

佐々木座長 ただいまから、第5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、お忙しい中御参集いただきまして誠にありがとうございます。

本日は、朝倉委員、内海委員、西村委員が所用により欠席でございます。

また、本日は佐田公務員制度改革担当大臣、下村内閣官房副長官、林内閣府副大臣に御出席をいただいております。

それでは、議事次第に沿って進めてまいります。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 本日は、どうもありがとうございます。各委員におかれましては、お忙しい中御参集賜りましたことを、心から御礼を申し上げる次第でございます。第5回専門調査会の開会に先立ちまして、昨今の公務員制度改革をめぐる動きについて御報告させていただきます。

去る12月7日、経済財政諮問会議において、公務員制度改革が議論されまして、私の方から今後の公務員制度改革の方向性について報告をさせていただきました。改革は、国民の信頼を再構築し、公務員が、時代、環境の変化への対応能力を向上するよう行わなければならないと考えており、こうした観点から再就職管理の適正化、能力・実績主義に基づく人事管理、公務員の労働基本権、公務員の身分保障、官民交流のさらなる推進の5点の具体的検討項目を挙げて改革の方向性を説明いたしました。

公務員の労働基本権については、前にも申し上げたことがあると存じますが、これについては多くの論点があるとともに、幅広く国民の意見を聞く必要がある難しい問題であると認識しており、当調査会において鋭意有識者の皆様方に御議論をいただいているところである旨を諮問会議でも御報告させていただきました。

私としては、公務員制度改革をどのように進めていくかについては、それぞれの関連性はあるものの、可能なものから随時改革を進めていくことが必要であると考えております。このために、特に国民から強く求められている再就職管理の適正化及び能力・実績主義に基づく人事管理については、来年の通常国会への法案を提出する方向で、今後関係者との調整を加速していくこととしております。

佐々木座長始め、委員各位には労働基本権等について、今後ますます厳しく、かつ重要な御議論をお願いすることとなりますが、国民の関心も高くなっております。幅広い観点から精力的な御議論をいただくようお願い申し上げます、私のあいさつとさせていただきます。

どうかよろしくお願いいたします。

佐々木座長 ありがとうございました。ここでプレスの方が退室いたしますので、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、早速議題に移ります。

古賀委員 座長、済みません。

佐々木座長 古賀委員、どうぞ。

古賀委員 途中で申し訳ございません。今、大臣から御報告があった件について、少し意見を述べ、見解を求めたいと思うんですけれども、能力・実績主義に基づく人事管理の件が、来年の通常国会に法案としてという御発言がございました。私どもは、この件については極めて公務の労使関係と密接に関係する表裏一体のものではないかと感じております。政労協議の場でも、現行の公務、労使関係を改革する必要があるとの認識で合意をしているわけございまして、労働基本権を含む労使関係の問題が方向性の出ぬまま能力・実績主義に基づく人事管理だけが先行してしまうということについては、今日までの経過からして非常に不自然ではないかという気がしてならないわけでございます。

文字通り人事制度や人事処遇制度については、労使でのさまざまな議論、あるいは評価制度についての建設的な意見交換の中で、労使が話し合い、よりよい制度にしていくというのが必要ではないか。そんなことからしても、労使関係や労働基本権等々が全く方向性が見えないままに能力・実績主義に基づく人事管理というものが先走りしてしまうことは、我々としては極めて納得性が薄いのではないか。そのことを、私の方から申し上げておきたいと思えます。

佐々木座長 どうぞ。手短にお願いします。

丸山委員 今、話がございました、いわゆる再就職管理の適正化と能力・実績に基づく人事管理について、通常国会に法案を提出する意向であるというお話でございました。今も話がございましたが、私はこれまでの政労協議と、この専門調査会が発足するに至った経緯、あるいは行革推進法 63 条に書かれている事項等からいたしまして、労働基本権問題を先送りしてこれを行うことには問題があると思っております。

といいますのは、公務員制度改革を行う場合に、労働基本権問題は避けて通れない、まずそこから整理しようということで、この専門調査会が設置されたというふうに私は理解しているわけであります。

今年の 1 月の政労協議で、前提条件に関わって 2 つ確認をいたしております。

1 つは、政府は労働基本権制約の枠内での公務員制度改革を方針転換をして、基本権の付与の可能性を含め、幅広く公務員制度改革について検討するという方針に立っているということをまず確認をいたしました。

2 つは、この公務員制度改革の中で、社会、経済情勢の変化に対応して、現行の公務、労使関係を改革する必要がある。いわゆる改革するんだ、という点でも認識が一致したわけであります。

この文脈に流れておりますのは、公務員制度改革は労使双方とも必要だと、改革のためには基本権制約という現行の制度を見直そうという意味で、私は 63 条の第 1 項の能力・実績の人事管理と退職管理の適正化を先に法制化して、あるいは第 2 項の労働基本権及び人事院制度、給与制度、職員の能力・実績に応じた処遇と書かれておりますが、これを後回

しにしようというものではないはずではないかと思えます。

このことは、政府として公務員制度改革全体をどのように進めようとしているのか。このことが問われるわけでもありますし、同時にこの調査会はどのような位置づけにあって、何が期待されているのかにも関わることではないかというふうに思うわけです。

これからの調査会の審議の在り方にも関わるわけでございますので、労働側の委員といたしまして、労働基本権の先送りに手を貸す結果になっては困る。ILOとの国際関係の信頼もでございますので、そういう迷惑のかかることにならないように、この調査会を発足した経緯、一言で言えば能力・実績主義に基づく公務員制度改革を行うためには、労使関係も改革する必要がある。その一体性を是非理解いただいて、慎重に対応いただきたいということを申し上げて、今日大臣お越しですので、是非見解を賜りたいと思えます。

佐々木座長 佐田大臣、何かございましょうか。

佐田公務員制度改革担当大臣 前からの経緯というのは、私も理解しておるつもりでございます。また、この専門調査会におきましては、労働基本権を中心に大変に、かつ専門的に御議論を賜っているということについて、本当に感謝を申し上げているところであります。

そういう中におきまして、今、申し上げましたように、先般12月7日に経済財政諮問会議の方からも、民間議員の方々から、この公務員改革につきましては、相当な、かなり厳しい御意見がありました。そういう中におきまして、我々政治の場としても、今いろいろ公務員の問題等が注目をされております。今もありましたような、はっきり申し上げまして天下りの問題やら、社保庁の問題やら、いろいろな県の裏金の問題やら、学校の先生の問題やら、いろいろと出てまいりまして、そういうことにつきまして今までの公務員改革の現状を踏まえながら、慎重に議論をしながらやっていかなければいけないと思っております。

特に、この再就職の問題につきましては、この臨時国会の場におきましても相当に議論が行われました。そして、私としても一日も早く天下りの禁止というか、何らかの形で、ただ職業選択の自由もありますから、それにまた官民交流ということもございまして、これも踏まえて各方面のいろいろな御意見を聞きながら、勿論与党だけではなくて、いろいろな意見をお聞きしながら全力でこれをやっていきたい。

そうなれば、これは当然のことながら先の先というわけにはいきませんから、一番合理的な国会ということになれば、来年の1月からの通常国会に間に合うように全力で努力するというのが、政治としての立場であります。

また、分限の問題もそうですし、身分保障の問題、そして今、問題になっております能力・実績主義、この能力・実績主義の問題につきましても、今、私が申し上げたのは、何らかの形で関連はしておりますけれども、全部一緒にこれを、えいやという形でやるわけにもいきませんから、特にこの労働基本権の問題につきましても、これは非常に法的な問題もありますし、そして歴史的な非常に難しい問題もはらんでおりますから、わざわざこ

ういう形で委員の皆さん方のお手間を取っておるわけでありますから、それはそれでしっかりと御議論をいただく。また、我々としては、いろいろと議論があろうかと思いたすけれども、能力・実績主義につきましても、今までもかなりの時間を議論しているとお聞きをしております。

そして、その中におきまして、我々としては、経済財政諮問会議の議員の方々も、かなり過激なことを、民間と違い過ぎるとか、イコールフットイングにしるとか、いろいろ言ってきましたけれども、私はそういう意味におきまして、できる限り現行の制度の中で、ある程度能力のある人は、それなりの処遇をしていく。そして、また、公務員の方々もやりのあるような制度をつくっていくということを私は考えております。

そういう意味におきましては、ほかの関連性を、例えばほかの労働基本権であるとか、官民交流であるとか、ほかのところと公務員制度は一体ではありますけれども、一体というか関連性はありますけれども、私はそういう制度がその中で能力・実績主義、ある程度のやりがいを持ってやって、そして能力に応じていろんな職制であるとか、そういうことに言及できるような制度ができてくるんじゃないかと思っております。

また、ちょっと話が戻りますけれども、我々の政治の立場としては、やはり1日でも早く制度をつくるという観点から、今、ここで来年の通常国会、これを目指すのは当然のことでもありますけれども、その中におきましては、関係者の方々、つまりいろんな場面の方々に調整をお願いして、そして話し合いでやっていきたいと思っておりますので、御理解をいただきたいと思えます。

佐々木座長 ありがとうございます。どうぞ。

丸山委員 本当に一言だけです。私も能力・実績の強化に向けた、新たな公務員制度改革は必要だと、こういう視点を持っております。

これは、省庁再編以来、人と組織の改革は必要だと、こういう意味で政府や与党の皆さん方と、私自身も、林副大臣とも活発に意見交換をさせていただきました。

そういう過程の中で、なぜ能力・実績と労働基本権問題が表裏一体かというのが、私は現行の公務員制度改革がメリットシステムであるけれども、それが十分に機能しない、その理由は何だというと、やはり制度と運用の両方に問題がある。制度面で見ると、評価制度も給与制度も、いずれも十分整備されていない。現行の勤務評定制度はあるけれども、これは労使双方ともと言っていいと思えますが、信頼と機能性を欠いている。

