

前回欠席の委員から提出された御意見

田島委員	1
西村委員	4

意見書

弁護士 田島優子

本専門調査会は、平成18年7月27日に、
簡素で効率的な政府における公務の範囲
それを担う従事者の類型化とそれぞれの在り方
以上を踏まえた労働基本権を含む労使関係の在り方
という3つの検討事項をテーマに与えられて発足した。検討事項については、更にそれを
具体化したものとして、

- ・我が国における公務及び公務員の範囲に関する沿革、経緯
- ・我が国における公務の範囲等の現状
- ・簡素で効率的な政府における公務の範囲
- ・簡素で効率的な政府における公務を担う従事者の類型化
- ・諸外国の公務員法制
- ・公務員の在り方
- ・勤務条件決定制度の在り方
- ・労働基本権を含む労使コミュニケーションの在り方
- ・職員団体制度の在り方

等の具体的検討事項が示されていた。

本専門調査会のスケジュールは、1か月に1回程度の開催を旨とし、議論の過程で適切な時期に中間とりまとめを含むとりまとめを行うが、5年を最長期限とするものとされた。

その後、予定されたスケジュールに沿って粛々と会議が開かれ、検討事項についてヒアリングを含めた調査・討議が進められていたが、平成19年に入り、公務員に労働基本権を付与する方向で早期に結論を出すことを求められ、現時点で、その内容は協約締結権、争議権を一定の範囲で付与すること、またその期限は本年10月末となっている。

期限までに結論を出すことを求められたことを契機に、本年4月、調査会の中にシミュレーション検討グループが作られ、会議の密度は濃くなりはしたが、依然として現時点で

公務員の労働基本権問題に最終結論を出すことが出来る条件は整っていない。

そもそも与えられた3つの検討事項と具体的検討事項について、駆け足で一通りの説明が行われ、各委員から区々に意見が出されはしたが、討議・討論は無く、各事項についての意見集約も無いため、それぞれの事項について各委員が各人各様の意見を持ったままである。

ヒアリングも、現行の労使各方面から聴取されたものの、どれも短時間で表層を撫でただけのものに過ぎず、また必要な対象者総てからの聴取はなされていないため、各委員の労使関係についての現状認識は不十分なままである。

提示されたシミュレーションも、専門調査会の議論に資するため、思考実験として2つのパターンを示しただけで、選択肢ではなく、むしろパターン設定の過程で多数の論点が浮き彫りにされ、それらを解決しなければ先へ進むことが困難であることが示されている。

特にシミュレーションの中で気になることは、公務員の労使関係に於ける使用者が、大臣や自治体の首長等組織内部の公務員上位者とされていることである。公務員の真の意味での使用者は国民や住民であり、労使交渉を行うとすれば、論理的にはその相手は国民・住民でなければならない。公務員上位者は、組合の要求を総て受け入れることに不利益が無く、それを拒絶して厳しい労使交渉を行うことによる利益も無く、また労使交渉の結果について責任を負うことも無いのであるから、交渉当事者としての適格性を欠いている。

公務員の労働基本権制約と代償措置の在り方は、戦後長期に亘って維持されて来たものであるが、ヒアリングに於いても、労使双方から不都合があってその改正が喫緊の課題であるとの意見は聞かれず、公務員個人から基本権付与を求められることも無く、国民からも批判の声は出ていない。

不都合が明白になってもいない現行制度を変更するには、しかも制度として大仕掛けな仕組みになっているものについて、一部の変更であっても全体に大きな影響を与える可能性がある場合には、慎重な姿勢が必要であり、性急であってはならない。どのような制度にも完璧なものは無いのであって、どれがより良いかの比較考量の上に、一つの制度が選択されなければならないのである。

しかも、現在簡素で効率的な政府を実現するため、民間で出来ることは民間に任せるという方針が立てられ、その方針の下に、官民競争入札も取り入れられて、近い将来、真に民間で出来ないことのみ公務員が公務として行う時代が訪れることが確実視されている。今後公務員の労働基本権の在り方が変更されるとすれば、そのような時代の、数も大幅に

絞られた公務員の労働基本権が如何にあるべきかが語られなければならない、一例として、美祿にPFIを利用して、民間に出来ることは民間に任せ、刑務官にしか出来ない仕事のみを刑務官が担当する刑務所が作られたことを表面的にしか捉えず、そこで働く刑務官は民間人と同じ場にいるのであるから民間人並の労働基本権が付与されて然るべき、という論理矛盾の結論が性急に導き出されるようなことがあってはならない。

