

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7回)

平成21年3月30日(月)
10:00～11:50
内閣府本府庁舎地下1階講堂

○今野座長 それでは、時間ですので、ただいまから、第7回の労使関係制度検討委員会を開催いたします。

では、本日は森委員がご欠席でございます。あと、岸井委員がいらしてないんですが、追っていらっしゃると思います。また、佐藤委員が遅れて参加をするということでございます。

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。まず、大臣からごあいさつをいただいでから議論に入りたいと思います。

それでは、大臣、よろしく申し上げます。

甘利公務員制度改革担当大臣 委員の皆様におかれましては、お忙しい中ご参加をいただきまして、また昨年10月の第1回会議以来、精力的なご検討をいただいておりますことに、まずもって感謝を申し上げます。

労使関係制度検討委員会の第7回会議を開催するに当たりまして、公務員制度改革担当大臣として一言ごあいさつを申し上げます。

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まして、基本法に基づきまして、工程表に沿って、着実に取り組んでいく必要があると考えております。

今回の公務員制度改革を進めるに当たりまして、自律的労使関係制度への改革は重要かつ必要不可欠な課題であります。

自律的な労使関係制度に関する論点は多岐にわたります。検討作業はまことに大変なものと思存しますが、本委員会におかれましては、国民に開かれた自律的労使関係制度の措置に向けて、具体的制度設計について、引き続き精力的にご検討をいただきまして、21年中、少しでも早く結論を得られますように改めてお願いを申し上げます。

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。私のあいさつとさせていただきます。どうもありがとうございます。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは、ここでカメラの方が退室をいたしますので、お待ちください。

(カメラ退室)

○今野座長 それでは、大臣は所用のため、ここで退室をされます。ありがとうございます。

(甘利大臣退室)

○今野座長 それでは、続きまして、関係団体からのヒアリングに入ります。

これまでと同様に、1団体15分ぐらいで行いたいと思います。

お手元の資料2を見ていただきますと、今日のヒアリングのスケジュールが出ておりますので、それに従って進めていきたいというふうに思います。

まず、民間企業の人事当局からのヒアリングをいたします。JFEスチール株式会社の山口毅労政人事部労政室長にお越しいただいております。

(山口 J F E スチール株式会社労政人事部労政室長入室)

○今野座長 大変短い時間なんですけれども、5分ぐらいで、とんでもない話なんですけれどもね、5分といたら。5分ぐらいでお話しただいて、10分ぐらい議論させていただければと思います。よろしくお願いします。

○山口 J F E スチール株式会社労政人事部労政室長 皆さん、おはようございます。今ご紹介にあずかりました J F E スチールの山口と申します。よろしくお願いいたします。

それでは早速ヒアリング内容ということで、資料を既にお配りのこととお聞きしておりますので、これに基づきまして概略を述べさせていただきたいと思います。

まず最初に弊社の概況ということで、財務状況や予算状況とありましたけれども、表を書いてありますが、ちょっとお断りさせていただきたいのは、J F E スチール、スチールということで鉄鋼部門の数字でございます。よく株式市場で J F E と出ていますけれども、弊社は純粋持株会社方式をとっておりますので、株式はホールディングということでございますので、その点あらかじめご理解賜りたいと思います。

見ていただいている表はあくまでスチールの単体の売上と経常利益でございます。売上のほうは、単体、連結ともおよそ14%ぐらいふえておりますけれども、経常利益のほうは約20%以上減っているという内容でございます。これは1月30日に発表した決算内容でございます。

それから予算状況、新聞紙上でいろいろ需要減退ということが言われておりますけれども、昨年の11月以降、まさに需要は消滅といいますか崩壊している状況でございます。来年度、09年度の需要見通しや収益予想を立てることは、今現段階非常に難しいというふうに認識しております。

それから、弊社の社員数でございますけれども、社内在籍が約1万5,000人、出向者が約7,000人おまして、社員合計約2万2,000人弱という内容でございます。

このうち組合員の状況でございますけれども、弊社はユニオンショップ制をとっております。J F E スチール労働組合のみでございます。組合という意味ではですね。このうち組合員は、そこに書きましたように、約1万8,000強が組合員にカウントされています。じゃ、残りはというと、あっさり続けさせていただきましたが、課長以上のいわゆる管理職と、その他若い人たちを中心に、会社の機密に関する業務と。何かということになりますけれども、これは企画であるとか生産管理であるとか経理であるとか、私のように労政、私の若い部下といった形で理解いただければよろしいのかなと思っております。

それから、質問内容で労使交渉部局というご質問がございましたので、回答内容については、私ども本社は労政人事部労政室。事業所と書いてありますのは、弊社は西日本、東日本、北と、それぞれ製鉄所、製造所3拠点ございまして、西日本で言えば倉敷と福山、東日本で言えば川崎と千葉ということで、それぞれの地区にございます。地区ということで、それぞれの地区に労働人事室を配置しておりますので、そのセクションということでございます。

決定部署につきましては、本社の私どものほうで起案をさせていただいて、部長、それから担当役員、社長までの決裁という形で決められるということでございます。

それから、交渉部局と書いてございますけれども、質問がございましたけれども、これは資料にございません。労働組合との関係という意味では、交渉は交渉としてありますけれども、いわゆる意思疎通の場ということで、常々組合とは正式な会議体を持っていることを付言させていただければと思っております。

次のページに進みたいと思います。

具体的な平成19年の労使交渉の状況ということで、08年の春季交渉の内容をかいつまんで書かせていただきました。鉄鋼の場合は2年ごとの交渉ということで、本年09年の春闘はございませんので、08年の春季交渉を書かせていただいています。交渉回数は約5回、それぞれ1時間半から2時間ぐらい。交渉人数は双方とも13人から14人。テーマは、弊社の場合、大きく3点、大きなテーマで賃金改善、あるいはワークライフバランス、あるいは労働条件のメンテナンスということで、いわゆる新聞紙上で今年の春闘を見ますと、定昇であるとかベースアップというのは、この賃金改善の部分でございます。

その他に、ここに交渉項目と書きましたけれども、育児介護、括弧書きで具体例を出しておりますけれども、各種休暇制度の充実等、それぞれ固有の労働条件についての組合から改善要望が出され、それに対して交渉を行い、こたえられるものはこたえると。申しわけありませんけれども、組合側にとっては見送りさせていただくものは見送りという形で回答した経過がございます。

アスタリスクのところに、「賃金制度等労使専門委員会にて」と書きましたけれども、交渉項目の中で、若手中堅層の処遇改善だとか退職金水準改善ということがございますが、これが弊社の08年春闘におきまして、会社が回答を見送りの内容でございます。この2件につきましては、もう少し労使ともに議論、意見交換をさせていただくということで、2008年、あすで終わるわけですけれども、1年間をかけて、ここに書かせていただいたように5回程度の意見交換の場をつくってやってきたということでございます。

それから、協約締結状況は、今まで述べました労働条件の交渉項目すべてにわたって締結しております。万が一交渉不調の場合ということではございますけれども、そういうことが想定されるわけですけれども、基本的には労使双方が合意に至るべく努力をすると、我々の事務レベルの段階から誠意を持って話し合っ交渉を続けると。基本的に今まで交渉不調に終わるというケースが発生はしておりません。先ほど申し上げたように、一部回答見送りの場合は専門委員会を設置する等の工夫をいたしまして、さらなる問題意識の共有化や妥協点の模索を図っていくという形で、組合とは話し合いの場をつくっているつもりでございます。

それから、労働条件の決定方法ということで、次のページでございますけれども、給与関係、まず給与に関する交渉は本社で一括して交渉いたします。では、内容はというと、一言で言うと、給与関係全てだどご理解いただきたいと思います。各種基本給に及ぶもの、

それから手当、それから業績と。

質問の中に、経営手法に連動する給与はあるかというご質問がございましたけれども、弊社の場合は賞与ですね、ボーナスだけ業績連動決定方式をとっておりますので、そのほかは交渉という形でご理解賜ればと思っております。

それから、決定プロセスでございますけれども、当然のことながら、弊社において労使で合意した人事・賃金制度がございますので、これに毎年人事考課を反映して昇給額を決定すると。賃金更改は4月でございます。そのほかどうするかということでございますけれども、これは春季闘争時において、交渉の結果として回答した場合には、例えば1,000円ベースアップ等々の回答をした場合に、既存の賃金表のメンテナンスを行うと、そんな形でございます。

その他、項目という点では、4番、5番一緒になりますけれども、先ほどの繰り返して恐縮ですが、基本賃金等々、全ての項目が労使交渉の対象になると。

それでは、6番目ですけれども、組合員以外ということでございますけれども、管理職の場合には、組合員との均衡、あるいは昇進インセンティブ等、世間相場等と総合して決定しております。

