

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)

平成21年12月9日(水)
13:00～15:00
内閣府本府庁舎地下1階講堂

うことで、前回お示しいたしました資料から、ご議論いただいた内容を踏まえまして修正を加えておりますので、修正部分を中心に説明をさせていただきます。

まず、3行目ですけれども、2つ目のパラグラフのところ、いろいろ選択肢を組み合わせればさまざまなパターンが想定することが可能である。一方で、今後の政府の制度設計の検討に資するためには、幾つかの選択肢の組み合わせのモデルケースを整理することが有益である。

それから、次のパラグラフで、以下の考え方によりということ、3つのモデルケースを示すこととした。これらのケースは、それぞれに優劣があるわけではなく、委員会としていずれかの案を推奨するものではないということ、それから、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いうこと、それから、今後の制度設計に向けた検討の素材として活用されることを期待するものであるということを書かせていただいております。

次に、モデルケース作成の考え方ということで、この検討委員会での議論において、労使合意を重視する立場の意見、それから国会の関与をより重視する立場のご意見、それから民間の労働法制に近い制度とすべき、こういうご意見あるいは公務の特殊性をより重視した制度とすべき、こういうご意見など、幅広いご意見があったところでございます。また、検討の範囲につきましても、現行の公務員制度の基本原則の変更もあり得るというようなご意見から、これらの大枠を前提として制度化すべきであるというご意見もあったところでございます。

こういったご議論を踏まえまして、労使合意を直接的に反映することをより重視する観点と民間の労働法制により近い制度とする観点から選択肢を組み合わせたモデルケース、これをパターンⅠとしております。それから、現行の公務員制度の基本原則を前提としつつ、労使合意を最大限尊重するモデルケース、これをパターンⅡとさせていただきます。それから、労使合意に基づきつつ、国会の関与をより重視する観点と公務員の特殊性をより重視する観点から選択肢を組み合わせたモデルケース、これをパターンⅢとして整理させていただきます。空欄としているのは、ほかのモデルケースのどの選択肢もあり得る、とり得るということでございます。

最後の段落ですけれども、これはあくまでもモデルケースであって、それぞれの論点ごとの選択肢を組みかえて制度化することも可能であるということ、それから、労使合意をより直接的に反映する内容あるいは国会の関与をさらに重視する内容ということもあり得る。両方の幅はかなり広くあり得るということ、それから、1つずつのモデルケースについても、幅を持たせて考えることが適当であるということを書いていただいております。

次は目次でございます。一番下のところで点線の四角で、ここで使っております用語の意味、ここに定義を加えております。

続きまして、1ページ目をお願いいたします。まず、何を交渉するかということで、一番上のところで、ここはパターンⅠ、パターンⅡ、パターンⅢと平行に表記をして

おります。一番左の欄ですけれども、A、B、Cと記号を振っております。それぞれのカテゴリーに記号を振りまして、さらにその下に米印で「A、B、Cの区分は整理の枠組みを示したものであり、各区分に具体的にどのような事項が当てはまるかについては別途検討が必要」と注意書きを加えてございます。

それから、Bの区分の中で、前回は例示の中で職務給の原則という例示がございましたが、それはカットしております。

それから、パターンⅢの中で、Cの項目のパターンⅢの升の中で一番上の行に「基本的には、」という文言を加えまして、その一番下の最後のところに 印で「③もあろうる。」という文言を加えております。

続きまして、2ページ目をお願いいたします。パターンⅢのところの4つ目の丸のところですけれども、「①及び上記以外の法定事項」と、「法定」という文言を加えております。そのかわり、その下の升のところでは「法定事項以外の運用に関する事項」という文言を新たに加えております。

続いて、3ページ目をお願いいたします。交渉事項の範囲の協約締結ができる事項の範囲の「当局に応諾義務がある事項」という項目の真ん中のところでございます。パターンⅡのところ、「団体的労使関係の運営に関する事項」の後に括弧書きで「今後の検討により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。下段も同じ。」という文言を加えております。

それから、同じパターンⅡの一番下のところの四角のところですが、前回はブラックでございましたが、「なし」ということにしまして、 印で「交渉の中で必要な情報提供がなされること、事実上、予算、組織等の企画を労使で行うことを義務付けることとなること等からこのような類型は不要」という文言を加えております。

続きまして、5ページ目をお願いいたします。4の「参考指標の調査と公表・意見表明」のところでございますが、パターンⅢのところ、パターンⅢの最後のところ、「意見表明を実施する。」の後に、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という文言がございましたが、今回はそれをカットしております。

続きまして、6ページ目をお願いいたします。労使関係の透明性の向上のところ、パターンⅡのところですが、3つ目のポツ、3行目ですが、「確認・反論」と表記しております。前回は「送付・反論」という表記でございました。これを修正しております。それから、同じ行の最後ですが、「義務付ける」の後に、前回の資料では「(送付の趣旨については協議か事実確認かのいずれか)」という括弧がありましたが、それはカットしております。パターンⅢにおいても同様の修正を加えております。

続きまして、地方公共団体の交渉システムのところですが、ここでアスタリスクをつけます。一番下にアスタリスクをつけた説明の文言を2行新しく加えております。その上で、地方公共団体のところの上の段のところでございますが、「各任命権者(首長への制度的な交渉権限の一元化は行わない)」としたその次の行のところに 印で「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。」という文言を加えております。

続きまして、その下の6の「不当労働行為救済」の項目でございますが、パターンⅡのところで、今回はここを空白にしておりましたが、「不当労働行為が行われた際に救済措置を講じる」という文言を加えております。

続きまして、7ページ目をお願いいたします。7の「協約の効果」のところでございますが、一番上の升のところですが、パターンⅠのところで印で「協約の内容と規程の内容が異なる場合は協約が組合員に直接適用される」という説明を加えております。

同じく、同じ欄でパターンⅡにおきましては「協約の内容と規程の内容が異なる場合でも規程が改正されるまで規程がそのまま適用される」。

パターンⅢについても同様の修正を加えております。

それから、ちょうど中ほどの「非組合員等への適用の際の手続」のところで、パターンⅡのところで「職員の過半数を代表する組合もしくは職員の過半数を代表する者」と文言を変えております。

それから、同じページの一番下の項目ですが、「団結権を付与されない職員の過半数代表者からの意見聴取」というところですが、前回の資料ではパターンⅡにおきまして、義務づけをしないという表現でありましたが、これを空白にしております。

それから、パターンⅢのところでは、前回、義務づけしないの後に、任意でも行わないということを記述がございましたが、それはカットしております。

続きまして、8ページ目をお願いいたします。10の「苦情処理」ですが、パターンⅢのところで3行目のところですが、「当局のみで」という部分を加えております。それから、「任意で実施する」の後に、「ことが望ましい」という文言を加えております。

続きまして、資料2の前に、本日、高橋代理がご欠席ですが、資料1にしまして、高橋代理からご意見をいただいております。それを参考として、1枚のみ最後につけさせていただきますが、それをご紹介します。

資料1の6ページ目でございます。6ページ目の「地方公共団体の交渉システム」のところで、高橋代理から修正のご意見をいただいております。ここではパターンⅠとパターンⅡで、「地方公共団体を越えた交渉権限の一元化の可否」の項目のところで、パターンⅠ、パターンⅡ、ぶち抜きで、点線でこのような四角でこういう表記をしておりますが、この点につきまして高橋代理のご意見としましては、パターンⅠとパターンⅡでは少し違うのではないかと、こういった趣旨のご意見でございます。パターンⅡのところにこの文言を持ってきて、かつ、そのパターンⅡのところでは括弧書きの例示は外す。外すのはそういうことだったのではないかと。そのかわり、パターンⅠのところで例示を表記する、このようなご意見をいただきましたのでご紹介させていただきます。

続きまして、資料2をお願いいたします。現時点では2つの冊子に分かれてございますが、これは最終的に1つになる予定でございます。

1 ページ目、「はじめに」ということで、内容を整理させていただいております。最初の半分ぐらいまでのところは、これまでの検討の経緯、どのようなことを検討してきたかというようなことを書かせていただいております。半分から下のところですが、報告書の構成というところで説明を加えております。