早急に公務員に労働基本権を付与しなければならない理由として、公務員の年功給与体系を能力・実績主義に改めるためということが挙げられるが、これは理由にならない。現状でも全公務員を対象に、能力・実績主義に向けて着々と舵が切られている一方、古くから団結権・団体交渉権・協約締結権を持つ現業職員について、能力・実績主義が進んでいると言うことは全く出来ない現状が、それを示している。

公務員制度改革をワンパッケージで行う必要があるから労働基本権の問題も今変えなければならない、という議論も成り立たない。そもそもワンパッケージで行わなければならない理由が見当たらないからである。明らかに必要な改革を必要な時に行えば良いのである。

もう一つの理由として、戦後レジームの脱却が挙げられることがあるが、これも理由にならない。戦後レジームは総て悪と見做す考え方そのものが間違いであって、良いものは残すべきだからである。各制度の個別の善悪の検討も無いまま制度を総て変えることに、国民は賛同していない。

以上に述べた理由から、公務員の労働基本権の在り方について議論が熟していない現時点で結論を出すことは到底出来ず、またその必要も無いことが明らかであり、各検討項目について必要な議論と検討を終えた時点で結論をまとめるのが適当である。仮に現時点で結論を出さざるを得ないとすれば、現状維持しかあり得ない。

メモ

専門調査会委員 西村健一郎

9月7日(金曜日)の専門調査会に出席できませんでしたので、シミュレーションのAパターン・Bパターンおよび消防職員等の団結権について、私見をメモの形で提出させていただきます。

1. シミュレーションのAパターンもBパターンも、選択肢を提示するものではないので、どちらか一方を是とし、他方を非とする必要はないが、Aパターンについては、警察職員等を除くその他の非現業職員について、民間とほぼ同様の労働基本権(団結権、団体交渉権、争議権)を認めるものできわめてすっきりしたものとなっている。しかし、その一方で、民間労働者の行う労務と区別される「公務」の公共的性格を考えると、そもそもこのように労働基本権のすべてについて、また「その他の非現業職員」をすべて一律に民間とほぼ同様に扱うことが可能かどうか問題となろう。

Bパターンについては、上記のような問題はないが、団体交渉権を有する非現業職員のうちで、権利義務設定・企画立案に関する業務に従事する職員を除いた者について協約締結権を付与するとなっている。しかし、この権利義務設定・企画立案に関する業務に従事する職員とそれ以外の職員を区分するのは、これまで官吏、非官吏といった区別をして来なかったわが国の公務員の考え方からすると、難しい作業になるように思われる。

2. Aパターンでは、交渉不調の場合、「第三者機関によるあっせん、調停、仲裁の手続き」が行われるのに対して、Bパターンの場合、特に非現業に関しては、「国会・地方議会で判断する事項となる部分は、当局が(職員団体の意見を添えて)法案等を提出し、国会・地方議会の判断に委ねる」ことになっている。この点は、Aパターンのように、交渉不調の場合、「第三者機関によるあっせん、調停、仲裁の手続き」を介在させる方が望ましいと思われる。

3. 民間の場合であれば、自分の企業の業績がベースになるわけで、団体交渉の場合に利用する資料については労使双方がそれぞれ準備するということが問題はないが、公務員の場合は、特段、業績ということもないのであり、民間の給与水準を何らかの形で考慮に入れる以外に妥当な決め方は難しいように思われる。その意味で、労使交渉を行う場合でも、何らかの形で、民間準拠とする仕組みを取り入れるべきであろう。

問題は、その場合に団体交渉で利用する資料についてである。Aパターンでは、基本的に「厚生労働省等が作成した統計等を利用するほか、交渉で使用する参考資料は労使双方が準備する」とされ、Bパターンでは、現業について、「厚生労働省等が作成した統計等を利用するほか、交渉で使用する参考資料は労使双方が準備する」とされている(非現業については、交渉の参考として使用するため、第三者機関が官民給与等調査を実施し、労使双方に提供する、とされている)。しかし、民間の給与水準を何らかの形で考慮するというを前提にすれば、公正な第三者機関が綿密・詳細な官民給与等調査を行い、労使双方がそれを自由に利用できるようにすべきであろう。また、交渉が不調であっせんが行われる場合にも、あっせん機関がそうした資料を利用できることが望ましい。

4. 消防職員および刑事施設職員について団結権(職員団体を結成して当局と勤務条件、福利厚生等についてコミュニケーションをとること)を認めることと職場規律の厳格な維持とは必ずしも矛盾するとは思われないので、これらの職員について少なくとも団結権は認めるべきであると思われる。

以上