

佐々木座長 それでは、ただいまから第4回「行政改革推進本部専門調査会」を開催いたします。本日はお忙しいところお集まりいただきまして、誠にありがとうございます。

本日は、内海委員、小幡委員、御厨委員が所用により御欠席でございます。

また、本日は佐田公務員制度改革担当大臣、林内閣府副大臣に御出席をいただいておりますが、下村内閣官房副長官もいずれ御出席になる予定と伺っております。

それでは、議事次第に沿って進めてまいります。まず初めに、行政改革推進本部副本部長でいらっしゃいます、佐田公務員制度改革担当大臣よりごあいさつをいただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

佐田公務員制度改革担当大臣 おはようございます。担当しております佐田玄一郎でございます。本日は専門調査会の皆さん方、お忙しい中、御議論賜りまして本当にありがとうございます。

言うまでもありませんけれども、この公務員制度改革というものが大変重要な要素を帯びてきております。今朝も閣議で、総理の方にも委員の皆さん方に大変御尽力賜っていることを御報告させていただきました。

現在、いろいろと岐阜の裏金の問題やら、また、何年にもわたって勤務しなかった者に対して大変な金額の給与が払われていることであるとか、いろんな公務員に対する不祥事の問題も出てきておまして、そういうことを考えますと、人材の交流も含めて、今後、いろいろと御議論を賜って、これからの少子高齢化に向けてしっかりと人材確保をしていきたいと思っております。

同時に、やはり公務員制度の場合は、言うまでもありませんけれども、労働基本権の問題やら、分限の問題やら、人事院勧告、人事院の問題やら、また最近、一番問題になっております天下りの問題も含めて、そして、これも先ほど申し上げました官民の交流も含めて関係しておることでもありますので、大変複雑な、また、大変重要な専門調査会でもありますので、今後とも御指導を賜りますようお願いを申し上げますとともに、繰り返しになりますけれども、大変、重要さを増してきております。

したがって、委員の皆様方、本当に貴重な時間を割いて御審議を賜っているわけですから、副大臣の方にも、この審議状況を党とも連携をしっかりと取りながら、佐々木座長を中心に御審議を賜ったことについては実現方がしっかりとできるように我々も努力をしていきたいと思っておりますので、何分よろしくをお願いを申し上げます。

今日は本当にありがとうございました。

(報道関係者退室)

佐々木座長 どうもありがとうございました。

それでは、大臣のごあいさつが終わりましたので、所要の議題に移りたいと思います。

その前に、前回会議の最後に、私から官邸機能の強化のための人材の確保といった新聞報道があった件について、林副大臣に対し、何かお考えになっていることがあれば、この場でも一度御説明をいただきたいというようなことを、やや唐突ではありましたけれども、

申し上げたところでございます。その点等につきまして、副大臣の方から何か御発言があればいただきたいと思っております。

林副大臣 座長、ありがとうございます。

皆様、おはようございます。先ほど大臣からお話がありましたように、特に大臣から、私に、御指示もいただいたということで、皆様方の御議論と、私は自民党でございますので、主に自民党でございますが、公明党の与党の皆さんとも行ったり来たりして意思の疎通をなるべく図ってまいりたいと思っております。

また、今、座長から前回の最後の突然の御指示でございましたが、御発言がありましたので、いろいろ聞いてみました。

官邸機能強化のための人材の確保につきましては、いろいろな報道があったようでございますが、大体、総裁が決まられてから総理になるまでの報道というふうに理解をいたしました。

その後の現在までの動きでございますが、御存じのように首相補佐官を5人といたしました。それから、各省からの官邸スタッフを公募したということがございますが、これら以外には、現在のところ、事務レベルできちっと具体的に何か検討しているということはないようでございます。

それで思い出しましたが、3～4年前だったと思いますが、自民党で国家戦略本部というものをやっていたときに、今、官房長官をされておられます塩崎先生が主査で、私と根本補佐官が副主査ということで、3人ぐらいでまとめたレポートがございまして、それは、もし御興味があればお届けしたいと思っておりますが、そこに国会の審議の在り方から始まって、官邸機能の在り方、政治任用の在り方というのをかなり幅広に、我々、自分でやって、今、見ると、密度は余り、それほど深く行っていたかどうかはそれほど自信があるわけでもありませんが、そういうレポートがございましたので、基本的な考え方というのはそこに何点が入っているかなと承知をしております。

今の官邸機能の強化については、現在のところ、そういうことでございます。

もう一つ、公務員の身分保障の点について申し上げたいことがございます。

大臣からも記者会見等で申し上げて、今、冒頭のごあいさつでもありましたけれども、いろんな事件が相次いでおりまして、この国民の信頼を損ねるようなものがあってはいけません。これはしっかりと解消していかなければならない。

前回の専門調査会でも、どなたかから分限のお話がありました。人事院の方で、いわゆる78条の1号から3号までの分限についての通知というものを既に出していただいておりますが、4号につきましても同様のことが検討できないのかということ、当然、いろんな方に聞かれるわけでございます。

これらの点について、次回、貴重なお時間でございますから、ここの全体的な討論のお時間を全部使うというような話でもございませんので、若干のお時間をいただければ人事院の方から説明してもらって、皆様方に、もし、その説明について御意見があれば、私の

方で承らせていただけたらと考えておるところでございますので、よろしく願いいたしたいと思います。

佐々木座長 ありがとうございます。

人事院の方、そういうことでよろしゅうございましょうか。何かございますか。

出合総括審議官 国家公務員の分限処分のお話でございます。人事院としても、成績主義の推進の観点からいろんな努力をしております。

先月、10月13日に人事院通知を出しております。それについて、本専門調査会のお求めがあれば、一度御説明をして、御議論をいただければと思っております。

佐々木座長 それでは、今の件について皆さんに御意見を伺おうと思えます。

それでは、丸山さんからどうぞ。

丸山委員 議論することは否定しませんし、いいと思えますけれども、ただ、これだけを特別課題みたいに取り上げるのはいかがか。もう少し慎重にやらなければならぬのではないかと思っております。

といいますのは、78条の1号から3号は勤務成績や心身の故障、あるいは適格性が問われて、それはある意味では本人の責も何となくわかります。しかし、4号の方はいわゆる廃職とか、過員とか、予算とかということでございまして、全く本人の責に帰さない、それにもかかわらず免職を迫るということになれば、私は公務員のなり手がなくなるのではないかということをお非常に危惧いたしております。

もし、これが公務の事務・事業の改廃だとか、財政難を理由に整理解雇を行う。そのために4号の分限を発動するというふうにと考えるとすれば、労働基準法も判例法理も適用されずに、大変なことになるのではないかと思うわけです。

そういう意味で、労働基本権を付与して、民間と同じように整理解雇4要件、あるいは雇用保険なども適用するという前提が政府の中にはおありなのか。そういうことも併せて検討するということなのか。そこは、私はやはり慎重にやっていかなければならぬのではないか。

今日は、御意見だけ申し上げて、しっかり論議ができる時間を設定していただきたい。このことを申し上げておきたいと思えます。

佐々木座長 それでは、ほかの御意見はございませんでしょうか。

今のは内容にわたる御意見だったと思えますが、まだどういうことを報告になるのか、私はまだ聞いておりませんので、とにかく近いうちにただいまの副大臣からの御発言の趣旨に沿った形で、どのようなことを人事院としてお考えになっているのか、現在の法律に基づいてどのようなことを具体的に出されるのかについて、それでは次回に御説明をいただいて、その内容によりましてはいろいろ、今のような御意見も当然出てくるかもしれません。

それを聞いた上で審議をしたいと思えますが、私としては今の段階では、とにかく次回にその御説明を人事院から伺うということについては、手続としてよろしゅうございませ

ょうか。それで、余りにも大きなテーマということになれば、その場で終わってしまうわけにもいかないことになるかもしれませんが、その辺については、内容に即して、また取扱いを今後考えていくということにしたいと思いますが、よろしゅうございますか。

どうぞ。

西尾委員 運び方はそれで結構でございますが、当面、いろいろ世の中で起こっていることで、新聞にも報道され、国民が非常に強い批判をしている問題について言えば、78条の1号から3号までの個人の責めに帰するような事例なんです。それがきちんと処理されていないということに批判が向いているわけです。

この点については、先に人事院が通知を出されたことは私も存じておりますけれども、ただ、その基準がこれで明快になったかといえ、依然としてまだ不十分なのではないか。国家公務員、地方公務員の世界で分限処分に踏み切ろうとするときに、どうしても担当者たちがちゅうちょしてしまうのは、基準が明確でないという問題。

もう一つは、手続をどうしたらいいのかということが十分に自信がない。この分限処分をすれば、それが訴訟に持ち込まれるだろうということを覚悟しなければいけないわけですが、その前提としてどれだけの手続を踏めばいいという、その手続についてもう少し明確にしていただけると、それぞれのところが分限処分をちゅうちょしないではないか。

そういう意味で、人事院の通知を見ていて、手続的なことも少しは書いてあるんですけども、必ずしも十分なようには思えません。ですから、この1号から3号の問題が当面の問題ですから、これについての基準と手続を、もう一遍、人事院にお考えいただく。そして、私は通知という世界ではなくて、きちんと法制化すべきなのではないかと思います。

