

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)

平成21年12月2日(水)
15:00～17:10
内閣府本府庁舎地下1階講堂

○今野座長 それでは、時間ですので始めたいと思います。第15回の労使関係制度検討委員会を開始いたします。

本日は、稲継委員、岸井委員、諏訪委員、森委員がご欠席です。

まず、議事に入る前に、前回の委員会で資料1-3の要約版について議論がありましたので、その取扱いについてお諮りしたいと思います。

前回の委員会で山本委員からご指摘を受けたわけですが、あれからいろいろ考えてみたのですが、あの資料はワーキンググループの報告の内容を簡単に紹介するという趣旨の資料でありまして、今後広く使われることが想定されているわけではありませんし、今後は委員会の本報告のほうが幅広く使われることがあると想定されますので、誤解を招くという内容であるというご趣旨ですので、あの資料を修正しようかと考えたのですが、修正することなく、そのまま破棄扱いにすると、委員会のホームページにも掲載をしないということにしたいと思っておるのですが、いかがでしょうか。よろしいですか。内容の問題というより、作り方が問題だったということですので、そういうことにさせていただきます。

それでは、議事に入りたいと思います。

前回の委員会で委員の皆さんにご了承いただきましたとおり、本日は、私が作成した制度の「選択肢の組合せのモデルケース」と、それをベースにした報告書の全体の構成のイメージをつくってまいりましたので、まずそれをご説明をして議論をしていただければと思います。資料はお手元の資料1と資料2になります。

資料1は、モデルケースで3案を書いております。Ⅰ案、Ⅱ案、Ⅲ案とあるのですが、Ⅰ案は、労使合意を直接的に反映することをより重視するケース、Ⅲ案は、労使合意に基づきつつ国会の関与をより重視するケース、真ん中のⅡ案は、ワーキンググループの報告における考察内容をベースとしつつ、今申しましたⅠのケースとⅢのケースの間を取った中間的なケースということで整理をしております。

なお、これらは1つのモデルケースでありまして、それぞれ論点ごとの選択肢を組み換えて制度化することや、各モデルケースについて労使合意をより直接的に反映する内容や、国会の関与をさらに重視する内容にすることなどが可能であって、各モデルケースについても幅があると考えております。

いずれにしても、選択肢の組合せのモデルケースとして示したものでありますので、この制度化に当たってこの3つのケースしかない絞ったものではないとお考えいただければと思います。それが資料1です。

資料2ですが、資料2は報告書の構成案が出ております。

最初のⅠですが、これは検討委員会の役割とか検討の経緯などを簡単に整理することにした。その次のⅡからⅣまでですが、これはワーキンググループにおける検討の成果を生かして、選択肢の整理に関するワーキンググループの報告内容を考察も含めてそのまま盛り込むということにした。したがって、これは検討委員会がワーキンググルー

プからこういう報告を受けましたよという内容をⅡからⅣまでに載せるということになると思っております。

その上で、これから議論していただいた上で修正を加えた資料1の内容を、選択肢の組合せのモデルケースとしてⅤに盛り込むこととしたいと思います。

さらに便益・費用のワーキンググループの報告については、その内容を、できればこの検討委員会でも検討し、かつ了承をしていただいて、委員会案としてⅥに盛り込むことにしたいと思います。

最後のⅦは、例えば、使用者機関や第三者機関の組織のあり方など、今後の政府での検討に委ねるべき点について簡単に記述をする、そういう構成にしたいと考えております。

以上が、今日の資料1と資料2の概要についての説明です。詳細については、この資料作成は事務局に協力していただきながらつくりましたので、協力していただいた駒崎事務局参事官から説明をしてもらいたいと思います。ではよろしくお願いします。

駒崎事務局参事官 それでは資料の1をごらんいただきたいと思います。「選択肢の組合せのモデルケース」ということで、ただいま座長からもご説明がありましたが、表紙にこの資料の性質などについて説明を載せております。

2つ目のパラグラフのところで、これまでの議論を踏まえまして、パターンⅠ、Ⅱ、Ⅲと、3つのモデルケースを整理しているということ、それから3つ目のパラグラフで、選択肢は広く幅を持たせて考えることが適当であるということ、それから4つ目のパラグラフで、これらは選択肢のモデルケースであって、制度化の選択肢を3つに絞ったものではないということが書かれております。

それから、その下の※のところで、特にパターンⅡ「中間的なもの」というパターンでございますが、この案につきましては、性質、整理の基準につきまして詳しく記述しております。

まず1点目としまして、①ですけれども、ワーキンググループの考察において意見が一致している、こういう論点については一致した選択肢を記述する。それから2点目としまして、複数の意見がある論点又は選択肢を絞っていない論点につきましてはパターンⅠとパターンⅢの中間的な選択肢を記述しているということ。それからなお、複数の意見がある論点又は選択肢を絞っていない論点であって、かつパターンⅠとパターンⅢの中間的な選択肢がないものにつきましては、当該欄は空欄としているということでもあります。この空欄の箇所につきましては、当該論点についてパターンⅠ又はパターンⅢに記述した選択肢のいずれも採り得る、このような考え方でまとめております。

目次をごらんいただきたいと思います。これまでご議論いただきました各論点を、「何を交渉するか」、それから「どのように交渉するか」、それから「どう決定するか」、「その他」と、そのような固まりに分けて、改めて整理をし直しております。

下に1ページとあるページでございます。

まず「何を交渉するか」ということにつきまして、1の「勤務条件に関する国会の関与

のあり方」でございます。（１）としまして「勤務条件に関連する事項の分類と法定事項」ということで、これまでご議論いただきました左端の欄ですけれども、「公務員制度の個本原則」、それから「勤務条件決定の枠組み」、それから「具的な勤務条件」という項目につきまして、それぞれパターンⅠ、パターンⅡ、パターンⅢで考え方を整理しております。

まず「公務員制度の基本原則」につきましては、それぞれのパターン共通ということで、①つまり「法定事項であって協約を結ぶことができない」と整理をさせていただいております。

それから、「勤務条件決定の枠組み」につきましては、パターンⅠにおきましては、②つまり「法定事項であるが法律改正が必要となる協約を結ぶことができる」このように整理をさせていただいております。パターンⅡは①、それからパターンⅢは①ということでもあります。

それから、「具的な勤務条件」につきましては、パターンⅠでは、基本的には、③つまり「法定事項ではなく協約を結ぶことができる」このように整理をしております。パターンⅡにおきましては、①②③それぞれが当てはまる。それからパターンⅢにおきましては、①②が当てはまる、このような整理でございます。

その下に「具的な勤務条件の法定事項・協約事項への当てはめの基準」につきましてまとめております。

まず①につきましては、各パターン共通としまして、ここに挙げてありますような○２つの項目をここに挙げております。

その上で、パターンⅠにおいては、それ以外はなしということでもあります。それからパターンⅡにおきましては、「公正で能率的な公務の遂行を担保するもの」、それから「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」このように整理をしております。それからパターンⅢにおきましては、パターンⅡ同様ようでございますが、下の欄につきましては、例として「勤務時間」ということを挙げております。

次、２ページ目をお願いいたします。

②の「法定事項ではあるが法律改正が必要となる協約を結ぶことができる事項」についての当てはめでございます。

まずパターンⅠにおいては、「公正で能率的な公務の遂行を担保するもの」ということ、それからパターンのⅡでは、「成績主義原則や職務給原則等の重要な基礎となる事項であり、それらの原則を適切に維持するためには、当事者間の合意に加えて国会の関与が必要であるもの」このように整理をしております。それからパターンⅢにつきましては、パターンⅡに加えまして、さらにより細かな基準ですとか事項を右の欄のとおりここに挙げております。

その次に、その下の③、「法定事項ではなく協約を結ぶことができる事項」の当てはめ

につきましては、パターンⅠでは「①②以外」ということで、例を下に挙げております。それからパターンⅡにおきましても同様、「①②以外」ということで下に事例を挙げております。この点線がありますのは、一番右の事例、②のほうに当てはめている事例の中から、加えている部分につきましては点線で記述しているということでございます。

続いて3ページ目をお願いいたします。

(2)の「予算における関与」につきましても、ここはパターンⅠからパターンⅢまで共通する形で、ここに挙げてありますような2つの項目に整理をしております。

その次、2の「交渉事項の範囲」につきましては、まず「協約締結ができる事項」つまり「(交渉事項の範囲)」でございますが、ここは応諾義務のあり、なしに分けて整理をしております。

パターンⅠでは、「応諾義務がある事項」としまして、「勤務条件」それから「団体的労使関係の運営に関する事項」、それから「応諾義務がない事項」は「なし」このような整理であります。それからパターンⅡにつきましては、「勤務条件」としまして、その中で「任用、分限、懲戒の基準」につきましては「下記エの事項以外」という整理。それから、その下の「団体的労使関係の運営に関する事項のうち、交渉の手段、最小限の組合への便宜供与等」と整理をしております。また「応諾義務がない事項」につきましては、「団体的労使関係の運営に関する事項のうち上記以外の事項」、このように記述しております。それからパターンⅢにつきましては「応諾義務があり」という項目はこの中で一番狭い形になっております。それから、「応諾義務がない事項」につきましては、下段がない事項でございますが、ここは「団体的労使関係の運営に関する事項のうち法定事項以外の部分」と整理をしております。

続きまして、「協約締結ができない事項の範囲」ということで、まず「協議可能事項」その中には応諾義務のあり、なし、それから、その次のページで「協議禁止事項」、こういう枠組みで整理をしております。

まず、パターンⅠにおきましては、「応諾義務がある事項」につきましては、「勤務条件に影響を及ぼす予算、組織、定員等」ということ、それから「応諾義務がない事項」につきましては、ここで挙げてありますようなア、イ、ウということ、それから「協議禁止事項」につきましては「なし」という整理であります。次のパターンⅡにおきましては、まず「応諾義務がある事項」につきましては、ワーキンググループにおきましては選択肢を絞ることはせず、中間的な選択肢もないということで、ここは空白にしております。「応諾義務がない事項」につきましてはイとエ、それから「協議禁止事項」につきましてはアとウ、このように整理をしております。続いてパターンⅢにつきましては、「応諾義務がある事項」については「ない」ということ、それから「応諾義務がない事項」につきましてはイとエとオ、それから「協議禁止事項」につきましてはアとウ、このように整理をしております。

