

佐々木座長 それでは、ただいまから第14回行政改革推進本部専門調査会を開催いたします。

本日はお忙しい中ご参集いただきまして、まことにありがとうございます。

本日は小幡委員、御厨委員が所用によりご欠席でございます。

また、本日は、新内閣における内閣府副大臣、大臣政務官にご出席をいただいておりますので、ご紹介させていただきます。

山本内閣府副大臣でございます。

山本内閣府副大臣 よろしく申し上げます。

佐々木座長 次に、戸井田内閣府大臣政務官でございます。

戸井田内閣府大臣政務官 戸井田です。よろしく申し上げます。

佐々木座長 ここでプレスの方が退室されますので、少々お待ちください。

(報道関係者退室)

佐々木座長 それでは、議事次第に沿って進めてまいります。

本日は、前回申し上げましたとおり、これまでいただいたご意見を踏まえまして、取りまとめのための素案を座長代理のご協力を得ながら作成いたしましたので、これに関するご意見を各委員よりいただきたいと思っております。といいましても、私の責任でということでお示ししているということは言うまでもございません。

本日は可能な限りご意見の集約に向けた努力を行い、次回会議で専門調査会として決定する段取りで進めていきたいと考えております。

なお、本日は、前回のように追加意見を後日承るということは今のところ考えておりませんので、ご意見がございましたら本日の会議ですべてご発言いただくようお願いいたします。時間が足りない場合どうするかはまた考えさせていただきます。

なお、前回申し上げましたとおり、この取りまとめ案につきましては、確定するまで非公開とさせていただきますので、この取りまとめ案は会議終了後机上にお残しいただきたいと考えております。

また、前回欠席された田島委員、西村委員からはご意見を文書でいただいております。これらは本日資料として机上に配付しておりますのでご確認ください。

それでは、この素案につきまして事務局より朗読と説明をお願いいたします。

(「公務員の労働基本権のあり方について(報告)(素案)」朗読)

佐々木座長 どうもありがとうございました。

ただいま概略をお読みいただいたところですが、これからご意見、ご発言をお願いするわけではありますが、ちょっとそれに入る前に、これからの進め方について私からご提案申し上げます。

5ページの「三 改革の具体化にあたり検討すべき論点」というところまでについて、

まず集中的なご審議をいただきたいと思います。ある意味でこれは我々の報告の核心部分に当たるといふような位置付けからでございますが、「改革の具体化にあたり検討すべき論点」はいずれも重要なものでございますけれども、いわば、これからさらに続けられなければならない作業についての本専門調査会から出された留意点を挙げたものということでありまして、二までのところと三とでは事柄の性格上やや違いがあるということが私の認識でございます。その意味で、5ページの二までのところにつきまして、できるだけ皆さんから広範な意見等をいただければと思っております。

それが終わった後、三以降につきましてのご意見を伺うという形にしたいと思っております。進め方についてのご協力をお願いいたします。

そこで、まず「一 はじめに」と、「二 改革と必要性と方向性」、特に私としては2ページの「2 改革の方向性」の前あたりまでまずひとつ区切らせていただいて、ご意見があれば伺いたい、このように思います。よろしく申し上げます。

丸山委員。

丸山委員 最後の「終わりに」というところも含めまして、少し最初に全体的な意見を申し上げたいと思っております。

まず、報告を取りまとめられました佐々木座長、清家座長代理のご労苦に感謝を申し上げます。

報告内容をお聞きしたわけですが、一定の非現業公務員に協約締結権の付与を明記した、これは率直に評価できるというふうに思っております。

しかしながら、争議権及び消防職員、刑事施設職員の団結権問題につきましては意見を紹介するにとどまっております。検討する必要があるという指摘もないわけでありまして、付与するとかしないとかの結論は、これまでの議論からすれば無理かもしれませんが、少なくとも今後検討する必要があると、そういう方向性は示すべきではないかというふうに思います。

さらに、争議権について、権利を付与することと権利を行使することの議論が一緒くたにされてしまっていると思っております。権利を付与することと権利を行使することは別の話だと考えております。私は、非現業の公務員に争議権という権利を付与した上で、その権利の行使には一定の制限をかける、そういう意味での検討は必要だと主張しているつもりであります。その辺の議論の整理が報告ではなされていないということを指摘しておきたいと思っております。

また、全体として、今後検討するとされた項目がずっと出てくるわけでありまして、専門調査会の報告としては不十分な面が否めない、こういうふうに思っているわけでありまして。

今日を含めましてあと2回の議論の機会があるわけでありまして、今、座長が言われましたように、今日でおおよそ大きな論議が終わると、こういうことであるなら、細部につきまして、後で何点か修正意見を述べさせていただきますが、19日に向けた最終案では、

十分ひとつ考慮していただきたいということを冒頭申し上げておきたいというふうに思います。

佐々木座長 一般的に今日伺った意見については、今後の作業の際にそれを念頭に置いた作業にさせていただきますけれども、いろいろな意見が出てくると思いますし、違ったものも出てくる恐れもございますので、その取捨選択については、これは最後に申し上げるべきことなんでしょうけれども、ご一任いただかなければいけないという点があることだけは初めに申し上げさせていただきますと思います。

それでは、今のはちょっと全体についてのお話で、今のご発言のある部分もいずれ皆さんにご意見を伺わせていただきたいと思っておりますが、2ページの中ほどより上あたりのところについて何かご注意いただく点、ございませんでしょうか。

どうぞ。

薄井委員 2ページの3分の1ぐらいまでについて、一言。従来私は言ってきたんですけれども、現状は、公務員の労使関係がそんなに悪いと決めつけていいのかどうか、そのところが何となく、社会保険庁とか大阪市とかいう例、これは悪いに決まっています。それを例にして、労使関係が良好でないという記述になっているのは、ちょっとバランスに欠けると。全般的・基本的にはうまくいっているけれども、たまたまそういう例があるということではないかと思えます。

あわせて、社会保険庁とか大阪市の話は労使関係ではありますけれども、基本権の話ではないのではないかと思いますので、その点ちょっと手直ししていただいた方がいいと思います。

佐々木座長 ありがとうございます。

ほかにいかがでございますでしょうか。

朝倉委員、お願いします。

朝倉委員 今の意見は全く同感でありまして、不適切であるという労使関係はいろいろありますけれども、基本権の付与と云々とは関係ない話だと思っんですね。付与しないことでもって関係は改善されないのかということ、そういうことは全くないわけで、例えば私なんか、特に地方自治体の給与の天引きなんていうのは、あれも不適切な労使関係だと思いますけれども、余計なコストをかけて。しかし、これも基本権と関係なく廃止している自治体もあるということでもありますから、ちょっと関係ない文脈かなと。

ただ一つ、ここまでのところで、政府の対応能力向上の必要性というのは、これはこの問題を議論する上での一つの重要な理由だと思うんですが、さて、地方公務員にも同様にという理由がここでは説明されていないというが、最後まで本当はないんだと思うんですけれども、それを説明する一つの取っ掛かりとして大阪市の例を挙げたのかなという気もいたしましたが、もし地方公務員の問題に関連づけるというのであれば、別の論理立てというが、説明が要るのではなからうかと、そんな感じがしておりますが。

佐々木座長 ありがとうございます。

加藤委員、どうぞ。

加藤委員 私、今の2人の意見とはやや違った意見を持っていますけれども、これまでの議論でもお示ししましたけれども、やはり、ここにも書いてありますけれども、国民に対して今なぜこれが必要なんだということを説明して、理解をしてもらう必要がある。改革について、やはり今なぜということ国民に理解してもらうための一つの例として、社保庁の問題とか大阪市の問題ということの一つを取り上げるということには意味があるし、これは、全体の公務員から言えばごく少数の問題かもしれませんが、そういうことが実際にあるんだということを例に引いてこの改革を示すということは、一つの意味があると思います。

それから、これは構成の問題ですけれども、3ページ目で、消防職員、刑事施設職員のことがありますけれども、確かにこれはILOの関連からいっても重要な問題ではあるし、ここでも随分時間をかけた議論が、ほかの例に比べて非常に時間をかけた例があったと思いますけれども、総論的な部分でここが入ることが適切なかどうか。改革の方向性なり何なりの三項以下のところで、このことについて、先ほど丸山委員がこれからの検討課題でいいじゃないかというお話がありましたけれども、総論部分でこのことだけが取り上げられるのはいかかなものかなという気がいたします。

それから、技術的なことで私はよくわからないんですが、4ページ目の争議権のところ、公務において使用者は、民間と異なってロックアウトを採りえないという記述がありますけれども、実際のこういう場面でロックアウトは採りえないものなのかどうかということが、これは技術的な問題としてよくわからない。ほかの文章はすっと入るんですけれども、このところが本当にそうなのかなというのがよくわからない。

