

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3回)

平成21年1月13日(火)
17:00～19:00
内閣府本府庁舎地下1階講堂

○今野座長 それでは、ただいまから第3回、労使関係制度検討委員会を開催いたします。
本日は、森委員が所用によりご欠席でございます。

それでは、議事に沿って進めたいと思います。初めに委員の交代についてご報告させていただきます。

岡島正明委員が5日付で辞任されまして、後任の委員が任命されましたので、ご紹介いたします。

佐藤正典委員でございます。

○佐藤委員 農水省の佐藤でございます。よろしくお願い申し上げます。

○今野座長 それでは、ここでカメラの方のご退席をお願いしたいと思います。

(カメラ撮影者退室)

○今野座長 では、本日の議事に入ります。

まず、資料1ですが、「想定される便益及び費用の基本的視点」についてでございます。

まず、事務局から説明をお願いいたします。

この資料1は、前回の会議における各委員からのご意見を踏まえまして、事務局において修正したものであります。

それでは、事務局のほうからお願いいたします。

渚上国家公務員制度改革推進本部事務局審議官 それでは、座ってご説明申し上げます。

まず、表題のところでございます。この資料の性格ということでございまして、便益・費用の内容と当初ありましたところを便益・費用を考える上での基本的な視点ということに変えてございます。

次に、個別的事項についてでございます。

まず、便益の1ページの中での修正点についてご説明を申し上げます。

2の高度化・多様化する行政ニーズへの円滑な対応のところでございますが、「労使関係の自律性を確立し、」という部分を書き加えてございます。

次に3の職員のモラルの向上と人材の確保のところでは、冒頭のところに、「労使が勤務条件や勤務環境について向き合う機会が増えることで、」を書き加えてございます。

次に、4の国民に理解される労使関係の確立のところでは、「労使関係の透明性を高めることにより、労使の社会的責任の自覚を促すとともに、」という部分を書き加えてございます。

次に、5の行政改革への対応と総合的な人事政策の推進のところでは、下から2行目のところに「自律的な労使関係の下、」というところを書き加えてございます。

次に、2ページの費用のところでございます。

4の交渉における参考指標としての調査コストの発生に、※として「調査の内容を現行より簡素化することは考えられる。」というところを書き加えてございます。

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のところでは、同じく※として「交渉により給与決定される職員に準拠して決定することにより、

コストの増大を抑制することは考えられる。」というところを書き加えてございます。

それから、前回の資料では、（注）がございませんでしたが、その（注）として、1つ目の・から3つ目まで書き加えてございます。

一応読み上げますと、以上の便益及び費用は、一般論として想定されるものであり、新たな労使関係制度の設計内容により、便益及び使用の内容や程度は異なる。また、新たな労使関係制度への移行期においては、便益が現れにくい、あるいは本来よりも費用が増えるということがあり得る。

2つ目の・として、便益及び費用については、両者を相対的に見て意味があることに留意しつつ、議論する必要がある。

3つ目の・として、公務の特殊性を考慮すれば、管理運営事項に関連して交渉のあり方によっては国の政策遂行に支障の生じるおそれがあることや、財政民主主義、勤務条件法定主義等の観点から、国の政策遂行に関して国会が適切に関与する必要があることにも十分留意する必要がある。

ということでございます。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、これについてご意見、ご質問がありましたらよろしく願いいたします。

どうぞ。

金田委員 便益のところは、私も発言させていただいた部分なども含めまして加筆がされておりました、概ねこの内容でいいのではないかなと思っているんですけども、前回申しあげました費用の部分、この辺については、注意書きも含めて少し意見を申し上げておきたい。この費用の書きぶりで、1. が、交渉コストの増大、それから2. が、交渉不調の場合の調整のコストの発生、そして、4. が、交渉における参考指標としての調査コストの発生。いずれもいかにも純増するというような、そういうイメージになっているのではないかなと思えてならないわけでありまして、これはいずれも制度設計次第によって、必ずしも増えるということではないわけですね。

特に、この4. になりますと、調査コストの分であれば、現行の精緻な調査に比べて大幅なコストの減になる可能性もこれは高いわけでありまして、現行の人勸制度下でも交渉コスト、制度運営のためのコストがかかっているわけでありまして、これと比べてどうかという、いわゆる相対的なものではないのかなと思うわけです。

その旨をやはり何らかの形で但し書きなどにしっかり書き込んでいく必要があるのではないかなと思います。

それとこの中にはさまっている、3. の人件費増大のおそれということですが、ここで少し疑問なのは、職員間の給与水準の不均衡という表現が、具体的にどのようなことを想定しているのかなということがちょっとよくわからないので明らかにしてもらいたいかなと思います。

それとこれも人件費の増加ということなんですけれども、どのような想定で増加と書い

ているのか、これは可能性として先ほども申し上げているとおり、この間の経過だとか、現状を見てもおわかりのとおり、増えることもあれば減ることもあるということがはっきりしている課題だと思いますので、増加ということだけを書くというのは、やはりこれはバランスを欠いているのではないかなど。この見出しは、費用なわけですから、増大ということではなくて、増減、減もあるということをはっきり書き込んでいただきたいなと思っております。

それともう1つ、(注)のところ、特に、3つ目の・のところなんですけれども、これはちょっと意味がよくわからないんですよね。便益と費用ということでの注意書きに何かそぐわないのではないかなという気がしてなりませんし、特に後段のくだり、この財政民主主義から3行、「～必要がある。」というところまでのくだりについて、これはちょっと何を言いたいのかということが私にはちょっとつかみきれません。費用と便益のところの注意書きとしては、どうも理解しがたいといいますか、なぜこのようなことを書かなければいけないのか、この辺がよくわかりません。

結論から言いますと、これはなくていいんじゃないですか、削除してもいいんじゃないですかということをおし上げておきたいと思っております。以上です。

○今野座長 それでは、今の点について何かございますか。

渚上国家公務員制度改革推進本部事務局審議官 最終的には、この委員会でご議論いただいて、資料1の書きぶり、取扱いについてはご決定いただければよいと思っております。

幾つか内容について不分明というご指摘がありましたので、その点に関して若干ご説明申し上げたいと思っております。

まず、3の人件費の増大のおそれ、というところがございますけれども、これについて費用の欄でどう書くかということがありましたものですから、人件費というのは確かに、例えば何を給与決定のスタンダードにするかによってそのスタンダードよりも安い高いということでありましょうから、そういう意味では、増減両方あることはそのとおりだと思います。ちょっと費用の欄にどう書くかということがありましたものですから、増加のおそれというふうになっております。

次に、職員間の給与水準の不均衡ということですが、後から資料で、公務員部長からご説明があると思っておりますけれども、特に地方の場合は任命権者を異にする、例えば独立行政機関とか地方公営企業などについては、任命権者が必ずしも首長だけではありませので、交渉単位が任命権者ごとになった場合に、それぞれが違う水準で妥結するということは十分考えられるわけがございますし、外国の例でもそのようなケースがございます。そうなりますと、予定ということもあるかもしれませんが、基本的には交渉が違えば中身が違いますので、そういう意味では、特に、交渉単位が異なる場合には給与水準が変わることは十分あり得るということがございます。

それから、(注)の3つ目の・でございしますが、これについては、例えば管理運営事項と勤務条件というのは昔から古い課題でなかなか決着がつかないといいますか、平行線と

いいですか、いろいろあるのですけれども、例えば管理運営事項にかかわる事項で、しかもそれが何らかの勤務条件に影響を及ぼす事項の取扱いによって、これは制度設計の中身にもよると思いますが、ここに書いてあるようなことがあり得るのではないかというご指摘もあったということでございます。

いずれにしても、書きぶりについてはこの委員会でご決定いただければというふうに思います。

○今野座長 ほかの方いかがでしょうか。

これは前回の議論でも確認しましたが、一般的に便益とか費用はどんな視点で見たいのだろうかということぐらいは一応皆さんで合意をしておきましょうという、そういう趣旨です。

そういう趣旨を前提にいたしますと、今のご提案は2ページ目の、一番下の3つ目の・は要らないのではないかと、そういうご提案ですよ。

金田委員 そうです。関連性があまり感じられないです。

○今野座長 今、事務局からの話はここで決めろという話です。

高橋座長代理 3.ですか。

○今野座長 3.。一番下の。

高橋座長代理 これは、後から基本的に全農林の判決をどう見るかという話がありますが、やはり基本的にはこういう財政民主主義とか勤務条件法定主義は公務員の労働関係を考える場合の基本的な制度設計の出発点になる話なので、そこを軽々にとるといえるのはいかがなというふうに私自身は思っています。

○今野座長 費用及び便益に直接関係しないけれども、全体として必要だと、そういうご議論ですね。

高橋座長代理 はい。

○今野座長 どうぞ、どんどん言ってください。

福田委員 1つは、今も出ましたけれども、便益や費用というこういう小分けの基本的な視点ということで整理されていますので、こういうような整理の仕方がいいのかどうかという基本的なところだろうと思うんですよ。