続きまして5ページ目をお願いいたします。次は「どのように交渉するか」という点で

ございます。

まず3の「協約締結権を付与する職員の範囲」につきまして、ここでは使用者側に立つ職員の取扱いについてまとめております。

まずパターンⅠにおいては、「現に団結権、団体交渉権が認められている職員には付与する」という考え方、それから、先にパターンⅢでございしますが、パターンⅢは、「使用者側に立つ職員には付与すべきではない」とした上で、その使用者側に立つ職員という者を国公法上の「管理職員等」、このように当てはめると整理をしております。一方パターンⅡにおきましては、同様、「使用者側に立つ職員には付与すべきではない」とした上で、国公法の管理職員等の範囲を少し狭めまして、人事業務等に関する職員という形で範囲を少し狭める形が適当である、こういう整理でございます。

その下の、「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ない職員の存在」という点につきましては、パターンⅠにおいては、そのような職員は特にないということ、パターンⅡについても同様でございます。それからパターンⅢにおいては、このような職員もあり得る、このような整理でございます。

続きまして、4の「参考指標の調査と公表・意見表明」につきましては、パターンⅠにおいては「第三者機関による調査、公表・意見表明は行わない。必要があれば、労使それぞれが既存の統計調査等を利用する」という考え方であります。それからパターンⅡにおきましては、「第三者機関が、参考指標の調査、公表を実施する。意見表明は実施しない」という考え方、それからパターンⅢでは、「第三者機関が参考指標の調査、公表・意見表明を実施する。」「参考指標のどの部分を活用すべきかについての意見表明も実施」する、こういう考え方であります。

続きまして、5の「交渉システムのあり方」につきまして、2段目ですけれども、「交渉事項の分配」については、パターンⅠにおいては「協約による決定・変更を可能とする」という案であります。パターンⅡにおいては、「決定権限の所在によって分配が自動的に定まる（協約による決定・変更はできないが、労使で確認することは可能）」とする案であります。それからパターンⅢでは、「当局間の権限配分は当局が決定する」という案であります。

続きまして、「労働側の交渉団体のあり方」につきまして、まず「協約締結権を付与する団体」ということにつきましては、パターンⅠでは「すべての団体に付与する」、パターンⅡも同様でございます。パターンⅢでは、「一定の要件を満たす団体に付与する」という考え方であります。

次、6ページ目をお願いいたします。

「交渉団体のあり方」につきまして、まずパターンⅠでは、「職員中心で構成される団体に限らない」「労働組合と同様とする」という考え方であります。それからパターンⅡにつきましては、ここも絞らない、中間的な案もないということでブランクにしております。それからパターンⅢでは「職員中心で構成される団体とする」という考え方であり

ます。

続きまして、「労使関係の透明性の向上」のところですが、ここはパターンⅠでは、何らかの方策が必要だが、「具体的な措置内容については、中央交渉によって決定する」という考え方であります。パターンⅡでは、「協約、申入書・回答書、概要録の公表を義務付け」る。「すべての交渉を対象とする」「当局が公表義務を負う」というような考え方がございます。パターンⅢにおいてもこれと同様でございます。

それから、その下の「地方公共団体の交渉システム」につきまして、「交渉・協約締結を行う当事者」につきましては、各パターン共通で任命権者が行うということであります。それから「交渉権限の一元化の可否」につきましては、こちらも共通して「制度化しない」とした上で、パターンⅠとパターンⅡにつきましては、「交渉・協議を行うことができる制度上の仕組みを設けることも考えられる」ということでございます。

続いて、6の「不当労働行為救済」でございますが、パターンⅠでは「労組法と同様の救済措置を講じる」パターンⅡでは空白でございます。それからパターンⅢでは、現行制度で対応可能、それで足りない部分については「現行制度の拡充で措置する」という考え方であります。

続きまして7ページ目をお願いいたします。「どう決定するか」という点についてであります。

まず、7の「協約の効果」につきまして、まずパターンⅠでは、「法令事項については債務的効力を有する。」それから「規程事項については規範的効力を有し、勤務条件を直接規律する」という考え方であります。それからパターンⅡでは、「債務的効力を有する（法令又は規程に反映）」するという考え方であります。それからパターンⅢでは、「債務的効力を有する（法令に反映）」するという考え方であります。

それから「勤務条件の統一」につきましては、パターンⅠでは「制度的には担保しない」、使用者の努力でカバーするという考え方であります。それからパターンⅡでは、「勤務条件を法令又は規程に規定することによって制度的に担保する」という考え方であります。パターンⅢは、「勤務条件を法令に規定することによって制度的に担保する」という考え方であります。

少し飛ばしまして、8の「調整システム」につきましては、こちらはそれぞれのパターン共通で「あっせん、調停、仲裁の三種類を設ける。強制仲裁制度を設ける。仲裁は協約と同様の効果」ということで整理をしております。

9の「協約締結権を付与されない職員の勤務条件の決定方法」につきましては、それぞれ「規程で定める事項」と「法定事項」と分けまして、パターンⅠ、パターンⅡ、それぞれ考え方をこのように整理をしております。パターンⅢにおきましては、「規程で定める事項」はなし、空白ということで「法定事項」のみということで考え方を整理しております。

続きまして、一番下の「協約締結権を付与されない職員の代償措置」につきまして、こ

ここでは、パターンⅠでは「協約の内容等を踏まえ規程又は法案・政省令等を定めることを当局の責務とすること」それから、職員に対し意見表明の機会を設けることをもって代償措置を確保するという考え方であります。それからⅡのパターンでは、「別途第三者的な意見を聴くこと」、「勤務条件の法定をもって、代償措置が確保されている」という考え方であります。それからパターンⅢでは、「勤務条件の法定、第三者機関による意見表明があることをもって、代償措置が確保されている」という考え方であります。

8ページ目、「その他」でございます。「その他」の10番ということで、「苦情処理」につきまして、パターンⅠでは、特労法に定める苦情処理共同調整会議と同様の仕組みを設ける」という考え方、それからパターンⅡでは、「第三者機関による苦情処理を制度化する」それとあわせて「当事者による苦情処理も制度化して併せて実施する」という考え方であります。それからパターンⅢでは、「第三者機関による苦情処理を制度化するとともに、当事者による苦情処理も任意で実施する」という案でございます。

続きまして、資料の2をごらんいただきたいと思います。

冒頭に座長のほうからもご説明のありましたとおりでございますが、このような形で、「はじめに」ということでここに挙げておりますようなことの記述が考えられるかと思えます。そのほかに何か記述すべきことがあるかどうか、本日ご議論いただきたいというふうに考えております。

それから、ⅡからⅣまで、ここはワーキンググループの報告を、考察を含めて検討の経緯ということではめ込むというような形で考えております。

それから、Ⅴにつきましては、ただいまご説明いたしました資料1、これからご議論いただき、修正を踏まえましてここに当てはめるということでございます。

それから、Ⅵに費用・便益ということで、費用・便益につきましても本日ご議論いただきまして、内容をはめ込むということでございます。

最後に「終わりに」ということで、ここにつきましても、何かこのほかにも記述すべきことがあればご指摘いただければと考えております。

それから、参考1と参考2ということで、これまで関連する論点につきましていただきましたご議論を、すべてこのような形でまとめておりますので、ご参照いただければと存じます。

それから最後に、本日は諏訪委員がご欠席でございますが、あらかじめこの資料につきましては、お目通しいただく中でご意見をいただいておりますので、ご紹介させていただきたいと思います。

まず、中間案という名前につきましては余りよろしくないというご意見をいただきましたので、そのもとで次のようなコメントがございました。

「ワーキンググループの報告は、これまで各委員、事務局が努力し、多くの回数にわたり検討を重ねて得られた成果であり、また後世においても研究者を初めとして多くの方の参考になるものと考えられることから、ぜひとも記録に残すべきものと考えている。その

ため、少なくともワーキンググループにおいて委員の意見が一致した点についてはモデルケース（中間案）ということでございますが、中間案の中に残るように検討してほしい」ということ。

それからもう1点は、「中間案に書かれていることは、理念に沿いつつも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あらわすことができるのではないか」という意見をいただきましたのでご紹介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。

それでは今から議論に入りたいと思うのですが、その前に進め方についてお願いがあります。

報告書は年内にまとめたいと思っております。既に12月に入りましたので、時間が余りありません。それで、次回の委員会は、本日の議論を踏まえて委員会としての報告書の素案は出して議論したいと思っておりますので、資料1と資料2を提示させていただきました。特に資料1が問題になるのじゃないかと思いますが、それについてのご意見を今日全部出していただきたい。言いたいことは全部言っていただいて、それを踏まえて、修正すべき点は修正をして、次回素案として出ささせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

それで、今日出てきた案の中で、この委員会として合意できるものがあればこの場で合意してしまえばいいですし、残ったものは次回の検討委員会に回す、あるいはその間にもう一度調整をさせていただくというようなことをして対応したいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、ご意見をいただければと思います。いかがでしょうか。資料1はよくできた、完璧だといったらすぐここで終わるのですけれども。ご意見があったら。はいどうぞ。

○森永委員 森永です。よろしくお願いいたします。

座長におかれましては、検討の資料、試案等々の作成、大変お疲れさまでございました。大変ありがとうございます。

その上で、前回の検討委員会の場で、まとめ方として3つのパターンで考えて作業を進めたいというようなことでこの場で確認がされているわけでありまして。そういった中で、諏訪委員からのご意見もこれあったことでもありますけれども、実際にこう3つのパターンという形になったものを拝見しますと、いわゆる中間的なものという部分の扱いです。ざっと見ていっても、パターンⅢのほうにほぼ同じ内容が記述されたり、あるいはその逆に、パターンⅠと同様の内容が記述されていたりということで、果たしてそういった部分が中間的な案ということでの取りまとめが現実的に可能なかどうかという点を指摘しておきたいと思っております。