とりあえずその3点です。

佐々木座長 もう議論が4ページまでいっておりますので、余り制限しているとかえってご不満が高まるかもしれませんので、さきの薄井委員と朝倉委員からのお話、加藤委員からの前半部分のお話はお話として、区分けの問題ですね。特に分かれたものをなぜここへ持ってきたんだということは、正直言って随分迷った点でございます。

ただ、本調査会の主たる使命を考えますと、これをたくさんある項目の中の一つに入れて処理するというのは、不適切ではないかと。やはり事柄、与えられた任務との関係で、確かに形は今、加藤委員の言われることは、もっともかなという気はするし、余り形はよくないかもしれませんが、やはりこれについては前の方に出して、一応の話はそれなりにしておいて、なおそれにまつわるいろいろな論点というので、それは後の方に回そうかという構成を最後になってとったというのが本当のところなんですね。

ですから、これは多分、今加藤委員から言われたようなご意見は十分あり得るかなと思ったんですが、あえてこだわった点として言えばそういうことがあるということだけ、ちょっと申し上げさせていただきます。

今日は皆様から意見をいただくのがあれですから、そこで、消防職員云々のところは、

これはいろいろ議論を伺わなきゃいけないので、3ページの「意見の分かれた重要な論点」の前あたりまでぜひご意見を、もちろん前のところも結構ですから、伺いたいと思います。

岡部さん、西尾さんといきます。

それでは、岡部さん。

岡部委員 ありがとうございます。

今、議論をお聞きしておりましたも、かなり意見が異なるこの間の討議だったと思います。そういう中で、今日の取りまとめ、報告をされた座長や清家座長代理には敬意を表したいと思います。

その上で、ILOの勧告の観点から見て、少し意見を申し上げたいと思います。

今回出されています報告をILOの勧告に照らして見た場合、国際社会が求めている水準には達していないのではないかと率直に思います。そういった意味で、この間、ILOは3度にわたって勧告をしているわけですが、それと照らして何点か具体的に申し上げたいと思います。

協約締結権について、一定の非現業職員に付与とされたことは、「現行の制約を再検討すべき」とするILO勧告の内容と照らしても一定評価できるものだと思います。しかし、争議権については、ILOから「国家運営に直接従事しない公務員へのスト権の付与」ということが指摘をされておりますが、それに対しては両論が併記をされ、付与する場合の問題提起にとどまっている。これはやはり不十分と言わざるを得ないと思います。

それから、今、議論になっておりますが、消防職員及び刑事施設職員の団結権については、両論併記のみで前進が見られておりません。

これら職員に「自ら選択する団体を設立する権利を付与すべき」というILOの強い勧告に対して、全くこたえていない内容であります。

そのほか、ILOは「地方レベルの職員団体制度の改正」なども勧告をしておりますけれども、今回は検討されなかったということについても注意喚起しておきたいと思います。

全体として、今回の報告だけでは、ILOがこの間勧告をしてきたことに対して十分受け止め切ったと言えるものにはなっていないと思います。そのため、両論併記部分を含めて、今後の詳細な検討が大変重要になるのではないかと思います。

少し全体にもかかわりましたけれども、申し上げたいと思います。

佐々木座長 では、西尾委員、次をお願いします。

西尾委員 岡部委員の発言と少し関連しているのですが、私は、ILOの勧告にどこまで沿ったものになっているか、なっていないかという基準ではなくて、ILO条約等に表示されているグローバル基準、スタンダードというものに日本も合わせていかなければいけないという国際的な課題があるのではないかと。これは長年の問題だったわけですが、しかし、最近とみにグローバル化の度合いは強まっておりますので、先進諸国に列する一つの国として、日本もある程度国際基準に合わせていかなければなら

いという課題は最近また一段と強まっているんだというふうに私は認識しているわけです。

そういうILO勧告に忠実か否かということは別にして、それにどこまでこたえているかは別にいたしまして、そういう国際的な基準に合わせていかなければならないという課題が我が国にもあるのだという問題意識が、このペーパーには全くどこにも出てこないんです。それで果たしていいだろうかという疑問が私にはあります。それをちょっとご検討いただきたいということなんです。

そういうILOのつくっている基準から言えば、軍隊の構成員、日本で言えば自衛隊員等々は当然に基本権からは除外されるというふうに理解しているわけですし、警察職員についてもそうだろうということになっている。これは国際的な基準なんですね。したがって、このペーパーには、自衛隊員や警察職員についてはどこにも何も触れていないわけです。これは与えないという対象だと考えているわけですね、我々も。そのことは一切触れていないで、そして、ちょっと議論になる消防職員と刑事施設職員のことだけが出てくると、こういう構造になっているんですけれども、ILO基準から言えば、自衛隊員、それから警察職員は別なんだということを明記して書くのならば、消防職員と刑事施設職員が論争点になるんだ、各国の判断になるんだというふうに扱っていただくともっとわかりやすいんじゃないかという気がいたします。

以上です。

佐々木座長 ありがとうございます。

今、ちょっと出ています論点について、もしほかにご意見があれば伺います。それから次の論点、特に3ページの(4)のところ、ここについての説明ぶり、書き方ぶりについてご意見がございましたら。

今の直前のご議論について、何かほかにはほかの方からご発言ございませんでしょうか。

田島委員、どうぞ。

田島委員 報告書の構成の仕方については余りよく理解できておりませんが、内容がわかりづらい点が多々あると思うんですけれども、これを拝見しますと、公務員の労使関係制度等については問題があるので、改革の必要があると。その改革については、3ページの(3)にあります「一定の非現業職員について、協約締結権を新たに付与するとともに第三者機関の勧告制度を廃止して、労使双方の権限の制約を取り払い、使用者が主体的に組織パフォーマンス向上の観点から人事管理制度や勤務条件を考え、職員の意見を聴いて決定できる機動的かつ柔軟なシステムを確立すべきである」ということが当専門調査会の総意であるという書きぶりに読めるんですけれども、私はこのような総意はないと考えておまして、少なくとも私はこのような考え方には賛成しておりませんし、そのような意見を述べているつもりでございます。

それに、制度そのものに問題があって、その解決策が、このような非現業職員に対して協約締結権を新たに付与する等々のことなのだという結論に対する理由の説明が全くないように思われまして、論理の飛躍があって非常に理解しがたい文章になっているという

ふうに思います。

ちょっとその後の方にも及ぶんですけども、半分以上が、重要な論点についていろいろ意見が分かれていて、もちろん相反する意見も多数併記されているわけですけども、この専門調査会としては、この段階でこのような形で意見をまとめて、そのような重要な論点については後に検討しなさいということになっておりますけれども、むしろ、こういうさまざまな重要な論点について委員間で協議を重ね、意見を集約して報告にまとめるといのが我々に与えられた責務ではなかったかというふうに思いますので、このようなまとめ方をするという事は、その責務の放棄になるのではないかなということが非常に気になっております。

以上でございます。

佐々木座長 どうも。

ほかに。

松本さん、どうぞ。

松本委員 今、田島先生言われましたので、ILO以外のこともいいのですか。

佐々木座長 どうぞ。

松本委員 それでは、2ページの「改革の方向性」の柱書きのところの、「このことは、社会的インフラともいえる公務部門に優秀な人材を集め、国民生活や社会経済に不可欠である上質な公務サービスの提供を担保するためにも重要である」、今、田島先生が言われたことと関係するのですけれども、これはそういうことに本当になるのでしょうか。労働基本権の制約を緩和することが公務部門に……

佐々木座長 どこですか。

松本委員 柱書きです。「2 改革の方向性」のところの最初の2行から3行です。「社会的インフラともいえる公務部門に優秀な人材を集め、国民生活や社会経済に不可欠である良質な公務サービスの提供を担保する」。それでは、今まで労働基本権の制約があったから、それが担保されていなかったのではないかということになるのですけれども、私はどうもそういうふうには思わないわけです。「信頼性を取り戻す」方はいいんですけども。

それから、それとやはり関係するのですが、3ページの「労使関係の自律性の確立」の後の方ですが、これも、「こうした労使の自律性の確立により、適切な人事管理、公務の能率の向上、コスト意識の徹底、政府対応能力の向上」、「政府対応能力の向上」というのはまさにそのとおりですが、「大きく……可能である」と。そこまではともかくとして、「加えて、このシステムの転換が、職員の納得性の向上につながることになれば」と、ここが苦勞されたところだと思うのですけれども、「低成長と厳しい財政状況の下で、国民・住民のために必要な行政改革を、職員の理解を得て推進していくことにも、寄与することが期待できる」、これは読んでみますと、労働基本権を与えれば、制約緩和をすればリストラしやすいというような論理とやや共通するところがあるような気がするのですが、