まず第1章は、検討の経緯といたしまして、ワーキンググループ報告をそのまま記述しております。それから、第2章は、ワーキンググループの報告に関しますこの委員会での検討内容、いただいたご意見を、主なものを載せております。検討内容の全体は、別添資料として記述してございます。それから、3章では、検討委員会での議論を踏まえまして、選択肢の組み合わせのモデルケースを3つ示しております。このモデルケースはそれぞれ優劣があるわけではなく、委員会としていずれかの案を推奨するものでもない。それから、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を重ねてここに表記しております。それから、第4章は、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について記述しております。このような構成になっております。

まず、この1冊目といたしますか、最初の前半はこれが第1章そのものでございまして、ワーキンググループからの報告そのものでございますので、説明は省略させていただきます。

2冊目のほうですが、ここで2章が始まります。「ワーキンググループからの報告に関する委員会での検討」ということで、87ページから93ページにかけて、このワーキンググループの報告の論点ごとに、委員会での主なご意見をまとめてございます。詳細につきましては、別添というところで全体のご意見もつけております。

続きまして、94ページをお願いいたします。ここで第3章ということで、「選択肢の組み合わせのモデルケース」でございます。先ほどご説明させていただきました資料1でございますが、これを縦書きにしたものでございます。内容は全く同様でございます。

その次に、107ページをお願いいたします。第4章ということで、「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」ということで、この107ページから123ページまで、便益、費用の検討を載せてございます。

それから、124ページをお願いいたします。「終わりに」ということで、1ページ記述しております。最初のパラグラフで、政府においては、本報告を素材として、自律的労使関係制度の措置についての検討を進め、その実現を図ることを期待するという、それから、2つ目のパラグラフで、本報告において述べた事項のほかにも、例えば使用者機関や第三者機関の組織のあり方というように、さらに綿密な検討を要する事項が依然残されている。このような課題につきましては、政府において速やかに検討を行った上で、自律的労使関係制度を措置する際にあわせて措置する必要があるということが書いてございます。

それから、3つ目のパラグラフでは、労働基本権のあり方については、より幅広い検討課題として争議権や消防職員等の団結権といった問題が存在しており、これらについて

は別途検討することが必要であるという意見があったことをご紹介します。

それから、4つ目のパラグラフで、成績主義等近代公務員制度の基本原則とされてきたものにつきまして、今日いかにとらえるべきか。それから、昭和48年の全農林判決が公務員の特殊性として示した「市場の抑止力の欠如」や「職務の公共性」「地位の特殊性」につきまして、現代の行政サービスの実態に対してどの程度当てはまるものであるのか。あるいは、労働協約締結権との関係において論じ得るものであるのか、こういったご意見、それから3つ目で、「究極の利用者が国民である」という考え方と「責任ある利用者体制の確立」という命題をいかに整理するか。それから、4つ目ですが、公務員の勤務関係の法的性格といった点について、より踏み込んだ議論が今後必要である、こういったご意見がありましたことをご紹介します。

さらに、5つ目のパラグラフですけれども、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検討すべきである、こういうご意見があったということでご紹介させていただいております。

6つ目のパラグラフですが、これも繰り返しになりますが、いずれかの案も推奨するべきものではないということをごここでまた改めて記述させていただいております。

以上でございます。

それから、その後に資料3をごらんいただきたいと思っております。これはこの報告書に添付する参考資料のリストの案でございますが、委員会の設置根拠規定あるいは運営規則など、それから、委員会、ワーキンググループのメンバー表と開催実績、それから論点整理表、この論点整理表といいますのは、4月から8月までワーキンググループで検討を行っていただきました自律的労使関係の確立、協約締結権に関する主要な論点の17個の論点に関する論点整理表でございます。このようなものを添付してはどうかと考えているところでございます。

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。

前回も申し上げたのですが、年内に取りまとめたいと考えておりました、そのスケジュールを考えますと、次回委員会では、本日の議論を踏まえて委員会としての報告書を取りまとめたいと考えております。ついては、特に今日は全部資料2に入っていますので、資料2の報告書素案に対する修正意見をいただいて、本日の委員会で、できる限り調整を図りたいと考えております。今日は3時間ありますので、ゆっくりやりたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。

それでは、ご意見がありましたらお願いしたいのですが、まず高橋代理からコメントがあったので、この点について何かご意見があれば。資料1の6ページ目に当たるところです。「地方公共団体を越えた交渉権限の一元化の可否」の中の点線の中のところで、先ほど話がありましたように、この点線の中はパターンⅠではこのままでいい。パターンⅡについては、括弧書きは外してくれということですね。

○金田委員 高橋代理から今日いただいている意見ですが、前回、私としてもパターンⅠのところきちんとした考えを入れてほしいという発言を確かにさせていただきましたので、ご指摘が納得できる部分があるのかなと思っております。したがって、高橋代理がおっしゃるとおり、ⅠパターンとⅡパターンに分ける形で整理をすることでよろしいのかと思います。ただ、高橋代理からの修正内容では「協議機関を」となっているのですが、私どもとしては、「交渉・協議」と申し上げておりますので、そのところは協議機関という形ではなくて、交渉・協議を行うことができる制度上の仕組み、あるいは機関という形で、パターンⅠのところしっかり入れていただければ、おおむね了解という考え方でおります。

○今野座長 なるほど。ほかに、どうぞ。

○森委員 この「地方公共団体を超えた交渉権限の一元化の可否」の括弧書きの「近隣の団体による連合体のほか、」ということで、「協議機関を設置することも考えられる」ということが記載をしてありますが、これまで議論をした中で、この協議機関の設置というのは、本来議論をしていた連合体による任意の協議とはちょっと違うのではないかなと思っております。従来から言っていますが、地方公共団体の交渉に関する一元化については、やはりそれぞれの団体を超えた一元化というような制度化は難しく、実態として想像しがたいと思っております。そしてまたこの資料2の中の56ページの中でも、そこまで踏み込んだ議論をまだしていないのではないかなと思っております。そういった意味で、意見としてこの括弧書きは削除をすべきではないかなと。全国の自治体に特定の協議機関を設置するということを明記されますと、そういった大きな団体がそれぞれの自治体を拘束するような、誤解を与えるような印象を受けるので、私は括弧書きをぜひ削除をしていただきたいと思います。

○今野座長 今のご意見の中で、まず制度化しないということについては全部一緒ですよね。ですから、この点線の中は労使双方が合意すればということ。制度化しないというのはいいですね。よろしいですね。問題は、括弧書きの中ということになりますね。

それでは、ついでにもう一つだけ。括弧書きの中の近隣の団体による連合体のほうは、括弧書きを全部とるということですね、これも含めて。

それでは、これは最終的にどう扱うか、考えさせていただきますか。ご意見をいただきましたので、少し考えさせていただきますと思います。一つのご意見は、一部文面を修正して、高橋代理の案でいいのではないかというご意見ですね。今のご意見は、この括弧書きをとって、このままでいいということですか。こういう点線の状態で。わかりました。私が考えるまでもう少しほかにご意見があれば、材料をいただければ。

よろしいですか。では、ここは考えさせていただきます。

それでは、ほかにご意見ございますでしょうか。どうぞ。

○山本委員 前回の議論の中で、この3つのパターンを示すことについてという議論が行われまして、1段落としてやるとか2段落としてやるとか等々という議論がなされたこと記

憶しております。冒頭、その認識については現段階においても意見は変わっていないということをお最初に申し上げておきたいと思っております。理由は繰り返しになりますので重ねません。ただし、さまざまな状況の中で多くの困難を超えてここまで来ている以上、私どもとしても何らか前向き、一歩前進につながるものをまとめたいという思いは非常に強く持っておりますので、今日この後の各論の議論をしっかりとしながら、その中でセカンドベストを見つけていきたいと思っております。これが1点であります。

