

専門調査会における便益及び費用に関する意見

便益に関する意見

●労使の当事者意識や責任感の向上

○古賀委員（第2回／議事録／20ページ6行目）

抜本的な公務員制度改革が行われてしかるべきだと思いますし、我々働く側からしてみれば、その中でも労働基本権とか、あるいは新たな労使関係という課題が非常に重要な位置づけを占めていくことになります。国際基準であることは勿論ですけれども、労使双方が協議し合意した内容をお互いがそれぞれの立場と責任で、役割と義務を果たしていく。すなわち、労使が当事者意識と能力を持つ。

○丸山委員（第3回／議事録／18ページ25行目）

第三者に任せるのではなくて、当局と公務員労働者がともに国民に対して責任を果たしていく仕組みをつくる。話し合っただけで効率性を発揮していく。あるいは国民に求められる行政を遂行する。そのために、労使が互いに責任を持つ対等平等の労使関係をつくることが必要だと思っております。

○NTT労働組合中央執行委員長

（小委員会第2回Bグループ／議事要録／2ページ18行目）

協約締結権、争議権の付与により組合の立場は強まったかとの質問に対し、強まったかどうかかわからないが、1985年以降ストに入ったのは2回、ここ15年はストは行使していない、それ以前は毎年行っており、ストが多かった、85年に当事者能力を得てからは、できるだけ話し合いで解決しようという努力がはたらいていたとの回答があった。

○阪本総務省人事・恩給局次長（第10回／議事録／6ページ17行目）

今までは人事管理に必ずしも主体性が十分発揮されてこなかったのではないかというふうに、ある程度反省もあるわけですが、そういう点で人事管理、労務管理にもう少し人事当局が主体性を持って当たるといえることが出てくるのではないかと。いろいろな説明責任でございまして、労使間での納得性、透明性という面が出てくる。あるいはそれがひいては労使ともにコスト意識ということが出てくるということはあるのではないかと考えております。

○内海委員（第13回／議事録／12ページ25行目）

2つ目は、これも何度かお話に出ていますが、労働組合が交渉する相手はだれなのかということを確認していただきたい。先ほどのご説明のように、交渉相手を一本化するということもありますが、各省庁で行う現状に近い形では、交渉事項によっていろいろ交渉相手が異なると思われましても、やはり責任の所在を明らかにするということが重要で、労働基本権を付与することで使用者側の当事者能力、責任感が問われるということになりますと、これは労働基本権付与の非常に大きなメリットの一つではないかと思えます。

今、次々に起こる問題においても、当事者の責任感のなさというのを痛感させられるわけですが、労働基本権を付与することで使用者側の責任

を明確にすることになれば、その責任者が自分の担当事項について真剣に議論して、解決の道を組合と一緒に考えていくという、使用者側の役割と意識が大きく変化するのではないか。これは国民の望むところであると思います。

○全農林（第6回／資料1／18ページ8行目）

当局は非現業の時代に比べて当事者意識が高まり、組織の運営に責任を持つようになった。

○全農林（第6回／資料1／18ページ13行目）

（独法化により法人当局は当事者能力を強化しているのか、との質問に対し）人員は限られており大々的な拡充はないが、労務担当の意識は非常に高まっている

○全印刷（第6回／資料1／23ページ11行目）

主に賃金・勤務時間等の決定過程では、「団体交渉権」を有効に活用するなかで、当局と交渉し、各種労働協約を締結。この結果、労使間で確認した事項に関しては労使双方が責任を持って遂行することとなり、一方的関係ではなく、対等・平等の労使関係が確立されている

○国立病院機構（第6回／資料1／23ページ5行目）

（特定独法化による当局の意識の変化について）給与規程の改定など基本的な労使交渉はすべて本部間であり、労使交渉の中で大きな変化はないが、ある程度歩み寄ってという気持ちは出てきている。

○西尾委員（第7回／議事録／9ページ11行目）

4つ5つとあるものを完全に一本化するという一元化というのではないのではないかと私は思っています。ですから、ある程度の機能を持った第三者機関があり、各省があるとしたしますと、一番肝心なことは内閣総理大臣の下で最後の使用者責任を取る担当大臣なり担当部局はどこなのか。そこを明確にすることが一番肝心な問題なのではないかと思うんです。

