務員の団結体のみを職員団体と呼んで、他の労働組合と区別するとともに、登録制度を課することとした、その理由として、1、公務員の団結権については詳細な登録要件を定め、常時その登録要件を満たすべきことを団結体に求めることで、行政管理機関が職員団体の運営の細部についてまで把握しようとしたこと。

2、職員団体を他の労働組合と区別し、かつ職員を一般職員、管理職員、教職員、単純労務職員等に分類し、組合員の範囲を限定することによって、団結活動の抑制を図ろうとしたこと。

3、登録組合に労使関係における一定の優越的地位を認めることで、公務員団結体の登録化を促進し、公務員に対する人事行政面でのコントロールを容易にしようとしたことなどを挙げることができます。

このように記されております。

今般の改革においては、自律的労使関係制度を確立するという趣旨に鑑み、責任と能力を持った使用者機関を確立し、その下で良好な労使関係をつくり上げていくためにも、こうした従来の、こういう制度が取り入れられた目的、あるいは背景を考えたときには、国際基準に基づいたものに変えていくべきではないかというふうに考えております。

○今野座長 その本はどなたの著作ですか。タイトル名は言っていましたよね。

○山本委員 筆者は竹之内一幸、橋本基弘の両氏でございます。

○今野座長 どうぞ。

○村木委員 今、職員団体制度について大変強いご意見がございましたけれども、私どもとしては、やはり交渉の一定の合理性とか効率性ということから考えまして、この16ページにあるA案、B案ということ言えば、やはり交渉団体は職員中心に構成されるべきものであるということでございます。

その理由を長々と申し上げるとあれですが、要はやはり国民の租税により賄われる国家公務員の給与を初めとする勤務条件、決定プロセスに参画し、法令の改正、予算の修正が必要な内容についても交渉できるとする以上、国家公務員が少数しかいない団体であっても、交渉できるというのは疑問であるということでございます。

要するに、公務部門では、租税によりコストが賄われますけれども、国家公務員が極端な場合1名しかいないような団体とも交渉に応じると。先ほどで言うと、統一した協約になるようにするには、使用者側がその責任を負うというようなお考えもありましたけれども、そういう意味で非常に交渉コスト、あるいは使用者側の負担が大きくなるということから、私どもとしては、やはり一定の職員団体については、要件があつてしかるべきであり、A案が適当であり、現行の職員団体制度を基本的にすることがよいと考えております。

○今野座長 ほかにはいかがでしょうか。

○森永委員 ページ数で言うと、一番最後のほうのページになります。20ページですか。

労使協議制のところでも1つ発言させていただければと思います。

この間の委員会の中で、労使協議制のことについて何回かご発言をさせていただいたと思いますけれども、やはり私たち公務員として公共サービスを国民、住民によりよい形で提供していくために、それぞれ現場では職員がどういった工夫をすれば、どういった効率的な仕事ができるようになるかとか、そういったことを非常に真面目に考えて、行政に当たっているわけですが、そういった中で、例えばそれぞれの職場において労働組合がいろいろな業種、職能別の会議だとか、そういったさまざまな会議等をやっている、現行の運営上の問題点であるとか、そういったことを真剣に議論しているんですね。ですから、そういった意味において、さまざまそういった考え方を当局に対して提示できる場というのは、それは例えば現行法で認められている交渉の中で要求書を渡すとか、そういったことしかないわけですね。

当局としては、交渉は受ける義務は当然ありますけれども、例えば、それが管理運営事項に関するものであれば、それはある意味、聞きおくと、建設的な意見はどんどん言ってくれということで、結果的には聞きおくという形になって、自分たちがいろいろ提案して考えたことが、実際に行政、業務の中でどのように回っていくのかというのは結果としては全く見えてこないような形になってしまう。

そういう意味において、今回、労使協議制ということで、③の経営参加的労使交渉協議の部分について挙げていただいておりますけれども、まさに使用者いわゆる当局側と職員、組合員との間の恒常的なコミュニケーションを図ることというのはやはり自律的労使関係の構築には極めて重要なことだろうと思いますし、今ほど申し上げましたとおり、現場の職員はやはりいかにして効率よく国民、住民のためにサービスを提供しようかということを実際に考えておりますので、そういったことを現実のものにしていくためには、やはり制度化しないとやはり実際には動いていかないのではないかと考えているところであります。

