

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2回)

平成20年12月3日(水)
15:00～17:00
中央合同庁舎第4号館
共用第1特別会議室(11階)

○今野座長 それでは、ただいまから第2回、労使関係制度検討委員会を開催いたします。本日は、岸井委員と森委員がご欠席であります。

また、本日は甘利公務員制度改革担当大臣にご出席をいただいております。

それでは、議事に従って進めてまいります。初めに国家公務員制度改革推進本部副本部長であります甘利公務員制度改革担当大臣よりご挨拶をいただきたいと思います。よろしくをお願いします。

○甘利公務員制度改革担当大臣 本日はお忙しい中、委員の皆様におかれましてはご参集をいただきまして、本当にありがとうございます。労使関係制度検討委員会の第2回会議を開催するにあたりまして、公務員制度改革担当大臣として一言ご挨拶を申し上げます。

公務員制度改革につきましては、政府の重要な課題であり、基本法に基づき着実に取り組んでいく必要があります。能力及び実績に応じた処遇の徹底などを基本理念とする今回の公務員制度改革を進めるにあたりましては、この労使関係制度の検討は避けて通ることのできない課題であると考えております。

今回の公務員制度改革では、国家公務員制度改革基本法により、「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像を国民に提示し、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」とされております。これは、与野党の修正協議の後にこういう文言になったわけでありまして。

また、今般、顧問会議から内閣人事局の機能のあり方等に関する報告をいただいたわけでありまして。

本委員会におかれましては、国民の理解を得られるような「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像」について、早急にご検討いただき、自律的な労使関係制度の措置につきまして、その具体的な内容を21年中、従来は21年度中という表現になっていたと思いますが、21年中、できれば少しでも早く詰めて取りまとめていただきますよう、改めてお願いをしたいと思います。

私は、改革を前進させる、拙速も先送りもしないという意味で、全体の改革を渡辺大臣の示した5年から、4年にする。その間、1年、3年、5年という渡辺大臣がつくられた工程表を短縮し、1年、2年、4年にしたいと思っております。そういう工程表をバインディングをして、一部、部分食い逃げというようなことにならないようにするという決意を既に申し上げているわけでありまして。

そうしますと、この労使関係制度検討委員会の検討結果も前倒しして出していただかないと、その工程表上スケジュールが合わなくなるわけでありまして、そういう点から、21年度中を21年中、それもできるだけ前倒しできる部分は精力的に議論をしていただいて、少しでも早目に詰めていただきたいと思いますようお願いをする次第であります。

最後になりますが、今後とも委員の皆様のご理解とご協力を賜りますようお願いを申し上げます。私の挨拶とさせていただきます。よろしくお願ひいたします。

○今野座長 ありがとうございます。それでは、ここでカメラの方たちには退室してい

たきますので、よろしいですか。

(カメラ撮影者退室)

○今野座長 では、本日お配りしてあります資料について、まず資料1、顧問会議の報告について、事務局から説明をお願いいたします。

○岡本国家公務員制度改革推進本部事務局次長 それでは、説明させていただきます。座らせていただきます。

お手元のほうに資料1「報告(概要)」というのをお配りしているかと思います。あわせて、その次に「報告」の本体を用意させていただきました。

まず、顧問会議の報告概要についてご説明をさせていただきたいと思います。

去る11月14日の日に、国家公務員制度改革推進本部顧問会議より、甘利大臣に対する報告が取りまとめられました。以下、先ほど申しました資料に基づきましてご説明をさせていただきたいと思います。

顧問会議及びその下に置かれましたワーキンググループにおきまして、まず甘利大臣がおっしゃいました、器の議論ではなく改革の中身についてしっかり検討してほしいというご指示を受けまして、国家公務員制度改革基本法に従ったもろもろの改革事項、こちらの概要について、そこにございますが、まず一元管理のあり方、それから国家戦略スタッフ・政務スタッフ、ちょっと概要をつくっていただきまして、次、裏にまいります、定年まで勤務できる環境の整備、定年延長及びこれに伴う給与体系の整備、それから(4)でございますが幹部職員の任用・給与の弾力化、それから5項目で国際性の向上、これらの各項目について議論が行われました。

この報告の本体のほうには詳しく書いてはございますが、まず今申し上げましたような各機能に該当するような項目について議論をしていただきまして、例えば内閣官房長官が行うこととなる幹部職員の適格性の審査、幹部職員の候補者名簿の作成のあり方、あるいは内閣総理大臣、官房長官、各大臣が行うこととなる幹部職員の任命についての協議のあり方、または幹部職員、管理職員の任用の給与の弾力化及び早期退職慣行是正のための給与制度見直しのあり方等々について議論を行っていただきました。その論点整理が、そちらのほうに取りまとめておりますので、ご参照いただければと思っております。

これらの機能の議論の後で、後半部分でございますが、基本法施行後1年以内を目途に、設置のための法的整備をすることになっております内閣人事局の担うべき基本的な機能、役割と、内閣人事局に移管すべき機能について議論をしていただきました。そちらのほうを後半のほうに整理させていただいております。

いろいろご議論いただきましたが、具体的に申し上げますと、内閣人事局につきまして、国家公務員の人事管理に関する戦略中枢機能を担う組織と役割を持つべきといたしました上で、同局につきまして、国家公務員全体の人事管理に関する制度及びその運用の全般について、企画立案ですとか方針決定ですとか基準策定ですとか目標設定等のP l a n機能、及び制度運用の改善・改革機能、A c t機能を担うべきということで整理をしていただき

ました。

このような内閣人事局の役割機能を踏まえまして、現在ございます人事院、総務省人事・恩給局、総務省行政管理局、財務省主計局、内閣官房内閣総務官室、内閣府官民人材交流センターからの機能移管等について提言を行っていただいたということでございます。

なお、顧問会議の報告の段階でございますが、今申し上げました総務省行政管理局につきましては、先生方の意見の一致が見られませんでしたので、両論併記という形になっておりますが、こちらは大臣の判断で移管ということで、今進めさせております。

また、報告の本体でございますが、今のようなご提言の後に、各顧問から提出されました意見書につきましては、あわせて添付をしておりますので、あわせてご参照いただければというふうに思います。

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、ご質問、ご意見がありましたらよろしく申し上げます。

はい、どうぞ、山本委員。

○山本委員 顧問会議の報告の中で、内閣人事局の機能あるいは権能が記されておりますけれども、この点につきましては、今日添付されております連合会長の高木顧問の意見書に考え方が示されておりますが、私は基本的にこれと同じ考え方を持っております。

ポイントを申し上げますと、現行の賃金労働条件決定システムである人事院勧告制度は、ILOの再三の勧告の中で、現行の制度自体が代償制度としては極めて不十分であると、国際基準に照らして不十分であるという指摘がされております。今般の報告を見ますと、その人事局に権限を、現在の人事院の持っている主な機能を2つに仮に集約するとすれば、つまり1つは公正中立機能、もう1つは基本権制約の代償機能と、この2つの機能のうち、顧問会議の報告では、基本的には基本権制約の代償機能はすっかり使用者機関たる人事局に移すと、そういう前提に立って提言がされているというふうに思います。

そうだとすると、いわゆる非管理職部分、つまり組合員層について、労働基本権を基本的に付与して、今後人事院については代償機能というものは基本的になくすのだと。そういうことが前提であるならば、これは平仄が合うわけでありませうけれども、先回のこの検討委員会での議論の中でも、費用・便益、国民の理解のもとに、自律的労使関係制度を措置すると。その措置の中身については、労組法上の労働組合をつくる権利をしっかりと与えるのだということを前提に、この検討委員会の会議が、議論が行われるのであればまだわかるんですが、そこが必ずしも明確になっていないもとにあっては、これは人事院の代償機能を更に弱めて、労働側にはそれに見合った権限、権利が戻ってこないということもあり得るわけでありませうから、そうであるとすれば、これは憲法問題にもかかわることであって、私としては到底これは容認できないと。

そういう中で、基本権の付与の問題と、この内閣人事局の機能に人事院の代償機能にか

かわるものも移動させるということであれば、そこは一体でなければ解決がつかないというふうに思っております。

したがって、大臣に一つお伺いしたいわけでありまして、今後政府にあっては、この顧問会議報告を踏まえて改革を進めていくことになるのだろうと思うんですけれども、その際、今申し上げました一般職公務員、特に非管理職層には、人勸制度によらない自律的な労使関係制度を措置するということを前提として、この会議の具体の検討が行われるということが不可欠であると思っておりますし、その意味で改革の内容面、それから仮に顧問会議の報告の内容を主としたものとして内閣人事局が設置されるとすれば、それが実際に作動するときには、施行に移されるときには、給与決定システムは人勸制度によらないシステムに、スケジュール的にもタイミング的にも平仄が合っていないと、これは問題ではないかというふうに思いますが、大臣のスケジュールの前倒しの要請等ありましたが、先ほどの大臣の発言を改革の内容面及びタイミングともに、本委員会における労働基本権の検討と平仄をとって進められるものと、こういうふうに政府は判断していると、そういうふうに理解をしてよろしいのかどうか、大臣の見解を伺いたいと思っております。

○甘利公務員制度改革担当大臣 顧問会議から報告をいただきましたときに、この論点整理に関する報告に対するご意見を何人かの方からいただきました。その資料も報告と一緒に提出をさせていただいております。

今後の進め方につきましては、昨日、国家公務員制度改革推進本部会合が開かれたわけですが、そこにおきましても、私から工程表を作成し、労働基本権の見直しを含めスケジュールを前倒しながら進めていくという旨を表明したところでありまして、総理から、その方針でしっかりやってほしいということを言われたわけがあります。

改革を進めるにあたっては、全体としての見通しを持って整合性を図りつつ進めてまいりたいと考えております。

○今野座長 よろしいですか。

それでは、甘利大臣は所用のため、ここでご退席をされますので。

(甘利大臣退室)