それから、給与以外の勤務時間、その他の労働条件、これも労使交渉で本社で一括しております。例えば所定就業時間、休憩時間、勤務形態等々を労働組合と話し合いながら決めていると。ただ、地域性とか職場ごとの特性に応じて始終業時間を変えている場面がございます。冒頭申し上げたように、例えば京浜にあります工場ですと、川崎にございますが、3交代やっていると、例えば8時間、8時間、8時間で回っているんですけども、朝早過ぎてしまって電車が動いてないとかございますので、あるいは帰りに帰れないとかということがありますので、就業の時間をずらすということは、地域性によって変えているというふうにご理解賜りたいと思います。

基本的な労働条件はすべて協約で決めておりますし、労働組合に加入していない社員についても、就業規則に基づきまして同一な扱いをしております。

最後に、労使交渉上の透明性の向上ということですが、給与制度は賃金規定、勤務制度は就業規則等に記載しておりますし、これをすべての社員に周知しております。具体的には、就業規則の冊子を配るということで対応しておりますし、最近ではイントラにすべて掲載していると。

それから、労使交渉に関する事項の公開ということですが、対従業員という意味では、私どもの方から会社として『労働情報』という形で紙に書いたものを管理職層に配布すると。組合側は、『組合ニュース』として、交渉経過と結果を配布しております。あるいは、対外部ということになりますけれども、基本的には私ども労働条件というのは企業秘密というふうに一貫して理解しておりますけれども、協約や交渉議事録なんかは複製や社外への持ち出しは禁止していると。ただ、いろいろな企業であるとか、鉄鋼連盟等々のアンケートがさまざまな形で来ます。これにつきましては、随時内容精査の上、前向き

に調査協力している。そういう意味では、全く公開していないということではございません。

ちょっと早口でありましたけれども、以上で説明を終わらせていただきます。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは、ご質問ありましたらお願いをいたします。

はい、どうぞ。

○山本委員 大変ありがとうございました。

1点、意思疎通の場を正式に持っているということでございますけれども、その点についてもう少し具体的にお教えいただければと思います。

山口JFEスチール株式会社労政人事部労政室長 弊社の場合、本社労政関係で、労使の集まる会議体を3カ月に1回、最低持っています。会社側のメンバーは、社長以下担当役員、あるいは経理担当役員、営業担当役員、それから我々労政部隊の部長、室長、それから各地区の、先ほど西日本、東日本、北という弊社の固有の組織を申し上げましたが、その労政部長を参加させて話をさせていく。

何を話すかという、3カ月ですから、今決算が四半期ごとに発表されているということもございますので、決算発表の内容、それからその時時に経営課題があらうかと思えます。そういった経営課題の話をさせていただく。それともう一つは、営業関係の、弊社はメーカーでございますので、各地区の生産状況、生産見通しですね、その先3カ月はこうなるよといった生産状況。それから財務の状況、会社は生きているものですから、いろいろな情報をPRしていくと。IR活動の内容を含めて、組合の方々に説明して、今の会社の置かれた状況を組合の方々、幹部の方々に正しく理解していただく、そんな趣旨でやっているというふうに思っていたいただければと思います。

○今野座長 いかがですか。

はい、どうぞ。

○諏訪委員 大変簡潔なお話を、要領の良いお話をありがとうございました。

1点、ちょっと労使交渉の透明性の部分でお伺いしたいところがあるのですが、労働条件の細かな部分などは企業秘密ということでございましたが、株主に対する公開というのはございますでしょうか。あるいは、とりわけ大株主から何らか求められたときに、それを報告する、公開するというようなことはございますでしょうか。

山口JFEスチール株式会社労政人事部労政室長 私も経営者じゃないので、大株主に対してというとなかなか難しい質問だと思うんですけども、公開という意味合いだと、今のご質問に対しては思っています。私どもが交渉結果で、例えば1,000円のベアをするといった回答した場合に、当然のことながら、会社の経営情報として載せますので、それについては当然株主の皆さん方もそういうことを実施するんだなという理解はされているという認識を。そういう意味では、先ほど申した、労働条件はすべて企業秘密と、ただし書きのほうになろうかと思えます。すべて公開ではないということでご理解いただければ

と思います。

○今野座長 よろしいですか。

ほかにいかがでしょうか。

私のほうから1つ、よろしいですか。

賃金関係は全部本社一括交渉だとおっしゃられていましたけれども、事業所ではやることがないんですか。もう議論するテーマも余地もないという、そういう交渉の仕組みになっているんですか。

山口JFEスチール株式会社労政人事部労政室長 事業所には、先ほど私が言った、事業所の労政室長や労政部長もいます。窓口として、組合のほうもそれぞれ福山にも組合がありますし、京浜にも組合があるという形ですので、それぞれ事業所のテーマについて話し合う場所を持っております。そういう意味では、先ほど本社で社長以下の会議があるのと同じように、事業所の段階では所長以下、それからそれぞれの地域の組合のトップ以下で話し合う場を持っています。より、そういう意味では多重層的といいますか、本社、我々連合会というのは組合の大きな組織の中で上段……上段というか、会社の中で連合会がありまして、それぞれ地区にありますという形をとっているんですけれども、本社サイドではそういう形で、製鉄所は製鉄所の段階でそれぞれの労使でやると。

ただ、質問の趣旨が、賃金決定と、制度の決定という意味では、例えば福山の人と京浜の人と同じ仕事をやっているのに勝手に賃金を変えるということはできないので、これは本社で一括やります。事業所、製鉄所の段階では、先ほどちょっと例を挙げました、始終業で時間をどうするかとか、職場の段階でもいろいろな労使関係の課題はあります。例えば職場環境で、設備が古い、あるいは休憩所が古いといった問題について、そろそろ投資をお願いするというような組合の要求も実際に存在するわけでございまして、そういった事業所、製鉄所のレベルでの労使関係の話し合いの場も、下と上という言い方がどうしてもわかりやすい形になるので、そういう説明になりますけれども、本社の段階、それから製鉄所の中にも、そういった労使の協議体はあります。その中で、それぞれの地域の課題について話し合って決定するというご理解をしていただければよろしいかなと思います。

○今野座長 ほかにいかがでしょうか。

無いようでしたら、私がもう1つ。ごめんなさい、引きとめて。

ホールディングの中に鉄の部門もあるし、昔の日本鋼管とつなげると造船もありますかね。幾つかありますよね。それをもう相互に、全く関係なく労使関係結んで労働条件を決定するという、そういうしかけになっているんですか。

山口JFEスチール株式会社労政人事部労政室長 弊社の場合、今申し上げたスチールがありまして、エンジニアリング、最近ユニバーサル造船、それから川鉄マイクロエレクトロニクス、それから都市開発、5事業所です。今、研究所があったんですが、これはスチールの中に入りましたので、5つの事業会社がございまして、それぞれが労使関係を持っております。

この事業所会社では、スチールの文化とエンジンの文化、あるいは造船の文化が違いますので、それぞれが労働条件を、まあ労働条件を事業会社ごとに違うと言ってよろしいかと思えます。

○今野座長 そうすると、ホールディングで少し統制をして、例えば人事はみんな賃金一緒にしようじゃないかとか、そういう中央コントロールみたいなのはしないんですか、ホールディングでは。

山口 J F E スチール株式会社労政人事部労政室長 ホールディングではいたしません。ホールディングは労使関係上の当事者の立場を持たせない形にしておりますので、それぞれの事業会社が決定権を持つという形が弊社のやり方でございます。

○今野座長 よろしいでしょうか。

○岸井委員 名前の確認だけ、ちょっといいですかね。

○今野座長 どうぞ。

○岸井委員 申しわけありません。3カ月に1回の社長以下の出る会合ですね。これのいわゆる通称というんですか、名称。それから、回答見送りになったとき、専門委員会を設置するとなっていますけれども、これはどういう呼び方をしている委員会なんでしょうか。

山口 J F E スチール株式会社労政人事部労政室長 名称ですけれども、まず交渉のほうは、本社でやる会議の名称でございますけれども、中央労使協議会と言っています、交渉のほうですね。

それから、先ほどちょっと意思疎通の場で3カ月ごとにやるという場合は、労使経営審議会と。労使経営審議会。協議会といったのが交渉の場で、審議会というのが経営情報の説明なり、当然クエスチョンがあるわけですがけれども、それに答える。

