

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15回）
議事概要

1 日時

平成21年12月2日（水）15:00～17:00

2 場所

内閣府本府庁舎 地下講堂

3 出席者

（委員・50音順、敬称略）

学識経験者委員 青山佳世、今野浩一郎（座長）、高橋 滋（座長代理）

労働側委員 金田文夫、森永 栄、山本幸司

使用者側委員 佐藤正典、村木裕隆

（事務局）

立花宏国家公務員制度改革推進本部事務局長

岡本義朗国家公務員制度改革推進本部事務局次長、

松田隆利国家公務員制度改革推進本部事務局次長、

淵上俊則国家公務員制度改革推進本部事務局審議官、

堀江宏之国家公務員制度改革推進本部事務局参事官、

駒崎源喜国家公務員制度改革推進本部事務局参事官

4 議事次第

（1）開会

（2）報告書の取りまとめに向けた議論

（3）閉会

5 議事の概要

- 前回委員会における資料1 - 3（選択肢の整理に関するワーキンググループ報告の概要）の取扱いについて、資料を修正することなく、そのまま廃棄扱いとすること、及び委員会のホームページにも掲載しないこととする旨の提案が座長よりあり、委員より了承があった。
- 座長が作成した「選択肢の組合せのモデルケース」と「報告書の構成イメージ（試案）」について、座長、事務局より資料1から資料2まで説明をおこない、事務局より諏訪委員の意見を紹介した後、以下のような議論が行われた。

- ・委員より、次のような発言があった。

座長におかれては試案の作成等、感謝申し上げます。実際に3つのパターンなった資料を拝見すると、「中間的な案」としての取りまとめが現実的に可能なのかを指摘させていただきたい。

ワーキンググループが検討したものについて、この委員会で様々な意見表明をさせていただいており、究極的にはパターン1かパターン3のいずれかになるのではないかと。中間的なものとしては「ワーキンググループではこのような意見があった」として参考的な位置づけになるかどうかは別としても、票面的には整理が必要になるのではないかと。

普通にパターン1、2、3と見ると、心理的に中間がよく見えるのではないかと危惧している。この整理をした上で個別の議論に入るべきである。

- ・座長より、次の発言があった。

中間案のランクを「参考程度」に下げるとのことと、ネーミングの問題として、落ち着きどころがよく見えてしまうという点があるということか。

ワーキンググループの合意したことをベースにして作成しているので、ワーキンググループの座長としては、前者については「我々は今まで何をやっていたのか」となるので、それは困る。ネーミングについてはいくらかでも考えなければならないと思うが、前者についてはご勘弁いただきたい。

ネーミングについては、誤解を招かないようにすることと、Ⅱ案を意思として表現するとすれば、諏訪委員の1つの案として「理念に添いつつも現行制度の大枠や現下の諸情勢を踏まえ、当面无理なく実施可能な制度」というネーミングにすることもできる。資料の並びを変えてもよいが、Ⅱ案の意思を感じさせるようなネーミングにさせていただき、そのネーミングを相談させていただきたい。

- ・委員より、次のような発言があった。

ワーキンググループで大変なご努力をいただいてご議論されてご報告をいただいているが、「ワーキンググループで意見が一致したからそれで良い」ということにはなっていない。ワーキンググループで一致した意見にも我々は意見を申し上げているし、その案が委員会のまとめとなればしっかりとこない。その扱いを整理する方法もあるが、中間案とはあくまでもⅠ案とⅢ案がしっかりと委員会で整理をされた上で折衷されるものではないか。前提として中間案があるのはしっかりとしない。座長の考えもお尋ねしたい。

- ・ 座長より、次のような発言があった。

研究者が集まったワーキンググループで「現行制度の大枠や現下の諸情勢を踏まえ、当面実施可能」であることとして、議論して一致したものを拾って、中間案として作成した。これはワーキンググループメンバーからすると大きな成果である。それを踏まえた案を付け加えたい。Ⅰ案とⅢ案は委員会で労使の方々が議論いただきたいものを整理した案であり、それにもう1つの案を付け加えたいということが私の思いである。
- ・ 座長代理より、次のような発言があった。

Ⅰ案とⅢ案はそれぞれ「労・使案」ではなかったと思う。「労使合意を反映することを重視する案」、「国会関与を重視する案」として整理したものであり、「こちらが労側、こちらが使側」というものでもない。
- ・ 座長より、次のような発言があった。