○今野座長 それでは、続きまして資料2から4、「便益及び費用に関する委員の御意見(概要)」と、その他につきまして、事務局より一括して説明をお願いをいたします。

また、参考1から4は、前回の会議における委員からのご意見等を踏まえて、事務局に用意していただいたものであります。あわせて事務局から説明をお願いをいたします。

渕上国家公務員制度改革推進本部事務局審議官 審議官の渕上でございます。座らせてご説明を申し上げます。

A3の資料2をご覧くださいと思います。「便益及び費用に関する委員の御意見(概要)」ということでございます。

前回の委員会以降、各委員の方々に便益及び費用に関する意見をお伺いをしたものでございます。全体にかかわる意見といたしましては、国民アンケートを行ってはどうかとい

った意見や、旧三公社から民営化されたJR、JT、NTTや独法などのヒアリングをしてはどうかというようなご意見がございました。

便益関係の意見に関しましては、共通した意見としましては、なかなか数値化することは難しいというものでございました。

定性的なものとしたしましては、労使の信頼関係の醸成、コスト意識の徹底と行政サービスの向上などのご指摘がございました。

次に、費用関係につきましては、具体的な交渉システムを想定しながらコストの試算をする必要があるのではないかと。そして、費用の試算にあたりましては、交渉コストのみでなく、第三者委員会等の運営コストや人員削減などの運営コストの削減、あるいは効率化といった観点も含めて考えるべきではないかというご意見がございました。

その他として、国民の求める行政の役割、あるいは今後の労使関係のあり方といったことも含めて議論すべきではないかというご指摘がございました。

次に、資料の3でございます。これは事務局のほうで議論のたたき台となる資料として作成をしたものでございまして、これまでの専門調査会などで指摘をされている事項に加えまして、先ほどご報告を申し上げました顧問会議の報告の視点なども含めて、今後想定される便益及び費用につきまして整理を試みたものでございます。

この背景となる問題意識といたしまして、これまで顧問会議あるいは専門調査会などで指摘をされた点を5点申し上げます。

第1点としては、給与、勤務時間等の勤務条件の決定権限が分散しており、使用者責任、人事管理責任が一元化されていないこと。

2つ目として、使用者として総人件費管理できる方策が十分でないこと。

3つ目として、人事管理権者と職員が、勤務条件や勤務環境について、向き合う機会が必ずしも多くないこと。

第4点として、人事政策を実現するためには、給与制度と併せ検討しなければ実現することが難しい問題が数多くございますけれども、現行の勧告制度の下では思い切った見直しが難しいこと。

5番目として、人事政策や勤務条件について国民に開示される情報が少なく、国民の理解が必ずしも進んでいないということが挙げられます。

具体的な説明は省略いたしますが、項目としてそこで掲げてありますことは、使用者としての人事管理責任が明確化されること。

能力実績主義に基づく適材適所の人事を行うことにより、高度化・多様化する行政ニーズへの円滑な対応が可能となること。

職員のモラルの向上と優秀な人材の確保が図られること。

それから、国民に開かれた労使関係を整備することにより、国民の理解を深めることができること。

行政改革への対応、あるいは総合的な人事政策の推進が円滑に行われること、

などが想定されるところでございます。

次に、費用の観点でございますけれども、

直接的な交渉コストの増がまず考えられます。協約締結権が新たに認められた独立行政法人の例として、交渉回数、時間が2ないし3倍になった例も聞いております。

2つ目として、仲裁等の交渉不調の際の調整コストが考えられます。

それから、交渉結果によることでありますけれども、場合によっては人件費の増になる場合もございますし、省庁間の給与格差が生じ、例えば人事交流に支障が生ずることもあり得ると考えられます。

次に4番目として、給与決定原則を今後どうするかという問題がございますけれども、交渉にあたって何らかの参考指標を求めるといたしますと、その調査コストが必要となります。

それから5番目として、協約締結権を付与されない職員の給与等の勤務条件をどうするかという問題があり、これらの職員の給与決定に伴うコストも考える必要がございます。

なお、人事院の機能の見直しなどに伴うコストの減少も併せ考える必要があるところでございます。

次に、資料の4でございます。

これはあくまでも交渉による給与決定の例ということで、イメージを示したものでございますので、あらかじめご了承くださいと思います。

給与決定の考え方を、例えば官民比較に基づくものというふうに仮にした場合に、何らかの調査により、参考指標値というものがあるということを前提に考えますと、それに基づいて交渉に与える決定要素、さまざまあると思っておりますけれども、それを考慮した上で交渉に基づき給与水準が定まるということになります。交渉事でございますので、高く振れる場合も、低く振れる場合もございます。

参考のところの人件費の欄をご覧くださいと思います。

国の総人件費は、地方の教員の給与費負担が3分の1原則ありますので、それが加わった額でございます。純然たる国家公務員の人件費としては5兆3,000億円余り。地方公務員の総人件費としては28兆4,000億円余りということでございます。

仮に参考となる指標から1%動いたときにどうなるかと申し上げますと、国家公務員でいきますと530億円、それから地方公務員ですと2,800億円程度前後するというようなことになろうかと思っております。

次のページをお開きください。

これも給与決定のプロセスのイメージでございます。現行は人勧制度に基づく給与決定システムを図示したものでございまして、協約締結権付後は、一応各段階で地方支分部局、本省、それから内閣人事局という交渉があり得るわけでございますが、ここでイメージしておりますのは、内閣人事局による交渉により協約が締結されて、給与法もしくは予算により給与が定まるということでございます。あくまでもこれは今後の交渉システム

の構築次第でございますので、ご参考までに作成をしたものでございます。

次に、協約締結権付与に伴う交渉コスト増に関する試算ということでございまして、これは新たな制度が施行されませんと、厳密な意味では試算することができませんし、交渉システムがどうなるかによって試算結果が異なるということでございますけれども、Cの欄の説明書きを見ていただきますと、5,900という数字がございます。これは地方の事務所も含めた全事業所の数ということでご理解をいただきたいと思っております。

協約締結権はこのすべての事業所単位で締結が可能でございますので、仮にということでは試算をいたしますと、例えば毎月1回、2時間、交渉人数10人といったことで、全事業所で交渉がもし仮にあったとして、増えたとして試算いたしますと、約33億円のコストがかかるという試算は可能でございます。あくまでもこれは根拠があるわけではございませんで、単なる試算でございます。

次に、参考1でございます。

これは専門調査会において非常にご熱心なご討議をいただき、その報告書がお手元の3冊の分厚い資料にあるところでございますので、その過程で議論された便益、費用に関する意見を一応抜粋して並べて書いたものでございます。

便益に関する項目といたしましては、労使の当事者意識や責任感の向上、使用者機関の確立による国民への説明責任の徹底、職員の意識・組織のパフォーマンスの向上、国民に開かれた労使関係の確立。

費用に関する項目といたしましては、交渉コストの増大、交渉不調の際の調整コスト、参考指標の調査コスト、労務管理コスト、などが掲げられているところでございます。詳細の説明は割愛いたします。

次に、参考の2でございます。

これも専門調査会におきまして、独立行政法人化あるいは国立大学法人化によってどんな変化が見られたかということにつきまして、1ページに掲げられている法人のヒアリングを実施した結果でございまして、2ページにその概要が記載されているところでございます。後ほどご覧いただければと思います。

次に、参考の3でございます。

これは民間企業における便益及び費用についてということで、専門調査会小委員会でヒアリングをしたものでございまして、1ページに対象となった会社名、それから便益及び費用に関する概要が記載されているところでございます。これにつきましても、後ほどご覧いただければと思います。

次に、参考の4でございます。

国・地方を合わせた公務員の数ということで、前回の委員会で稲継委員から求められた資料でございます。詳細については、地方公務員にわたる分でございますので、後ほど公務員部長からご説明をお願いいたします。

以上でございます。

○今野座長 それでは、議論に入る前に、まず参考資料4に関連して、松永総務省自治行政局公務員部長からご説明いただいたほうがいいですね。

○松永総務省自治行政局公務員部長 すみません、席がこういうところにございまして、お背中の方からご説明することになってしまう委員の方もいらっしゃると思いますが、お許しをいただきたいと思います。

前回、稲継委員から、地方公務員につきまして、一部労働協約締結権が認められている職員の数についてお尋ねがございました。

まず、いわゆる単純な労務に雇用される者、単純労務職員といわれる職員についてですが、このタイプの職員につきましては、一般行政、福祉関係、それから教育の関係、この中に含まれているところでして、その数につきましては、おおむね私どものほうの調査結果から推計いたしますと、16万3,000人程度になろうかと思えます。

それから、もう一つの類型といたしまして、公営企業職員があります。この公営企業職員につきましては、公営企業等会計の中の職員のうちに該当する部分がありますが、この中で地方公営企業法の適用あるいは準用は受けないという職員がありまして、このタイプの職員の方には協約締結権が認められておりません。その数がおおむね21万3,000人程度となるというふうに推計されます。

したがって、公営企業関係で協約締結権が認められている職員は、おおむね18万6,000人程度となろうかと思えます。そういたしますと、単純労務職員は技能労務職員、この職員の方は呼ばれることもあります。この技能労務職員と企業職員、合計いたしますと協約締結権が認められている者は、約34万9,000人程度の数になろうかと思われま

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、今日は事務局から費用及び便益についての説明がございました。今日はそれをめぐって議論をしていただきたいというふうに思いますので、どなたでも結構ですのでお願いをいたします。