あわせて、さまざまな困難を乗り越えというのは、この検討委員会が設置されたときは、自民党、公明党の連立政権でございました。しかし、政権が変わりました。その意味からすると、公務員の使用者としての当局の公式見解というものは、特に脱官僚依存という中で、非常に厳しく議論がされている経過もあり、ある面で言論を封鎖するというような意味では全くありませんので、誤解がないようにお聞きいただきたいのですが、使用者側の当局の立場の見解としておっしゃる場合には、現在の政務三役の了解をとって、合意に基づいて、つまり事務方の意見ではなくて、使用者側を代表する意見をお聞きしたいので、現在の大臣であるとか副大臣であるとか政務官との間で合意がなされていないのであれば、なされていない旨をはっきり明示していただいた上で、従来との継続性の中での意見だということをお誤解の余地なくはっきりさせていただきたい。なぜならば、大臣が既に幾つかのことで、公式の場でも色々な見解を表明されております。それと公務員の使用者としての当局の立場を代表する意見とが、場合によると、課題によっては正反対のケースがございますので、その場合は、これまでの継続性の中での問題を含めて、色々な問題があるかと思っておりますけれども、私どもとしても、それはさまざまな形でオフィシャルに取り上げて、問題を指摘していかざるを得ない場合も出てきますので、その点、明確にした上でお願いをしたいと思います。

○今野座長 ほかにご意見いかがですか。

村木委員 具体的に私の発言の位置づけというか、そういうことでございますので一言申し上げますと、確かに私が申し上げている、こういう細かい制度的な話について、つぶさに少なくとも政務三役というか大臣に上げて、ご説明をして、そのお考えを踏まえて発言しているかということ、それは必ずしもそうではない。私は今まで人事・恩給局長として公務員制度を実務的に所管している、そういう実務担当者の立場ということでお話を申し上げているということでございます。一方、山本委員がおっしゃったように、大臣は基本権を付与する方向で前向きに検討をするんだということはおっしゃっているし、私ももちろん承知の上で言っております。したがって、ここでの議論はいずれにしても協約締結権を付与するという前提での制度設計についての議論だということで、私はそこを踏まえた議論は進めていると、意見も申し上げているというつもりでございます。

○今野座長 ほかにご意見ございますか。

どうぞ。

○金田委員 幾つかあります。

資料1の3ページのところに、協約締結ができない事項というのがありまして、そのうちの「協議可能事項」の「当局に協議の応諾義務がある事項」については、パターンⅡは前回空白でしたが、今回はパターンⅢと同じ表現が入っています。この趣旨、ニュアンスなのですが、冒頭に再三お話がありました、パターンの整理の趣旨から言うと、ⅡとⅢが同じというのは、同じ言葉で書いていても、意味するものが違うのではないかなと思います。Ⅱの理解としては、これは義務づけるまでもなく、当然、協議はやるだろうと、こういう趣旨だと思います。それに対しⅢは、当局に義務づけること自体を問題にしているのではないかなと思うのです。これで言うと、協議すらもシャットアウトとⅡがとれるのですが。その趣旨がはっきりするような表現にさせていただく必要があるのかなと思うのが1つです。

2点目は、5ページの4.「参考指標の調査と公表・意見表明」、パターンⅡの欄で、調査、公表を実施するとなっています。意見を言うこととなっているⅢとは違う形をしていますけれども、ただ、これはワーキングの議論でも、実施するそのこと自体が一致をしていないと私は認識をしております。ここの論点は、調査を行うことそのものであり、問題としてきたと思っておりまして、ここでⅡもⅢも、調査、公表は同じとなりますと、バランスに欠けると思っています。ですので、Ⅱは、これは空白にすべきです。

それから、6ページ、「地方公共団体の交渉システム」のうち、上段のところの首長への交渉権限の一元化について改めて確認です。事前レクでいただいていた資料では、私の前回の発言を酌んで、「各自治体において任意に交渉当事者の一元化または共同交渉を行うことは妨げない」と書かれていましたが、今日の資料では、「労使当事者が事実上共同で交渉・協議をするなどの運用上の工夫を図ることはあり得る。」とされています。これはワーキング報告の表現に合わせたものだと理解はするのですが、前回の座長の説明のとおり、各自治体の労使の判断で、実態に応じてうまくやればいいんじゃないのか、それはできるんだという理解でよろしいのかどうかです。

それから、もう一つ、地方公務員について、ここの部分だけ欄外というのですか、枠外と言っていいのですか、※印でいろんな意見がありましたという説明が解説的についているのですけれども、他のところも同じように意見がいろいろあった中で整理をされているので、ここのところだけ注釈がついているのが、若干、違和感があるのかなと思うのです。ここだけこういうふうに注釈をつけておられる意図が何かおありなのかどうか。

それと、資料2の委員会での議論概要が事務局のご努力で整理をされていますが、ここの92ページのところです。92ページの5の「第三者機関のあり方」の1つ目のポツのところで、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、このような議論があったと整理されておりますけれども、「過度に政治化しないために」というのは、どのような趣旨でのご議論だったのかということをお聞かせいただきたいと思います。

以上でございます。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは、順番にいきましょうか。

まず、最初は3ページ目ですね。3ページ目は、これは文章ですので考えさせていただきますが、前にお話ししましたように、これは例えば勤務条件などについては交渉をするわけです。そのときに、それに関連する範囲内で必要な事項については、例えば組織はこうしますとかという議論はするわけですね。それを越えた問題についてどうするかということで、第2案は、そこは協議の応諾義務は言ってみれば任意だとしてある、そういう趣旨です。

○金田委員 協議することは当然、妨げがないということ。

○今野座長 もちろんいいんです、任意ですから。ですから、これは言ってみれば民間に行っていることですかね、ここは。ですから、第1案は民間を超えている方です、これは。そういうことですので、もし、先ほどご意見をいただいたので、それを踏まえて文章が修正してわかりやすくなるのであれば、修正させていただきます。

それと5ページ目ですが、第2案です。大きな4の「参考指標の調査と公表・意見表明」というところの第2案ですけれども、ワーキングの場合は、ここで調査をするということですが、従来より簡易な調査だろうということについての話はありませんでしたが、その合意があったと思うのですが、いずれにしても、ここをどうするかは、空欄にするのは忍びないと私ちょっとと思いますが、考えさせてください、この扱いは。

それと6ページ目の真ん中辺です。真ん中辺の 印の「労使当事者が事実上共同で交渉・協議するなど」、この文章の件ですね。おっしゃられるように、これはワーキンググループのレポートの表現に合わせたということなのですが、これは、「するなど」と入っていますので、私としては、「など」に、今おっしゃられたものも可能性としては入ると私は思っております。

それと、あと欄外ですが、これはほかにも欄外というか、例えば注意事項みたいなのが 印で、例えば1ページ目を見ていただきたいのですが、1ページ目の左側に 印が入っています。こういうようなものと同じレベルの留意事項を書いていくという趣旨なのですが、これは欄外にしたのは長過ぎるから欄外にしたのです。これはだから短くしましょう。扱いを同じようにして、できれば、上手に中に入るようにしたほうが、確かに扱いは平等に扱えていいと思うので、これは表現の方法は事務局ともう一度相談をして考えます、短くして。

どうぞ。

○陪席（総務省丸山公務員課長） 今の欄外の 印の注の意味でございますけれども、制度官庁の立場で理解しておりますのは、地方公共団体の交渉システムにつきましては、ほかの項目と違って、パターンⅠ、パターンⅡ、パターンⅢと縦割りの考え方になっているものではございませんで、横割りで整理が入っている。その趣旨は、全体としてのパターンⅠ、パターンⅡ、パターンⅢの分ける基準とは別個の立場として、この部分については欄外にあるようなこういった観点も含めて整理がなされた結果、縦割りではなくて横割り

になっているといった意味合いも含めて付記されている、そのような趣旨で、ほかとは違う要素も込められていると思っております。

○今野座長 まず、横割りになっているとおっしゃったけれども、横割りにしているわけじゃないんです。結果としてこうなったということなので、考え方は基本的に縦割りなんです。それが1つと、いずれにしても、だからこういうことの注は、上の欄のどこかに入れましょうということなんです。