以上、これは意見です。

佐々木座長 ほかにはいかがでございますでしょうか。

今のように、1号から3号の具体的な取扱いについても、この際という御意見もございました。1号から3号につきましても、ただいまこういう意見がありましたので、それも踏まえて、やはり全体の説明を次回にやっていただくということで、ただ、我々の本務そのものではないものですから、これは議論しなくていいということではありませんが、本来の議論のテーマがございすもので、その範囲でどれだけの議論ができるかということについては大臣にも御了承いただきたいと思ひます。

ただ、今、御提案がありましたように、我々としてそういう格好で一度、議論をする機会を設けるということについては皆さん御異論がないようですので、そんな形で、この件は進めさせていただきます。

よろしくお願ひを申し上げます。ありがとうございました。

それでは、これから、本来、予定されました議題に入ります。まず、第1の議題が、諸外国の公務員制度の概要についての資料に即した説明をお願いするという件でございます。それでは、よろしくお願ひします。

出合総括審議官 人事院の出合でございます。よろしくお願いいたします。

「諸外国の国家公務員制度の概要」について、A3の資料、資料1となっておりますと思いますが、これを用意しましたので、この資料に沿って、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスについて対比しながら、公務員制度の概要を説明させていただきたいと思っております。時間が限られておりますので、幾つかポイントに絞って説明をさせていただきます。また、説明が足りない点があれば御質問に答える形で補ってまいりたいと思っております。

更に、外国の制度でございますので、実態など必ずしも明らかになっていない点もございます。この辺りにつきましては、御指摘があれば、改めて調査を行い、また報告をさせていただきますと思っております。

まず、1ページは「I 概観及び国家公務員の数・種類」でございます。

「国家体制等」については、御承知のとおりでございます。また、各国とも職業公務員制が確立しております。

各国の「国家公務員の数と種類」について、中段に掲げてありますので、順次見ていきたいと思っております。

「アメリカ」でございますが、国家公務員 264 万人。これを分けると、競争職と除外職ということで、2つに分けられると思っております。競争職は競争試験により任用されたもの。除外職はそれ以外のものになります。除外職のうち、76 万人は郵便庁の職員でございます。なお、この中にいわゆる政治任用と言われるものも入っております。

下を見ていただきますと、アメリカ全体の公務員の数が載っております。連邦が 264 万人で、州が 507 万人、郡・市等が 1,328 万人、合計 2,100 万人というのがアメリカの公務員の全体像かと思っております。

「イギリス」ですが、国家公務員は 55 万人でございます。国王の奉仕者ということで、1 本になっております。

下を見ていただきますと、中央政府の Civil Service と言われる 55 万人以外に、国営の医療機関等々ありまして、中央政府が 236 万人。地方の方が 294 万人。それに公営企業体等がありまして、合計 560 万人になります。地方政府の 294 万人のうち、教員が 145 万人を占めております。

「ドイツ」でございます。国家公務員は 30 万人でございます。これは官吏と非官吏に分けられます。官吏は公法上の勤務・忠実関係にあるもので、統治権の関与であるとか、公権力の行使を主に担っておるということでございます。それに対して、非官吏は私法上の雇用契約関係にあるということでございます。

下を見ていただきますと、連邦は 30 万人で、地方、州が官吏 127 万人、非官吏 85 万人となっております。州の官吏 127 万人のうち、教員が 110 万人含まれております。合計が 450 万人になります。

「フランス」ですが、国家公務員数は 199 万人となっております。これは官吏、恒久的官職に任命されている 175 万人と、見習い、補助職員等の非官吏等 24 万人の合計でござ

います。なお、官吏の中には、下に注で書いておきましたけれども、教育 107 万人が入っております。

全体を見ていただきますと、国が 199 万人、地方政府が 152 万人、それ以外に公共病院が約 100 万人あって、合計 450 万人となります。

かなり数に差があるようでございますが、先ほどところどころで申し上げましたけれども、例えばドイツであれば、州に教員が 110 万人。イギリスであれば、地方に教員が 145 万人。教員が国に入るか入らないかで、国の数が大きく違っている。したがって、フランスは官吏が 175 万人でございますが、このうちの約 110 万人は教員である。この辺の含まれ方によって、かなり違いが出てきているということだろうと思います。

2 ページは「【参考】府省別国家公務員数」を書いたものでございます。これは参考までに掲げております。

なお、下にそのうちで人事行政を行う機関はどこなのかということを書いております。これは参考にございだければと思います。

3 ページは「II 諸外国の国家公務員の労働基本権」の現状でございます。

まず、上に「憲法上の労働基本権の位置づけ【民間労働者】」がございまして、各国様々でございます。我が国のように、労働三権が明文で規定されている国はないようございます。

次に、労働基本権の現状でございますが、横に見ていただきますと「団結権」については、どの国も軍人等を除き認められているということであろうと思います。

各国別に順次見てまいります。

「アメリカ」でございます。

先ほど申し上げたように「団結権」は認められている。ただし、軍人、外交官等は禁止されているということでございます。

「交渉権」でございますが、認められております。ただし、給与等の法定の勤務条件については、協約締結権はないということになっております。ここで給与等の法定の勤務条件というのは、どの範囲かということが問題になりますが、勤務時間、休暇、任用など、かなり広範囲のものが法定されておるようございます。なお、先ほど公務員の数と範囲の話で申し上げた郵便庁の職員、76 万人おりますが、これには協約締結権がございまして、

「争議権」については、禁止されております。アメリカの場合には、単純参加を含めて、違反は刑事罰の対象になっております。なお、州の公務員については、州でそれぞれ定められており、認めている州もございまして、

「イギリス」でございます。イギリスは、官民共通の枠組みになっているのが特徴ではないかと思っております。

「団結権」は、当然認められております。ただし、軍人は禁止である。

「交渉権」についても、認められております。ただ、官民ともに協約は明文の規定がない限り、法的拘束力はないとなっておりますようございます。

「争議権」でございますが、これはまどろっこしい書き方をしておりますが、明文の規定はないが、一般に罷業は違法ではない。つまり、その下にただし書きを書いております。軍人、警察官等は、明文の規定で禁止されております。禁止をされていないものについては、基本的に認められているという考え方のようでございます。

「ドイツ」に移ります。ドイツについては、先ほど分類で申し上げた官吏と非官吏に分けて見ていく必要があるかと思えます。

「団結権」は、いずれの場合も認められております。

非官吏の方から見てまいりますと「交渉権」も非官吏の場合には認められておりますし、協約締結権もございます。

「争議権」も認められている状況でございます。

一方、官吏の場合には「交渉権」については、官吏関係法の改正に当たって、官吏組合の関与を法律上保障しておる形になっております。通常の場合には、非官吏が交渉をした結果が官吏の方に、いわゆる反映される形で進められているようでございます。

官吏の「争議権」については、禁止は自明のことであるとされておるようであります。この場合、もし行った場合は、懲戒の対象になるということで、刑事罰の対象にはなっていないようであります。

「フランス」でございます。

フランスの「団結権」は、先ほど申し上げたとおり、認められております。

「交渉権」についても、基本的に認められております。ただ、協約締結権はないということのようであります。通常の場合、交渉の結果、議定書が作成されているようでございますが、議定書が作成された場合には、これに従うという慣行が成り立っておるようでございます。

「争議権」についても、認められている。ただし、そこに書いてありますような警察官等は禁止されている現状でございます。

4 ページは、各国の「【参考1】主要な労働組合の状況」を掲げてあります。特に説明は申し上げませんが、それぞれの国に応じて公務内の組合であるか、省庁横断的であるか、官民が合同の組合になっているか等々、そういうところに特徴があるかと思えます。

下に「団体交渉の実態」を掲げております。ここのところを説明させていただきます。

「アメリカ」については、団体交渉は各省ごとに交渉しておる実態でございます。ただし、先ほど申し上げたように、法定の事項は交渉できないということのようであります。「イギリス」の場合には「一般の職員」は各省ごとに交渉しておるということでございます。

「上級公務員」これは課長級以上の公務員を指すわけですが、給与以外の勤務条件については、各省ごとに交渉しておる。では、給与はどうかといいますと、後ほど出てまいります。上級公務員給与審議会が一括して、労働組合の意見を聴取する形で交渉が行われているようでございます。

「ドイツ」でございますが、非官吏については、連邦、州、市町村単位で一括して交渉

が行われているということでございます。官吏については、官吏組合の意見聴取が行われる形のようにございます。

「フランス」は、公務員制度担当大臣が労働組合と給与水準について団体交渉を行っている実態があるようでございます。

5 ページも参考までに掲げさせていただきました。「【参考2】近年の主な公務員ストライキの事例（国以外を含む）」でございます。特別に細かく説明はいたしません、各国ごとに年金、賃上げ、人員削減などのテーマについて議論が行われ、争議行為が行われる場合があるように見てとれます。これは参考まででございます。

6 ページは「111 諸外国の国家公務員の任用」の関係について、説明をしたいと思えます。

1 のところにあります採用につきましては、いずれの国においても、公開の競争試験によって採用が行われている。そして、昇進は上位の空席ポストへの応募という形が原則となっております。