その上で、ワーキンググループにおける議論、論点の整理をやっていただいて、この検討委員会の場で、こちら側は例えばA案がいい、C案が望ましい、例えばB案については

考え方はいかがかというようなことの見解表明もさまざまさせていただいておりますので、このパターンⅡの部分については、駒崎事務局参事官のほうから中身の説明等々ありましたけれども、究極的にはやはりパターンⅠかパターンⅢのいずれか、大きく分けるとそういった考え方なのかと思う。その中間的なものというのは、まさにワーキンググループで一致したという部分でいけば、それはこういった意見がワーキンググループの中にあつたということで、参考になるのかどうかは別ですけれども、少し整理をしていただく必要があるのではないかなと思います。

普通にⅠ、Ⅱ、Ⅲと見て、中間と右端、左端と出ると、心理的に中間がいいという、そういう落ち着きどころに、この資料だけを見るとなってしまうのではないのかなと危惧しております。個別の部分はこれから議論になっていくと思いますけれども、まずその前段階として、申し上げたような点の整理をぜひしていただいた上で、個別のところに入っていければなと私としては考えております。

以上です。

○今野座長 今おっしゃられたことは2つのことをおっしゃられたと思うのですが、1つは、ネーミングの問題は後から考えて、要するに中間案というもののランクを下げるということですね、参考程度にするということは。

○森永委員 平たく言えばそういうことかもしれませんけれども。

○今野座長 まず確認。それが1つと、もう1つはこのネーミングの問題です。言ってみれば真ん中にあるので、何となくこれが落ち着きどころがいいというように見えるのではないかという、一種のネーミングの問題ですね。

前者は、これをつくるときにワーキンググループの合意したことをかなりベースにしてつくっていますので、この検討委員会の座長としてではなくて、ワーキンググループの座長としては、それは困る。つまり我々は今まで何をやっていたのかということになってしまうので、ネーミングのほうは幾らでも考えなきゃいけないと私は思いますので、そこはご勘弁いただければと思うのですけれども。

そういう点からすると、ネーミングで今おっしゃられたような誤解を招かないようにするというのと、もう1つはⅡをもう少し意思として表現する、つまり中間と言わないで、意思として表現するとしたら、諏訪委員は1つの案として意見されたように、理念に沿いつつも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いうネーミングにする、ただし、いい悪いは別にして、これは中間形というから、順番を変えてもいいのです。Ⅱの意思を感じさせるネーミングにさせていただいて、そのネーミングはご相談をさせていただいて対応するというのでいかがですか。

○金田委員 この2つ目の議題との関連で、ワーキンググループのほうでは非常に大変なご努力をいただいご議論されて報告をいただいているわけなんですけれども、ワーキンググループでの考察で一致をした部分を含めまして、委員会としては、一致しましたからそれでよいということにはなっていない。これは委員会のまとめになるものですから、ワー

キンググループである程度一致した部分についても私どもからは意見を申し上げている部分がたくさんありますので、結果的にⅠ案、Ⅲ案と同じものが中間のところこういう形で載ってくるような取扱いになりますと、委員会のまとめとしては、どうもその辺がしっくりこないという気がする。

○今野座長 それは順番を変えてもいいのです。

○金田委員 そういう扱いのこともあるのかもしれませんが、中間案というのは、あくまでもⅠ案とⅢ案がそれぞれ整理をされて、その上での中間的な両者を折衷するようなものとして整理がされるということなのか。その際にワーキングの一致している部分がそこに色濃く反映されてくるということは当然あり得ると思うのですけれども、前回整理をした交渉重視、あるいは国会の関与重視で、その中間ということは何か落ちないというのが率直な思いですので、座長のお考えもお聞かせいただきたい。

○今野座長 中間と書いていますけれども、先ほども申しましたように、ワーキンググループで、あそこは研究者ばかり集まっていたわけですけれども、そこが、先ほどの諏訪委員の言い方をすれば現行制度の大枠や現下の諸情勢を踏まえて、当面可能なのはこういうことではないかと議論をして、ここはこれで、それぞれ意見の違うメンバーはいたわけですけれども、でもここは一致できるというのをずっと拾って、この真ん中の案をつくってきたので、我々にしてみるとある意味でワーキンググループの大きな成果なんですけれども、それを踏まえた案をやはり1個くっつけたいというので、言ってみればⅠ案とⅢ案は労使の方たちがここで、A案がいいよ、C案がいいよとずっと言っていたのを整理したわけですね。それで、もう1案ぐらい出したいというのが私の意見ですが、思いであった。

○高橋代理 Ⅰ案とⅢ案とは、労と使の案というわけではなかった。労使合意を反映することを重視する案として理論的にこういうことが考えられる。それでⅢ案としては国会関与重視、それで理論的にはこういう案だという形であり、こっちが労でこっちが使という案ではないと考える。

○今野座長 わかりました。言い方としては相対的に労がいっぱい言ったことがここに入っている、使がいっぱい言ったことがそれぞれ入っているということですね。

○高橋代理 第Ⅲ案については、諏訪委員のせっかくのご提案なんですけれども、何か現実可能性が当面ある案みたいな話ではなかったと思います。ご提案ですと、落としどころみたいなイメージもあって、それならば、端的に、Ⅰ案、Ⅱ案、Ⅲ案でよろしいのじゃないでしょうか。その上で、各案の理念を別に説明するという形はいかがでしょうか。

関連して、私がこの表題を見て気になったのは、たしかに前半は国会関与と労使合意の直接反映という対立点なんですけれども、協約締結事項の範囲になると必ずしもそういう視点で別に対立するわけでない。むしろ民間の法制により近づけるか、それとも公務の特殊性をどう維持するかという、対立点が別の軸になってきていて、それをⅠ案、Ⅱ案、Ⅲ案のこの表題で表現するのは誤解を招きかねない部分もあるし、さらに言うと、地

方公務員制度のほうはまた別個の、いわゆる地方自治制度のあり方という関係での議論で出てきた案でございますので、Ⅰ案とⅡ案とⅢ案は、表題のようなまとめの仕方にするのはやや大ざっぱ過ぎるのかなと思います。

○今野座長 要するにネーミングが大ざっぱ過ぎるということですね。

○高橋代理 ですから、Ⅰ案についてきちんと、こういう理念に基づいた案ですと説明する必要があります。例えば、前半については労使合意を直接反映させ、かつ労働協約締結事項の範囲については民間法制に限りなく近く仕組むことが可能なのではないかという観点で出している案です。Ⅲ案というのはそれに対して、国会関与を重視しつつ、かつ公務の特殊性も重視した案になっておりますという、そこを説明した上で、Ⅱ案については、その両者のバランスを考えながら、Ⅰ案でもない、Ⅲ案でもない案としてこういうことを考えましたという、説明を別の箇所につけ加えていただければ誤解がないのではないかと私は思ったのですが。

○今野座長 そういうふうにしても中間案の説明が弱い。バランスというのは弱いですね。また考えましょうか。

○高橋代理 いや、ワーキンググループとしては一所懸命やった成果ではあるのですが、三つ位の選択肢をお出しするという話ですので、強く思いを出しても両立しないのかと思います。そこはクールに、要するにⅠとⅢでは少な過ぎるのでⅡ案もつくってみましたという程度の仕切りでよろしいのではないかと、私は思います。

○山本委員 ワーキンググループの作業にかかわっていただいた先生方、あるいはこの検討委員会の委員を兼ねて、かつワーキンググループで仕事をしていただいた先生方には非常に申しわけない気持ちはするのですが、このワーキンググループの報告集をまとめるというのであればわかるのですが、今やろうとしているのは、これは森永委員も金田委員も指摘をさせていただいたかと思うのですが、検討委員会の報告なんですね。検討委員会としてのまとめです。

振り返ってみると非常に短時間で膨大な資料を時間的に切迫した中でお渡しいただいて、それで本番を迎える。そういう中で、各項目ごとに、私どもはAがいいと思います、あるいはBがいいと思います、これを何回も続けて、結局あれはガス抜きではないかと思ってしまう訳です、言葉はよくないですけども。そして、出てくるものは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、基本においてはそういうものとして出てくる。それが報告の中心に座るということについては、率直に申し上げて非常に違和感があります。

また、高橋委員がご指摘になっていたⅡ案のネーミングあるいは整理の仕方ということについてのご意見については、多く共感するところがあるのですが、現行制度の大枠を踏まえて現下の諸情勢を評価したときに、実現可能性について、これはどなたが判断をされているのか。検討委員会はそうした判断を一切していない訳です。少なくとも合意はしていない。非常に不本意ですね。

この検討委員会が設置されたときの政権は自民党、公明党を中心とした政権でした。そのときの公務員の使用者の見解と、民主党、社民党、国民新党が政権を取った段階での使用者の見解は同じなのか。使用者側という立場で物を言っているときに、本当にそれは使用者側の意見なのか。例えば当該の大臣の見解は明確に公式に表明されている見解とは180度違うと思われる見解も出されている。そうすると、それは委員個人の見解なのか、それとも使用者側を代表した見解なのかということ、あえてこれ以上詰めるつもりはありませんけれども、そういう状況を考えたときに、この選択肢というものについては、この中間的というネーミング、扱い、それから位置づけについては、Ⅰ案と仮にⅢ案というものを出すとするならば、それと並列して出すことについては反対です。

○今野座長 そうすると、出し方として、例えばⅠ案、Ⅲ案を出して、ちょっと間をあけて参考案のようなやり方だったらよろしいというご意見ですか。

○山本委員 よろしいなどと偉そうに言うつもりはありませんけれども、それならば議論の余地はある。

○今野座長 それともう1つ、先ほど言った、諏訪委員が言われた無理なく実施可能な制度であろうということについておっしゃられましたが、別にこれはワーキンググループでそうしたいと言ったわけじゃないので、諏訪委員としては中間案の表現がよくないので、ほかの表現をした方がいいだろうということで1つの案を出されたので、これがワーキンググループのメンバーである高橋委員、私もいいとは思っているわけじゃないですけども、ただ諏訪委員の問題提起は、名前がよくないということだと思いますので、そこは余り、中間案が実施可能な制度だというふうにワーキンググループが思ってそういうふうにネーミングするのと言われても困るということです。