はい、どうぞ。

○稲継委員 前回お願いした資料をおつくりいただきまして、どうもありがとうございます。参考の4で、日本の公務員全体の像を描いていただいているわけですが、普通、公務員というと国家公務員で、しかも霞が関に勤めている公務員ばかりをイメージしがちで、でも実はそれは全体のごくわずか、2万人を割るぐらいの人数しかいないと。この国家公務員66.2万人のうち、25.6万人が一般の非現業国家公務員で、そのうち2万人弱が霞が関に勤めておられるけれども、そのほかの23万人以上は地方支分部局に勤めておられて、またそれ以外に多くの公務員が存在すると。つまり、ここの場で議論することが、単に霞が関の2万人の公務員に影響するだけではなくて、少なくとも一般の非現業の国家公務員25万6,000人に影響するし、それから、これ私ちょっと事務局に確認したいんですが、ここで議論したことは、基本法の附則の2項でしたかによりますと、地方公務員もそ

れにあわせて検討するという事になっていたので、この左側の青色全部に影響してくると考えればいいんでしょうか。この点だけちょっと確認したいと思います。

○今野座長 どうぞ。

濱上国家公務員制度改革推進本部事務局審議官 附則に、確かにご指摘のように、地方公務員を含めてこの場で検討いただくということになっております。

今後の検討の進め方については、この委員会で今後ご議論いただきたいと思いますが、地方公務員の詳細な設計についてまでここで議論することが適切かどうかについては、ぜひこの委員会でご議論して決めていただきたいというふうに思います。

○今野座長 ほかにいかがでしょうか。

はい、どうぞ。

○村木委員 この話じゃなくて、先ほど、顧問会議の意見書についてご発言がありましたけれども、この顧問会議の意見書というのは、私の理解では、労働基本権、一応制約という前提のもとで意見をお述べになっているというぐあいに私は理解しているんです。その辺ちょっともう一度、事務局からご説明をいただいたほうがいいんじゃないかなど。

○岡本国家公務員制度改革推進本部事務局次長 よろしいでしょうか。

今のご質問でございますが、まずその前に顧問会議の報告と意見書との関係でございますけれども、顧問会議の報告というのは意見書まで入っているかというところと入ってはおりませんというまず整理をさせていただいて、それに添付をされている報告なんです、大臣に顧問会議の報告を出すときに添付をしたという整理をまずさせていただいているということでございます。

それで、今のご質問でございますけれども、今の労働基本権の制約の中での議論ということでございます。

○今野座長 この顧問会議の報告書はということですね、報告はということですね。主語は。

○岡本国家公務員制度改革推進本部事務局次長 ご意見につきましては、添付させていただいた書類をそのままつけさせていただいておりますが、その背景にあるところまでは、各顧問の方々の考え方を確認しているわけではございませんが、書面として出されたものをそのまま添付させていただいておりますので、ある程度その辺でご推察いただければというふうに思います。

○今野座長 どうぞ。

○山本委員 先ほども発言させていただきましたけれども、基本権を制約した上で顧問会議の報告の中身が提示されているということであるとすれば、繰り返しになりますけれども、それだけを切り取って議論すれば、これは明らかに労働基本権制約機能の人事院の機能を移しているわけですから、私どもとしてはこれは憲法上の問題が惹起してくるというふうに言わざるを得ません。

したがって、政府は、この顧問会議の報告を今後改革案をまとめるにあたってどのよう

に取り扱うのかという観点から、先ほど私は大臣に質問をさせていただいたと。したがって、この検討委員会の場にあっても、基本的には顧問会議の報告は人事院の持っている基本権制約機能を使用者側たる政府、内閣人事局に移すという提言をされておりますから、それと平仄を合わせるためには、当検討委員会においても基本的に賃金決定システムを、自律的労使関係制度を措置するということの中身は、人事院の代償機関が存在しないで機能する、そういう労使関係制度をどう具体的に設計するのでしょうかというふうに、この委員会へのミッションが一步、より明確にされているというふうに私は理解をし、そういう意味で大臣の発言については重く受けとめているということでございます。大臣は整合性を図りつつ行うというふうに、先ほど挨拶の中で触れられておりましたので、もしそうでないとすると、これはまた原点に戻った議論をせざるを得ないということでもあります。

○今野座長 どうぞ。

○福田委員 今も山本委員からもございましたように、私はやっぱり顧問会議の報告を受けて、最終的に総理も含めて担当大臣、甘利大臣が判断をされたという中身は、今おっしゃられたような中身だろうと。冒頭に挨拶でも触れられましたけれども、いわゆる工程表をしっかりと示して、なおかつ当初定めておりました年数についても、1年前倒しをしてというのは、そういう意味合いだろうというふうに受けとめているわけです。

したがって、本委員会の主たる役割でございます労働基本権問題について、しっかりそこに平仄を合わせていくという強いメッセージだろうというふうに私は受けとめているんですけれども。そういうやっぱり全体の認識がないと、話が前を向いて進んでいかないのではないかとこのように思います。

○今野座長 私のほうから、1つだけ質問いいですか。

今岡本さんから言われた基本権制約が前提ですというのは、この文章上にはどこかに載っているの、この報告の文章上では。以前読んだとき、文章上は。

○岡本国家公務員制度改革推進本部事務局次長 例えばですけど、すみません、概要というのをお配りしているかと思います。その裏返し、2ページの一番下の③というところで、「労働基本権制約の下では」という書きぶりをしておりますけれども、こういう書きぶりからご推察いただきまして、今のような前提条件のもとでご議論しているというふうに理解いただければというふうに思います。

○村木委員 本文ですと、10ページですよ。

○岡本国家公務員制度改革推進本部事務局次長 それは同じ文言は、本文10ページでございます。

○村木委員 10ページの3つ目のマルですかね、(1)の。

○岡本国家公務員制度改革推進本部事務局次長 はい。

○今野座長 わかりました。

それでは、ほかにもございますか、ご意見。

どうぞ。

○金田委員 説明ございました資料の2それから3に関連いたしまして、少し何点かお伺いをしたいところと、ご意見申し上げたいと思います。

一つは、資料2で、これは皆さんのご意見ですから、ご意見はご意見として受けとめさせていただきますわけですけれども、ちょっと真意のほどを伺っておきたいというのが一つ。

それは、いわゆる国民に広くアンケートをやったらどうかと、こういうことなんですけれども、一般的にパブ・コメやったりアンケートだとかそういう手法は当然想定されるというふうに思うんですけれども、全く制度設計ない中でやるという意味合いなのか。そうだとすると、どうして今こういう基本権の問題が話題になっているのか、今どういう制約があって、憲法との関係はどうなっているとか、そしてそれらをどういうふうに改革しようとしているのかなどが、ある程度対象者に示された上でやるというなら、一つの方法かもわからないですけど、そうでないと、どう考えてもなかなか実りのあるものにならないんじゃないかなというふうに思えてならないわけでした。法そのものでも表現がありますとおり、全体像を国民に提示をし、その理解のもとにということですから、やっぱり全体像を示して、それについての国民の理解を求めるための作業を行う。その場合に手法としてアンケートであるとか、あるいはパブリックコメントだとか、そういうことが考えられるんじゃないかなというふうに私は思っているんです。そういうご趣旨のものやらどうやら、どのような形でのご意見になっておられるのか、その辺のところの状況を伺えればなというふうに思うのが一つでございます。

それから、資料の3の関係、便益と費用の関係がポイント的にたたき台というお話でございましたけれども、ポイントがそれなりに示されておるのかなというふうには思うんですけれども、3点ほどなんです。

1つは全体の認識的なものと、それから2つは便益のところ、4.の認識と表現のところ、それから3つ目に、費用の4.の認識と表現のところですね。ここの辺で、少し疑問点といいますか意見を申し上げたいと思うんですね。

一つは、全体のイメージ、認識なんですけれども、どうも全体的に労使関係に手間をかけるということが、即コスト、あるいはデメリットになるというような、そんなようなとらえ方をされているのではないのかなというふうにも少し危惧をしております。やっぱり民間の労使関係これらを見ても、いわゆる労使がパートナーシップのもといろんな事業を進める。で、事業を改革していく場合なんかも、従業員の現場の声を積極的に取り上げながらやっていくと。十分従業員に納得を得た上で仕事をやっていくということは当然だというふうに思うわけでした、企業と従業員をつなぐ大きな橋渡し役ですね、これが労働組合の一つの大きな役割になっているんじゃないかなというふうに思うんですね。

これは、今日示されました専門調査会での議論、ヒアリングの中で、参考の3の中の民間のヒアリングの中でも、これは労使ともに大体そのような認識が示されているんじゃないかなというふうに、これを見ても思うんですけどね。

そういう認識からしますと、やっぱり公務であっても、そのことは基本的には同じじゃ

ないかなというふうに思っております、とりわけ今非常に厳しい行政を取り巻く状況、環境の中からすれば、労使間の意思疎通を一層密にして、信頼感を醸成するという事は非常に大事な事じゃないかなというふうに思うんですね。

したがって、そういう意味でも、この協約権ということを中心に置きながら、さまざまな観点から徹底的に労使が意見交換をして、公務の行政を進めていくということは非常に大きなベネフィットにつながるんじゃないかなというふうに私は思っているところなんです。そういう意味での全体の認識について、事務局側のお考えを少しお聞かせいただきたいなというふうに思います。

それから、長くなって恐縮ですけども、便益の4. の国民に理解される労使関係という表現がございます。表題があって、「国民に開かれた労使交渉システムを整備することにより、給与等の勤務条件や公務能率等に関する国民の理解を深めることができる」と、こういうふうに記述されておまして、これは当然そのような理解になると思うんですけど、私はもう少し理解をしっかりとしたほうが、便益としての要素としては認識が深まるんじゃないかなというふうに思っています。表現で申し上げますと、この1行目の「国民に開かれた労使交渉システムを整備することにより、給与等の」の「給与等の」の前に、私としては「労使の社会的責任の自覚を促すとともに」を入れるべきだと思います。労使が社会的な責任をしっかりと自覚をすると、そのことを促していくということは必要だし、そういう認識にしっかりと立つべきじゃないかと。そこは便益として認識し合うべきじゃないかなというふうに思っているんですね。そのことが「給与等の勤務条件」、後の文章につながっていく、「国民の理解を深めることができる」というところにしっかりとつながるんじゃないかなというふうにも思っております。これは言葉の書きぶりの問題になるかも知れませんが、可能であれば、そのような「労使の社会的責任の自覚を促すとともに」というような、その趣旨の表現が加えられるほうが、より便益としてふさわしいんじゃないかなというふうに思っているところであります。