それから、ご質問のありましたもう一つは、専門委員会ですけれども、専門委員会にはそれぞれ何々専門委員会というふうに立てますけれども、今回の場合は人事賃金制度等専門委員会と。専門委員会というのは、今日、私の後に書記長が来ておりますけれども、実務のレベルで公式な会議を持って、いろんな制度を勉強、意見を言い合うと、本音ベースの話し合いだと理解していただければよろしいかと。常設のものではございません。いつでもつくれるという形でございます。

それと蛇足ですけれども、交渉で答えなかった件につきまして、必ず専門委員会をつくるということではございません。ちょっと説明が不足だったかもしれませんが、今回はちょっと大きなテーマを見送りさせていただいたので、もう少し組合との意思疎通を図ったほうが良いという判断のもと、専門委員会をつくらせていただいたということでございますので、よろしく願いいたします。

○今野座長 よろしいですか。

それでは、ほかに……。

それでは、少し延びましたけれども、ありがとうございました。

(山口 J F E スチール株式会社労政人事部労政室長退室)

(操谷 J F E スチール労働組合連合会書記長入室)

○今野座長 次は、民間企業の労働組合からヒアリングをしたいと思います。

これが関係団体ヒアリングの一番最後になります。

きょうお越しいただいているのは、J F E スチール労働組合連合会の操谷孝一書記長でございます。どうぞよろしく申し上げます。それでは、先ほどと同じように、申しわけないんですが、5分程度で終わらせていただいて、議論させていただければと思います。よろしく申し上げます。

操谷 J F E スチール労働組合連合会書記長 ご安全に。組合のほうは、こういうあいさつのスタートでさせていただきますので。

操谷と申します。お手元に資料のほう、既にあると思いますので、それを見ながら話を聞いていただければと思います。

今、先に説明をしました山口室長の説明とほとんどかぶりますので、組合にかかわることに絞って、簡単に報告させていただきたいと思います。

組織の概要ですが、組織構成としては、連合会組織というものをつくっております。組合にはいろんな形がありますが、私ども J F E スチール労連は6つの単組を構成組織にした1つの連合体ということで組織をしております。

上部団体は、日本基幹産業労働組合連合会に加盟しておりまして、位置づけ的にも、組織人員的に基幹労連の中で2番目に大きな組織というポジショニングにあります。その上は連合ということになります。

それと別に、J F E グループに60社ほどのグループ会社がありますけれども、ここに組織化されている組合との間で協議会組織というものをつくっておりまして、J F E グループ内の労働運動の情報交流や、あるいはホールディングスという組織は労使関係の窓口というのが設置はされていませんけれども、集团的労使関係という意味で、そこに対峙する役割も担わせていきたいという意味で約3万8,000名の組織をつくっておりまして、実質的に一番最大組織であります J F E スチール労連が事務局を担っているという関係にあります。

組合員に関しては、先ほど山口さんの説明と同じでありまして、そのほかに分社化会社で J F E スチール籍ではないプロパーの社員の方がもう既に入社されていますので、そういう方も私どもの組合の組合員ということにしていまして、単組、6つの事業所で構成させる単組の支部という位置づけで労使関係を持っております。ですから、会社としては幾つかの会社と、私ども労働組合は労使関係を持っているという、そういう関係にあります。

財務状況は、組合費で活動させていただいております。

労使交渉部局という問いですけれども、ここはおおむね山口さんの説明のとおりであります。

団体交渉という言葉と、労使協議という言葉とありますけれども、基本的に労働組合のスタンスとしては、話し合い重視ということにしておりまして、労使協議というのは団体

交渉とは切り分けて位置づけております。労働組合、いろんな取り組み方が会社との間で交渉する場合がありますけれども、私どもはスト権というのが当然付与されていますけれども、スト権を先に確立して交渉に臨むというやり方はしておりませんで、まずは話し合いをして、どうしても協議不調の場合にはスト権を確立して、改めて話し合いをします。その先にスト権を行使するという道もありますけれども、そこには労働組合自身も大会を配置したり、一般投票をしたりということで、民意を確実に確認した上で、そういう行動に移るような、そういうふうな組合自身の決めもつくっております。

平成19年度の労使交渉に関しては、先ほどの山口さんのお話のとおりでございます。

交渉人員につきましては、労使同数というのが基本ですけれども、それぞれ代表たる単位がありますので、一、二名のずれはあります。交渉テーマについても、協約状況の締結についても、交渉不調時の場合の対応というところについても、今お話もしましたし、山口さんのお話と一緒にあります。

労働条件の決定方法ですけれども、これも質疑で先ほど大方消化されていると思いますけれども、全社統一の労働条件に関しては統一して交渉し、統一した労働協約という形で締結をしております。事業所ごとに始終業時間というふうな事業所の特性を生かして、個別に分けなければいけないものに関しては、事業所ごとの協約、諸協定というものも結んでおりますので、その限りにおいて諸単組での交渉ということもあり得ます。

給与水準というふうなところに関しても、先ほどお話が大体あったかというふうに思います。労働界の中では少しマイノリティなやり方ですけれども、2年間の協定期間ということで、そういうくくりの中で労働条件の維持向上に努めております。

賃金決定プロセス、あるいはその後の運用というふうなところに関しても、先ほど山口室長からお話をいただきました。勤務時間その他の労働条件に関しても、もう消化済みかと思えます。

労使交渉等の透明性の向上というところも、基本的には室長のお話と一緒にありますが、わかりやすく組合運動をする、あるいは労使関係をつくっていくということを重視しております。かなり解説版的な労働条件のハンドブックをつくって組合員に提供しております。労働条件は一般に公開しているかといいますと、それは基本的に余りそこまで求められておりませんので、求められて説明をしないということはありませんけれども、そこまで自発的に公開はしておりません。連合あるいは上部団体である基幹労連からの問い合わせに関しては、必要な範囲で公開をしておりますので、そこでオープンになっている範囲というのは我々も認知した上での公開であります。

こんなところでよろしいでしょうか。

○今野座長 ありがとうございます。

それではご質問をお願いいたします。

どうぞ、金田委員。

○金田委員 交渉であるところのこの中央労使協議会と、それからもう1つの、経営課題

などを議論する労使経営審議会という2つの枠組みということなんですけれども、これらが入り組んで課題の区分けがしづらいついとか、そういうふうなことがおありなものかどうか1つと。

それと、後者の労使経営審議会、これについて組合側からすれば、この審議会があるということとはどのような効果をもたらしているのかなということをお伺いしたいんですが。

操谷 J F E スチール労働組合連合会書記長 2つの仕組みがあって、その峻別がうまくいっているかという、まず1つですけれども。

まず、協議すべき項目とそうでないものというのは、労働協約上でちゃんと整理をしておきまして、協議して決定するものに関しては中央労使協議会、あるいは所でも協議会というのを持っていますので、そこで協議をしていくと。協議の上決定するものと、協議の上不調であればそのままというふうなものに関しても、協約の中で区分けをしております。その協約に沿って対処していくという。

労使経営審議会、これも協約上、役割も含めて協定化しておりますので、重要な労使間における経営情報でありますとか、大きな経営的な設備の統廃合でありますとか、ということに関して、よく言います事前協議の前説明というふうな位置づけですね。そういうことに関して、経営側から説明を受けて、我々としても意見を言う。まず物事を知っておかないと協議にもなりませんので、意見を言えるというふうな枠組みになっています。

逆に、ここでは労働組合としてどんなことを考えているかということに関しても、意思疎通と項目にしておりまして、そこで労働組合の重要課題に対する認識等について披瀝をし、経営側から意見を聞かせてもらうという、そういう場面にもなっております。ここは労使経営審議会はあくまでも意思疎通の場でありまして、この内容についても労働組合員に対してはニュースを発行して公開をしております。

○今野座長 ほかにいかがでしょうか。

○村木委員 3ページで、交渉不調の場合の対応ということで、仮に合意に至らない場合は、スト権を確立した上で団体交渉を継続ということですが、実際、例えばスト権を確立した上で団体交渉を行うというぐらい、なかなか困難な場合がどの程度あるのか。それから、本当にストまで入ったのがもしあれば、どういうことがあったのかということ。

それから、スト権というのは、やはり交渉を進める上で、交渉を有利にする上でも相当強力な権利というか、そういう具合にご認識されているのかどうか、それをちょっとお伺いしたいと思います。

操谷 J F E スチール労働組合連合会書記長 私ども J F E スチール労連は、資料にもありますように、日本鋼管と川崎製鉄という2つの会社、2つの労使関係が1つになった労使関係の場でありまして、そこで過去の歴史が少し違いますけれども、スト権を発動するという事態に関しては、鉄鋼労連という上部団体で統一闘争をしたときに、過去に例があります。でも、これは昭和35年が最後だというふうに思っています。