現在のところはそれが無いということが、使用者はだれなのかという問題になっているのではないかと思うんです。ですから、労働基本権を認めるなどということになれば交渉問題があり、協議問題があるわけですから、なおさら現在以上に使用者としての立場に立つ人をつくらなければならない。現在はないわけですが、それをつくらなければいけないわけです。そうだとすれば、内閣総理大臣に直属して公務員問題を担当する大臣というのは必ず置かれなければならないのではないか。それを内閣官房に置くか、内閣府に置くかという技術的な問題はあるでしょうけれども、ともかく内閣に直属する使用者としての責任を総理大臣に代わって担当する大臣、専任の大臣というものが置かなければならないのではないか。そして、もし今ある総務省人事・恩給局なり、財務省が持っている機能なり、人事院から移ってくる機能なり、そういったものを持つセクションはその担当大臣を補佐する機構となる。そこが中央交渉の担当機関である。そういう体制をつくらざるを得ない問題なのではないかと思います。

●使用者機関の確立による国民への説明責任の徹底

○西尾委員（第7回／議事録／10ページ6行目）

私は、現在の姿においても使用者としての責任を負っていらっしゃるところがどこにもないという感じを持っていて、そのことは非常に公務員制度上大きな問題なのではないかと感じています。率直に申しまして、このところ国民世論の公務員に対する不信感、批判というのは非常に強くて、そしてそれが政治に反映して、言葉は悪いかもしれませんが、さまざまな形で公務員バッシングが続いていると思っています。その中にはそれなりの理由があって、こちらも改めなければならぬ問題もあるかもしれませんが、少しバッシングが行き過ぎているのではないかと感じを私は強く持って、それを危惧しています。

そういう世論なり傾向が出てきたときに、そうではないのだと言ってはつきりと公務員を擁護して、現在の公務員制度はどういう根拠によってできているか。現状はどうであるか。その中で働いている公務員というものを代表して、使用者として敢然として意見を言うという人がいなければいけないと思うんですが、私はそれをやったださる方が今はだれもいらっしゃらない。これは、公務員にとっては大変大きな問題だと思うんです。

○岡部委員（第9回／議事録／15ページ20行目）

公務員の労使関係について、良好な関係が築かれているということですが、確かにヒアリングでもそれぞれそういう意見がございます。これは、私は、良好な関係というのは常に制約された関係にあつたとしても、労使は労使で真剣に、その自分の職場なり仕事なりをよいものにしていこうということを持っているわけですから、そこで一生懸命、一見対立しているようであっても真剣な議論をしている。それはある意味では、良好と言えるんだろうと思います。

ただ、問題は後段にありますように「国民の不信感も強く、主権者である国民への説明責任が不十分である」ことです。私は、この指摘は、労働組合としてしっかり持たなければならないと思います。労使だけで良好な関係であると思っても、しかしそれは社会から見たら、ある意味では閉鎖的でひとりよがりな、身内だけの論理に陥っているかもしれないし、多々そういうこともあったらと思うんです。したがって、そういう面を改革しなければいけないと思いますので、そこはやはり基本権を付与し、お互いが当事者能力をもって、確認されたことについては、ちゃんと説明責任を持つよという、そういう意味での改革が必要ではないかと思ひます。

○岡部委員（第11回／議事録／24ページ10・29行目）

これだけ情報公開というのが進展しているわけですから、労使関係をはじめとする自治体のさまざまな問題を明らかにして、本来あるべき住民自治の下における労使関係というのを新しくつくっていくことが求められているというか促されている、そういう立場に立つべきではないだろうかと思ひます。

メリットというのは当然追求すべきですけども、やはりデメリットを解消するという意味でも新しい労使関係をつくっていくということが必要ではないかというふうに思ひます。基本的にそういう立場で論ずるべきだと思ひます。

●職員意識、組織のパフォーマンス向上

○古賀委員（第10回／議事録／6ページ下から2行目）

私が言うまでもなく、組織のパフォーマンスを向上させるということは、一人一人の職員が持っている能力をどう引き出していくのか、そういう適切な労働環境を整備して、そして職員が自ら目的を持って任務遂行に参画していくということだと思います。そのためには、その辺の改善について一定のコストがかかるのは、私はむしろ当然のことではないかと思えます。上意下達という一方的な労使関係ではなく、まさに双方向のコミュニケーションを密にする中で、組織や国全体のパフォーマンスをどうよくしていくのかという視点に立って、ぜひお考えをいただきたいということをご意見として申し上げておきたいと思えます。