それからもう1点、費用の4. のところですね。この「交渉における参考指標としての調査コストの発生」。それから5. の「引き続き労働基本権を制約される職員の給与決定コストの増大」と。この4. それから5. にもかかわりまして、委員の先生方のほうが詳しいのかもわかりませんが、外国のケースをちょっと参考にさせていただきますと、4. につきまして、これは労使交渉で公務員給与を決めているイギリスであるとかあるいはドイツ、ここでは改めて特定の指標を参考にしたりあるいはまた特別な調査、これはやっていないというふうに認識をしております。

それからまた、アメリカなんですけど、これは大統領令によって連邦政府職員の給与を決めているというふうに思いますけれども、このアメリカにおきましても、労働省のデータを活用して特別な調査は実施していないというふうな実態だと思っているんですね。

こういう状況なども踏まえて、日本において特別な調査を実施するかどうかということについては、十分に別途検討しなきゃいけないんじゃないかなというふうに思っております。

す。

仮に調査を実施をすると、こういうふうにした場合でありましても、先ほどもちょっと事務局からも口頭で補足がありましたけれども、人事院や人事委員会が行っているような精緻な調査は必要なくなると。そういう意味での調査コスト、この低減は明らかなんじゃないかなというふうに思います。それらも含めての整理が必要じゃないかというふうに思っているんです。

それから、5. についてなんですけれども、この協約の範囲からは外れる部分のことですけれども、これドイツの状況でいいますと、協約締結権のない官吏の給与について、ドイツの場合は官吏と被用者、2層になっていますけれども、その官吏の分の給与については、交渉で決定される被用者職員の賃金を踏まえて決定されているというのが実態のようであります。私もドイツで伺ってまいりましたけれども、特別に給与決定コストがかかっているという状況にはないんじゃないかなというふうに認識をしてまいりました。

日本におきましても、この交渉で決定される職員が確定して協約権の範囲が決まれば、その協約に準拠する形で法令などで定めると、こういう方法をとるとするならば、給与決定のコストが増大していくというようなことにはならないんじゃないかなと、こんなふうに思うところがございます。

その辺の、今申し上げた4.、5. ですね、これらについて、まあたたき台ということですから、当然この後修文・加筆されていくんでしょうけれども、今申し上げたような点が加筆されていくべきじゃないかなと、こんなふうに思いますので、少し長くなりましたが、意見を述べさせていただきます。

○今野座長 今おっしゃられたように、これ事務局のたたき台ですので、ですからそれに対してそういうご意見があったということでお聞きをしておきたいと思うんですが、にもかかわらず、特に1点目ですね、全体的に金がかかり過ぎるというふうな気持ちが出ちゃっているんじゃないかというそういうご発言があったので、その辺も含めて全体的に事務局から何か回答があれば。

渚上国家公務員制度改革推進本部事務局審議官 3点ありましたけど、1点目につきましては、先ほどの総論的に言いますと、便益というのは非常に金銭に換算することは難しいということに尽きるんじゃないかと思います。一方で、人件費コストというのは非常に計算しやすいものですから、そういう金銭換算できやすいものとそうでないものを単純に比較したら問題があるんじゃないかということは、おっしゃるとおりでございます。

便益の4. と、費用の4. 及び5. については、まさしく総論で便益、費用を議論する限界をおっしゃっているということございまして、まさしくこの検討委員会でご議論をいただきまして方向を出していただければと思います。

○今野座長 よろしいですか。要するに、まだ何かこう、基本的な方向しか書いてないので、そこから先、今おっしゃられたように費用の4.、5. については、例えばですがいろんな選択肢があり得るわけですね。今、委員がおっしゃられたのも一つの選択肢だと思

いますので。ですから、そういうご意見があったということでお受けしたいというふうに思います。

ほかにご意見ございますでしょうか。

どうぞ。

○岡島委員 それでは、4点、ちょっとご質問等したいと思っています。

1つ目が、国民ということ、前回もちょっと自分自身よくわからないということを申し上げたんですが、その点。それから2点目、便益について。3点目、費用について。それから4点目は、民間にない公務の特殊性ということはどう考えるかという点でございます。ちょっとそれぞれについて長くなるかもしれませんが、散漫になるかもしれませんが、申し上げたいと思うんですけれども。

前回ちょっと申し上げた国民ということ、こういったことを議論する場合に、いわゆる究極的な使用者としての国民なのか、それともタックスペイヤーとしての国民なのかということございまして、今日資料3に出されました便益及び費用の内容というところにも、国民という言葉が4カ所使われているんですが、例えば1. を見ますと、内閣の人事管理機能の強化ということであって、ここに明確に書かれていますように、内閣総理大臣及び各府省大臣の使用者としてのということであって、一方で国民への説明責任を適切に果たすということですから、ここらはどちらかというところとタックスペイヤーという形で意識されているのかなと。

4. に、国民に理解される労使関係の確立、あるいは国民に開かれた、あるいは国民の理解と。ここにおいても、仮に究極の使用者が国民であるとするならば、究極の使用者に対して開かれた労使関係、交渉システムって、意味のおかしな文章になるんじゃないかなと思うわけですが、そこを本当どう考えていくのかということでもあります。

究極な使用者としての国民というものを想定した場合に、代議制のもとでまず一義的には、国会なりいろいろ、まさに労使関係等を審査、見ていただくといったようなことも考えられるし、現在の勤務条件法定主義等もそういった形で整理されているんじゃないかなと思います。

そういった点を含めて考えると、憲法との関係でも、本当ここどうやって整理していくのかということについては、ある程度やっぱり頭の整理をしたほうがいいんじゃないかなというふうに思っております。

それから2点目の便益ということなんですが、あくまでもここに書かれている便益というのは、法律第12条において想定されています協約締結権を付与する職員の範囲を拡大した場合の便益であるということだと思んですが、協約締結権を付与する職員の範囲を拡大したら、なぜこの1. から5. まで起こるのかというのが正直言ってわからない。そこは具体的に、かくかくしかじかだからこういう便益が生じるんだということをやはり書いていかないと、なかなか理解ができないんじゃないかなというふうに感じております。

非常に瑣末なことで申しわけないんですが、例えば3. の2行目に、「在庁時間・超勤

時間の縮減」ということで、これはある意味で政府全体でも本当に一生懸命今取り組んでいる事案だと思います。そうした中で、協約締結権を付与する職員の範囲が拡大したら、なぜ在庁時間が減り、なぜ超過勤務時間が減るのかというのは、これ正直申し上げて私自身はちょっと想像できないんですね。そこら辺も含めて一つ一つ、なぜ職員の範囲をふやすとこういうことになるのかというのは、正直申し上げて、そこは事務局の方をお願いするのか、あるいはここで各委員がそれぞれ議論したほうがいいのかというのはもちろんあるかもしれませんが、事務局はこういうふうにしてたたき台出されたわけですから、それはもうちょっとやはり深めていただけないかなということでございます。

それから、3点目が費用の点でございます。これ過去にいろんなところで複数の組合が存在していた場合に、相当に職場環境が荒れるとかさまざまな問題が生じたというのは、これはまあ歴史的事実なんじゃないかなと思います。ひるがえって考えますと、公務員の職員団体につきましては、人事院へ登録ですか届け出ですか、となっているかと思えますけれども、じゃ本当に複数、更にそれが複数というのは2つじゃなくて3つ、4つ、5つとできたとした場合に、本当にどういう状況が起きるんだろうということ、そこについてもやはり考えておく必要があるのではないかなと思っているんです。

事務局、非常にいろいろ調べていただいて、今日も参考の2とか参考の3、出しておられるんですけども、拝見させていただくと、例えば参考2の3ページにあります独立行政法人国立病院機構は組合も2組織あると、複数にはなっておるんですけども。ただ、これも要するにそれぞれ縦系列ずとなっているんだろうと思います。それ以下のほかの法人については、基本的に1組合と、1組織だということになっておるんですが、我々、本当ここで議論する場合に、複数の組合が同一組織であった場合にどういうことが起こるかということ。恐らくそれは、職員にとってはある意味で望ましいことかもしれないですけども、一方でこういった費用、便益を考える上においては、費用にかなりカウントできるものではないかというふうに思いますので、そこをどう考えるかというのは、これまた次回までによく検討していただけないかなと思います。

それから4点目、民間にない公務の特殊性ということでありまして、組織体としては、先ほど金田委員もおっしゃられたように、組織一体として同一の方向にベクトルを向ける。これは恐らく民間であろうが公務であろうが同じだろと思いますし、そういった意味で、良好な労使関係というのは絶対に不可欠なものだというふうに思っております。

ただ一方で、現実問題としては、まさに公務というのはある意味特殊な部分があり、そういったことによって勤務条件法定主義であるとか財政民主主義であるとか、そういったことがこれまで言われてきたわけでございます。この点については、先ほど国民のところでもちょっと申し上げましたけれども、憲法が要請していることも含めて、やはりきちんと整理しておく必要があるのではないかなというふうに思っておりますので、そこはまた事務局でよく整理していただければというふうにお願いしておきたいと思っております。

