

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16回）
議事概要

1 日時

平成21年12月9日（水）13:00～15:00

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、稲継裕昭、今野浩一郎（座長）、諏訪康雄

労働側委員 金田文夫、森永 栄、山本幸司

使用者側委員 村木裕隆、森 博幸

（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

- 座長が作成した「選択肢の組合せのモデルケース」、「委員会の報告書（素案）」、「報告書に添付する参考資料のリスト（案）」について、座長、事務局より資料1から資料3まで説明をおこなった後、以下のような議論が行われた。

座長より、次のような発言があった。

前回の委員会でも申し上げたが、年内にとりまとめたいと考えている。そのスケジュールを勘案すると、次回の委員会では、本日の委員会の議論を踏まえて報告書を取りまとめたいと考えている。

については、資料2についての修正意見をいただいて、本日の委員会を出

来る限り調整を図りたい。

また、座長代理より参考資料として意見をいただいております、資料1の6ページに該当するが、それに対して意見があるか。

委員より、次のような発言があった。

私は前回の委員会で「パターンIにしっかりとした考えを入れてほしい」と発言しており、座長代理の意見に納得できる部分がある。したがって、パターンIとパターンIIを分ける形で整理すればよい。ただし、「地方公共団体の交渉システム」の項目において、「全国、地方公共団体規模別、都道府県別等の協議機関を」とあるが、私としてはパターンIに「交渉・協議ができる制度上の仕組み」としての表現をいれたい。

委員より、次のような発言があった。

「地方公共団体を越えた交渉権限の一元化の可否」に（近隣の団体による連合体のほか、全国、地方公共団体規模別、都道府県別等の協議機関を設置することも考えられる）との記載があるが、これまでの議論では協議機関の設置は、連合体による任意の協議とは違うのではないか。地方公共団体の交渉の一元化については、それぞれの団体を越えた一元化の制度化は難しく、実態として想像しがたい。資料2の56ページの中の記載でも、そこまで踏み込んで議論していないのではないか。その意味では、この（）内の記述は削除すべきではないか。全国の自治体に特定の協議機関を設置することを明記すると、大きな団体がそれぞれの自治体を拘束するような誤解を与える。

座長より、次のような発言があった。

今のご意見では「制度化しない」という点では同じである。問題は（）内の記述になるが、最終的にどうするかは考えさせていただきたい。

委員より、次のような発言があった。

前回の委員会では、3つのパターンについて議論をおこなったが、その認識については、我々としては現段階でも変わっていない。ただし、様々な状況の中でいろいろな困難を越えてここまで来ている以上、前向きな前進につながるものをまとめたいという思いを強く持っているので、各論の議論をしながらセカンドベストを見つけていきたい。

また、検討委員会が設置されたときは自民党と公明党の連立政権であったが、政権が変わった。その意味からすると、公務員の使用者としての発言について、大臣、副大臣等の政務三役の了解を取っているのか。合意がなされていないのであれば、その旨を明確にさせていただきたい。大臣が公式な場でも見解を表明されているが、公務員の使用者としての当局の立場

の意見が、正反対の場合もある。

委員より、次のような発言があった。

私が申し上げている細かい制度的な話について、つぶさに政務三役に了解をいただいているものではない。公務員制度を実務的に所管している事務担当者の立場として意見を申し上げている。大臣がおっしゃっていることは承知の上であり、協約締結権を付与する前提での制度設計の議論に対して意見を申し上げている。

委員より、次のような発言があった。

資料1の3ページ「当局に協議の応諾義務がある事項」について、前回の委員会では空欄であったが、今回はパターン3と同じ表現になっている。この3つのパターンの趣旨によると、パターン2とパターン3は、同じ言葉で表していてもニュアンス的には違うのではないか。パターン2の趣旨としては「義務付けるのではなく、当然協議を行う」ということであり、パターン3の趣旨としては「協議を義務付けること自体を問題にしている」ことであり、協議すらシャットアウトするように見えるの趣旨がはっきりするような表現にすべきではないか。

資料1の5ページ「参考指標の調査と公表・意見表明」について、パターン2では「調査、公表を実施する」となっているが、ワーキンググループでの議論においても「実施する」として一致していないと認識している。ここでは調査を実施すること自体が問題となっていると思うので、パターン2とパターン3の考え方の趣旨も異なるしバランスも欠けるのではないか。結論からすると、パターン2は空欄にすべきである。