その次が、資料2の92ページの大きな5の「第三者機関のあり方」の最初の印の文章ですね。

どうぞ。

○駒崎事務局参事官 よろしいですか、事務局のほうから説明させていただきます。

実はこれは高橋代理からのご意見だったのですけれども、全体版で言いますと145ページ、ここには第三者機関のあり方に関するご意見、全部を載せております。その145ページの最後の丸のところから、要約してここに持ってきているということでございます。

○今野座長 ですから、いずれにしても、全く新たにつくったものは一切入っていませんので、ここには。

○金田委員 労使交渉が政治化しないようにと言われますと、何か労使交渉というものは政治的なものがそれに介在しているかのように聞こえます。私も何度も労使交渉をやっていますけれども、そういうことは全くありません。

○今野座長 では、こうしませんか。もとはもっと長いですよ、今見ていたら。ですから、あとは要約の問題ですので、もう少しわかりやすくなるように、要約は工夫するということで。

どうぞ。

○諏訪委員 ここは要約の問題だということもありますが、表現の問題もあろうかと思えます。趣旨は、労使交渉が円滑に進行するためには、第三者機関が一定の役割を果たすことも必要である、こういうご趣旨だと思いますので、このような線でまとめてくださればよろしいかと思えます。

○今野座長 諏訪委員のお話もありましたので、そういうのも踏まえて、文章表現を考えるとということなんです。

ということで、これで全部ですね。

○金田委員 はい。

○今野座長 どうぞ。

○森永委員 森永です。よろしく申し上げます。

資料1のほうがわかりやすいので、資料1のページで何点か確認と修正をお願いしたい点をお願いしたいと思います。

まず、1つ目が6ページです。「労使関係の透明性の向上」という部分、これはこの間ずっと透明性というものについて議論がされてきておりまして、当然に私どもとしても必

要なものであるということの認識は同じくしているつもりでございます。その中の真ん中のパターンⅡのところですけども、送付が確認ということで変更になっているところは、それはそのとおりでよろしいかと思えますけれども、具体的に概要録の公表を義務づけるとされている部分の括弧の中なのですけれども、これはⅡ、Ⅲとも全く同じ内容になっておりますので、例えば労働側の氏名の掲載は、代表者、発言者、全員のいずれかという選択肢が幾つか例示がされておりますけれども、ここは例えば代表者とするとか、少しパターンⅡとパターンⅢというのを分ける意味で、そういった工夫ができないのかというのが1点でございます。

あとは、6番の「不当労働行為救済」のところのパターンⅢのところですけども、ここで書いているのは、現行制度で基本的には対応ができるんだと、ただし、足りない部分があるから、そこは現行制度を拡充して措置するということでありますので、パターンⅠ、パターンⅡ、パターンⅢときちんと並べるのであれば、パターンⅢのところは、この「現行制度でも基本的には」云々かんぬんのところは落として、「現行制度（不服申立制度等）の拡充で措置する」とか、もっとわかりやすくしていただいたほうがいいんじゃないか。基本的に対応可能だけでも、足りない部分はあるんですけど、ちょっと表現的に私の頭では理解ができないので、同じように簡潔に表現をしていただきたい。細かい部分は、ほかのペーパーの中にも出ていますので、それでいいのではないかと思います。

最後に、最後の8ページの苦情処理のところ、苦情処理について、また一からどうこう言うつもりはもちろんありませんけれども、パターンⅢのところ、苦情処理も当局のみでやるんだと。これから自律的労使関係制度の中で協約締結権の付与を議論しているにもかかわらず、苦情処理というものを当局だけでやるという姿勢、これはいかがなものかなと。組合を排除して、苦情があれば、それは自分たち当局だけでやるんだ、そういう姿勢はいかがなものかなと思います。正式には4月からですけども、例えば新人事評価制度がスタートされております。その中でも苦情のあり方等についてはさまざま議論をさせていただいておりますけれども、その中においても、当然、当局の責任において苦情処理の機関を設けるということで決着はついてはおります。ただ、そんな中であっても、組合が一定の発言、例えば苦情を申し出た人を助ける意味でも、組合が何らか意見表明をする機会があるとか、例えば苦情を提出するのが本人の名義であれば、例えば組合もできるとか、そういった組合の関与というものを、この間、私ども4原則2要件という中でも訴えてきておりますので、このパターンⅢに当局のみという記述をされるのはいかがなものかということでもありますので、当局のみという部分を削除することは可能なのではないかと思います。その点、また意見があればお願いしたいと思います。

以上、3点でございます。

○今野座長 今3点おっしゃられたので、2点目は表現の問題なので、簡潔に表現できるように工夫をさせていただきます。

1点目が、6ページ目のパターンⅡとパターンⅢの違いで、おっしゃられたのは、パタ

ーンⅢを変えたらどうかということですか。少し段階をくつつけるために。

○森永委員 いえ、パターンⅡのほうだと思っんです。パターンⅢは、代表者、発言者、全員のいずれかと書いて、パターンⅡも同じような表現になっているので、労働側の氏名の掲載は、例えば代表者のみとするとか、そういう表現でも意味は通じるのではないかなと思います。ここの部分は、パターンⅠの意見が私どもの意見ですけれども、そもそも公表する、しないとかというのをこの場でまた論ずるつもりは全くありませんので、そういう表現で対応は可能なのではないかということのご指摘をさせていただいたということがあります。

○今野座長 私も自分の首を絞めるようなのですが、これは実はワーキンググループでも、代表者、発言者、全員、どれかというのはいろいろ意見があったんです。ですので、ここはワーキンググループの多様な表現をすべてカバーできるように、代表者、発言者、全員のいずれかと、こうやったのですけれども、最終的にどうするか、ちょっと考えさせてもらえますか。これは今言ったようにワーキンググループの議論を素直に踏まえたということだったので、そうすると直すとする、ワーキンググループの議論の状況から少し離れる変更になるので、ここをもうちょっと考えさせていただけますか。

それと、さらにその辺と3点目、3点目は8ページ目の右側の当局のみでということをとれ、こういう話ですね。これについては非常に重要なので、ご意見があればお伺いしたいなと思います。

○村木委員 これは、もともと私どもの意見でこういう表現にされて、苦情処理というのは必ず当局と苦情を申し立てる直接の人がいるので、当然その間でやるというのが最もプリミティブな形で、それに今議論になっているのは、いわゆる職員団体が絡むかどうかということで、その選択肢として、当局と苦情申立者が直接関係者だけでやるという選択肢はあってもいいじゃないですかということをお願いしておるので、そこはそんなに否定される話ではない。もちろん皆さんのご主張はむしろパターンⅠとか、そういうところに書かれてあるので、パターンⅢでそういう直接当事者が直接話し合ってやるという考え方があっていいというのは残っていて、私どもとしては何らおかしくないと思っしております。

○今野座長 今のご意見は、当局と当事者がやるけれども、場合によっては、職員団体の意見表明があっってもいいということ。

○村木委員 いや、そうではなくて、当局と当事者が基本的にとということ、職員団体は直接、制度として関与する仕組みはなくていいんじゃないか。もちろん第三者機関と、それは別途設置してもいい、そういう考えでございます。

○今野座長 場合によっては、少し職員団体が意見表明でもいいですけれども、あればということも一切なしということ。

○村木委員 それは、むしろパターンⅡということじゃないですか。

○今野座長 いや、この当局のみということの中身を考えていたので、いろんなパターンがあります。本当に当局のみということ、当局と当事者が基本的にはやるけれども、何か

あったら部分的に組合の意見も聞いてもいいぞというのものもあるだろうし、何段階かありますね、ステップが。

○村木委員 そういう意味で言うと、基本的には制度として職員団体の何らかの意見を聞かないと、苦情処理をやったことにならないというのでは、おかしいのではないか。そういう考えもあっていいのではないか、パターンⅢでは。職員団体がいろんなレベルで関与するというのは、このパターンⅠでもありますし、Ⅱでもあるので、そういう考え方は十分残されていると思っております。