金田委員もおっしゃいましたけれども、いわゆるコスト面から見た場合のプラス、マイナスというそういう比較で区分けするのが正しいのか。費用の中には当然プラスになるところもあるだろうし、マイナスになるところもあるだろうと。

それで、プラスになるのが費用であって、マイナスは便益かといったら、そうでもないわけですよ。費用の中でのいわゆる増減という考え方もあるわけですから。

だから、どういう区分けがいいのかということ言えば、私は費用の中の増減という考え方もあるのではないかとこのように思います。

それから、今さらながらという感じが非常にするわけですがけれども、特に、費用の下の(注)の3つ目の・はですね。財政民主主義、勤務条件法定主義、これは当たり前のこと

なんですけれども、あえてなぜここへ公務の特殊性を強調するがために、いわゆる管理運営事項に関連して云々まで書き込まなければいけないかというところです。

あえて要らないのではないかと、私は。

書くとするば、別に書きようはほかにあるのではないのでしょうか。ここに挙げなくても。何か、ちょっとうがった見方をすればあれですが、うがった見方になるので、ここへの記載はやめたほうがいいのではないかと私は思いますが。

○今野座長 今の高橋さんの意見は、当たり前だからちゃんと書いておくという、そういう意見だと思います。結局ね。

さっきから首ばかり振っていますね。どうぞ。

山本委員 金田委員の意見に尽きていると思うのですが、この（注）は便益及び費用両方の全体に対する（注）という理解でまずいいのかと。

○今野座長 そうだと思いますよ、もちろん。

山本委員 だとすると、この3番目は福田委員も話されましたけれども、財政民主主義、勤務条件法定主義、それはいわずもがなのことで、踏まえた議論をしなければいけないんですが、便益及び費用の基本的視点という括りの中で、ここに記載する合理的理由というのはよくわからないのですが。したがって、これはここに記載する必要はないのではないかと思います。

○今野座長 これは、（注）ですけどね。これは、全体の書き方が、今、費用については増減という言葉でおっしゃられていましたけれども、もしかしたら便益のほうも増減があり得る。

でも、便益のほうはプラスで表現しているんです。これね。増えるほうで。だから、費用のほうも今よりかは増える方向で書く。そういう書き方にはなっているということですよ。

言っている意味、わかっていただけでしたか。

これ、上手なシナリオかどうかわかりませんが、例えば便益だって、職員のモラルの向上って書いてあるけれども、モラルの低下というのはあり得ないのかというのだってあり得るわけですよ。ここでも増減があるわけです。本当は、論理的に言うと。

でも、そういうことじゃなくて、現状よりか便益のほうはプラスのほうで表現して、コストのほうは現状よりかマイナスのほうで表現をする、そんな書き方になっているということで、ただ一般的な視点としては、例えば費用についても交渉にかかわるコストというのは非常に重要な視点だよというパターン。例えば、1番目ですけれども。

2番目は、交渉不調の場合の調整のコストというのは重要な視点だよ。そういうことだと思っているんですが。

ですから、上限とやっちゃうと前の文章の便益も変えなければいけないと私なんか思っちゃうので、言いたい気持ちは、交渉にかかわるコスト、交渉不調の場合の調整のコストということであると、視点としては、ということ考えていただいて、このままでどうで

しょうかね。

さっきの（注）は別にしてね。

金田さん、どうぞ。

金田委員 いや、そもそも、そういうふうの規定するというのが私には納得しづらいんですよね。おっしゃるとおり便益としてもモラルの低下があるとするなら、万が一に、協約権の拡大がモラルの低下になるんだという可能性があるなら、それはそれでそのことも含めて議論すればいい話だと、私はそう思うんです。

決してそのことを否定するつもりではないんですよ。正確にきちんと議論しましょうという考え方からしますと、便益の部分だとしてもしかするとマイナスがあるのかもしれない。それはそれできちんと議論しましょうと、私はそう思っております。

したがって、費用の問題についても何か人件費があたかも増大することだけが危惧されるというのは、現実にこの間の民間を見ても、公務もそうですけれども、賃金が増減する、常に世の中の状況によってこれはあるわけですよね。したがって、何か協約権の議論をしたら、それが即増大につながるんじゃないかという表題を打って書いていくような、全体がそういう感じなんですけど、私はそこは少し違うんじゃないのかなと。そこもきちんと増減を正確に議論していこうと、こういう整理じゃないかなと思っているんです。

○今野座長 そうですね。ただ、私の言いたかったことは、この資料1の書き方が便益のほうは、プラスで表現をずっとして、コストのほうはマイナスで表現をしていて、それでバランスをとっているという書き方なので、もし便益のほうも増減があるとしたら、これは減のこともここに書いていかなければいけなくなるので、こういうことでこう変わって、こういう可能性があって、そのときはモラルが落ちる可能性があるので考慮しなきゃいけない。そういう書き方にしなきゃいけないですよ。

そうするとせっかくここまで来たので、一応書き方の問題なので、この辺でいいかなと。視点としては、便益でも職員のモラルにどういう影響を与えるのかとか。人材確保のどういう影響を与えるのかということが重要な視点なんだということをここで確認できていればいいのではないかというふうには思うんですが、というふうに思っているんですけども。

ということで、したがってコストのほうもここで増減とやっちゃうとまたこの文章はぐちゃぐちゃとなっちゃうので、そういうコストについてもそういうことだということで、ご確認いただければいいのかなというふうに思っているんですが、言っている意味はわかっていただけでしたか。

金田委員 そう言っていることはわかりますけれども、増大のおそれというのと、とにかく増ありきだということで、それが気になるんですね。

○今野座長 でも、考え方はいろいろな人がいて、便益でモラルの向上なんて書かれたら、気になってしょうがないという人がいるかもしれないですよ。向上ばかり言っておかしいと。

そこでバランスはとっていると。

金田委員 先生、そうおっしゃいますけれども、モラルというのは数字で判断できないんですよ、これ、なかなか簡単には。

だけど、賃金といたら、数字で出る話ですから、増加するかどうかというのはこれはもうはっきり数字で出ます。そこは少し違うんじゃないかなと、私は思えてならないんですけれどもね。

何かいい表現ないですかね。

高橋座長代理 (注) のところの1つ目の・のところをもうちょっと書き加えられたらいかがですか。費用が増えるということがあるというふうにしか書いてないんですけれども、むしろ逆の面でコストが節約されたりすることもあり得るんだと。

○今野座長 そうしたら便益のほうもそう書いて。

高橋座長代理 便益のほうも同じようにですね、それは書く。要するに、基本的な視点だということなので、いろいろな条件によって変わるということをもうちょっと幅広くバリエーションを書いて、そのところを明確にするという形で、(注) のところで、よりわかりやすくするというのでいかがでしょうか。

○今野座長 そうしますか。私が口頭でそういうふうに解釈していると言ったんだから、いいじゃないかという気持ちもあるんですけれども。

最初の・の文章の表現を少し工夫してみますか。

そうするともっと大きい問題は、3つ目の・ですね。

高橋座長代理 費用・便益を明らかにするという視点は大事で、改革を考える場合には、法律にも書いてあるので、必要な作業をしなければいけないんですけれども、それだけでことが済むというわけではないということはやはりきちんと押さえておく必要があると思います。

そういう意味で、我々は費用・便益を明らかにする際にも、こういうことをきちんと踏まえて忘れていませんということは、(注) でやはり書いておいたほうがいいのではないかなと思いますので、ここはあまり削除するのは私はどうかなと思っております。

○今野座長 これは先ほど意見がありましたけれども、便益と費用の両方にかかっているんですよ、これ、そうですね。

これ、費用ばかりにかかっているから気になるんでしょう。

金田委員 いや、いや、便益も。

○今野座長 便益も含めて。

岸井委員 さっきうがった見方をすればというご発言があったけれども、例えばどういうことですか。

福田委員 適当な言葉かどうかわかりませんが、あえてやはりこれから労働基本権、協約締結権などを含めたその論議をしていこうという前段のところ、いわゆる公務の特殊性というのをわざわざここで強調して、私はこの中身自体、財政民主主義や勤務条

件法定主義というのは、これは当たり前のことですから、これを別に否定するものではないわけですよ。

ただ、やはりこれをあえて前提条件としてみたいな格好で掲げて、なおかつ管理運営事項に関連して交渉のあり方によっては、国の政策遂行に支障が生じるおそれがあるというようなところは、私はやはりこれからの論議に支障を及ぼすのではないかと、こういう前提でいけば、限りなく論議の方向が非常に狭められていくんじゃないですか。