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、首長への交渉権限の一元化に関する表記は「労使当事者が事実上共同で交渉・協議するなどの運用上の工夫を図ることはあり得る」とされているが、前回の委員会では「各自治体の労使の判断でやればよい」と座長がおっしゃったが、そのような理解でよいのか。

また、ここの欄外にだけ※として注釈があるのはなぜか。違和感があるのだが、何か意図がおりなのか。

資料2の92ページ「第三者機関のあり方」について、「労使交渉が過度に政治化しないためには、第三者機関が一定の役割を果たすことも必要である」と整理されているが、この意見はどの議論で出ていた意見なのか確認したい。

座長より、次のような発言があった。

資料1の3ページについては考えさせていただきたい。これは例えば勤務条件については交渉をするわけであり、それに関連する範囲内で必要な

事項は議論するが、それを越えた問題についてはどうするかということである。パターン2では「協議の応諾義務は任意」であるという趣旨であり、民間に近い形である。パターン1は民間を超えている。

5ページの「参考指標の調査と公表・意見表明」のパターン2について、ワーキンググループでは簡易な調査を実施することには合意があったと認識している。空欄にするのは忍びないので考えさせていただきたい。

6ページの「労使当事者が事実上共同で交渉・協議するなどの運用上の工夫を図ることはあり得る」という文章については、ワーキンググループの報告の表現に合わせており、「など」の表現の中に可能性としては入ると認識している。

欄外の※については、他のページにも同様の表現があるので、それと同じようなレベルの内容を記載している。文章が長いので欄外に記載しているが、短くして欄内に収まるようにしたい。

陪席より、次のような発言があった。

制度官庁としてこの欄外に記載されている意味は、地方公共団体の交渉システムは他の項目と違い、3つのパターンが横割りとなっている。その趣旨は全体を3つのパターンに分けることとは別の立場として、この欄外の表記にあるような観点も含めて整理がなされた結果であるという意味合いがあると思う。

座長より、次のような発言があった。

横割りにしているつもりではない。結果としてこうなっているが、考え方は縦割りである。いずれにしても、この記載は欄内に入れるので問題はないと考える。

事務局より、次のような発言があった。

資料2の92ページの記述については、座長代理からの意見であり、資料2の145ページの記載から要約して載せている。

座長より、次のような発言があった。

いずれにしても、新たに作った文章は入っていない。

委員より、次のような発言があった。

「労使交渉が政治化しない」という表現では、労使交渉には政治的なものが介在しているような感じを受ける。

座長より、次のような発言があった。

要約の問題であるので、分かりやすい文章になるよう工夫する。

委員より、次のような発言があった。

この表現の趣旨は「労使交渉が円滑に進行するためには第三者機関がある一定の役割を果たす」ということであるので、そのようにまとめればよい。

座長より、次のような発言があった。

委員の意見も踏まえて文章表現を考える。

委員より、次のような発言があった。

資料1の6ページ「労使関係の透明性の向上」について、我々としても必要性については認識しており、パターン2とパターン3の違いについていろいろと議論をしているが、概要録の「確認」「送付」が異なっており、それでよいと思う。公表を義務付けるとして（概要録には日時、氏名等、交渉事項、成果物を含む交渉結果。労働側の氏名の掲載は、代表者、発言者、全員のいずれか）とあり、表記が全く同じになっているが、氏名の掲載については、パターン2では「代表者等」として変える必要があるのではないか。

6ページ「不当労働行為救済」のパターン3について、パターン1、パターン2と同じように、冒頭の「現行制度でも基本的には対応可能だが、」という記述を削除して簡潔にすべきではないか。

8ページ「苦情処理」のパターン3では、「当局のみで実施」とあるが、今後の自律的労使関係制度において協約締結権を議論しているにもかかわらず、苦情処理は組合を排除して当局だけで実施するという姿勢はいかなものか。今年4月から新たな人事評価制度が始まっており、当局の責任において苦情処理を実施するという整理になっているが、苦情を申し出た人を助ける意味でも組合が意見表明をする機会などの関与を訴えており、このような記述はいかなものかと思うので、この表記を削除願いたい。