○今野座長 わかりました。

村木委員のおっしゃられたことが、つまりパターンⅢで言いたい内容だと、ちょっと文章を変えたほうがいいかもしれないです、これは。これは一切ノータッチだというイメージです、これだと。そうしたら、そこはさっき村木委員のような状況もあり得るということです。何かありますか。

○森永委員 前回の検討委員会の際に、村木委員がご欠席をされて、参考3ということで意見が述べられた中で、この苦情処理の部分も記述があるのですが、そこには、当局が苦情処理に当たるとする選択肢が適当とする理由として、冒頭にも書いてある第三者機関が制度化されるから、それで1つはいいねと。特定独法のパターンⅠで整理されている苦情処理共同調整会議については、開催実績が少ない現状にある。5年間で開催実績、印刷局がなかったり、ほかは1回とか2回だとか、回数が少ない現状などを踏まえれば、第三者機関による苦情処理を実施するとともに、数が少ないから当局のみになっているという意味にもとれるのです。そういうことではなくても、これから要するに苦情処理というのは当局だけでやるのではなくて、そこには当然、労使の間でその苦情を解決する、そういう姿勢が自律的労使関係制度の中では当然議論されるべきことなのではないかなと思ったので、そのようなご発言をさせていただきました。使用者側にそういう意識がないということであれば、それはそうなのですかとお聞きするしかないですけれども。

○今野座長 どうぞ。

○村木委員 開催実績が少ないというのは、現実につくってもなかなかワークしがたいという何らかの事情があるんだろうということで、要は苦情処理をある意味でシンプルに、まさにコストという話を言うと余り適当ではないが、なるべく簡素な中で早く結論を得るというのがそもそもの話なので、そうすると、やはり当事者同士で解決の道を探るのが、これが原点であって、それでいろいろ解決しない場合は第三者機関が出てくる、そういうのが原点の形なのかなということで申し上げておるところでございます。

○今野座長 どうぞ。

○諏訪委員 こども、のみという言葉がひっかかるので、ご趣旨を聞いていると、当局の責任でという意味だろうと思いますので、当局の責任で任意で実施するというのではいかがかと。

○今野座長 それがいいですね。

どうぞ。

○山本委員 2点あるのですが、重なる部分があります。1つは、モデルケースの最初の全体的な説明をしている部分なのですが、モデルケース作成の考え方にかかわって、パターンⅡの規定の仕方が、労使合意を最大限尊重するモデルケースという表現になっているのですが、最大限という3文字は削除していただけないか。これが最大限だと言われたら、ほかはどうなるのかという議論になりかねませんので、趣旨もそういうことではないと思いますので、労使合意を尊重するモデルケースということが1つであります。

それから、金田委員からも指摘がありました。資料1の5ページの「参考指標の調査と公表・意見表明」にかかわってでございますが、これはモデルケースⅠ、モデルケースⅡ、モデルケースⅢというふうにとまると最終的に提起するかしらないかともかかわると思うので触れますが、ここについて1つは、座長がご説明された第三者機関が参考指標の調査、公表を実施する、意見表明はしないということのイメージが、より精緻できちんとした恒常的な独立の第三者機関みたいなものを新たに、あるいは引き続きつくってやるべきだというニュアンスと、そうではなくて、さまざまなデータがあるので、大それた大きな組織はつくらずに、ただそういうものがあつたほうが交渉が円滑に進むのではないかという、ある面で同床異夢というか、違う立場から読める、あるいは誤解を与える可能性があるということが1点と、それからもう一つは、ワーキンググループでもこの点については、必ずしもこういう形で認識が一致しているということではないと私は理解をしているのですけれども、その2つの理由から、あえてここはブランクにさせていただきたいと思えます。

○今野座長 2点ありましたので、前半から、1ページ目です。私としては最大限努力して頑張つてこのパターンⅡをつくつたという意味の最大限。ですから、これはとつてもいいと思つているのですけれども、私だけでは決められないので、気持ちとしては、大枠の中で労使合意を尊重したらこういうパターンになったということですので、よろしいですか、それを削らせていただいて。

5ページ目は、まずワーキンググループでの議論の状況は、第三者機関が参考指標の調査、公表を実施するという点については、これは合意をしたと私は認識しているんです。ただし、もう一つ合意しているのは、調査をしたら、今よりか簡易だというぐらいは合意をしているけれども、どういう第三者機関がするのかについては議論ができていないので、こういう表現になっているということです。ですから、一応やっぱりワーキンググループの意見というか、我々のワーキンググループでした議論を踏まえると、やっぱりこういう表現がいいかなということでこういう表現にしてあるのですけれども。もしご心配なら、合意の範囲内でいくとすると、参考指標の調査というのが、少なくとも今よりか簡易だというぐらひの表現はあつてもいいかなと思いますけれども、それから先は細かく書きにくいかなと。

○金田委員 ちょっと確認させてほしいのですけれども、調査の問題についてはワーキン

グ報告では第三者機関のところでは扱い、その選択肢に関する考察では現段階で選択肢は狭めないとなっている。そのことと、先生がおっしゃった、ワーキングの間で第三者機関のあり方については、調査、公表というのは意見が一致したということとは違うのではないのでしょうか。

○今野座長 そこは誤解かな。

○金田委員 最終的には一致していないと認識しているところであります。

○今野座長 私は一致していると思っていたのですけれども。

○金田委員 ちょっとその辺のところ、ご確認を。68ページのところでも、これは一致していないと整理がされています。

○今野座長 これは先ほどもご質問があった件ですので、ワーキンググループを二十数回やっているのです、私の記憶違いかもしれませんが、いずれにしましても、これは、考えさせていただくことでよろしいですか。私の気持ちとしては、これでいいかなとは思っていたのですけれども、そういうご議論もありましたので、ワーキンググループとは一切無視した意見だというと、またちょっと心も揺らぐので、もう一度確認させていただいて、もう一度対応させていただきます。

ほかにございますか。

○村木委員 この報告書全体についての議論を申し上げたほうがよろしいですね。

○今野座長 まず、ここの報告書です。この報告書はこういうふうに修正したいと思っているというご意見があったらいただければ。

○村木委員 よろしいですか。わかりました。

それでは、モデルケースにも関係する話です。報告書全体に関係することで意見を申し上げたいと思います。

まず、この報告書のエッセンスの部分をご議論になっているモデルケースでございますが、もう一つの話として、費用、便益の問題がございます。この報告書、原案では、時間的な制約もあって、3つのパターンと費用、便益の関係がどうなっているのかというのが、議論に参加した者が見てもなかなかわかりにくいし、なおかつ、一般の人が見ると非常に見るのに手間取る。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、この費用、便益が大なのか中なのか小なのかということができればいいんでしょうけれども、そこは制度設計の中身の進捗、あるいは、費用、便益の中身の進捗というのが、この報告書の範囲ですと、そう簡単にいくものでもないというのも私も重々承知をしております。それで次善の策として、なるべくこのモデルケースと、それから第4章の費用、便益分析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と考えております。

総論で言うとそうなのですけれども、具体的にどうするのか。簡単にできるのかというご疑問もあろうかと思っておりますので、口頭でやると非常に長々としたものになるのでございますが、私どもで考えた案をご説明させていただきたいと思っております。よろしいでしょうか。

それで、報告書のほうで言いますと98ページでございまして、ここにパターンⅠ、Ⅱ、Ⅲが出ているのでございますが、下のほうに「交渉事項の範囲（協約締結事項の範囲）」という欄、項目がございます。それで、その下に「協約締結ができる事項（交渉事項）の範囲」ということでございますが、例えば費用、便益について、これに関してどういう記述があるかといいますと、報告書を開いていただきますと、113ページ、114ページでございまして、ここに第4章3（2）①ウ「コストの増減」という項目がございます。113ページが一番下のほうです。例えばここと次のページでございまして、表になってはいますが、こういうところを参照するという、あるいは、今度は120から121ページでございまして、②に「交渉事項の範囲」というのが120の一番下のほうでございまして、例えばここですと、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」、私どもの誤った理解かもしれませんが、これはパターンⅠに相当すると思われまので、例えば（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」、これも私どもの理解ですけれども、パターンⅢということでございます。そうすると、後ろのほうにa、b、cについてはこういう費用なり効果があるというのが続いていますので、そういう意味でパターンⅠ、Ⅲとある意味でこの費用の関係が関連づけられる、こういうことでございます。