それ以降は、先ほどスト権を確立して交渉する方法をとっていないということですが、鉄鋼労連自体も35年か36年そのあたりを契機にして、事前闘態と事後闘態という、事前に闘争態勢を組む、事後に闘争態勢を組むという戦略上の表現があるんですけども、事後闘態方式というふうにいたしまして、交渉の状況を見て必要であればスト権を確立するというふうには、鉄鋼労連自体がそういう路線変更をして、それ以降、現実にスト権を確立したというのは、昭和50年代に1度だけありますけれども、スト権の行使はしておりません。

その効力を持ち得るかどうかということですが、当然これは憲法にも保障された権利でありますから効力は持ち得るというふうに思いますけれども、組合員というんですかね、組合側も大きな痛手を伴う戦略でありますので、それに見合うだけの必要性があるかというのが非常に重要な判断になってくると思っております。我々自身は今の役員自身としては、これまで何十年というふうに積み上げてきて、一応の形をつくっている労働条件の世界の中で、ストに至るというケースというのは非常に想定しがたいというふうに思っています。

ただ、会社存亡の状態なんかで雇用問題というようなことがありまして、そこで労使間で意見が大きく食い違うというふうなことが起こり得れば、スト権ということも十分に留意した我々の取り組み方というのはあるのかなというふうには、個人的には思っております。

○今野座長 ほかにいかがですか。

では、私のほうから、1つよろしいですかね。

2年に1回交渉ですよ。珍しい例ですよ。評価はどうですか。使用者の方にちょっと私聞き忘れたんですけども、組合としてはいかがですか。

操谷 J F E スチール労働組合連合会書記長 話せば長くなるので簡単に申し上げますけれども、2年に1度というふうにかえてから六、七年たちます。鉄鋼労連時代に切りかえて、基幹労連という組織ができてから6年ですので、それ以降もそのやり方をしておりまして、ある程度評価を得ているというふうに思っています。組合員の皆さんにも、ある程度理解はもらっているというふうに思っています。

労働組合としてなぜこういうことをしたかというのは、日本が高度成長の状態じゃなくて、1回当たりの改善幅というのもおのずと経済成長の範囲で少し小さくなってきていると。大きく変化させるということが総枠として制限されるような経済状況にまずあると。成熟化した日本経済と。

その中で、労働組合というのは交渉をやりまして、交渉への活動の依存度というんですか、依存度という割合が非常に高くなって、それこそ1年じゅう、交渉のための準備とか仕事がほとんどになってしまいます。労働組合が今やらなきゃならない仕事という上では、職場問題の解決とか、もっとコミュニケーションを密にしながらやっぴいかなきゃならない領域というのは、過去よりも大きくなっているんじゃないかなという、そういう問

題意識もあって、2年に1度の労働条件改定で、労働条件自体の維持・メンテナンスというのとは可能な状態だ、そうでないときには、またそれを崩して1年でやるということも担保しておりますけれども、そういう状態にあって、それ以外に労働組合がやらなきゃいけないことにもっと注力しよう。組織の力量というんですかね、組織の能力というのをそちらに分散していくような、そういうふうな運動をしましょうというのが、この2年サイクルの運動、2年間の労使協定の原点というふうに私は理解しております。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは、よろしいでしょうか。

それでは、ありがとうございました。これで終わりたいと思います。

(操谷 J F E スチール労働組合連合会書記長退室)

○今野座長 それでは、これで、先ほど申しましたけれども、関係団体からのヒアリングは終わりということにさせていただきます。

次の議題に入る前に、少し佐藤委員から一つお話があるということですので、お伺いしたいと思います。どうぞ。

○佐藤委員 貴重な時間をいただきまして、ありがとうございます。当省の労使関係をめぐります問題につきましては、各種新聞等で取り上げられているところでございますが、この場をおかりしまして、皆様に深くお詫びしたいと思います。

その経緯につきまして、概略ご説明をしたいと存じます。

昨年の3月に投書がございました。組合の幹部は仕事をしていないという旨の投書がございまして、同年の4月に組合役員の勤務実態を幅広く把握いたしまして、不適切な状況があれば是正を行うことを目的といたしまして、4月1日現在の組合役員の勤務状況の調査を実施したところでございます。

無許可専従が疑われた者がこの際に142名ございました。このため、同年4月4日に全農林労働組合に対しまして、勤務時間中に長時間組合活動が行われている状況の是正を要請するとともに、4月7日に農政事務所長等に対しまして、職員管理を適切に行うよう指導したところでございます。

こうした是正状況を確認するために、4月9日にこの142名につきまして、4月8日以降の勤務状況を再度調査したところでございます。

そうしたところ、組合員活動が1日1時間を超えまして7時間未満と報告された者が48名ございました。この者につきまして、4月23日に本人への聴き取り調査を行ったところでございます。そうしたところ、事前に組合活動に従事する許可を得ているか、あるいは適法な労使交渉以外には勤務時間中の組合活動を行っていないということが、その時点で確認されたところでございます。

しかしながら、これらの一連の調査につきましては不十分な面が多々あったことから、大臣のご指示を受けまして、省内に専任のチームを、従来の秘書課のルートとは違ったチームを設けまして、また外部の法曹関係者等にも入っていただきまして、現在改めて徹底

的な調査を行っているところでございます。

また、これに対しまして、担当課がマスコミの方からの取材に応じまして、一部マスコミの方に内部資料を加工した上で提供するという、極めて不適切な取材対応を行ったことが発覚をいたしました。本来、国民本意の業務を行わなければならない国家公務員にとって、あってはならないことということであり、対応した職員については、必要な人事上の措置をとったところでございます。

当省の労使関係の現状につきましては、現在、農水省改革の一環といたしまして、労使慣行の点検を実施いたしているところでございます。この結果を受けまして、国民視点に立って徹底した改善を取り組んでいくように考えているところでございます。

以上であります。

○今野座長 ありがとうございます。

何かご質問あれば、どうぞ。

○福田委員 私は、本委員会の委員は国公連合の委員長という立場で参加をさせていただいていますが、今、農水省の官房長のほうから話ございましたように、全農林の委員長でもございますので、私のほうからも少し申し上げたいというふうに思います。

新聞での報道がございまして以降、さまざまな報道がされておりますけれども、間接的にも含めまして、本委員会にもいろんな影響を及ぼしているということにつきましては、当該の責任者としてお詫びを申し上げたいというふうに思います。

今、お話ございましたように、私どもとしてはこの間、公務を取り巻くさまざまな状況も現実にあったところでございますので、一般的に言われますヤミ専従については非常に注意もしてきたところでございますし、国公法の108条の5に伴う交渉や協議の関係につきましては別といたしましても、その他の関係につきましては、年次有給休暇の取得とか、あるいは短期従事制度の活用などを含めて、この間厳しく指導してきたところでございますけれども、今回こういうことでいろいろ世間を騒がせておりますことにつきましてはお詫びを申し上げたいというふうに思います。

現実的な中身を少し申し上げますと、今ほど説明がございましたように、昨年4月に内部投書などを受けて、当局のほうに俗にヤミ専従調査みたいに言われておりますけれども、私どもの認識も、その時点でお伺いした中身も、勤務実態の調査をやるということでございましたので、私どもとしては通常どおりの対応をやってきました。その結果は今話があったとおりでございまして、このことについて、中身に関与したとか介入したという事実は全くございませんので、これは申し上げておきたいというふうに思います。

ただ、報道されて以降も、142名というのがもう数字だけがどんどん先行してきておりますので、私どもとしても農水大臣の指示に伴って再調査ということになっておりますので、その調査の推移とか結果を見守るという立場で現在おまして、その中身を最終的に見てということで、もし齟齬があれば組織としてしっかり責任をとりたいという、今立場でございまして、状況だけ申し上げておきたいとしたいと思います。

○今野座長 ほかにいかがですか。

それでは、この案件については引き続き調査が行われるということでございますので、じゃ、どうぞ。

○稲継委員 質問ということではないんですが、意見でございますが、佐藤官房長のほうからお話ありましたが、専任チームをつくって調査されるということですので、しっかりと徹底的に調査を行っていただきたいと思います。

それから、前に社会保険庁でも同種の問題が出ましたし、一部の地方自治体でも2005年ぐらいですかね、非常に大量に発覚した事案もあります。非常に、一般論として不適切な労使関係というのは、私は許されることではないと思っております。国民あるいは住民の税金で給料をもらっているわけですので、そのところは徹底して排除しなければならない不適切な労使関係だと思っております。

そのような不適切な労使関係が生じることがないように、この労使関係制度検討委員会でもその問題意識を共有しつつ、しっかりとテーマとしても検討、議論していくことが重要であるというふうに考えております。