私は「それはどうなのかな」という気がいたします。そこは関連連しておりますので申し上げます。

それから、若干字句的なことになるのかもしれませんが、2ページの「(1)国における使用者機関の確立」というところに、「その上で、使用者機関が主体的に、政府全体の組織パフォーマンスを高める戦略的な人事管理制度と勤務条件を、労使交渉により職員の意見を聴きつつ構築していくべき」、勤務条件は結構なんですが、人事管理制度は労使交渉でやることじゃないわけで、このことは、次のページの(3)の私がさっき読んだ前になるのですが、「使用者が主体的に組織パフォーマンスの向上の観点から人事管理制度や勤務条件を考え」と、こう書いてありますように、人事管理制度は使用者が主体的に行うものであって、労使交渉によって構築していくような性格のものではないので、このところはやはり、戦略的な人事管理制度というのはちょっとふさわしくないのではないかとということです。

(4)のところはこれからでよろしいんですね。消防職員のところ。

佐々木座長 (4)のところ、いってください。

松本委員 いっていいですか。これはもう私は何回も言っておりますように、消防職員というのは、やはり警察官と同じ取り扱いであるべきでありますし、隊として動いているものに、そこに上下の関係以外のものを持ち込んでくるというのはまことにまずい。この間も申し上げたように、現実には消防のいろいろな訓練とか何かするときにも、やはり職員が、現にある消防職員協議会のことですけれども、その人たちがそっちのために参加できないということで、隊の編成を変えなきゃいけないとか、そういうことが出ているようなのです。だから、私は消防職員の団結権というのは、これはやはり認めるべきではないし、そのことを検討するというようにお書きになることにも私は反対したいと思います。

佐々木座長 次は稲継さん、どうぞ。

稲継委員 4ページまでのところで、まず最初に2ページのところで、先ほど薄井委員と朝倉委員がおっしゃったことに私も賛成でありまして、不適切な労使慣行があるので、だから、それを見直すために基本権を付与するんだという論理はちょっと飛躍というか、むしろ破綻しているように思います。

例えば大阪市や、あるいは一部のというか、多くの教育委員会の現場で違法な協約が締結されています。それが、大阪市はもう解消しましたが、教育委員会関係ではまた締結されている状態で、それを追認することになってしまうんですね。違法な状態を追認することを認めることをここで書いてしまうということは、いかにも論理の飛躍があります。ですから、基本権を認めるなら認める理由をまた別に構築する必要があるのではないかと、うふうに思うわけでありまして。

それとも関連いたしますけれども、公務員は今330万人ぐらい、うち国が30万人と地方が300万人ですが、この報告書全体を通じて、地方に対する配慮が非常に少ないのが気になります。

例えば、協約締結権を、3ページのところで、「労使関係の自律性の確立」の2段落目で、「よって、一定の非現業職員について」云々とありますけれども、この非現業職員について、後の場合分けでは、例えば管理職か、非管理職か、権利義務設定か、企画立案かという、こういう場合分けがあるんですけども、国と地方という区分けは全然されていませんで、同様に、国も地方も同じ切り口で非現業職員に協約締結権を与えることが我々の総意であるかのような書き方になっているんですね。ここについても、相当私は場合分けをして、細かく配慮する必要があるんじゃないかというふうに思います。これが1点目でございます。

2点目ですけれども、先ほど田島委員もちょっとおっしゃったこととも関連するんですけども、改革の方向としてなぜこれを変え、そしてどういう方向に変えるのかということの方向づけがどうもすっとこない。2ページの「改革の方向性」の(1)に、まず「国における使用者機関の確立」、これが改革の方向性の1番目に来ているんですね。これが1番目に来るのがよくわからないんです。ずっとここ何十年も国の省庁間で縄張り争いがあったのは存じておりますし、そのことの一つの決着をここに書きたいという気持ちもわかるんですけども、これが改革の方向性の1番目なのかという気が、非常に不思議に思うんですね。これを出しするのはいかなものかと思います。むしろ(2)とか(3)が頭に来るべき改革の方向性になるんじゃないかなというふうに思うわけでありまして。これが2点目であります。

それから、3点目ですけれども、先ほど松本委員もご指摘されましたけれども、3ページ目の(3)の3段落目で、労使の自律性の確立により何々になると、こういう書き方をしているんですけども、これもやはり論理の飛躍があるように思います。労使の自律性が確立すれば本当にコスト意識の徹底がされるのかということと、逆じゃないかなというふうに思うわけですね。論理が飛躍した形で報告を長年、何十年もこれから残していくことには非常に私自身不安感を覚えております。

以上でございます。

佐々木座長 ほかに。

それでは、丸山さん、どうぞ。

丸山委員 私は、一つは並べかえの問題があるんじゃないかというふうに今思っております。

といいますのは、今度の提言の最も重要なエキスは、「(3)労使関係の自律性の確立」というふうに思っておりますで、これを一番最初に持ってきて、そして(1)、(2)をつないでいくと、こういう流れがいいのではないかというふうに思います。

今も幾つか意見が出されておりますが、労使関係が、これまで労使ともに第三者機関に依存してきた。言葉はよくないんですけども、人事院におんぶに抱っこしてきたと、こういうふうにも言っても過言ではないと思うんです。そういうあり方を見直して、労使が自律していく。そのためには、使用者機関の明確化を図る。いわゆる国民に対して使用者が

責任を持つということが重要だと思います。同時にそのことがあれば、働く側の公務員にも権利を与える、そして義務を負わせる。この2つのバランスがなければ、私は自律した労使関係というのは確立しないと、こういうふうに考えておりますので、これはまず(3)のところを第1番目に持ってきて提言のメッセージを明確にしていきたいというのが一つでございます。

2つ目は、「(1)国における使用者機関の確立」のところでございますが、この1行目の後から2行目に、「しかし、使用者としての立場に立たない第三者機関が、人事行政に関する事務を広範に担う」と、こういうふうになってございます。これを削除して、次のように挿入をいただきたいというように考えております。「労働基本権制約の下で、第三者機関である人事院が人事行政に関する事務を広範に担うのみならず、勤務条件にかかわる権限が総務省、財務省、各府省に錯綜して分担されていることから、使用者としての一元的責任を果たす組織構造になっていない」というふうに記入いただきたいと思っております。

くどくど説明する必要はないかと思いますが、決定過程が今のままでは複雑かつ非効率である、統一的な使用者が存在しない。そういう意味で責任ある人事管理ができていないというわけですので、この問題を国民に向けてきちんと発信すると、そういう意味でもわかりやすく書いた方がいいのではないかと思います。

これまで所掌が分かれていても、責任ある使用者を置けばいいのではないかと、こういう議論もございましたが、当該制度官庁と決断をするところがばらばらですと、所掌していないところが労使交渉に当たっても、制度官庁との協議が必要で答えが出ないと、こういう繰り返しでございました。また給与、退職手当、福利厚生など、人事、給与に関することは一元的にやるべきだと、こういう意見もあつたやに記憶いたしておりますので、ここはそういう意味で整理をしていただきたいというふうに思います。

それから、3ページの1行目のところですが、「使用者はこれらに関し責任を持って」と書かれてございます。ここは「労使双方は」と、そういうふうに修正をいただきたいというふうに思います。これは説明責任のことを言っているわけですが、国民に対する説明責任というのは、使用者だけが果たすわけではないわけですし、労使が責任を持って、ある意味では共同の責任を負うべきだと、こういうことを明確にしていきたいということでもあります。

それから(3)、一番重要なところでございますが、3行目に「その協約締結権を制約し」というくだりがございます。「協約締結権と争議権を認めず」と、こういうふうにそこは正確に記していただきたい。現行の非現業職員については、協約締結権が制約されているばかりではなくて、いわゆる争議権もないわけですから、そこを「協約締結権と争議権を認めず」と、そういうふうに修正をしていただきたい。

それから、その2行下に「よって、一定の非現業職員(三2(1)参照)」と、こうなっております。これは、後ほどの権利義務設定・企画立案職員などのことが出てくるわ

けでございますが、こちらの方は要検討となっているのに、ここであえてこの括弧を書くというのはいかがなものかというふうに思いますので、これは削除をしていいのではないかと、このように思っております。

それから、もう一つ、その1行下に「使用者が主体的に組織パフォーマンス向上の観点から人事管理制度や勤務条件を考え」と、こうなっておりますが、このことについて私は異議はないんですが、これは「労使が主体的に組織パフォーマンス向上の観点から人事管理制度や勤務条件を考え、交渉で決定できる機動的かつ柔軟なシステムを確立すべきである」と、こういうふうにする方がいいのではないかと思います。