○川戸委員（第14回／議事録／12ページ下から8行目）

それからあとは、先ほど丸山委員がご指摘になりましたように、やはり労使関係の自律によって、やはり私はこういうことに対するコスト意識とか、それからもっと明らかに行政能力の高まりというのができると思うので、これはやはり「労使関係の自律性の確立」というのを「改革の方向性」の頭に持っていくということは非常に賛成です。

○岡部委員（第14回／議事録／21ページ下から5行目）

それから、基本権の保障については、労使の信頼関係を前提とする労使のパートナーシップを確立するということが非常に大切ですし、それは労使間の協力関係を促進して、ひいては公務の能率の増進、サービスの質の向上をねらうという目標が当然あるわけです。

したがって、この面では大幅なコストダウンとなる可能性を十分持っているし、またそれを追求すべきではないかと思えます。

現在は、一方的な業務命令を前提とする業務遂行関係になっています、現在の法律では。それは、職場における労使の信頼関係の確立においてはマイナスです。我々としてはそういうふうに思っています。労働基本権の保障に伴う労使協議体制の促進あるいは恒常的な協力関係の実現というのは、公務における能率のアップあるいはサービスの質の向上につながるものであると思えます。この辺では大幅なコストダウンの可能性があると思えます。

○国税労組（第8回／資料3／3ページ2行目）

公務員に基本権を付与することは、より安定的で開かれた労使関係の構築に寄与する。団体交渉権、特に協約締結権の確立により、民間と同様、第三者機関による紛争に対する援助・調整が可能となるだけでなく、税務の職場における納税者サービスの向上を的確に実現することに繋がる

○国税労組（第8回／資料3／3ページ6行目）

（基本権を確立することによるメリットについて）対等、平等な労使関係が確立されることが基本となって、職場の風通しがよくなり、職員が自分のいろんな職務に対する参加意識を持って、働きがいというものが出てくることが広く国民に還元されることになる

●公務員の総人件費の抑制（賃金の引下げ）

○加藤委員（第11回／議事録／6ページ4行目）

（鈴木財務省主計局次長の「給与の水準が増加して人件費が増加する恐れはないかどうか。そうした場合、給与水準の決定について国民の理解が得られる仕組みをどういうふう構築していただけるかというふうな点をご検討としてお願いできればなというふうなことでございます。」を受けて）確かに公務員の総人件費の抑制その他があるんだと、だからどうも協約締結権に走るのはいかがなものかというニュアンスで説明を伺ったんですが、本来労使交渉というのは賃金の上昇圧力じゃなくて引下げのときもこれは労使交渉を通じて行うべきであって、そのことが正常な労使関係のように思いますが、けれども。

●新たな人事管理方式への対応

○朝倉委員（第13回／議事録／7ページ11行目）

私としては、公務員制度改革全体の中で、新たな人事管理方式、成績主義、実績主義といいますが、そういったものを本格的に導入しようということであれば、これにあわせて労働側にも責任を持たせる意味で付与することであれば、なぜ今かということも説明できるのかなど。これは国民に対してということでもありますけれども。

○内海委員（第13回／議事録／12ページ下から1行目）

最後に、企業の労働組合のもう一つの役割についてお話させていただきますと、労働組合が経営者の考えを社員に伝え、社員の声を経営者に上げるといった、経営者と社員のパイプ役としての重要な役割を担っているということが言えると思います。先ほどもお話が出ました公務員の人事評価の能力・実績主義への移行が進められておりますが、こうした新しい取り組みや施策を職場に浸透させたり、職場の声を吸い上げたりといった点で、企業と同様に現場を代表する組合の活動が大いに期待されるところであります。健全な労使関係を構築し、責任ある交渉に臨む労使の役割を見直すことが、この労働基本権を付与することで大きく進展することを期待いたします。