承知した。相対的に労側と使側がそれぞれ主張したことが多く盛り込まれている案である。
- ・ 座長代理より、次のような発言があった。

「中間的」、「現実可能性が当面ある」となると、落としどころのようなイメージとなってしまう。名前はⅠ案、Ⅱ案、Ⅲ案でよいのではないか。そして、それぞれの理念を説明すればよい。この表題で気になっていたが、名称の前半は「国会関与」「労使合意の直接反映」となるが、協約締結事項の範囲となると、必ずしもそのような視点で対立軸が出てくるのではなく、「民間の法制に近づける」、もしくは「公務の特殊性を考慮する」というように対立線が別の軸になってくる。この3つの案の名称では誤解を与えかねないし、地方公務員制度では地方自治制度のあり方との関係の議論で出てきている案であるので、このようなネーミングのまとめ方にするのはやや大雑把ではないか。各案の性質をしっかりと説明した上で、Ⅱ案については、その両者のバランスを考えながら全く別の案を考えた旨の説明を付け加えれば誤解がないのではないか。
- ・ 座長より、次のような発言があった。

それにしても、バランスという中間案の説明が弱いので、別途検討する。
- ・ 座長代理より、次のような発言があった。

ワーキンググループとしては一所懸命検討した成果ではあるが、選択を提示するという委員会からの指示であるので、あまり強く思いを出すのはどうか。
「Ⅰ案とⅢ案では少ないので、Ⅱ案も付けた」という程度の仕切りでよ

いのではないか。

- ・委員より、次のような発言があった。

ワーキンググループの検討作業に携わった先生方には非常に申し訳ないが、現在実施しているのは、ワーキンググループの報告集のまとめではなく、この委員会としてのまとめである。これまでの委員会では各項目でいろいろと意見を述べてきたが、言葉は悪いがそれはガス抜きだったのだろうか。出てきた案がワーキンググループで想定されていたものがそのままとは言わないまでも基本においては出てきて報告の中心に据わることにについては、率直に申し上げて非常に違和感がある。

座長代理がおっしゃっていたⅡ案のネーミングに関するご意見については、多く共感するところがあるが「現行制度の大枠や現下の諸情勢を踏まえ、当面無理なく実施可能な制度」とはどなたが判断されているのか。検討委員会はそのような判断や合意を一切していない。非常に不本意である。

この委員会が設置された際の政権は自民党、公明党を中心とした政権であった。その時の公務員の見解と、民主党、社民党、国民新党が政権をとった段階での見解は同じなのか。使用者側委員として意見を言っている人が、本当に使用者としての意見を言っているのか。当該の大臣の見解とは180度明確に異なっている委員の見解も出されている。それは委員個人としての見解なのか、それとも使用者側を代表した見解なのか。これ以上詰めるつもりはないが、このような状況を考えると、この中間的というネーミング、扱い、位置づけについては、Ⅰ案とⅢ案を仮に出すのであれば、これとⅡ案を並列的に出すことには反対である。

- ・座長より、次のような発言があった。

モデルケースを出す場合の出し方として、Ⅰ案とⅢ案との間を空けて、「参考案」として出すことはよいのか。

- ・委員より、次のような発言があった。

それならば、議論の余地はある。

- ・座長より、次のような発言があった。

「現行制度の大枠や現下の諸情勢を踏まえ、当面無理なく実施可能な制度」とはワーキンググループの一個人の委員の意見であり、ワーキンググループ自身の意見ではない。あくまで、委員の問題提起としては名前が良くないということであり、ワーキンググループが「中間案が実施可能な制度としてネーミングした」と言われても困る。

- ・委員より、次のような発言があった。

ワーキンググループとしての総意ではないということであればよいが、「現行制度の大枠をなぜ踏まえなければならないのか」という議論もある。委員会では、現行制度の大枠を踏まえて継承するのか、そうでない方向で検討するのかについては結論が出ていない。

- ・ 座長より、次のような発言があった。

ワーキンググループでは少なくとも現行制度の大枠をある程度前提として議論していた。
- ・ 委員より、次のような発言があった。

ワーキンググループが現行制度の大枠を踏まえて議論したならばそうかもしれないが、委員会からワーキンググループへ「現行制度の大枠を踏まえて議論してほしい」との委任はしていないはずである。また、ワーキンググループがそのようなことを前提として報告いただいたことを委員会としてオーソライズも承認もしていない。その上で委員会としての報告をまとめる作業として議論を現在しているのではないか。
- ・ 座長より、次のような発言があった。

委員会から前提の指示がなかったので、現行制度の大枠を前提にワーキンググループで検討することは当たり前である。大枠を変える場合はどこまで遡ればよいか不明である。ある一定の合意の幅で現行制度の大枠を前提としてワーキンググループでは議論をしつつ、国家公務員制度改革基本法第12条にある「自律的労使関係度を措置する」という方針に添って、労使合意を最大限尊重するような仕掛けにどのようなものがあるのかを検討してきた。したがって、私の気持ちとしては「実施可能な制度」という表現ではない。