松本委員が言われたように、本来、ここで書かれております人事管理制度や、あるいは事務事業、こうしたもののあり方は使用者側がまず提起をする。それに対して組合側が勤務条件や、あるいは仕事のモチベーションを高める、やりがいがあると、そういう観点から交渉協議をするわけございまして、そのことを私は書いてくれなどということをお願いしているつもりはございませんので、その点はそういうふうに平易に労使対等と、こういう視点で書いていただきたいということを申し上げておきたいと思っております。

以上でございます。

佐々木座長 ありがとうございます。

いろいろ意見を伺いましたが、まだほかにございませんか。

薄井さん、どうぞ。

薄井委員 2ページの「改革の方向性」に入ったという認識で、3ページの真ん中あたりまで、ここが一番大事なところだと思うんですが、前にも同じような発言をしましたけれども、1年ちょっと前にこの調査会が始まったときは、労働基本権を含めてニュートラルにじっくり議論しようということで始まったと記憶しておりますが、ある時点から、この秋にとか、あるいはこの方向でということが強く出てきました。私も、それは議論が詰まっていくならば、それはそれでいいなと思ってついてきたわけですが、今日現在、本当に改革の方向性について議論が熟しているか、あるいは議論されたか。それぞれ意見は言いましたけれども、反論を戦わせてここで議論したかということ、その場はなかったように思うんですね。

したがって、どうするという事なんですけれども、ここで何かまとめなければならないというならば、それぞれの意見を書いていただくということでしょうか。私は、前にも言ったかもしれませんが、争議権と協約締結権とは、ある意味で同じぐらい大事なものです。それなのに、片一方だけ結論が出てきている。両方とも議論が必要だということについて、私も全く理解がないわけではありませんけれども、これだけ取り出して結論が出てくる。しかも、先ほど田島委員のお話にありましたように、関係する重要なポイントはこれからの検討課題にして。しかも、「終わりに」を見ると、5年かけてやるといっているのに、なぜ今まとめなくちゃいけないのか。これは余り座長が背負い過ぎないでもいいんじゃないかなと。これから議論をしていけばいいし、まだ時間はあると思いますので、せ

ひこの場の議論をニュートラルに表現してほしいと思っております。

やや技術的ですが、2ページの「国における使用者機関の確立」、これも私再三お話ししていますが、何か新しい組織をつくる、あるいは人事院をなくしてというような話をこう簡単に決めていいのだろうか。順番の問題はさっき稲継先生のおっしゃったとおりですし、内容的に言っても、効率の高い、あるいは質の高いサービスを提供することが行政サービスには求められているわけですから。その点を考えたときに、労使の関係、労使交渉がうまくいくようなシステムをつくるという面、その面からだけ結論を出してしまっていいのだろうか、非常に疑問に思います。

それから、文章論としていうと、3ページの「自律性の確立」のところですが、仮に協約締結権を拡大した場合に何が起こるのかということとデメリットというか、マイナス点について何も触れずに、これを与えればこういういいことがありますというのは、最初に私の言ったこととダブるのかもしれませんが、公平ではないと思います。もし書くのであれば、両方の議論がまだあるのではないかなど。しかし、それを抑えてこうするというならば、もうちょっと議論をしないといけないというふうに思っております。「改革の方向性」についてそう思っております。

佐々木座長 ほかにございませんか。

川戸委員。

川戸委員 何か薄井さんにそう言われてしまとなかなか言いにくいんですが、ちょっと感じたことだけですが、不適切な労使慣行、2ページの頭の必要性のところ、近年、社会保険庁や大阪市などの例を引いてやることについて反論が随分ありましたけれども、実は、私なんか考えますと、この基本権を与えるかどうかについては、もちろんILO勧告なんていうのもそこがベースだとは思いますが、それをメディアなり国民がバックアップしたというのは、やはりこれだけではなくて、例えば裏金問題とか、それから三重県庁の北川知事の改革のときに全部をオープンにしたりとか、何かそういうものを見ているから、私たちがこれをバックアップしようかなというところが非常に多いと思うんですね。ですから、ここの項目、「改革の必要性」の項目で、きちんと(1)というのがあるわけですから、(2)というのはいや、やはりある意味ではもうちょっと例を広げても結構ですが、これは入れておいた方がいいんじゃないかと思えます。

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性によって、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。

それから、もう一つ賛成の部分は、西尾先生のおっしゃったように、「意見の分かれた重要な論点」ですが、これはやはり前に警察とか、グローバルスタンダードからいうと警察とか、それから軍隊というのを、まずここはもともとは与えられていないということを書いてから、それに関して消防職員とか刑事施設職員の団結権については、これは

どう考えるかというような区切りをした方がいいと思います。これは私の意見です。

以上です。

佐々木座長 ありがとうございます。

まだご意見お出しになっていない方からぜひ。

西村委員、どうぞ。

西村委員 先ほど稲継先生がこの報告書の2のところの改革の方向性で、(1)、(2)、(3)の順番について、(1)が最初に来るのは少し問題があるんじゃないかとおっしゃって、私もそれを感じております分、やはり中心は「(3)労使関係の自律性の確立」の問題といたしますか、ここで論じられている点であろうと思います。そのために、一方で、国における使用者性の確立が必要であるし、それをバックアップするために国民・住民に対する説明責任を果たしていくという、こういう順序なのかなという感じがいたします。

この問題が出てきている背景に、やはり公務というのは、国民生活に直接かつ深くかかわる非常に重要な課題の処理を担当しているわけでありまして、そのことで効率の高い、あるいは質の高い公務の提供ということが求められているわけなんです。他方で、やはり我々常に意識しておかなければいけないのは、公務員関係というのは労使関係的な側面というのがあるわけで、その面を、今までは労使関係がうまくいっていた、公務員の労働関係がうまくいっていたということだけで、反面、少し軽視してきたところがあるのではなからうかというふうに思います。

このペーパーで、その点についての論拠というのが、先ほど、3ページの(3)の2行目の、労使が自律的に労働条件を決定するシステムをつくっていく、あるいはこの3段落目の下の方に「このシステムの転換が、職員の納得性の向上にもつながる」と、こういうふうに書かれているわけで、むしろこの点が基本なんだろうと思うのです。もう少しこれを何か理由づけとしてはっきりさせる、もう少し展開をするというか、より詳しく書くというか、そういったことが必要なかなという感じが実はしております。

公務員関係が労使関係的な側面を持っていなければ、要するに、約束されたことをきちりやってください、効率が高く質の高い労務を提供してってくださいということで済むんでしょうけれども、なかなかそれだけでは済まない側面がある。やはり背景に労使関係的な側面があるわけですから、そこで働く職員の納得性を向上させるとか、自律的な労働条件を決定するシステムをつくっていくということがやはり必要になってくるんじゃないかと思うのです。それをもう少し展開するというか、理由づけをする必要が、労働基本権のあり方について論じる場合には必要なのではないかなと思います。

先ほど稲継さんが、労使が自律的に労働条件を決定するシステムをつくと、それだけで公務が効率高く、質が高くなるということには必ずしもならない可能性があるとおっしゃったんですけれども、それはそのとおりでありまして、そこにはやはり労使双方の使用者及び労働者、公務員双方の責任感がないとだめでありまして、こういう自律的な労働条

件を決定するシステムをつくる際の前提条件とか、あるいは考え方とか双方のあり方とか、そういったことを少し詳しく書いた上で、この点を中心に置いて報告書をつくるということが必要なのかなというふうに思います。

それから、先ほど松本委員が消防職員の話をされたんですが、労働組合をつくることさえできないというのは、それでやはりいいのかなと思います。消防と警察というのは、ある意味で一方が人、財産、他方も人、財産の保護にかかわるものですから、同じように論じて問題はないような気もするんですが、労働組合をつくって、その職員の共通の利害、関心を使用者の側に明らかにするということが非常に大きな意味があるわけで、そのことと、ここに書かれているように、そのことで規律が乱れるということには必ずしもならないのじゃないかなというふうに私は思っております。

松本委員 ちょっとそれに関連して、西村先生に。警察もいいという考えですか。

西村委員 警察でも構わないとは私も思いますが……

松本委員 警察も団結権を認めていいと。

西村委員 ただ、警察はILOで……

松本委員 ILOということではないので、日本の警察と消防の実態がどうなっているかということを考えれば、今先生もおっしゃったように、両方とも同じように人と財産を守っているわけです。ですから、さっき西尾先生も言われたように、それだったら警察も書いて、警察にも消防にも団結権を与えてもいいと、そうおっしゃるならわかるのですけれども、そこでなおかつ消防だけという議論は私は成り立たないと。警察も消防も団結権を与えていいということならば、意見としてあり得ますけれども、警察と消防と違うと言われるなら、その違う理由を言わなければおかしいと思いますし、同じだというならば、やはり団結権を与えるならば警察も消防も与えると、そういう意見になるのではないかと思います。