次に各国の「2 幹部候補生の採用・昇進」でございますが「アメリカ」を除きまして、ヨーロッパ各国はいずれもキャリアシステムを採用しておると思えます。

順次見てまいりますと「イギリス」でございます。いわゆるキャリアの登竜門と思われるのが、ファーストストリーム採用試験でございます。この試験は、大学の学業成績が上位の者が公開競争試験により、年間大体 500 名が採用されておるようでございます。採用後、4、5 年で課長補佐に昇進し、その後は競争となっております。なお、ほとんどの幹部ポストは、ファーストストリーマーと呼ばれる人たちに占められておるようでございます。

「ドイツ」を見ていただきますと、ドイツの場合には、高級職ラウフバーン試験というものが行われております。これは大学を卒業し、最低 2 年間条件付官吏として準備勤務をした者が受験をすることになります。法律学専攻の場合がかなり多いようでございますが、法律学専攻については、大学を卒業して、いわゆる司法修習みたいなものを終えた後、法曹資格試験の第 2 次試験、これがいわゆる高級職ラウフバーン試験に該当するということで、第 2 次試験に合格して、各官庁に入ってくる者も多いようでございます。採用後は、大体 3 年の見習勤務を経て任官をし、課長補佐の官職に就任しております。その後は競争となっておりますが、やはり、ほとんど幹部ポストはこの試験の合格者であるようでございます。

「フランス」でございますが、フランスの場合には、かなり有名であろうと思えますが、国立行政学院（E N A）という試験がございます。これは、大学等の高等教育機関を終了した者が受験できる。更に現職の公務員を対象とした部分もあるようでございます。毎年採用者が 100 人。合格をいたしますと、E N A の学生として 2 年 3 か月間、いわゆる研修を受けて、成績順に各省に配属されることになっておるようであります。おおむね数年で課長、10 年から 15 年ぐらいで局次長級に昇進をしていくことになっております。局長以

上の官職のほとんどがE N A出身者というのが実態であろうと思います。

「アメリカ」でございますが、アメリカの場合には、各府省の幹部職員が政治任用されておりますから、いわゆるキャリアシステムは採用されておらず、優秀な人材を確保するために、そこに掲げておきましたけれども、大統領研修員計画という計画に基づいて、採用が行われているようでございます。ちょっと見てみますと、大統領研修員計画は、大学院修了者で推薦を受けた者が、公開試験により年間400名ぐらいが採用される。この人たちは、採用省庁において実務研修を経て、課長補佐になって、その後、競争になっていくようでございます。

時間の関係もありますので、下の「3 政治任用」については、割愛をさせていただきます。ポイントについては、そこに掲げてございます。

7ページは「IV 諸外国の国家公務員の評価、身分保障、退職関連」を整理したものでございます。すべて説明申し上げている時間がございませんので、このところ、公務員制度改革で議論のある評価、身分保障、再就職の規制について、説明をさせていただきます。

「1 評価制度」でございます。これについては、既に各国とも実施がされております。その結果は、昇給、昇格、配置等に活用されております。

「2 身分保障」でございます。これについても、各国ともに身分保障はございまして、免職は所定の事由に該当する場合に限定されております。もし、処分を受けた場合には、不服申立ての制度も用意されております。これは実態について、インタビュー等でかなり聞いてみたんですけども、各国ともに細かくはなかなか教えていただけないんですが、成績不良による免職は、いずれの国もやりにくいようで、わずかでございます。

「3 退職関連」の「② 再就職に係る規制」でございます。再就職の規制につきましては、それぞれの国で離職後に再就職をするという慣行が必ずしもあるわけではありませんで、それぞれ制度が異なっておりますが「イギリス」「ドイツ」「フランス」は就職の事前規制がございまして。一方「アメリカ」は、国の機関との接触を禁止する事後規制になっております。

7ページは以上でございます。

8ページは「V 諸外国の国家公務員の給与」について、まとめた表になっております。上の方にいわゆる代表的な俸給表、下の方に幹部の受けます俸給表を掲げてございます。

これによりますと、各国ともに一般の職員と幹部職員の俸給表は別立てになっておりまして、各俸給表は大体の場合、職位による等級と同一職位に設けられた号俸という形で、個々の職員の給与額が決まる形になっておるようであります。なお、昇給期間については、それぞれ俸給表の下に掲げておきましたけれども、国により事情がかなり異なっておるようでございます。

幹部職員の給与につきましては、下にございますが、大体ポストごとに一定の幅が定められておって、その範囲で俸給が支給されるということでございます。

9ページでございます。今の関連で「【参考】給与改定方式」を各国別に整理させてい

ただいております。これは各国において、かなり違いがございますので、1つずつ説明申し上げたいと思います。

「アメリカ」は、合衆国法典で、給与の改定方式がかなり詳細に規定されております。先ほど申し上げたように、給与等の法定事項は、協約締結権が認められていないということでもあります。

一般職俸給表の適用の場合、いわゆるGS俸給表と呼ばれているものでございますが、2つの観点から給与改定が整理されます。

1つは、基本給に関する雇用経費指数と言われるものでございます。これは労働省の労働統計局が毎年調査をして、指数を出していくこととなります。これをECIといいますが、このECIの調査結果マイナス0.5、つまり、この指数は対前年比で見ますので、伸びなら伸びの指数マイナス0.5%が給与改定の対象になることが法定されております。

もう一つの要素が地域均衡給と呼ばれるものでございます。これにつきましても、労働省の労働統計局で調査をしております。この調査を踏まえて、真ん中に大きく書いてありますが、これは地域均衡給の方に流れが来ると見ていただきたいと思いますが、連邦給与評議会で議論をして、ここでは職員組合の代表6名も参加しておりますが、大統領給与エージェントに勧告を行う。大統領給与エージェントは、人事管理庁長官、労働長官、管理予算庁長官で構成されておりますが、ここで大統領に改定案を提出する。これは地域区分の改廃とか、地域給の改定率のことでございます。

先ほどの雇用経費指数と地域均衡給について、大統領がそのままよいとすれば、代替案を出さずに歳出承認法が提出されて、それが議会で承認を受けると改正されることとなります。ただ、大統領はその内容について、さまざまな事情を考慮した上で、不相当と判断した場合には、大統領が代替案をつくる形になっております。ここ十数年を見ても、大統領の代替案が出なかった年は1、2年ぐらいしかないようですので、最近はほとんど大統領の代替案が作成されておるということでございます。大統領は議会と交渉をしながら、代替案を作成して、先ほどの基本給と地域均衡給について歳出承認法によって、承認を得る形で給与改定が行われております。

「イギリス」ですが、イギリスの場合には、各省各エージェンシーの長と組合の間で、団体交渉が行われ、そこに絵を書いておきましたけれども、合意した場合には協約が締結される。ただし、この協約は紳士協定であるということでございます。不調の場合には、仲裁裁定が出されて、それが実施されるということになります。

上級公務員の場合には、これは課長以上になりますが、上級公務員給与審議会が議論がなされて、その段階で、労働組合の意見を聴取する形で、首相に対して答申を出し、首相はその答申に基づいて規程の改正を行っていく形になっております。

「ドイツ」ですが、ドイツの場合には、官吏の場合と非官吏の場合でかなり違いがあります。

まず下の方の「非官吏の場合」を見ていただきますと、組合による賃上げの要求があり、

団体交渉が行われる。交渉に出る者は、そこに小さく書いてある者でございます。そこで協約が締結される。それが実施されるというのが、基本的に非官吏の場合の整理でございます。

非官吏のものを受けまして「官吏の場合」には、その妥結結果を受けて、政府が官吏組合の意見を聴取して、連邦給与法の改正案を作成して議会に提出する形になっております。この場合に組合の意見を取り入れなかった場合には、理由を法案に付記して出すことになっております。その上で実施されるということでございます。

「フランス」の場合には、団体交渉が行われて、それに基づいて、基本的には実施されるわけですが、通常の場合に、議定書が作成され、議定書の内容に基づいて法令の改正が行われる形になります。

最後は、資料がございませんが、労働協約の効力と財政民主主義の関係について、在外公館等に問い合わせましたので、その状況を若干説明いたします。

「アメリカ」につきましては、給与等の法定の勤務条件については、協約締結権がございませんので、労働協約の効力と財政民主主義の関係が問題になることはないということでした。

「イギリス」につきましては、先ほど申し上げましたように、各省ごとに交渉を行っておりますが、交渉を行う前提として、大蔵省、内閣府に給与その他の勤務条件に関する全般的な案を各省が出します。それで大蔵省の承認を得た上で、その範囲内で労働組合と交渉している実態にあるようであります。

具体例を言いますと、2005年の場合には、大蔵省の方は公務部門における所得の増加の平均については、3.5%を上昇の上限とするという査定方針みたいなものを立てたんだと思いますが、その範囲内で各省の案に対して承認を与えている。各省はそれに応じて交渉をする。こういう形でございます。したがって、後ほど予算上困ることはないということでございます。