例えば、協約締結権を付与した場合の交渉のあり方論なども、たががはめられて、制約された中でのやはり論議ということで、どうしてもこうなってくるんじゃないですかね。

だから、私は特にこの管理運営事項に関連して云々、政策遂行に支障の生じるおそれがあることと、この2行については非常にひっかかるんですよ。

その財政民主主義、勤務条件法定主義の云々と、これは当たり前のことですからね。当然こういうものは配慮しなければいけないんですけれども、そういうことなんですよ。

○今野座長 わかりました。そっちのほうなんですね。

じゃあ、これは、基本的な原則としては、特に後段のほうはそうですが、当たり前のことが書いてあるわけで、でもやはりそれは踏まえておかなければいけないということが事実だということであれば、少し書き方を工夫しますか。

確かにここだと費用ばかりにかかっているような書き方になっちゃっているから、それも含めて、今日の議論を踏まえて、書き方をちょっと工夫します。

基本原則で当然のことだから、書いておいてもいいでしょう。ある意味、特に後半部分は。よろしいですよ、それはね。

ほかに意見ございますでしょうか。

これから、個別の制度の問題をいろいろ議論するときに、この視点をいつも気にしながらやるということになりますので、重要な基準を設定しておくということですので、意見を出していただければというふうに思います。

よろしいですか。視点としてはこんなものですか。

山本委員 くどいようですけれども、(注)の3つ目の・は、下を削除ということですね。座長が先ほど集約された。

○今野座長 いや、それも全体を含めて考えさせてもらいます。

山本委員 5行全部ということですか。

今野座長 全体を考えさせてもらいます。

山本委員 5行全部であれば同意できません。5行全部であれば、ここに記載する必要はない。

○今野座長 ないというご意見ですね。

山本委員 はい。

○今野座長 下3行だったら、何らかの形でいいと。

山本委員 はい。表現の仕方によっては。

○今野座長 それでは、幾つかの残された問題はありますが、一応基本的な視点ということではある程度整理ができたのではないかというふうに思います。

それでは、次に行きたいと思います。

続きまして、資料2ですが、これから協約締結権にかかわるいろいろな制度のあり方とかを考えなければいけないわけですが、そのときに主要な論点を資料2に整理してもらいましたので、事務局から説明をお願いしたいと思います。

それと関連して、参考資料がついていますので、見てください。参考資料1から4とついていますので、参考資料1は、専門調査会でのこの論点にかかわる議論の内容が整理してあります。

あと参考資料3、4は今言ったこのテーマを議論するに当たって、地方公務員の問題とあと諸外国がどうやっているかということの情報も必要だというふうに思いますので、その辺は、今日陪席させていただいている総務省と人事院からそれぞれその点についてご説明をいただくというふうにしたいと思いますので、お願いします。

それでは、よろしくお願いします。

渚上国家公務員制度改革推進本部事務局審議官 資料2の協約締結権に関する主要な論点についてご説明いたします。

その前に、この分厚い資料、いつもお手元にあるかと思いますが、この資料集の付箋を付しているところを少しご覧いただきたいと思います。

一昨年、専門調査会がシミュレーションを行っております。その結果が、資料1のところでございまして、Aパターン、Bパターンで16の論点について一定の整理をしているところでございます。

それから、資料3のところというのは、シミュレーションをするに当たっての13項目にわたる論点を提示して、ご熱心なご議論をいただいて、この資料集にありますような一定の方向を出されたものでございます。

これらの成果を踏まえた上で、今回は、次回以降ヒアリングをするということでございますので、そのヒアリングの参考になるような視点も加えて、再整理を試みたものがこの資料2でございます。

なお、念のため申し上げますと、このシミュレーション、専門調査会におけるシミュレーションにつきましては、あくまでも労働基本権を付与するに当たっての具体的なモデルについて検討を行ったものでございまして、ある成案を得るということを前提に検討を行ったものではないと認識しております。

これから具体的な自律的労使関係制度の実施設計をこの検討委員会の場でやっていたくわけでございますので、先ほどのシミュレーションを行う前提となった視点は、必ずしも実施前提でなかったものですから、少し補う必要があると思っております、そういう観点を踏まえて、論点を若干細かいところにわたるといった印象があるかと思いますが、再整理をしたものでございます。

具体的に順を追って若干ご説明申し上げます。

まず、1は、基本的な考え方でございまして、過去の基本的な最高裁判例を集大成したものが全農林警職法事件最高裁判決、昭和48年4月25日判決であると思っております。

この中で、アにありますように、「公務員の地位の特殊性」、「職務の公共性」からくる制約についてどう考えていったらいいのかということと、あわせて立法をもって定めるべき労働政策の問題、いわば立法政策論としてどういうふうな考え方をとるかということでございます。

それと基本的には労働基本権の制約の内容とそれの代償措置が合憲であるという判断が下されているところでございますが、全農林判決の基本的な考え方を踏まえて、労働基本権の制約の内容が変わってきた場合に、代償措置についてはどのような見直しが必要になると考えればよいかという論点でございます。

それから、2と3につきましては、協約締結権を付与する職員の範囲と、それから協約締結事項の範囲についてはどう考えるかということでございます。

4については、具体的な交渉システムのあり方、協約締結権を前提とする具体的な交渉システムのあり方についての、若干細かな論点をそこに掲げているところでございます。

それから、次の2ページでございますが、勤務条件の中で最も重要な給与につきまして、給与決定のあり方についてどう考えるか。例えば、給与決定原則をどう考えていくか。そして、参考となる指標の調査の方法をどうするか。先ほど、費用・便益にもありましたけれども、そういったものについてどういうふうに考えていくかということでございます。

それから、交渉でございますので、必ずしも合意に至らない場合もございます。

6は、そういう交渉が不調に終わった場合の調整システムのあり方でございます。

それから、団結権、団体交渉権等の保護のためのシステムでございますが、例えば当局のほうで、団体交渉を拒否した場合に、どのような救済の仕組みを考えるかということでございます。

8については、先ほどご議論ありましたように、財政民主主義とか議会制民主主義といった観点から、勤務条件についてどのような関与、かかわりを持ってくるか。あるいは協約で決める事項等の関係をどう整理していくかということでございます。

それから、9でございますけれども、協約締結権を結んだ場合、その構成員、組合員でない場合に、その組合員以外に対して、どのような効果を及ぼしていくかという問題でございます。

それから、3ページの10でございますが、仮に国における中央交渉システムを導入した場合に、中央交渉の当局についてはどのような権限を持つことが望ましいかということでございます。

それから、11は、労使交渉の透明性の向上ということで、国民に公開すべき対象をどうするか。あるいはその手法をどうするかということでございます。

それから、その他については、労使関係や勤務条件について、独自の公務員法制をつく

るか、あるいはいわゆる労働三法の中で公務員の特則を考えていくかということでございます。

それから、(2)は、自衛隊員など、かなり多数の引き続き労働基本権が制約されるであろう職員がおりますので、こういった職員の勤務条件がどのように決定していくかということでございます。

それから、労使協議制についてどういうふうに考えていくかということでございます。

(注)でございますが、これは協約締結権を付与する職員の範囲を拡大する場合の主要な論点を整理したものであることを明記しているところでございます。

それから、参考1は、先ほどご紹介申し上げました専門調査会における論点の主要な意見を整理したものでございまして、また参考2には、全農林判決の合憲であるといった指摘をした部分の判決内容を抜粋したものでございます。

具体的な説明は割愛させていただきます。

○今野座長 それでは、地方公務員の件についてお願いします。

○松永総務省自治行政局公務員部長 総務省の公務員部長をしております松永でございます。

今、ご説明がありました協約締結権に関する主要な論点というもののの中の論点の中にも関係いたしますが、地方公務員制度所管の立場から少しご説明させていただきたいと思っております。

参考3をご覧いただきたいと思っております。

これは、地方公共団体の組織・職員と労働基本権の問題につきまして簡単にまとめたものです。まず1の部分、上半分の部分ですが、これは前回ご説明した資料と基本的に同じものですが、この人数等につきまして、昨年4月1日現在の最新の数字が年末の時点で出されましたので、ご覧いただきたいと思っております。

トータルの職員数につきまして、前回の資料では295万人ということになっておりましたが、最新の数字では289万9,000人となっているところです。

今回新たにご説明申し上げますのは、下段のほうの2と3です。

先ほどの労働協約権に関する主要な論点というペーパーの中に、交渉システムのあり方というのが触れられておりますが、地方公共団体につきましては、その数等がかなり多いということがございます。

具体的にどのようになっているかということですが、ご覧いただきますように、都道府県で47、市町村で1,781、特別区で23、そのほかに一部事務組合等がございまして、地方公共団体の数はトータルでは3,754という数になっているところでございまして、この点はひとつご注目をいただきたいと思っております。