座長より、次のような発言があった。

2点目の意見について、表現の問題であるので、簡潔に表現できるよう工夫する。

1点目の意見について、ワーキンググループでも誰の氏名を公表とするかについてはいろいろな意見があったので、そのような意見をカバーできるようにしている。ワーキンググループの議論から少し離れてしまうので、最終的にどうするかは考えさせていただく。

3点目の意見について、重要なことなので他の委員から意見があればうかがいたい。

委員より、次のような発言があった。

「当局のみ」との表現について、苦情処理というものは当局と苦情を申し出る人がいるので、その間でやるものである。議論になっているのは職員団体が関与するかどうかであるが、その選択肢として、当局と申し出る人と直接やりとりする選択肢はあってもよいのではないか。それはそれほど否定される話ではない。

座長より、次のような発言があった。

今のご意見は、基本的には当局と苦情を申し出た人が直接やり取りを実施するが、場合によっては職員団体の意見表明があってもよいということか。

委員より、次のような発言があった。

職員団体が制度として直接関与する仕組みはなくてもよいのではないか。

座長より、次のような発言があった。

「当局のみ」に含まれる意味として、部分的に職員団体が関与するなど、いろいろなステップがあるのではないか。

委員より、次のような発言があった。

制度として、職員団体の意見を聞かなければ苦情処理を実施したことにならないのであればおかしいのではないか。このような考え方はパターン3でもあってもよいのではないか。職員団体の関与については、パターン1、パターン2でもいろいろとある。

座長より、次のような発言があった。

委員の発言を踏まえると、パターン3の表現を考えたほうがよいかも思えない。

委員より、次のような発言があった。

前回の委員会では、委員が提出された資料に本件についての記述があり、その理由として「第三者機関が制度化されるため」とある。パターン1で述べられている苦情処理共同調整会議は開催実績が少ない現状にある。その回数が少ない現状を踏まえて、当局のみになっているとも採れる。そうではなくて、苦情処理は当局のみが実施するのではなく、労使間で苦情を解決するという姿勢が自律的労使関係では議論されるべきではないか。

委員より、次のような発言があった。

開催実績が少ないということは、現実にもその制度をつくってもワークし

にくい事情があるのだろう。苦情処理については、簡素な中で早く結論を得るためには当事者間で解決の道を探って、解決しない場合は第三者機関が出てくるのが原点ではないのか。

委員より、次のような発言があった。

ここでは「のみ」という表現がひっかかる場所であり、趣旨では「当局の責任で」という意味であろうと思うので、そのように修文してはどうか。

座長より、次のような発言があった。

それではそのように修文する。

委員より、次のような発言があった。

資料1の冒頭でパターン2を説明している部分について、「労使合意を最大限尊重する」とあるが、「最大限」は削除していただきたい。このパターンが最大限とされてしまうと「他のパターンはどうなってしまうのか」との議論にもなりかねない。

資料2の5ページ「参考指標の調査と公表・意見表明」のパターン2について、「より精緻で恒常的な独立の第三者機関のようなものを新たに設置、引き続きおくべきだ」というニュアンスと、「いろいろなデータがあるので、大きな組織はつくりださずにこのようにすれば交渉が円滑に進む」という同床異夢で誤解を与える可能性がある。この点については、ワーキンググループでも必ずしも認識が一致していないと思うので、この欄は空欄にしていきたい。

座長より、次のような発言があった。

1点目について、私自身は「最大限」という文言は削除してもよいと思う。思いとしては「大枠の中で労使合意を尊重すればこうなる」ということでこのパターンになっているものである。

2点目について、ワーキンググループでは「第三者機関が参考指標の調査、公表を実施する」ことについては合意したと認識している。また、調査については、現行よりも簡易であることも合意している。調査についても大小いろいろとあるので、ワーキンググループのこれまでの議論を踏まえるとこのような表現になっている。ワーキンググループの合意の範囲内では、現行よりも簡易なものであってもよいと思う。