したがって、今、2004年の行革大綱に基づいて試行をやっているわけです。これは、今は組合側も参加をして協議をして、来年から第2次試行が始まると伺っているわけでありまして、そういう意味でも給与と人事制度は重要な課題でありまして、特に給与と人事に関わりましては、能力等級法が出てまいりましたけれども、職務と責任の度合いによって決定する、その仕組みが不明確で年功的になったと、こういうのがありまして、いわゆる官職に任用する、ポストに任用するということと、それから職務という関係性を明確にしなればいかぬということが何回も論議をされてきたわけでありまして、そのことは是非

理解いただきたいということ。

能力・実績の給与、人事管理を強化するには、これまでの労使関係は特に一方的関係性であったわけですが、そうではなくて、評価と評価の実施、あるいは結果の活用について労使が話し合う必要がある。もとより人をどういうふう任用するかというのは、管理運営事項だと思います。

しかし、管理運営事項ではありますが、その基準だとか、取扱いとか、そういうものは給与と密接不可分でございますから、どういうポストに就けるか、就ければ、それが当然給与に関わってくるわけでございます。そして、そういうものは、いわゆる勤務条件にありますから、労使が協議をして交渉して物事を決めていくということがなければ、私は公務に活性化も信頼感も出てこないんじゃないかと思っていることを是非申し上げて、関係者との十分な意思疎通を図るといふ大臣のお言葉ですので、是非、使用、被使用との関係で合意形成を図られる、その上で法案を提出していただく、そのことも是非またこういう場にも御報告をいただいて、論議ができるようにお取り計いいただきたいということを意見として申し上げておきたいと思います。

佐々木座長 それでは、この件につきましては、また、今後、当事者、関係者の間で議論を進めていただくということで、もし、その必要があれば、この場にまた御報告をいただくということにさせていただきたいと思います。

どうもありがとうございました。

それでは、議題の3であります。諸外国の地方公務員制度の概要につきまして、総務省公務員部の上田部長から配付資料に沿って御説明をお願いします。

上田公務員部長 上田でございます。資料に基づきまして、御説明をさせていただきます。

資料1でございます。まず表紙をめくって目次をごらんいただきたいと思います。

御報告する内容は、まず地方自治といいますが、地方行政の体制がいろいろな国、今回対象としておりますのは、先般の国家公務員のときと同じで、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスを調査しておりますが、これらの国々で地方の行政体制はどうなっているかということと地方公務員にどういう数あるいはどういう種類の公務員がいるかということをお報告いたします。

2番目にそれらの地方公務員のカテゴリーの皆さん方にどういう労働基本権、団結権、協約締結権、争議権があるかということをお報告いたします。

最後にこれは若干ばらばらになりますけれども、これらの国々あるいは幾つかの州とか都市で任用等について、どういうやり方をしているか。若干アラカルト的ですが御報告をするということでございます。

それでは、A3の大きな資料の方をごらんいただきとうございます。

まず左の上からアメリカです。アメリカにおきましては、州は50ですけれども、州は自治体かどうか問題があるんですが、一応その中央政府以外の政府ということで、州が50。

その州の下にいわゆる郡という広域自治体が 3,034 。それらの下に基礎的自治体、シティ、
ミュニシパリティといった関連のものが 3 万 5,933 ということでございます。

このほか、学校をやるための特別目的自治体というものもあるようでありますので、そ
ういったものを入れると 8 万を超えるようでありますが、総合的な行政主体としてはこの
程度のものがあるということでございます。

右側に行きましてイギリスであります。イギリスにおきましては、地方行政体制は 1 層
制の地域と 2 層制の地域とがあるようであります。1 層制のところではユニタリーといっ
た基礎自治体がある。あるいは地域によっては大都市圏ディストリクトというような名前
で呼ばれているところがあります。これが 1 層制の地域。

2 層制の地域では、例えばロンドンの場合にはグレーターロンドン・オーソリティーと
いうのですが、ロンドン庁とその中にいろんな下部の基礎自治体があるということと、
ほかにはカウンティーの下に基礎的自治体があるということがあって、1 層制の地域に
おける大都市圏ディストリクトはユニテッドキングダム全体で 36、ユニタリーは 101、
グレーターロンドンは 1、カウンティーが 34、その下にある基礎的自治体が 297 というこ
とでございます。

ドイツでございます。ここは連邦制でありますので、州は憲法を持っていますから地方
かどうかわかりませんが、州というものが 16。東ドイツが統合されましたので、西ドイツ
のときは 11 でしたが、全部で 16 でございます。

その州の中に広域自治体であるクライス、郡が 323 。いわゆる基礎自治体、ゲマインデ
と称されていますが、1 万 3,532 という数が存在するという調査結果でございます。

フランスの場合でありますけれども、フランスは地方の行政体制が 3 層になっておりま
す。一番広い広域行政であるレジオンが 22 あります。その下位の広域的自治体がデパルト
マンという県と訳していますが、これが 96 ありまして、その下には歴史の古いコミューン
というものが 3 万 6,565 あるといった体制でございます。

次に地方公務員の数でございます。アメリカですけれども、州と郡・市等を合わせまし
て 1,901 万人というのがインターネットで調べた統計の直近のものを記載をしております。
州が 508 万人、郡とか市等においては 1,393 万人ということでございます。若干取材
した結果を記載しておりますが、州の職員の分類には公選職員、任命職員、一般職員とい
うのがあって、公選職員は住民の選挙によって選ばれるもので、その選挙によって選ばれ
た職員が任命をする任命職員というものがあって、これらはいわゆるメリットシステムの
適用外とされております。その他の通常のメリットシステムに従う職員が一般職員でござ
います。

郡・市等におきましては非分類職、今言った成績主義の不適用の職であります。これ
が公選職、任命職がある。それから、分類職といって成績主義の適用を受けるものが、幾
つか職種区分によってグルーピングがされているという状況でございます。

イギリスであります。イギリスの地方公務員の数 293 万人という調査結果でございま

す。

ドイツの場合には、州の 212 万人とクライス、ゲマインデの 139 万人を合わせて 351 万人。ドイツの場合には官吏というカテゴリーと非官吏というか Beschäftigte というカテゴリーと 2 種類あるようでございますが、それぞれ分けて記載をすると、この表のとおりでございます。

フランスです。合計で 152 万人ということでございます。フランスの場合には公務員が 3 種類に分けられておりまして、国家公務員と地方公務員と病院公務員というのがあるようでございます。これは地方公務員のカテゴリーに属するものでございます。

地方公務員の中にも国家公務員の下に書いてある官吏、非官吏と同じような観念で区分をされる公吏、非公吏と翻訳をしましたが、公吏というのは身分を持っている者。非公吏は身分のない者ということのようではありますが、その区分ごとに 116 万、36 万といった職員数があるという数字がございます。

一番下は前回のとおりでございますので、省略いたします。

その次のページをお願いします。地方公務員がどういう部門に配属をされているかという統計でございます。先ほどの統計と出所が違うものですから、合計人数は合いませんけれども、どういう仕事をしているかということの概略をごらんいただくために御参照いただければ幸いです。

例えば左からアメリカで言いますと、初等教育とか高等教育のところ非常に多数の地方公務員が計上されているということがわかります。

イギリスの場合には教員以外、教員以外というのは、例えば副担任のような方々をパートタイムとか、いわゆる教員資格のない人が従事するということがかなり多数あるようございまして、こういった立場の地方公務員がかなりの数いる。警察官がかなりいるといったことでございます。

ドイツの場合にまいりますと、一般行政が 110 万以上いるわけですが、そのほかでいいますと教育とか科学研究の部分に 130 万人という統計でございます。

フランスの場合には、教育とか警察とが国の仕事になっているようでございますので、若干数字の特徴が見て取りにくいと思いますが、ごらんのとおりということでございます。

次に大きい紙の 3 枚目でございます。それぞれの労働基本権の概略がどうなっているかということですが、アメリカの場合、これはもうすべては調べられませんので、カリフォルニア州、ニューヨーク州、それぞれの州内の自治体について記載をさせていただきました。カリフォルニアは州の方ですが、団結権は認められている。州内の郡・市等も認められている。ちなみに州の公務員法は州内の郡・市等にも基本的には適用されるシステムになっているようであります。ニューヨーク州でも団結権は両方認められている。

団体交渉権ですけれども、カリフォルニア州では団体交渉権はあるが、協約締結権は認められていないということのようであります。ニューヨーク州の場合には協約締結権まで認められているということでございます。

争議権ですが、カリフォルニア州では判例がありまして、一定の場合、公衆衛生や安全を直ちに脅かすものでない場合には、違法にはならないという判例があるようであります。ニューヨーク州の場合には禁じられているということでございます。

イギリスであります。イギリスには基本的に地方公務員法制というものが独立のものがないので、基本的には労働者一般原則ということになっているようで、警察官以外には三権とも認められています。

警察官につきましては、1919年に警察官のストがあって、非常に市民生活に支障を及ぼしたというような歴史的経緯があるらしくて、警察法で警察官には労働基本権は認めないという形になっているということでございます。

ドイツであります。ドイツの場合には団結権は官吏、非官吏ともに認められております。団体交渉権につきましては、官吏は協約締結権に関しては認められていないということでございます。非官吏は認められております。争議権につきましては、官吏は認められておりません。非官吏は認められております。