それから、3ですが、これは地方公共団体におきます多様な任命権者の例ということで、資料をあげさせていただいております。

ご案内のように地方公共団体の中にも、通常、知事、市町村長、いわゆる首長の方だけ

でなく、そのほかにも職員の任命権者になっている機関がございます。具体的に言いますと、例えば議会の事務局の職員につきましては、これは地方議会の議長、これが任命権者になっております。

教職員につきましては、教育委員会です。教職員につきましては、さらに市町村の小中学校の教師などは、いわゆる県費負担教職員で、要するに都道府県のほうで、給与を負担していますが、これらの教職員につきましては、これは都道府県の教育委員会が任命権者になっているということです。企業職員につきましては、別途地方公営企業の管理者、これが任命権者になっています。このほかにも任命権者が存在しておりますが、こういう多様な任命権者が存在しているという点の特徴がございます。

このほかにも、地方公共団体の組織・機関、これは県庁とか市役所の本庁というような組織以外に出先機関ですとか、各種の施設も多数あります。

昔、私は静岡県に勤務いたしていたことがございますが、静岡県では本庁のほかに、地域防災局ですとか、地域支援局などが含まれております総合庁舎、これが4つあるほか、税務事務所ですとか、土木事務所、あるいは農林事務所、こういう県内各所の事務所がありますし、東京事務所という県外の事務所も存在しております、いろいろな規模と業務の出先機関を持っております。

都道府県によりましてまちまちですが、概ねそれぞれ都道府県におきましても同じような状況かというふうに思います。

それから、施設につきましても、住民サービスに対応いたしまして、いろいろなものが存在しております。

例えば、公立の小中高等学校、それから幼稚園、これは全国で約4万カ所ございます。公営の社会福祉施設、例えば老人福祉施設ですとか、児童福祉施設、こういうものも全国で2万5,000カ所程度あるという状況です。

このように、地方公共団体におきましては、いろいろと数も多くありますし、任命権者の多様性もあると、こういうような状況につきましてもぜひ念頭に置いた上でご議論をいただければというふうに考えております。以上でございます。

○今野座長 次、お願いします。人事院から。

○菊地人事院事務局総括審議官 人事院総括審議官の菊地でございます。よろしく願いいたします。

それでは、参考4でございますが、諸外国の国家公務員制度の概要ということで、国家公務員の数、種類、それと労働基本権の概要について、ご説明させていただきます。

国家体制等をご覧のとおりでございます。現行公務員制度の淵源に関しては、どの国についても成績主義に基づく職業公務員制が確立されているということで一覧いただきたいと思っております。

国別に国家公務員の数と種類を見ていきますと、アメリカの場合には、競争職という競争試験により職階制が適用されて任用されるというグループとそれ以外の除外職というの

がございます。

除外職には郵便庁が入っております。さらに、政治任用もこのグループになります。

国以外を含めました軍人は除いておりますけれども、連邦、州、郡と市、合わせますと総計で2,208万人というスケールになってございます。

イギリスでございますが、連合王国でございますので、52万人という国家公務員は国王の奉仕者という位置づけになっております。

中央政府の中には、医療機関がかなりの部分を占めております。シビルサービスにそれを加え、さらに地方では教員、警察が入っております。総計で579万人ということでございます。

ドイツは、連邦制でございまして、連邦公務員としてのグループは今2つに大きく分かれております。

官吏が公法上の勤務・忠誠関係を持つ、統治権に関与する、あるいは公権力の行使等に携わるというグループでございまして、13万人。

それから、公務被用者という、私法上の雇用契約関係にある職員グループが16万人、合わせて29万人でございます。

これに州がかなり大きいのでございますけれども、これを加えまして、官吏125万人、公務被用者70万人、官吏の中には、教員が100万人ぐらい入っております。総計で430万人でございます。

フランスでございますが、これは、やはり官吏と非官吏に分かれますけれども、官吏というのは恒久的官職に任命行為により任用されるというグループ、非官吏は少なめで、それ以外の見習い、臨時職員、補助職員ということでございます。合わせて192万人です。

数は少し多くなっておりますが、ここには、教育、あるいは警察、監獄職員が入っているということでございます。

地方政府、あるいは公共病院も含めまして、全体で485万人という規模でございます。

国の規模も違いますけれども、それぞれ地方公務員に教育が入ったり、あるいは国に教育が入ったり、あるいは病院がそれぞれ所属する場所が違うというようなことで差が出ているところでございます。

2ページ目は、参考として府省別の国家公務員数を掲げてございます。さらに、注意書きで、人事行政機関のご紹介をさせていただきます。

次に3ページでございまして、労働基本権に関してのご説明をさせていただきます。

憲法上の労働基本権の位置づけということで、各国の概要を書いておりますが、我が国のように労働三権が明文で規定されているという国はないようでございます。

団結権に関しては、軍人等を除いては認められているということでございますが、国別に見てまいりますと、アメリカは団結権がございます。交渉権に関しましては、給与等の法定の勤務条件についての交渉権、さらに協約締結権はございません。郵便庁の職員につ

いては、給与等も含め、交渉権、協約締結権が認められているということでございます。

争議権に関しましては、禁止されておりまして、単純参加を含めて違反は刑事罰の対象になるということでございます。

イギリスでございますが、これは、官民共通の枠組みで基本権について付与されているというところでございます。

これは、官民を問わず、慣習法の国として労使の自治的な慣行のもとに労使関係が形成されている、あるいは、裁判例によって、労働組合の法的責任を立法措置によって個別に免責する形で確立していったという背景があるようでございます。

団結権は軍人を除いて認められております。

団体協約についても認められております。一般的に認められております。明示的に規定しない場合には、紳士協定で法的拘束力はないというようなものだそうでございます。

それから、争議権に関しましては明文の規定はございませんが、一般的にストライキは違法ではないとされております。軍人、警察官は禁止でございます。

ドイツでございますが、ドイツは官吏と公務被用者とで大きく異なっております。

官吏につきましては、公法上の勤務・忠誠関係をもって独自の法律で保障が規定されているということでございます。

公務被用者については私法上の雇用契約関係でございますので、労働法が適用されるということでございます。

官吏につきまして、全エネルギーを職務に投入して、国家と忠誠関係を築くということで、国家のほうは官吏に対して扶養義務があるという、そういう考え方になっているということでございます。

協約締結権のない交渉権でございますけれども、交渉権があるというかないというか、これは難しいところでございます。公務被用者の交渉結果が反映された形で、官吏の関係法の改正が行われるのですが、それに際しまして官吏組合が関与することができるということで法律上、保障がなされております。意見聴取がなされて、官吏組合の意見が採り入れられない場合には、その理由を法案に付記するということになってございます。

争議権に関しましては、伝統的職業官吏制度の諸原則から禁止は自明ということでございます。先ほど申し上げた公法上の忠誠義務であるとか、あるいは職務専念義務、服従義務等がその諸原則ということだそうでございます。

それから、公務被用者に関しましては、民間の労働者と同じ形でございます。

協約締結に関しましては、連邦公務員、それから市町村の被用者に関して適用される統一の労働協約が締結されるということでございます。かつては州も一緒だったのですけれども、現在州は別途ということで離脱してやっているようでございます。

フランスでございますが、団結権は認められていて、フランスの官吏と非官吏は分かれていると申しましたが、フランスの非官吏につきましては、ドイツのように私法的な契約関係ではないということで、一部私法関係による非官吏というものもあるようでございます。

けれども、数も非常に少なく、基本的に官吏と同じ考え方になっております。

協約締結権のない交渉権ということでございまして、これは、全国レベルの代表的な組合が俸給変更の決定に先立つ政府との交渉を行う資格というのを持っているということでございます。

これは政府のほうには、交渉応諾義務はなくて、俸給改定額に譲れる余地がある場合にのみ当局側の申出でもって交渉するというので、交渉が行われない年も中にはあるというふう聞いております。

交渉の結果、議定書が作成されましたときには、これに従う慣行がございまして。

協約締結権はございませんけれども、フランスの場合には争議権は認められております。警察、監獄職員等は禁止ですが争議権については、自由権に基づくものということだそうでございますが、認められているということでございます。

参考として、4ページをご覧いただきたいと思っております。主要な労働組合の状態はご覧のとおりでございます。

団体交渉の実態について、幾つかちょっと言及いたします。

アメリカについては、給与等、法定の勤務条件は対象外でございますけれども、それ以外のことにつきましては、各省ごとに交渉する。ただ、実際の協約は給与等法定事項がはずれますので、その実施手続ですとか、実施方法に関するものがほとんどであるということでございます。

それから、交渉にかかわれる組合につきましては、組合1つに限定されておまして、これは排他的代表制ということでございまして、それぞれの職場で投票等によって選ばれて、承認された団体が代表制を持つということでございます。

イギリスでございまして、一般の職員は各省ごとに交渉する。あるいは、上級公務員は給与については統一でございますので、それ以外の勤務条件は各府省ということでございます。