以上、意見でございます。

○今野座長 ありがとうございます。

私がまとめようと思ったことを稲継さんがもう言われたので、余り言うこともないんですが、いずれにしても今回の件については調査が引き続き行われておりますので、事実関係が明らかになった時点で、また調査結果についてはご報告いただくということにさせていただきます。

いずれにしても、ここでは新たな自律的労使関係制度を構築するためにはどうしたらいいかということを検討しているわけですが、そこに当たっては、違法あるいは不適切な労使関係があってはならないということは当然でございますので、その点にも留意の上、今後の制度設計に係る議論はしていきたいというふうに考えておりますので、よろしく願いいたします。

それでは、今後の具体的な制度設計に向けた検討の進め方について議論をしてみたいと思います。

まず、労使関係制度検討委員会ワーキンググループという資料5を見ていただきたいと思っております。これについて、事務局から説明をお願いをいたします。

渚上国家公務員制度改革推進本部事務局審議官 それでは資料5、「労使関係制度検討委員会ワーキンググループの設置について（案）」をごらんください。

先ほど、冒頭、甘利大臣のほうから、自律的労使関係制度に係る法制上の措置について、年内できるだけ早く当委員会で報告をしていただくというご要請がございました。今後、自律的労使関係制度の実施設計に係る詳細な論点につきまして、限られた時間で集中的にご議論いただく必要があると考えております。

そのため、法制上の措置について、専門的、技術的な観点から詰めていただくために、

ワーキンググループを設置してはいかがかということで、この要綱案ができているところでございます。

中身について、若干ご説明をいたします。

1の目的は、今申し上げたとおりでございます。なお、特定の意見、一定の結論をとりまとめるものではないということを念のため、なお書きで書いてあるところでございます。

2の構成員についてでございますが、ワーキンググループは、労使関係制度について専門的な知見を有する学識経験者により構成するものとし、その構成員につきましては、座長と、それから委員会の了承を得て座長が指名する者により構成するものとしておとろでございます。

次に、3の主査についてでございます。ワーキンググループにその運営を総理するものとして主査を置くものとし、主査は委員会の座長が指名することとしております。

4の開催についてでございます。ワーキンググループは、必要に応じ主査が招集することとし、なお、会議の運営につきましては、個別の論点につきまして、委員会の指示に基づいて、法制上の措置について専門的、技術的な観点から集中的に個別の論点について整理するという性格のものでございます。

したがって、審議の運営上、非公開としてはいかがかということでございます。

なお、会議の議事要旨につきましては、開催の都度作成し、それを公開することとしてはいかがかというふうに考えているところでございます。

次に、5の検討結果についてでございます。ワーキンググループは、委員会の指示に基づいて、委員会に適宜報告することといたしております。

先ほど、1のなお書きにありましたように、ワーキンググループは個別の論点について、あくまで論点の整理をするのみでございます。論点について一定の方向づけをする性格のものではございません。なお、意見が分かれるものにつきましては、それをあえて集約することはせずに、それぞれの意見を併記して、適宜委員会に報告していただくことを想定しているところでございます。

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、この点についてご意見をどうぞ。

○金田委員 委員会の目的の関係でちょっと、大体お話わかりましたけれども、念のために確認をさせていただきたいんですけれども。

目的のところ、ワーキンググループは委員会における協約締結権の制度化などに関する議論に資するための検討を行うものであって、特定の意見の取りまとめを行うものではないということなんですけれども、この意味の再確認なんですけれども、要はこのワーキンググループでは、それぞれの検討課題につきまして、想定し得る何らかのいわゆる選択肢、そのようなものを示すということにとどまるというふうに理解していいのか。そして、

あくまでも委員会において、それにさらに検討を加えて結論、方向づけをしていくと、こういうふうな役割だというふうに理解をしていいのかどうか、念のために再確認させてください。

○今野座長 そのとおりでございます。

ですから、論点を整理して、各論点について、今回制度設計ですので、制度設計する上ではパーツは全部、いろいろ用意しなければいけないので、パーツが論点だと思いますね。ですから、そのパーツについてどういう選択肢があり得るのかということをご検討すると。

ただ、もう一つ私が考えているのは、基本法で書いてあることがありますので、そういうことは基本法で書かれているとすれば、コストベネフィット、費用便益とか、開かれているとかというのは、そういう選択肢の評価をするときの考慮点にはなるだろうと思いますので、そんなことも少し頭に入れながら、論点と選択肢を整理して、この委員会に提示をしていくということだろうというふうに考えています。

ほかにご覧いただけますでしょうか。

どうぞ。

○山本委員 この後、議論が予定されております主要な論点とも絡むのですが、目的でございますけれども、目的を、読みようによっては協約締結権を付与する範囲に限定して、あるいは特化して議論をするかのごとく読み取れる部分があるのですが、当検討委員会に課せられている基本的なミッションというのは、本会議冒頭での甘利大臣のお言葉を借りれば、自律的な労使関係制度への改革は重要かつ不可欠であるというお話をされておりました。その意味からすると、自律的労使関係制度への改革が目的であって、その中心的なテーマが、労働協約締結権を付与する範囲について見直していくことであるという整理で私は理解をしているのですが、そのあたりについていかがでしょうか。

○今野座長 そのとおりだと思っておりますけれども。ですから、ここでも目的には協約締結権の制度化等と書いてありますけれども。

ですから、例えば、争議権の問題というのとどうするのかというようなこともありますし、専門調査会でもそういう議論はしているわけですから、それでここはそういうことも踏まえながら議論していくところになっていきますので、ですから今おっしゃられたとおりだというふうに思います。

ただ、検討すべき項目が余りにも多いので、ちょっと順番でということがあるのと、あとちょっと、当面の重要度みたいなものがあるかもしれませんが、議論する内容の幅については、山本委員がおっしゃられたとおりだというふうに思っておりますので。

よろしいでしょうか。

それでは、ワーキンググループの設置についてはご了解いただいたということにさせていただきます。

そうしますと、ワーキンググループを進めるには幾つか決めなきやいけないことがござ

いまして、1つは、第2項の構成員のところではありますが、座長及び委員会の了承を得て、座長が指名する者により構成すると、こうなっております。私としては、労働法、行政法、行政学の専門家であらっしゃる諏訪委員と高橋座長代理と稲継委員にはワーキンググループにご参加いただきたいというふうに思っています。それ以外に、外部の専門家も数名程度参加をお願いをしたいというふうに考えておりますが、いかがでしょうか。

よろしゅうございますでしょうか。

この構成員について、今も申しましたように、「委員会の了承を得て座長が指名する」ですから、外部の専門家についてはご相談をして、皆さんの了解を得るということで、外部の専門家は選びたいというふうに考えておりますので、よろしく願いをいたします。

それでは、諏訪委員と高橋委員と稲継委員はよろしくお願ひします。後から出ますけれども、スケジュールは非常にタイトですので、本当にご苦労さまでございます。

もう一つ決めなければいけないのは、ワーキンググループの主査についてです。これは先ほどの設置要綱にありましたように、座長が指名するということになっておりますので、どなたかを推薦していただければというふうに思います。いかがでしょうか。

高橋委員 このワーキンググループ、座長も加わっていただくことになっております。そういう意味で、やはり座長に主査をしていただくことがよろしいかと思ひます。ご提案いたします。

○今野座長 ありがとうございます。一応ルールは座長が指名するということになっていて、座長が座長を指名するというのは何か変な、よろしいということを一言……。

よろしいでしょうか。

ありがとうございます。それでは、私がワーキンググループの主査を務めさせていただきますと思ひます。

続きまして、お手元の資料6になります。次の議題になります。

「協約締結権に関する主要な論点（案）」という資料がございます。これについて議論をしていただきたいと思います。

まず、事務局から説明をお願いします。

渚上国家公務員制度改革推進本部事務局審議官 それでは、資料6の「協約締結権に関する主要な論点（案）」ということでご説明申し上げます。

今後、自律的な労使関係制度の構築に関する具体的な法制化を検討するに当たりまして、主要な論点につきまして、この検討委員会でご議論いただくために、先般お示しをいたしました主要な論点に、これまで各委員からいただいたご意見やヒアリング結果なども踏まえまして修正をして、事務局で改めて整理をしたところでございます。