それと21ページに、職員代表制の制度設計について触れられておりますけれども、現在、職員の利害の多様化、勤務条件決定の個別化などに対応する形で、この職員代表制度というものを検討することは極めて有力な選択肢ではないかというふうに思いますし、公務における集団的な労使関係を考える上でも、この職員代表制というのは一考に値するものだというふうに思っております。

以上です。

○今野座長 どうぞ。

○村木委員 労使協議制について申し上げますと、このワーキングの整理ですと、その労使協議制は仮につくるとしても、管理運営事項に関するものであるという具合に整理されておりますが、ご承知のように管理運営事項というのは交渉の対象ではないということ

ございます。

それから、このワーキングの資料にもありますが、合意まで義務づけることは適当でないということで意見が一致したと書かれています。法令上、協議という、合意というものを含む場合があるのではないかなど。

そうすると管理運営事項について、合意をあたかも前提とするような労使協議制というそのものは、名前としてもミスリーディングだし、そもそも合意を前提としないのであれば、制度としてそういうものをあえて構築する必要はないので、もちろんその管理運営事項について、運用上、いろいろ労使で話し合いをすることは別に否定するわけではございませんが、法律上の制度としてつくる必要はないのではないかなどというのが私どもの考え方でございます。

○今野座長 どうぞ。

山本委員 文章にすると、これは管理運営事項、これは管理運営事項じゃないというふうになるのですが、実際に存在しているものの多くは、こちら側から見れば管理運営事項、こちら側から見れば勤務条件にかかわる事項というようなものが非常にたくさんあるわけです。

そういう中で、入口でこれは管理運営事項だから、交渉の対象にしないぞ。これは交渉事項だからやりましょう、みたいな入口議論で、非常にエネルギーをロスする等々があるわけで、大事なことは、コミュニケーションを図りながら、率直な意見交換をしていく、そうした制度をつくるのが公務能率の向上にも、あるいは公務員労働者の仕事に対するモチベーションの向上にも大いに役に立つと考えます。

そのことは民間企業においても同様の考え方から試行錯誤しながら、そういうものをつくってきているわけですので、その点を考慮して、ぜひこの制度化についても検討していく必要があるのではないかと思います。

○今野座長 村木委員が、先ほど言われた協議という言葉については、ワーキンググループでもやはりとり方が違って、例えば私とか労働法を専門にしているメンバーは、協議は合意を前提にしてないというニュアンスでとるんです。ここでの協議という言葉はやっぱり合意を前提というニュアンスですかね。私なんかそう思ってないんだけど。

○村木委員 我々実務をやっている者でよく言われるのは、法令協議というのがありまして、これは要は閣議決定をするために、いろいろな関係省庁と協議するわけだけれども、これは要するに合意が得られないと、協議が整わないと閣議決定まで持っていけないというのが、一番よく使われる。

個別にいろいろな法令でも、協議というのは書いてありますけれども、その中でやはり合意を前提とするような使われ方もありますので、協議と言うと、やはり非常にそういう拘束力の高いものかなと思いました。

○今野座長 そうすると21ページの点線の中で、上から4行目、2つ目の○、情報提供や協議など、こういう言葉になっているんですけど、協議が決定を前提にすると自由に議論

しようという余地がなくなるのですよね。ただ情報提供だと一方的ですよね。情報提供した上でどうなっているかについて議論してみましようという間の表現がないから言葉をつくりませんか、何か。普通、民間だと協議と言っているんですけど。ちょっと考えてみま

○村木委員 意見交換。

○今野座長 意見交換、議論する……、意見交換というと軽いな。ここでの合意は前提にしてないので協議と言っているのですよね。確かに、公務はそういう意味ではニュアンスが違うのかもしれない。

○高橋代理 地方分権における関与についての議論では、同意つき協議と同意がない協議と分けていますので、普通、ここで使った協議は同意は含めていないように考えます。ただし、誠心誠意とことん話し合うというのが分権の協議なので、そこは、様々な協議のなかにはニュアンスがいろいろあると思います。そこは、きちんと定義したほうが良いでしょう。

