

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17回）
議事概要

1 日時

平成21年12月15日（火）17:00～17:25

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）、
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、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「委員会の報告書（案）」について、座長、事務局より説明をおこなった後、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。

前回もご指摘させていただいた「参考指標の調査と公表、意見表明」のパターンⅡについて、座長で101ページにあるように修正いただき、ご提案をいただいているものと理解をしているが、イメージとして第三者機関がどういったものなのかをうかがいたい。

それと、「簡易な調査」という「簡易な」という表現ぶりを加筆いただいて

いるところだが、現行行われているようなものではなく、各省あるいは各庁でこの種の労働条件に関するものの調査というものはあるので、イメージ的に「簡易な」というものは、内容的なものももちろんあるだろうし、毎回やるのかなどの面もあるだろうから、このパターンⅡの修正をいただいたところのイメージを座長からご披露いただきたい。

座長より、次のような発言があった。

第三者機関についてだが、これは公的な第三者機関を考えているが、どこか特定の機関を考えているということではない。それは制度の詳細設計のときに考えていただければよい。その辺はワーキンググループでの議論でもそのようなことだったと思う。何をイメージしているかということ、「何もイメージしていない」ということになる。

もう一つの「簡易な」という表現について、これもいろいろな方法が考えられると思う。詳細設計をするときに考えていただければよいが、例えば調査対象を現行より少なくするという方法もある、あるいは調査項目を減らすという方法もあるだろうし、あるいは何年か1度にするという方法もあるだろう。それはいろいろな方法があると思うが、現行よりか簡易な方法でやればよいのではないかという意味で「簡易な」という表現を使っている。

委員より、次のような発言があった。

この第三者機関はこのためだけに新たに設置するということも想定しているのか。

座長より、次のような発言があった。

それも考えていない。既存の何かをベースにして何かするというのもあるかもしれないし、新しい機関かもしれない。それはここでは特定化をしていないとして、私はこの案をつくっているときには考えている。

つまり、第三者機関についてどうするかということについては「詳細設計するときに考えてくれ」ということである。何らかの公的な第三者機関がやればよいのではないかと考えている。

委員より、次のような発言があった。

102ページについて、自律的な労使関係を措置するためには、やはり労使とも最終的な使用者である国民に開かれた労使関係であることが必要だと思うが、前回の委員会で「交渉過程そのものも公表するということが必要ではないか」と申し上げた。今回の資料では、文言が一部、第Ⅱパターン、第Ⅲパターンで前回「公表を義務付け」だったのが「公表は義務付け」となっているが、これを反対解釈すると、「労使交渉のプロセスも当然労使合意によって公表して構わない」というように読み取ってよいのかどうか、最終的に確認させていただきたい。

座長より、次のような発言があった。

ここについてはあくまでも、今回は「公表を」だったが、ボトムラインだ

ったので、そこから先は労使が合意をすれば、プロセスを公表するということもあるかもしれないが、違う方法もいろいろあるかもしれないので、労使が相談をされて合意されればやってくださいと前回も言ったし、今もそれは変わらない。そのような意味を少し強く出そうと思い「公表は」とさせていただいた。

委員より、次のような発言があった。

第三者機関に関する記述があるが、これは労使協議を排除するものではないか。101ページについて、例えば「労使協議を踏まえ、第三者機関が」という表現にすることは許容範囲なのか。

座長より、次のような発言があった。

これは、あくまでも労使が参考にできるような調査・公表をすることである。したがって、それを参考にして、そこから先、労使協議をするというのは全く構わない。

委員より、次のような発言があった。

例えば、この文章の頭に「労使協議を踏まえ、第三者機関が、労使が参考にできるように民間の労働条件について簡易な」ということも否定はされていないのか。

座長より、次のような発言があった。

どのような中身の労使協議を考えていらっしゃるかによる。

委員より、次のような発言があった。

つまり、第三者機関が交渉をするに当たっては、第三者機関が何らかの形で簡易な調査・公表をすることは義務づけである。しかし、第三者機関として、どこにどのような調査をしてもらうかをあらかじめ労使が協議することは、「ねばならない」ではなく、「除外はされていない」という理解でよろしいのか。

座長より、次のような発言があった。

これは制度の詳細設計のときにどうするかであるが、例えば「このような項目にしたらよい」、あるいは「何年間に1度やったらよい」などの細かいことを決めておかないと調査はできない。そのときに、労側の意見は当然聞くことにはなるのではないか。それを労使協議と言われると困るが、それは意見を聞かれて詳細設計はするのではないか。

委員より、次のような発言があった。

座長を初め、ワーキンググループの皆さんが大変熱心にご議論をいただいたことについて、改めて感謝したい。この検討委員会の場で座長がご説明していただいたこと、特にパターンⅡにかかわって説明いただいたことについては、よく理解したつもりである。

しかし、「納得をしたか」と言われると、必ずしも納得し切れてはいない部分が多からずあるが、このような形で最終的におまとめをしようということであれば、私どもはまとめることに賛成をしたいと思う。

座長より、次のような発言があった。

それでは、この内容で委員会の報告書として了承していただくということにさせていただくこととする。

この内容で報告書をまとめるので、その報告書については私から国家公務員制度改革推進本部の副本部長である仙谷公務員制度改革担当大臣にお渡しすることにしたい。

最後に感謝を申し上げたい。この委員会、全部で17回にもわたって長時間議論をしていただき、また、議事にご協力していただき、大変ありがとうございます。

座長としては、いろいろそれぞれご不満はあると思うが、よい報告書ができたのではないかと自画自賛をしている。

政府ではこの報告書を大いに参考にして今後の対応を図っていただければと思うので、仙谷大臣にお渡しするときにはその旨はぜひともお伝えしたいと思っている。

また、ワーキンググループ委員にも大変尽力をしていただいたので、この場をおかりして深く感謝を申し上げたい。

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）>