委員より、次のような発言があった。

調査の問題については第三者機関の項目で扱っており、資料2の70ページの考察では「現段階で選択肢を狭めないこととした」となっているが、

その点との整合性はどうなっているのか。

座長より、次のような発言があった。

この点については考えさせていただきたい。

委員より、次のような発言があった。

報告書全体に関係することで意見を申し上げたい。報告書のエッセンスの部分が議論になっているモデルケースだが、もう一つの話として、便益費用の問題がある。この報告書は、3つのパターンと便益費用の関係がどうなっているのかが分かりにくい。理想を言えば、パターンⅠ、Ⅱ、Ⅲのそれぞれのケースあるいはそれぞれの事項について、便益費用の大・中・小が分かればよいが、簡単にいくものでもないと思知をしている。それで次善の策として、このモデルケースと便益費用をお互いに参照しやすいような格好で結びつける努力をしたらどうか。

簡単にできるのかというご疑念もあろうかと思うので、私どもで考えた案をご説明させていただきたい。

報告書の98ページに「協約締結ができる事項（交渉事項）の範囲」という記述があるが、便益費用に関して、113ページに「コストの増減」、及び、120ページに「交渉事項の範囲」がある。例えば、アの「選択肢」「a 給与等のほか、懲戒等について交渉・協約可能」はパターンⅠに相当すると思われるので、これを（パターンⅠ）と書く。それから、「b 給与等について交渉・協約可能、懲戒等について交渉・協約不可」についてはパターンⅢと思われる。後述でa、b、cについては「このような費用なり効果がある」とあるので、パターンⅠ、Ⅲとある意味で費用の関係が関連づけられる。

今申し上げたような話が、あと五、六項目ある。例えば、101ページの「参考指標の調査と公表・意見表明」について、117ページでその記述が出てくるので、「そのような箇所を参照する」と書く。あるいは、121ページに「参考指標の調査公表・意見表明」があり、③「参考指標の調査公表・意見表明」にアの「選択肢」に「a 意見表明」と書かれており、パターンⅢに相当するので、これを（パターンⅢ）と書く。それからbについての「参考指標の調査・公表」はパターンⅡ及びⅢと記述する。「実施しない」のcについては、これはパターンⅠに相当するので、（パターンⅠ）として相互の連携を図る。交渉システム、あるいは労働側交渉団体、使用者機関のあり方、非組合員等への適用の際の手續、協約締結権を付与されない職員の勤務条件の決定方法等々について、便益費用の分析とパターンⅢのリンクがある程度可能ではないかと思うので、そのような工夫をすることも報告書を分かりやすくする意味では、大いに意義があるのではないか。

申し上げたことを何か資料にして整理をせよということであれば、やら

せていただければと思う。

座長より、次のような発言があった。

おっしゃられたことは非常に重要で、パターンⅠ、パターンⅡ、パターンⅢをそれぞれ便益費用との関係で評価をしなければいけないことが論理的な流れであるが、今回の報告書の段階では、そこまで踏み込まず、便益費用を検討する際の基本的な考え方やフレームワークを整理することとしている。委員が言われたことは大変貴重ではあるが、この報告書にそれを記入するのは勘弁いただきたい。

この報告書は政府に提出するので、政府が今後便益費用の検討する際の参考資料として貴重な情報だと思う。それを事務局に提出していただいて、今後の参考にすることとしてはどうか。

委員より、次のような発言があった。

座長のご意向がそうであれば、そうさせていただく。

座長より、次のような発言があった。

この委員会を延長して、パターンごとの便益費用を全部検討するというのであれば全部引き受けるが、申しわけないが、先ほどのような仕切りにさせていただきたい。

委員より、次のような発言があった。

私どものこの作業は、半年かけて検討したわけではなくこの材料の中で検討した。私どもの思い入れにより簡単にできたのかもしれないし、精緻に議論すると、いろいろ難しい話があるという点は理解している。

座長より、次のような発言があった。

それでは、そのようなご意見をいただいたこととする。

委員より、次のような発言があった。

感想と一部修正をお願いしたい事項がある。

先々週、オーストラリア州政府と連邦政府の組合、及び政府にヒアリングに行き、労使関係のことをいろいろと聞いてきた。2年前にイギリスの公務員組合の代表と話をしたときも同じく感じたのだが、労使関係が非常に成熟している国では、交渉の回数、時間、人数などが非常に限定されている。先方は2年チーム、3年チームの契約を結ぶに際して、半年間かけて交渉すると言うが、「半年間の間に交渉は何度の頻度か」と尋ねたら、「2カ月に1回程度、1回あたり2時間ぐらい、参加者は両者2人ずつ」などと非常に限られた人数で効率的に交渉を進めているという印象を受け