○今野座長 何か事務局ございますか。お話を聞いておけばいいかな。

瀨上国家公務員制度改革推進本部事務局審議官 全体としては、この場でご議論いただきたいと思いますが、先ほど、前提となることで幾つかありまして、例えば在庁時間・超勤時間の縮減につきましては、例えば国家公務員に労働基準法の適用がありませんので、人事院のガイドラインみたいなものがあつたりしますけれども、例えばそれを民間ですと三六協定等々ありますけれども、例えばそういう交渉事によってそういうことを話し合うということによって、そういう効果があらわれることもあり得るのではないかとはいえらると思います。

それ以外の点については、この場でご議論いただければと思います。

○今野座長 まだ十分私の中で整理できていないんですが、例えば今おっしゃられた最後の費用の面ですけど、そのときにはかなり具体的な状況を想定されちゃっているんですよ。そうすると、実は便益のほうだつて、その想定の方方によって便益はいろんなタイプがあり得るわけですね。それやっちゃうと、余りそこやっちゃうと、どういふ具体的な状況を想定するのということをお互いに決めないと、議論にならないと。

でも片方では、そればかり今度細かく言っちゃうと何の議論もできなくなっちゃうので、少し一般原則みたいなのは一応確認しておいて、それを一応ベースに置いておいて、具体的なところに、いろんなAタイプの場合こうだというふうに対応していくという、そういう議論の方方になっていくと思いますね。

ですから、非常に議論はしにくい状況なんですけど、ですから、今お話しいただいたことも踏まえて、私としてはとりあえずはちょっと今言いました一般原則の範囲内でどうやって、ここで費用と便益がまとめられるかという形で、今いただいたご意見などを踏まえて、事務局ともう一度相談していきたくと思います。

すみません。もう一つ、先ほど金田委員がおっしゃられたことも一緒なんですよね。結局こういう調査があるじゃないかと、安いじゃないかというお話も、ある状況を想定しちゃうわけですね。ですから、その辺で少しまた作業をさせていただきたいと思ひます。

どうぞ。

高橋座長代理 今の関係で、これ、前も資料を事前に見せていただいたときにお話ししたんですが、やっぱり内容というふうには書くと非常にミスリーディングなところがあるんじゃないかと思ひます。要するにここに書いてあるのは、考えられる便益、費用を想定するとすると、こういう見方もあるんじゃないかなという基本的な視点にすぎないわけですね。それが実現されるかどうかは、まさに具体的な状況によってマイナスになったりするわけですから、これをそのまま内容というふうに提示してしまいますと、ある意味で非常に誤解を生じる余地があるんじゃないかと思ひます。

そういう意味では、そういう想定される便益、費用に関する基本的な視点ぐらいをここでは確認したと。あと、それが具体的にどういふ形で条件で発現されるののかどうかは、今後具体的に考えていこうというぐらいの合意をここでするのがいいんじゃないかなというの

が私の考え方です。

以上です。

○今野座長 どうぞ。

○福田委員 私も高橋委員の意見と同じなんですけれども、こういう形で便益と費用というのを、これはある意味でのたたき台ということですから、苦労されて示されたんでしょうけれども、示されると、ややもすれば便益のほうはフワーツとしていますから、具体的に定量化とか数値化、なかなか難しい。一方では費用ということはコストの問題ですから、こういう書き方にならざるを得ないという感じで、どうもその均衡がうまくとれてない。とりようによっては、何かコストだけがこう嵩んでいくというような意味合いにややもすればとれるという感じがするわけですね。したがって、今おっしゃったような感じで総体の理解をすればいいというふうに思いますし、それから、何よりも必要なことは、やっぱり国民から見れば、費用対効果というのはもちろんあるでしょうし、それより以前に、やっぱり最小の費用で最大の便益をとというのは、これは理想だと思うんですよ。中身を詰めていけば、そういうことにするためにも、やっぱり労使関係の質というのが一番問われるのではないかと。だから、その質を高めるためにはどうするかという論議が一番、そのための制度設計はどうあるべきかという、そういう論議が必要なのであって、余りこの細部をいちいちいくと、私もここへ事務局から挙げられていることでいけば、言いたいことはいっぱいあるわけですよ。何かコスト、特に費用のところだけ見れば、何か直接的なコスト増ばかりがこう挙げられていて、現在だって非現業のところは団結権しかないといいながら、交渉権はあって交渉はやっているわけですよ。人事院や総務省や各省の中でも交渉をやっているわけです。現在だって、それにかかるコストというのは当然あるわけですね。だからゼロであって、それにプラスで積み重なっていくという方式ではないだけに、個々で言えばいろいろあるわけなんですけれども、やっぱり今申し上げたように、全体をそういう考え方でとらえるということが、この論議にあたっては一番重要じゃないかというふうに思うんですけどね。

○今野座長 どうぞ。

○諏訪委員 座長以下、諸先生方が、少し一般論の枠組みという議論が必要ではないかということでございますので、基本的にこの事務局がいろいろ整理をしてくださった方向がよろしいだろうとは思いますが、恐らく便益対費用、費用対便益を見るときに、いろんな見方があるんだろうとは思いますが、一つは、今現在どうなっているかと。今の状態でコストベネフィットがどうなっているかということ。つまり、定常状態の今のところでコストベネフィットがどうであるか。これが、仮にコストベネフィットの1というふうに呼んでおきますと、次は、何年か先にこういう制度ができて、うまく運営されて定常状態になったとき。つまり、これを定常状態2というふうに呼んでおきますと、その間にかなりの制度転換のトランジション・ピリオドがございます。

移行期というのはいつでもそうなんですけど、非常にコストはかかってベネフィットがな

かなか出てこない。つまり、みんなが新しいやり方のパターンがうまく慣れていませんし、それからなかなか思うように皆さんが行動できないということもあり得るかなと思います。そうしますと、この3番目の状態のところ、つまり移行期におけるコストベネフィット、これをコストベネフィットの3というふうに呼びますと、どれとどれを比較するかですごい違いが出てくるわけです。

やはり基本の考え方は、コストベネフィット1とコストベネフィット2、つまり今のコストベネフィットの状況と、それから将来一定の形で現実的に定常状態になったとき。こういう状態を見るためには、諸外国の例ですとか、あるいは今日本でも行われているいろんな民間ですとか独立行政法人ですとか、いろんなところを見ながら確認をしていく。この2つの比較を基本的にすべきではないかと私は思います。ただ、将来はシミュレーションですから、結局はこれは1つだけとはなかなかいかなくて、恐らく議論の中で最もうまくいったときと、最もひどくなった場合と、それから一番考えられそうなのというような、こういう予想をせざるを得ないのかなというふうに思います。

他方、もし、今それなりにある状態と、これからしばらくの期間制度が揺れて、なかなかコストはかかってもベネフィットが見えてこないような時期、こういう時期が必ずあるわけですね、制度の移行期には。このときのこことを比べてしまいますと、これはやめたほうがいいじゃないかと、何もしないほうがいいじゃないかということになりがちですので、ここら辺のところはしっかりと、何と何を比べて議論するかということ、みんなちゃんと合意をしておく必要があるのかなという気がいたしております。

○今野座長 一般論で考えると、今諏訪委員がおっしゃられたように、定常状態1よりか、定常状態2がよくならなきゃいけないという話ですね。しかも、過渡的なコストは小さいほうがいいと、そういうことになりますよね。

はい、どうぞ。

○山本委員 重なる部分も多いんですけども、そもそも費用、便益、コストベネフィットは法律の条項の中では、それを含む全体像を国民に提示してくださいと。そして、その理解を得て、自律的労使関係制度を措置してくださいと、こういう法律ですよ。

事の性格は、極端なことを言いますと、費用がかかるから自律的労使関係制度は措置しないという議論は成り立たないと。あるいは、費用がかからないから拡大する、あるいは費用がかかるからうんと狭くするという性格のものではなくて、自律的労使関係制度を措置するにあたって、先ほど出ていましたけれども、最小の費用で最大のベネフィットが出るような制度をどうしたら設計できるのか、そういう制度を設計しましょうねということに尽きるんだろうと思うんですよ。そこの議論の前提を取り違えると、これはもうとんでもない話になっていくねというふうに私は1点思います。

その意味で、便益と費用が最小の費用で最大の便益が上がるような自律的な労使関係制度を設計するという、具体の設計内容と絡めた議論をしていかないと、ある種の神学論争になりかねないなという気がしています。これが1つです。

それから2つ目に、費用、便益については、既に専門調査会でもうかなり熱心に議論がされていて、ある面では論点は出尽くしているというふうに言っているのではないかと。その意味では、当検討委員会で改めてヒアリングをしたり等々ということは、私はもう必要ないというふうに思います。その意味で、具体の検討作業というものを進めていく中で、行きつ戻りつするんだらうとは思いますが、その中で検討する必要があるのではないかと。

それから、先ほど来、これは前回もそうですが、岡島委員が話されていた、国民が公務員の究極の使用者であるという、これは多分比喩だろうと思うんですけども、あるいは根本的な哲学なのかもしれませんけれども、これは大いに誤解を与えると。例えて言えば、国民は決して使用者ではなくて、いわば株主に相当するものであって、株主のもとに執行権を行使している役員がいるわけですね。国家公務員にあっても地方公務員にあっても、現に採用権限を行使している者がいるわけですよ。その人たちがどういう法律上の根拠に基づいてどういう権限を行使していて、その結果に対してどういう責任を負っているのかということがわからないわけですね。これが国民のもやもやのかなりの部分を占めていると思うんですよ、怒りの。国民が公務員の究極の使用者だから私はどうなるんでしょうという議論というのは、実は現に行使している使用者権限をあいまいにし、責任の所在をあいまいにする論理につながっていくと思うんですね。

ですから、繰り返しになりますけども、例えて言えば国民は株主であって、そのもとに執行権を行使している、経営権を行使している役員がいるわけですね。そのもとで雇用されている労働者がいるわけですよ。そういう意味で、そこはあいまいにすることには、いささか異議がございます。