Ⅱ案のネーミングについては「自律的労使関係度を措置するという基本方針に添って、現行制度の大枠を踏まえて労使合意を尊重する考え」ではどうか。

問題はⅡ案の扱いであるが、どうか。ワーキンググループのメンバーとしては複雑な気持ちだと思う。

ネーミングを変えた上で順番を変えるのはどうか。
- ・ 委員より、次のような発言があった。

ワーキンググループ内でもⅠ案やⅢ案とⅡ案を並列の案としてまとめようとする、空欄を作らずに出来るだけ項目ごとに当てはめていかなければならないが、ワーキンググループで概ね一致したということであれば、Ⅰ案とⅢ案の脇に「ワーキンググループでの一致事項」として付記することであればよい。

座長より、次のような発言があった。

それはさらにⅡ案のランクが落ちている。先ほどはⅡ案を横に移動させて別案にするというものであったが、委員の今のご意見は更に止めてコメントを付記するだけというものである。

委員より、次のような発言があった。

コメントというより、ワーキンググループで「この項目の中の区分けではこのような考えがある」と一義的にまとめたものがあるならば、それを付記していただければよい。

座長より、次のような発言があった。

1段階ランクが落ちることも私は耐えられないのに、それは2段階落ちている。

委員より、次のような発言があった。

ワーキンググループの報告資料は貴重な営みであるので添付していただければよいが、検討委員会の選択肢として提示するのであれば、その方が分かりやすいのではないか。

座長より、次のような発言があった。

Ⅱ案を別欄にして、「推奨パターン」とすればよいか。

委員より、次のような発言があった。

「ワーキンググループの多数派による推奨案」ということか。検討委員会の報告なので、それはいかがなものか。

座長より、次のような発言があった。

それではワーキンググループが推奨している案として、扱いは「参考」ではないか。

委員より、次のような発言があった。

Ⅱ案をⅠ案とⅢ案の中間的な案とすると、全項目にいろいろなことを入れていかなければ、1つの案にはならないが、その必要性はないのではないか。

座長より、次のような発言があった。

ワーキンググループで合意しなかった項目は中間系をとらないで、空白にしておくということか。

座長代理より、次のような発言があった。

それは、参考となるような複数の案を示すという要請に応えていないのではないか。Ⅰ案とⅢ案を考える上で、ワーキンググループでは別案を考えてきたので、統一性を持った別案がないのはいかななものか。これではワーキンググループの委員の立場がなくなる。3案の別案として、空欄があったとしても選択肢としての案があることをこの場で認めていただければありがたい。

委員より、次のような発言があった。

資料1の1ページについて、「勤務条件決定の枠組み」があるが、「現時点においては、「情勢適応の原則」、「職務給の原則」、「俸給表を定めなければならないこと」が想定される」とあり、Ⅱ案では「①法定事項であって協約を結ぶことができない（法令の変更を要する内容の協約は結べない）」となっている。なぜ、これが中間案になるのか。

法定事項である、または制度として作動するためには法律改正が必要だが、そのことを含めて合意が出来た場合は協約を結んでもよい、あるいは交渉してもよいということであったにしても、この中間案は問題がおこらないと思うが、ここでは①となっている。そうなってくると、ワーキンググループで一致したことを軸としながらまとめたことをベースにしているが、委員会としての案とする場合には「ここは②とすべき」という議論をしなくなる。

座長より、次のような発言があった。

少なくとも、この項目においてはワーキンググループで合意したので①となっている。合意していない項目については「Ⅰ案もしくはⅢ案のどちらかを探る」という選択を中間案はしていない。中間案がⅠ案やⅢ案と同じになっている項目があるが、結果として、その分野について「これしかないだろう」として合意したものを記載している。

委員より、次のような発言があった。

おっしゃっている意味は分かるが、納得はできない。この案が出てきた際にも議論させていただいたが、例示として挙げられている「職務給の原則」があるが、現に能力等級制度を導入した新しい人事管理制度へ移行することを政府を挙げて検討されて、そのことをめぐって、現行の人事院勧告制度でも繰り返し議論している。その時の使用者としての政府も「これは交渉事項」であると確認してやってきているのに、それを「交渉できない」としてワーキンググループで一致している。

座長より、次のような発言があった。

それは誤解があって、これは1つのものの考え方である。民間企業でいうと、「人事の仕掛けをどのように設計するか」ということと同じである。基本理念を考え、それに基づいて決定の枠組みを決めて、それに従って詳細を決めていく。ワーキンググループで合意したことは「基本的な原則や基本的な枠組みは法定でやる」としたので①となっている。その基本の枠組みに何が入るのかは、今後の問題であり、記載していることは例示である。ここに「職務給の原則」が入るかどうかにについては、必ずしも合意をしているかどうかの問題ではない。