申し上げたような話が、あと五、六項目あるわけでございます。例えばパターン表の101ページ、4の「参考指標の調査と公表・意見表明」でございまして、ここについては報告書の117ページでございまして、117ページにその記述が出てまいりますので、そういうところを参照すると書く。また、121ページにやはり「参考指標の調査公表・意見表明」というのが出てきますが、ここで見ていただきますと、③「参考指標の調査公表・意見表明」、ここアの「選択肢」のところに「a 意見表明」と書かれてはいますが、これが私どもの理解ですとパターンⅢに相当するので、これを例えば（パターンⅢ）と書く。それからbについては「参考指標の調査・公表」、これはいろいろご議論になりましたが、（パターンⅡ及びⅢ）というぐあいに書くとか、「実施しない」、cですね、これはパターンⅠに相当するので、例えば（パターンⅠ）と書くというようなことをやりまして相互の連携を図る。いちいち言っていると大変長くなるし、わかりにくいと思いますので、ほかにも例えば交渉システムのあり方あるいは労働側交渉団体のあり方、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、費用、便益分析とこのパターンⅠ、Ⅱ、Ⅲのリンクがある程度可能ではないかと思っておりますので、そういう工夫をするということも、報告書をわかりやすくする意味で、大いに意義があるのではないかなと。

申し上げたことを口で言うと非常にわかりにくいと思いますので、何か資料にして整理をせよということであれば、そういうこともやらせていただければと思います。

○今野座長 ありがとうございます。

確かに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とい

うのをそれぞれ費用、便益との関係で評価をしなければいけないというのが論理的な流れなのですが、今回の報告書の段階では、そこまで踏み込まないで、費用、便益については、費用、便益を検討する際の基本的な考え方とかフレームワークを整理してということできましようということになったので、村木委員が言われたことをすると、大変貴重な情報ですが、それをやると違うこともいっぱいあるかもしれないので、全面展開でやらなければいけなくなる。ですからこの報告書にそれを記入するのはご勘弁いただきたいと思うのです。

しかし、作業をしていただいたので、この報告書は政府に最終的には提出をしますので、そのとき政府が、費用、便益の検討はしなければいけないので、そのときの参考の資料としては貴重な情報だと思います。それを我々よりか事務局に出して、今後の参考にして、こんなふうにやれということを出されたらいかがですか。それでいいですか。

○村木委員 座長がそういうことなら、それはやらせていただきます。

○今野座長 これはまた半年間この委員会を延長して、パターンごとの費用、便益を全部やるというのでしたら全部引き受けます。でも、私は正月はゆっくりしたいと思っているので、申しわけないですけども、先ほどのような仕切りにさせていただきたいと思うのですけれども。

○村木委員 私どものやった作業は、別に半年かけてやったわけではない。1日で、まさにこの材料の中でできるということで、そんな精密な話はできないし、私どもの思い入れ、これはIに相当するんだらうというものをある意味でやったので簡単にできたのかもしれないけれども、そこを精緻に議論すると、いろいろ難しい話があるという点は理解しています。

○今野座長 それでは、そういうご意見をいただいたということで。

○稲継委員 感想めいたことと、あと若干、一部修正をお願いできたらなと思うところとあります。

先々週、オーストラリアの州政府と連邦政府の組合、それから政府のほうにヒアリングに行きまして、労使関係のことをいろいろ聞いてまいりました。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ですが、労使関係は非常に成熟している、そういった国では、交渉の回数とか、交渉の時間とか、交渉の人数とか、非常に限定されているんです。2年ターム、3年タームの契約を結ぶに際して半年間かけて交渉しますとおっしゃるのですが、半年間の間に何度の頻度ですかと言ったら、2カ月に一遍ぐらい、1回2時間ぐらい、両者2人ずつとか、場合によったら1対2とか、非常に限られた人数で効率的に交渉を進めておられるという印象を受けましたし、前にイギリスに行ったときにも、アメリカに調査に行ったときにも感じました。そのときに日本ではどうですかと聞かれると、これは組合によって違いますが、自治体の現場では徹夜交渉をやったりするんですと。理事者3人に対して50人が取り巻いて、罵声を浴びせるようなものが、終戦直後だけじゃなくて、現在でも残っているところもありますと申し上げたら、アンビリーバ

ルと必ずおっしゃるんです。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感想を持っておられて、やはり日本がこれから目指していくのはそうした先進国の労使関係であるべきだ。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んじゃないかなと感じました。

それと日本の現状と比較しますと、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というのは、3つのパターン、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おりますけれども、ワーキンググループを27回やりました。私は5回ほど欠席しましたが、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おりません。地方自治体における公務の実態、これは先ほど言った徹夜団交をやっているようなところもあれば、逆に愛知県の大府市へ先々週訪れたときに驚いたのですが、組合がありませんとおっしゃったんです。そういう自治体も全国にたくさんございます。組合のないようなところもあります。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とか、組織比率が非常に低い省とかあります。そういった公務の日本における現状を踏まえれば、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。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と思います。

これも繰り返しになりますけれども、前にこの委員会、あるいはワーキンググループで発言しましたが、地方自治体の過去の例を見ますと、実質的に協約締結権が、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ございました。そうした自治体では、人事委員会事務局は勧告率を出しますけれども、給料表は作成しません。そして、配分や給料カーブを労使交渉で決めてきたわけでありまして。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になりますが、違法ストを打つということを過去何十年間の間に何度か経験してきたこととございます。国のほうでも、社会保険庁とか農水省でも同様の問題が出ましたけれども、地方自治体の中には、不適切な労使関係とか職員のヤミ給与あるいは福利厚生等の交付が問題になった例も多いわけとございます。こうした公務の実態を踏まえ、あるいはまた便益、費用の十分な検証もなく協約締結権を付与した場合に、既に先ほど申し上げたイギリスとかオーストラリアとかアメリカ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、現状のところいきなり未成熟なまま、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ところとございます。

そこで、報告書の中では、具体的に申し上げますと、「はじめに」と「終わりに」と、あとモデルケースのところ、ウイングをもう少し広げた文言を入れていただきたいと思

います。同じ文言を、例えば1ページの「はじめに」というところがあります。「報告書の構成」というところで「第3章では、」という4行の文章がありますけれども、その最後に「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。」というところで切れていますけれども、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。今後の制度設計に向けた検討においては、その実態に即した、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、やれというわけではないですが、妨げるものではない、そういう文言を入れていただいたらどうかということと、同じ文言を第3章の頭のところですが、94ページ、あるいは資料1でいきますと最初のページになりますが、94ページの第3章の3段落目で「そこで、」というところがありますが、そこでの3行目に「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く、今後の制度設計」と書いていますが、先ほど申し上げた同じような文言です。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いう文言を入れていただきたいということと、また、同じ文言を「終わりに」というところで同じくだりがあるわけですが、124ページで最後から2段落目に「繰り返しになるが、第3章で示しているモデルケースは、」云々とあって、「三つに絞ったものではない。」と、ここで切れていますけれども、絞ったものではなく、先ほど申し上げた文言を入れていただけたらどうかという修正提案が1点目でございます。