以上です。

○今野座長 岡島さん、何かございますか。ボールが行ったわけですから、何かあれば。

○岡島委員 まさにそういったことを含めて、やはりきちっと議論しておくことは非常に重要だと思います。今のご指摘というのは、本当にある意味で、今国民の方々が見られている、まさにそういったことかもしれません。一方で、法治国家ですから、憲法上なりあるいは国家公務員法なり、更にいくと、各種勤務条件等についても法定されているというのは一体何なのかということですね。それはむしろきちっと議論しておくべき、非常に重要なことだと私は思っております。

高橋座長代理 私、憲法学者じゃないんですが、公法学者なので申し上げたいんですが、やっぱり今のお話と、日本国憲法が描いているいわゆる公務員の勤務関係に関する考え方、やっぱり多少ずれているところがあるんじゃないかなというふうに思います。要するに財政民主主義とか勤務条件法定主義というのは、やっぱりある意味では主権者たる国民の代表である議会がきちんと、労使の関係についていわゆる同意権といいますか法律制定権を行使して、基本的な枠組みを決めるというのが、今の日本国憲法のあり方なわけですから、それを全く、いわゆる株主と同じであるという理解は、ちょっと私はなかなか賛同しがた

いところがあるというところを申し上げたいと思います。

○今野座長 どうぞ。

○山本委員 まさにそのとおりです。ですから私は例えば、あえて比喩的に言うとするればそういう関係だと。現に法律に基づいて人事権を行使をし、さまざまな権限を行使している者がいるわけですね。その権限の行使に伴う責任もとらなければいけないわけですね。そういうことが、今国民ははっきりさせてほしいというふうに思っているんだろうと思うんですよ。その肝心な点をあいまいにするような議論はすべきではないというのが私の本意であります。

それからもう一つは、財政民主主義あるいは勤務条件法定主義という問題と同時に、憲法28条では、公務員も労働者であって基本的人権たる労働組合権が保障されなければならないというのを、一方で要請しているわけですね。問題はそこをどう折り合いをつけるのか、整合的に調整をしていくのかというふうに立っているのもであって、他方だけを強調すると、そもそも公務員は憲法28条の対象から外れているんだということにもなりかねない、そういうふうに主張されているのではないとは思いますが、そのところはお互いに誤解のないように議論をしていく必要があるんじゃないかというふうに思います。

○今野座長 はい、どうぞ。

○青山委員 国民ということですので、私は国民の一員でありますし、それから仕事柄、国の皆様もそれから地方の公務員の皆様も存じ上げていて、頑張っている方もいればそうではない方もいらっしゃるかもしれませんが、こういう改革によって、公務員の皆さんたちが誇りとやる気を持って行政サービスに邁進してくれる形をぜひ実現していただきたいなと思っておりますし、本当にお互いにとっていい形ができるのであれば、多少のコストはやむを得ないというか、国民は理解をしてくれると思います。ただ、だから国民は理解するけれども、そのメリットがこんなにいいんだからこれだけのコストをかけますよというのが説明できないと、この制度というのはやっぱり理解されてこないのかなというふうに思います。

それで、現実問題、別にマイナス要因を言うわけではないんですけども、非常にこう人員が抑えられたり、業務量がふえたり、それから効率化が求められている中で、本当にこういった制度にしていった行政サービス、私たちにやってくださっている部分のサービスが本当に確保できるのかなというところが一番心配な部分です。

地方などに行きますと、非常に少ない人間で、今でさえ大量の業務をこなしているわけですけども、更なる業務がふえたときに、県民とか市民とか住民の人たちにふさわしいことがやっていただけるシステムができるのかどうなのかというのが一つの心配でもあり、そこだけは担保して考えていただきたいなというふうに思いました。

逆に、ある程度のコストをかけて、こういった形に変えていった場合に、例えばこの便益で述べられているような効果が本当に実現されるのかどうかですね、それは本当に多大な多分責任がかかってくると思います。ぜひいい形にしていきたいと思っております。

ども。

もう一つは、先ほどの、今制約があって、現状の制度では代償制度としては不十分だというご意見があるんだというお話がありましたんですけど、ちょっと私素人なので教えていただきたいんですけども、この不十分な点というのは、自律的な関係ではないということが不十分だということですか。何となく、今の私たちからすれば、そういった権利がない部分の、先ほど交渉は行われているし、ある程度使用者側も組合員の皆さんたちのことを配慮しておられるような印象を持つんですけども、その辺はどういった点が不十分なのかどうかを教えていただきたいと思います。

○今野座長 山本委員に対しですか。

○青山委員 いや、どなたかよくわかりませんが。いや、どこが。

○今野座長 どうぞ。

○山本委員 教える立場ではなく、不十分ではありますが、私の理解しているところを申し上げます。ILOの見解で示されている代償機関、代償機能というのは、当事者がプロセスに直接参加できるということ。そして出てきたものは可及的速やかに実施されるということが担保されなければ、それは代償機関足り得ませんよという指摘なんですね。現在の人事院勧告制度のもとでは、私どもは俗に人事院との交渉という言い方をしておりますけれども、実は交渉ではなくて、人事院はこれを公式には会見と呼んでいます。組合会見ですね。つまり我々は陳情に行くわけですよ。陳情以上のことはできないわけです。それが受け入れられるかどうかというのは、制度的には全く担保されていない。

出てきた人事院が勧告したものは、じゃどう扱われるかということ、これは勤務条件法定主義とか財政民主主義とかさまざまな問題との絡みで、現在は国会で承認されない限り、それは生かされないということなんですね。そういう意味で、現在の人事院勧告制度は十分とは言えないのだと。

これを内閣人事局に更に、さまざまなそういう代償機能にかかわる権能を移すとすれば、当然組合の側にも対等の立場で交渉をする権利をしっかりと与えてほしい、協約締結権もしっかり与えてほしいと、そうでなければバランスがとれませんということでございます。

○今野座長 山本委員ばかりに振って申しわけないんですけど、今のご質問はもう1点あって、いや、そういうことがいろいろあっても、今使用者はそれは職員の人たちに気を使っているやっついて、それはそれでうまくいっているんじゃないかというご質問もあったんですよ。だからいいじゃないかというご質問もあったので、もしそれについて何かあったら。

○山本委員 決してうまくいっているわけではないということでございます。

○今野座長 ないということですか。

○山本委員 まして、今回国家公務員法改正で、能力・実績を原則とするということが新たに書き込まれて、評価制度の導入であるとかその評価の結果によっては処遇も変わっていくという方向に、今後制度も運用も変わっていくんだろうと思うんです。そのときには、

評価制度を入れる以上は、評価する側と評価される側が納得できる物差しが前提となるわけですね。一方的な労使関係制ではこれは機能しないという意味からも、労使関係を自律的なものに変えていく必要があるというふうに私自身は考えております。

○青山委員 特に今のままでいいという発言ではありませんで、で、改善すべき点はどこなのかなと思いつつ伺った次第です。

○今野座長 どうぞ。

○福田委員 この問題ばかりやっても何でしょうから。ただ、私は国家公務員の組合ですから、今の実態を端的に申し上げたいと思いますけれども、先ほど申し上げたとおり、団結権はあるんですね。それに基づく交渉権というか、物を言う権利ぐらいは認められているんですけども、今もお話ございましたように、中身で言うと裏づけがないわけですね。話し合いをしても、そのことを労使というか、使用者側と取り決める仕組みがないわけですよ。それがまさに今論議をしているというか、この課題である協約締結権なんですね。だから決め事の何もものがないものですから、そういう意味で言えば、一方的に要請するだけという状況ですね。

それから、これはある意味で付帯特性のものなのか、私ども、これはそれがいいというふうに思っておりませんが、管理運営事項というのがあるんですね。いわゆる政策やそういうことにかかわるものについては、話し合いの項目の対象になりません。だから私どもの立場でいうと、勤務条件とか労働条件とかのごく一部分に限定されていくわけですね。仕事上のいろんな問題とか、こうやればもっといいのではないかということがあっても、それはすべてやっぱりその対象に入っちゃうということですよ。だから民間のような、ある意味で民間で行われているような労使の中でそういう会社、企業の全体などについて話し合いをするなんていうことは、もちろんそういう対象にも入っておりませんしね。だから非常に枠が小さい。なおかつ、その裏づけや担保が全くないという状況で、決してうまくいっている状況にははっきり言ってございませんということを申し上げておきたいと思っております。

○今野座長 何か使用者の方で、お聞きしたほうがいいですよ、うまくいっているかと。

はい、どうぞ。

○村木委員 我々としては、今の制度の中で最善を尽くして、いろいろお話し合いをやっているということでございます、一言で言えば。

それで、今ちょっと管理運営事項というお話が出ましたので申し上げますが、これは管理運営事項をどういう範囲にするかというのはいろいろ議論はあるわけでございますが、いわゆる使用者としての固有の管理、あと政策の立案とか、それから組織の運営そのものにかかわるような、こういうのは一般的に管理運営事項と言われておりますが、これは仮に協約締結権が付与されるという制度をつくるにしても、これが協約締結権の対象になるということとはちょっと考えられないんじゃないかなと。今言った、その範囲をどこにするかというのは、もちろんいろいろご議論があるということかと思っております。

それから、青山先生のお話にも関係しますが、便益というのは非常に事務局がご苦労されて書いている、非常に抽象的にとりあえず当面はならざるを得ないとは思いますが、まさに国民によくわかっていただくためには、わかりやすく、まさに変わったらこういういいことがあるよと、ベネフィットがあるよというのをうまく説明しないと、なかなか理解していただけないんじゃないかなと。