た。それはイギリス、アメリカに調査に行った際にも感じた。「日本ではどうですか」と聞かれると、「組合によって違うが、自治体の現場では徹夜交渉をやったりして、当局3人に対して組合員50人が取り巻いて、罵声を浴びせるようなものが、現在でも残っているところもある」と申し上げたら、「アンビリーバブル」と必ず言う。それは決して成熟した労使関係ではないという話を皆さんが感想を持っていた。

日本がこれから目指していくのはそのような先進国の労使関係であるべきで、そのためのさまざまなシステムを考えていかなければならないと感じた。

日本の現状と比較すると、この報告書案に掲載されている選択肢の組み合わせのモデルケースは、パターンⅠ、パターンⅡ、パターンⅢとも協約締結権の付与を前提とする選択肢に絞られているが、ワーキンググループでは主要な論点ごとに論理的に考えられるパターンについて整理したものの、公務の実態に即して、これらのパターンが果たして妥当なのか、実際に機能するのかということについての具体的かつ現実的な検証は時間の関係で行っていない。

地方自治体における公務の実態について、徹夜団交をやっているようなところもあれば、組合がない自治体も全国にたくさんある。中央省庁においても、複数組合が一般的であったり、あるいは職員団体のない省や組織比率が非常に低い省などがある。そのような日本における公務の現状を踏まえれば、協約締結権の付与まで一足飛びに踏み込まずに、公務の実態に即した、より現実的な選択肢についても検討する必要があるのではないか。

繰り返しになるが、地方自治体の過去の例を見ると、実質的に協約締結権、あるいはスト権が与えられたかのような自治体がたくさんあり、そのような自治体では、人事委員会事務局は勧告率を出すが給料表は作成せずに、配分や給料カーブを労使交渉で決めてきた。交渉がうまくいかないと職員団体が、当時の法律では違法ストを打つということを経験してきた。国でも、社会保険庁や農水省でも同様の問題が出たが、地方自治体の中には、不適切な労使関係や職員のヤミ給与などが問題になった例も多い。こうした公務の実態を踏まえず、あるいは便益費用の十分な検証もなく協約締結権を付与した場合に、イギリスやオーストラリアなどのような成熟した労使関係のできているところではなくて、現状の日本でいきなり未成熟な労使関係のもとで新たに形成される労使関係のあり方によっては、国民や住民に対する行政サービスが低下して、便益どころか、大きな費用として国民にはね返ってくることになりかねないと危惧している。

そこで、報告書では「はじめに」と「終わりに」と、モデルケースの箇所に、ウイングをもう少し広げた文言を入れていただきたい。

例えば1ページの「はじめに」で「また、これらは制度化の選択肢を三

つに絞ったものではない。」と切れているが、そこに続けて、「例えば、絞ったものではなく、今後の制度設計に向けた検討においては、公務の実態に即した、より現実的な選択肢を含めて検討することを妨げるものではない」と入れていただきたい。また、同じ文言を第3章の冒頭、及び「終わりに」にも同じ文言を入れていただきたいという修正提案である。

資料2の102ページ「労使関係の透明性の向上」について、企業利益の配分原理や市場の抑制力が働く民間とは違って、公務の現場においては、諸外国に比べて未成熟な日本の労使関係の現場においては、市場の抑制力が働かないまま、インフレーションを起こしてしまう可能性があるなど、さまざまな危惧がある。そこで、一部の自治体で既に始めているように、交渉過程を透明化すべきだと個人的には考えている。場合によっては、第三者のチェックも入れることもあってよいのではないかと思う。特にパターンⅡ、パターンⅢについては、「交渉結果の議事録の公表を義務づけ」と書いているが、例えばパターンⅢのところ「義務付け」に加えて「義務づけないが、交渉過程自体を透明化する、交渉過程自体をオープンにするということも検討する」という文言を入れていただきたい。透明性向上のための方策が必要ということで、包括的には交渉プロセスそのものを見せる、あるいは住民や国民にオープンにするということも含めて、パターンⅠに入っているかもしれないが、「交渉プロセス自体も公開することを考えるべき」という文言を入れていただきたい。