それから、2点目ですが、私自身ワーキンググループのメンバーでありましたので、自分の主張をすべきところはしましたが、引くべきところは引いて、最終的に労使関係の透明性の向上の点については、ワーキンググループの共通結論が出るように自分の意見は引きました。ただ、ここは委員会の委員として発言させていただきますが、102ページのところになりますが、「労使関係の透明性の向上」というところがございます。企業利益の配分原理とか、あるいは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、特に今の日本のまだやや未成熟な、諸外国に比べて未成熟な労使関係の現場においては、この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とか、さまざまな危惧があります。そこで、私は一部の自治体で既に始めておられるように、交渉過程を透明化すべきだと個人的には考えております。場合によっては、第三者のチェックも入れるということもあってもいいのではないかと考えております。このパターンⅠ、パターンⅡ、パターンⅢとも、いずれとも交渉結果の、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ますけれども、例えばパターンⅢのところ、義務づけ、プラスして、義務づけないけれども、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けたらいかか。これはパターンⅢに入るのか、パターンⅡに入るのか、あるいはパターンⅠでも内容的には入っているのかもしれませんが、透明性向上のための方策が必要ということで、包括的にはそういう交渉プロセスそのものを見せる。住民に、あるいは国民にオ

ープンにするということも含めて、パターンⅠの中に入っておるのかもしれませんが、交渉プロセス自体も公開することを考えるべきという、そういう文言をどこかに入れていただきたいと思います。

以上、2点でございます。

○今野座長 第1点の件ですけれども、もう一度文章を確認させてください。

○稲継委員 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。

○山本委員 稲継委員の意見については、根本的に反対します。といいますのは、幾つか理由がありますが、基本法12条において、この検討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するということを言っているわけでして、公務の実態に即した、より現実的なのということは、では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ません。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も私は、さまざまな意見がありますけれども、公務の実態というものを踏まえた上で、ぎりぎりとした選択肢というものについては、議論の俎上にのせて十分に検討の価値があるということを前提にやってきているわけでして、そういう意味からすると、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のだという誤解を与えることにもなりますし、そもそも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、そういう文言を入れることは大反対であります。

それから、2つ目に、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、こうであるかということ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ります。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と同じ次元で議論するということは、基本的に問題であると思います。したがって、稲継委員の提案については全面的に反対であります。

○今野座長 どうぞ。

○稲継委員 基本法12条を読み上げます。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書かれています。これが第12条です。

協約締結権が前提と先ほど山本委員はおっしゃいましたけれども、前提という文言はどこにもございません。

○山本委員 よろしいでしょうか。

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、私の理解では、協約締結権を付与する職員の範囲は拡大する、そうした制度をつくる、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、前提認識と理解をしておりますけれども、どう読めばそれが前提になっていないと読めるのでしょうか。

○稲継委員 前提という言葉が書かれていないということです。文言は、要するに自律的

労使関係制度を措置するものとする」と書かれているんです。そのためにはさまざまな方策があるはずで、協約締結権の付与ということを大前提に議論するというのではないと思うんです。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す。読み方はいろいろあると思います。もちろん、職員団体の立場からは、これは当然、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ませんが、そうじゃないという全然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います。

○山本委員 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やりました。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、現状維持というのはあり得ないという前提で議論がされたわけです。その意味において、協約締結権を付与する範囲を拡大するということが前提だと私は理解をしております。また、国会での大臣の答弁、質疑、その他からも、それを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おりますけれども、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おります。

○稲継委員 1ページで私がご提案申し上げたのは、最後に「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、そういうふうに申し上げたわけで、協約締結権を否定するとか、そういうことを申し上げたわけではないんです。よりウイングを広げてもらいたい、そういうことであります。

○今野座長 最終的に私が文面を考えさせていただきますが、稲継委員に申しわけないですけれども、より現実的な選択肢という表現は私は耐えられなくて、その表現を入れてしまうと、パターンⅠからパターンⅡからパターンⅢは現実的でなくて、現実的から見たらできが悪いと自分たちで表現することになってしまうので、その表現は勘弁してほしい。

ただ、先ほどから話が出ていますけれども、費用、便益を考えるとということは、例えば便益を考えるとというときには、実態を踏まえて、こうやったら便益があるかなとか、こうやったら費用があるのかなということを今後政府は検討してくださいということです。そういうことで幾つかの、ある程度の幅はありますという報告書になっている。ですから、私が今言った範囲内の表現であれば少し工夫させていただきますが、より現実的な選択肢という表現だけは勘弁してほしい。そこはいいですか。自分たちで一生懸命やってきたことを、できが悪いと自分で宣言するというのはやはり耐えられない。

私の言ったような趣旨だと、既に入っているような気もするけれども、表現は検討する。それでよろしいでしょうか。

ほかにございますでしょうか。

102ページで、要するに交渉プロセスも透明化するということを入れるという話でした。まず、ご意見をいただく。

○金田委員 委員の立場として考えをおっしゃるのは、それは当然でしょうが、ただ、透

明性の点も含めてずっと議論をした上で、こういう形にほぼ合意ができてきたと私は思っているのです。先生がおっしゃるようなことも途中で議論し、積み上げてきたものであり、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ます。先生がおっしゃっていることからすると、もともと議論し直さなければいけないのかと受け取りますが。

○稲継委員 抜本的に変えてくれということではありません。ワーキンググループでの結論は、どこかに載っていますけれども、要するに公開自体を義務づけるものではないというのがワーキンググループの結論になっているんです。義務づけるということをごここに入れてくれということではないんです。

○今野座長 そういう選択肢もあり得るということ。

○稲継委員 あり得るということをごどこかに入れてほしいということなんです。

○森永委員 おっしゃっている趣旨は、意味は理解をしましたがけれども、要するにこのパターンⅠ、パターンⅡ、パターンⅢというのは、さまざまな部分がある意味要約をして、座長のほうで整理をしていただいたものであって、稲継委員がおっしゃられたような部分とかというのは、まさにワーキンググループの中での議論の経過もつづきにここで出ますし、論点の例えば整理表についても、17の論点についてはすべて資料としてもつけます。委員会での発言あるいは議論、やりとりもすべてそこには載せませんということの中で十分整理ができていないことなのではないのかなと思いますので、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しますので、一言発言をさせていただきました。

○今野座長 稲継委員の趣旨は、パターンⅠ、パターンⅡ、パターンⅢと関係ない。そういう選択肢もあり得るということだから。そうすると、どこかのパターンに入れるという趣旨の話ではないということですね、内容的には。

ここは全体が、例えばパターンⅡ、パターンⅢなんか特にそうですねけれども、義務づける、義務づけると書いているから最低限をここで、ボトムラインはここに引きましょうという内容になっているんです。稲継委員の話は、ボトムラインを越えた選択肢として、そういうのはあるじゃないかということですね。そうすると、書き方の趣旨というか、考え方が少し変わるんですね。

○稲継委員 パターンⅠが義務づけじゃないんです。方策が必要だけれども、労使交渉で決めてくださいという話なのですが、パターンⅡ、パターンⅢは義務づけが書いているんです。パターンⅡ、パターンⅢを超える部分、やってもいいよと、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いうことが別に書かれていても、パターンⅠとの義務づけということを書いていないという点では、そごはないんじゃないかなと思いますけれども。

○今野座長 要するにパターンⅡ、パターンⅢというのは、これ以上については労使が相談してやるんだったらやっていいという趣旨だよ、ボトムラインだから、これは。

○稲継委員 読めます。

○今野座長 ですから、もしそうだったら、そういう趣旨のことはあり得る。もしかした

ら、透明性以外でいろいろあるかもしれないので、透明性じゃなくて、プロセスの透明化とか公開という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、極端なことを言うと、このボトムラインさえ守ってくれれば、あとは労使が相談して合意するんだっただけですという話なんです。そういうことは別にここの趣旨に反するわけじゃないので、それはわざわざ書くかですね。

どうぞ。

○森永委員 繰り返しになりますけれども、稲継委員がおっしゃっている部分は、資料2の71ページ、「労使関係の透明性の向上」ということで、交渉自体の公開だとか概要録の公表だとか、さまざまこういう検討して、ワーキンググループの立場の中では、そこは稲継委員としては引いたというご発言でしたから、それ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聞かせてきて、委員会としていい方向に行こうということを経験してきたわけですので、まさに稲継委員がご主張されているようなことは、こういったところも一つ一つ見ていけば十分理解できるし、それがパターンとかにすべてを網羅していこうということになると、これはまた、そうじゃない部分のところも、やはりこっちはこれを入れてくださいというようなことになると、来週で終わりたいという方向性が、来年いつまでいくのかというようなことになる。私としては一向に構いませんけれども、そういうわけにもいかないでしょうから、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ているわけですし、先ほど言いましたように、主要な論点の整理表をどういった視点でというようなワーキングの先生方のご努力の成果物もきちんと資料としてついていくようなこともありますので、このままでよろしいのではないのでしょうか。別に交渉自体の公開、概要録の公表、申し入れ回答者の公表、協約の内容の公表とかそういった部分については、私どもとしては、そこは労使でどういった対応が可能なのかということはしっかり協議していく。決して閉鎖的なことを考えているようなつもりは全くありませんが、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いますので、個々の課題になると、また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らないかと思っておりますので、私としては、この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います。