○今野座長 それから、先ほど山本委員から責任ある使用者機関がなければいけないという発言がありましたが、ワーキンググループでも一貫していわれてきたことです。交渉をするわけですから、交渉機能はしっかりしなければいけないわけです。ただ、ワーキンググループでは、責任ある使用機関がどういうふうにつくられるべきか、どうあるべきかということについては、我々知らん、どこかで考えてくれということ立場をとっています。つまり検討する範囲を明確にしましょうということにしています。ただ交渉である以上は、責任ある機関同士が交渉しないといけないので、責任ある使用者機関の形成の重要性は、一般論としてはそうだということでワーキンググループではやっています。

ほかにご質問ございますでしょうか。一通り、ご意見はいただいたかなというふうに思うんですが、よろしいですか。青山さん、ぜひともご意見があったら。

青山さん、ぜひともご意見があったら。

○青山委員 意見として、住民に対する説明責任の側面で第三者機関の役割の中の5ページにあります。この調査に関しましては、国民としてはぜひやっていただきたいと思

恐らく各機関とか、地方自治体の皆様方もそういう要望があろうかと思いますが、やはり住民、国民として、協約の内容を確認するときの判断の指標としては、客観的な調査があったほうが望ましいと。

それぞれ単独に何かをなさったとしても、じゃあ、その根拠となるものが何なのか。また客観的なのかという判断もせねばならないことを考えると、全体的に客観的な調査をしていただいたほうが私たちとしては納得しやすいのではないかなというふうに考えていま

それで、あと機関の統合のあり方も3つとか、2つとか、1つとかとありましたが、これもあとの費用とか何とかにもかかわってくるかと思うんですが、いろいろな組織で担当

するよりは、これも組織として何かシンプルなほうが望ましいし、それから調査を行うところはやはりあくまで公的であってほしいと。

それは非常に詳細なアンケートをとるときに、やはり企業の皆さんたちが信頼感を持って客観的に使ってくださるとい信用の下にいろいろな情報を出してくださると思いますので、そういう形であるほうがいいのではないかなと考えています。

○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。

それではよろしいでしょうか。

ついでに、これでテーマ全体からするとどのぐらいまで行ったのか。全体像を見ないで、我々何かやみくもにやっているのです。3分の2くらいは終わったんですか。

○駒崎参事官 そうですね。ワーキンググループとしてはあと2回ぐらい実施し、残りの論点について議論しようとなっている。かなり進んできたと思います。

○今野座長 じゃあ、次回のこの場で報告させていただくときには全部の論点は一応整理したという感じになりますかね。

○駒崎参事官 そうですね。

ただし、それとは別に便益及び費用の検討があります。

○今野座長 それは別ですけど。

わかりました。それじゃあ、もう少し、頑張ってみますので。

それではよろしゅうございますでしょうか。

じゃあ、次に行きます。

次は、お手元の資料3ですが、今後の検討事項と案について、事務局から説明をお願いします。

○駒崎参事官 それでは、資料3をごらんいただきたいと思います。

今後の検討事項案ということで、検討事項につきまして、お諮りさせていただきたいと思います。

ここに、3つ挙げております。

まず、1つ目の○ですが、便益及び費用の検討ということでございます。

ご案内のとおり、基本法の中で、この問題に関しましては、便益及び費用を含む全体像を国民に提示することとされている状況でございます。

そういうことを踏まえまして、このワーキンググループに労使の方にも加わっていただいて、ご検討していただいております。

※の2つ目のところでございますけれども、特に、この便益とか費用に大きな影響を及ぼす論点について、選択肢ごとに便益及び費用を検討してはどうかという点。

それからまた、※の3つ目のところでございますけれども、労使に加わっていただくということに関しましては、特に実務に通じた労使の方々の参加というのが適當ではないかと、こういう点でございます。

それから、2番目の○の関係労使からのヒアリングということでございます。

これまでの制度骨格及び制度骨格に付随する論点の検討を下にしまして、この点について、各関係者からのご意見を伺ってはどうかということでございます。

それから、3つ目の○ですが、取りまとめに向けた議論ということで、これまでのワーキングにおきます検討、それから便益及び費用の検討、それからヒアリング等を踏まえまして、検討委員会として取りまとめるということでございます。