委員より、次のような発言があった。

今の委員の意見については、根本的に反対する。なぜなら、国家公務員制度改革基本法第12条において、この委員会に課せられたミッションは、「協約締結権を付与する職員の範囲の拡大を前提として制度設計をしてくれ」ということを言っているのであり、「公務の実態に即した、より現実的な」という文言は、「Ⅰ案、Ⅱ案、Ⅲ案は、公務の実態を度外視して、抽象的に組み合わせた案なのか」という議論になりかねない。ワーキンググループにおける議論、あるいはそれを踏まえて本委員会で私どもはさまざまな意見があるが、公務の実態を踏まえた上で、なお、ぎりぎりこうした選択肢については、議論の俎上にのせて検討の価値があるということを前提にやってきている。そのような意味からすると、あたかもⅠ案、Ⅱ案、Ⅲ案は日本の公務の実態に即していないという誤解を与えることにもなるし、そもそもそのミッションの前提を否定することにつながりかねないという意味において、そのような文言を入れることは大反対である。

くわえて、「日本の公務職場において労働組合の組織率がどうであるか」と「基本的権利をどうするのか」ということとは別の次元である。「権利を行使するしないということ」と「権利そのものを与えるか与えないか、あるいは拡大するかしないか」ということを同じ次元で議論するというの

は、基本において問題がそこにはあるのではないかと思う。したがって、委員の提案については全面的に反対である。

委員より、次のような発言があった。

国家公務員制度改革基本法第12条によると、「政府は、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体図を国民に提示し、その理解のもとに、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置するものとする」とあり、「協約締結権が前提」という文言はどこにもない。

委員より、次のような発言があった。

「協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う自律的労使関係制度を措置する」という法律を読めば、「協約締結権を付与する職員の範囲は拡大する、その制度をつくる。そのことがこの労使関係検討委員会が設置された前提条件、前提認識である」と私は理解をしているが、どう読めばそれが前提になっていないと読めるのか。

委員より、次のような発言があった。

「前提」という言葉が書かれていないからである。文言は「自律的労使関係制度を措置するものとする」と書かれている。そのためにはさまざまな方策があるはずで、協約締結権の付与を大前提に議論するというのではないと思う。最終的には国民に開かれた自律的労使関係を措置するというのがこの法律の結論で読み方はいろいろとある。もちろん、職員団体の立場からは「協約締結権の付与を書いたものだ」とおっしゃるかもしれないし、そうじゃないという全く違う立場の議論もある。幾らでも解釈のしようがあると思う。

委員より、次のような発言があった。

この検討委員会が設置されたときの当初からその種の議論はした。その際、座長の整理は「協約締結権をどこまで広げるかということは議論の余地はあるが、現状維持はあり得ない」という前提で議論がされた。その意味において、協約締結権を付与する範囲を拡大ということが前提だと私は理解をしている。また、国会での大臣の答弁、質疑等からも、どこまで広げるかという議論は十分あることは承知しているが、少なくとも広げるということについては、前提であると認識をしている。

委員より、次のような発言があった。

資料2の1ページで私をご提案したのは、「また、これらは制度化の選択肢を三つに絞ったものではない。」というところで終わるのではなくて、「選択肢をより現実的な選択肢を含めて検討することを妨げるものではない

い」と申し上げたわけで、協約締結権を否定することなどを申し上げたわけではない。よりウイングを広げてもらいたいということである。

座長より、次のような発言があった。

最終的には私が文面を考えさせていただくが「より現実的な選択肢」という表現は私には耐えられない。その表現を入れてしまうと、パターンⅠからパターンⅢは現実的でなくて、現実的から見たら出来が悪いと自分たちで表現することになってしまう。その表現は勘弁していただきたい。

ただし、先ほどから話が出ているが、便益費用を考えるとということは「実態を踏まえて、こうやったら便益がある、こうやったら費用がある」ということを政府は今後を検討してくださいということであり、ある程度の幅がある報告書になっているので、私が言った範囲内の表現であれば工夫させていただくが、「より現実的な選択肢」という表現だけは勘弁してほしい。