そのような意味での誤解を招くようであれば、例示を削ればよい。さらに柔軟な言い方をすると、給与の基本の決定原則が「勤務条件決定の基本的な枠組みではない」と決めてもらえば、具体的な勤務条件の欄に移動するだけである。ただし、勤務条件といってもたくさんあって整理をしなければならないので、左の欄のように整理している。したがって、その部分はそれほど固く考えていただかなくてもよい。

・委員より、次のような発言があった。

勤務条件決定の枠組みについて「現時点においては」という例示があるが、非常に誤解を与えやすい。

・座長より、次のような発言があった。

例示を入れなければ分かりにくい。本来であれば、皆が合意できるような例示を入れるのが一番よい。

・委員より、次のような発言があった。

私個人の考えでは、少なくとも「職務給の原則」は例示から削っていただきたい。ただし、個別のやり取りをこの時点でやりとりしようと思っ

ているわけではないので、あくまでも例示としての意見である。

・座長より、次のような発言があった。

「俸給表を定めなければならないこと」とは、民間企業では「賃金決定の数と種類を決める」ことになる。そのような基本的なところは法定になるという例示である。

・委員より、次のような発言があった。

それでは、その例示については交渉してはいけないことになるのか。

・座長より、次のような発言があった。

それは例示であるので、制度の詳細設計をする際に公務員の基本原則と

して何を入れるのかなどを決めなければならないので、その際に決めることになる。その際に何も枠組みの整理がなければ混乱するので、このような枠組みではどうかと考えている。

- ・ 委員より、次のような発言があった。

「情勢適応の原則」について、例示として入っているので、中間的なものとして出されている案では交渉してはいけないのか。
- ・ 座長代理より、次のような発言があった。

「協議してはいけない」ということではないが、協約締結事項にはならないということである。「俸給表を作らない」ということを労使で合意することはあり得ない。国民への説明の観点からは、協約締結事項の外であることを示さなければならない。
- ・ 座長より、次のような発言があった。

現行制度の大枠を踏まえると、「情勢適応の原則」はここに入るだろう。
- ・ 委員より、次のような発言があった。

個人的には「情勢適応の原則」が入ることが当たり前だと思うし、給与表なり賃金表なりを法律で定めることについても、それほど意見が分かれるものではないと思う。
しかし、「職務給の原則」と言った場合には、大きく質がかわってくるのではないか。
- ・ 座長より、次のような発言があった。

それは詳細な部分に入るということである。それが誤解を招くのであれば、例示を削除しても構わない。
- ・ 座長代理より、次のような発言があった。

「職務給」という言葉に抵抗があるのであれば、「給与決定の基本原則」などとして、何をもって基本的な尺度とするのかは国会で決めなければならないのではないか。
- ・ 委員より、次のような発言があった。

国会で最終的に決めていただくことには異論はない。ただし、国会で決めるに先立って、労使が十分に交渉し合意に至るのであれば「国会で法律改正に向けて実施する」という協約を結べばよい。私は労使交渉のみで決めるべきだとは言っていない。「交渉前置義務」のようなものをしっかりと書く必要があるのではないか。

- ・ 座長代理より、次のような発言があった。

労使で決めてしまう、労が使用者側に実現義務を課してしまうと国会の議論を縛ってしまう。
- ・ 委員より、次のような発言があった。

前段で必ず交渉すべきと言っているのであって、それは国会の議論を縛ることにはならないだろう。ILO144号条約においても、民間労働法制に係るいくつかの部分については、法律の中でも三者構成の審議会を踏まえることとされている。そのようなこととの関係からしても、最終的に労使だけで決めてよいとは誰も言うておらず、国会の手続きを踏まえることを前提として交渉することは当然だと思っている。それがこの分類の中に入って、ワーキンググループでは一致したとなることには違和感がある。
- ・ 座長より、次のような発言があった。

「職務給の原則」の記述を削ればよいか。
私の思いとしては、あまり誤解を招くような例示があってはいけないということである。
- ・ 委員より、次のような発言があった。

私が誤解しているかもしれないが「法定事項であって協約を結ぶことができない」ということも、「法律事項であって、そのようなことを踏まえた範囲の中での交渉と合意に至った協約は否定するものではない」ということであれば、付記していただきたい。
- ・ 座長より、次のような発言があった。

これは基本原則であり、勤務条件決定の枠組みについての詳細について何も言っていない。例えば「俸給表を定めなければならないこと」が法定になったとしても、どのような俸給表をいくつ定めるのかについては、この枠組みには入らないだろう。ワーキンググループでもそこまで詳細に議論したわけではないが、具体的な勤務条件に入ることも想定される。
枠組みの具体化の際には労使の交渉事項が登場するのではないか。
- ・ 委員より、次のような発言があった。