「ドイツ」の場合は、官吏については、協約締結権がございませんので、労働協約の効力と財政民主主義の関係が問題になることはないということでした。

非官吏の場合は、交渉によるわけですが、交渉の段階において必ず連邦財務省の代表も同席をする。協約の結果、賃金の支払いが増加するような場合であっても、予算の裁量の範囲内で措置されるように交渉している。イギリスの場合と似ておりますが、連邦財務省の代表が同席することによって予算の裁量の範囲内で措置されるようでございます。

「フランス」については、協約締結権がないので、労働協約の効力と財政民主主義の関係が問題になることはないということでした。

急ぎ足でございましたが、もし御質問があれば、またそれに答える形で説明を申し上げたいと思います。以上でございます。

佐々木座長 どうもありがとうございました。

それでは、ただいま説明のありました内容につきまして、御質問あるいは更に場合によ

っては、もう少しこういう点はどうなっているんだというようなことがあれば、そういう点も含めて御意見、御質問をお出しいただきたいと思います。

それでは、西尾委員、どうぞ。

西尾委員 いろいろ御説明いただきまして、ありがとうございました。一番最後に資料なしに御説明いただいた、その財政民主主義と労働協約との調和の取り方のお話ですが、お話になりましたのは政府と労働組合と交渉するに当たって、それが予算編成の枠内にちゃんと収まるようにどういう工夫をしているかということで、財務省から上限が示される、交渉の範囲が示されるとか、財務省の代表者自身が交渉に加わっているとか、いろいろな工夫が各国あるようですが、財政民主主義との関係というときには最後の国会のコントロールとの関係が最も重要な話なので、政府の内部でどうやって交渉を予算編成に支障がない範囲で交渉結果をまとめたかということではなくて、それを持っていったときに議会でこれに修正をすとか否決をすとか、いろいろな問題が法令についても予算についてもあるわけでありまして、その調和をどうやって取るのかということが最大の問題なんです。

ですから、労働協約あるいは労働協約に代わるフランスの場合は議定書のようなものができたとき、それをほとんど尊重した形で法令改正がなされるというのが一番極端な考え方ですけれども、そうではなくて、その細かなことまでは法令にはもう決めないというやり方があるわけです。そこはもう使用者である政府と労働組合との交渉に委ねる。言わば裁量権を政府に与えているという決め方とあると思うんです。その決め方が各国で非常に違っているはずなので、そこが最大重要なところなんです。ですから、ここは引き続き関係の資料をお集めいただき、あるいは現地でヒアリングをしていただいて、実態を詳細につかまえていただきたいと思います。

給与の問題ということになれば、一つは定数との関係になってくるわけです。けれども、公務員の数、それぞれのランクの公務員をどれくらい持っているかということと密接に関わるわけですから、日本で言う総定員法以下の定員管理のような様式が前提になっている場合と、イギリスのように総人件費で抑制しているという場合とでは全く意味が違ってきますから、そういう関連ですね。給与法と予算だけではなくて、国家公務員法のほかの法制も全部絡んできてしまう話なので、そこをどう組み合わせながらやっているというのが一番重要な点だったと思うんです。そこはもう一度人事院でよく調べいただきたいというのがお願いです。

今日の御報告に全くなかったんですけれども、各国で公務員あるいは官吏、非官吏と分けているところもありますが、そこでの資格任用を前提にすれば、当然それは政治的中立性を要求しているというのが一般的な姿だと思いますけれども、その政治的中立性を公務員に要求することとの関連で、政治的活動についての制限がそれぞれの国にあると思います。

日本の場合はもう一律に公務員に政治的活動のある制限が課されているわけですから

も、官吏、非官吏と分けてくる。あるいは労働基本権が認められる職層とそうでない人が分かれてきたときには、この労働基本権が認められる階層の人たちの政治的活動の範囲は、普通は広げられているはずなんです。

官吏の方はもっと厳しく制限されるとなっているはずなので、この問題はその政治的活動の制限をどこまでするかという問題と密接に絡んでいるので、その点もこの身分保障と関連して、今日の項目には全くありませんでしたけれども、お調べいただいて資料を出していただければと思います。

以上です。

佐々木座長 何かとりあえずありますか。

出合総括審議官 今の国会との関係等々は調べさせていただきます。いろいろ質問を出して聞いておるんですが、言う方によって若干違ったり、なかなか本当のところが見つげにくくて、まだ御報告に至っておりませんけれども、そこは引き続き調べさせていただきます。政治的行為の部分についても、わかる範囲でもう少し突っ込んでみたいと思います。

佐々木座長 では、薄井委員、どうぞ。

薄井委員 先ほどの西尾委員の御発言の前半部分と同じ問題意識なんです。前回の最後に、国際比較するということに国家公務員なり地方公務員の場合の使用者とは何か、また、どういう権能を持っているのかということが多分国によって違うのではないかと私は思っていたものですから質問をしたわけです。その一部分、給与の決め方等、改定の仕方の御説明がありましたので、感じがわかりましたけれども、西尾委員のおっしゃるように、もうちょっと幅広く調査をした方がいいのかなと思います。

というのは、団体交渉権だとか争議権ということとある意味では裏腹というか、一体でこれは決まっているのではないかと思うんです。したがって、労働者あるいは労働基本権からだけアプローチしていると、これは変なところに行ってしまうのではないと思います。どちらがいい悪いではなくて、各国どういう沿革の中で、どうしてそういう組み合わせになってきたのかというのを知ることは、私どもの日本のやり方をどう直していくのかを考えるとときに重要だと思っております。

佐々木座長 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

それでは、古賀委員、どうぞ。

古賀委員 2点、少し御意見と御要望を申し上げたいと思います。今、資料の説明がございましたが、私は目くじらを立てるつもりは全然ございませんけれども、5ページ目のストライキの事例でございます。

制度の概要の説明が簡単にあつた後に、近年の主な公務員ストライキの事例というのが提起されているわけでございますけれども、決して意図的ではないと思いますが、何か労働基本権を付与すれば、とりわけあの欧州でさえもストが乱発しているというイメージを与える感じがしてならないわけございまして、私が申すまでもなく、このストに対する考え方とか、やり方とか、国によって風土が全く異なっておりますし、ストに至るまでの

労使協議であるとか労使交渉がそれぞれ各国の仕組みやシステムの中で行われた後の結果でございます。

したがって、民間も日本とは違うようなストをしているという場合もあるわけございまして、できれば、こういう資料を付ける場合には国全体とか、あるいはそれまでのプロセスみたいなこともきちんと報告や説明が必要ではないかということをお指摘しておきたいと思っております。

2つ目は、当然のことながら、給与を含めた労働条件の決定の在り方やシステムというのが非常に重要なことございまして、それに対するさまざまな各国の報告がなされているわけでございますけれども、恐らく欧米ということからとって、労働条件のみならず労使関係、労使協議ということで、その労使のパートナーとしてどういうことのサービス行使をしていくのか。その運営はどうなのかということまで、労使でいろいろ協議をしている事例もあると思うんです。そういうことも含めて、一度調査やお調べをいただければありがたいということをお願い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 どうもありがとうございました。ほかの委員の方はいかがでございますでしょうか。

株丹さん、次回はこれに相当するものは地方公務員。

株丹事務局次長 地方公務員をお願いしたいと思っておりますし、ILOの問題もあるかと思っております。

それから、先ほどの分限につきましての御指摘についての御質問もありましたので。

佐々木座長 では、次回はこれの地方公務員版とILOの関係を主として、こういう格好で御説明をしてもらおうということをお予定しておるんですけれども、そんな構図の中で何かこれを調べておくべきだとか、やっておいてくれというような御意見があれば、いただいた方がいいと思うんですが、ございませんでしょうか。

どうぞ。

西尾委員 私ばかり発言して申し訳ないんですけれども、ILOについては、どこが説明するんでしょうか。厚生労働省がやるということでしょうか。

株丹事務局次長 まだきちんと決めてございませんが、行革事務局の方で関係するところと調整したいと存じます。

西尾委員 本当はILOというのは連合の方が提訴している側で、政府側は政府側でILOの場で抗争しているわけで、双方聞かないとILOの実態というのはわかりません。だから、ILO関係者に来てもらって説明してもらうのが一番いいんです。それがもし不可能なら、日本の政府を代表している厚生労働省と公務労協あるいはILOに労働側委員として日本から出ている人の両方に説明してもらうのがいいと思っております。

佐々木座長 なるほど。そうしましょうかね。

株丹事務局次長 この辺はまた私どものなりの案を考えて、座長とも御相談をしながら

ということで、今の段階ですぐどこまでというのは。

佐々木座長 今回の御意見を伺った上でどういうことが考えられるか、座長代理とも相談をさせていただきたいと思います。必要があれば、次回で終わりということではなくて、また機会を設けて説明ということもあり得るかもしれませんので、ちょっと相談をします。

ほかに今日のことについては、もうよろしゅうございましょうか。

それでは、幾つか大変調べにくい点もあるかと思いますが、そういうところが大事だということが世の中でしょうから、きちんと調べていただきたいということで、時間を余りせないでいいですから、確実な情報を伝えていただくということに重点を置いてやっていただいて、何もすべて次回までに終わらなければいけないということでもないかと思いますが。重要な案件ですから、よろしく願いいたします。