○川戸委員（第13回／議事録／18ページ11行目）

今、公務員制度改革が行われております。これはなぜかということ、私の理解では、時代に合った簡素で効率的な政府に衣替えするために、それを担う公務員制度をどうするかということだと思いつつ同時に、先ほど公務員の労使関係は良好だと理解しているという発言もありましたけれども、今回の社会保険庁がいい例のように、やはり良好であるからこそそれがどうなんだと、逆方向に向いている典型じゃないかと思うんです。公務というのは我々国民に対するサービス、原資は税金なんですから、そこをきちんと公務員の方たちが肝に銘じてほしい。そういう制度設計・改革をなさっていると理解しております。

この労働基本権に関する専門調査会というのは、それとは別個に先にスタートしたわけですが、公務員制度改革がなされているということと関係があるということは当然だと思いますので、基本的には、公務員制度改革で能力主義とか実績評価主義を取り入れる方向である以上、やっぱり労使関係というのは基本的に見直すべきだと思いつつ、そういう意味では一定程度とか一定範囲の中で付与するのは妥当だと思っております。

○松本委員（第13回／議事録／24ページ24行目）

私は、結論としましては、公務員制度全体にかかりますレジームチェンジの一環として位置づけた上で、一定の範囲内で現行の公務員の労働基本権の制約を緩和することは考えていいのではないかと考えております。

○御厨委員（第13回／書面意見）

（総論）

そもそも、本調査会の検討の目的は、簡素で効率的な政府の確立にあり、それに伴う従事者の類型化とその在り方、そこから導かれる労使関係の在り方にあった。

したがって、協約締結権、争議権を一定程度付与する一方、本当の意味での能力主義を採用し、言わばより効率的で能力の高い官僚制を作る（そのような官僚制に変える）ことが、まず念頭に置かれなければならない。現在の官僚は、巷間語られるよりも、その能力面、向上心の面において、ずっと危機的状況にあると、私は感じている。

○国立病院機構（第6回／資料1／11ページ下から13行目）

（独立化により働く人に不満はないかとの質問に対し）一生懸命にやっている病院には、6、12月の賞与以外に病院の全職員に対し年度末賞与というシステムを作り、働けばその分について跳ね返りはでてくるようにしている

○産業技術総合研究所（第6回／資料1／17ページ下から9行目）

独法化により、柔軟な任用制度の導入、柔軟な任用の実効性を高める新たな給与制度の導入、適切な任用や給与、組織活力の基盤となる個人評価制度の導入、人事交流の円滑化、柔軟な勤務形態等を実現

●国民に開かれた労使関係の確立

○加藤委員（第13回／議事録／17ページ19行目）

労使間のルールで大事なことは、もう一つ、労使交渉をオープンにすることが大事だと思っています。言うまでもありませんけれども、最終的な使用者は国民であるという認識に立てば、労使間の交渉においてもその経過と結論をその都度国民に明示すべきだと、これが労使関係の基本ではないかと思っています。最近も問題になった官庁での覚書問題等のことがありますけれども、これは労使関係オープンの中で交渉し、協約を締結するという関係を確立することが大事だと思っています。

○稲継委員（第13回／議事録／29ページ20行目）

このプリンシパルの利益に反して交渉相手に取り込まれてしまうことを防ぐ一つの解決方法が、完全なる透明化でございます。合意事項の文書による確認とホームページ等への公表はもちろん不可欠でありますけれども、さらに交渉プロセスそのものも国民・住民に開かれた場所で行われることが必要であるというふうに考えます。組合側が無理難題を突きつけているのか、あるいは正当な要求をしているのか、それを国民・住民に公開された場で議論してもらうことが必要であると思います。

○古賀委員（第13回／書面意見）

15. 透明性、国民への説明責任の確保

今後の新しい公務労使関係においては、労使間の交渉や協議を明確な形あるものとし、それを積極的に情報公開することで、国民・住民にとって透明

なものに变革していくことが重要である。

具体的には、①交渉・協議に関するルール（双方の当事者、付議事項、責任と権限の範囲、紛争時の扱い、等々）の明確化、②労働協約の形で労使の合意内容を明定化する、③労働協約、交渉過程の議事概要の公開やメディアへの報告等を行うこととすべきである。