西尾委員 その点、私は前回だか、前々回だか、私は警察も同様に団結権を認めていいのではないかと、認めた方がいいのではないかという意見を述べました。ただ、労働協約締結権も争議権もない団体というのを労働組合と観念する必要があるだろうかという疑問は持っていて、それは職員団体を結成する権利は認めていいのではないかと、警察、消防についてという意見を述べました。

佐々木座長 西村さん。

西村委員 余り極端な意見に与したくないんですが、確かに警察も消防も人と財産を守るものですから、同じと言えば同じであります。だから、個人的には警察も認めてもいいだろうと思っているんです。しかし、ILOの条約の問題もあります。物事にはグラデーションがあるわけで、そういう協約締結権も交渉権もない、あるいは争議権もない、そういったものが労働組合なのかと言われれば、完璧なパーフェクトな存在としての労働組合を想定すればそうなるでしょうけれども、そうでないような労働組合もあって別におかしくはない。やはりグラデーションの世界だろうというふうに実は思っております。

民間の労働者で労働三権すべて整っている、それだけが労使関係のモデルでは決していないと思うんですね。労働協約を締結するために交渉する権限、権利、我が国では団体交渉権と呼んでおりますが、交渉権があると、使用者は交渉を拒否できないんですね。交渉権がなくても、やはり存在するものは存在するわけですから、交渉権がない労働組合というのは観念的には十分想定できるだろうと私は思っております。それがいいかどうか、そういう話とはまた別になるんですけども。

佐々木座長 ほかにも。

どうぞ。

古賀委員 ちょっと全体的なことに入っていますので、少し全体的なことでもよろしいですか。

佐々木座長 できればここで。

古賀委員 この「(報告)(素案)」の位置付けについて、また一からの議論になっていますが、以前の論議のまとめということでまとめた項目についての以降の議論の整理として、個別の内容については申し上げたいこともあります、一定の報告素案がまとまったと思っています。したがって、また期限をあと何カ月から何年もずらしてこれを議論をするのではなく、私は一定の区切りのところで方向づけをすべきではないか、そういう扱いにすべきではないかと思っております。

それから、そういうことを踏まえて、個々の内容は、私がこれまで主張してきたこととは違う部分もありますけれども、全体的に検討が必要である等々のことも記述もされているわけです。特に協約締結権の具体内容とか、あるいは争議権や団結権など、重要な課題がこの報告書の中に記載をされているわけございまして、さらに議論を尽くして結論の方向性を得る作業、具体設計の作業が必要となると思います。

これらのことを、この報告素案に基づいて使用者側事務局である制度官庁に一方的に任せべきではないと考えています。そういう意味では、前回の調査会でも、具体的設計は少しこれから専門的な機関で行ってはどうかとか、あるいは新しい労使関係システムのためには準備期間が必要なのではないかとか、こういう意見も提起されていますし、今回の報告でも、具体的に「国における使用者機関の確立」とか、「労使関係の自律性の確立」が挙げられています。

そういうことになれば、具体設計の作業をいわば労使交渉の準備段階として位置付けながら、両論併記事項も含めて、使用者側と労働者側の代表による誠実な協議を重ねていく。そして、場合によっては、そこに労働法や行政法等の専門家にも参加していただく。こういう次の段階というのが必要ではないかというふうに思っています。

当然のことながら、公務の労使関係はブラックボックスに包まれているという疑念も広く存在をしていますから、そして、この報告の中でも、国民に対する説明責任の徹底というのも強く指摘されているわけございまして、これらの具体設計の協議については、マスコミ初め全面的な情報公開のもとで行っていく。このようなことが、最後の部分で具

体設計についての協議する場の設置をきちんと明記すべきではないか、次につなげるべきではないかというふうに思っていることをお伝えをしておきたいと思います。

以上です。

佐々木座長 ありがとうございます。

ほかに。

内海委員、どうぞご発言ください。

内海委員 私も「労使関係の自律性の確立」ということが重要なポイントで、このために何か新しい改革をしなくてはいけないとなるとこのような結果になるのかなと思うのですが、ただ、これがこの会議の総意であると言われると困る人が何人かいらっしゃると思うんですね。

では、そうすると、この後にある「意見の分かれた重要な論点」というところにすべて入れてしまわなくてはいけないということになるので、最大公約数として、協約締結権を新たに付与するということに落ち着いたのではないかと、私個人的には理解しております。

ただ、そうは言っても、なぜこうなったのかというところを、つまり、争議権は入らないで、協約締結権だけを付与するということになったところの説明をもう少しお伺いしたかったと思います。争議権については、この後の記述にもあるように多くの点で意見が分かれたので、ここをどちらかにするということには至らなかったのだろうと思うのですが。

なかなか結論づけるというのは難しいですね。両方の意見を併記するにとどまってしまう中間報告というのも多いと思うのですが、そうならざるを得ないのかなとも思います。

加藤委員 さっきの古賀委員の話にも関連するんですけども、さっきこの報告書のあり方そのものの議論もありましたけれども、私はこれまでの検討経過を考えてみれば、この委員会が発足してから議論を重ねて、4月には一応改革の報告で見直すという、中間的な、包括的な意向を我々は示したわけですね。それをもとに戻ってもう一回いろいろな場面から議論し直そうじゃないかというのは、これまでの流れから見ていかなものかなと。やはり、少なくとも、これは後で、検討すべき論点というのはこれから出るんでしょうけれども、少なくともここに示された範囲については、方向性として、この専門調査会として示すべきではないかなという気がいたします。確かに古賀委員おっしゃるように、ここでまだ詰め切っていない部分もありますから、これについてはどこかに預けちゃうんじゃなくて、この後の処理をどうするかということも含めて答申という形にすべきではないかなと、そういうふうに思います。

薄井委員 重ねてですけども、確かにそういうことで議論してきたんですね。ただ、4月以降ここに至るまで、ではそのための議論をそんなにやってきたかということです。そうでないならば無理することはないというのが私の意見です。

それから、もう一度同じことを言いますが、一定の非現業職員の範囲も決まっておらず、それがかなり大きいのか小さいのかで状況がまるで違っちゃうわけですよ。それにもかかわらず、協約締結権は認めることにここでまとまったと書いてしまうのは、私は

行き過ぎだと思う。だから、そこは両論書いていただければいいのではないかと、そういう意見でございます。

佐々木座長 清家委員。

清家座長代理 この「改革の方向性」のところが大切ですので、もうちょっと後で発言しようと思いましたが、発言させていただきます。

私は、座長をお助けして報告書をまとめる立場にございますけれども、もちろんこの素案と私の考えと違うところもございますので、私の意見を申し上げたいと思います。

一つは、薄井委員が先ほどおっしゃったところの第1点ですけれども、確かにこの報告書では、労働基本権の付与の範囲を拡大することに伴うコストについての記述が不十分だと思います。我々せっかくシミュレーションをしたわけですから、その中で、例えば交渉のコストが高くなるとか、あるいは万が一、争議が起きた場合、国民生活に大きな影響があるとか、あるいは先ほど稲継委員が言われたように、下手をすると、今、闇で行われていることを合法化してしまうようなコストもあるわけでありまして、したがって、そういう大きなコストが可能性としてあるものを伴う変革を行う場合には、当然ですけれども、前回も申しましたけれども、それを上回るベネフィットがあるということを国民に具体的に示さない限り、説得力のある報告書は書けないというふうに思っています。

残念ながら、少なくとも私の理解するところでは、これまでコストを明らかに上回るといようなベネフィットが、印象論としては出てきておりますけれども、具体論として、あるいは定量的に示しているというふうには思いませんので、そういう意味では、ここでもし何か書くとしても、先ほどから多くの委員が言われているように、決定的なことは書けないので、もしベネフィットがコストを上回るならばこれこれのことが望ましいというふうなことにとどまらざるを得ないと思います。

先ほど、田島委員が、この後のところがみんな両論併記になっていて、これでは困るのではないかというふうにおっしゃいましたけれども、それはそのとおりなんです、実はこれまでの議論では、この段階で期限を切って報告書を書こうとすると、両論併記が一番正直なやり方で、つまりどちらかに結論が出ていないものが多いわけですから、そういう意味では、全体の方向性についても、もしかしたら両論併記にすべきなのかもしれませんけれども、それでは報告書のまとまりとして困るだろうということで、いろいろ苦労して方向性を出そうとしている、というところかもしれません。

そういう意味では、先ほど来いろいろご議論が出ている点は、はっきりとベネフィットがコストを上回っているということが示せないのにこの報告書を書こうとしているところの無理が出てきている部分もあるかと思っておりますので、そういう面では、できるだけ一つの方向性にまとめるのではなくて、いろいろな議論があったということを正直に書いていく。特にコストについてはもっとしっかりと書き込んでい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。