以上でございます。

○今野座長 それでは、ご意見ございましたら、お願いをいたします。

○金田委員 質問ですが、これはあくまでも年内までにやりあげるというスケジュールについては変わらないということよろしいでしょうか。

○今野座長 どうぞ。

立花事務局長 恐らく政権が変わったということの絡みで、そういった問題意識をお持ちだと思います。この公務員制度改革につきましては、担当の仙石大臣が「行政刷新の取り組みが軌道に乗った後、これまでの取り組みを総括して、新たなコンセプトで取り組んでいきたい」という趣旨のご発言をされておられます。

したがって、私ども事務局としては、現段階では、この委員会の皆様方には当面これまでどおりご検討を進めていただいて、大臣のほうからご指示なりがございましたらまたご紹介させていただきたいと思っておりますけれども、現段階でそう考えております。

○今野座長 よろしいですか。

ほかにご意見ございますか。

よろしいでしょうか。

こんな段取りで進めていくということでしょうか。

それでは、次に行きます。

次に、資料4の国家公務員制度改革に関する特別世論調査の調査結果についてです。

これも事務局からお願いします。

○駒崎参事官 承知しました。

それでは、資料4をごらんいただきたいと思っております。

国家公務員制度改革に関する特別世論調査の概要、結果の概要につきまして、ご説明させていただきます。

これは、内閣府が主体となって毎月実施されます通常の世論調査に加えまして、特定の案件につきまして、特別世論調査という形で、調査したものでございます。

調査の概要ですけれども、全国の20歳以上の者、3,000人に、調査員による個別面接聴取ということで、調査を行ったものでございます。

時期につきましては、8月末から9月頭にかけておこなった調査でございます。

全部で5問。昨日結果について公表されたところでございます。

調査の目的は、協約締結権に関する基本的な事項等について国民の意識をとらえ、今後

の労使関係制度、検討委員会等における議論、検討に資するというところでございます。

詳細は、次ページ以降にございますが、まず各問に関する答えのポイントだけかいつまんでご説明させていただきます。

まず、1問目は、「国家公務員に求めることは何ですか」という点につきまして、一番答えが多かったのは、「モラル、責任感」ということ。それから、「国民に対する公平な対応」、こういった回答が多かったところでございます。

それから、問2と問3にかけまして、「労使交渉により勤務条件を決める仕組みを導入した場合の期待できること、心配されること」、こういうことを聞いております。

「期待できること」に関しましては、「コスト意識が高まり、業務の改善につながる」といったと答え。それから、「労使双方の責任が明確になり、説明責任を果たせる」といった答えが多かったところでございます。

一方、「心配されること」につきましては、「交渉は難航・長期化し、行政サービスが滞る」とか「交渉にかかわる人や時間が増加し、交渉コストが増大する」、こういった回答が多かったところでございます。

それから、問4としまして、「導入する際の重要な視点」ということで、課題のような形かと思いますが、この中では、「職員の業績、能力が的確、公正に給与等に反映される仕組みが必要である」と、こういったご回答。

それから、「交渉内容の情報公開などの透明性の確保」と、こういった回答が多かったところでございます。

これらを踏まえまして、最後、問5ですけれども、「こういった仕組みを導入すべきかどうか」、こういった問に関しまして、「導入すべき」と「どちらかといえば導入すべき」という、肯定的な回答が約6割であったということでございます。

一方、「導入すべきではない」、「どちらかといえば導入すべきではない」という、どちらかと言うと否定的な意見につきましては、2割弱といったところでありまして、こうした状況でございます。

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。

それでは、ご質問ございましたら、よろしいですか。

後ろ側に、詳細な報告が載っていますので、後からでもごらんになっていただければと思います。

それでは、今日は予定した議題は終わりなんですけど、何かございますか。よろしいでしょうか。

それでは、これを持ちまして、本日の会議は終了させていただきます。

次回の委員会につきましては、日程等調整の上、また別途ご連絡を申し上げます。

また、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—