○山本委員 ですからワーキンググループとしてのことではないということであれば、それはそれでよろしいのですけれども、少なくとも現行制度の大枠をなぜ踏まえなければならぬのかということが1つの議論としてあるわけですね。この検討委員会の中では、現行制度の大枠を踏まえて、それを継承した中でやらなければいけないとか、あるいはそうでない方向でやるべきだとかということについて結論は出てないのです。

○今野座長 少なくともワーキンググループは現行制度の大枠をある程度やはり前提にして議論していましたよ。それは事実で、大枠というのは何の範囲が大枠なのかということもまた議論だと思いますけれども。

○山本委員 ですから、ワーキンググループが大枠を踏まえて議論されたというのは、私はワーキンググループのメンバーではありませんから、そうであるとすればそういうことなんだと思うのです。しかし検討委員会として、現行制度の大枠を踏まえてワーキンググループでは議論をしてください、そういう委任の仕方はしていないと思うのです。

それからワーキンググループがそういうことを前提として報告いただいたことを、検討委員会としてオーソライズもしていないし、承認もしていない。その上で検討委員会も報告をまとめる作業を議論しているのではないだろうかとは私は思っています。

○今野座長 でも、確におっしゃられるとおりですけれども、何も言われなかったということは大枠を前提にして議論しろと言われたというように考えるのが普通です。だって、大枠を変えろと言ったら、どこまでさかのぼればいいのかという問題になるのです。ですから、その大枠と言っても、何を大枠にするのかという問題がいろいろありますから、そこは本当は幅があるのですけれども、ある一定の合意の幅で大枠を前提にして議論をして、ワーキンググループの前提の気持ちとしては、そういう大枠を前提にして、基本法で自律的労使関係を措置するという基本的な方針は示されているので、それに沿って大枠を前提にして労使合意を最大限尊重するような仕掛けというのはどういうことがあり得るのだろうかということを経験していろいろ考えてきたということなんです。ですから実施可能な制度とかいう、そういう言葉ではないのですよ、私の気持ちとしては。

今言ってみたのですけれども、そういうネーミングじゃどうですかね。自律的労使関係制度を措置するとの基本的な方針に沿って、現行制度の大枠を踏まえて労使合意を尊重する制度として考えてみた、そういうネーミングはどうですかね。ⅠとⅢはそのままにしておいて、Ⅱは。

いずれにしてもネーミングは考えよう。問題はⅡの扱いだな。いかがですかね。ワーキンググループのメンバーとしては。「ええ、そうかよ」という気持ちだと思うけど。順番を変えるだけじゃだめですか。いかにも真ん中というのはよくない。ⅡとⅢ入れ換えとか。もちろんネーミングは変えますよ。中間形というのはもうやめます。

○山本委員 基本的にはワーキンググループの中でもⅠという考え方をベースにするとこんなことがあると。それからⅢでいけばこういうこともあるということであるとすれば、Ⅱについては、並列の案としてまとめようとする、空欄をつくらずにできるだけこの項目ごとに当てはめていかなきゃいけなくなりますけれども、ワーキンググループの中で概ね例えば一致したということであるならば、私はⅠとⅡの案の脇に、ワーキンググループでこの点や、こういう部分については一致しましたよということを付記していただければ……。

○今野座長 さらにランクが落ちた。さっきはⅡをそのまま横に、別欄にするという案だったのですけれども、それもさらにやめて、単にコメントを書いておけということですね。

○山本委員 コメントというよりも、ワーキンググループの中でこの項目については、例えば選択肢がいろいろあったのではなくて、一義的に、もしここはこういう区分けでいくなればワーキンググループとしてはこうですとまとめたものがあれば、それを付記していただければよりいいではないか。

○今野座長 やはり2段階落ちていきますよ。1段階でも耐えられないのに、私は。

○山本委員 そうですか。資料は貴重な営みでございますから、それは添付していただいたらいいと思うのですけれども、私はいわゆる検討委員会の選択として提示するということがあればその方がわかりやすいのではないだろうかと思えます。

○今野座長 じゃ、1つ別欄にして、選択肢推奨パターンにしますか。その方がまだいい。

○山本委員 ワーキンググループの多数派による推奨案ということですか。それはいかがなものでしょうか。検討委員会の報告ですから。

○今野座長 そうするとやはり、推奨パターンということになると参考ですよ。ワーキンググループが推奨したのだから、検討委員会がオーソライズしたわけじゃないですね。そうすると参考でしょうね、扱いとしては。

○山本委員 趣旨がよくわからないのですけれども、私が言いたかったことは何かというと、Ⅱとして とⅢの中間的なものというふうにすると、全項目にさまざまなものを全部入れていかないと1つの案としてはならないけれども、その必要性はないのじゃないだろうか。

○今野座長 そういう意味ですか。合意しなかったところそのまま空欄にしておけばいいじゃないかと。中間形を取らないでと。

○高橋代理 しかし、それでは、参考になるような案を幾つか示してくれという、ご要請になかなかこたえてない。やはり別案というのが一番いいかもしれませんが、別案としてこういうのがありますということは、少なくともワーキンググループとしては、ⅠとⅢを比較検討する上で別案をずっと考えてきました。したがって、統一性を持った別案がないというのは申しわけないのですが、ワーキンググループの立場もあるので、別案という形で、空欄が多少あっても、選択肢がまとまった形で出ている案というのをぜひここでお認めいただければ私としてはありがたい、と思います。

○山本委員 1つの例示で申し上げたいのですが、例えば1ページの上から2つ目、(1)の2つ目の箱ですけれども、「勤務条件決定の枠組み」とありますね。「(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)」とあって、中間的なところでは「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)」というのが中間案になっている。そうすると、どうしてこれが中間案になるのでしょうか。この部分については、法定事項ではあるけれども、制度として作動するためには法律改正が必要だけれども、そのことを含めてやりましょうという合意ができた場合には協約を結んでもいい、あるいは交渉してもいいとしても、この中間案というものは何ら問題はないような気がするのです。ところがここでは①と入っているわけです。そうなってくると、1つひとつについて、検討委員会としてはワーキンググループで多く一致したことを軸にしながら、組み合わせながらまとめたものをベースにはしているけれども、検討委員会としてもこの3つ目の案としてあり得ますよねというときには、例えばこのところは②にしてくれと、②の扱いにしてくれというような議論をしたくなるわけです。なぜこの中間的なところが①でなければいけないのか。

○今野座長 少なくとも事実関係で言うと、①はワーキンググループではこれで合意したのです。だからここに載っているわけです。合意がなかったのは、事項についてはⅠ案とⅢ案のどちらかを取るという選択はしてないです、中間案は。ですから、真ん中の案がⅢ

案と一緒にだったり I 案と一緒にだったりしているのは、別にそういうことを意図したわけじゃなくて、結果としてその分野については、例えばいろいろ考えたけれども、これは合理的であり得たと削って行って、やはりこれしかないだろうというのを合意として残していったわけです。言っている意味はご理解いただけましたか。

○山本委員 言っている意味は理解しましたが、納得はできません。というのは、この案が出てきたときにも議論させていただいたのですが、例示として挙がっている職務給の原則とかありますね。ところが現に能力等級制度というものを導入した新しい人事管理制度、給与制度に行こうということが政府を挙げて検討されて、そのことをめぐっては現行人事院勧告制度のもとでも繰り返し交渉したわけです。時の使用者としての政府も、このことは交渉事項ですということを確認した上でやってきたわけです。私自身も当事者の 1 人でしたけれども。それがワーキンググループでは一致して、はなから交渉もできない。

○今野座長 そこは誤解があって、これは 1 つの物の考え方で、まず企業で言うと人事の仕掛けをどうやって設計するかという話と一緒になんですけれども、①は基本理念をきちっと考えて、それに基づいて決定の枠組みの一番基本的な部分は決めて、それに従って詳細を決めていくというときに、ワーキンググループで合意をしたのは、そういう基本的な原則とかあるいは決定の基本的な基本の枠組みは法定でやりましょうと。したがってこれは①にしたので、そのときに、基本の枠組みは何が入るのかというのは実は今後の問題ですと、左に書いてあるのは例示なんです。例示で、職務給原則がここに入るかどうかということについては必ずしも合意をしているとか、してないとか、そういう問題じゃないのです。ですからもしそれがそういう意味での誤解を招くのであれば削ればいいだけの話ですけれども。

ですからここでは、勤務条件を決める基本的な枠組みとしてどんなものがあり得るかということのを少しわかりやすく例示をしたいということでここに書いてありますので、例示が悪いと言えば削ればいい、そういうことですけれども。

さらに柔軟な言い方をすると、職務給原則というか、給与の基本の決定原則が、職務給でも年功給でも何でもいいですけれども、その決定原則が勤務条件決定の基本的な枠組みでないと決めてもらえれば、今度は下のランクに入る。具体的な勤務条件のほうに落ちるだけです。

ただ、勤務条件と言ってもいっぱいあるので、理念から考え方から方針から、それを少し整理をしないといけないので、それで左側のような整理の仕方をして、上 2 つはいろいろ考えるとやはり法定だとしたわけなんです。ですからそこはそんなにきつく考えていただかなくてもいいかなと思いますけれども。