フランスでございます。これもドイツと似ている部分がありますが、団結権は両方認められている。団体交渉権については正規職員の部分については協約締結権はない。特徴があるのは、争議権は公吏であれ非公吏であれ認められているということでございます。

次に任用等に関しまして、全部横ぐしにして横に並べるほどのデータがございませんので、書き下してしまいましたけれども、御参照いただきたいと思っております。

採用とか昇進に関して、アメリカの場合は政治任用を除き、一般的には官職に空席がある場合に一定の資格のある者を募集をする。それに対して試験を行って、その結果で点数を付けて上位者をリストに載せて、その中から採用する部局が選考して採用するということでございます。我が国の公務員法の書き方と大体近いやり方になっているということでございます。

イギリスの場合は、先ほど申し上げたとおり、地方公務員法というのは特にないものですから、欠員が生じたら自治体の各部局レベルで採用を行う。成績主義の原則はあるけれども、そのやり方は各自治体で決定できる。昇進についても採用の場合と同じように、空いたポストに対して採用選考の形態を取ることのようでございます。

ドイツの場合には、官吏の世界では高級職、上級職、中級職、初級職というキャリアシステムというカラウフバーンというものがあって、それぞれの区分ごとに採用が行われている。高級職を除けば下位から上位へ一区分の昇進は可能であるということでございます。これは前回の国家公務員に関するものと同じでございます。

フランスの場合は、いわゆる公吏という部分については、いろいろな行政分野別に行政系とか技術系とかいろいろと何々系というのがあるようですが、その職群において一定の職を満たす職に任用をされる。ですから、これは任官補職という形になっているようであります。それらの採用の仕方は、競争試験によって採用されるのが原則ですが、一定の幹部職については試験によらない選考採用があるということでございます。

今、申し上げた職群というのは、次のページにわたりますが、行政職とか技術職とか文化職とか消防職とか、こういった仕事の系列の区分が設けられている。カテゴリーと言いますのは、各職群ごとにカテゴリーA～Cとあって、上位がAで順次下に行くわけですが、その仕事の中身の複雑、高度の度合いによって、基本的には分かれているかと思いますが、それぞれに対して採用時の資格が区分されているということでございます。

それぞれ各職群のカテゴリーごとの中に等級が定められておりまして、仕事の高度の度合いによったり、勤務年数によってこれが決定されるということのようでございます。

次に身分保障の関係でございます。アメリカのカリフォルニア州内の自治体の場合を調べてみますと、人事規則の中で、例えば懲戒については職務怠慢、欠勤、有罪判決等が懲戒事由になっている。降任処分、ディモーションと書いてありましたが、健康上の都合であるとか、あるいはレイオフの代わりに降任を受けるとか、あるいは本人の希望によるとか、そういう場合に降任処分が行われる。自治体は予算等の理由で削減する場合にはレイオフすることができるということでございます。

イギリスはそれぞれ各団体ごとにやって一定の不服申立手続があるということでございます。

ドイツにつきましては、国家公務員のときと同じでございます。

フランスにつきましても、分限免職については職の廃止、休職から復帰のときにポストを3つ拒否した場合に分限免職がある。あるいは職務上の能力不足に対する分限免職があるということでございます。懲戒処分については4つのグループ、軽い方から重い方にかけて設定されているということでございます。

長くなって恐縮です。給与に関しましては、アメリカではこれはもう州によって違いまして、1999年の調査では職員組合が結成されている26州のうち、大部分の州で労使交渉によって決定されている。ただ、決定する項目はまちまちであるというようなことございました。

イギリスに行きますと、警察官以外につきましては特に法令がないので、事実上、全国合同協議会という全国組織で大体統一基準を設けて決定をしていくシステムになっているようです。

飛ばしましてドイツに行きます。ドイツは官吏の場合には協約締結権がないので、非官吏の妥結状況を考慮して決定される。非官吏は、中央交渉、連邦、州、市町村の共同の労使交渉によって決定されると聞いております。

フランスの場合は、本給たる給与につきましては、公務員統一の枠組みがありまして、政府と全国レベルの労働団体との間で交渉が行われて、これを踏まえて政府がデクレ、政府の命令によって給与体系を設定する。

一方、手当の水準については、各団体の同数共同技術審査会というのは労と使が同数参加をするということですが、こういう意見を踏まえて一定の自由度を持って決定できるとなっているようでございます。

早口になりましたが、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、ただいま御説明があった内容につきまして、御質問はございませんでしょうか。

では、岡部さん。

岡部委員 ありがとうございました。ただ、地方の場合はなかなか比較検討が難しいというのが、今、報告を聞いてもわかりました。

今後の地方公務員の制度問題を論じるときに、国内の話になりますけれども、是非申し上げておきたいのは、国と地方の関係がこの資料だけではなかなか読み取りにくいんですが、例えば日本の場合においても2000年の地方分権一括法のときに、いわゆる機関委任事務が廃止をされて、国と地方の関係は基本的に対等だとなったわけです。もし国と地方で争いがあれば、ちゃんと委員会を設けるなどの制度ができています。いわゆる公務員制度というものが行政制度を内側から支えるというものであるならば、そういった行政制度が変わっていく中で当然、公務員制度も変わらなければならないと思うわけです。

残念ながら、地方公務員制度に関しては国と地方の役割、責任分担が大きく変わったにもかかわらず、何ら変更が起こっていません。依然として国準拠という形の考え方が今日まであるわけですから、是非これは今後の地方公務員制度を考えると、そういった行政制度の変革とともに公務員制度も変わっていくという、是非そういう視点での議論をお願いできればと思っています。

例えば労働基本権の問題にしても、前回も私は申し上げましたけれども、使用者はどこかとなったときに、国家公務員の場合は政府、これは議院内閣制にあります。地方公務員の場合は住民の直接選挙で選ばれた首長が住民の代表として使用者として出てきます。そういう労使関係においても違いが出てくるわけで、そういったことを是非今後の議論の中に出していただきたいと思います。

先ほど大臣も国会の方で、公務員制度のことについても、できるところからお進めになるということですが、そういうことであるなら、なおのことこの調査会でも労働基本権の在り方や問題を含めて、スピード感を持ってその議論を深めていくということが必要ではないかと思います。

以上です。

佐々木座長 どうもありがとうございました。ほかの方、何かございませんでしょうか。

それでは、ありがとうございました。また制度の細かい話になりますと、いろいろ出てくるかと思えます。

それでは、次の議題のILO関係に移ります。前回の会議で御意見があったとおり、現在、組合側がILOに提訴しているという状況でございます。この議題については、まず事務局から基本的な説明をしていただいた後、本日はILOの労働側理事である中嶋滋氏にお越しいただいておりますので、中嶋理事からコメントをちょうだいして議論を進め、その後、各委員から御質問や御意見を受けたいと思います。それでは、中嶋さん、お座り

ください。

それでは、まず事務局の方から、株丹さんの方から説明をお願いいたします。

株丹事務局次長 行政事務局の株丹です。資料2をごらんいただきたいと思います。これは政府の中で総務省、厚生労働省とも調整してつくりました、ILO関係の資料です。表紙が目次になっています。早速ですが、中をごらんいただきます。

1 ページ目「1 ILOの概要」です。御案内のとおりと思いますが、沿革につきましては、ILO（国際労働機関）につきましては、1919年に国際連盟の機関として発足し、その後、国際連盟が解散しましたので、独立の国際機関となり、更に国際連合の設立後はその専門機関と変遷をたどってきております。現在、179か国の加盟国がございます。

目的につきましては、ILO憲章、フィラデルフィア宣言から取ってございますが「労働条件の改善を通じて、社会正義を基礎とする世界の恒久平和の確立に寄与するとともに、完全雇用、労使協調、社会保障等を促進をすること」となっています。

組織は意思決定機関として総会と理事会がございます。その下に各種の委員会が設置されていますが、特に公務員制度に関係の深い委員会として3つ挙げられます。

1つ目は、条約勧告適用専門家委員会で、名前のように国際法、労働法等についての専門的知識を有する委員から構成された独立の機関です。加盟各国におけるILO条約等の適用状況を法的観点から審議、評価するというのが任務です。

なお、条約、ILOの勧告の有権的な解釈権につきましては、ILO憲章の中で国際司法裁判所のみにも与えられるようになっていまして、この委員会の意見自体については国際法的な拘束力があるとはいえないと承知しております。

2 ページです。委員会の2つ目で、これは専門家委員会と密接な関連を有するわけですが、基準適用委員会があります。総会附属の委員会です。先ほどの専門家委員会の報告等を基に選定された個別の国のケースにつきまして、ILO条約の適用状況等を審議して、その結果、意見の集約が行われ、総会に報告されることになっています。

3つ目の委員会として、結社の自由委員会がございます。理事会附属の委員会で、政労使三者の委員でもって構成されるということです。

の2つ目の黒ポツにありますように、各加盟国のILO条約上の義務とは関係なく、条約批准の有無にはかわらずということになっていますが、各国における労働組合権の侵害につき、労働組合等の申立てに基づき、審議を行うのが任務です。

留意すべき点として、審議に当たり、当事国の委員は審議には参加できないとなっております。

また、結社の自由委員会で案件を審査しました後に、個々の案件ごとに取りべき措置を勧告する報告を理事会に提出することになってますが、理事会はこの報告を承認する慣例がございます。この委員会の勧告につきましては、国際法的な拘束力があるとは言えないということです。