○池田市長

（小委員会第1回Aグループ／議事要録／6ページ27行目）

条例違反の組合との約束事項について裁判となり敗訴した過去の経験も踏まえ、組合に協約締結権を付与し、協約内容をオープンなものとした方がよい（池田市長）

費用に関する意見

●交渉に係るコストの増大

○国土交通省（第6回／資料1／33ページ4行目）

団体交渉は本省や地方など様々なレベルで行われている、仮にそれぞれの職場で全部決めなければならなくなると、コストも大変大きい、また、1か所で実現したことは、他でも実現してほしいということになるし、そういうことを考えた場合、安定的な枠組みがあった方がやりやすいのではない

○全労働（第6回／資料1／33ページ18行目）

（交渉権限の分配とコストについて）民間企業ではそれぞれの労使のレベルで行われている。例えば、時間外労働に関する協定は職場単位で話し合っているし、安全衛生委員会も職場単位で行っているので、公務においても、荒唐無稽な話ではない

○総務省人事・恩給局（第10回／資料2／1ページ下から3行目）

(2) 国民に対する影響への配慮等

① 労務管理コスト増大についての懸念

労働基本権（協約締結権あるいは争議権）の付与により、各省・政府全体での労務管理のコストが過大なものとならないように配慮が必要。

たとえば、①基本的な勤務条件の法定の維持、②交渉事項の範囲の限定及び明確化、③交渉当事者たる省庁・部局の明確化や交渉ルールの明確化などが必要であり、また、④交渉記録の公表、⑤交渉不調の場合の調整方法などについても検討が必要。

○阪本総務省人事・恩給局次長（第10回／議事録／1ページ12行目）

公務の場合には、民間企業とは違いまして倒産することはなく、市場原理が働きにくい。また、交渉コストが意識されない可能性がありまして、長時間の交渉を余儀なくされる可能性もあることなどを考えますと、幾つかの工夫が必要ではないかと考えております。

○阪本総務省人事・恩給局次長（第10回／議事録／2ページ8行目）

協約締結権等の付与をされることになりまして、これまでのように意見を聞くだけではなく、今まで以上に説明責任も求められ、交渉の回数も増加すると考えられますので、当局側のそれに対応した体制整備が不可欠であろうと思われま

○阪本総務省人事・恩給局次長（第10回／議事録／3ページ7行目）

協約締結権付与の場合には、法令で勤務条件の骨格のみを決めて、あとは労働協約で決めていくべきとの見解もありますが、民間であれば複数の労働組合が併存する中で、団体交渉の結果、労働組合間で協約の内容が違ってくる場合、つまり組合員の労働条件が異なるということもあり得るわけですが、公務の場合には職員団体に所属しているかないか、あるいは所属している職員団体によってその勤務条件が異なるということは、また各省で勤務条件を交渉し、労働協約を定めた場合に、それぞれの省庁ごとに勤務条件が大きく異なることは、行政の安定的・能率的な遂行や政府の一体性の確保、省庁間の例えば人事交流の円滑化等の観点から、問題があるのではないかと思われます。

○川村人事院事務局総括審議官（第10回／議事録／12ページ20行目）

交渉の主体とか体制をどうするのかといった点があるかと思いますが。現在、勤務条件であります人事制度につきましては、人事院がいわば統一的に職員団体との会見をかなりの回数行っているわけでありましてけれども、労使交渉で決めるということになりますと、交渉事項に応じまして、もちろん中央もありますけれども、各府省の現場に至る各段階で、交渉の機会が相当数生じてくるのではないかなという感じがいたします。ですから、それぞれのレベルで対応する交渉の主体、体制というものを当局側、それから職員側、職員団体側、双方について整理をしていただく必要があるのではないかなというふうに思います。

○上田総務省自治行政局公務員部長（第11回／議事録／19ページ3行目）

地方公務員の場合に考えておかなければならないことは、やはり当局であれ職員団体であれ、その数がたくさんあるということでございます。資料の5ページ目の下に記してございますけれども、都道府県が47、市町村が1,804、これに特別区とか一部事務組合という消防の組合とか水道の組合とか病院の組合とかいろいろあるんですけれども、その特別地方公共団体の数も組合だけで1,791というような数がございます。こういう絶対数が多いということから、仮に交渉の土俵というものを設定する場合に、その土俵の数が大変多数になる。それから、今団体数だけ申しましたけれども、実際問題、任命権者というのは教育委員会とかそれから企業局とか首長さん、それぞれ別々になりますから、1つの団体の中にも交渉の土俵といったものはたくさん設定されることになるということになります。ですから、一般的に交渉実務を導入する場合には労務コストが上昇することはこれは不可避だと思っておりますけれども、とりわけ地方公共団体の場合、全国にたくさんの土俵が想定されるということを見ると、そのコストについては当然考慮しておかなければならない。