○山本委員 座長がお話いただいたようなことであるとすると、それは勤務条件決定の枠組みというのは「(現時点においては、)」という例示がありますよね。

○今野座長 そうです。これは全部例示です。だから「想定される」としか書いてない。

- 山本委員 だとするとものすごく誤解を与えます。
- 今野座長 ただ、例示を何か入れないとわかりにくいですね。だから本当は一番いいのは、皆さんが最低限合意できる範囲内の例示を入れておけば一番いいのですけれども。
- 山本委員 座長がおっしゃられたこととの絡みで言えば、私個人としては少なくとも職務給原則ということについては、これは例示からは削っていただきたいですね。
- 今野座長 いいですよ、私は。
- 山本委員 少なくとも、です。個別のやり取りをしようということを思っているわけはありませんので、その前段としての、例示として私も出させていただければですけれども。
- 今野座長 例えば俸給表を定めなければいけないことがお互いに違和感はないことであるとすると、俸給表を定めるというのは、民間企業の人事だとどういう言い方なのかというと、賃金決定の決め方の違いの社員の数を、種類を決めるということなんです。つまり、A俸給表、B俸給表、C俸給表というと、Aの俸給表とBとC、3つつくるとすると社員は3等分します。3等分するときこういう考え方で3等分しますということですね。ですから、そういう基本的なところぐらいは法定でもいいでしょうという例示になるということになるのですね。
- 山本委員 そのことについては、そうすると交渉してはいかぬと、こういうことですか。例示のことについては交渉してはならぬと。
- 今野座長 例示ですので、プロットタイプの概念設計ですので、実際にはこれに全部いんなものを当てはめなきゃいけないのです。それは詳細設計をしていくときに、公務員の基本原則に何を入れるのか、勤務条件決定の枠組みに何を入れるのかというのを、詳細設計しなければいけないのですね。そのときに決めることになると思いますけれども。そのときに、決めなきゃいけない項目がいっぱいあったときに、何もその整理の枠組みがなくて決めると混乱をするので、こういうような枠組みで整理したらどうかと考えているということです。
- 山本委員 1つ質問ですけれども、例えばここで出ている例示で情勢適応の原則については、この中間的なものとして出されている中では交渉してはならぬと。
- 今野座長 もしここに入るとすればです。
- 山本委員 ただし、例示としてここに入れているわけですから、入っていることを想定するわけですね。例示として入れているわけですから。もし入るのであればということならばまた別だと思うのですけれども。
- 高橋代理 ここでは協議と交渉を分けていますが、協議してはいかんとということではありませんね。話し合っちゃいけないということではないと思いますが、協約締結事項にはならないということです。そういう形で俸給表をなくすという協約は締結できないでしょうということです。
- 今野座長 この項目に入ればね。

高橋代理 申しわけないのですが、俸給表をつくらないということを労使で合意することはあり得ないと思うのです。ですからそれは国民の説明との観点からは、契約締結事項の外ですよということをここでちゃんと説明しますと、こういう話だと思います。

○今野座長 先ほどの諏訪委員の言い方をすると、現行制度の大枠を踏まえると、なんとなく情勢適用原則はここに入っちゃいそうですね。大枠を踏まえるとね。

○山本委員 個人的には私は情勢適応の原則は当たり前だと思いますから、これを否定する人というのは恐らくいないと思うのです。情勢に無関係にやっていいという話にはなりませんから。あるいは俸給表という言葉を使うか使わないかは別として、給与表なり賃金表なりを法律で定めるということについても恐らくそう意見は分かれないうのだろうとは思いますが、職務給の原則といった場合には大分これは質が違ってくると思いますね。

○今野座長 もう少し詳細な部分に入るということですね。それで誤解を免れるというのだったら、この例示として、取っても私は構いませんけれども。

高橋代理 職務給ということに抵抗があるのでしたら、給与決定の基本原則ぐらいはどうでしょう。給与の基本原則。つまり何をもって基本的な尺度にするかは、やはりこれは国会で決めていただく。

○山本委員 国会で最終的に決めていただくことについて全く異論はありません。ただ国会で決めるに先だって労使が十分交渉をし、もし一致するならば、合意に至るのであれば、それは国会で法律改正に向けてやりますという協約を結んだらいいのではないのでしょうかということ。私は国会で決めるのではなくて労使交渉だけで決めろと言っているのではないのです。交渉前置義務みたいなものをしっかり課す必要があると。

高橋代理 こだわりますが、それを労使で決めてしまう、ある意味では債権的な効力かもしれないませんが、使用者側に、政府の側に実現義務を課すということになりますと国会の議論を縛るわけですね、その限りにおいて。

○山本委員 ですから、前段で必ず交渉しなさいということを言っているわけです。そのことをしたからといって国会の議論を縛ることはならないと思うのですよ。例えば、ILO144号条約の中でも三者構成というのがあって、そのことを踏まえて民間労働法制に係る幾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経なさいということが担保されているわけですね。そういうこととの関係からしても、最終的に労使だけで決めていいということはだれも言っていないのであって、国会の手続きを経なければいけないと。そのことを前提として、なおかつ事柄はちゃんと交渉をやりなさいということを私は当然だと思っているのです。それがこの分類の中に入って、ワーキンググループでは全体としてそこは一致したということには私は違和感を非常に感じます。

○今野座長 この職務給の原則を削ればいいですかね。これは私の案だから。

要するに私の言いたいのは、余り誤解を招くような例示があったらいけないということです。

○山本委員 私は誤解をしているのかもしれませんが、法定事項であって協約を結

ぶことができないというのも、法律事項であって、最終的にそういうものだけれども、そのことを踏まえた、その範囲の中での交渉と合意に至った場合の協約は否定するものではないと。

○今野座長 もちろんそれはそうです。

○山本委員 ということであればそれを付加してもらいたいです。

○今野座長 それはもちろんそうです。これは基本中の基本原則ですから、詳細なんか何も言わないわけですから、ここの勤務条件決定の枠組みのところは。

例えば、俸給表を定めねばならないことというふうにもし法定になっていたとしても、どういう俸給表を定めるのか、幾つの俸給表にするのかというのは、ここには入らないですよ。そこまで細かくワーキンググループでこれをどうするかと議論したわけじゃないですけれども、想定されるのは、それは具体的な勤務条件に入るかもしれないですね。ですから、これは基本的な枠組みですので。

○山本委員 枠組みを議論してはいかんということじゃないのでしょうか。

○今野座長 だから枠組みの具体化のところ、それは労使の交渉事項というのは当然登場するのではないですか。

○山本委員 そういうこともこれありえるものですから、3つを並列で並べるという方法以外の方法は考えられないだろうか。

○今野座長 この例示をということですか。

○山本委員 例示じゃなくて、Ⅱ案の中間的なものの扱いのところ。

○今野座長 よくできていると思うのですけどね。例えば情勢適応の原則、こっちの方は当然だとおっしゃられていましたけれども、情勢適応の原則という、ある大きな幅の中でいろんな勤務条件を決めていくわけですね。そこは交渉の、具体的な勤務条件のほうに入っていきわけですね。例えば情勢適応の原則を労使協約で結んで、これをしなくていいという協約をもし結んだときに、「えっ、そんな協約通じるのかよ」ということがありますね。そういうのがここに入っているのです。

○山本委員 こういう話との絡みで言いますと、例えば(1)の「公務員制度の基本原則」のところ、「(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)」とありますね。これは、「労使合意を直接的に反映することをより重視するもの」の中でも一切だめという位置づけになっていますね。

○今野座長 この原則ですか。

○山本委員 ええ。そうすると平等取扱の原則は現行国公法に書かれておりますけれども、これは憲法上の要請からということですね。したがってこの平等取扱の原則は、恐らく公務員制度の基本原則よりももっと上位の縛りの強いものだろうと私は思っているのですけれども、成績主義の原則も、いわゆるスポイルズシステムではだめですということとの絡みの話ですから、恐らくほとんどの人は否定しないと思いますが、そのことを交渉して何でいけないのですか。

○今野座長 いやいや、成績主義であっちゃいけないということを交渉しますか。そうじゃないですよ。

○山本委員 そうではなくて、成績主義の原則という名のもとに、実態がありますね。そういうことからすると、別の文脈で整理をして、かなりの程度、例えば内容的に重なってはいるけれども、より違った形でやる部分がありますよねというような議論が起きてきてもおかしくないわけですね。

○今野座長 よくわからなかった。すみませんもう一度。

○山本委員 ですから、成績主義の原則について労使で交渉の土俵に乗せる、テーブルに乗せるというときには、成績主義の原則は要らないという以外の乗せ方もありますということ。

○今野座長 もちろんありますよ。

○山本委員 であるとすれば、現段階において私はいじる必要はないと個人的には思いますが、はなからこの種のことを、現行国公法の原則として貫かれているものであっても、交渉事として交渉することをあらかじめ排除する必要はないのではないですか、少なくとも I 案にあっては。

○今野座長 いやいや、成績主義の原則というのは持ってなきゃいけないのですね。それを具体的に表現していくときには、成績主義の原則といっても、実際に労働条件まで展開してくるのに幅がありますから、そういうときにはいろいろ交渉になったりとかしますね。でも成績主義の原則というのはそれ自身ひっくり返せないでしょう。ひっくり返せなかったらやはり法定ですよ。

平等取扱原則だっていいのですけれども、公務員制度を考えるとここだけは絶対フイックスしておかなければいけないものというのはあるというのを原則として表現したり、基本的な枠組みと表現したりしているのですよ。

○高橋代理 いろんな話し合いがあると思います。ただ私どもがここで言いたいのは、例えば法律に平等取扱原則と書いてあると、なくすという協約は結べません、ということです。ここは。ただその表現についていろいろ工夫する話は当然あると思います。そういうことについてまで、議論を排除しているとは思いません。ただ、なくすということはできないでしょうということです。その辺の細かな話は、これはやはり事実上この原則の実施の話でありまして、これをなくすという、協約に当たるのか、それともそれはまさに表現の問題なのかというのは、これはやはり実施の話になってきます。ここでは、物の基本的な考え方をお認めいただきたいという話なので、そこはぜひご理解いただきたい。また、そこまでいろいろと議論し出すと、一体我々は何をしてきたのだとことになります。専門家を集めて、二十何回やって、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立場を全部検討した上で絞り込んできたものでございますので、そこまで崩れると我々の議論は何だったのだろうと思います。そこは、この基本的な枠組みはぜひお認めいただきたいなとお願いしたいと思います。

○今野座長 山本委員が言われるのは、例えば成績主義の原則が実際に展開されて賃金が決まったり昇進が決まったりということがあるわけですね。それも成績主義の原則だから、そこも交渉事項ではないのだというふうに思ってしまうと誤解されたのかなと、お聞きして思っただけです。そうではないわけですか。もしそうであれば我々はそんなことは全く考えてない。