そのようなことも想定されるので、3つの案を並列で並べる方法以外の方法を考えることはできないだろうか。
- ・ 座長より、次のような発言があった。

「情勢適応の原則は当然」とおっしゃっていたが、そのような大きな幅

の中でいろいろなものを決めていくが、それは具体的な勤務条件に入っていく。「情勢適応の原則」を協約で結んで、「これをしなくて良い」という協約を結んだときに「そのような協約が通用するのか」ということがあり得るので、そのようなことがこちらに入っている。

- ・委員より、次のような発言があった。

公務員制度の基本原則として「現時点においては、平等取扱の原則、成績主義の原則が想定される」とあるが、I案の中でも「法定事項であって協約を結ぶことができない」となっている。平等取扱の原則については、憲法からの要請となっており、公務員制度の基本原則より上位のものだろうと私は思っている。成績主義の原則については、労使交渉のテーブルに乗せるときには「成績主義の原則はいらない」という以外の乗せ方もあるとすれば、現段階で入れるべきではないと思う。最初から現行の国公法の原則として貫かれているとしても、I案とII案では交渉することを予め排除する必要はないのではないか。

- ・座長より、次のような発言があった。

しかし、成績主義の原則は持っていなければならない。それを具体的に表現していく際に、労働条件まで展開する際には幅があるので「要交渉」になったりする。成績主義をひっくり返せないならば、それは法定ではないか。

公務員制度を考える際にフィックスしておかなければならないことを「原則」や「基本的な枠組み」としている。

- ・座長代理より、次のような発言があった。

いろいろな議論があるが、法律に「平等取扱の原則」と書いてあれば、「無くす」という協約は結べない。ここで言っているのはこのようなことである。細かな話は事実上実施の話であり、基本的な考え方は認めていただきたい。そこまで議論をしだすと「我々は会合を26回実施し、今まで何をしてきたのか」となる。幅広い立場からの専門家を集めて、学問的な立場から考え得るものを検討した上で絞り込んでいるので、そこまで崩れると我々の議論が何だったのか。基本的な枠組みはお認めいただきたい。

- ・座長より、次のような発言があった。

委員が言われることは「成績主義が展開されて、賃金や昇進が決まったりすることがあるが『成績主義の原則なので交渉事項ではない』と思ってしまう」と誤解されたと思うが、どうか。

もしそうであれば、我々はそのようなことは考えていない。

- ・ 委員より、次のような発言があった。

以前の議論でも具体例を出しつつ述べているが、「成績主義の原則」という言葉で何を担保しようとしているのか、という議論は今後もおきる。
- ・ 座長より、次のような発言があった。

例示だが「成績主義の原則」を応えなければならないと我々が合意していれば、賃金決定の際に労使がそれを忘れて交渉することにはならない。ただし、「成績主義の原則」には幅があるので、それをどのように解釈して具体的な条件に落としていくことは交渉の対象ではないか。

労働組合では「組合員の生活と職場を守ること」が基本原則としてあるので、これはだれも覆せない。それと同じように基本原則はあるものとして記載している。議会制民主主義では法定であるということである。

基本原則として何を置くかは、具体的な制度設計をする方々が考えなければならないことだと思うが、何を原則として合意して整理することは重要である。

さらに、それを踏まえて枠組みの基本の部分を決めることは重要であるとして、ワーキンググループはⅡ案では①としている。
- ・ 委員より、次のような発言があった。

モデルケースの取扱いを整理してから、中身を議論させていただきたい。Ⅱ案について、Ⅰ案、Ⅲ案とも同じ内容の項目があるが、ワーキンググループで一致したものはⅡ案に引っ張る整理になっている。それは座長としてこだわりがある前提なのか。
- ・ 座長より、次のような発言があった。

それについてはこだわる。Ⅰ案とⅢ案と一緒にしたというよりは、ワーキンググループとして合意したということである。
- ・ 委員より、次のような発言があった。

「ワーキンググループとしてはⅠ案もしくはⅢ案に考えがまとまっている」とした形で付記をすることでは駄目だということか。
- ・ 座長より、次のような発言があった。

それは2段階ランクが落ちている。1段階ランクが落ちることにはかなり抵抗があるということは先ほど申し上げた。
- ・ 委員より、次のような発言があった。

1段階ランクが落ちるとはどのようなことか。

- ・ 座長より、次のような発言があった。
 - Ⅰ案、Ⅲ案をメインとして記載して、欄を別にしてⅡ案を参考案として記載することである。
 - 2段階ランクが落ちることは、Ⅱ案をつけないで、Ⅰ案とⅢ案と同じ欄だけコメントを記載することである。
 - もう一段階ランクを落とすと、ワーキンググループの案が何もなくなってしまう。