○清家座長代理（第12回／議事録／15ページ4行目）

一番重要なのは、労働基本権を全面的に付与するにしろ、あるいは部分的に付与するにしても、いずれにしても使用者側、従って最終的には国民の側に、相当大きな交渉コストがかかってくるということを、はっきりと国民には伝える必要があると思います。

○加藤委員（第13回／議事録／16ページ27行目）

私は、職域に複数の職員団体が存在する場合には、協約の締結権というのは一定の組織率を有する職員団体に付与すべきだと。少数のものについての協約締結権ということについては、付与しない、制限すべきだと思っております。

○西尾委員（第13回／議事録／23ページ10行目）

内閣レベルで中央交渉で行うレベルの話が担当国務大臣であり、先ほどの人事管理庁のような補佐機構だといいますと、各省も各省固有の事項については恐らく各省単位で交渉になりましようから、各省大臣と官房人事課等々が補佐機構になるという交渉担当者が出て、そして、地方出先機関に固有の問題は地方出先機関で交渉が行われることになるのではないかと

○西尾委員（第13回／議事録／23ページ22行目）

組織率が一定率以下のものにまで協約締結権を与えて大丈夫だろうかという問題もあります。この方も決めていき、その結果、労働側はどういうふうに交渉団体を結成するのかという問題が、労働界の方に残っている問題だと思います。

○福岡県北九州市人事部

(小委員会第1回Bグループ／議事要録／4ページ33行目)

3つ組合が存在することについての大変さはあるかとの質問に対し、第1に交渉が時間的に大変であること、第2に一つの組合にとってはいいことでも他の組合にとって反対ということがあり難しいこと、第3に、いいところとして、組合同士でけん制が行われ、当局の考えがとおりやすいということもあることとの回答があった。

○法務省大臣官房長

(小委員会第2回Aグループ／議事要録／3ページ17行目)

組合との折衝のうち、地方ではどのような対応をしているのかとの質問に対して、組織率が90%を超えている法務局、地方法務局は全国に50か所あり、それぞれの組合の支部と法務局長以下の幹部が年数回、それぞれの要求事項等について折衝しているとの回答があった。

○東京電力株式会社労務人事部長

(小委員会第2回Aグループ／議事要録／7ページ31行目)

労使協議の中に「H17年度本店－組合本部間労使協議件数約194件」とあるが、これは本店と本部との間の協議件数であり、支部とかも入れると、物すごい数になっているのかとの質問に対して、そのとおりで、これが労使双方のかなりの負担になっており、本店本部間で基本的に終わることができるようなものは、なるべくそういう終了の仕方、要するに、権限を本部の方に付与する形で見直そうとしているところであるとの回答があった。

○東京電力株式会社労務人事部長

(小委員会第2回Aグループ／議事要録／8ページ16行目)

労使関係の人員は、どのぐらいの数で対応しているのかとの質問に対して、具体的には、本店の場合、専任でやっているのは、3名程度で、マネージャーを入れると4名で、大型案件についての交渉責任者である自分を含めて5名程度であるとの回答があった。

○財務省大臣官房長

(小委員会第2回Bグループ／議事要録／2ページ下から1行目)

協約締結権の付与した場合、財務省レベルでどんな問題が惹起すると考えるかとの質問に対し、予算、財政も携わっている立場からは、労務のコストをどう考えるかという観点も重要であるとの回答があった。

○農林水産省大臣官房長

(小委員会第2回Bグループ／議事要録／3ページ下から10行目)

給与等の重要な労働条件の法定制の継続の意味は、労働協約を締結されたものを必ず法令に書いておくという意味か、それともここは交渉にはならないという法定部分を作っておくという意味か、との質問に対し、労務管理のための人的な体制もあり、全体の効率から考えても、現在と同じように給与その他、重要な労働条件については法律で最初から決めるという形を維持していただきたいとの回答があった。