ごらんいただきますと、1ページの総論のところでございますと、労使関係を取り巻く環境の変化と改革の必要性及び改革の視点について掲げているところでございます。

次に、各論でございます。各論の「基本的な考え方・自律的労使関係における勤務条件決定方式」のところでございますと、基本的な考え方として、現行の勤務条件決定システ

ムの評価、憲法との関係、ILO98号条約、結社の自由委員会報告との関係、あるいは立法政策との関係について掲げているところでございます。

そのほか、協約締結事項の範囲、給与、勤務時間その他の勤務条件決定のあり方、法律・条例、予算による統制のあり方、あるいはこれらと協約との関係などについて、論点を掲げているところでございます。

次に、2ページの下の交渉システム関係のところでは、まず具体的な交渉システムのあり方、交渉不調の場合の調整システムのあり方、団結権、団体交渉権等の保護のためのシステムのあり方、国における使用者機関として有すべき権限、労使関係の透明性を向上させるための具体的な方策などについて掲げているところでございます。

次に、3ページの下ほどの職員と勤務条件の適用関係につきましては、協約締結権を付与する職員の範囲、協約締結権が付与されない職員の勤務条件の取り扱い、これは主として一般職の論点でございます。

次に、12として、公務員法制と労働法制の関係ということで、公務員の労使関係等について独自の法制度とするか、あるいは労働法制を原則として適用するかという論点でございます。そのほか、労使協議制に係る論点を掲げているところでございます。

次に、その他のところでございますが、特別職の国家公務員の取り扱い、苦情処理システムのあり方のほか、非常に多種多様な職員がおります地方公務員につきまして、それに係る論点を16に掲げているところでございます。

最後に、新制度への円滑な移行ということで、具体的な手法とその所要期間について掲げているところでございます。

このほか、注として、これらの制度の設計に当たる検討に当たりましては、諸外国の制度も十分参考にするということを注記しているところでございます。

以上でございます。

○今野座長 ありがとうございます。

以上の点について、ご質問、ご意見お願いをいたします。

どうぞ。

○山本委員 かなりたくさんあるのですが、1回については1個ずつに話をさせていただきたいと思います。

先ほど、ワーキンググループ設置にかかわって、その目的如何の意見を出させていただきましたが、それとの関係で、表題につきましては、中身のある面で包括的に表現するという性格があらうかと思っておりますので、あえて調和的な提案をさせていただきますが、「協約締結権に関する主要な論点」ということではなくて、「協約締結権」の前に、「自律的労使関係制度確立・協約締結権に関する主要な論点」というタイトルにさせていただくのが妥当ではないだろうかということが1点。

それから、総論にかかわって、改革の視点①の「自律的な労使環境を構築するための透明性の高い労使間の交渉システムの確立」というこの表現は、具体的には何を意味されて

いるのかという質問でございます。透明で開かれた労使関係を確立するということは、私どもも強く求めてきたことでございますが、この①の「透明性の高い労使間の交渉システムの確立」という表現の意味するところをお教えいただければと思います。

○今野座長 よろしいですか。じゃ、はい。

渚上国家公務員制度改革推進本部事務局審議官 今、山本委員ご指摘の点につきまして、余り深い意味を持った表現ではございません。専門調査会における議論を集約するという意味で書いているところでございますので、それに新たな問題意識を付加しているものではございません。

○今野座長 あと、タイトルについては、別に余りこちらもこだわってもいけないんですけれども。つまり、それよりか、中身で何がここに論点として上がっているのかというのは重要だと思いますが。

ですから、先ほど言われたことはメモし損なっただけなんですけれども、もう一度正確にちょっと事務局から聞いて、このタイトルはまた検討させていただきますので。よろしいですか、それで。

変えるというのは、私はもう全然、余り違和感もないんですけれども。

○山本委員 専門調査会の議論を踏まえて集約しているので、深い意味は付与していないという事務局の話がありましたけれども、ならば表現を、①のところについていえば、「透明で開かれた自律的な労使関係を構築するための交渉システムの確立」ということで、よりの確になるのではないかというのが1点。

それから、表題については、ぜひ、これはこの後の具体の各論での議論にもかかわりますので、ぜひストライクゾーンを広くとっていただいて、議論ができるようにしていただくのが、対外的にもさまざまな問題を考慮したときによいのではないかと思います。

○今野座長 わかりました。

山本委員のおっしゃられた意図はよくわかりましたので、それでは、具体的な表現方法はまたちょっと相談をさせていただいて、またご相談をするということで。言われている意味は、私、先ほどの山本委員のご質問でお答えいたしましたので、そういうことです。そういう気持ちをちゃんと出るようなタイトルに、少し検討させていただきます。

ほかにございますでしょうか。

それと、少し蛇足かもしれませんが、この要綱にありますように、「委員会からの具体的な指示に基づき」という文章がございましたよね。先ほどの資料5の、「委員会からの具体的な指示」に基づいて、言ってみればワーキンググループは下請け的に頑張りますという、そういうことなんですけれども。

ですから、ここで書いた論点については、これでしかないとか、もうこれで完全にフィックスだとかそういうことではありませんので、またこちらが検討したらご報告いたしますので、そのとき、またこういう点を検討せいか言っただけければ、我々は検討するというふうな進め方だというふうに思っておりますので。

何かございますか。

○山本委員 論点、議論の進め方としては、一括ですか。例えば総論についてどうか、次に各論について、各論1について、あるいは2についてという議論の進め方なのか。できれば後者の進め方で進めていただけると議論がしやすいのですが。

○今野座長 細かい進め方については任せていただきたいというふうに思いますが、進め方の大枠については、次の議題でまたお諮りしようと思っておりますので、そのときにまた議論させてください。

この論点についてはいかがでしょうか、よろしいでしょうか。

はい、どうぞ。

○金田委員 これはあれでしょう。今日、今、事前にもいただいておますし、論点についてこういう論点立てで、とりあえずですよ、とりあえずこれからいろいろ補強するにしたとしても、とりあえずこの論点でいきたいという提示なものですから、この段階で少し疑問点や意見がある部分については、今日全部これ、全体を通してやってよろしいということなんでしょうね。

○今野座長 先ほど言いましたように、今までの皆さんのご議論とか、あるいは専門調査会の報告書とかを踏まえて、一応事務局が整理をしたものだと思います。その前はここでやった論点整理はありましたので、そういうのを踏まえてつくったわけですが。

とりあえずって言われちゃうと何か軽い感じがするんで、もう少し頑張っただけですが、ただ、先ほども言いましたように、これで完全にフィックスだというふうには思っておりませんので、これも長いですから、今日急に渡されて細かい点についてどうこうとは言えないと思いますので、またゆっくり読んでいただいて、この論点が足りないぞとかいうことがあったら事務局に言っていただければ、それを踏まえて我々は検討したいと思いますし、その都度この委員会に報告いたしますので、それまでの検討内容は。そのときにでもまた言っていただければというふうには思っております。

そういう進め方かなというふうに思っておりますので。

○山本委員 文章の性格について座長が整理をいただきましたので、その点については理解をいたします。

ただその上で、今日はこういう論点が提示をされたという理解でよろしいんでしょうか。今日段階で気づく点があれば出せというのが座長のご指示と、こういう理解でよろしいでしょうか。

○今野座長 そういうことです、はい。

○山本委員 では、その前提に立って、各論の1の「基本的考え方」というタイトルのところでございますが、これについては、事務局の説明ですと、大筋4点だったと思うんですね。1つは、憲法の規定との関係について、考え方の柱が1つある。2つ目は、批准した国際条約及びそれにかかわる勧告との関係で1つ柱がある。それから3つ目は、国家公務員法との絡みで、全農林警職法最高裁判決とありますけれども、いわゆる立法政策とし

て労働基本権を制約していることが1つの論点の柱としてあると。プラス、現在の国家公務員の労使関係の現状の評価、これは考え方という括りからすると、必ずしも柱ではなくて、それらを議論していくときの前提としては、現行の国家公務員の労使関係制度の実態をしっかりと踏まえるということはあるんだろうと思うんですが、少なくともその意味で柱としては、最大でも現状評価ということを含めて4つに整理をしていただいたほうがよいのではないかと。

かなり次元の違うものが具体的に指摘されている部分もありますので、基本的考え方という点では、繰り返しません、3つプラス1で整理をいただけないだろうかと思います。

○今野座長 はい、わかりました。

それでは、今日お聞きをしておいて、もう一度こちらで検討させていただくということ。

ほかに、そういった意見があったらどんどん言っていただければと。

福田委員。

○福田委員 私のほうも、これまで申し上げた経過もございますので、少し何点か申し上げたいと思います。

1つは、4の「法律・条例、予算による統制のあり方、協約との関係」というところに関係する部分でございますけれども、基本原則は勤務条件法定主義と、財政民主主義の観点だろうというふうに思うわけです。したがって、勤務条件決定方式につきましては、勤務条件法定主義の観点からは、法律や条例で規定すべき事項や程度について議論を行えばいいのではないかとということ。それから、財政民主主義の観点からは、国会や議会との関係のあり方について議論をすればいいのではないかとということ。ただし、現在の勤務条件の詳細を法律や条例で定める方式は見直すべきではないかとというふうに考えます。