○山本委員 成績主義の原則という大原則が具体化されたものとしてさまざまの下位法令があります。規則もあります。運用もあります。そうなったときに、その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ような議論というのは今後も起きるわけですね。その種のことが、はなから労使の話し合いのテーブルから、それはもう除外ですよということにならないのか。

○今野座長 それは別に、話し合っているのではないですか。ただ、これは例示ですけれども、成績主義の原則ということが、我々が共通してフィックスして持たなきゃいけないものであるともし合意していたとしたら、実際に賃金決定のときに、成績主義なんかお互いに忘れて交渉しようというわけにはいきませんね。ただし、成績主義といったときにいろいろ幅があるから、その成績主義をどうやって解釈するのだとか、じゃこれをどうやって表現して具体的な条件に落としていくのかというのは交渉の対象じゃないですか。労働組合で言うと、組合員の生活と職場を守るということというのは基本原則としてあるわけですから、これはだれもひっくり返せないわけですね。それと同じようなやはり基本原則というのはあるのだというのをここに書いておきましょう、そこが議会制民主主義のもとではやはり法定でしようということですね。でも組合だって、実際にそれをベースにして組合活動を展開するときに幅があるわけですね、実際は。それと同じだと思っているのですけれども。

これは最終的にこの基本原則として何を置くかということ、具体的な制度設計をされる方たちがしっかり考えなければいけないことだと思いますが、原則をお互いに何を原則としておくかということ、きちっと整理してお互いに合意しておくというのは非常に重要だと思いますね。

さらにこのページでいくと、それを踏まえて、枠組みの本当の基本の基本の部分ぐらいをそうやって決めておくというのは重要だということで、我々はこの中間的なところは、ここは①にしてあるということですね。誤解を招きますかね。

○金田委員 議論が、中身の議論をするのか取扱いの議論をするのかが少し混在している。

○今野座長 両方。全部です、今日は。

○金田委員 いや、全部というならそれはそれでいいのですけれども、取扱いを先に整理をした上で中身を議論させてもらいたい。

○今野座長 わかりました。

○金田委員 疑問に思いますのは、真ん中の案が、Ⅰ案やⅢ案と同じ内容になっている部分が幾つかあるわけですね。それはワーキングで一致をしたものは、考え方として労使合

意重視や国会関与重視だとしても、とにかくⅡ案に引っ張るのだと、こういう整理になっていますね。それはやはり座長としては非常にこだわるものなのか。

○今野座長 こだわります。

○金田委員 こだわるという前提ですか。

○今野座長 それは別にⅢ案とⅠ案と一緒にしたというか、そこは合意だというわけなんです。ワーキンググループでここの分野についてはこれが一番いいのじゃないかとみんな合意をした。

○金田委員 あくまでもワーキンググループですね。だからそれで先ほど扱いとしてワーキンググループとしてはこういう、例えばⅠ案、Ⅲ案がある、それをⅠ、Ⅱとしてもいいですけども、どちらかの案として考えはまとまっているというような形で付記をするというような形での処理ということにはならないということなんです。

○今野座長 それはさっき言ったように２段階ランク落ち、１段階でも抵抗があるのに。先ほど言ったことですけども。

○山本委員 座長すみません。１段階ランク落ちというのはどういうことでしょうか。

○今野座長 要するに、これ、Ⅰ、Ⅲを書いて、欄を別にして参考意見としてというか、参考案、参考という言葉がいいのですか、Ⅰ、Ⅲがメインで、でもそれ以外に考えたらありますよという少しランク落ちで、欄を変えて横に書いておくというのが第１段階目のランク落ち。

○山本委員 それが１段落ち。２段落ちは。

○今野座長 ２段落ちは、そういう、Ⅱ案もつくらなくて、関係あるところだけコメントが書いてある。この欄はワーキンググループではこっちの案と等しかったとか、そういうコメントが書いてある。もう１ランク落とすと、ワーキンググループの案は何もないというのがあります。

○山本委員 ２番目のこの案というのはワーキンググループのお勧め版ということですか。

○今野座長 ワーキンググループの合意なんかをベースにしたら、全く同じじゃないですけども、ベースにしたらやはりこういう案ではないかというのを私が整理したわけですから。

○山本委員 そうだとしたら、３段落ちぐらいにさせていただきたいのです。

○今野座長 ３段落ちですか。３段落ちというのは、ないということです。

○山本委員 はい。もしそうであるとすれば。それはワーキンググループの報告書は全ページ、報告書資料として添付するわけですから、それはお読みいただければ一部始終がわかるので、それを無理に１つの、客観的にはワーキンググループのお勧めバージョンというようなものであるとすれば、それはもうやめにさせていただきたい。

○今野座長 いや、お勧めバージョンというか、ワーキンググループでの合意点をベースにして、あと、部分的には私の判断が入ったりして、それをつくったらⅡ案のようになりましたということですね。お勧めバージョンというのは、ワーキンググループでは、この

セットは要するに全部組み上げたらどういふものができ上がるかということの議論は一切していません。組み上げたのは私ですから、ワーキンググループのものを参考にして、自律的労使関係を措置するという基本的な方針というのがありますので、それに沿って現行制度の大枠のもとで労使合意を最大限尊重するような制度を考えたらこういうことになったというのが一番いいかなと思うのです。

高橋代理 すみません、たぶん座長と同じだと思うのですが、ⅠとⅢというのもワーキング案です。つまり、山本委員がおっしゃったのですが、Ⅰについてもいろんな意見が、例えば1つの項目を取ってもいろんな意見があるわけです。ただ、理論的に整理してみると、労使合意を中心に展開してくるとこういう一貫した案がありますねと。一貫してない部分は理論的にそこで切り落としたわけです。ですから、Ⅰ案というのもワーキング案、Ⅲ案というのも労使合意や公務の特殊性というのを重視して一貫してやるとこういう案になります。これもワーキング案です。さらに、ただⅠ案とⅡ案では余りにも選択肢が狭いので、もう1つの案を考えましょうということで、もう1つひねり出されたのが今のⅡ案だという整理だと私は思っているのですけれども。

○山本委員 そういうワーキンググループのものを踏まえて、私どもはこれがいいと思えますよとか、あれがいいと思えますよというふうなことをこの検討委員会では意見を出させていただいたわけです。もしⅠもⅢも、ワーキンググループで出てきた意見の中からそれぞれ一貫性の軸を変えて持たせたものとしてまとめたということであれば、それはⅠとⅢという意味においてよくわかるのです。Ⅱというのは、そういう意味からするとどういふ原理というか、基本視点を置いて一貫性を持ったものとしてまとめたものになるのでしょうか。ある面では、ⅠとⅢのある部分については折衷的に整理をしているということであるとすれば、それはⅠとⅢとは多少次元が違うのではないだろうか。

○今野座長 ワーキンググループの報告書だと、考察という欄がありましたね。ですから、高橋代理が言われたように、Ⅰ案、Ⅲ案というか、Ⅰ案について幅広に選択肢をいろいろ考えましたので、その中で先ほど言ったように現在の大枠を考えて、かつ労使合意を最大限尊重するような仕掛けとしたらどんなことが考えられるかということで、選択肢はこれはないよとか、これは難しいよとか、いろいろ議論はしながら、理論的にやはりこれがいいかなというので、幾つかの点では合意しているわけです。その合意をベースにしたということですよ。

○山本委員 Ⅰ案とⅢ案はそうじゃないのですか。

○今野座長 Ⅰ案とⅢ案だって選択肢はいっぱい見ましたから、そこは選択肢の中には全部入っていますよ。しかも検討委員会でご意見をいただいておりますので、当然それは最大限考えてつくっています。ですから、先ほどから何度も言っていますけれども、ここで中間的なⅡ案ですか、Ⅱ案というのは検討委員会先ほど言ったような趣旨で合意したものを、そのままじゃないのですけれども、ベースにして私が1つの案としてつくってきたということですよ。

今日は5時までなんですね。難しいですよ。一番入り口で引っかかっている。私としてはⅡを、先ほど山本さんが3ランク落ちとか言ったのは絶対耐えられない。

○山本委員 ある種的前提条件が私の理解するものであるとすれば、そういう意見を主張します。

○今野座長 これを決めないとⅡ案を検討してもしょうがないですね。細かいことを検討しても、Ⅱ案の位置づけをどうするかということ。

では、1ランク落ちだったら耐えられるわけですか。

○山本委員 お勧めバージョンという性格のものではないと。

○今野座長 もちろんそういうふうには書かないですよ。お勧めバージョンって、ⅠだってⅢだってお勧めバージョンですよ、それは。私がつくったのは勧めてないバージョンをつくってきたのかという話です。それは全部お勧めバージョンです。ただベースの考え方が違いますよというだけですから。

○金田委員 私がイメージしていましたのは、確かにワーキングで一致したものを大事にしたいというお気持ちは非常によくわかるのです。一生懸命、大変なご議論をされたのもよく承知していますからね。

ただⅠ案、Ⅲ案があって、その上で、表現やネーミングは別にしても、そうでない中間的なものをイメージするならば、一致をしているとかしてないにかかわらず、両方からの問題点を少しずつ整理をして真ん中のものを考えるというふうにつくられるのかなと思っていたのです。

○今野座長 本当に全く2で割っちゃう案を。そういうふうには考えられた。

○金田委員 私はそんなイメージで前回はそういうふうには3つになるのだろうと。

○今野座長 本当に中間案ですね。

○金田委員 ですから、当然ワーキングで議論して一致されている分などもそのまま持ち込んでこないのだろうと。課題別に一致しているものがあっても、そうじゃないものを用意されるのかなと思ってまして、前提が少し違うのかなという感じがします。それと、ネーミングの問題と置く位置、真ん中に置くのがいいのか、端に少しずらして置くのはいいのかとかという問題があると思うのですけれども、ちょっとその辺のイメージが率直に言って違ったなという感じは持っているのです。

○今野座長 そうですか。私は最初から、ネーミングは悪いのですが、中間案というのはこういうふうにつくろうと思っていたものですから、もしないとワーキンググループでは何をやってたの、できる限りいろんなことを考えたら、全部じゃないですよ、ここの分野はいろいろ考えたら、研究者の立場からしたら選択肢がないよねと言って、いろいろつぶしてきているわけですよ。