なお、印で報告の種類を3つ挙げてございます。

「中間報告」という、暫定的な結論と勧告がまとめられたもの。

「最終報告」という、最終的な結論と勧告がまとめられたもの。

更に「情報提供を続けることを求める報告」というものに分かれています。

3 ページです。上の方に活動を 4 つの点に分けて掲げてございます。

この点は、それぞれごらんいただければと思いますが、 に「国際労働基準の設定及び監視」という部分があります。ILOにおける国際労働基準というのは、ILOの条約及び勧告の2つを言っております。

「勧告」という言葉がこの資料中に幾つか出ておりますが、ここでいう勧告は、ILO総会で採択をされるもののことを言っております。

条約は 187、勧告は 198 あります。

2 つ目としまして「主なILO条約」ということで、公務員の関係するものとして、2 つ挙げております。

1 つは、第 87 号条約。結社の自由及び団結権の保護に関する条約です。後ろの方に参考で別に書いていますので、ここには概要のみ掲げております。

87 号条約は、労働者及び使用者が団結権を自由に行使することができることを確保するためのもので、労働者及び使用者は、事前の許可を受けずに、自ら選択する団体を設立し、加入することができることなどの規定があります。

このうち は、公務員に関する部分です。「本条約に規定する保障を軍隊及び警察に適用する範囲を国内法令で定めること」というものが入っています。

4 ページは、87 号条約批准に伴いまして、国内法制を整備したということ参考までに入っています。

5 ページは、98 号条約。団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約の概要です。98 号条約は、労使間の相互不干渉原則を通しまして、使用者と労働者の間で労働組合権を保護することを目的とする。これにつきましても、労働者は雇用に関する反組合的な差別待遇に対して十分な保護を受けることなどの規定があります。

この中で、 は、先ほどの 87 号にもあったものと同種のもので、 に「この条約は」と書いていますが、「公務員の地位を取り扱うものではなく、また、その権利及び分限に影響を及ぼすものと解してはならない」という規定が入っております。

大きな 3 つ目ですが、先ほど御紹介いたしましたILO結社の自由委員会におきまして、公務員制度改革が取上げられています。平成 14 年、2002 年 2 月及び 3 月に、連合及び全労連からILOに対して提訴された。公務員制度改革の内容あるいは手続を中心とするものでした。

それに対し、3 度、ILOの理事会でもって、これは先ほど御説明したものでいいですと、中間報告という位置づけですが、報告書が採択されています。

最初が 14 年 11 月で、公務員の労働基本権に対する現行の制約を維持するとの考えを再考すべき等の内容になっています。

更に、15年6月にも採択されております。

6ページにまいりまして、一番直近のILOの結社の自由委員会の報告書の採択が、18年3月です。「行政改革の重要方針」や政労協議等を通じた公務員制度改革に関する事態の進展を歓迎をするという部分。

関係者による対話が構築されたことに興味を持って留意しつつ、関係者に公務員制度改革及び結社の自由の原則に調和する法律改正について、速やかに合意に達することを目的として現在継続中の努力を続けるよう強く促す。

更に、協議は公務員への労働基本権の付与など、5事項の論点について特に扱うべきであるという内容です。

以下は参考です。ざっとどんなものがあるかだけごらんいただければと思います。

7ページには、参考1として「ILOの組織」を掲げています。先ほど御紹介した3つの委員会は、太字で入っています。

8ページには、参考2として、3つの委員会における審査、審議の手続を図で示しています。

9ページの参考3は、委員会の委員の構成。

10ページの参考4には「批准条約に関する報告の流れ」。

11ページの参考5には、主なILO条約の各国の批准状況ということで、87号、98号については薄墨を塗っています。

以下、12ページからは参考6として第87号、14ページには98号の条約を入れてあります。

15ページ以下に、参考8として、結社の自由委員会、公務員制度改革の関係の中間報告。3度にわたるものです。18ページまで仮訳ですが、付けています。

19ページから、参考9として、公務員に関するILO結社の自由委員会へ提訴された案件は、過去いろいろございます。主なものを取上げております。御紹介の方は、時間の関係もございまして、省略させていただきます。

25ページ以下の参考10です。ILO条約に関し、国内での裁判例が幾つか、条約と争議権の関係を争った部分が幾つかあります。

最初の方に、ちょっと種類分けをしていますが、最高裁の判決を抜粋してありまして、参考の参考ということになりますが、最後に高裁のものまでの部分を掲げています。

取り急ぎですが、私の方からは以上です。

佐々木座長 ありがとうございます。

それでは、先ほど申し上げましたように、引き続き中嶋理事より御発言をお願いいたします。

中嶋ILO理事 御紹介いただきました、中嶋でございます。手短かにコメントを若干させていただきます。

まず、ILOの概要に関してでございますが、現在のILOの活動を理解するためには、私は1989年にILO総会で採択をされました、いわゆる新宣言の意義を踏まえなければな

らないと考えております。

新宣言は、1944年のフィラデルフィア宣言に対して新ということをごさいますして、正式には、労働における基本原則と権利に関する宣言と申します。ただいまの説明にありましたように、ILOの目的、活動の基本等は、憲章及びフィラデルフィア宣言。これは、国際労働機関の目的に関する宣言というのが正式な名前なのですが、これに示されておりますけれども、歴史的には3番目になるこの新宣言というのも、非常に重要な基本文書としてあるということをお承知おき願いたいと思います。

新宣言は、憲章とかフィラデルフィア宣言の内容を継承して、その上でグローバル化による経済的な相互依存が増大する中で、ILO憲章で具体化されている基本的諸原則、諸権利の不変の性質を再確認し、それらの普遍的な適用を促進することが急務であるとして、現代のILOの目的、役割を明らかにしております。

この新宣言によりまして、中核的労働基準と呼ばれます4分野8条約については、批准をしていなくても、加盟国はそれを尊重し、促進、実現する義務を負うということになっております。

この中核的労働基準というのは、第1分野として結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認に関するものでして、87号と98号、

第2分野として、あらゆる形態の強制労働の禁止に関するもので、29号と105号、

第3分野として、児童労働の実効的な廃止に関するもので、138号と182号、

そして第4分野として、雇用及び諸企業における差別的待遇の撤廃に関するもので100号と111号、の8条約を指します。

この実施状況につきましては、毎年ILO総会でグローバルリポートとして、事務局長が報告を行いまして討議に付されます。総会レベルで実施に関するフォローアップがなされるということに明らかでありますように、中核的労働基準の尊重遵守というのは、非常に重視をされているということをごさいます。

その中でも、第1分野の結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認がほかの3分野の実施のベース、基礎であるということとして、最も重視をされているわけです。結社の自由委員会への、いわゆる提訴が87、98号の両条約を批准していなくても、提訴が可能であるということにも、その重要性が示されていると思います。

一部に、結社の自由委員会とILOの活動が途上国向けであるという誤解があるわけですが、決してそうではありません。今年の11月の結社の自由委員会が審査したケースは30ケースございまして、そのうちの6ケースはアメリカ、カナダ、デンマーク、日本等の先進工業国のケースでございまして、179の加盟国のうち、OECD加盟の先進工業国は30か国でございまして、約17%ということになりますと、比率で言いますと、先進工業国の案件というのは、平均以上取扱われているということをごさいますして、決して途上国に向けた機関でもなければ、それに向けた機能を果たしているわけでもないということをごさいます。

87、98 両条約の適用実施を確実に行って、結社の自由委員会を尊重して、その出される勧告等を最大限尊重するということは、加盟国の重要な責務であります。我が国の両条約の適用状況及び結社の自由委員会への対応を省みますと、必ずしも尊重遵守はきちんとされていると言いがたい実情にあることも指摘せざるを得ません。

我が国の団結権侵害に関する提訴で主なものは、1958 年に行われたのが始めてございまして、結社の自由委員会で 16 回に及ぶ審議がなされたにもかかわらず、解決されずに、ついに 65 年にドライヤー委員会が発動されて、対日調査が行われ、広範な調査に基づく勧告が出されたのは御存じのとおりであります。この勧告に基づきまして、国内法の一部改正がなされて、87 号条約が批准をされたわけですが、ドライヤー委員会の勧告で指摘された事項の多くが今日まで未解決の課題として残っている実態がございまして。先ほど資料も出されております 2177 号案件の報告、勧告で示された条約違反とされる事項は、ドライヤー報告、勧告が出されて以降、40 年以上にわたって結社の自由委員会、条約勧告適用専門家委員会、総会における基準適用委員会等で違反と指摘をされ、改善勧告を受け続けてきた事項であります。ILO を尊重しているとは言いがたい、典型的な事例を 2 つ申し上げます。

1 つは、消防職員の団結権に関するもので、87 号条約第 9 条に、先ほどありましたように、軍隊と警察に対する団結権保障は国内法によるということになっております。

日本政府は、消防は警察の範疇であるとして、国内法で団結禁止措置が取れるという立場を取っております。

ところが、1994 年の専門家委員会が行った、87 号、98 号、両条約の適用に対する一般調査、ジェネラルサーベイと言っておりますが、その報告によりまして、87 号条約を批准して、公務員に団結権を保障していながら、消防職員に保障していない国、日本とガボンとスーダン、この 3 か国があるという指摘がされました。

その後、ガボンとスーダンは、ILO の勧告を受け止めて、国内法を改正して、条約違反の状況を克服いたしました。今、残されているのは日本だけであるという実態がございまして。

2 番目の例です。これは、98 号条約、第 6 条に関するものでして、先ほども事務局からの説明にありましたように、日本語訳では、この条約は公務員の地位を取り扱うものではなく云々とされております。

恣意的な誤訳なのかどうか分かりませんが、成文とされております英文では、この公務員に当たるところが、パブリック・サーバント・エンゲージド・イン・ジ・アドミストレーション・オブ・ザ・ステイツというふうになっておりまして、厳密な意味で、国の行政に携わる公務員以外には団結権を保障しなければなりませんよという原則がうたわれております。