透明性に関して102ページの記述では「交渉プロセスも透明化する」という文言を入れるという話であったが、他の委員はどうか。

委員より、次のような発言があった。

そのことを含めてこの間議論をしてきたのではないか。このような形にほぼ合意ができてきたと私は思っている。委員がおっしゃるようなことも途中でワーキンググループを含めて議論してきて、積み上げてきたのがこのようなレベルの状況で、メリット、デメリットも判断をして整理をしたと私は思っている。委員がおっしゃっていることからすると、抜本的にもとから議論し直さなければいけないような感じの話だったように受け取った。

委員より、次のような発言があった。

抜本的に変えてくれということではない。ワーキンググループでの結論は載っているが、「公開自体を義務づけるものではない」ことがワーキンググループの結論になっている。義務づけるということを入れてほしいということではない。そのような選択肢もあり得るということを入れてほしいということである。

委員より、次のような発言があった。

委員がおっしゃっている趣旨は理解をしたが、このパターンⅠ、パターンⅡ、パターンⅢは、さまざまな部分を要約をして、座長のほうで整理をしていただいたものであって、委員がおっしゃられたような部分は、まさにワーキンググループでの議論の経過もつぶさに報告書に記載されているし、論点の整理表についても、17の論点についてはすべて資料としても

ついているので、十分整理ができていないことなのではないのかと思う。このまま座長が提案されている文言でいかれるべきではないかと思う。

座長より、次のような発言があった。

委員の発言の趣旨は、パターンⅠ、パターンⅡ、パターンⅢと関係なく、「そのような選択肢もあり得る」ということである。

パターンⅡ、パターンⅢが「義務づける」と書いてしまっているので、要するにボトムラインはここに引くという内容になっている。委員の発言は、ボトムラインを越えた選択肢として、そのようなものはあるということである。そうすると、書き方の趣旨が少し変わる。

委員より、次のような発言があった。

パターンⅡ、パターンⅢは義務づけが書いてあり、これを超える部分についても「労使交渉の透明化のためには交渉過程も公開することもあり得る」と書かれていても、パターンⅠとの義務づけを書いていないという点では、齟齬はないと思う。

座長より、次のような発言があった。

要するにパターンⅡ、パターンⅢは「これ以上については労使が相談してやるのであればよい」という趣旨である。もしかしたら、透明性ではなくプロセスの透明化や公開以外にもいろいろあるかもしれないので、それについては、極端なことを言う「このボトムラインさえ守れば、あとは労使が相談して合意するのであればよい」ということである。

委員より、次のような発言があった。

「労使関係の透明性の向上」については、ワーキンググループあるいはこの委員会の中でも、さまざまいろんな意見で議論を闘わせてきて、委員会としてよい方向に行こうということを議論してきているので、委員が発言されているようなことは、一つ一つ見ていけば十分理解できる。それがパターンごとにすべてを網羅していくということになると、収集がつかなくなってしまう。そこはこの間の議論経過をしっかりと踏まえて、この委員会としての議事録等も公表され、ワーキンググループの先生方のご努力の成果物も資料として添付されるので、このままでよろしいのではないか。

交渉自体の公開、概要録の公表、申し入れ回答者の公表、協約内容の公表などの部分については、私どもとして、労使でどういった対応が可能なのかということとはしっかり協議していくし、決して閉鎖的なことを考えているようなつもりは全くないが、果たして交渉自体を公開することが、正常な交渉をしていけるのかどうかということも、また違った意味で検討していかなければいけないと思う。個々の課題になると、もう一度同じ議論

をこちらとしてももう一度根本の議論をしていかなければいけないことになるのではないかと思うので、座長がまとめられているパターンでよろしいのではないかと思う。

座長より、次のような発言があった。

私の解釈は、委員がおっしゃられたことは既にここに入っている。つまり、ここに書いてあるのは、パターンⅡ、パターンⅢはボトムラインを言っているのだから、そこから先、労使が合意し、透明性の向上で、より効果的な方法があるのだったら、それは労使で任意にすべきである。「プロセスの公開をせよ」とは全く言っていないが、そこはオプションなので、ここにはもう入っている。書き方だけの問題で、内容の問題ではないということが私の解釈であるので表現は相談させてもらうが、内容は変えるつもりは一切ない。