- ・ 委員より、次のような発言があった。
 - Ⅱ案とは、ワーキンググループのお勧め案ということか。

- ・ 座長より、次のような発言があった。
 - ワーキンググループの合意をベースにして私が整理した案である。

- ・ 委員より、次のような発言があった。
 - それであれば、3段階ランクを落としていただきたい。

- ・ 座長より、次のような発言があった。
 - Ⅱ案が無いということか。

- ・ 委員より、次のような発言があった。
 - そうである。ワーキンググループの報告書であれば、委員会報告書に全ページ添付するので、お読みいただければ一部始終理解できる。それを無理に1つのワーキンググループのお勧め案というものであれば、止めていただきたい。

- ・ 座長より、次のような発言があった。
 - お勧め案というより、ワーキンググループの合意点をベースに部分的に私の判断を加えたものである。ワーキンググループでは「セットとして組上げたらどうなる」という議論をしていない。案として組上げたのは私である。「自律的な労使関係を措置する」という基本方針に添って、現行制度の大枠の中で、労使合意を最大限尊重する制度を考えた場合、このような案となったものである。

- ・ 座長代理より、次のような発言があった。
 - Ⅰ案とⅢ案もワーキンググループの案である。Ⅰ案についても、1つの項目の中でもいろいろな意見があるが、理論的に整理して労使合意を中心に展開した案であるので、ワーキンググループ案である。Ⅲ案も労使合意や公務の特殊性を考慮した案である。

I案とIII案では選択肢が狭いので、もう1つひねり出したのがII案である。

- ・委員より、次のような発言があった。

ワーキンググループからの報告を踏まえて、委員会では意見を述べており、I案、III案もそれらの意見を踏まえて軸を持たせたものであれば理解はできるが、II案はどのような基本視点をおいて一貫性をもったものとしてまとめたものになるのか。I案とIII案のある部分を折衷的にまとめたものであるならば、II案はI案、III案とは次元が違うのではないか。

- ・座長より、次のような発言があった。

ワーキンググループの報告書では考察という欄があったが、幅広に選択肢を検討した中で、現行の大枠を踏まえて、且つ労使合意を最大限尊重するとして議論して合意したいいくつかの選択肢をベースにしている。I案、III案にも選択肢は含まれている。

しかも委員会でいただいたご意見は最大限反映してつくっている。

先ほど、委員より意見のあった3段階ランクを落とすことは絶対に耐えられない。1段階ランクを落とすことではどうか。そのような意味では、I案、III案もお勧めバージョンである。ベースとなる考え方が異なるだけである。

- ・委員より、次のような発言があった。

ワーキンググループで一致したものを大事にしたいという座長の気持ち非常に分かる。ただし、ネーミングを別にしても、I案とIII案の問題点を整理して中間的な案を作成されると思っていたので、私がイメージしていた3つの案とは異なっていた。

- ・座長より、次のような発言があった。

私は最初から中間案をこのように作るつもりであった。そうでなければ「ワーキンググループは何をやっていたのか」となる。

- ・委員より、次のような発言があった。

そうであれば、II案がお勧めバージョンとなってしまう。I案、III案もワーキンググループでの議論を反映しているならば、II案では違ったものにするか、空欄にするものだとのイメージを持っていた。

- ・座長より、次のような発言があった。

何らかの形でII案を残すことはよろしいか。

- ・委員より、次のような発言があった。

座長がそこまでおっしゃる以上、反対はできない。

- ・ 座長代理より、次のような発言があった。
「別案」ではどうか。
- ・ 座長より、次のような発言があった。
それは1段階ランクが落ちる。それにも私は抵抗があるので、Ⅱ案の扱いについては考えさせてもらう。
残りの時間で内容について、お聞きしたい。
- ・ 委員より、次のような発言があった。
資料1の6ページ、地方公共団体の交渉システムについて、首長への制度的な交渉権限の一元化は難しいことは理解はできるが、交渉コストの軽減や労使関係の実態を踏まえれば、画一的に一元化を行わないとするのではなく、各自治体で創意工夫ができることを可能にすべきである。Ⅰ案に「ただし、各自治体において交渉当事者の一元化又は共同交渉を行うことは妨げない」という趣旨の一文を入れていただきたい。
- ・ 座長より、次のような発言があった。
これは制度的に許す案である。「一元化しないとは言わない」ということである。労使が相談をして、実施したほうがよいとなれば、実施してもよいということである。
- ・ 委員より、次のような発言があった。
承知した。ただし、「各任命権者」と記載されており、任命権者ごとだと読み取れるので、交渉当事者の一元化、または共同交渉を妨げないということを申し上げた。
- ・ 座長より、次のような発言があった。
ここの欄ではそのような意味で記載している。表現の問題なので、分かりづらいならば、追記する。
- ・ 委員より、次のような発言があった。
自治体を越えた一元化について、「制度化しない」のみでⅠ案からⅢ案まで統一することでは、これまで主張してきた点からすると不十分である。点線で囲まれている「複数の地方公共団体での交渉協議」という表現では、郡内の町村の連合体のようなものが想定されてしまう。基本的な制度改定の中で、現在の人事院や都道府県や政令市の人事委員会の勧告による決定制度からの抜本的な脱却ということであれば、新たなシステムを積極的に