以上です。

佐々木座長 一通り、いろいろ、箇所は違ったかもしれませんが、ご発言をいただきまして、ありがとうございました。

私としても、立場上、ご確認させていただかなければいけないことがあるわけございまして、1点目は、我々も作業をするときに何を前提にして考えているかという、無前提で仕事をするというわけにはいかないものですから、時間の前提もありますし、これまでの経緯というものも踏まえて作業するという前提でやっております、その点については私はいささかも変えるつもりはないことを初めに申し上げておきます。その上で、我々として何ができるのかということについてぎりぎりの判断をお願いしたいというふうに思います。

4月の段階では、これはいろいろご議論がございましたけれども、改革の方向で見直すというところで、ある方には我慢をいただき、ある方には頑張ってもらって、とにかくそういうことで4月の段階は済ませたわけでございます。そのときにもいろいろな議論がございました。

この段階としては、結論を言うというのが我々に課せられた公的責任だろうと思っております、その上でどこまでのことを入れるのか、各委員のご意見が極めて多様かつ、極端に言えば非常に違いがあるということは重々これまでの議論からしても承知しているわけではありますが、会議体としてどうすべきかということについてぜひ皆さんにここでご判断をいただきたいと、このように私は考えております。

ですから、何かここでこういうふうになったから、一生この意見を信奉して一步も出られないとかというような話ではないだろうと思うわけでありまして。ただし、会議体としてメンバーには責任を負っていただかなければいけないということの限りにおいて、やはり私自身の能力にも鑑みまして、これをさらに続けられれば、何か特に見通しがはっきりするというような確信を今のところ抱いているわけでもございませんので、そうであるとすれば、人事を含めて一新していただいて終わりにする分には、私は何の異論もございません。

そういう前提のもとで、ぎりぎりどうするかということについて、いろいろなご批判、見直し論、ご提言をいただきました。書き方が悪い、書き過ぎている、話の流れが悪いということにつきましては、これから鋭意努力をさせていただきたいというふうに思っているところでございます。

確かに、この改革の方向性のところの順番が悪いというご指摘等は率直に受けとめさせていただいて、また書き過ぎ等、誤解を招きそうなところについては整理をすることはやぶさかではございません。

それからあと、私としては、「意見の分かれた重要な論点」というのがどうも余りそっけないとか、いろいろなご意見もございまして、これもどうするかというのはテーマかもしれないかもしれませんが、ここの基本的な構成について、これについては両論併記的な書き方になっておりますけれども、これによろしいのか、いやここは一本化すべきだというご意見があれば、ぜひ伺わなければいけないということはございます。先ほど来聞いていますと、一

本化すべきだという話は余りなかったように思いますものですから、構成は基本的にこういう構成、もちろん理屈づけについてはいろいろ書きぶりはあるかなという、こういうことでございます。

そこで、問題は、ぎりぎり言いますと、2(3)のところの非現業についての協約締結権を新たに付与する云々というあたりについて、皆さんにどれだけサポートしていただけるものかということについてご意向を伺いたいというふうに思います。このことについても、先ほど来、時期尚早であるとか反対であるというご意見もいただいたところでありますが、委員会としてこの点についてどのようにご判断なさるのかということについて、改めてご意向を確認させていただきたい。

そこで、この点について、会議の運営責任者としては、最終的には決をとって決めるということも私としては考えたいと思っているわけですが、そういう手続でよろしければとらせていただきますし、何かほかの手続があればご提案を承るということも考えられるかと思いますが、いかがでしょうか。こういう問題ははっきりさせておくべきだということもあるのかなと思うものですから、ここで規則の第3条第2項というのがそうになっておりますものですから、あえてそういう手続があることを申し添えます。

どうぞ。

加藤委員 この答申のまとめ方ですけれども、いずれにしても、この委員で意見が分かれるということは最初から想定されていることで、最終的にそれでわかったと、それぞれの立場もあるでしょうから、そういうことには多分ならない。それを挙手して賛成が多いか少ないかで決めるというのは、やはり余りいい方法ではない。やはり委員が意見を出し尽くして、最終的にそれをどう取り上げるのかというのはやはり座長にご一任する。座長のご判断で、その意見を答申に入れるか入れないかということ座長と座長代理がお決めいただくというのが、多分この報告書を取りまとめる基本ではないかなと、そういうことで意見を申し上げて、最終的なご判断は座長と座長代理にお任せしたいと思います。私はそういう意見です。

佐々木座長 座長代理、どうですか。

清家座長代理 一つは、座長と座長代理の意見が分かれた場合どうするかということもありえますので、それはなかなか難しいかなと思います。

佐々木先生が言われたように、中間報告でも秋ごろを目途にというような形で考えており、その点については合意があったと思いますから、期限については、やはり次回に報告書をまとめるというスケジュールは変えるべきではないと思います。逆に言えば、そういう期限を区切って、このように議論が分かれる中で報告書を書くとしたら、やはり両論を併記するような形の、あるいははっきりと書き切れないところは書き切らない形の書きぶりにするのが一番正しいやり方ではないかなというふうに思っております。

佐々木座長 どうぞ。

薄井委員 私も挙手でというのは適切じゃないと思いますし、一方で、全くこの報告書

をひっくり返してしまいたいとは思っているわけではありません。

特に「(3) 労使関係の自律性の確立」のところですけれども、労使関係の自律性の確立という観点からは、そういう観点からは、確かに協約締結権を新たに付与することは考えられるとは思いますが。

ただ、清家座長代理がおっしゃったように、公務員に対する労働協約締結権の付与ということについては、コストなり弊害なりいろいろ伴うわけですから、労使関係の自律性の確立という観点からは付与するのが方向だと考えるけれども、ただ、これにはいろいろ弊害なり問題がある。

したがって、今後メリット・デメリットを整理した上で、付与拡大の適否について国民的な議論を通じて改革の方向性を決めていくべきである。といったようなことであるならば、私はこれだって「方向性」だと思っております。両論併記が実態を反映しているとは思いますが、どうしてもおまとめになるというならばそんなことかなとは思いません。

佐々木座長 ほかに。

松本さん、どうぞ。

松本委員 私はこの協約締結権の制約の緩和ということは、この専門調査会でそれほど違った意見になっていたかどうかと思うのですが。要するに理屈づけの話として、労働協約締結権にはデメリットも確かにあるということについては、やはりそこは認識しておく必要があると思います。先ほど清家先生も言われましたことに関連して、後で言おうと思っていたのですが、時間もないようですからここで申し上げます。5ページに「基本権付与に伴うコスト」とちゃんと書いてあるのですね、ここに。ただ、ここで書いてあるのは、「労使交渉に伴う費用の増大や争議行為の発生に伴う国民生活等への影響」とだけ書いてあり、また、今の方向性のところと切り離して書いてあるものですから、そういう意見が出てきているのではないかと思うのですが、やはり協約締結権に関する制限を緩和した場合には、交渉のコストはもちろんあるのですが、交渉のコストだけでなくして、結果として労働のコストが高まってくる可能性がある。

現実に、今、協約締結権を持っている現業職員の例を見ればわかりますとおり、そのことを通じてコストが高くなっていることは幾らでもあるわけです。だから、そういう弊害というか、デメリットはあることは想定されることなものですから、そのことをちゃんと書いた上で、しかし、労使の自律性の確立ということについて、この時点で公務員制度の全体の改革の中できちんと位置付けて労使関係の制度改革を行うと、そういう意味で労働基本権の制約緩和を図る。その最たるものが協約締結権であると。そういうふうな結論であれば、それほど皆さんの意見が違わないような気はするのですが。

佐々木座長 よくわかりました。

それでは丸山さんから。

丸山委員 団結権や交渉協約権を付与しても国民生活に直接的な影響は出ないと、こう

いうふうに私どもは主張しております。これは、争議をやれば、その結果として国民生活に重大な影響が出ると、こういうことなんであって、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。それがまず一つ。

それから、もう一つは、やはりこの間一貫して事務事業も、あるいは公務員も官から民へ随分流れていって、そして、官と民はある意味では同一的に扱うべきだというのがこの間の大きな流れで、そういう意味では、民間と同じような労使関係、そういう権利を付与するという論議がこの間ずっと私はあったというふうに思うんです。

そういう意味でいうと、ここへ来て何を前に出すか。この種の専門調査会はこれまでたくさんございました。しかし、何ら具体的に出ているものは私はないのではないかとこのように思っておりまして、やはり基本権を付与拡大する、その方向は交渉協約権を付与すると、ここをまず明確にして、そして、その上に立って、意見が分かれた重要な論点が幾つかある、あるいは多様な意見が出て一致をみなかった、これは引き続き検討して整理をすべきだと、こういうふうに順序を立てて、その次にバトンをタッチしないと私は前に進まないのではないかなと。