○今野座長 私の解釈は、稲継委員がおっしゃられたことはもうここに入っているんです。つまり、先ほど言っていますように、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もので、そこから先、労使が合意するのでしたら、透明性の向上で、より効果的な方法があるのだったら、それは労使で勝手にやってください。これはボトムラインですから。ですから、別にプロセスの公開をせよとは言っていないです。言っていないですけども、そこはもうオプションだから、だからここにはもう入っている。そうすると、稲継委員が言われることは、そういうことが読めないでしょうと。つまり、

これ以外のオプションで絶対あり得ないと読めてしまうのではないですか。そうだとすると、書き方だけの問題で、内容の問題じゃないというのが私の解釈なんです。内容はもう変えない。つまり、ボトムラインしかここには書いてありません。そこから先は労使交渉で、お互いに合意すればいろんな工夫しても結構ですということさえわかれば、その中にはいろんな選択肢があって、その中の一つに交渉プロセスの公開もあるかもしれないし、違うこともあるかもしれない。それは、このパターンⅡ、パターンⅢで別に禁止しているわけではないので、表現の問題かなということになるので内容は変えないということで、相談させてもらおう。内容は変えませんが、それでよろしいですか。いいですか。内容を変えるつもりは私には一切ありませんので。

○諏訪委員 私も同じ箇所でございますが、少しご検討いただければと思うことがありますので、問題提起をさせていただきます。

1 ページをごらんになっていただけますでしょうか。資料2の1 ページでございます。稲継委員がおっしゃられたところの前の一文でございます。第2章でワーキンググループがさまざまな考えられる例を検討した。それを2章で示すわけでございます。それを踏まえて、第3章は、しかしながら、そのような複雑なさまざまな組み合わせをただ投げたって、どうしたらいいんですかということになりますので、もう少しそれを絞り込んでいきましょうということで、選択肢の組み合わせをモデルケースとして示したわけで、3つあるわけでございます。

そして、それを受けて、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と言い、さらに制度化の選択肢を3つに絞ったものではない。この1段落の趣旨を考えると、まず第1番目に、最初の文章で「選択肢の組合せのモデルケースを三つ示している。」というのは、3つ例示しているということではないだろうかというのが1つでございます。そうしますと、「なお、」というのは要らなくて、「これらのモデルケースはそれぞれに優劣があるわけではなく、委員会としていずれかの案を推奨するものではない。」というこの文章でございますが、「優劣があるわけではなく、」と言うと、今度は何のために26回もワーキンググループで議論したんだという気にもなるわけでございますし、ここで委員会としても16回も我々は議論している。やはりそれぞれに優劣があるんです。だからこそ、自分はこれのほうがよりいいと思って皆様言ってきているわけでございますから、実態に合わせると、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いうほうが本当は正しいだろうと思います。とは思いますが、そういう書き方はいかなものかという気もいたしますので、私としては、こんなような書き方ではいかがだろうかと考えております。

まず、「なお、」はとりまして、これらのモデルケースはそれぞれに長所と短所が存在しているがとか、あるいは、長所、短所と言うとギラつくというのであれば、メリットとデメリットという言い方でも同じことなのですが、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。つまり、モデルケースとして示すけれども、その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きますので、したがって、委員会としていずれか1つだけの案がいいというわけではないという、この程度の表現をご検討いただければ、長い間我々が議論をしたことの意味が少し素直に出るのかなという思いであります。

よろしくご検討のほどお願いいたします。

○今野座長 なかなか難しそうだな。

つまり、我々ワーキンググループはそれですとんと落ちるんです。多分、使用者側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んじゃないか。そうすると、なかなかそれぞれ長所、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皆さんが納得していただけるかどうかというのは私は心配なんですけれども。

○諏訪委員 ですから、もう少しおとなしい表現で。

○今野座長 特徴があり、ではだめなのか。

○諏訪委員 特徴がありとか、あるいは、ともかく優劣はどうかなということでございます。優劣があるわけではなくという言い方はいかななものかなという。何か実態に合わない、次のどれをもと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ますが、ここだけとるとすごく変な感じがするんです。

○金田委員 諏訪委員がおっしゃったような形の修文をすることは、やぶさかではないと思います。

○今野座長 いいですか。

○金田委員 はい。

○今野座長 こちら、いいと言っていますが、村木委員はいいですか。

○村木委員 座長にご一任いたします。メリット、デメリット、これは多分、本当はコスト、ベネフィットと結びつくともう少しくリアになるだろうと思うのですけれども、そこが非常に難しいということかなと思います。いずれにしても、表現につきましてはご一任いたします。

○今野座長 諏訪委員にお聞きしたいのですけれども、諏訪委員の気持ちからすると、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飛んじゃうと行き過ぎか。

○諏訪委員 少しおとなしい表現でということでしたら、ともかく3つ例示をしているということは例示だと思います。1モデル、2モデル、3モデルも、それぞれ1モデルのAとかBとかCとかいろいろあり得るのをまず3つに、そんなたくさんまた言ったら大変だというので3つにしたということで、例示と言ったほうがいいのではないかというのが1つと、それから、今の「優劣があるわけではなく、」というのを少しおとなしく変えたほうがいいというのでしたら、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。また、これらは云々、こういうような程度ではいかがでしょうかというのが私の落としどころの案でございます。

○今野座長 それでは考えます。

ここに関連してありますが、先ほど稲継委員の意見もあった部分と関連している文章ですので。

ほかにいかがでしょうか。よろしいでしょうか。そうすると、幾つか宿題が残っているのですが、その作業をして、できる限りご相談できることは事前にご相談させていただいて、それで最終の案に持っていきたいと思います。

それでは、今日はこの辺でよろしいでしょうか。今日は3時間用意したのですがけれども、2時間で終わりましたので、その結果、宿題が幾つか残ったということになりました。また私が作業させていただきます。

○青山委員 本当に限られた時間の中で、大変客観的な幾つかの選択肢を出していただき、さまざまな意見をこういった報告書にまとめる作業に本当に敬意を表し、かつやっぱり議論できなかったところもあるので、先回も少し申し上げましたが、国民にもう少しわかりやすい便益と費用について検討してほしいということで、最後の終わりのところに、そういった思いを込めていただくべくお願いをしたところでございます。それで、この124ページの最後の2行のところなのですが、「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のですが、今までも検討していただいているので、例えば、さらにとか、さらに国民にわかりやすいとか、より具体的な便益と費用についても十分に検討して、そういった具体的な制度設計に取り組んでいただきたいとか、何か書いていただけたら、今までの労も報いるという印象を受けました。

○今野座長 ありがとうございます。具体的な表現は考えさせていただきますので、そういう方向で修正させていただきます。

ほかにございますか。よろしいでしょうか。

それでは、今日はこれで終わります。

次回の委員会ですが、12月15日火曜日17時からです。今日で論点も整理をされて、幾つか宿題が残りましたが、少なくなってきましたので、この回でできれば終わらせたい。したがって、次回も3時間用意してありますので、終わらなかつたら最後までやるぞという気持ちでやりたいと思いますので、よろしくお願ひします。次回の委員会では、今日の議論を踏まえて、また報告書を変更させていただきますので、それで議論をいただきたいと思ひます。

それでは、今日はこれで終わります。いつもと同じように、この後、私からブリーフィングをしたいと思ひております。

それでは、ありがとうございました。

—以 上—