ところが、職のいかにかわらず、国家公務員全体、そして地方公務員まで団結権を奪う法律は維持されている実態がございまして。

憲法 98 条 2 項の規定にあるように批准した条約は誠実に適用遵守されなければなりません。そのことを通して、人権と労働組合権に関しては日本は遅れているという評価があるわけですが、そういう評価を克服して、国際社会に名誉ある地位を築くということができるとは思いますが、ILO への対応を見る限り、まだ多くの努力が必要な実態にあるというふうに思っております。

コメントは、以上でございます。ありがとうございました。

佐々木座長 どうもありがとうございました。それでは、ただいまの御説明及びコメントにつきまして、御質問、御意見はございませんでしょうか。

どうぞ。

上田公務員部長 最後に中嶋理事から消防職員とか、98 号条約の第 6 条の話が出ましたけれども、余り細かいことには立ち入らないようにしますが、98 号条約の第 6 条の公務員の訳の話なんですけれども、これはフランス語の原文がフォンクシヨネール (fonctionnaire) となっておりますので、翻訳書のものだと、公務員、いわゆる官公吏という形で書いてありますので、別に誤訳でも何でもないと思うんですが、それと併せて立法過程では、98 号というのは、お互いに交渉の相手方に干渉してはならないということが目的ですから、要するに法律上勤務条件が決定されるカテゴリーの職員にはこの条約は影響を及ぼさないという観点であそこのワーディングが出てきているわけで、立法過程で国家公務員に限定する、あるいは国の行政に直接限定するという趣旨であれが書かれたわけではないというのは、立法過程を調べると明らかでありますので、一言だけ発言させてください。

佐々木座長 ほかに、よろしゅうございますか。

古賀さん、どうぞ。

古賀委員 2 点少し御意見を申し上げておきたいと思います。

1 点目は、やはりアジア地域において、ILO の関係でも日本の態度というのは、非常に大きな意味を持つということでございます。

本年 8 月末から 9 月の初めにかけて、ILO のアジア地域総会が開催されまして、40 のアジア太平洋地域から約 400 人が出席し、その会議が開催されました。

実は、私もその会議に加わりましたけれども、この会議では、アジアにおけるディーセントワークの実現に向けて努力する決議が採択されました。日本でも勿論政、労、使が連携をして取り組むことが求められておりますし、ディーセントワーク実現のためには、先ほどございましたように、中核的労働基準、これが基盤になるというふうに私どもは考えております。

アジア地域において、やはり日本はリーダーシップを発揮し、他の国々の手本になる。つまり、日本の ILO の条約批准状況というのは、アジアへの影響力が非常に大きいんだと。グローバル化が進めば進むほど、日本の果たす役割は極めて大きいという認識が、日本の政、労、使に必要なのではないかと御意見として申し上げておきたいと思います。

2 点目は、事務局から説明のございました ILO の関係資料の 2 ページ目の最後の 印

の報告3種類の位置づけについてでございます。中間報告に、これは日本語をとやかく私は言うつもりはございませんけれども、中間報告を「暫定的な結論と勧告がまとめられたもの」と書かれております。これは我々は決して暫定的ではないと思っております。これはあくまでも中間報告として、きちんと出されたものであり、それが暫定的であるというような表現は、少し我々として理解はできません。勿論、日本語的なことでございますので、日本語を議論するつもりはございませんけれども、その旨、申し上げておきたいと思っております。

以上、2点でございます。

佐々木座長 どうもありがとうございました。

事務局、どうぞ。

株丹事務局次長 今、2点目の御指摘で、2ページ目の中間報告の部分の記述でございます。今回のILO関係資料は、政府の中の関係するところにも協力いただいておりますが、ここの部分はILO事務局が出されておりますユーザーズガイドから引用させていただいております。私どもとしては、別段誤訳ということではないと思っておりますことを一言言わせていただきます。

佐々木座長 翻訳以外の件について、何か御意見等ございませんか。よろしゅうございますか。

どうもありがとうございました。中嶋理事には、お忙しいところ、どうもありがとうございました。

中嶋ILO理事 機会をいただきまして、ありがとうございました。

佐々木座長 どうもありがとうございました。それでは、次の議題に移ります。

前回の会議で林副大臣から国家公務員の分限の件につきましてお話があったことを踏まえて、今回、人事院より説明をしていただくということになっておりました。

そこで、この件につきまして、今日、人事院の方から説明をしていただきまして、その後、御意見、御質問をちょうだいしたいということでございます。

それでは、人事院の方から、鈴木さん、よろしく願いいたします。

鈴木人材局長 人事院の人材局長の鈴木でございます。資料3「国家公務員の分限制度について（レジюме）」という表紙で、あと、若干の資料を付けております。このレジюмеの4項目について簡単にお話ししたいと思いますけれども、最初に資料で分限制度というものの概要をさっと輪郭だけ御説明させていただきたいと思っております。

資料の1ページ目でございますけれども、後ほど説明いたしますので、ざっと輪郭だけ見ておいていただきたいと思いますけれども、国家公務員の分限制度というのは、国家公務員法の第78条で定められている制度でございます。78条に基づいて、人事院規則11-4の第7条で手続等の実施に必要な事項を定めておるということでございます。

2ページ目を見ていただきますと、分限という言葉はなかなかわかりにくいものですから、厳密な対応ではございませんけれども、頭の整理のために、民間の解雇法制との対比

表をつくってみました。

公務も民間も懲戒解雇、あるいは懲戒免職に対して普通解雇、あるいは分限免職というのがあるということをごさいますして、懲戒の方は言わば制裁的なもので、退職金等も普通は支給されません。それに対して、普通解雇、分限免職は、制裁的な意味合いではなくて、退職金、国の場合、退職手当等も通常は支給されるというものでございます。

分限免職、普通解雇につきましては、大きく、整理解雇と一般の普通解雇という区別がございますして、一般の普通解雇というのは労働者サイドの労働能力の問題を理由とするもの。整理解雇というのは使用者の側の経営上の必要によるものということでございます。

国家公務員の制度では、1号～3号が一般の普通解雇におおむね見合う。それから、4号が整理解雇におおむね見合うということになっております。

3～5ページは、後ほど説明させていただきます。

6ページは、この10月13日に人事院が各省あてに分限指針というものを出しました。現物は資料の8ページから最後まで付けておりますので、後でござらんいただきたいと思えますけれども、その指針で書いております内容を簡単にチャートにしたものでございます。

要するに、勤務実績が不良だとか、トラブルばかり起こしている、問題行動を起こしているとか、そういう職員がいた場合に注意をしたり、指導をしたり、担当職務の見直しをしたり、警告書を発して、弁明の機会を与えて、それでも直らなければ分限降任なり、分限免職をしてくださいということで、実務的な手続として指針に掲げておるわけでございます。

何のために、こういう指針を出したかということも後ほど説明させていただきますけれども、資料の4ページの下の方に(a)(b)(c)と書いてありまして、例えば「(b)使用者が事前の注意や指導によって是正に努めていること」それから「(c)使用者が配転、職種転換、休職等の軽度の措置によって解雇回避の努力をすること(解雇回避努力義務)」等々が書いてございます。

これは、民間の判例でございますけれども、民間でも解雇が相当とされるためには、こういうような努力が使用者側に求められておりまして、公務員の場合もほぼ同じでございますして、そういった必要な努力を言わば指針という形で各省向けにお示しをしたというのが今回の指針の意味合いだというふうに理解しております。

それでは、レジュメに沿いまして、簡単にお話をさせていただきますと思います。

まず、今回、10月13日の分限指針発出の経緯でございますけれども、10月13日に、約1年半ぐらいの検討を踏まえまして指針を発出いたしました。

この背景でございますけれども、実はかねて各省から相談や要望がありまして、例えば分限処分というのはなかなか基準がわかりにくくて、よほどしっかり手順を踏んで資料を備えておかないと、裁判などで負けるおそれがあるという印象が強いんだ。この程度やっておけば、裁判などでもおおむね心配ないというような指針のようなものを示してもらえないかというような要望等がございまして、それを受けまして、当方もできるだけ実務の

役に立つものという問題意識で、したがって、裁判例等を踏まえて、言える範囲内
でできるだけ具体的な基準、標準的な手続等を示したいと考えてつくったものが今回の指
針でございます。

細かいことなので、詳しくは触れませんが、例えば病気休職と病気休暇で累積で
3年になったら、その段階でちゃんと医者診断を受けて、分限処分すべきかどうかを判
断してくださいとか、あるいは従来明確でなかった受診命令拒否の場合の処分の仕方とか、
そのような点についてもできるだけ具体的に触れたところがございます。

要するに、各省が分限処分について慎重になりますのは、裁判等になる場合を心配する
という傾向がありますので、なるべく裁判例等を踏まえて標準的な手続等を指針としてま
とめたということでございます。以上が、第1点の「分限指針発出の経緯」でございます。

2点目の「民間との比較」でございますけれども、先ほど資料の2ページで見ていた
きましたように、民間の普通解雇に大体相当するわけでございますけれども、民間の場合、
資料の3ページに「民間における解雇法制について」という資料を入れております。これ
は、真ん中の方に「労基法 第18条の2」ということで、解雇は合理的な理由を欠き、社
会通念上相当でないが無効だという労働基準法が、この平成16年に改正されておりますけ
れども、これ自体は過去の判例法理の蓄積を踏まえて法制化をされたものでございます。