各府省、エージェンシーごとに交渉いたしますので、現在では90程度の交渉単位があるというふうに調査の結果出ております。

それから、公務員が構成員となっている労働組合は、5つほどあるようではございますけれども、職種ごとに加入組合が決まっておりますので、各省は自分の省の職員が加入する1つの組合と交渉するのが通例であるということでございます。同一省内の他の労働組合との調整が必要になってくるということのようです。

総務省のほうの委託調査の報告書によりますと、近年、個別省庁では団体協約が締結されていないようなケースもあるようございまして、組合の非加入者を含む全職員に適用される職員手帳ですとか、事案ごとの合意文書が策定されているというような話もございまして。

ドイツでございまして、公務被用者については、連邦と市町村が共同で交渉を行うということでございます。

賃金交渉については、使用者側は内務大臣と市町村代表、それから組合側は上の2つの大きな組合のトップが行い、中央交渉で行うということでございます。

協約で合意されました基本事項の運用に当たりましては、組合との関係とは別に、職員協議会という職場における公務員の利益代表機関が関与する制度がございますけれども、例えば勤務時間の割り振りなどの詳細については、職員の協議会と官庁の長との協議で決定されるというふうになっているようでございます。

フランスでございますけれども、公務員制度の担当大臣と上の7つの労働組合代表とが主に給与水準について交渉を行う。全国レベルで中央交渉ということでございます。

政府の側が案を提示して、それに対して組合が対応する、意見を述べるということが進められるということです。

なお、労働条件、あるいは組織に関する問題などで各省固有の事項については各省ごとに交渉するということだそうでございます。

下の段には、近年の公務部門のストライキ事例を紹介いたしております。ご参考までということでございます。

ご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。

今日は、先ほど事務局から説明していただいた主要な論点について議論していただきたいと思っているんですが、その前に、今、総務省と人事院から参考資料の説明がございましたので、これについてご質問があったらお受けしておいたほうがいいと思いますのでよろしくお願いします。

ここがわかりにくいとか、ここがどうなっているとかというのがあれば、よろしいですか。

それでは、今日のテーマであります主要な論点について、議論していきたいと思います。議論に入る前に、資料2の冒頭に全農林の最高裁判決の話があるんですが、これはすごく古い判決ですので、これが現代的にどんな意味があるのかということを少し私も知りたいなというふうに思っております、これをその道のプロに聞いたほうがいいということで、高橋さんにお聞きすればいいですか。そこでちょっとお話を聞いてから、議論に入りたいというふうに思います。

高橋座長代理 別に、公法学者を代表しているわけではないのですが、私個人の考え方をお話ししておきたいと思います。

一般的に、こういう立法政策をする場合に、それに関して最高裁がいろいろ言っている場合に、どういうふうに取り扱うべきかということは日ごろから考えているわけでございます。一般的に言うと、この全農林警職法もそうだと思うんですが、結論には法的拘束力がありますので、尊重する必要があると思いますが、ある主の立法政策的な議論をする場合に、その理由づけについて、細かく拘束される必要性は必ずしもないのではないかと思っております。

ですから、この判決についても、結論については尊重する、合憲だということについては、当然尊重する必要があると思いますが、その理由づけについては、司法の最高府が言ったことですので、踏まえるべきところはありつつも、立法政策的な余地というのは認めるべきではないかというふうに思うわけです。

ただ、さように申しましても、例えば公務の労働関係についての理解、先ほど勤務条件法定主義とか、財政民主主義といったような基本的な理解は踏まえないけませんし、労働基本権の基本的な人権としての性格でありますとか、制約の合憲性を理由づけるものとしての代償的な措置についてのところというのは、立法政策を考える場合にも踏まえておかなければいけないというふうに私は思っております。

そういう意味で、参考2でいうところに入るということになりましたが、その上で今後の立法政策を考える場合に、全農林警職法の判決から何をくみ取り、どこの範囲まで考えるべきかということが、私の個人の意見ですので、公法学者全体の意見ではないのですが、少し考えていることをお話ししたいと思います。

まず最初に、参考2にあります。公務の特殊性とか、財政民主主義に関して勤務条件法定主義がとられているということは、先ほどの議論にもなりましたが、基本的な公務の特殊性は否定できないだろうというふうに思っております。

ただ、そうは言っても最高裁、次のページを見ていただければわかるんですけども、使用者としての政府にいかなる範囲の決定権を委任するか、まさに国会みずからが立法をもって定めるべき労働政策の問題であると、こういうふうに言っております。

したがって、勤務条件法定主義をとるといっても、具体的な規律の内容とか、密度、そういうものはやはり一定ある種の立法政策判断というものに委ねられていいのではないかと思っております。

さらにいうと、今後の議論で、法定主義と協定の効力との関係が出て参りますが、法定主義と矛盾しない形で協約締結権を与えるということも立法政策上は可能だと思いますので、これ自体から何か協約締結権の付与をここまでしなければいけないという、限定的な画一的な固定的な結論は出ないのではないかと。ある意味では、柔軟に考えていく必要があると思っております。

これが第1点です。

第2点に、もう1つ、全農林警職法で考えなければいけないことは、労働基本権が制約される上での代償的な措置がある、というところがございます。

特に、争議権を禁止したものが合憲であるということを導くために代償的な措置ということをおっしゃるので、例えばここで仮に争議権については手をつけないという結論になれば、ある種の代償的な措置は必要になってくるという結論になるかと思っております。

ただ当然、最高裁は現行の労働協約締結権まで認めていない形での制約ということをおっしゃるので、協約締結権を付与した場合について、代償的な措置が全く動かないという話ではないと思っておりますので、仮に協約締結権が付与されれば、ある種の代償的な措置につ

いての何らかの新しい制度設計というのは可能になると思います。

ただ、そう言っても、繰り返しますが、争議権が制限されているままにおいては、やはり本質的な部分、新しい形での代償的措置というのが言えると思いますけれども、本質的な部分はやはりある種の代償的措置は考えなければいけないだろう、と考えます。

以上、大体そういうことで、我々は出発点としては財政民主主義、勤務条件法定主義という前提を出発点にしつつ、さらに仮にある種の制約が出た場合については、何らかの意味での代償的措置の設置が必要だということを出発点としなければいけない。

大体このぐらいがバランスのとれた理解かなというふうに思っております。その辺は、諏訪先生も労働法のご専門でございますので、少し諏訪先生のご意見をお聞きしたいと思っております。以上です。

○今野座長 ありがとうございます。

どうですか、諏訪さん。

○諏訪委員 今ので結構です。

○今野座長 今の結構ですか。

それでは、あとは自由に議論したいと思いますので、ご意見、ご質問をお願いしたいと思います。

山本委員 基本的考え方の部分にかかわって2つの意見と2つの提案をしたいと思いません。

1点目であります。これは高橋座長代理のご説明の中でも触れられておりましたけれども、このそもそも全農林警職法事件判決については、公務員の争議行為をめぐる事件でございまして、争議権を制約することが合憲になるか否かを示したものであるわけでございますから、タイトルにある協約締結権に関する主要な論点という問題設定であれば、この判決からは協約締結権制約の論理を直接導くことは難しいのではないかと。

ここに示されている公務員の地位の特性、あるいは職務の公共性といった考え方も判決では争議行為との関係で示されていることをまずご確認をいただきたい。

それから、第2に、この判決をどうとらえるかということにつきましては、既に専門調査会において、今日お配りいただいている参考資料の1の2ページの最初のところですよ。そこにも専門調査会報告の記述が記載されております。

その意味では、専門調査会でこの出されている地位の特殊性、あるいは職務の公共性、あるいは財政民主主義、あるいは勤務条件法定主義などの点について、これは必ずしも高橋座長代理のご説明と食い違うという意味で言っているものではありませんけれども、既に一定の整理がなされているというふうに思います。

地位の特殊性、職務の公共性を理由とした制約理由について、当時ほど絶対的なものではなくなくなっていると言えられた上で、それを踏まえて、協約締結権を付与してはどうかというふうに整理されているんだろうと思います。

さらに、これを受け止めて、国家公務員制度改革基本法が制定されたという経過をぜひ

丁寧に踏まえていただきたい。

その意味で、専門調査会報告以前の議論に戻るかのごとき誤解を与えることは避けたほうがいいと思います。

以上のことから、1つ目の提案でございますが、全農林判決を専門調査会報告以上の意味、あるいはそれ以外の意味で、とらえるということであるとすれば、改めて全農林判決の基本的な考え方を踏まえという、踏まえということはいかなる意味だという議論もまたあるわけですが、こういう形で枠をはめることについては反対でございます。

2つ目の提案でございますけれども、加えて、この協約締結権に関する主要な論点についての基本的な考え方というふうには括るからには、これも多く皆さんご案内だと思うんですが、日本はILO87号条約、それから98号条約を国際条約を批准しているわけでありますから、当然この条約を遵守する義務があるかと思えます。