私思いますに、要するに労働基本権、協約締結権を付与するかどうか。これは要は、労使交渉の一つの手段なんですね。手段を、その人事院勧告制度のよとの労働基本権制約で人事院勧告制度のよとの今の手段、システムと、労働協約締結権を付与した新しい制度、こう対置して考えたときに、手段を変えれば必ずいい結果が到来するというには必ずしもならないと。そこは一定の条件が、よい環境というのがあれば、そういうことも当然ありましようが、逆に、例えば今のように非常に厳しい社会、おっしゃったように行政改革で人件費は削減だとか、一方そういう要請があるときに、必ずしも今よりもよい結果が生まれるのかどうかと。その手段を変えたことによって、必ずしもいい結果、ここで言う便益が必ずふえてくるというものでもないかなというぐあいに思っております。

○今野座長 ほかにいかがでしょうか。

はい、どうぞ。

○金田委員 今の実態についてのお話でございますので、私は地方公務員の立場ですけれども、地方公務員の場合、先ほども冒頭に資料の中で議論になりましたけれども、協約権のある部分とない部分というのが混在をしているわけなんですけれども、大勢としてはないほうが多いという状況ですよ。

やっぱり今協約権ということ、これは何かを決めるときには、まあ管理運営事項として、純粹に外れる分もあることは間違いないと思うんですけれども、勤務条件などに少しでも関連をしてくるような部分までは、これは広くやはり交渉の対象になっていくということで理解をしております。今それは、先ほど来もありましたとおり、きちんと話し合いをして、物事を協約という形で労使が責任持って決めてそれを行いましようという仕組みにはないわけですよ。そういうレベルまでにはないと。組合が幾らこういう話をしたいと言っても、例えば市の場合で市長さんなんか、いや、それは私はそういう話をするつもりはないと言えば、それでもう終わりというような、そういう世界だと思っているんですよ。

したがって、さっき民間の話をしましたけれども、何度読み返しても、例えばこの資料の中で、東京電力さんですね、まさにこれは行政に近い公益産業だと思うんですけれども、東京電力さんの当局さんのお話の中でも、やっぱり経営環境に関する労使の認識の共有だとか、競争に打ち勝つための諸施策への労働組合の理解、協力は不可欠なんだと。もっとコミュニケーションを密にすることによって、労使の相互理解、労使の信頼関係を深めていくことが極めて重要だというふうに認識していると。

こういうことで、やっぱり労使がしっかり話し合いをする、そういう枠組みがあるとい

うことは必ずプラスになるということが、非常に行政に近い公益産業のほうの電力のほうなどからも、一例でしょうけれども、そんな話がしっかりされている。私どもは、できればそういう関係を枠組みとしてしっかりつくって、労働組合ですから賃金、労働条件、できればよりよいものが目指されればいいんでしょうけど、しかしそうは言ったって行政の今の状況からいったら、何でもそんな人件費がかさむようなことやれるわけでもないわけですから。しかし限られた中で、より、しからばみんなが納得づくでいい仕事をできるような環境をつくるにはどうすべきかというようなことが、本当に真摯に話し合われて、そして取り決めたものには労使ともにしっかり責任を持ってその中でやっていく。

これは片方だけの責任じゃなくて、例えば交渉もしない中で当局の側からドーンと押しつけられて、議会でそれで決まっちゃったから、ああ、もうこれしかないんだからこれでやりなさいと、こうなったものを、実際業務に携わる者が本当にそれを受けとめて、前向きにポジティブにやれるかどうかという、そうはなかなか人間というのはなれんじゃないかな。やっぱり納得づくでやっていくということが非常にますます重要になってきているんじゃないかなと。民間の進んだ労使関係にあるところも、そういうようなことが有効に生かされて、会社の経営状況などに有効に活用されているというところは、私どもはしっかりと公務の中にも組み込んでいく必要があるんじゃないかなというふうに思っております。

○今野座長 今日私の考えていた、ここで議論していただいて、ある程度議論を進めたい視点は、内容は、先ほど高橋委員がいい言葉で言っていただけましたが、費用と便益を考えるための視点は何かということを一応共有化しておかないと、ここから先進んでもまたごちゃごちゃするので、具体についてはまた別の話ですけど、視点だけは大体こんなものだよということを一応共有化しておこうということだと思っています。今日はその辺についての議論をしていただいて、それを次回の研究会で事務局で整理していただいて、中間的に整理してこういう視点でいきたいと思いますかということにしていきたいというふうに、私考えておりますので。

したがって、先ほどから議論になっている資料3の費用と便益ですね。私は座長としては、このタイトルは「費用の内容」じゃなくて、「費用の視点」がやっぱりいいんじゃないかと、こういうふうには思っていますが、この辺に関連して、いや、こんな視点をもう少し入れたほうがいいんじゃないかとか、こういう内容を少し入れたほうがいいんじゃないかということがあったら、ぜひとも今日出していただきたいというふうに思いますので。

既に大分ご意見はいただいているんですが、この点についていかがでしょうか。

どうぞ。

○諏訪委員 今さら釈迦に説法みたいなつまらない発言でございますが、費用対便益というのは、要するに我々が何か物を買ったりするときも一緒なんですけど、高いけどいいのか、安いけどどうもいま一つかというこういう問題で、両方の兼ね合いでございまして、議論をするときに、ついついやはり分けて議論をせざるを得ない。さもないと精密な議論

はできないんで、便益だけ取り出して議論する。費用だけ取り出して議論はしますが、実は両方がかけ合わせて初めて意味がある議論でございますので、ここだけはぜひ今後ともそういう視点で議論ができればと思います。

さもないと、そんなにコストがかかるんなら嫌だとか、あるいは一番あり得るのは、移行期におけるいろいろな混乱なんかがあり得るんなら嫌だなんということにもなりかねませんので、やっぱりバランスですね、両方の。これこそが費用対便益の議論をする意味でございますので、ぜひそこは事務局、今さらつまらないご指摘でございますが、そういう方向で、また我々もこれを共有できればというふうに思っております。

○今野座長 ほかにご意見ございますでしょうか。

よろしいでしょうか。

それでは、今日はいろんな意見をいただきましたので、もう一度事務局に整理していただいて、私、先ほど言いましたけど、基本的な視点は共有したいので、そういう視点の整理をしていただければと思います。

それでは、次の議題にいきます。

続いては、資料5と6で、今後のスケジュールについて、事務局から説明をしていただきたいと思っております。

澁上国家公務員制度改革推進本部事務局審議官 それでは、資料5をご覧くださいと思います。

冒頭、甘利大臣のほうから審議促進の要請がございまして、その資料5の最後のほうに書いてありますが、平成21年以内、でも冒頭の要請では、以内であってもできれば少しでも早くというご要請がありました。

それで、今後のご検討いただくスケジュールについての一つの案でございますが、今日のご議論でもありましたように、便益、費用につきまして、総論的な部分を今日のご議論を踏まえて次の委員会で総括をしていただくと同時に、制度設計をする上での基本的な論点というものも、次回整理したらいかがかというふうに思っております。

先ほど、ヒアリングはもう不要とのご指摘もありましたけれども、実は専門調査会におけるヒアリングというのは、同じ対象に対して、労と使それぞれ同時に聞いたことはありませんでした。そして、私どもも過去のヒアリング結果を丹念に読ませていただきましたけれども、私どもとして考えるに、制度設計をする上で少しヒアリングをしたほうがいいような事項も実は幾つかあります。

そういうことで、対象法人といいますか、数は限られるかと思っておりますけれども、できれば各省、地方団体、それから独法、国立大学法人といったところについて、時間の許す範囲内で対象を選びまして、重複を避けながら論点を絞ってヒアリングしたらいかがかというふうに思っております。

そして、それらのヒアリングを踏まえた上で、先ほども申し上げましたが、基本的な論点をその後どのような形で議論したらよいかということについて、全体像の提示に向けた

具体的な検討の進め方を、3月にはお決めいただけたらいいかというふうに思っております。

それから、ヒアリングの内容については、資料6でございますが、これからいろいろまた座長ともご相談をさせていただきたいと思っております。

ただちょっと気になっておりますのは、先ほど冒頭にもご議論ありましたけれども、国民アンケートの問題でございます。実は私どもの予算の関係もあるものですから、それで例えばの話ですけれども、内閣府の世論調査とか特別世論調査といったものもございまして。例えばある程度イメージできる形で、つまりどういう形の交渉システムがあり得るかということで、それを前提とした例えばアンケートをすることも一法かなということは考えております。

それも含めて、ちょっと今後のスケジュールについてご議論いただければと思います。

以上でございます。

○今野座長 ご意見ございましたら。

はい。

○福田委員 一つは、今最後にあった国民アンケートですか。私もパブリックコメントの重要性というのは、昨今特にそういうのが重要視されていますから、そこは全然否定をいたしませんけれども、これはもう示し方の問題でございますので、冒頭にも委員の発言ございましたが、ある程度のやっぱりしっかりした制度の中身をあわせて示さないと、それはアンケートたり得ないというふうに思いますので、そこはしっかりそういうことを踏まえたアンケートになるようお願いを申し上げたいということ。

それから、冒頭の甘利大臣のご挨拶の中で、21年度から21年ということで前倒しをしたと。なおかつ、その中でもできるだけ早目にですねというご要請もあったわけですね。したがって、このスケジュールも21年以内というふうにはなっていますけれども、大臣の先ほどのご挨拶などをしっかり踏まえて、そういう意味で言えば、一方で内閣人事局の問題も出ているわけですから、そこにやっぱり平仄を合わせていくということでのスケジュール観を、全体で確認をしておく必要があるのではないかというふうに思いますけれども。

○今野座長 今おっしゃられた中の前段のアンケートの件ですけど、すごく難しいと思うんですよ。まだ決めたわけじゃないんですけど、もしやるとしても非常に難しいので、しかも結果の影響力、我々に対する影響はものすごく大きいので、ですからもしやることになったら、やっぱり皆さんで慎重に検討して進めていくことが必要だろうということだと思います。