出合総括審議官 少なくとも次回までにというのは無理だと思います。これはかなり時間がかかるし、現地に人を派遣したりしても、なかなかすばっとは取れないで、ちょっと時間をいただきたいと思います。必ず御報告を申し上げたいと思います。

佐々木座長 よろしく願いいたします。

それでは、次の議題に移ります。前回の会議で申し上げたとおり、この専門委員会で検討を進める上での主たる論点の柱立てにつきまして、座長代理や事務局と相談をいたしまして、たたき台を準備いたしましたところでございます。

本日はこのたたき台について皆さんに議論をしていただき、その上で12月の会議の際にもう少しその内容について、更に詰めをしていただきたいと思っております。そこでまず今回作成をいたしました、この柱立てした資料3でございますけれども、これにつきまして、私の方から簡単に説明をさせていただきたいと思います。

資料2は、これまで皆様方からいただいた御意見を事務局の方で整理をしたものをこういう格好でお渡しをしたところでございます。

それでは、簡単に申し上げます。この専門調査会の大きな検討事項として挙げられておりました「『簡素で効率的な政府』における公務の範囲」、及び「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」の3点を念頭に置いて、この柱立てをつくったところであります。資料2は御参考までにお渡ししたということでありまして。

1つ目の柱は「『簡素で効率的な政府』における公務の範囲及びそれを担う従事者の類型化とそれぞれの在り方」であります。これに対応するものでございますけれども、公務の範囲と従業者の類型化とは密接に関連していると考えましたので、3つの課題の2つを併せて議論しようというような趣旨で、このIをつくったところであります。

「III 労働基本権を含む労使関係の在り方」についてが勿論主題でございますが、その前提として、国民主権・財政民主主義の原理との関係について、これまでいろいろな議論がございましたし、本日御説明をいただきましたような形でいろんな実態問題がここにあるだろうということでございます。

そこで、我々の調査会に与えられた項目として初めから入っていたわけではありませんけれども、ここをきっちりやろうということで「II 国民主権・財政民主主義の労使関係の在り方」という柱を立てました。なお、申し添えますけれども、ここに ~、~と書いてあるのは、あくまでもテンタティブなものでありますから、これは違うとか、こういうものを加えろとかいう話は全くオープンでございます。とりあえず柱だけでございます。

そしてIIIが先ほど申し上げましたようなことで、我々の任務の3に相当するものをここで扱うということでもあります。ただ、我々はいろいろな検討の過程で、あるいは皆様方からいただいた御議論の中で、その他の関連事項というものがやはりあるのではないかと。あるいは関連事項のあるものは私のイメージですけれども、前のところに入るかもしれないけれども、個別に思い浮かぶ関連事項があるのではないかとということです。

しかし、そういうものが我々の本来の任務かと言われると、ちょっとそういうわけでもない。ただ、議論をしていくと、どうしてもそういうところに触れざるを得ない問題が出てくるということがあろうかなということで、IVとして、公務員の在り方に関し検討すべき事項というものを幾つか考えられはしないだろうか。これについては皆様方からの御意見と、I~IIIまでのつくり方に応じてIVのところでは最後の整理をしたらどうだろうかというのが、今日御提出いたしました柱立ての大きな内容でございます。

そういうことで、このような全体のイメージの是非について御議論いただきたいということが1つであります。もしその点について大きな意見の違いがないとすれば、この丸数字で書いた辺りのことについても更に各委員から、こういう問題はどこへ入るんだとかいうようなことについて御意見をいただきたい。

率直に申し上げまして、これまでいろいろと御発言いただいたもので、必ずしも十分触れられていない問題もあるのかなという感じもある。ですから、そういうものも今日あるいは次回でこの項目として入れていただきたい。このように考えているところでございます。

以上、私から簡単な説明を申し上げまして、皆様から御質問、御意見等をいただきたいと思います。いかがでございましょうか。

丸山さん、どうぞ。

丸山委員 論点の柱立てにつきまして、座長に大変御深慮いただいたことに感謝申し上げます。

私が問題意識を持っていますのは「II 国民主権・財政民主主義の原理と労使関係の在り方」の柱立てにつきまして、国民主権という表現は外していただけないかなということです。これが財政民主主義の原理なのかという、その原理というのは一体どういうことなのかよくわからないので、その辺の言葉遣いを少し検討してはどうかということ、それをできることなら労働基本権を含む労使関係のIIIの中にIIを含めて論議するという方がいいのではないかと意見を申し上げたいと思います。

といたしますのは、第1回の配付資料で、今、座長からもお話がございましたように、検討事項とスケジュールが示されておりまして、それはⅠとⅢに記されておりまして、そのとおりでいいと思います。

ここでいう具体的検討事項の中に「勤務条件決定制度の在り方（財政民主主義、勤務条件法定主義との関係など）」というふうに具体的検討事項に列記されているわけですので、そういう意味でもⅢに含めたらいいのではないかと思います。

専門調査会設置の経緯というのも、同じようなことが第1回の配付資料と関係大臣のごあいさつでも行われておりまして、それも大切にすべきではないかなと思います。

3つ目は、これも第1回目の参考資料1で示されました、行革推進法の公務員制度改革に関する事項。いわゆる63条の2項につきまして、アンダーラインが引いてございます。そこには、「公務員の労働基本権及び人事院制度、給与制度、職員の能力及び実績に応じた処遇並びに幹部職員の選抜及び育成に係る制度その他の公務員に係る制度の在り方について、第五十一条に規定する措置の進捗状況その他の状況を踏まえつつ、国民の意見に十分配慮して、幅広く検討を行うこと。」と書いてあります。あるいは法的に言えば、これは検討しなければならないテーマではないかと思っているので、そういう意見を申し上げたいわけでありまして。

そこでこういう財政民主主義、国民主権みたいなことを特出しする記述が今までなかったものですから、是非再考いただけないかと思います。

せっかくの機会でございますので、その財政民主主義につきまして、私なりの見解を申し上げたいと思います。公務員の仕事は御承知のように事務・事業が法律、議会で決められまして、その処遇が税金で賄われるというのは当然でございますので、そういう意味からいたしまして、財政民主主義や勤務条件法定主義は必要であると思っております。

ただ、公務員の使用者は国民全体であって政府ではないんだ。あるいは政府は国民を代表する議会の承認なしに労働条件を労使交渉によって共同決定することはできないんだという論議が実は今までもございましたし、そういうことだとすると問題があるのではないかと思います。

といたしますのは、現実には議会の承認を得た政府が国民を代表して使用者としての役割を果たしているわけでありまして、人勤制度で決めるにいたしましても、交渉に基づく協約で決めるにいたしましても、議会で予算が通らなければ執行はできないわけでありまして。

したがって、使用者の政府は国家としての必要な予算を措置する義務があるのではないかと。議会で承認を得ることが現実的に行われるわけでありまして、これを否定するものではないんだろうと思っております。

ただ、今日のように配分にかかるか諸手当にかかるか、俸給表の細かいところまで、すべて法定にするということではなくて、国会ではやはり根本基準を定める。そういう重要事項だけを法律にして、大枠を決めていただいて、詳細は交渉協議で決めることの方が、私はいろんな制度改革を進める上でも、あるいは使用者権限を発揮して、働く側の人

たちの納得性を高めるという視点でも重要ではないかと思っているわけです。

是非そのことを申し上げて、交渉協約で決めることと国民主権・財政民主主義が矛盾して両者が成り立たないという誤解を与えることのないように修正をいただきたいなということ意見を申し上げておきたいと思えます。

佐々木座長 ほかにいかがでしょうか。

松本委員、どうぞ。

松本委員 先ほどから出ておりました公務員の身分保障の関係はどのように考えたらいいのでしょうか。労働基本権問題と身分保障というのは、論理的には別のものですから、どういう扱いにするつもりなのかをお伺いしたいと思えます。

佐々木座長 扱わなければいかぬ項目だと思っております、これは私の私見なんです、IVで扱うということもあると思うけれども、もっと前のところで扱うこともあり得るかなと個人的には思っております。ですから、委員の御意見を述べていただければと思えます。それが念頭になかったということをお願いするつもりはございません。

松本委員 座長からお許しをいただきましたので申し上げます。そもそも労働基本権の問題と身分保障というのは論理が別だと思えます。これはもうおわかりになっていると思えますけれども、身分保障は公務の公正・公平の確保ということがあるわけですし、要するに一つは、政治的ないしは任命権者の恣意というものから公務の公正・公平が侵されないように。もう一つは、公務員の身分が不安定になるがゆえに、将来のことを考えたりして、公務の公正・公平を損なわないように。こういう発想から出てきているものですから、労働基本権を与えたから公務員の身分保障はもう要らないんだとか、逆に公務員の身分保障をやめたから労働基本権を与えるべきだとか、そういったことはどちらも成り立たない話です。

ただ、政策的にお互いの主張を言い合って、相互に認めようではないかということはあることで、その結論は私は全然異議はありません。ただ、そこは整理しておかないといけないので、項目としても別にしておく必要があるのではないかとというのが私の意見です。