したがって、ILO87号条約、あるいは98号条約で、この協約締結権に関する考え方をどのように述べているのか。さらに、累次のILO勧告、日本に関する勧告が出ておりますので、これらの考え方がどういうものであるか、直ちにこのとおりにやれ、やらないという議論ではなくて、一致した国際条約ではどういう考え方に立っているかということとは基本的考え方の中で示されるべきではないかと。

と言いますのも、これもご案内だと思いますが、国連人権規約の進捗状況を検討する国連の会議、あるいはILOなどで日本の公務の労使関係は、条約から逸脱しているのではないかという厳しい指摘が再三再四なされておりますので、国際的な条約ではどのように考えられているかということはずいぶん基本的な考え方の1つとしてここに挿入する必要があるのではないかと思います。以上です。

○今野座長 ほかにございますでしょうか。

今日は、議論を出していただいて、もう一度整理して、この論点の整理が終わるとそれを1つの基準にして、今度、次に議論していきますので、重要な部分だと思いますので、今日は、とにかく皆さんの意見をたくさんお聞きしたいというふうに思っています。

どうぞ。

福田委員 主要な論点ということで、大項目からその中の小項目まで挙げられているんですけども、私は見て、少しひっかかるのは、2の協約締結権を付与する職員の範囲、いかなる範囲とすべきか。カッコ書きがあるんですよね。

管理職員等を除く職員と、これはわかるんですよ。その後、公権力の行使に携わる職員を除く職員、特定の職種を除く職員等というこの記載です。

私は、やはり1年余も専門調査会の中で、種々の論議をやられてきて、ここにも参考資料で配られていますけれども、やはりこういうのをしっかり踏まえなければいけないと思います。

公権力の行使に携わる職員を除くというのも専門調査会でも随分論議されて、やられておりますし、まして特定の職種云々というのは、専門調査会でも委員がお1人ぐらい何か

意見で言ったぐらいで、総体としてのまとめにもなっていないんですよ。何でもこういうものがここへ全部くっついていくのか。はっきり言って私はちょっと理解しがたいです。

結論から言えば、管理職員等を除く職員で私はいいのではないかと思います。

なぜかと言うと、公権力の行使に携わる職員と言ったって、今の現実を見れば、公権力とは一体何だということもあるわけですよ。

現実のことを申し上げますと、2001年に独立行政法人になったときもこの論議があったわけですよ。私どももそういうことで、反論いたしましたけれども、そのときの政府の言いぶりは、国家公務員だからといって公権力が定義的なものではないんだと。独立行政法人になったって、必要があれば公権力をそこに付与すればいいだけの問題だという見解だったわけですよ。

現実も例えば検査検定機関などを含めて、現在特定独立行政法人でいろいろ公権力行使をしているところはあるわけですよ。

特定独立行政法人なんですから、当然のこととして独立行政法人化されちゃっているものですから、協約締結権があるわけです。現実を見れば、そこで何か問題があるかといったら、組織運営上も業務遂行上も別に何ら支障があるという事例は発生してないわけですから、あえてやはりこういうことをくっつけていくというのは、今までの趣旨の論議には現状からして私はマッチングしないのではないかという気がいたしますので、ぜひともこの公権力の以下のところについては削除を願いたいと。

何かこれを入れることによって、また枠をはめちゃうと、限りなく狭めていくという論議に私はつながりかねないという感じがいたします。

それから、交渉システムのあり方のところもいっぱい小项目的に項目が掲げられておりますけれども、この2ページ目の(4)の記載については、私はあえて現時点において主要な論点として記載をするような事項なのかどうなのかということで言えば、これもまた現時点では必要ないのではないかという感じがいたします。

交渉システムのあり方をどういうふうに設計するか、具体的に決まった段階で個別具体的な事例として検討すればいいのではないかというふうに思いますので、交渉システムが定まってない段階で、こういうことまで含めて検討するのが現段階では必要ないのではないかという感じがいたします。

それから、5の給与決定のあり方のところでもございますけれども、給与決定は何で給与だけここがこういう書きぶりになるのかなという感じです。もっと言えば、先ほどの費用と便益のところの資料1にもございましたけれども、給与等の勤務条件という記述になっていて、やはり一般的には給与だけではないと思います。勤務時間とかそういうことも含めた基本的な勤務条件ということが中身だろうと思いますから、記載としては勤務条件決定のあり方とか、そういう記載のほうがいいのではないかというふうに私は思いますので、少しそういうことについても検討いただければというふうに思います。以上です。

○今野座長 ありがとうございます。

ほかにございますでしょうか。

村木委員 村木でござりますが、今のご意見で、協約締結権を付与する職員の範囲で公権力の行使に携わる職員を除く職員とか、特定の職種を除く職員は論点として必要ないというご意見もございました。専門調査会でもいろいろご議論があって、例えば公権力の行使に携わる職員の線引きは難しいというご議論がありましたけれども、ここは非常に重要な問題なので、論点として外す必要はなくて、この場合でも一応そこは再確認なり、ご議論はしていただく必要があるのではないかなという具合に私は思います。

それから、特定の職種を除くという、これもたとえて言えば、警察、刑事施設職員とか自衛官とか、そういう職種もございまして、当然そこはそれ以外にもある可能性があると思いますが、そこはやはりきちんと整理していただく必要がありまして、非常に重要な論点であるのかなという具合に思っております。

それから、もう1つは、交渉システムでありました少数職員団体、これは現実にご承知のように国家公務員の職員団体の組織率というか、こういうのは非常に低いところもございますので、やはりシステムを考えるときには、そういう現実即して、やはり考える必要があるということで、これも非常に論点として重要度が低いと、私はちょっととても考えられないのでございます。

あと給与決定のあり方、給与決定というのが勤務条件では一番重要であるということは労使双方そう考えておるところでございまして、まず給与を中心にやはり議論を進めたほうが、わかりやすいのかなということは言えるのではないかなと。

それで、次に重要なのは、勤務時間とかあると思いますが、まず給与が一番基本なので、ここでどういうやり方をやるかというのを考えたほうが、議論としては集中してできて、やりやすいと、そういう意味で論点として挙げられているのかなという具合にちょっと私は思ったわけでございます。

○今野座長 ありがとうございます。

ほかにございますか。

諏訪委員 諏訪でございます。

論点がやや小さくなって大変恐縮なんでございますが、2ページ目の5の(3)でございますが、給与決定か勤務条件かとのお話もございましたが、そのところで毎年の給与交渉の交渉事項云々と書いておりますが、あまり「毎年の」というふうには書かないほうがいいのではないかとこの感じがいたしております。

と申しますのも、ヨーロッパなどにおきまして、いろいろな交渉が行われているときも、民間もそうでございますが、3年に1度ぐらいのインターバルで産業別の交渉が行われて、産業別の労働協約が結ばれるという、そういうことがございまして、日本の場合は、当然のごとく毎年というふうな発想が長らくとられてきておりますが、しばらく前には組合の側からでも2年に1回ぐらいで、給与交渉はいいのではないかと、そのかわりにインターバルの年には別の問題を扱うという、こういう声がありましたように、少し自律的な労使

関係というのを考えますと、労使がその点も決められるような余地を少し残しておいたほうがいいのではないかと。

結論的に申しますと、あまりこういうのを固定的にこういうところで先取りして書かないほうがよろしいのではないかと、こんなような考え方でございます。

先ほどの人事院のほうからのお話の中でも、給与交渉をしないような年には別の問題を話すという話がちょっとありましたし、それから日本の立法の場合でも最近何年かたったら、見直しますというような条項を入れる場合も、大体3年ぐらいというのを入れますよね。必ずしも毎年やるからいいというものではない。抜本的にいろいろな問題を考えていくときには、そのような考え方もあり得るのではないかなと思いますので、少しそういう余地を入れておいたほうがいいのかと思っています。

なお、こう申し上げるのは、必ずしも毎年やってはいけないという趣旨ではもちろんございません。

○今野座長 ほかにいかがでしょうか。

今の諏訪さんのご意見は、ここの「毎年の」だけを削っちゃえばいいということですね。

○諏訪委員 はい。

○今野座長 どうぞ。

金田委員 今のやり取りとの関係で、基本的な認識を確認させてほしいんですけども、この論点は当然それぞれ重要だと思うんですが、専門調査会の議論との関係ですね。この辺はたしか入口での専門調査会という1つの大きな機関を経てきている、そのことも踏まえてという認識をしていたつもりでいるものですから、先ほどの議論は重要だし、ここでもお話があるのは当然かもしれませんけれども、相当専門調査会できちんと集約化されているものがあるとするならば、やはりそこところはしっかり尊重してといいますか、踏まえてとっていいのか、そうでないと重要ですよといったら、専門調査会の議論ともう一回同じことを全てやるんですかと、このようになる気がしてならないものですから、その辺の認識がそもそも違っていれば、かなり議論に齟齬を来すような気もいたしますので、その辺のところのお考えを少し伺いたい。私は専門調査会で一定の集約的な議論がされているところは、やはりそこを踏まえて、具体論についてここで協議を行うというのが、この委員会の使命かなと思っています。