そうしますと「合理的な理由」と「社会通念上相当」という2つの要件があるわけござ
いますけれども、民間で「合理的な理由」として説かれているところを見ますと、裁判例
を見ますと、この菅野先生の本では「第1は、労働者の労務提供の不能や」云々と書いて
あって、これはごらんいただきますように、国家公務員法の78条の1号～3号に書いてあ
ることと、法定されているところとほぼ同様でございます。要件としては、国家公務員
法が1号、2号、3号として法定している事由とほぼ同じようなものが民間の場合でも解
雇事由とされているということでございます。

次に、4ページの方で見ていただきますと「社会通念上相当」という2つ目の要件でござ
いますけれども、要するに、解雇というのは言わば最後の手段でございますので、先ほ
ど見ていただきました、その(a)(b)(c)と書いてあるような努力を使用者側も
しないと、直ちに解雇というのは裁判で認められないという傾向がございます。

先ほど申し上げましたように、まさにこういう民間の裁判例で、解雇が社会通念上相当
とされるために求められているような使用者の努力や手続を、今回の指針で具体化してい
るところとほぼ同様だというふうに考えておるところでございます。

以上のように、基本的には基準とか求められる手続等自体は官民ではほぼ変わらないと
いうふうに理解をいたしております。

レジュメの3番目の「今後の取組」ということでございますけれども、基準や求められる
手続等は官民でほぼ変わらないのに、公務の方が甘いのではないかという印象が仮にあ
るとすれば、運用に当たっての取組姿勢等の問題かもしれないということございまして、
運用につきましても、今後、更に力を入れて取り組んでまいりたいと思います。

そこで、この10月に指針を出しました後の状況を見てみますと、実は指針を契機に各省からの相談・問合せもかなり増えてきております。しかも、相談を受けた案件の中で、11月、12月の頭までで既に3件、分限免職が出てきておりまして、更に2件、処分の手続中ということになっておりまして、私どもとしては、指針を契機に各省も取り組み出したというふうに思っておるところでございます。こうした各省の運用の状況を丁寧にフォローアップしながら、事例の蓄積・紹介など、引き続き運用改善に努めてまいりたいと思っております。

そういった、今後の運用状況の蓄積も見ながら、今回は指針という形でお示しをしているわけでございますけれども、人事院規則としてより明確な形に規定していくことが可能、あるいは適当と考えられるものがあるかどうかも含めて、更に検討してまいりたいと思っております。

4点目の「4号について」でございますけれども、先ほどの2ページの表で見てくださいように、4号は民間で言えば整理解雇ということでございます。これは1～3号が職員側の職務能力や適格性の欠如の問題であるのに対しまして、4号とか整理解雇は使用者側の事情で処分・解雇が必要になるものでございますので、使用者側の都合で一方的に職員を辞めさせるということでございますので、民間判例でも一般の普通解雇に比べまして一層ハードルが高いということになっております。

資料の5ページを見ていただきますと、これは民間につきまして整理解雇の4要件とか、4要素とかと言われるものでございますけれども、ここに書いてございます、例えば西村先生の『労働法』の教科書で見えますと、要するに4つの、必要性が存在したか、人員削減の必要性があるのかどうなのか。解雇を回避するためにどのような努力を行ったかどうか。整理解雇の人選の基準が公正・合理的なものかどうか。それから、実施に当たって労働者・労働組合と誠実に協議をしたかなどが、一般に整理解雇の4要件、あるいは4要素として指摘をされております。

例えば、民間の一つの裁判例を見てみますと、一方で整理解雇をしながら、他方で新規採用をしているような会社の事例がございまして、そういう事例につきまして、裁判では整理解雇の必要性というのを疑問としているものなどもございます。

整理解雇につきましては、このような民間判例の傾向でございます。

それでは、公務員の場合、実際の4号免職についての経緯でございますけれども、7ページに一応資料を付けております。

ごちゃごちゃ書いてありますので、要約させていただいて申し上げますと、公務の場合、昭和20年代、終戦後の行政整理が行われた昭和24～25年ごろには、実際に1万人を超える規模で整理免職が行われております。当時は民間大企業でも大規模な人員整理とか争議が起こっているという時代でもございました。

一方で、昭和30年代以降は行政や社会も落ち着いてまいりまして、4号免職は余り行われておりません。

それでは、どうしてきているかと申しますと、大規模な組織改正とか人員削減策が検討される場合に、通常、その具体的な政策ごとに、その政策の趣旨に応じて、例えば身分継の規定とか、あるいは配置転換の仕組みなどが同時に検討されて、用意をされてきているというのが普通のご様子です。

また、職員の免職等について慎重な配慮をするようにという、国会の附帯決議なども行われてきているという事情がございます。

このように、組織改正等に当たりますと、政策的な大所高所の観点から職員の在り方についての仕組みが検討されているというのが実情でございます。そういう政策が取られ、あるいは手当てがされているという事情から、近年は国では4号分限の発動がないということでございます。

ちなみに、この間、先ほど申し上げましたような整理解雇についての判例法理の形成があったわけでございますけれども、こういう判例法理の形成があったことによって、この4号が事実上無効になっているとか、発動ができなくなっているということは勿論ございませんで、発動を必要とする状況があれば、発動され、機能するというのが当然であろうと考えております。

なお、4号分限につきましても、仮に、その4号を適用して一定規模の削減をするという必要があるとなった場合に、その人選の段階、だれを選ぶかという段階になりますと、これは職員の属性等との関係が出てまいりますので、その人選につきましても、実は人事院規則で規定を設けておりました。これは資料の1ページの一番下に書いてありますけれども、公正な人選についての考え方を示しているところでございます。

4号につきましても、発動されるということがあり得ることを当然の前提として、この人事院規則を置いているということでございます。

以上、レジュメに沿いまして簡単にお話しさせていただきました。

最後に一言だけ、公務員の身分保障という言葉について、やや誤解があるということで、公務の部内でも、組織の末端などでは公務員の身分保障というのは職務能力がなくても辞めさせられないんだという意味だと誤解をしている向きが時にあるんですけれども、公務員の身分保障というのは採用・任用の能力主義と裏腹の趣旨のものでございまして、公務員の競争試験などの能力審査を経て採用された職員は、能力以外の恣意的な理由によっては辞めさせられないという趣旨のものでございますので、逆に能力のない者は辞めさせられるべきことは身分保障と何ら抵触をしないと考えております。

職務に堪えないという者に身分保障や雇用保障がないのは、民間も公務も同じでございます。この点では公務の身分保障が何か特別に制度として厚いというわけではないと考えておるところでございます。いずれにいたしましても、制度の正しい理解を更に進めて、運用もしっかりやっていきたいということで、そういう姿勢で取り組みたいと思っております。

分限につきましても、最近、いろいろ話題になったり、議論になったりするのでござい

すけれども、そういう議論になる前に、人事院としてはかねて問題意識を持って検討を進めてまいりまして、先般、一步前進となる指針を出したという前向きな取組姿勢については御理解をいただ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。それでは、ただいまの御説明につきまして御意見・御質問ございませんでしょうか。

それでは、加藤委員どうぞ。

加藤委員 公務員の4号免職に当たるものは、民間の整理解雇だと思いますけれども、1990年以降、民間企業でかなり大規模な人員削減が行われたときのセットとして、早期退職の優遇制度といたしまししょうか、割増制度というのはかなりの効果を発揮した。今、恐らく、大企業ではそれが定着していると思っておりますけれども、これに類したもののというのは公務員では制度がないのでしょうか。

鈴木人材局長 過去に、ちょっと正確ではないかもしれませんが、林野庁などの人員整理をするときに、退職手当について特に優遇するような手当が取られたように記憶をしておりますけれども、一般的な制度としては、恒常的な制度としてはございませんので、その都度、大きな政策が取られる、組織改正の政策が取られるときに検討されることがあり得るということではないかと思っております。

佐々木座長 ほかにございませんか。

林さん、どうぞ。

林内閣府副大臣 私がお願いしてよく調べていただきまして、特に3号までの通知を出していただきましたから、当然、少し御存じの方は4号についてはどうなっているのかとなろうかと思っておりますので、あらかじめここで御説明いただいたらと思っておりましたところでございます。4号についても区分をしていない。その結果として、人事院規則11-4でこういうふうに定めているんだということをはっきり御説明をいただきましたので、今後はなるべくこれは使われないということが望ましいんだと思っておりますけれども、法律上の建前として使う場合には、この4号というのはどうなっているのかということも人事院におかれましてはよく研究をしていただきたいというお願いだけ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した。

それでは、丸山委員どうぞ。

丸山委員 早期割増制度は、国家公務員の場合、ないわけでございます。国鉄の清算のときに、いわゆる退職金ではない名称だったと思っておりますけれども、少なからずあったというふうに私は記憶をいたしております。

そこで、今、人事院から説明がございました、いわゆる1号～3号は民間の普通解雇に当たって、4号はいわゆる事業等の整理解雇に当たるというのも私は賛成で、理解できるところであります。

問題は、やはり4号の具体化について、私は事務・事業の改廃や財政難等を理由に整理解雇をするということについては反対でありまして、その理由は前回も少し申し上げましたけれども、雇用問題は労働者にとって官民間問わず最大の課題でございまして、働く者にとっては極めて重要な課題でございます。

整理解雇は、特にその理由が政府の政策選択によるということございまして、本人の責任がないわけでありまして、公務の信頼性とかモチベーションを大きく損なうということでございます。特に、民間ではリストラが行われたという意見が随分あるわけですが、それは労使の交渉・協議の下で、まずはやはり給与とか福利厚生の見直しがあって、その次に、やはり系列内外への出向とか配転とか、更には希望退職の募集、退職割増金の1次、2次みたいな募集があったりして、そして、最後に退職者の絞込みと、更には再就職のフォローアップがある。こういうふうに私は伺っているわけで、大変な苦悩を民間の皆さん方がやられているということも私は承知しているつもりであります。