○金田委員 そういう話をされますと、それではやはり真ん中がお勧めバージョンだというふうになっちゃうのです。そうじゃなくて、さっき高橋代理もおっしゃいましたけれども、Ⅰ案もⅢ案も、これはワーキングの議論の中のものを反映しているのだというお話を

されました。

○今野座長 そういう意味では反映していますよ。

○金田委員 したがってⅠとⅢとの、例えばⅠと一緒にのもの、Ⅲと一緒にのものが幾つかありますけれども、それは別にⅠの中にそれが反映され、Ⅲの中に反映されているとするならば、Ⅱのところは違ったものにするか、そのところを空欄にするかね。私のイメージだとそんなイメージだったものですから、すっと落ちてないなと冒頭に申し上げましたのはそんなことなんです。

○今野座長 これは今日は難しいですよ。今年で終わりたいと思っているのですけれども。

何らかの形でⅡは残すのはいいですね。ランク落ちはいろいろあったけれども。それはよろしいですね。山本さん、それはいいですね。何らかの形で残すのは。

○山本委員 座長がそこまでおっしゃる以上は、だめだとはとても言えません。

○今野座長 ランク落ちに幾つか選択肢があったとしても。ちょっと考えさせてもらう。ランク落ちなんか絶対嫌だと思っているのですけれども。少し考えましょうか。

高橋代理 別案じゃだめなのですか。

○今野座長 ですからそれが1ランク落ちなんですね。

高橋代理 1ランク落ちではだめなのですか。

○今野座長 それもちょっと抵抗感があるから、考えさせてもらおう。抵抗感ないですか。

高橋代理 座長がですか。

○今野座長 私はあるよ。

扱いはそういうことにさせていただいて、時間がないのですけれども、あと残った時間で内容上について何かあったらざっとお聞きしておいた方がいいですね。それでまた対応を考えさせていただきますので。どうぞ。

○金田委員 私は「地方公共団体の交渉システム」のところ、6ページですけれども、これは上段、下段がありますけれども、まず上段のほうで、首長への交渉権限の一元化、これについては制度上は難しいということは理解ができるわけです。この間の主張をしてまいりましたけれども、各任命権者が基本でありますけれども、交渉コストの軽減や労使関係の実態を踏まえれば、画一的に一元化は行わないとすべきではなくて、各自治体で創意工夫をすることを可能にすべきだ。したがって、具体的には、このⅠ案の中に、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妨げないという趣旨の一文を入れていただきたい。

○今野座長 実はこれは、それは許す案なんですけれども。これは制度的にもう一元化しなくてはいけないとは言わないというだけで。この6ページの内容はそういうことですので、ですから労使がいろいろ相談されて、そうやった方がいいのではないかと言ったらそれでもいいですよということです。ですから、ここに書いてありますように、「首長への制度的な交渉権限の一元化は行わない」、それしか書いてない。

- 金田委員 なるほど。
- 今野座長 そういうことです。
- 金田委員 ただ、各任命権者と書いていますものですから。
- 今野座長 この括弧の中ですか。
- 金田委員 いや、括弧じゃなくて表書き、括弧の手前。各任命権者が行うことが唯一の手段だというふうにこれだと読み取れるので。
- 今野座長 各任命権者ですけれども、そうだよな。
- 金田委員 ただし、交渉当事者の一元化又は共同交渉を妨げないのだと。
- 今野座長 妨げない。
- 金田委員 そういう認識ですよな。
- 今野座長 妨げないと思いますよ。
- 金田委員 この文章は、そういう趣旨ですか。
- 今野座長 だから、制度として一元化せよということとは言わない。
- 金田委員 一元化を行うとは言わないということね。それぞれ工夫してやっていいですよということ。
- 今野座長 そういう意味では、その下も一緒です。「制度化しない」と書いてあるのも。「地方公共団体を超えた交渉権限の一元化の可否」「制度化しない」、これは制度化するということは交渉権限は地方公共団体を超えてしろということになっちゃうので、それはしないということです。
- 金田委員 そうすると、そのことをはっきり書き込むわけにはいかないのですか。
- 今野座長 それは表現の問題ですから、わかりにくかったら、表現は直します。
- 金田委員 こういうふうな表現ですと少しわかりづらいような気がするのです。ですから、私が言ったように、交渉当事者の一元化又は共同交渉は妨げないのだということを明記してほしいなという趣旨です。
- 今野座長 はい、わかりました。
- 金田委員 それから、下段のほうで、自治体を超えた一元化につきましても「制度化しない」というのみでこのⅠからⅢまでの案とするというのは、私どもとしては、これは主張してきた点からすると不十分だなと思っております。点線で囲まれている部分で言うと、複数の地方公共団体での交渉協議については、こういう表現だと、例えば郡内の町村の連合体のようなレベルのものが想定されてしまうわけなんです。しかし、今回の改革は、人事院だとか、都道府県、政令市にある人事委員会の勧告のもとでの今の決定制度、これを抜本的に脱却しようということだと思いますので、そうすると新たな交渉システム、これも積極的に検討すべきだということを中心として主張してきたと思っております。したがって、Ⅱ案にこの点線部分が入るのは、それはそれでいいのですけれども、Ⅰ案、交渉重視という観点の案という点からいうと、労使双方の合意によって、中央あるいは自治体規模別、都道府県別などの交渉、あるいは協議機関を設置をするということを一文入れていただき

たいと思っています。これはⅠ案のほうにということですが。

○今野座長 表現はまた工夫させていただきますが、それは可能です。ここではそういうのは全部想定している。極端なことを言うと、そんなものは労使で勝手にやれと。労使がいいと言えいいじゃないかという、そういうことです。ですから、ちょっと表現は考えさせていただきます。

○金田委員 幅が狭い感じになるものですからね。

○今野座長 この文章が。

○金田委員 ええ。今申し上げたようなところを書いておいていただきたい。

○今野座長 はい、わかりました。

ほかにございますか。あと15分しかありません。

○村木委員 まさに中間案というか、Ⅱ案の取り扱いいかににかかわることですが、具体的な中身で少し気になることを申し上げさせていただきます。

「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」、1ページと2ページにわたっていますが、その中間案で、2ページの一番上に書いています「成績主義の原則や職務給の原則」、先ほどからいろいろ議論になっていますが、その例示が俸給表の種類と手当の種類ということで、その下の欄にいきますと、「①②以外の事項」と書かれています。逆に言うと一番右のⅢ案に比べて、まさに交渉の対象の範囲が非常に広く書かれているということで、ここはワーキングでここまで細かく議論されたのかなということもございまして、これだと非常に幅広く交渉するというように協約を結ぶことができるということになるので、例示はないほうが適当ではないかなという感じがいたしました。

それから、3ページ目でございますけれども、2の「交渉事項の範囲」「協約締結ができる事項の範囲」というところの、これも中間案に関するものでございますが、「団体的労使関係の運営に関する事項のうち、交渉の手續、最小限の組合への便宜供与等」というのと、それから「当局に応諾義務がない事項」で「団体的労使関係の運営に関する事項のうち上記以外の事項」ということですが、この中に、要するに法定事項であって協約事項でないというものがあってもいいのではないかと思うのですが、そのところがこの書き方でははっきりしてないのじゃないかなと思います。何が具体的に当たるかというのは簡単に決められる話ではないと思いますので、例えば修文として、「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等があれば、協約締結できない事項とする。）とか、これは表現の問題でございますが、そういうことを入れていただけたらと思います。

それから、最後のページで苦情処理の関係でございますが、これは一番右側のパターンでございますが、その記述で「当事者による苦情処理も任意で実施する」と書いていますが、ここは任意といっても、少なくとも私どもの意見を申し上げた、当局が責任を持って任意で実施するという事なので、そこについてご配慮をいただけたらと思います。

いろいろ細かいことも含めて言うだけ言わせていただきました。

○今野座長 ありがとうございます。

ほかにございますか。

○金田委員 2ページのⅢパターンのところ、一番下の「法定事項でなく協約を結ぶことができる事項」これは、第Ⅲのところは「なし」ということですが、これは極端じゃないかなと。こうなってしまうとすべてについて法定事項だということに、これはイコールになってしまうようなんです。そこまで、これは国会重視ですから、その立場でご主張されている方々はそこまで極端に主張されていたのかなというのが、これは疑問に思うのですけれども、どうなんでしょうか。

○今野座長 いかがですか。これは極端過ぎじゃないかというのですけれども。

○村木委員 これは少なくとも今法律で定められている事項、あるいは人事院規則レベルでの一部についてはこう読むのだけれども、そのさらに下位のものについては、法律そのものに書かなくてもいい事項は当然あり得るということでございます。

○今野座長 そういう意味ですね。じゃ、そういうふうにしたほうがいいですね。

どうぞ。

○山本委員 1ページのⅡ案の一番下ですけれども、「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）」こういうことですが、想定されないのであれば入れておく必要があるのでしょうか。

○今野座長 やはり何かあるのじゃないかと気になっているのですね。スト権じゃないのだから、交渉なんだからこういうことは余りあり得ないじゃないかということもワーキンググループでは出ました。でも、何かあるのじゃないかと心配だということで、これで合意したのですけれども。ちょっと考えさせてもらいます。

○山本委員 4ページの「当局に協議の応諾義務がない事項」のところですが、その真ん中のところで、Ⅰ案のほうは「ただし、勤務条件に影響を及ぼすものを除く」とあるわけですね。Ⅱ案のほうはその部分がないのです。ということは、勤務条件に影響を及ぼすものであっても協議の応諾義務がないというふうに読むのか、それともⅠ案のほうにわざわざ下線が破線で引いてありますね。