そういう意味からいえば、随分言葉がここにつけ加わっておりまして、例えば(1)の勤務条件法定主義の前段には、議会制民主主義という言葉がついておりますし、(2)の財政民主主義の後には、国民に対する説明責任の観点から、事前の関与だとか、事後の関与のあり方とか、ちょっと意味がわかりかねるところもあるんですけれども、こういう記述もされておまして、こういう記述については必要ないのではないかと。

それから、「俸給等」という表現がございますけれども、どうもこういう「俸給等」という表現になりますと、勤務条件の詳細を法定化するというイメージに非常にこうつながるのではないかとというふうに感じますので、「給与」ではいかがかというふうに思います。

それから、飛びますけれども、10の「協約締結権を付与する職員の範囲」、これも今まで何回か申し上げましたけれども、やっぱりここ変わっておりません、公権力の行使とか、特定の職種ということで非常にマクロ的に記載されておりますので、具体的な内容が非常に不明確と。したがって、この間言ってきましたように、「管理職員を除く職員」としていただくのが一番良いというふうに思いますけれども、もしそれがならないということであれば、逆説的ではございますけれども、特定の職種について、具体的に記載

しちゃったほうがいいのではないかと。

例えば専門調査会での議論などもございますので、表現ぶりとしては、管理職員を除く職員、それから警察や自衛隊等を除く職員というふうに、具体的にここに記したほうが、より明確ではないかという感じがいたします。

それから、次の11の「協約締結権が付与されない職員の勤務条件の取り扱い」というところでございますけれども、(2)のところでございますが、協約締結権を付与される職員とされない職員の間で、何か給与等の勤務条件に差が生ずるということ为前提にするということではなくて、この差異が生じないための措置をどうするか、こういうことに論点を置くべきではないかということ。

それから、(3)のところでございますけれども、これも付与されない職員の勤務条件の決定については、その代償措置に一概に特定すべきものではないのではないかと考えますので、扱い程度の表現にしてはどうかという、以上3点について申し上げたいと思います。

○今野座長 どうぞ。

○金田委員 それじゃ、私のほうからは、2番と3番と16番について、少し発言をさせていただきます。

2番の関係の(1)なんですけれども、財政民主主義の観点で、議会や国会や住民との関係、これらについては十分な議論が必要だというふうには当然思っておりますけれども、この協約事項の範囲と、議会制民主主義、この議会制民主主義とはどのような関係になるのか少し疑問がありまして、労使間自治と財政の民主的コントロールとの調整の正しいあり方という視点で議論すべき問題ではないかなと思っております、これは協約事項の範囲と、議会制民主主義というのは直結しないように思うものですから、ここは削除といいますか、取り除いたほうがいいのではないかなというふうに思っております。

市場の抑止力、これは全農林判決との関係もありますけれども、これは争議権を議論する上での論点になるということだろうというふうに思うんですけれども、協約締結事項の範囲として議論すべきものではないのではないかなというふうに思うんですね。

それと、このコストの視点についても、これも協約締結権云々というよりも、給与水準を決定していく際の視点として考えるほうが、よりウエートが高いのではないかなというふうに思えてなりません、この市場の抑止力、コストの視点、いずれもこの項の中では必要な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、この(2)なんですけれども、管理運営事項につきまして、このことを理由として一方的な交渉拒否、それによる労使間の紛争というのは後を絶たないという状況はご理解いただいているというふうに思うんですけれども、交渉事項及びこの協約締結事項の範囲につきましては、言うまでもないんですけれども、管理運営事項であっても、直接や間接にかかわらず、勤務条件に影響する事項であれば交渉対象になるというふうに考えておりますので、そうした観点での検討をというふうに思っております。

それと、括弧の中に、「事前に交渉対象事項の範囲を規定する方法」という表現があるんですけども、交渉対象事項を法定化して限定しようということを意図しているとするならば、いかななものかなというふうに思っているところでございます。

それから、3番なんですけれども、「給与、勤務時間その他の勤務条件決定のあり方」の(1)なんです、官民給与の均衡という考え方は、これは地方公務員、さらに現業職員の場合でも重要な要素とされているということは、これは改めて申し上げる必要もない承知のことだというふうに思うんですけども、これらの決定原則についての議論が必要だというふうには思うんですけども、決定原則そのものも詳細に法定化するということを意図しているんだとするならば、団体交渉の規制ということになるのではないのかなと懸念をするところで、いかななものかなというふうに思っております。

例えば民間準拠の問題などは、交渉のルールというところでの整理でいいのではないかなと思っているところなんです。

それから、(2)のところ、交渉を行う上で一定の参考指標が必要と、こういう認識は共有化できると思っております。

ただ、協約締結を前提として、労使交渉による給与決定ということ、いわゆる先ほども表題にもというお話がありましたが、自律的労使関係ということからするならば、民間と同様に、労使がみずから交渉に必要な参考の数値、あるいは資料、これらを駆使をして交渉に当たるということが基本ではないだろうかと思っております。

現在、人事院が行っておりますいわゆる精緻な調査のようなものを想定をした場合、それは参考ということのレベルではなくて、今の勧告と結果的には同様のものとして機能することが非常に危惧されるところでございまして、したがって、ここでは調査ということ特定をして書いておりますけれども、調査という特定の仕方での書きぶりについては、少し疑問に思うところでございます。

それから、16番の「地方公務員に関する論点」ですけれども、これは幾つかの点で国家公務員と同様の課題、あるいは疑問、前段触れられている部分などとも重なる部分あると思っております、それらがあると思っております、具体的に(2)のところ、人事委員会の役割となっておりますけれども、こういうふうに見ますと、存続を前提にしているようにも見えるわけなんですけれども、それはいかななものかなというふうに思っております。

(5)番でも同様に表現しておりますが、これはいかななものかなと思っております。

それから、(3)につきまして、「地方議会に対する協約等の報告義務づけ」というような表現をされておりますけれども、少しこの報告を義務づけというところまでですと、具体的に過ぎているのではないのかなと。報告のあり方などの検討ということでは当然あったとしても、そこまで具体的にということはいかなるかと思っております。

以上でございます。

○今野座長 ありがとうございます。

ほかにございますでしょうか。どうぞ。

○山本委員 繰り返して恐縮ですが、できるだけ重複しないように言いたいと思います。幾つかの質問と意見でございます。

1つ目の質問は、3ページ、6の「交渉不調の場合の調整システムのあり方」という項でございますが、ここでは恐らく争議権が付与されている場合と、争議権が付与されていない場合では、交渉不調の場合の調整システムのあり方はかなり違うんだらうと。その意味で、ここではあらかじめ争議権は付与しないということを想定して、前提として記されているのか、記されていないのか、事務局にちょっと起案者のお考えをお聞きしたい。

2つ目の質問は、随所に「職員団体」という表現が出てくるわけですが、それらに通底している部分もありますので、特に7、「団結権、団体交渉権等の保護のためのシステムのあり方」の部分で、職員団体の活動をということで記述されておりますが、これは現在の職員団体登録制度を引き続き前提とした上で議論をするのだということなのか、そうではなくて、労組法上の労働組合を設置することもあり得る、そのことも含めてなされているのかということが2つ目の質問でございます。

それから、それにかかわって意見でございますが、特に7のところについては、これは労働組合の活動、あるいは労働団体の活動を阻害する行為、つまり端的に申し上げれば、不当労働行為ですが、不当労働行為についての救済の仕組みの必要性というふうな文言にしたほうが、より適切ではないだろうか。

それから、9の「労使関係の透明性の向上」のところでは、これも国民に開かれた透明性と自律性、交互の労使関係制度を確立するということは共通の理解でございますので、ただその際、交渉の何をどういう方法で公開するかということは、これは具体的課題、置かれた状況などなどによって、さまざま変わっていく性格のもので、特にこれは当事者が中心となって、協定で定めるべき性格のものだと思いますので、9の(1)は「自律的労使関係における透明性の向上のあり方と目指す効果」でピリオドを打って、「公開対象」以降のところは削除したほうがよいのではないかと思います。

それから、細かなことはできるだけ省きたいと思いますが、14、その他の条項でございますけれども、国家公務員の特別職（自衛隊員など）となっておりますけれども、国会職員、あるいは裁判所職員などについては、原則として自律的労使関係制度を確立していく上では、いわゆる特別職というくくりにはなっておりますけれども、国家公務員、行政職、一般職と基本的に同様の労使関係制度が確立されていくべきであろうと思いますので、その点についてはぜひ国会職員、裁判所職員についても同様の検討が必要である旨を記していただいほうがよいのではないだろうかと思います。