座長より、次のような発言があった。

問題提起をさせていただきたい。

選択肢の組み合わせをモデルケースとして示してパターンが3つあることを受けて、資料2の1ページについて、「なお、優劣があるわけではなく、いずれかの案を推奨するものではない」「制度化の選択肢を3つに絞ったものではない」とあるが、まずこの3つのパターンを例示しているのではないか。また、「優劣があるわけでもなく」としてしまうと、何のためにワーキンググループで26回も議論したのかという気にもなるし、この委員会でも我々は議論しており、やはりそれぞれに優劣がある。だからこそ、自分はこれのほうがよりよいと思って各委員が発言しているので、実態に合わせて、「このようなモデルケースはそれぞれに優劣があるのであり」とするほうが本当は正しいのだと思うが、そのような書き方はいかがなものかという気もするので、私としては、以下の書き方ではいかがだろうかと考えている。

まず、「なお、」を削除して、「それぞれにメリットとデメリットが存在していることは否定できず、委員会として、いずれか1つの案を推奨するものではない。また、これらは制度化の選択肢を3つに絞ったものではない」とする。つまり、モデルケースとして示すけれども、どのケースも前提条件次第では、あるいは他の制約条件次第ではさまざまなメリットとデメリットを示していくので、委員会としていずれか1つだけの案がよいというわけではないという程度の表現をご検討いただきたい。

座長より、次のような発言があった。

ワーキンググループはおそらくそれで落ちるのだが、使用者側の方と労働側の代表の立場に私が立ってみると「これが全部優だ、これが全部劣だ」

と思っているのではないか。そうすると、「それぞれ長所、短所あるいはメリット、デメリットがあることは否定できず」という表現に各委員が納得していただけるかどうか心配である。「特徴があり」という表現ではだめか。

委員より、次のような発言があった。

「優劣があるわけではなく」という言い方がいかななものかなということである。「どれを採るものではない」ということを出すためのかけ言葉みたいに書いているが、ここだけをとると変な感じがする。

委員より、次のような発言があった。

委員の発言については、先生方の大変なご努力を含めて、おっしゃったような形の修文をして、より納得できるような形にするということはやぶさかではないと思う。

委員より、次のような発言があった。

座長に一任する。メリット、デメリットについては、コスト、ベネフィットと結びつくともう少しクリアになると思うが非常に難しい。

座長より、次のような発言があった。

委員にお尋ねするが、「選択肢の組み合わせのモデルケースを3つ例示し、委員会としてはいずれかの案をも推奨しない」とすると、それは行き過ぎなのか。

委員より、次のような発言があった。

ともかく3つ例示をしているということは例示だと思う。それと、「優劣があるわけではなく、」という表現をおとなしく変えたほうがよいということであれば、「これらのモデルケースは、それぞれに考えられないものではなく、委員会としていずれか1つの案を推奨するものではない」という表現ではどうか。

座長より、次のような発言があった。

先ほどの意見と関連しているので考えさせていただく。

ほかにはよろしいか。幾つか宿題が残っているが、私がその作業をして、できる限り事前にご相談させていただいて、最終案に持っていきたいと思う。

委員より、次のような発言があった。

限られた時間の中で、客観的な幾つかの選択肢を出していただき、さま

ざまな意見を報告書にまとめる作業に本当に敬意を表しているが、やはり議論できなかつたところもあるので、国民にもう少しわかりやすい便益費用について検討してほしいということで、報告書の「終わりに」のところでそのような思いを込めていただくべくお願いをしたところである。それで、資料2の124ページ「今後の自律的労使関係制度の検討に当たり、便益及び費用についても十分に検討すべき」と入れていただいているが、今までも検討していただいているので、例えば、「さらに国民にわかりやすい」や「より具体的な便益と費用についても十分に検討して」という趣旨で記載していただければ、今までの労にも報いることができるという印象を受けた。

座長より、次のような発言があった。

具体的な表現は考えさせていただくが、そのような方向で修正させていただくこととする。

○ 次回の委員会については12月15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）>