○今野座長 私は、なかなか言葉としては難しいんですが、専門調査会の議論を踏まえるというふうには思っております。

ただ、専門調査会の議論を見るとテーマによって多様で、特定のテーマだったらもう全然意見が違っていると、特定のテーマでは途中で検討が終わっていると、あとは今後の検討を待つとかいうことになっているとか、あるいはあるテーマについては、これは議事録を読むとどの程度集約化させられているかわかりませんが、議事録の範囲内では、それなりに集約化されているように見えるような点も、多様ですよ。

そういうのがありますが、そういう点も含めて、非常に密に議論していただきましたの

で、それは踏まえて、あるいはそれを参考に、ただそれで全部制約されるとなると、ここは何のためかということになりますので、ですから、そういう点では「踏まえて」がいいですかね、一番ね、踏まえて議論すべきだというふうには思っております。

ほかにございますでしょうか。

山本委員 2つほど質問、それと1つ意見を申し上げたいと思います。

1つは、7にかかわって団結権、団体交渉権等の保護のためのシステムのあり方というところで職員団体の活動を阻害する行為云々と書かれていますが、随所に職員団体、職員団体という言葉が出てくるんですよ。

これは私、1回目のときにも自律的労使関係制度を措置するということは公務員にも原則として労組法上の労働組合を結成する権利をしっかりと明記するんだというふうに私は理解しているということを再三申し上げたんですが、この職員団体という言葉が随所に出てきていることの意味は、現行の職員団体登録制度を存続させるということの意味しているのかいないのか。

もし、意味しているのであれば、これはそういう前提で議論することについては、いささか問題があるのではないかと思いますので、何で職員団体、職員団体と出てきているのか、その意味を申し上げた文脈にかかわってお聞かせいただければありがたいというのが質問の1点目です。

それから、2つ目は、5の給与決定のあり方については、事務局の説明の中でも勤務条件、交渉事項になるのはこれ以外にさまざまな勤務時間であるとか、休暇制度であるとかあるけれども、その一番中核の問題の1つだというような意味の説明があったんですけども、例えば、給与決定・勤務条件決定のあり方とか、というタイトルにすることは不都合があるのかないのか。以上が質問です。

意見として、7にかかわって、タイトルをここは現在の公務員の場合の、いわゆる不当労働行為とのかかわり、救済措置のかかわりだと思いますのでタイトルを「不当労働行為からの救済制度のあり方」というふうに明確にしたほうがいいのではないかと。その上で、現行の職員団体登録制度の見直しとセットの課題として議論をしていったほうがよりわかりやすいのではないかとというふうに思いますので、提案をしたいと思います。

○今野座長 今の点についてどうぞ。

浏览上国家公務員制度改革推進本部事務局審議官 2点のご質問についてお答えします。

まず、職員団体と書いてありますのは、12のその他の(1)で、これは2つの基本的な考え方があるかと思しますので、これを先決問題としてご議論いただいても結構かと思えます。要するに、公務員独自の法制度とするか、労働三法を基本とし、公務員制度の特則を考えていくかという2つの分れ道がありますので、現行制度をもとに職員団体というふうに統一的に前段では書いてありますが、このその他の(1)については重要な論点でございますので、具体的なご議論のときに、どういう順番でご議論いただくかということをお決めいただければよろしいのではないかと思います。

それから、給与ですけれども、これは、給与が最も重要な勤務条件ですので、給与については特に慎重に考える必要があるのではないかと書いてありますものですから、先ほどの給与・勤務条件と書かれても、その他並んで書かれても、それは全然支障はございません。

○今野座長 あと、タイトル変更。どちらでもいいと思うけれども。

渕上国家公務員制度改革推進本部事務局審議官 不当労働行為というのは、労働三法の世界の用語でございますから、そういう意味では、先ほどの12の（1）を議論する中で、方向が出れば、不当労働行為と書くのか、あるいはこういうように阻害行為と書くのかということが自動的に決まってくると思います。

○今野座長 ほかにいかがでございますか。

金田委員 その他の事項になると思うんですけれども、この中には今回提示されていない、先ほどおっしゃられたその他の（1）、どのような法律で整理していくのかということとの兼ね合いに結果的になるのかなとも思うんですけれども、現在、職員の勤務条件などに関する苦情の取扱い、これらについては、基本的には労使共同責任で解決するという仕組みが必要ではないか。そんな思いで、現在特労法とか、地公労法で、苦情処理共同調整会議ですか、こういう仕組みがありますけれども、やはり今後の課題として苦情処理制度ということでの新しい仕組みをつくるということも検討する必要があるんじゃないかなと思っております、その他の課題として今後の検討課題にできないものかなと思っております。

どういう法律で仕切っていくかということとの兼ね合いはあるとは思いますが、いわゆる苦情処理の制度、これらの問題について項目の1つに立てていただきたいなと思っております。

○今野座長 論点として追加しろということですね。はい、わかりました。

ほかにございますでしょうか。

よろしいでしょうか。

今日は、これからもう1つヒアリングをしますので、ヒアリングについても後ほどしたいことがあるんですが。

よろしいでしょうか。今日、いろいろ議論をいただきましたので、それをもう一度事務局に整理していただいて、またご相談をしたいというふうに思います。

それでは、続きまして、資料3の「委員会におけるヒアリングの方針について」ということで事務局から説明をお願いします。

渕上国家公務員制度改革推進本部事務局審議官 資料3をご覧ください。

今後のヒアリングの実施についての案でございます。まず、ヒアリングの実施時期でございますが、2月から3月にかけて、3回程度この委員会で、ヒアリングをしたらいいかかと考えております。

それで視点ですけれども、協約締結権のあるところ、ないところ、それから新たに協約

締結権を付与された、これは独法になろうかと思えますけれども、そういうもの、あるいはその他についてお諮りしたいと思います。

なお、先ほど公務部長からご説明がありましたように、同じ団体でも協約締結権があるグループとないグループが併存している場合もございますので、そういう意味では、同じ法人であっても2つに該当するということがあるということでございます。

具体的な対象法人でございますけれども、そこにありますように、現在事務局で考えておりますのは、国で3つ程度、地方公共団体は都道府県1、これは今内々調整しておりますけれども、地方団体の全体的な評価についてこの数に限らず少しとれないものかというふうに考えておまして、それは今調整中でございます。現実には委員会に出席していただく団体の数ということでご理解いただきたいと思いますが、都道府県1、政令市1、一般市2、町村1。それから、独法につきましては、特定と非特定1つずつ。それから国立大学法人ということでございます。

次に、2ページをご覧くださいと思います。

これについては、これが具体的な質問項目というわけではございませんで、事務局で座長とご相談をいただいて、具体的に文書にて回答いただくべき事項を団体の性格に応じて個別にもう少し詳しいものをつくっていきます。その質問表をつくる視点という程度にご理解いただきたいと思っております。

共通した質問項目をできればつくりたいと思っておりますのは、この前委員会でもご指摘がありましたけれども、協約締結権を付与する総合的な評価を同じ法人の労使双方に聞いてみるよという宿題があったと思います。

これは割と簡潔に費用と便益について、個別に掲げた上で、それを踏まえて協約締結権を付与することについての評価、与えほうがいいとか、与えたほうがよくないとか、そういったものを質問項目としてつくっていきたいと考えているところでございます。

それから(2)はご出席をいただく団体の性格に応じて、ここに書いてあるような項目について、ヒアリングをしていただきたいということでございますが、これの前提となる質問項目につきましては、別途事務局で原案を作成しますので、ヒアリングの実施団体の選定と合わせて、でき次第調整をさせていただきたいと考えております。

具体的には協約締結権のない法人につきましては、現在、給与等々の団体交渉をどのようにやっているかということでございます。そして、任命権者が異なったり、あるいは本庁と出先が分かれておりますように、一応交渉単位が分かれているということもあり得ると思えますので、そういうことの交渉の仕組みとしてはどういうふうに考えているか、あるいはやっているかということでございます。それから、不調の場合にはどういうふうに行われているかといったことでございます。

それから、協約締結権のあるところにつきましては、現実には交渉によって、勤務条件を決めているわけですが、例えば専門調査会におけるヒアリングでも、財政的な制約がある場合には国公準拠とかそういうことがあるようでございますので、現実には勤務条

件に与える決定要素についてもお伺いしたいと思っております。それから、現実に締結された協約の内容、あるいはその項目をどの程度詳しく協約で定めているものかということを知りたいと思っております。