検討すべきである。

Ⅱ案に点線部分が入るのはよいが、「労使双方の合意によって、中央、自治体規模別、都道府県別などの交渉あるいは協議機関を設置する」と交渉重視の観点よりⅠ案に入れていただきたい。

- ・ 座長より、次のような発言があった。

表現は考えさせていただくが、それは可能である。ここではそのようなことは想定している。極端な言い方をすると「労使の合意で任意に実施すべき」ということである。文章を修正する。

- ・ 委員より、次のような発言があった。

資料1の1ページから2ページにわたる「具体的な勤務条件の法定事項・協約事項への当てはめの基準」について、Ⅱ案ではⅢ案に比べて、法定事項ではなく協約を結ぶことができる事項では交渉対象の範囲が非常に広がっている。ワーキンググループではここまで細かく議論されていたか不明であり、例示が無いほうが適当ではないか。

3ページの「2. 交渉事項の範囲（協約締結事項の範囲）」におけるⅡ案について、法定事項であって協約事項ではないものがあり得ると思うが、この書き方では明確ではないのではないか。何が該当するかは簡単に決められるものではないが、例えば、修文例としては「団体的労使関係の運営に関する事項」の後に、「（今後の検討により、専ら法定事項とされる交渉ルールがあれば協約提携でない事項とする）」等を付記していただきたい。

8ページの「10. 苦情処理」におけるⅢ案について、「当事者（各府省レベル）による苦情処理も任意で実施する」とあるが、私どもの意見では「当局が責任を持って実施する」という意味であるので、ご配慮いただきたい。

- ・ 委員より、次のような発言があった。

資料1の2ページにおける「③法定事項ではなく協約を結ぶことができる事項」について、Ⅲ案では「なし」となっているが、極端ではないか。これであれば、全てが法定事項となってしまう。国会の関与重視としての立場から主張されているだろうが、ここまで極端な主張をされていたのだろうか。

- ・ 委員より、次のような発言があった。

現在、法律で定められている事項、及び人事院規則レベルの1部ではそうだが、下位では法律に書かなくてもよいものは当然あり得る。

- ・ 座長より、次のような発言があった。

では、そのように修文することとする。

- ・委員より、次のような発言があった。

資料1の1ページにおけるⅡ案について「国民に対する行政サービスに直接関わる事項であり、その内容によっては当該行政サービスが著しく低下するおそれがあるもの（具体的にふさわしいものがある場合。現時点では想定されない）」とあるが、想定されないのであれば記載する必要があるのか。

- ・座長より、次のような発言があった。

ワーキンググループではそのように合意した。委員が以前発言されたように「これはスト権ではなく、交渉なのでこのようなことはあり得ない」という意見もあったが、「何かあるかも知れないので心配である」という意見もあったので記載している。これは考えさせてほしい。

- ・委員より、次のような発言があった。

3ページの「当局に協議の応諾義務がない事項」について、Ⅰ案では「ただし、勤務条件に影響を及ぼすものを除く」という記載があるが、Ⅱ案ではない。勤務条件に影響を及ぼすものであったとしても、当局には応諾義務が無いということか。

- ・座長より、次のような発言があった。

ここは表現を考えなければいけないが、ワーキンググループでは「賃金や配置等の協約を結ぶ事項に変更があったときに、それに直接関わる組織の変更等については応諾義務がある」としている。ここは機械的には割り切れないが、広めの範囲がⅡ案に入っていると考えている。

- ・委員より、次のような発言があった。

労使協議の制度をどうするか、という議論を経なければ具体化はしていかないが、勤務条件に明らかに影響があるにも関わらず協議にも応じる必要がない案とはいかがなものか。管理運営事項として明らかに分かれば構わないが、こちらの面から見ると管理運営事項であり、別の面から見ると勤務条件性が全く無いとはいいにくい事柄は現実であり、勤務条件性が多少なりあっても、協議の応諾義務も不要だという案なのか。

- ・座長より、次のような発言があった。

これは民間のレベルに合わせている案である。民間における経営戦略を決める際に、将来的にはおそらく賃金や配置や要員に影響を与えることだが、応諾義務はない。ただし、民間の大手の場合は労使関係が成熟化して