スケジュールについては、大臣がああいうふうにおっしゃられたので、働けっということですよ。

高橋座長代理 スケジュールについては、働きますということなんですけど。

この聞き方なんですけども、確かにパブリックコメントという意味でのアンケートも非

常に重要なんですが、私、やっぱり独法とか国立大学法人、私も国立大学法人の人間ですが、やっぱり業務の特性というのがありますし、そういう意味で、いわゆる法人化されたときのいろんな経緯もあるわけで、そういった意味ではこれだけを聞くと、多少やっぱりバイアスかかる可能性があるなと思っています。

そういった意味で、かつ稲継委員もおっしゃいましたように、公務というのは非常に広いわけですから、いわゆる中央省庁から地方出先機関まで、いわゆる勤務形態さまざまですから、そういう意味ではもうちょっと広く意識調査をするべきなんじゃないかなというふうに私自身は思っています、そういった意味では、国民アンケートするということと並んで、ぜひ、ある想定される区分ですね、中央省庁の企画立案部門とか、地方出先のこういう部門とか、非常に典型的なところに少しやっぱりきちんとした調査をかけたほうがいいんじゃないかなというふうに、私自身は思っています。ぜひ事務局でお考えいただきたいなと思っています。

○今野座長 ほかにご意見は。

どうぞ。

○稲継委員 ヒアリング対象の選定なんですが、先ほど、諏訪委員が現状とそれから将来像とその移行期という話がありましたけれども、我々は法律に基づいて議論しているのは、現状は団結権があって協約締結権がなく争議権がないという現状と、それからあり得る将来像としては、団結権があって協約締結権があって争議権がない、ここまでなんですよね。争議権があるということは想定されていないわけですよ。ですので、争議権を持っているところをヒアリングしても余り意味がないのではないかというのが私の意見です。

○今野座長 なるほど。そうすると具体的にはそこを……どうぞ。

○金田委員 ちょっと今の意見についてなんですけども、争議権があるなしというのは確かにそのとおりに区分できるかもしれませんが、しかし、現実争議行為がどのような状態になっているかというのを、データを調べてそういうもの調べていると思いますけども、争議そのものは極めて少ないという実態なんですよね。これは民間の皆さんも、争議なんて何年やったか、もうほとんどやったことないよなというのが圧倒的でした。したがって、争議権がないから、即争議権をない前提に考えるんだから、それはもう対象外だというふうに割り切るべきではないんじゃないかな。それはもう少し労使の関係での交渉、そして協約に結びついている、その関係がどういうふうな実態にあって、そこにおけるところの便益と費用の問題ということなどを把握をしていくということだと思いますので、今の先生のおっしゃった話だと、少し乱暴じゃないかなという気がするんですけど、いかがですかね。

○稲継委員 少し乱暴かもしれませんが、便益ということを考える場合に、争議権まで含んだ場合の便益をおっしゃると思うんですね、多分ヒアリング対象は。でも、それは我々ヒアリングしたときに差っ引いて考えなきゃならないと。じゃ、どこまで差っ引けるかというのが全然自信がないわけです。それならば、争議権はなくて、協約締結権まで

与えられているという、そういう組織に対してヒアリングをするというのが一番わかりやすいんじゃないかなというふうに思うんです。それが、かつては協約締結権がなくて、それが協約締結権まで与えられた、しかし争議権はないという状態が、前と比べてどれだけ変わったのかということを知りたいと思うのですが、我々が目指しているところと非常に近いヒアリングができるんじゃないかなと思うわけです。

○山本委員 稲継委員にちょっとお聞きしたいんですけども、争議権はスタート時点においてないのだというふうにおっしゃっていますけれども、それは何を根拠にそういうお話をされているのでしょうか。私の理解では、争議権を付与しないということは前提になっていないというふうに理解していますけれども。例えば電力のように、争議権は付与する。しかし、それを行使するにあたってはさまざまな制約をつけるということは十分あり得る。そもそも労働組合権を私は、3つは不可分だと思っておりますので、権利を与えるということと、その権利を何の制約もなしに行使することを認めるということとは別だと思っております。

○今野座長 稲継さんがおっしゃられたこともあるし、ほかの委員の方がおっしゃられたこともあるんですけど、例えばほかの視点だっているいろいろあるわけですよね。つまり、基本権の観点から見ると今のような議論になりますけど、結局基本権の中でどういう労使関係を結ぶかというのは、どういう仕事内容だとかいうことも非常に重要なわけですから、そうすると仕事内容から見たら、こういうヒアリング対象がいいということになるので、したがって、多様な視点があり得るので、今いろいろご意見いただきましたので、それを踏まえてまた事務局と相談させていただいて、ちょっとリストを挙げて、皆さんに事前にお送りか何かして、意見をいただいて最終的に決めるということにすれば一番いいかなというふうに思うんですが。

今日いただいたのは、決定する上での考えるべき視点みたいな情報はいただいたということにさせていただければ。よろしいですか。

○金田委員 それでいいんですけども、ちょっと念のために一言だけ。

協約権がないところが協約権を得たと。そこだけが何か参考だというふうな解釈だと、私非常に狭い解釈になるんじゃないかなと思います。そうだとするならば、これからヒアリングするかどうか別ですが、それは重複避けるということや、時間的な余裕もありますから。それはそれで別だとしても、やっぱり民間における協約権があるところの労使の関係というのは、どういうメリット、デメリットがあるのかということは、やっぱり参考に絶対なと思うんですよね。先生、そういう意味でおっしゃったんじゃないかなと思うんですけどもね、そこのところはやっぱり全体的な状況を分析した中で、物ごとを整理していくという対象にはもちろんしなきゃいけないというふうに思うんですが、もしそこが少し認識違っていれば、ちょっとまずいかなとも思うものですから、そのことだけ一言申し上げておきます。

○今野座長 ありがとうございます。じゃ、先ほど申しましたように、もう一度皆さん

のご意見を参考にして、事務局と少し案をつくらせていただいてご意見をいただくという形にさせていただければと思います。

今後のスケジュール等について、ほかにご意見ございますでしょうか。

はい、どうぞ。

○山本委員 くどいようですけれども、先ほどの稲継委員のね、そこはちょっと撤回されるなり。というのは、資料で配られている、10月19日に出された行政改革推進本部専門調査会の報告の中でも、争議権については両論併記で書かれているんですね。かつ、改革の具体化にあたり検討すべき論点の中でも争議権の問題についても触れて、仮にこれを付与するとすれば、その行使にあたっての制限はこういうことについて考えなければいけませんよと書いてあるわけですから、協約締結権までで争議権は論外であるということを前提として、この検討委員会が設置されているという認識ではないわけですし、そこの辺ひとつご確認をいただきたいと思います。

○今野座長 ちょっと待ってくださいね。

○稲継委員 じゃ、僕が答えればいいんですから。

○今野座長 答えますか。どうしたのですか。

○稲継委員 これは法律の12条の解釈の問題だと思うんです。法律に書かれているのは、政府は協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う何とかを提示し、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、と書かれています。

山本委員おっしゃっているのは、後者の、一番後段のところを相当重視しておられますけれども、前半のほうを読みますと、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大ということですので、そちらのほうを重視すると、協約締結権の話ということになります。多分、与野党の協議がかなり玉虫色になってしまったので、読みようによっていかようにでも読めるということかもしれません。ただ、私は法律の文言を素直に読めば、これは協約締結権を付与する職員の範囲の拡大としか読めないのではないかなというふうに思っているわけです。

○今野座長 どうぞ。

○岡島委員 まさに今稲継委員おっしゃったこと、私も同感なんですけれども、ここの委員会のミッションというのは、もちろん広がっていくことはいいんですが、まず第一義的にはこの第12条のここで与えられたことがミッションだろうと。そうすると、論理的にはまさに稲継委員がおっしゃったことというのは筋が通っているんじゃないかと。

ただ一方で、じゃどういう方々をヒアリングするかというのは、この委員会のある意味で裁量が任されておるんですから、そこは座長がよく事務局と相談していただければなというふうに思います。

○今野座長 ほかにご意見ございますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、じゃこれで予定した議題を終わりますので、本日の会議は終了させていただきます。

はい。

○山本委員 何回も発言して恐縮なんですが、自律的労使関係制度を措置するというのが法律の結語であって、自律的労使関係制度と協約締結権はイコールの関係ではないんですよ。自律的労使関係制度のほうが広い概念で、その中核の1つとして協約締結権があるというふうに法律を読むべきであるし、法律はそう書かれていると思うんです。ですから、団結権の問題ですよ、例えばですね。団結権が現に付与されていない公務員もいるわけですね。それとの絡みで、新たにそこには団結権を付与することは問題ないし、そうすべきじゃないでしょうか。自律的な労使関係制度を措置する方向に向かって、そういう改革をすべきではないかということは、この委員会のミッションの1つでもあるというふうに思うんですよ。つまり、この委員会は、労働協約締結権を付与する職員の範囲を確定するというところに特化すべきではないと。それは非常に重要な任務ではあるけれども、というふうに思います。

○今野座長 それでは、先ほどの続きをやりますので。

今日はこれで終わりますので、次回の会議について、日程については調整の上、また別途事務局から連絡をさせていただきます。

本日、この会議の後に、記者の人たちに対してブリーフィングを私が代表してしなきゃいけないんですが、私、余り時間ないんですよ。よろしく願いできますか。

高座長代理 え、はい。

○今野座長 実は私、大学に帰らなきゃいけないんです、急いで、今日。申しわけございません。

高橋座長代理 はいはい、承りました。

○今野座長 助かりました。

ということで、今日はこれで終わりにさせていただきます。

ありがとうございました。

—以 上—