○今野座長 これ、Ⅰ案のほう、勤務条件に影響を及ぼすものは応諾義務があるほうに入っちゃったのです。

○山本委員 ですよ。それでⅡ案のところではその部分が抜けているじゃないですか。

○今野座長 だから、当然ここは勤務条件に影響を及ぼすものも含まれているということです。

○山本委員 ですよ。勤務条件に影響を及ぼすものであっても、当局には協議の応諾義務もないと。

○今野座長 そこは確かに表現を考えなきゃいけないのですが、ワーキンググループでこういうことになっていまして、協約を結ぶ事項がありますね。賃金でも配置でもいいです

けれども、その変更があったときに、それに直接かかわるいろんな組織の変更とか、組織上の問題がありますね。それは応諾義務があるのですよ。それはもうそっちに入っちゃっているということです。こちらで言っている問題は、だからそこは機械的には切れないのですが、直接のほうはそっちに入っているの、もう少し広めのものがこっちに入っているというふうに考えている。

○山本委員 だとすると、要するにこれはまず労使協議の制度をどうするかという1つの議論を経なければ具体化はしていかないのですけれども、考え方として、交渉じゃないのですね、これは。協議なんです。

○今野座長 これは任意ですね。

○山本委員 だから応ずる義務がないよという、そういう案というのはいかかなものなんでしょう。要するに管理運営事項であると。あるいは明らかに勤務条件であると。これが分かれば構わないのですけれども、こっちから見れば明らかに管理運営事項ですよ。こっちから見ると、確かに勤務条件性が100%ないとは言にくいみたいな事柄というのはありますね、現実には。その問題をどう扱うかというときに、100%管理運営事項であれば、それは協議の応諾義務はないことでもいいのですけれども、勤務条件性が多少なりともそこにあるのであれば、応諾義務は、協議の応諾義務も要らないという案ですか。

○今野座長 これはかなり民間に合わせてあるのです。民間のレベルがこうですよ、ここは。ですから、例えば民間で言うと経営戦略を決めます。そうすると将来的には多分、賃金とか配置とか要員に影響を与えますね。でもそういうものは応諾義務はないですね、民間の場合。ただし、実際には民間の大手の場合は労使関係が成熟化しているので、ちゃんと協議はしているわけですね。ですからそれが実態だと思いますが、民間では応諾義務があるということにはなっていないということで、それに合わせたということですね、ここは。

ここは民間を超えろという意見もあったのですよ、もちろん。ワーキンググループの中では。今こそ民間を超えろという意見もあったのですけれども、そこはいろいろ議論してこういうことでおさまったということです。そのかわりⅠ案のほうは民間を超えていますからね、これ。完全に。

それでは、もう時間です。いろいろ議論していただきましたが、Ⅱ案の扱いさえ決まれば大体調整させていただける範囲内かなと思いますので、Ⅱ案の扱いについては考えさせていただきます。

先ほど言いましたように、1つでもランク落ちは非常に気になるというのが私の意見ですので、そういう気持ちを少し冷やして、考えさせていただきます。ということで今日は終わりにさせていただきます。

○青山委員 ただいまのやり取りなどを伺った印象なんですけれども、要は労使、今日は第三者も入っておりますけれども、交渉と協約締結というのは、こういうやり取りをこれからいろんなところでやっていくということですね。これはいかに大変なことかというの

がよくわかりました。

それで、これは全体の流れで、これからこういう大変な作業をやるということなんですけれども、そういう中で国民に対して費用と便益についての説明をしていくわけですが、本当は前回の感想でもあるのですけれども、こうして改めて見ると、便益というのはそんなに大きいものではないのかなという印象を受けました。

というのは、考えられるとか、可能性があるとか、それは現実で、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て、意識改革だとかいろんなことがあってこういった便益が生まれてくるものなのだろうと思います。やはりそのところと、それから費用のところも、いろんなバリエーションがあるということで、少なくなる可能性があるとか書いてあるのですが、少ないというのはどのぐらい少ないのか、あるいは大きいとどのぐらいの多さなのか、億なのか何千万なのかということすらもわからないじゃないですか。

事業仕分けなんかやっている皆さん切り口からいうと、絶対廃止になっちゃいそうですね。だからそのところはしっかりと説明をしていかないと、これだけの労力をかけてやるのだったらどういう便益があるのかな、私は単純に考えれば、この便益を出すためだったら、別に基本権の付与がなくなってもやれるはずだろうと思うわけです。自律的な労使関係というのは、権利の問題だけじゃなくて、もっと違う形だってあるのじゃないのかなと思うわけです。

だから、そういう人たちへの説得ができないと、それはいかに民主党の政権であろうと、国民に対して説明がつかないのだろうと思いますので、これ、まとめ方の問題は非常に現実的で、私は客観的だとは思っているのですが、それよりも、本当にそういった便益がきちっと出ていくようなことを考えていかないと、説得力に乏しいかなという気がしました。

それと、国民への説明として費用と便益という書き方がしてあって、課題の部分というのが全部費用にかぶさっているのですが、幾つかのヒアリングの中からでも、行政の皆様からが主だったと思うのですけれども、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います。そういったところへの対応というのかもきちっと書いておいていただきたい。それは規制緩和だとか、いろんなどころの新しい仕組みを導入するときには、どちらかというメリットばかり言って、そうしないと導入できないのだということで導入をしたわけですが、現実には非常に大きな問題が起きているわけです。今回のこの話は、公務員制度の根幹をなす部分で、本当にそういう危機的なというか、予想される懸念はいろいろ想定した上でやっていただかないと、権利の返上ということはできないわけでしょう。だからそういう部分も含めて、これは多分今後の話にもなるのかもしれませんが、やはりしっかりと書いて、政治判断をしていただきたいと思いました。

○今野座長 便益のほうについては、何かこういうふうに書いたらもう少し説得力があるというようなことがあったら、ぜひとも事務局に言っておいていただくと、それでまた修正しますので。

ただ、費用・便益のところは、前回お話ししたように、特に費用中心ですが、これで幾ら儲かるとか幾ら損をするという計算はしないで、そのときの視点というのを今回は整理するという形で仕切らせていただきましたので、ですから費用でも、起こり得る費用というのはどういう分野が大きいのがあり得て、もしそれだったらこういうような形で計算ができるでしょうということだとどめさせていただいたので、その範囲内で今おっしゃられたようなことをもう少しアピールできるような書き方があったら、ぜひとも案を言っておいていただいて。

○青山委員 要は、ほかの分野であれだけ厳しく査定されて、説明ができないと切られているわけじゃないですか。だからこの問題もやはりしっかりと、だから今回のは来週、再来週では無理だと思うのですけれども、そのところもしっかりと説明していただかないと、ほかの国民は納得できない部分もあるんじゃないでしょうかという気がしました。

○今野座長 ありがとうございます。私としては、そういうことが必要であれば、我々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計算してやってくださいということだとお思います。

○金田委員 1つは資料2の全体の構成で、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳのところ、これはワーキンググループ報告をそのままそこに張りつけるというような趣旨だと思うのですが、これは本委員会の報告ですから、この委員会にワーキングから報告があって、意見交換していますね。私も何度か意見を申し上げていますが、きちんと意見のポイントは入れてもらわないと、何かワーキンググループから報告を受けて、はい、わかりましたというふうに検討委員会はやっていたのかということにもなりかねませんので、これは皆さんから意見が出ているわけですから、そこはきちんとフォローしていただきたいというふうに思います。

それから、これはこのまとめにかかってくるのですが、この委員会の議論の仕方にかかわって、私は「はじめに」のところになるのかなと思うのですけれども、2つほど、こういう前置きをぜひお願いしたいなと思っております。

1つは、この公務員の基本権問題につきまして、私どもとすれば重要課題であります団結権の問題、それから争議権の問題、これも課題ですけれども、冒頭の委員会初めのころにはそのことも触れましたが、今回の検討におきましては扱っていないわけです。したがって引き続きの課題になっているのだということもぜひ「はじめに」のところのどこかに明記をいただければというふうに思います。

もう1つは、制度設計の基本となるべき事項で、例えば、先ほども議論になりましたけれども、言わば近代公務員制度とは何かというような課題だとか、それから市場の抑止力の欠如というのはどういうことなのか、あるいは国民が結果的に使用者なんだという、究極の使用者論、こういう問題点、あるいは公務員の勤務関係、平たく言うと雇用契約なのか、それとも公法上の任用ということなのか、これらにつきましてワーキンググループでも根本的な検討を行わない形で制度設計の議論を行ってきたのではないかなと思っておりまして、そもそもから言うとこれらの点を深く検討した上で抜本的な見直しを行うべき

だという意見も申し上げてきたと思っておりますので、そういう意見もあったということ
を何らかの形で明記いただけないかなと思っております。

以上2点です。

○今野座長 わかりました。ありがとうございます。

○森永委員 先ほどの青山委員のほうからの費用と便益のコスト意識等々の話の部分、労働組合としてもしっかりと受けとめて、これからの残りの委員会の場でも考えさせていただいて、しっかり意見を表明させていただきたいと思っておりますので、引き続きよろしくお願ひしたいと思ひます。

1点、この間もずっと発言させていただいておりますけれども、先ほど駒崎事務局参事官の方のご説明で、「終わりに」の部分で、使用者機関であるとか第三者機関も含めてさらに検討を要する事項は書いていきますよということでありましたので、ことさら強調しておく必要はないかとは思ひますけれども、使用者機関というものが国公の中で明確化されていない、さまざまな部分が総務省であったり人事院であったり、財務省であったりと分立をしていて、きちんとした使用者機関ができてない、責任を持つ立場の者がいないというようなこともこれありでございますので、その部分については、「終わりに」の部分で、さらに検討を要する事項等については、早急に使用者機関のあり方については検討を進めるというような部分については強調をお願ひをしたいと思ひます。

以上です。

○今野座長 ほかにございますか。よろしいでしょうか。

それでは、時間をオーバーして申しわけございません。

それでは今日は終わりにさせていただきます。次回は12月9日水曜日で、3時間ですので、ゆっくりやりたいと思ひます。

次回の委員会では、本日の議論を踏まえて、私がもう一度素案を修正して、報告書の取りまとめに向けた議論をしていただければと思ひます。

それでは今日は終わります。今日のブリーフィングは私ではなく、高橋代理にやっていただきます。終わりにしたいと思ひます。

ありがとうございました。

—以 上—