それから、新たに協約締結権を付与された法人につきましては、従前はなかったものが、あるように変わったわけですから、どのような変化があったのかということを知りたいと思っております。

それから、その他の項目として、先ほどの中央団体におきますように、いろいろな交渉形態がある中で、どのような具体的な交渉を行っているのか。つまり協約締結権があるところとないところがありますので、あるいは任命権者を異にするというようなことがありますので、そういう状況の中で、どのような交渉や勤務条件の決定を行っていくか。

最後に、今後の労使関係を考えていく上での課題についてヒアリングをしたらいかかということをございます。

以上が、大体ヒアリング項目についての視点でございまして、先ほどの論点とかかわりがあるわけですが、先ほどの論点はヒアリングをしていただくに当たって整理したものでございまして、ヒアリングが終わりまして、全体の設計にかかわる具体的な論点をもう一度整理いただき、その論点をどの順番でどのようにご検討いただくかについては3月に改めてご議論いただきまして、そこで方針決定をいただければよろしいのではないかと考えております。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、今の点についてご意見、ご質問をお願いします。

特に、ヒアリングについては、1ページ目はどこに対してヒアリングするのかという基本設計が書いてあって、2ページ目は何を聞くのかという基本的な視点が書いてあるわけですが、これについてこれを追加しておいたほうがいいのか、これはいらぬのかということがあれば、ご意見を伺っておきたいと思うんですが。

どうぞ。

金田委員 2つなんですが、質問になると思います。

1つは、私、前回の委員会のおかげによりよい労使関係という意味からすると、早くから協約権を保有して運動しております民間の実態なども十分聞いていいのではないのでしょうかという話をしたわけなんですけれども、結果としては、この案の中にはそのような形になっておらず、さっきちょっと触れました、専門調査会の中で民間ヒアリングの実績が確かにあるということで、それらが十分に集約されて民間の実態としてはこういう便益や費用の問題を含めてこういう実態があるんだという参考になるような何かしっかりとした形で示されるものなのかどうか。そのようなことも考えるとすればこだわることはないのかもしれませんけれども、何か民間にヒアリングをしない、はずしている積極的な理由でもおありなのかどうかかなと思ひまして、改めてそこのところをお聞きしたいということが1つです。

それから、もう1つは、これはヒアリングの実施時期の項目のところにて予め法人云々となっていて、回答を得た上でヒアリング実施というのは、これは対象とするところに事前に質問して、その回答でヒアリングを行うと、こういうふうに単純に解釈していいのか。何か別にヒアリングをしないところも含めて、そういう質問、調査みたいなことをやって、それらを参考にしながら実際ヒアリングするところを決めたり、ヒアリングをしていくのか、この項目設定などを含めてどうなのか、ちょっと状況を聞かせてほしいです。

渚上国家公務員制度改革推進本部事務局審議官 事務局で考えている案について少しご説明申し上げたいと思います。

まず、対象法人につきましては、その他とここに書いてありますのは、前回のご議論もありましたものですから、この委員会で対象法人を追加的にしたほうがいいということであれば、4のその他に入れていただいて、もしそれが決まれば、それに応じて対象法人を決めていったらいいというふうに思っております。

それから、2つ目ですけれども、あらかじめ法人の概況等々について文書にて回答いただきたいというのは、全体で今の案でも11あるわけです。それを3回でこなす。しかも労使双方から聞くとなると、どう考えても1つの団体に1時間はかけられないものですから、焦点を絞るという意味であらかじめ座長ともご相談の上で、質問表をつくって送りたいということでございます。

それから、もう1、おっしゃいました中央団体につきましては、1つの意見が全体の意見を反映するかどうかという問題もありますので、今関係のところと調整しておりますのは、総合評価の部分だけはもう少しご出席をいただく団体以外にも少し広げて実施をいただけないだろうかということについてご相談をしておりますので、もしそうしていただければ、例えば全都道府県とか、市町村もちょっと数が多いので全部というわけにはいかないと思いますが、例えば何十かとか選んでいただいて、それを全体的にご報告いただけるようなことができないかどうか今相談しているところでございます。

○今野座長 私が一番心配しているのは、できるかな、こんないっぱい。ヒアリング。労使も含めて。どのぐらいの時間になりますかね、ヒアリングをするね。

渚上国家公務員制度改革推進本部事務局審議官 3回です。いつも2時間ですけれども、3時間にしますと9時間。それでこれを11で割りますと、大体45分ぐらいになる。それを2で割ると20分ということですよ。

特に、この場でご質問いただくのは、あらかじめ回答を見ていただいた上で、論点を絞って、あらかじめ考えていただいて、各委員の皆様方に。もし、別途聞きたいことがあれば、フォローするようなヒアリングを事務局がかわりにやっても結構でございます。一応あらかじめ出していただいたものでご覧いただいて、そしてその中から特に必要なものを実施設計上必要だと思われる論点に関連してご質問いただければと思っております。

○今野座長 僕は初めて聞いたんですけれども、次回以降3時間ずつやるわけ。

○渚上国家公務員制度改革推進本部事務局審議官 全体のスケジュールが、大分前倒しに

なったものですから、とにかくこれを終えないと次の実施設計の議論になりませんですから、できれば4月からは実施設計の議論に入らないと、これはあまり言う話ではないかもしれませんが、そういう要請を受けておりますので、ぜひこれはお願いでございます。

○今野座長 委員の皆様、次回以降は3時間だそうですから、覚悟しておいていただいて。ほかにご質問、ご意見ございますか。

金田委員 今のお話の中で、幾つかの地方の場合、例えば都府県だとかという話がありましたけれども、それは労使にちゃんと質問するということで理解してよろしいでしょうか。

澗上国家公務員制度改革推進本部事務局審議官 はい。

○今野座長 どうぞ。

稲継委員 1点だけ質問なんですけれども、その前に地方自治体というのは非常にたくさんありますので、サンプリングしたところだけを聞くというのではなくて、アンケート調査表を全部に回して、その意見を集約するというのは非常にいいことだと思いますので、ぜひ関係機関のご努力で実現していただくといいなと思います。それが1点です。

それから、1つだけ質問なんですけど、2ページ目の(2)①と②を比較してちょっと見ているんですが、①では全体交渉と部門別交渉、それぞれにおける交渉事項ということがありまして、②のほうはそれが入ってないんですね。②のほうだと、もう全体交渉しか行われぬのか、私の知る範囲では、例えば地方公共団体の公営企業なんかでも全体交渉と部門交渉がありますので、それぞれの交渉事項などについて把握する必要もあると思いますので、②のほうにも①のウに当たるものを入れていただきたいなと思います。

○今野座長 その通りですね。

ほかにございますでしょうか。

村木委員 時間がないので、ご要望ということで、先ほどの議論にもちょっと関係いたしますが、特に中央省庁におきまして、省庁再編ということで、職員団体も統合されたところもありますけれども、統合されないで残って、要は複数の職員団体があつたりして、その分やはり労使交渉が現状においても従前よりは複雑になっていると思いますが、そういう実態も独法などでもそういうところがあるかもしれませんが、そういう実態というか複数の職員団体があるようなところもセレクトしていただければというご要望でございます。

○今野座長 具体的に、ここがいいぞということがあつたら、事務局に言っておいていただければ、参考にさせていただきますので。

福田委員 私もちっとそれを聞いたかったですけれども、ここに国から国立大学法人まで現時点では11が対象になっているんですけれども、この選定はどういうやり方でやるのか、それと何か条件設定があるんでしょうか。

今、座長がおっしゃったように、自薦、他薦含めて、いいんでしょうかと。いろいろなケースがあるわけですよ、はっきり言って。

今、村木委員がおっしゃったように、特に国の場合は労働組合が分立しているところもあれば、私のところみたいなのところもありますので、そういうところからいけば、公平にとるといふのであればとったらいわけだし、と思いますが。どこが選定するんでしょうか。何か条件があるんでしょうかということを知りたいんですけども。

渚上国家公務員制度改革推進本部事務局審議官 今あらかじめ腹案があるわけではありませんので、いろいろなご意見をお聞かせいただいて、最終的には原案は座長とご相談の上、事務局にて作成したらいかかと思っております。それをまた調整させていただきます。

○今野座長 私もそういうふうに思っていますので、自薦、他薦していただければ、それを見させていただいて、それを見て何らかの基準で判断をさせていただいてお諮りしたいというふうに思います。

ご意見、ほかにございますでしょうか。

それではよろしいでしょうか。

今日の会議はこれで終了いたします。

次回の会議につきましては、日程等を調整の上、別途、事務局から連絡を差し上げます。

渚上さん、次回から3時間、ということですので。

本日の会議の内容については、この後、私からブリーフィングをしたいと思っております。

それでは、終わります。

ありがとうございました。

—以 上—