佐々木座長 何か事務局の方で考えていることはありませんか。

では、関連のお話だったら、朝倉委員からいただきたいと思えます。

朝倉委員 私も全く同感なんです、特にそこをきちんと整理しておく必要があるというのは、与党の方の議論ではリストラをしやすいのがねらいであるという議論もちらちらするわけですね。ちょうどその辺は混乱した議論もときどき聞こえてくるもので、そこはきちんと議論を整理しておく必要があるのかなと考えています。

佐々木座長 今の点については、ほかの委員から、これまでもこの2つの問題は別の問題であるという松本委員の御指摘のような御発言を、この委員会ではたくさんいただいていると認識しておりますから、その点は私も非常に気になっている点なんです、事務局としては何か考えていたことがありますか。

株丹事務局次長 今のその他関連事項の部分につきましては、今、御議論いただいたようなことかと思うんですが、先ほど座長から御紹介いただきました資料2をごらんいただきますと、これはこれまでの専門調査会で、委員から御発言をちょうだいしたものを作成しておりまして、形の上で資料3の論点の柱立ての項目に大体対応するような形で、これまで委員からちょうだいいたしました発言を言わば整理をさせていただいているような格好になってございます。

ちなみに6～7ページが「IV その他関連事項」ということでございまして、身分保障につきましてはこれまでの委員会でもちょうだいした議論、それから基本権との関係につきましても要約をさせていただいたおるところでございます。勿論これがすべて細目とするかどうかというのはまだ別問題でございます。今はこういうような整理の対応関係になってございます。

佐々木座長 是非御議論すべき項目であるという御趣旨はわかりました。あとはどこでやるかということについて、はっきりするとすると大変後に回して申し訳ないんだけど、これは独立の項目としてやるという方がいいのであれば、広い意味でのIVの中に入れることも考えられるし、前に入れてしまうと何となく連動しているように見えるのもいいのかどうかということもあるので、私の感じは迷っているんですけども、IVの中で必ずこれを取り上げるというようなことでもいいんですが、ただ、若干時間的に遅くなるということはどうなのかとか、考えればいろいろ余計なことが思い浮かぶんだけど、このことについては非常に重要な事項として、きっちり取り上げる、位置については次回に御提案させていただくということによろしゅうございましょうか。

松本委員 結構でございます。

佐々木座長 ほかにございませんか。加藤委員、どうぞ。

加藤委員 先ほどから何人かの方からも出ていますけれども、やはりこのIIIの労使関係における使の立場と役割ということについてはどうあるべきかということについては、きちんとした論点を出すべきではないかと思えます。

勿論法定のものもありますし、財源が税金ということもありますけれども、民間の例えば大手の企業の労使関係ということで考えれば、最終的な責任者が社長ですけれども、特に労使関係については、いわゆる労務担当の副社長とか専務とかという労働条件について全責任を持つ責任者がいる。幹部がいる。それは雇用の採用から退職、賃金、賞与、あるいは退職金、年金、福利厚生といったところまで全責任を持って労使交渉に当たる。それは会社でもそれぞれの担当部署が分かれていますけれども、その責任者は単なる調整役ではなくて、内部では一定の権限を持って、そこをとりまとめるという役割を持っていると思うんですけども、公務員の場合の労使関係を考えたときに、それに近い立場の人たちというのをつくり得るのかどうなのか。これが恐らく健全な労使関係の一つのベースになるだろうと思えます。

もう一つは、どこに入れるか。あるいはさっきお話に出ていた諸外国の例を調査してい

ただくのは妥当かどうかわからないんですが、労使関係の中でさっき古賀さんもちょっと言われましたけれども、苦情処理手続だとか労使協議制というのは、いわゆる労働基本権の中に含まれる団体交渉とは別のジャンルとして大事な要素だと思うんです。それについて、これから労使関係の中でどういうふうにとらえていくのか。そこも一つ論点として考えていきたいと思います。

佐々木座長 ありがとうございます。

ほかに、川戸委員、どうぞ。

川戸委員 労使関係のお話もあったんですけども、今、非正規雇用というのが非常に増えています。そういうものも同じだと思うんですけども、そのときに増えているという実態の労使関係の話も必要ですが、もう片方では公務員の公務の範囲、公務員がどういう在り方か。まずここで範囲を決めないと、その残余のところでの労使関係と公務というところの労使関係、この2つのところをきちんと分けて考えないと、議論がばらばらになるような気がします。

だから、ここら辺の非正規雇用の実態とか、そういうところをきちっと出していただいて、なおかつ、それでは公務の範囲というのはどこら辺までにするべきかという話をまずした方がいいと思います。

佐々木座長 この前、いわゆる公務員の世界における非常勤のことについて私から御質問して、実は今日これについて後で説明をいただくことになっております。どのぐらいの数があるのか。これは極めて重要なファクターで、今の御意見のようなことをどういうふうに我々としてイメージしていくかということだろうと思います。

ですから、またそのときでも何か御感想があれば。今日の最後にやりますので、御質問、御意見ありがとうございます。

岡部委員、どうぞ。

岡部委員 論点の柱立てのところですが、一般的に公務と全部書かれているので、どうしても公務の場合は国と地方ということがございますので、例えば具体的な柱立ての項目の中の議論するときには、国と地方で共通している部分はよろしいんですが、違いがある部分がわかるような資料の提起の仕方を是非お願いしておきたいと思います。

例えば労働基本権のときの労使の在り方というところでも、国の場合は議院内閣制なんですけど、地方の場合は直接選挙で選ばれる首長が、いわゆる使用者となるでしょう。ですから、そういう面でも違います。それから、地方の場合は現業・公営企業のところには、既に労働協約権も保障されているということもあたり、それは恐らく財政民主主義とどう絡むのかということも出てきますので、そういった意味で一般的に公のところでは国、地方ということが議論しやすいような整理の仕方を是非お願いしておきたいと思います。

佐々木座長 わかりました。

ほかにいかがですか。古賀さん、どうぞ。

古賀委員 論点の柱立てに向けてということで出していただきました。先ほど前段で議

論があったんですけれども、座長、どうなんでしょうか。まだ、さまざまなレクチャーが次のILOまでかかっていくわけですね。

したがって、全部一巡した上で、これを少したたき台にしながらでも結構ですから、ディスカッションをして、もう一度この論点の柱立てのローマ数字を少し議論していく方がいいのではないかと、私自身は思っておりますので、是非そういう方向が御理解いただけるのであれば、来月ILOの関係を聞いて、そこでそれぞれの分野が一巡するわけですから、そのことを頭に入れながら、もう一回議論してローマ数字の柱立ても議論していくという方向を取っていただく方がいいのではないかというふうに、少し議論をお聞きして思いまして、そのことを提起しておきたいと思っております。

佐々木座長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。清家さん、どうぞ、

清家座長代理 この柱立てのIIについて御意見が出ましたので、私の意見を念のために申し上げておきたいと思っております。

私は、このIIは、今日も薄井委員他の委員からも御意見が出ましたけれども、どこに責任の所在があるか。あるいはだれが最終的に公務員の問題を決めるかということが、この労働基本権の問題等を考える際には、非常に重要だと思います。勿論、柱立てはこれから委員の議論で決めることになるかと思いますが、私はこういう柱立ては必要かと思っております。

1つは、確かに国民主権や財政民主主義が労使の交渉事や協約を縛っているという面もありますけれども、もう一方では、実はどういう公務員を持つかということについては、国民にも責任があるんですよ、ということの意味しているわけです。例えば、国民がもっと賃金を安くしてほしいということであれば、それなりの公務員から皆さんに公務サービスが提供されるし、あるいはもっといい公務サービスが欲しいということであれば、労働条件や仕組みを良くしなければいけない。それは最終的には、国民に責任が帰するものであるというのが民主主義の原則だと思います。

ですから、この国民主権とか財政民主主義というのは、労使の自主性を縛ると同時に、最終的には国民にも責任を持ってもらう。国民がどういう公務員制度を持つかについては、最終的にはその結果についても責任を持つべきだという意味で非常に重要だと思いますので、私はこれは大きな柱で良いのではないかと考えております。

佐々木座長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

いろいろ御意見をいただきまして、ありがとうございました。私がいろいろなことを申し上げていいか、ちょっと迷ってはいたんですが、特にIIについて御意見がありましたので申し上げさせていただきます。

丸山委員がおっしゃったように、これが何か大原則で、ほかの問題はその前に押しつぶされてしまうというようなつもりで掲げたわけではございません。これは恐らくシステム

づくりみたいなものをどう考えるかということで、それは法律のシステムの問題もあるだろうし、これは加藤委員が何度も言われていることなただけでも、要するに、だれが責任者かということ、ある程度明確化するようなシステムにいかないと、結果として清家委員が言うように、だれが、何をして、どうしているのかさっぱりわからないという話になるのは、結果として公務員制度そのものに対する信頼感を醸成するゆえんではないのではないかという気持ちがあって、この項目を入れました。例えばⅡのところはこういう結論になったから、Ⅲのところは自動的にこうなるという議論をするつもりはございません。これはあくまでも全体を往復しながらやらなければいけない議論ではないかというイメージを前提とした上で、何かこれは3点ですというのを、ただそのままオウム返しに出すのがしゃくだったとか、そういうことでは必ずしもないんですけれども、いろんなことを考えると今のシステム問題を一度やって、それで岡部さんが言われるように、国と地方とは違うという問題も是非そこでやった上でⅢの議論に少しずつ移行していくようなこと、そして全体を見回してもう一度見直すということも、私自身はイメージしておりましたので、その辺も含めて可能な限り御理解をいただければありがたいと思います。