同じようなことを繰り返し申し上げて恐縮ですけれども、それは申し上げておきたいと思えます。

佐々木座長 岡部さん、どうぞ。

岡部委員 座長代理の方から、特に、「労使関係の自律性の確立」のところではなかなかまとめるに至って難しい要素、いわゆる基本権を付与した場合のコスト論あるいはベネフィット論、特にベネフィット論の方がなかなか明確になっていないのではないかとこのご指摘だったんですが、確かにこれを定量的に示すということは、非常に難しい問題だと思います。私は公務員に基本権を保障するということは、従来にはなかった団体交渉あるいは協約、あるいは争議行為などの発生をある意味では考慮せざるを得ないと思えますので、その意味では、労働基本権の保障が公務におけるコストアップとなることは避けられない面は当然あると思えます。

しかし、この項で盛られていますように、改革の必要性、方向性の中で指摘されている事柄等々について、労働基本権の保障いわゆる争議権の保障を背景にして、真摯な団体交渉が促されると思えます。そうしますと、労使間の紛争について早期に解決するということが期待でき、そういう面ではコストダウンにつながっていくという面も持っているだろうと思えます。

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います。この辺では大幅なコストダウンの可能性があるとと思います。

したがって、そういう面で、焦点になっています「(3) 労使関係の自律性の確立」という中での、協約締結権の有効性というのは十分あると私は思います。

清家座長代理 すみません、先ほどちょっと少し申し上げたことの続きですけれども、今の薄井委員あるいは岡部委員等のお話を伺っていて、やはり一つは、いろいろ意見が各論のところ、あるいは制度的な部分では分かれることはあるとしても、方向性のところを両論併記というのは報告書としてはちょっと困ると思うんですね。

そういう意味で、「労使関係の自律性の確立」というのは、これは少なくとも一般論としてほとんど異論がないところですし、また、労使関係の自律性を確立するために、そこに書かれているようなことのすべてについて合意が得られるかどうかは別として、一部の改革を行うということがプラスになるのではないかなという方向性は、合意として出せるのではないかなと思います。

ただし、逆にそういう制度改革をする場合には、こういうコストがあるのではということをはっきり書き込んで、そのコスト等についても考慮しながら、具体的にどういう形で制度を変えていくかということこれから検討する必要があるということで各論を、両論併記の形が多いのかもしれませんが、書き込んでいくという形にするのがいいのではないかなというふうに私は思います。

佐々木座長 ありがとうございます。

3のところもやはり意見を伺わなきゃいかんものですから、ただし、今の2までのところは大変重要であることは言うまでもありません。そこで、私からの提案ですけれども、この「労使関係の自律性の確立」というものをコアにして順番を入れかえたり、それから記述をある意味では整理をし、あるいは書き過ぎのもの、つながりがあいまいなものは誤解を招かないようにできるだけ努力をするという前提で、若干協約権の付与ということについては、その基本を維持しつつ文章を作成させていただきたい。

後は、ここはこういうニュアンスがほしいとか、いろいろご要望があろうかと思えますけれども、これはまたちょっと今この段階で細かなことまでは申し上げるわけにはいきませんので、ただ、今、座長代理からお話があったコストの話等、これをどういう形で入れるのかとかいうようなことについては検討事項とさせていただきたい。

私としては、4月の中間的なまとめを受けて、それなりの方向性を打ち出すということについては非常に責任を感じているわけでありまして、薄井委員からは感じ過ぎるなど言われたけれども、私自身は感じておりまして、その上でできるだけ、いろいろご意見があって、本当にこれは自分としてはいろいろ問題があるというふうなお考えの方がいらっし

やることは私も承知しないわけではありませんけれども、会議体としてそういう方向で次の作業に入ることをご了承いただきたいというのが私からのお願いでございます。

先ほど、決をとるとかというようなことを申しましたけれども、とってもいいんですけれども、やめた方がいいんじゃないかというサジェスションも加藤さんからありましたし、それは必ずしもいろいろな意味でよくないということのようですので、一応そういう形で作業の方向づけについては私の意向を表明して、これは本当にご了解をいただきたいということをお願いしたいと思います。

また、今回、実はこの文章が委員のお手元に届くのが大変遅れてまことに申しわけなかった。これは、我々の作業の問題もございましたけれども、何しろ政権が変わっちゃったものですから、いろいろ予期せざることで遅れてしまって、これは申しわけないので、次回は少し余裕を持って皆さん方に目を通していただけるように十分な配慮はするようにしたいというふうに思っております。先ほど稲継委員からお話しあったように、残してもらっちゃ困るような文書を残してはまずいので、そういうことはないように努力をいたしますが、ご注意のほどについては真摯に受けとめさせていただきたいと、こんなふうに思っております。

それで、先ほどの発言で、古賀委員からは、最後のところについて発言がありましたが、それも含めて、大変恐縮ですが、5ページ以降のところでお気づきの点があれば、これは先ほど言ったようなことで、ある意味ではこれは今後の話になるわけでございますから、切りがないといえば切りがないのですけれども、特にこの際申し上げておきたいということがあればぜひご発言いただきたいというふうに思います。

どうぞ。

薄井委員 お話ししておかないと、もう機会がないようですので。

4ページの一冊最後のパラグラフになるんですか、公務員の地位の特殊性云々のところですが、この調査会で私いつも言ってきたつもりなんです、独立行政法人とか民営化とか、そういうことが進んでいるからこそ、残った公務員は純化されて、特殊性とか公共性が高まっていると私は思っているわけです。それが逆に書かれているのかなという気がします、これは。

それから5ページ。これは議論が出ていますので、簡単にしますけれども、(2)のコストの話ですけれども、「よって」云々のところですが、「コストの抑制についても」と書いてありますが、これは抑制にとどまらず、まさにベネフィットとコストの関係を明らかにして、それを比較考量して、コストを上回るベネフィットがある場合にという議論になっていたのではないかなと思っております。

それから、最後に1点。

先ほど、「使用者機関の確立」、これは私は「明確化」だと思ってこれまで発言してきましたが、「確立」というと、何か組織をつくるような感じが強過ぎる。10ページの「終わりに」のところ、体制整備に2、3年、自律性の確立に2、3年と書いてありま

すけれども、先ほどの順番もありましたし、これは一緒にして概ね5年とするのが適切ではないかなと。最初に決めてしまうというのもどうかと思います。

以上です。

佐々木座長 コストベネフィットの書き方はなかなか難しい問題を含んでいると思います。書かなければいけないんですけれども、どう書くかということについては検討させていただきたいと思います。ご意見として伺っておきます。

それから、最後のところは、先ほど古賀さんからちょっと関連の意見が出ましたけれども、それを含めてちょっと3、4についてご発言をお願いします。

それでは、古賀さん、お願いします。

古賀委員 重なる点は省略をしまして、先ほど言ったようなことから、やはりこの後にどうつなげていくかということが重要だと思います。

そういう意味では、座長から具体的にということでございますので、「終わりに」の部分のこの「使用者機関の確立や体制の整備などについて2、3年」、次に「2、3年、合わせて概ね5年程度の期間」というところは、そこを本調査会報告において、例えば検討する必要があることを指摘した事項については早急に具体的成案を得ることとし、具体設計を必要とする事項については労使間の協議を直ちに開始し、速やかに改革を実現していくことを求めると。その協議会とか構成等々については先ほど言ったようなことでもいいんじゃないかと思っております。そういうことで次につなげていく必要があるのではないかとこのことを申し上げておきたいと思います。

佐々木座長 どうするかちょっと考えさせてください。

丸山さん、どうぞ。

丸山委員 今出されたところなんですが、古賀委員からお話ございましたけれども、ここで検討するかというのは私は問題だと思います。これは労使のところでも十分やり、それでも行政法あるいは労働法、そうした先生方の考えも借りていろいろ検討するのがいいのではないかというふうに思います。

そこで、概ね5年計画で行くと、こういうふうに述べられていることについてであります。

さきの国会で改正された国公法は、2年後の2009年に新たな評価制度と能力実績主義の人事管理を実施すると、こういうふうになったわけでございます。本当に労使がそれを受けてしっかりやっていくという点では、少なくとも交渉協約権は付与してやっていかなきゃいかんというふうに思います。

それからもう一つは、この専門調査会もそうですが、行革推進本部の設置期限が2011年6月というふうに記憶しております。そうなりますと、あと3、4年で終わると、こういう流れになっております。こうしたことを踏まえるならば、時間を余りかけても間に合わないわけでございますので、ここは、これまでの公務員制度改革の提言が店ざらしになることが多々あったわけですが、そうならないように、待たなしで速やかに実行