○農林水産省大臣官房長

(小委員会第2回Bグループ／議事要録／3ページ下から4行目)

人事担当大臣をおき、全省的な共通の問題は中央本部で決め、それ以外を各省におろすということはどう考えるかとの質問に対し、検討に値するとは思いますが、とにかく政府全体としての労務管理の労力をあまり大きくするのは

どうかと考えているとの回答があった。

○農林水産省大臣官房長

(小委員会第2回Bグループ／議事要録／4ページ1行目)

農水省の交渉の実態についての質問に対し、大臣が交代したときには新しい大臣と全農林中央本部との交渉が1回開かれている。また、定員削減などの重要なテーマがあるときは、事務次官なり官房長が出て交渉するのが、年に5回から10回の間くらい開かれる。その他は課長クラスで対応しているとの回答があった。

○農林水産省大臣官房長

(小委員会第2回Bグループ／議事要録／4ページ6行目)

林野の労使交渉についての質問に対し、全農林と異なり、協約締結権があり、相当厚い協約集ができています。こういう状況になれば、本省としても相当労務管理の体制を整えないと交渉できないということになるので、労務管理の労力が適正な範囲に収まるようにするため、いろいろな工夫が必要とされているとの回答があった。

○独立行政法人国立病院機構理事

(小委員会第2回Bグループ／議事要録／6ページ15行目)

独法化により当局の意識は変わったかとの質問に対し、給与規定の改定など基本的な労使交渉はすべて本部間であり、労使交渉の中で大きな変化はないが、ある程度歩み寄ってという気持ちは出てきている、病院の労使交渉は、夜勤回数や休憩時間などの内容で、移行するときに交渉のルール化の協約を結んでいる、この協約により病院での交渉の時間、交渉委員の数、議題は、事前に窓口で調整した上で交渉しているなど、院長先生の負担が大きくなっていることはないと考えているとの回答があった。

○国土交通省大臣官房長

(小委員会第2回Cグループ／議事要録／3ページ25行目)

勤務条件は法律等で決められ、運用でできる部分は少ないので、使用者としては、コミュニケーションを図って了解を取ることに尽きると思うが、その点の制約をどう考えるか、との質問に対し、団体交渉は本省や地方など様々なレベルで行われている、仮にそれぞれの職場で全部決めなければならなくなると、コストも大変大きい、また、1か所で実現したことは、他でも実現してほしいということになるし、そういうことを考えた場合、安定的な枠組みがあった方がやりやすいのではないか、との回答があった。

○独立行政法人産業技術総合研究所能力開発部門長

(小委員会第2回Cグループ／議事要録／6ページ2行目)

民間型の労使交渉についての説明に関し、具体的には、組織の性格が変わり今までと異なる知識が必要となっている。最近、社会保険労務士と契約し、労務体制の拡充を図るとともに、規程等のチェックなどを行っている、との説明があった。

●交渉不調の場合の調整のコストの発生

○国立病院機構（第6回／資料1／23ページ3行目）

独法化当初は、中労委のあっせんも多かったが、お互いに自主決着の方向でやろうということであっせん件数は減少している

○岡部委員（第13回／議事録／14ページ18行目）

協約締結権の付与ということになりますと、これは同時に労働委員会の行政救済制度が適用されるというふうには考えるわけですが、それでも労働問題の特殊性から、簡易で迅速な救済ということを目的にされている行政救済、つまり労働委員会制度を適用するということは、職員団体制度のもとでも紛争の解決が、いわゆる裁判、司法制度にゆだねなければならないことによる時間的あるいは経費的、労使間のさまざまな非効率な課題等々が解消されていくことになると思いますから、広い意味でのコスト面から見ても、これは有効なことではないかと考えております。

●交渉による給与決定の参考指標となる調査のコスト

○国税労組（第7回／資料4／4ページ5行目）

給与決定に当たっては、各省が独自の基準で予算設定するのではなく、人事院はいわゆる代償機関としての機能はなくなるかもしれないが、賃金労働条件の調査を行ってもらい、この目安に基づき、労使交渉によって解決すべきものとする