ただ、古賀さんからも御意見があったように、説明も終わってないし、恐らく個別の案件では、後で御提案しますけれどもヒアリングとの関係で新たな論点が出てくることも十分考えられますので、ただ大きな柱立てを10もつくってもしようがないものですから、これについては合理的な範囲で収めたいと思っているというのが、今の状況でございます。

このⅡについては、いろいろ委員の間での御認識の違いもあるようでございますので、この辺については、また次回に御意見をいただきたいとは思っておりますが、趣旨だけは一応お伝えさせていただいて、私もまた意見を述べる機会を持ちたいとは思っております。

どうもⅠとⅢだけでは締まらないというのか、システムが見えてこない。それをどこかで扱うことを今までやってこなかったところに、やはり一つの大きな問題があったのではないかという感じがするものですから、そういうことで柱立てを立てたことについて、御理解をいただければと思います。

したがって、柱立てにつきましては、次回もこのまま出しまして、更に議論を進めて御意見を伺うということで、次回も進めさせていただきたいと思います。

そういうことで、よろしゅうございましょうか。

(「はい」と声あり)

佐々木座長 それから、特に先ほど松本委員からお話が出ました、その他のことについて、あるいは先ほど西尾委員から出た政治的中立性のような問題もあると思いますし、広く言えば人材確保の問題、キャリアシステムの問題、これも1のところの議論次第では、いろんな議論が必要になってくるかもしれません。ただ、余り公務員制度の中身の細かなところに入るのは、我々の任務ではなかろうという範囲で、どうしてもと思う問題については、次回も御発言をいただければありがたいと思っております。よろしく願い申し上げます。

それでは、続きまして今後のスケジュールについての説明及び意見交換に入りたいと思います。

本日、今後のスケジュールといたしましては、先ほどお話ししましたように、次回どのような事項について説明を事務局からもらうかということはもう済んでおりますが、ヒアリングの実施の件については、まだ私たちの方で事務局とも相談しながら、固めているところでございます。

そこで、この件についてお諮りをしたいと思います。

まず、ヒアリングの関係では、スケジュールの問題、方法の問題、対象先の問題は、できれば今日少し御意見を伺いたい。

もう一つは、何についてヒアリングするのかということについては、まさにこの論点との関係で、皆さんから御意見を出していただく必要があります。これは是非次回やりたいと思っているところでございます。

ヒアリングについては、1月と2月の2回程度ということを基本的に考えております。ヒアリングの方法についてでございますけれども、私は延々とヒアリングをやるのは余り好ましくないとしますので、集中的にやりたいと個人的に考えております。

そこで、大変恐縮でございますが、全員十数人でヒアリングというのもなかなか大変なものですから、勝手ながら、例えば3つ程度の小委員会に分けてヒアリングを実施したい。そして、12月にそのグループ分けについても提案をさせていただこうかと思っております。

仮に3つとなりますと、座長代理と私のほかにもう一方、その小グループの座長格の方をお願いしなければいけないということになりますけれども、そういったことも含めて御一任いただけないかというのが御提案でございます。

そして対象でございますが、これは御意見を伺いたいんですが、ただ1つ最初に申し上げたいのは、3つのグループに分けた場合、それぞれのグループが全く違う対象についてヒアリングするのか。3つとも基本的に同じグループを横割りでヒアリングするのかということがあります。

いろいろ考えられるんですけれども、例えばあるグループは地方のことを専らやって、中央のことを全くやらないというようなこととか、その逆もあるというようなやり方もあるし、どのグループも中央もやるし、地方もやるというやり方もある。後の取扱いを考えると、やはり余り特定の対象だけを特定のグループが扱うというのは、後の調整が難しくなるかもしれないので、比較的満遍なく、同じような対象について3つのグループが短い時間でヒアリングするというようなイメージでどうだろうかというのが、私たちが考えたところでございます。

そうしますと、どこのグループも同じような対象について、勿論違う団体からお話を聞くということをやって、ある意味でもう一つ重要なのは、これは委員会そのものではないものですから、細かなことを言えば、どこでやるとか。プレスとの関係をどうするのか。

その辺のところについても、できれば御意見を伺いたいと思っております。

しかし、とにかく大事なのは、3つのグループが独立してやるんだけれども、でも共通の主体から話を聞くというような仕組みでどうなのかということでございます。

そして、ヒアリング終了後何かの形でまたレポートを、それぞれのグループからお願いすることになりますが、対象先については勿論12月に示すことになりますが、国、地方公共団体の人事当局や職員団体、労働組合というものは当然入るわけですが、ほかにどんなものを入れるべきなのかということでありまして、例えば独立行政法人みたいなものはどうするのか。今、政府が取り組んでいる「市場化テスト」事業みたいな関係のところからも話を聞くのか。一番のコアは、地方公共団体の人事担当者と職員団体かなと、これだけはやらなければいけない。

あとは、例えば国というのも各省全部聞くのか、それともここだけというような話をするのか、特に地方公共団体はどこに、どんな格好で聞いたらいいのかというのは、正直いってなかなか悩ましいところもあるので、全国津々浦々というわけにもいかないものですから、この辺の取扱い。特に私としては、もしグループ分けと大まかなヒアリングと共通に聞くということが御了解いただけるなら、できれば対象をどうしたらいいのかということについて、是非委員各位から御意見を伺いたいと思います。

ちょっと長くなりまして申し訳ございません。いかがでしょうか。

岡部さん、どうぞ。

岡部委員 ヒアリングの関係ですが、次回ILOの説明があるというふうに聞きましたけれども、中身がわかりませんけれども、多分ILOの国際基準についての考え方が紹介されるのか、どうなのかということもあるんでしょうけれども、やはりこのヒアリングのところにも是非ILOからヒアリングを受けるといことをお願いしたいと思います。

やはり国際労働基準、そして現在ILOは係争中ということもあるんですが、ILOの事務局からどういうふうな考え方があるのかということについても、是非ヒアリングを受けべきではないかと思えます。

佐々木座長 そうですか。ほかにいかがでしょうか。私としては、各省庁からお話を聞くんだったら、みんなから聞いた方がいいと思うんです。ただし、人事院と各省庁とは、ちょっとまた違いますから、これはまた人事院さんからはまた後日、別の格好でお聞きしなければいかぬことが出てくるかもしれない。ちょっと仕事の内容が違うとか、いろんな点で文字通り簡単にはいかないのかなとは思っておりますけれども、ほかの官庁、特にこの省だけから聞くという根拠が余りないような感じがして、是非この際所見を伺いたいと思っておりますが、基本的にそんな方向でよろしいですか。

ただ、ちょっと数が多くて大変なんですけれどもね。

西尾委員 細かいこと、どう組み立てるかは、座長その他にお任せいたしますけれども、ただ省庁から聞くなら全省庁から聞いた方がいいと思いますが、何より問題なのは、そのヒアリングで何を聞くんでしょう。何を答えると。現状の省庁ごとの特殊性を説明すると

いう話なのか、そうではなくて、この点についてあなたたちはどう思っているのかということの数項目立ててやって、それに明快に回答しなさいというヒアリングなのか、それによると思うんです。

そのとき、例えば省庁など、それは省庁の人事課、職員課の見解を聞いているのか。省の見解を聞いているのか。はっきりした方がいいと思います。省の見解を聞くなら、ちゃんと大臣まで了承を取って回答していただきたいと思います。

佐々木座長 イメージ的には、幾つかの質問項目を出して答えてもらうということにしなければ、単なる現状の説明をいろいろ受けるというだけでは意味がないのかと思ってはいるんですが、ただそういうことであれば、まさに何を聞くかということについて、是非皆さんからお知恵をいただきたいと思っているわけでございます。

その辺、どうでしょうか。

林内閣府副大臣 副大臣としてというよりも一度党で、もう何年か前になりますが、同じようなヒアリングをしたことがございました。今、西尾先生がおっしゃったようなことだと思いますが、全省にわたってということで、省によって仕事の性質というか、防衛庁のような上意下達というところとちょっと言葉が過ぎるかもしれませんが、そういうところと、今、内閣府になっておりますけれども、例えば経済企画庁のようなところと、性格が工作上違うところというのが、考え方としてあるのかなと。

もう一つは、国家行政組織法上の違いで、本省と出先の庁、また特別の機関とか委員会とか、地方支分部局とか、こういう区切りがあるのではないかと思います。

そのときも、そういう考え方で全部はやらなかったと思いますが、なるべくサンプリングができるようにという考え方でやった記憶があるので、ちょっと。

佐々木座長 その結果は何か文字になって残っているんですか。

林内閣府副大臣 ちょっと調べてみますが、全部議事録があるかどうかは、詳細には覚えておりません。

佐々木座長 ですから、具体論になると、なかなか難しい問題がいろいろ出てくるかなという感じがしてはおります。

川戸委員、どうぞ。

川戸委員 もし地方公共団体の方からお聞きになるのとき、どんどん民間委託をしているところと、そうではなくて、やはりこれは公務の範囲だから、中で何とかやるうという、2つの路線があると思います。そこはそれぞれのところから聞いてみたいですね。どういうポリシーでもってこういう道を進めているのか。