特に、そういう意味で、現在、国家公務員は5年間で5.7%の純減が進められているわけでございます。私も当時の担当の委員長でございましたので、特に業務の大胆な整理として名指しされた部門は、いわゆる定年退職数や自己都合の自然減、あるいは採用抑制を超えるために府省間配転で雇用を確保していこうということになった。

これは、当時の担当大臣からも、出血整理はしない、府省間配転で対応していくというふうに述べられて、内閣には雇用調整本部、官房長官を軸にして雇用の安定性を図っていく。こういうことができたわけございまして、そういう経過もかんがみて、今、進行中でもございますので、配転の条件を整備している現状について悪影響を与えないように、是非、政府部内でも慎重に取り扱っていただきたいということを御意見で申し上げておきたいと思っております。

以上です。

佐々木座長 今日は大分時間も押していますし、分限については、あるいはこれからの我々のアジェンダの中でどこかでまた議論するということも考えなければいけないと思っておりますので、今日の鈴木局長の御説明に関わる議論は、この辺でよろしゅうございませうか。

(「はい」と声あり)

佐々木座長 どうもありがとうございました。

(佐田公務員制度改革担当大臣退室)

佐々木座長 それでは、今の話とつながりますけれども、前回もお出しいたしました論点の柱立てについての議論を行いたいと思っております。

まず、最初に申し上げておきたいんですけども、この柱立てにつきましては、今回もさまざまな御意見があろうかと思っております。

そういうこともございまして、特にヒアリングを行っていく過程で新たな論点が出てくるということもあります。

したがって、1つはヒアリングを行うために、これをある程度頭に入れておくという面と、ヒアリングを受けて、また論点の柱立てを追加していくという両用の観点から今日は御議論をいただきたいと思います。

それでは、まず、今回の資料についての説明を株丹さんの方からお願いいたします。

株丹事務局次長 お時間の関係もございますので、ごく簡単に御紹介させていただきたいと思います。

今、座長からお話ございましたが、今回の資料4にはお付けしていませんが、前回「論点の柱立てに向けて」という資料を出しております。その内容は、今回のローマ数字のものと、丸でナンバーが入っていますものと、そこまでのものを outsourcing させていただきました。

今回、論点の柱立てということで、ローマ数字と丸のものに加えまして、横棒で項目立てを出しています。もう少し前回よりも詳しく、また、論点につきまして、より具体的なイメージをごらんいただければということで、これまでこの場での委員の御発言等をピックアップをさせていただいた。あるいは丸のところに書いてあります文章をブレイクダウンしたというものが中心です。

1つずつ御説明しますと時間がかかりますので、例えば、Iののところだと「公務の範囲についてどのように考えるか」というところまでが前回お出ししていますが、今回は加えて4つほど論点を出しているということです。

1つ目の横棒のところでは、官から民への動きですとか「市場化テスト」が導入されたこと、独立行政法人化など、公務の範囲あるいは官民の役割分担の在り方が変化をしているのではないかと。そのことをどのように考えるかという部分です。2つ目の横棒へ行きますと、官だけが担っている仕事、具体的にどのようなものがあり、どのような理由でそうなっているのかということで、公権力の行使あるいは国家意思の形成、民間では採算性が取れないけれども、公的には非常に重要なものというのが考えられるのではないかと。考えられる理由等を括弧に入れていきます。

また、官民ともに担っている仕事につきましても、同様に議論しておくべきではないか。また、公務の範囲の現状につきまして、どのように評価をするのかという論点をあげておきます。

以下、それぞれの丸のところににつきまして、単純に丸で挙げておりますものを分けておりますもの、あるいはもう少し詳しく論点を掲げているものとなっていようかと思えます。

一応、事前にもある程度ごらんいただいたかと思えますので、この場での読み上げ等はひかえますが「II 国民主権・財政民主主義の原理と労使関係の在りあり方」「III 労働基本権を含む労使関係のあり方」とございまして、次のページまで同様の考え方での整理内容です。

最後の「IV その他関連事項」の中に、労使関係と直接的では必ずしもないわけですが、公務員の在り方に関しまして、更に検討すべき事項というもの、これまでこの場で御議論

いただいたものを中心に挙げさせていただいているということです。

非常に簡単でございますが、以上、とりあえずの御説明ということで、よろしく願いいたします。

佐々木座長 それでは、棒線を引っ張ったところ等につきまして、あるいはその他関連事項のところも含めて御発言をお願いしたいと思います。

丸山さん、どうぞ。

丸山委員 私ばかりで申し訳ないんです。

佐々木座長 手短にやってもらえるのであればね。

丸山委員 今、説明を受けて大分わかったんですが、いわゆる「論点の柱立てに向けて」というのが「論点の柱立て」という表現になったわけです。これは、イメージからすると、あるいは言葉の感じからすると、何となく固まったようなイメージを受けるわけです。

これは、心配症なのかもしれませんが、これがこの先、中間報告とか最終まとめでも、この柱立てはもう動かないんだみたいな話では少し困るものですから、座長も言われているように、ヒアリングを受けて、いろんな追加、調整はあるというお話ですので、柱立てという、何となく一段階昇格したような感じを受けるものですから、そここのところの位置づけを明確にさせていただけないかというのが1つでございます。

それから、しつこいようですけれども、前回申し上げましたが「II 国民主権・財政民主主義の原理と労使関係のあり方」につきまして、国民主権という観点を重視すると、公務員の使用者は国民を代表する国会だと、だから公務員は特別な地位にあるということになって、政府の使用者責任が見えなくなってしまうのではないかという指摘も前回ございましたし、私もそのことを非常に懸念をいたしております。

公務員も勤労者、労働者であるということは、憲法にも、あるいはこの間の最高裁判例でも明確になっているわけございまして、そういう意味で勤労者としての権利は保障されなければならない。公務の特殊性を理由に、制約事項を先に論ずるのではなくて、市民的権利、例えば政治的自由などは当然保障されるといった観点から議論をすべきことだということだけ、しつこいようですけれども、申し上げさせていただきたいと思います。

以上です。

佐々木座長 前者の方についてだけ、とりあえず、私の考えを申し上げておきます。

ここでは、できるだけクリアすべきポイントみたいなものは出しておいた方がいいだろうということを出させていただきましたので、何かこれがそのまま、委員がおっしゃるようにかちかちに固まったままで、ただシフトしていくというようなイメージは持っておりません。

ただ、IIのところでも、いろんなことについて、これまでもこの際きちんと議論しておくべきだというふうに御指摘があったものですから、そういう意味では、やはりこれは議論すべきだろうということでございます。最後の形については勿論のこと、中間報告も含め、どういう形になるかは、この場での議論を踏まえた上で検討するという以上のこと

とは、ちょっと今のところ申し上げられない。ですから、積極的な回答というよりも、消極的な回答なんだけれども、それ以外は今のところは言えないということで御理解をいただきたいと思います。

あとの点については、これからまた議論の中でやらせていただくということかと思いません。

ほかにいかがでしょうか。西尾委員、どうぞ。

西尾委員 ある意味では、III の 、団結権、団体交渉権(団体協約締結権)、争議権、この項目の中に入っているとも言えるんですけども、団体交渉権、団体協約締結権のところ、どの範囲の職員に、どの範囲の基本権までを認めるのかという議論は勿論あるわけですが、そうではなくて、本当にそういうことをやるとしたら、労使交渉、労使協議の主体は一体だれになるのか、だれにするのか、つまり政府の使用者側を代表するのはだれなのかということが、今、その仕組みがないわけですから、これを全く根本から考えなければいけないという問題があるんです。

ですから、交渉協議の主体の問題と、その問題は言い換えれば、中央人事行政機関の再編成という問題なんだと思うんです。これはかなり大きな問題ですから、独立の項目として立てて議論すべきことなのではないかと思えます。これが1点です。

2点目に、III と IV の中間かもしれないんですけども、ある範囲の職員に労働基本権を労働組合の結成と労働基本権の団体交渉等を認めていくということになりましたら、それは今までの公務員の政治的行為に関する制限というものに必ず影響するはずなので、そこが少し変動してくるはずなんです。ですから、ちょっと中間的な問題として、公務員の政治的行為の自由と制限というテーマがあるんじゃないか。それは、それ以外の問題にも関わる中間的な論点だと思いますので、それを加えていただけるとありがたいと思います。

「IV その他関連事項」で言えば、人材確保とか、キャリアシステムという項目が並んでいますから、これに入っているのかもしれないけれども、もっと端的に資格任用という問題と自由任用という問題と政治任用、この問題というのが大きなテーマなのではないかと、そう書いたらいいのではないかと思います。

以上です。

佐々木座長 今のお話のうちの最初の方なんですけれども、II の の棒線の2つ目で、これは裏の方から議論しようかと思って、今の体制の検討だけは入れたんですけども、それをもう少し前に出してということですね。

西尾委員 そうです。ここの財政民主主義の問題とはちょっと別だと思うんです。

佐々木座長 レベルも違うからね。

西尾委員 労使交渉、労使協議と、当事者はだれなんですかということですか。

佐々木座長 わかりました。ほかにございますか。

いろいろ御指摘をいただきましてありがとうございました。ただ、最初に申しましたように、この柱立てがだんだん昇格していくというイメージもあるようですけれども、まだ

最後までではしばらく距離がございますので、またヒアリングを経た上で、改めて皆さんの目から見て御意見を伺って、もう一段議論させていただこうということで、今日のところは御意見を伺ったという認識にさせていただきます。ありがとうございました。