○全労働（第7回／資料4／4ページ11行目）

（協約締結権が認められた場合でも、官民の給与較差の調査をどこかの第三者機関が政府の責任において行うことが必要かについて）諸外国でも基本権が大きく制約される公務員は一部にあるので、その代償として官民均衡という考え方はあるのではないか。また、労使が交渉する上での指標はますます大事になり、その機能が全くなくなるわけではない

○小幡委員（第7回／議事録／20ページ28行目）

今は、代償措置ということで、人事院勧告がありますが、人勧という制度がないとしても、結局、総額としては、幾らでも給与が出せるわけではないということは自明でございますので、労使交渉だけでは決められないわけです。それは国会が最終的には決めるのですが、その中で、例えば民間賃金等との比較でこの程度が適当ではないかということを第三者的な立場で言うところ、今の人事院のような機能もやはり必要なのかもしれません。だれがやるかというのはまた別の問題ですが、ただいきなり国会に決めてもらうというわけにもなかなかいかないような感じもしております。

○西尾委員（第13回／議事録／22ページ下から10行目）

交渉により協約が締結されて給与が決まるということにならない公務員が必ず残りますので、その方々の給与というものは、政府が責任を持って決めていかなければならないわけですが、そのときの一つの参考として、これまでの人事院勧告で示されていたものと類似の、ああいう調査結果というのは必要なのではないかと考えている

○稲継委員（第13回／議事録／30ページ20行目）

特に給与体系等のテクニカルな部分についてのノウハウが、実はほとんどの地方自治体は現状として持っておりません。独自に給料表を作成して勧告しているのは東京都の人事委員会くらいでございまして、あとの大部分の自治体では、国の俸給表の一部を準用する形で給料表が作成されております。

このような実態をかながみたととき、各自治体が交渉する際に、そのスタンダードとなる給与体系、給与水準を示す独立の機関が必要になってくると考えられます。その機関の示したスタンダードをベースとしつつ、交渉を公開の場で行うような仕組みづくりが必要になってくると考えます。

○丸山委員（第14回／議事録／21ページ2行目）

団結権や交渉権を付与したから事務事業が停滞したり、あるいはコストが膨大にかかってどうにもならないというふうには考えていないわけです。

●労務管理コスト

○阪本総務省人事・恩給局次長（第10回／議事録／6ページ17行目）

今までは人事管理に必ずしも主体性が十分発揮されてこなかったのではないかと、ある程度反省もあるわけですが、そういう点で人事管理、労務管理にもう少し人事当局が主体性を持って当たるといことが出てくるのではないかと。いろいろな説明責任でございませとか、労使間での納得性、透明性という面が出てくる。あるいはそれがひいては労使ともにコスト意識といことが出てくるといことはあるのではないかと、あるふうで考えております。

○古賀委員（第10回／議事録／6ページ下から2行目）

組織のパフォーマンスを向上させるといことは、一人一人の職員が持っている能力をどう引き出していくのか、そういう適切な労働環境を整備して、そして職員が自ら目的を持って任務遂行に参画していくといことだと思ひます。そのためには、その辺の改善について一定のコストがかかるのは、私ひはむしろ当然のことではないかと思ひます。

○岡部委員（第14回／議事録／21ページ下から5行目）

基本権の保障については、労使の信頼関係を前提とする労使のパートナーシップを確立するといことが非常に大切で、それは労使間の協力関係を促進して、ひいては公務の能率の推進、サービスの質の向上をねらうとい目標が当然あるわけでは。

したがって、この面では大幅なコストダウンとなる可能性を十分持っているし、またそれを追求すべきではないかと思ひます。

●その他

○東京外国語大学（第6回／資料1／18ページ下から6行目）

昔の組合交渉の時代から団体交渉の時代になったが、労使とも頭の切り替えができていない。また、職場のみならず、大学を越えた広域組合との交渉にも応ぜざるを得なくなり、大学の自己解決能力を越えるものをぶつけられて、解決できない場合もある

○群馬大学（第6回／資料1／18ページ下から15行目）

特に給与等の処遇については、財政基盤が国からの運営費交付金であり、国の制度を参考にせざるを得ない状況にあるが、過半数代表者からは法人化による大学の裁量を理由に独自の主張がなされることがある