再三の発言で恐縮でございますけれども、以上でございます。

○今野座長 ほかにございますでしょうか。

渚上国家公務員制度改革推進本部事務局審議官 2点ご質問ありました。

まずは、争議権を付与しないことを、この論点の前提としているかという問いについて

は前提としておりません。

2つ目ですが、職員団体という用語を用いている、あるいは登録団体という用語を用いている理由でございますが、論点12のところ、これは先般のこの検討委員会でもご質問があり、お答えしたと記憶しているんですが、そもそも新たな自律的労使関係制度を原則として公務員法制独自のものとして構築するのか、あるいは労働三法を前提として制度を構築していくかという重要な論点がございます、その論点の結果、連動するものだというふうに理解をしております。

したがって、不当労働行為という用語についても、労働法の世界の用語ですから、今は使っていないということだけでございます。

それから、最後のご指摘に関連しまして、この検討委員会で三権分立といいますか、司法職員あるいは立法府の職員について言及するのかどうかということも含めて、ぜひそこは、問題としては十分承知しておるんですが、この検討委員会で議論すべきかどうかも含めてご検討いただければと思います。

○今野座長 ほかにございますでしょうか。ざっと意見を。

どうぞ。

高橋委員 今いろいろとご意見をいただきましたが、ワーキンググループに入っている人間として多少申し上げます。検討する場合については、法律上の各種の論点をきちんと検討する必要があると思います。法律改正につなげるわけですから、法律上の論点をきちんと考え得るものについては、基本的に検討し尽くすというのが重要だと私は思っています。

そういう意味では、各論の基本的な考え方にある、例えば公務と民間の雇用契約との関係について、任用形態をどのようにとらえていくのか、といったような問題は、この自律的な労使交渉の確立に際しては重要な論点でありますので、こういうものについてきちんと見解を出すということは必要である、と私は思っています。

そういう点でいろいろと見ますと、例えば議会制民主主義についても、全体の奉仕者としての公務員の労働関係のあり方について、議会はどのぐらい関与すべきなのかといったような基本的な理念というのがあります。したがって、これを除いてしまうというのはどうかということがあります。さらには、関連して、調査についても、説明責任の観点からいって、当事者の合意と並んで、決定した事項についての客観妥当性という意味での調査のあり方をどうするのかといったようなことは、重要なことでもあります。ここら辺の表現ぶりはこれらの観点を踏まえた表現ぶりにしていただきたいなというふうに思っています。

さらに言うと、公権力の行使というのも、これ行政法上は伝統的な概念であります。そして、同じ公権力の行使についても国賠法上の概念と、行政手続法等の概念とは違います。その辺、立法上、一体、公権力の行使という概念が、ここで耐え得るものなのかどうかということを中心に検討するというのは、法律上は重要な話であると思っております、その辺を検討からすべて落としてしまうというのは、立法を踏まえた場合の検討作業とし

ては不十分であると思います。この点につきましても検討事項として残していただきたいなというふうに思っています。

以上、いろいろとご指摘事項、ご懸念もあるかもしれませんが、法律上きちんと検討すべきものは検討しておいて、国民の批判に耐え得るようなものにしていくという観点は重要だということをご理解いただければありがたいなと思っています。

以上です。

○今野座長 ほかにございますでしょうか。

はい、どうぞ。

○稲継委員 今高橋座長代理がおっしゃったことと重複してしまうんですけども、一応現行法があって、それを改正する形で新しい自律的労使関係をつくるということですので、今ある法律についての論点を一つ一つつぶしていく必要がありますので、やはり論点列挙をしていくことは必要だと思います。

それと、やはり国民目線といいますか、国民の視点からということを非常に、基本法の12条でしたか、書かれているので、理解を得ながらということですので、国民の理解を得るためにはどうしたらいいのかということも、この論点の中に盛り込まれているべきだと思うんですね。そういう意味では、先ほどの客観的な調査という、そういうこととか、あるいは透明性の向上のところ、こういう論点がありますよということを書いておくということ、それをちゃんとつぶしていくということは必要なのではないかな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。

よろしいでしょうか。

それでは、今日、たくさん意見をいただきましたので、それをベースにして、もう一度ちょっとここの整理をし直させていただいて、それでまたこの委員会に持ってきていいですかとやると、ワーキンググループはいつから始まるのかという話になっちゃいますので、それは事務局ベースでいろいろ皆さんとご相談をしていただきながら、まあこんなことを言うては何ですかね、80点ぐらいでとにかく進めないと、時間がもうとにかく限られていますので、で、ちょっとワーキンググループの中でそこまで含めて検討させていただいて、まだ問題だということがあれば、また次の委員会で報告いたしますので、またここを直せとかいうことを言っていただければ、そこは対応いたしますので。

当面は今いただいた議論を事務局に整理をしていただいて、論点をもう一度少し整理をして、それをワーキンググループに持ってきて、とにかく議論は始めたいと。経過については、その都度ご報告いたしますので、また論点についてもここをこうしろ、ああしろということをお願いいただければと、そんな進め方にさせていただければというふうに思いますので。

それでは、次にいきます。次は、こういう論点がそろったときどう進めるかということで、先ほど山本委員からもありましたけれども、スケジュールについて一応つくってみま

したので、それが資料7になります。これについては、説明いただけますか。

瀬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7をご説明を申し上げます。

大変恐縮なんですけれども、論点を議事整理する、両論併記あるいは多様な意見を整理する意味で、ワーキンググループにつきましてはおおむね月3回程度ということで、大変厳しい状況にあります。ぜひご理解をいただいて開催をしていただきたいというふうに思っております。

先ほどの資料6でございますが、一応想定しておりますのは、この論点の順番に順次ワーキンググループで論点の整理をいただき、見解が分かれるものについては、それぞれ両論、三論併記をしていただいて、検討委員会にご報告をひとまとめごとにしていただきまして、議論の資料として付していただきたいというふうに考えております。

先ほど確認いただいたことも含めて、このポツ4つでございますけれども、重複はございますが、重ねて申し上げますと、ポツ1のところですが、ワーキンググループは主要な論点について議論整理し、毎回の検討委員会に報告する。

ポツ2でございます。ワーキンググループは、それぞれの論点について見解がまとまらない場合には、複数の見解を併記する。

ポツ3でございます。検討委員会は、ワーキンググループの検討に関して必要がある場合には、ワーキンググループに対し論点の追加などについて適宜指示する。

ポツ4でございます。ワーキンググループは、論点の整理に必要な場合には、関係者からヒアリングをすることができる、ということでございます。

なお、検討委員会でも改めて詳細な論点につき必要がある場合には、公式な見解を関係の団体に聞く場合もありますし、この場に呼んでヒアリングをすることも想定しておりますが、それはこのスケジュールでいいますと8月以降に想定をしているところでございます。

これを4月ないし8月ぐらいまでに、大変厳しい日程ではございますけれども、一通りの論点については粗ごなしをしていただきまして、それが一通り終わった段階で、8月のところを書いてございますけれども、基本法に書いてありますような「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」の作り方についてご議論いただきまして、これを国民に提示し、理解を求めるという手続がその後必要になってまいります。それを9月ないし11月のところで、全体像の作成並びに国民に理解を得る手続をしていきたいということでございます。

そして、検討委員会報告書作成でございますが、「～12月」になっているところは、冒頭、大臣がお願い申し上げましたように、本年中できるだけ早くということ、そういう気持ちをあらわしたところでございます。

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、いかがでしょうか。そんな感じで進めたいというふうに思っていますが。

一応、私主査になったんです。主査として一番心配なのは、ワーキンググループのメンバーは、ワーキンググループで3回で、委員会で1回で、月4回ここに来いということなんですよね。それが大変だなという、それが一番心配で。まあ、日程調整が一番大変だろうというふうには思っていますが。

ワーキンググループのメンバーの方、よろしく願いをいたします。

よろしいでしょうか、そんな形で進めさせていただきたいと思います。

それでは、今日予定した議題はここまでなんですが、ほかにありますか。

事務局、いいですか。

それでは、これもちまして本日の会議を終了させていただきます。

ワーキンググループ及び次回の委員会の日程等については、改めて事務局から連絡をさせていただきますして、調整をさせていただきたいというふうに思います。

いつものことですが、本日の会議の内容について、ブリーフィングを私のほうからしておきます。

それでは、これで終わりたいと思います。ありがとうございました。

—以 上—