に移されると、そういう視点で、ここはやはり数字を入れてまで書くというのはいかなるものかということをお願いしておきたいと思えます。

それから、重ねて2つほど申し上げたいと思うんです。1つは6ページの「付与する職員の範囲」の中で、権利義務設定・企画立案職員の考え方が書いてございます。これも私は審議経過で申し上げたところではありますが、この定義が非常に不分明である。実行上この区分が難しいのではないかという意見が多かったやに思うわけです。また、これを国民の側が見た場合に非常にわからないと、こういうことだろうと思うんです。すなわち、今までなかった新しい概念を入れるわけですので、ここはもしシミュレーションの経過からこれを載せる、こういうことであるならば、私はわかりやすくこの説明をする必要があるのではないかとお願いしておきたいと思えます。

もう1つは、これもまた「交渉事項・協約事項の範囲」が6ページの後ろから3行目のところに書いてあるわけでございます。この管理運営事項につきまして、ここでは公務の特性にかんがみ、交渉事項・協約事項から当然に除かれるべきであると、こういうふうになっておりますが、これも論議があったわけございまして、管理運営事項については、何が管理運営事項であるかについて議論があることから、「公務の特性を踏まえ、交渉事項・協約事項から除外されるものとしての管理運営事項の範囲について検討する必要がある」と、そういうふうに丁寧に修正していただけないか、ということをお願いしておきたいと思えます。

以上です。

佐々木座長 ほかに。

岡部さん、どうぞ。

岡部委員 4ページの3の(1)のところで、「憲法上の要請である議会制民主主義、財政民主主義の考え方については、今日においても妥当する普遍的な制約理由である」と、「普遍的な制約理由」という表現になっています。これについては削除してほしいというふうに思います。このことは、議会制民主主義、財政民主主義を否定しているものではなく、それは当然のことです。ただそれは、労働基本権に対する「普遍的な制約理由」ではないと私は思います。当然、法律や条例改正、予算措置が必要な場合には承認が必要というの、これまでも申し上げておりますし、当然のことだと思っておりますが、これは7ページ(3)の「法律・条例、予算と協約との関係」というところで整理をされておりますので、むしろここではこの削除した表現が妥当ではないかというふうに思っております。

それから、8ページの「争議行為の制限等」というところで、これは3の(1)、(2)ですが、「仮に」という言葉をあえてつけておまして、「争議権を付与する場合には」でいいのではないかと。あえて「仮に」ということを強調するというのはちょっと違和感を覚えますのでご配慮いただきたいというふうに思います。

それから、10ページの労使協議制度のところでは、

(5)の最後のところですが、「労使協議制は」から始まって、「定めることは困難である。よって、まず、基本権付与拡大のあり方を具体的に見定めた上で、検討することが必要である」というふうに書かれておりますが、いわゆる民間の労使協議制というのは団体交渉を補完するもののみに限られていませんので、ここはこのように文言修正をお願いしたいと思います。

「労使協議制については、前記の民間における役割や団体交渉とのかかわりもあることから、交渉権、協約締結権の検討と並行して検討することが必要である」、このように修文をいただければというふうに思います。

以上です。

佐々木座長 松本さん。

松本委員 今のことに関連して、7ページのところなのですが、「この場合、憲法上の当然の要請である議会民主制民主主義及び財政民主主義との調和を図ることが必要」と書いてあります。ここは、やはりはっきりと「議会制民主主義及び財政民主主義が優先すべきであり、そのため」と、「優先すべきであり」ということをはっきり書いた上で、さっきの岡部委員がおっしゃった「今日においても妥当する」、「普遍的な」という言葉はとっても別に構わないと思いますけれども、優先するということははっきりしておいていただいた方がいいのではないかという意見です。

それから先ほど、争議権のことも出ましたので、これは両意見が紹介してありますが、もう一つ、付与すべきでないという意見の中に、やはり議会制民主主義による公務員の労働条件に対して、争議行為による圧力によってそれを決めようとするのは適切でないということは一つの反対理由として、これは両意見併記ですから、そのことは入れておいていただきたいと思います。

以上です。

佐々木座長 加藤さん。

加藤委員 実はこの委員会ですべて議論がなく、これから検討課題に加えるかどうかということ問題だと思いますけれども、私は基本権付与の中で非常に大きな問題は、教員の問題が実はここで全然議論されなかったような気がするんですね。特に義務教育に携わる教員に対しての基本権をどう考えるかというのは、ここで議論されているのとはちょっと別の観点からの検討が必要ではないかなと思っていますけれども、実はこの委員会でほとんど議論がないままに今日に至った。検討課題に入れていただくかどうかは別にして、そのことはやはり一つの問題であるということはぜひ指摘をしておきたいというふうに思います。

佐々木座長 いろいろほかにもあると思います。ただ、これが入ると……

加藤委員 そこに入れるかどうかというのは。

佐々木座長 とてもじゃないですけども、任に余るところもあるんじゃないかと思えますね。おっしゃることはよくわかります。

ほかにございませんか。

田島委員。

田島委員 私の先ほどの発言が誤解を招いたのではないかという気がしますので、ちょっと補足させていただきますが、両論併記されているところについて、このような書き方が不適切なので一本化して書けというような言い方したわけではございませんで、この意見が分かれている段階で無理やり報告書をまとめるということが不適切ではないかという趣旨で発言させていただきましたので。

佐々木座長 十分承知しております。

清家座長代理 そのような趣旨で理解しております。

佐々木座長 ほかにございませんか。

今後のことについて古賀委員からご要望ありましたけれども、これはちょっと私もどう書くべきか等について、できればちょっとほかの委員からもご意見を伺っておきたいんですけれども、それから、行革本部は永遠の組織じゃないんだろうから、行革本部が存続している間にやらなきゃいかんという、そういう話でもないの。その辺の時間の問題。ちょっと時間は削除すべきだという意見もあったし、いろいろありました。その辺はちょっと、組織の存続との関係についてはどう我々は頭の整理をしておいたらいいかしら。

株丹行政改革推進本部事務局次長 事務局の任に余る質問だという気がいたしますが、整理といたしましては、中でご議論ありましたように、行革推進本部、つまり私も含めてでございますが、この組織は時限でございます。ただ、いずれにしても、ここで取りまとめをいたしていただきますと、本部にこれが報告となりまして、その後政府の中でどのような取り計らいになるのかというのが決まってまいります。

さらに申し上げますと、別途、今、総理のもとにおける有識者の会合がございます。そちらの方は、この4月に閣議決定をされました中に次の通常国会に公務員制度改革の基本法を出していくんだというものがございます。そちらの方のテーマの一つとして基本権というものもございますので、基本法の中にいわばこちらの方での結論が含まれていくと、そういうこともあろうかというふうに思います。その場合には、基本法の中で次のステップに橋渡しがなされるということもあろうかと思えます。

佐々木座長 そうすると、基本法ができた後でそのブレイクダウンの作業が始まるのかなと。

株丹行政改革推進本部事務局次長 余り予断を持ったことは……

佐々木座長 お互いの権限を越えていますね。

株丹行政改革推進本部事務局次長 越えておりますので、すみません。

佐々木座長 時間を書くというのは確かにどうかなという気もしたんですけれども、とにかく今日は皆さんに意見を言ってもらおうということですから、できるだけはっきり書いておいておいた方がいいかと思い、書いてみました。バトンタッチの話などは、私もそれこそ全くまだ考えていませんでしたので、他の委員から、西尾先生、こういう問題はど

う考えたらよろしいんですか。これだけ課題は残っているうちに、あとは知らんというのはやはりまずいものなんですか。

西尾委員 もともとこれ、政労協議から始まってきた話なんですよ。ですから、これはまた政労協議でやっていただくということになるんじゃないでしょうか。そこがどういう専門機関を併置されて行われるか、それはそちらのご判断。

佐々木座長 そうですか。非常に気が楽になりました。

ほかにございませんでしょうか。

(発言する者なし)

佐々木座長 それでは、今日は大変いろいろご無理をお願いして、しかし率直なご意見を伺いまして、ありがとうございました。

本日の議論を踏まえまして、さらに修正を行いまして、皆様方にしかるべき時間的余裕をもって作業結果をお届けするようにいたしたいと思います。特に今の案件については追加のご発言ないようでございますので、本日の会議は終了とさせていただきます。

先ほどちょっと申しましたように、ハンコというか、これを押しているものはこの場に置いていただくということになりますので、お忘れのないようお願いいたします。

それから、本日、私、記者ブリーフをするんですけども、何をしゃべったらいいかわかりませんので、取りまとめに関する議論の具体的内容の公表だけは差し控えるよう努力します。

そして、次回の日程につきましては、10月19午前9時ということをお願いいたします。官邸において開催をさせていただくということでございまして、詳細についてはまた別途連絡をさせていただくというふうになっております。

どうも今日はありがとうございました。

以 上