佐々木座長 地方公共団体はどういうふうに、どこに聞くべきなのか。

稲継さん、何かアイデアないですか。

稲継委員 御指名を受けてしまいましたけれども、やはり都道府県、政令指定都市と、そのほかの市町村とは人事委員会制度があるかどうかという違いがありますので、その両者からはやはり聞く必要があると思います。

あと個人的な感想なんですけれども、労使関係で言いますと、東日本と西日本は相当違うようでございますので、地域的なバランスも取った方がいいではないかと思えます。

佐々木座長 そうですか。ほかに何か御注意いただくことはございませんか。

古賀さん、どうぞ。

古賀委員 考えずに思いつきみたいなものなんですけれども、民間労使というのも1つのターゲット、ただ民間といっても、どこを選んだらいいかというのが難しいですから、例えば仕事から特殊性のある電力の関係とか、例えばかつての公共企業体から民間に移ったNTTとか、こういうところがどういうふうに、この労使とか労使関係が変化していったのか、過去と現状とか、こういうところも1つのヒアリングをする価値はあるんじゃないかという感じがいたします。

佐々木座長 なかなかこれは大変ですね。非常に今の御提案も、気持ちはよくわかります。

あと何か、私などが言及した中から完全に落ちているような対象について、御指摘伺えませんでしょうか。

それでは、とにかく12月は何かの形でヒアリングすべき中身、どういうことを聞くかも含めてたたき台を出しますので、そこで一応とりまとめればということで、日程的には1月、2月ということを考えております。皆様方にはお忙しいとは思いますが、可能な限り御出席をいただきたいということで、お願いを申し上げます。

どうもありがとうございました。今日は大変盛りだくさんなテーマがございまして、また重要な新たな問題提起もございましたので、本当に御苦勞様でございました。

それでは、まだ時間はちょっとありますけれども、そろそろ閉めさせていただきたいと思えます。

ヒアリングの件で、確認的に申しますと、小委員会の設置というのは、第1回の会議で了承されました専門調査会会議規則の第6条に基づいて設けるものであるということ、改めて確認させていただきたいと思えます。

そして12月の小委員会の分担等について御提案するということをお申しましたが、若干の人事につきましては御協力のほど、お願い申し上げたいと思っております。

それでは、最後に、先ほどちょっと言いかけましたが、皆さんからお出しいただきました、幾つかの質問に対する事務局からの説明がございまして。

それでは、株丹さん、お願いします。

株丹事務局次長 前回までにいただきました御質問等の中で、お答えできるものということで用意をさせていただいたものを紹介させていただきたいと思えます。

資料4と資料5の2つでございます。

資料4でございますが「『公共サービス改革法』における民間事業者の義務等について」とヘッドラインがついておりますけれども「市場化テスト」をいたしまして、公務の仕事を請け負った民間企業について、労働基本権等はどうなっているんだろうかということで

あったかと思えます。

一番上の方に4行ほど出してございますが「市場化テスト」の関係、公共サービス改革法におきましては、公務の仕事をお願いする民間事業者に対しての適正な業務の運営を確保するための監督等の措置ということで、幾つかの規定が置かれてございます。

細かくは以下に書いてございますけれども、1つは公共サービスに従事をする者に対しての「1. 守秘義務」がかかる。

「2. 『みなし公務員』の規定」ということで、公務員ではないわけですが、刑法上の公務員ということのみならずというもの。

「3. 民間事業者に対する監督」の規定が設けられております。

労働基本権につきましては、特段規定とかがない。つまり、全く普通のとおりと同じということでございますので、労働基本権についての制約は設けられていないということでございます。

もう一点、資料5でございます。先ほども話題に挙がりました、前回でも大変大きな問題をはらんでいるのではないかとということでの御指摘でございます。総務省の方で調査がございました。

まず国の方の関係でございますが、1枚紙で「非常勤職員について」ということで、内容的には各省、いろいろな種類にわたるわけでございますが、人数だけ申し上げますと、一番右端の下の方でございますが、14万5,000名ほどの方が非常勤でいらっしゃるということでございます。

制度として、どうなっているのかということにつきまして、次の2ページ、3ページ、国の方でございますけれども、常勤職員の非現業の方との対比ということで「採用」以下のものを簡単に掲げてございます。

4ページは本邦初とお聞きをしたんでございますが、地方につきましても、総務省の公務員部で調査をされたということでの御紹介でございます。これは公務員部長さんの方から御説明していただけるのでしょうか。では、お願いいたします。

佐々木座長 どうぞ。

上田公務員部長 御説明するというほど大層なものではございませんけれども、今、株丹次長から本邦初という話がありましたが、そのとおりでございますが、実はいわゆる臨時・非常勤という言葉が使われるんですけども、これは法律上臨時職員とか非常勤職員、あるいは非常勤の特別職、一般職など、いろんな形態のものがあります。それから、ある一定の仕事をして、役場から給与を払っていても、これを非常勤職員にカウントしているところとか、これは公務員に当たっていないとか、いろんなものがありまして、この種の数値に関する調査は国会からも、あるいは組合員の皆さんからも何十年にわたってないのかと言われていたんですが、正直申し上げてできなかったんです。今回の場合には、一定の割り切りを設けて、数字をとりまとめさせていただきました。

下の方に書いてありますけれども、調査対象職員はいわゆる臨時・非常勤の中で、任用

期間が6月以上、または6月以上となることが明らかな者。厳密に非常勤職員といたしますと、例えばイベントの期間中だけの1か月とか2か月など、いろんなものがあります。そういうものを入れてしまいますと、收拾がつきませんので、こういう限定を置きました。それから、1週間の勤務時間が20時間以上の者というような制約も置きました。もっと短いものも入れれば、本当は非常勤関連に含まれる人はいると思いますけれども、そこまで調査し切れませんので、こういう制限を置きました。

なおかつ、言い訳ばかりで恐縮でございますけれども、304万人の常勤職員の統計は、言ってみれば、カウントされている人の固有名詞までアイデンティファイできる程度の精度がございますが、これは一定の17年4月1日現在で何人ですかということを各団体から個別でヒアリングをせずに、報告だけでっております。

したがって、いわゆる臨時・非常勤という観点の一部をカウントしているということ。一部といっても、大多数だと思っておりますけれども、このほかにもあり得るということ。それから、数については、できる限りの努力はしておりますけれども、一定の幅を持ってお受け止めいただきたいというのがお願いでございます。

そういう前提の上で、これはどういうつもりで調べたかということ、いわゆる労働者性のあるような臨時・非常勤というものが大体どのくらいいるんだろうか。例えば審議会の委員みたいなものも非常勤という観点があります。こういうのは入れていません。ですから、比較的労働者性の高いものは大体カバーできていると思っておりますが、これをトータルで見ると、右下のところ合計数がございまして、昨年4月1日現在で45万人を超える程度ではなからうかということでございます。

内訳は、左側に職種区分を設けておりますが、一般事務という世界で11万人程度。

多いところでいいますと、看護師さん等で2万人。

保育士さんで7万人以上。

給食調理員で3万5,000人。

技能労務職員は5万7,000人。

学校の講師といったもので4万6,000人というようなところが、主だった数に入っております。

以上、未定稿でございますが、紹介をさせていただきました。

佐々木座長 どうもありがとうございました。大変御苦勞をおかけしました。

せっかくの機会ですので、何か御質問等ございませんでしょうか。国は審議会とか何かは入っていないわけですね。

戸谷人事・恩給局長 1枚目の表でございますが、上に「職名」が入っておりますので、真ん中辺の「専門職員」までは、いわゆる職員のものかと思っております。「統計調査職員」は農水省に多く、農水でいろいろな統計調査をお願いしているというような方、あるいは「観測監視等職員」ということの方、それから「委員顧問参与等職員」がございまして。後ろの4つは、地方の数字とは少し違うニュアンスのものが入っております。

「その他の職員」で法務省のところは、保護司が入っておりますし、厚生労働省のところは職業相談員が入っております。

佐々木座長 なるほど。どうもありがとうございました。

ほかに委員から御質問等ございませんでしょうか。どうもありがとうございました。今後の審議の参考にさせていただきたいと思います。

なお、本日の会議につきましては、この後、私から記者ブリーフを行うことにしております。

次回の会議につきましては、12月18日月曜日、午後1時より、今回と同じこの会議室で開催させていただきます。先ほど申しましたようなテーマでの報告を伺い、その後、今日の論議の続きを行いたいと思います。また、来年1月以降の件についても、お諮りをしたいと思っております。次回の詳細につきましては、別途事務局より連絡いたします。

特段の御意見がなければ、今日はこれで終わりにしたいと思います。よろしゅうございましょうか。どうもありがとうございました。

以上