それでは、次にヒアリングの話につきまして、今日、御意見をいただきたいと思います。ヒアリングの日程、対象先、小委員会の設置、聴取事項等について、前回の議論、それから項目も含めまして、資料を用意させていただきました。

それでは、まず、説明を伺った後で、皆さんから御意見をちょうだいしたいと思います。では、事務局、よろしく申し上げます。

(下村内閣官房副長官退室)

株丹事務局次長 資料5をごらんいただきたいと思います。「ヒアリングについて」の資料を用意させていただいております。

まず「1.ヒアリング対象先」です。基本的には国家公務員、地方公務員の話ですので、国・地方の人事当局、それから職員組合などから実情を踏まえた御意見、お話を聞いていただくというのが中心ですが、これまで委員の方のいろいろな御意見もございまして、更に独立行政法人ですとか、民間企業、これは従来は国であったものが独立行政法人になった、あるいは民間企業になったというようなものも含めてですが、こういったものも対象先の案として挙げております。

グルーピングにつきましては、資料の下半分の方でございますように、全体を3つに分かれていただいて、それぞれで前回のお話でございますと、できるだけ対象の偏りが無いような形でヒアリングを行うということで、いかがかという案です。3つに分かれることによりまして、対象先も増え、多様な形でいろいろお聞き取りいただけるのではないかと考えています。

そういう意味で、全体的には全部が全部ではありませんが、3ないし3の倍数という形でヒアリング対象先等が分かれているということになっています。

ただ、例えば国の人事当局全部からというお話もございましたが、時間等の関係もございまして、ここでは6省庁ということで案をつくっています。

大体ざっとごらんいただきますと、国につきましては、人事当局、それから職員団体の方、それから地方につきましては、地方の人事当局あるいは「市場化テスト」についても聞いていただくわけですが、首長さんから公務の在り方なり、労使関係について直接的にお聞き取りいただくというのも考えられるのではないかとすることにしています。

更に、先ほど申し上げましたように、独立行政法人、国立大学の法人、民間企業、民間の組合もということで案をつくっています。

スケジュールにつきましては、かなり広範な対象からもお聞き取りいただくということがございますので、2時間では十分ではないということで、それぞれの会を2時間半程度を目途とさせていただければということです。1月18日と2月6日、それぞれ午前と午後でございますが、案を立てさせていただいております。

その後、大変タイトな日程で恐縮でございますけれども、各小委員会でヒアリングをいただいた結果、報告などで、1回調査会の開催をお願いしたいということでございます。

次のページにグループの分け方、小委員会の設置、事前質問項目というふうに挙げてございます。

3ページにお移りいただきたいと思います。本専門調査会におきましては、会議の運営に必要な事項につきまして、座長が会議に諮って定めるという規定があります。

それに沿いまして、3ページに別添1として、小委員会の設置規程案を掲げています。3つの小委員会の設置をする。小委員会の任務につきましては、対象となります機関についてのヒアリング、また構成、専門調査会への報告もここで決めさせていただくよう項目にあげています。

5点目として公開とあります。記者の傍聴をできるように今回の案としてはさせていただき、その後の記録という意味で、議事要録をつくりまして公表という内容での規程を考えています。

4ページ目には、先ほども2ページでごらんいただきました、小委員会につきまして、構成、それぞれグループごとに座長、座長代理、それから本日御出席ではございませんが、西村委員にも主査をお願いをして、またそれぞれの小委員会の委員につきましては、ごらんいただいている形をお願いしてはどうかというものです。

5ページは、専門調査会の方の会議の参考です。

もう一点です。6ページに別添2と掲げています。全体的に時間等の関係もありますので、事前に質問をヒアリングの対象先にはお渡しして、これも事前に文章で回答を作成いただいております。それぞれの対象ごとに事前の質問事項をラフな形ですが掲げています。

「1 国、地方公共団体（人事当局）」以下、それぞれ掲げていますが、基礎事項とありますのは、例えば相手先がどのような性格であるのかがわかるような部分の資料です。質問ないし回答いただく中心はボツが付いている部分です。

全体的には、実態をお聞き取りいただくというのが中心ですが、例えば黒ボツの3つ目、4つ目にありますように、現状の課題、今後の人事管理、あるいは労働基本権の在り方等、意見もちょうだいできればということで案をつくっています。

個別は地方団体、知事さん以下の首長、独法、国立大学法人、次のページにまいりまして、職員団体・労働組合、民間企業、更に旧3公社の組合というように若干分けてございますが、それぞれこの点につきましても御意見をいただければというものです。

資料の説明は、以上です。

佐々木座長 ありがとうございます。まず、別添1のような小委員会設置規程をつくらせていただいたところでございます。この点について、御了承いただけないでしょうか。その上に活動が立ち上がるものですから、例えば公開といったようなことについても項目が入っております。この点も含めて御了承いただきたいと思います。

その上で、私といたしましては、必ずしも皆さんの御要望を全部満たすことはできないことは多々あるかと思いますが、この原案につきまして、特にこういった点について追加的に配慮すべきだ、あるいは注意すべきだというようなことがございましたら、是非この場で御指摘をいただきたいと思います。質問項目のこともございますし、あといろいろ細かいことを考えるとキリがございませんけれども、初めて具体的なことをお示したものですから、御意見を是非お願いしたいと思います。

副大臣、どうぞ。

林内閣府副大臣 私、ヒアリングにお付き合いできないと思いますので、地方公共団体の方は「市場化テスト等」の「等」に入っておりますが、むしろここに書いてありますように、指定管理者の方が実例が多いと思いますので、そこを中心をお願いできたらということ。

それから、特定を含めた独法で「市場化テスト」をやっていただくというのを行政減量・効率化有識者会議の方でもやっておりますので、独法のところもそれができれば、ヒアリングの項目に入れておいていただくとありがたいかなというお願いでございます。

佐々木座長 ありがとうございます。ほかに、いかがでしょうか。

日程の時間は、まだ決まっていないのかな。1月18日午前というのは、大体何時ぐらいを考えているんですか。

事務局 9時半から12時です。

佐々木座長 2月6日はどうですか。

株丹事務局次長 1時から3時半です。(事後の日程調整により1時半～4時に変更)

佐々木座長 ということだそうでございます。ほかの点について、いかがでしょうか。

清家さん、どうぞ。

清家座長代理 民間企業にヒアリングしていただくときに、労使関係、団体交渉、協約締結等の状況について伺うところがあるわけですが、その中に、もしできたら民間企業でも組合が複数あるところがありますね、少数組合ですとか。そういう場合に協約であるとか、あるいは争議等の問題がどのようになっているか、是非聞いていただくといいのではないかと思います。

佐々木座長 そういうところを選ぶということですか。

清家座長代理 いやどうしてもということではありませんが。

佐々木座長 ほかにいかがでしょうか。

小幡委員、どうぞ。

小幡委員 私も副大臣がおっしゃったように、「市場化テスト」は市や県だけではないと思いますので、なかなか実績もないところですが、少しずつ進みつつあるので、独法に限らず、本来は国も出てくるはずなのですが、いずれにせよ、今の段階でも少し聞くことができればと思います。民間企業の公益というところですが、これは電力とかのイメージで聞いていこうということですか。

佐々木座長 そうだと思います。

小幡委員 独法は、特定と非特定と、両方それぞれヒアリングをするということですね。

佐々木座長 これは、何か趣旨はございますか。

小幡委員 両方きくのであれば、結構です。

佐々木座長 それから、今の独法の話は何か説明はありますか。

株丹事務局次長 特定の方と、それ以外と2つです。

佐々木座長 ほかにございませんでしょうか。

それでは、大変、私、この委員会のグループ分け等につきまして、皆様からお任せいただいたつもりでやっけてしまいましたので、いろいろ御意見があるかと思いますが、曲げてひとつ御了承願いたいと思っております。

更に、具体的につきましては、座長代理、西村委員、事務局とも相談をして、恐らくいきなり始めるというわけにはいきませんから、事前に何かの形で委員各位には御連絡を取る必要もあろうかと思っております。その辺の細かいことにつきましては、また御連絡をさせていただきます。

そして、この件につきまして、今、御提案ございました点を改めて考慮の上、これの見直しを進めるようにいたしたいと思っております。そういうことで、この件につきましても、皆様から御意見を伺ったということにいたしまして、本日の会議は、これで終了させていただきたいと思っております。

本日の会議につきましては、この後、私より記者ブリーフィングを行うことにいたしております。

それから、来年以降の当面の日程につきましては、事務局の方からいろいろお願いがあるようでございますので、よろしく願いいたします。

株丹事務局次長 ありがとうございます。年明けにつきましては、先ほど資料5でござらんいただきましたように、各小委員会で分かれてお願いをするわけですが、1月18日9時半、それから2月6日1時（事後の日程調整により1時半に変更）からということで開催させていただきたいと思っております。

3つの場所に分かれるという関係がございまして、場所は官邸の中ではできかねるという事情がございまして、虎ノ門のパストラルでの開催を予定しております。

それから、先ほどの資料5の中に、第6回の専門調査会ですが、あらかじめそれぞれの委員にも御連絡等させていただいているところですが、2月23日の金曜日午後ということで、これは官邸のこの場所での開催という考えです。以上でございます。

佐々木座長 では、来年の日程につきましては、場所を含め、よろしく願いをいたします。

それでは、もし、よろしければ、これでいよいよ終わりにしたいと思います。

どうもありがとうございました。

以上