いるので、しっかりと協議はしている。ワーキンググループでは「この項目は民間を超えるべきだ」という意見もあったが、議論をしてこのようにおさまっている。Ⅰ案では完全に民間を超えている。

議論していただいたが、Ⅱ案の扱いが定めれば調整させていただく範囲内であると思うので、Ⅱ案の扱いは考えさせていただきたい。

先ほども言ったように、1段階ランクでもランクが落ちることに非常に抵抗感があるが、冷静になって考えさせていただきたい。

また、資料2の報告書の構成イメージについて、意見をいただきたい。

・委員より、次のような発言があった。

労使の交渉と協約締結とは、本日の会議におけるこのような議論をこれから様々なところで実施していくものとのイメージを持った。これがいかに大変なものかがよく分かった。

今後、国民に対して便益と費用についての説明を実施していくことになると思うが、便益とはそれほど大きいものではないかもしれないとの感想を持った。協約締結権が付与されたから必然的に便益が発生するものではなく、意識改革など様々なことがあって便益が生まれてくるものだろうと考える。費用についてもいろいろなバリエーションがあり、「少なくなる」等とあるが、「大きい、少ない」とはどの程度でいくらになるのかも分からない。ここはしっかりと説明をしていく必要がある。

私は、この便益を出すためには労働基本権を付与しなくてもできると思う。自律的な労使関係というものは、権利の問題だけではなくて違う形もあるのではないか。そのように思う人たちへのしっかりとした説得ができないと、たとえ今の政権であろうとも国民に対して説明がつかないと思う。

まとめ方は非常に現実的で客観的だと思うが、本当に便益が出るようなことを考えないと説得力が乏しいと思う。

また、課題の部分が費用にかぶさっているが、いくつかの行政のヒアリングの中からも「国民への行政サービスの懸念」のようなものがあったと思うが、そのような対応もししっかりと書いていただきたい。規制緩和等の新しい仕組みを導入する際にはメリットばかりを言って導入することがあるが、現実には非常に大きな問題がおきている。今回は公務員制度の根幹の部分であり、本当に予想される懸念はいろいろと想定しなければならない。しっかりと便益と費用を検討して政治判断をしていただきたいと思う。

・座長より、次のような発言があった。

便益については、「このように書けば説得力がある」というような考えがあれば事務局に言うておいていただきたい。便益と費用については、費用を中心に「いくら儲かる、損をする」という計算はせずに、視点を整理するものとして仕切らせていただいた。「起こりうる費用とはどのような

分野で大きいものがあり得て、どのような形で計算ができるだろう」とさせていただいたので、その範囲でおっしゃられていたようなことでアピールできるような書き方があれば、案を事務局へ言うておいていただきたい。

- ・ 委員より、次のような発言があった。

事業仕分けで厳しく査定されて、説明できないと切られているものもある。今後、この問題もしっかりと説明しないと国民の中にも納得しない部分もあるのではないか。
- ・ 座長より、次のような発言があった。

私としては「我々としては考え方を提示したので、今後インストールする人はしっかりと計算していただきたい」ということである。
- ・ 委員より、次のような発言があった。

資料2について、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳにおいてはワーキンググループ報告をそのまま貼り付けるという趣旨だと思うが、委員会において議論をしているのでそれらのポイントを入れていただきたい。

Ⅵについては、前回の委員会でもワーキンググループ報告に対して意見もでていたので、それらを含めてこの委員会としての報告として調整をお願いしたい。

Iの項目に前置きとして追記していただきたいことがある。1つは「団結権、争議権の問題については本委員会の検討では扱っておらず、引き続きの課題になること」であり、もう1つは「近代公務員制度とは何か、市場の抑止力の欠如とは何か、あるいは『国民が究極の使用者である』という究極の使用者論、公務員の勤務関係」について、ワーキンググループでは根本的な検討をせずに制度設計の議論を行ってきたと思っているので、これらの点を深く検討した上で抜本的な見直しをおこなうべきとの意見も申し上げてきたので、それらの意見も明記していただきたい。
- ・ 委員より、次のような発言があった。

使用者機関が国公の中で分立化して明確化されておらず、責任を持つ立場の者がいないことについては、Ⅶにおいて「使用者機関のあり方については早急に検討を進める」という旨を強調をしていただきたい。
- ・ 座長より、次のような発言があった。

次回の委員会では本日の議論を踏まえて私が素案を修正するので、報告書の取りまとめに向けた議論をしていただきたい。

○ 会議後の記者ブリーフィングは座長代理が実施すること、及び次回の委

員会については12月9日に開催することとされた。

以 上

<文責：国家公務員制度改革推進本部事務局（速報のため事後修正の可能性あり）>