

佐々木座長 それではただいまから、第6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ありがとうございます。

本日は内海委員、川戸委員、西村委員、御厨委員が所用により欠席であります。

また、本日は、渡辺公務員制度改革担当大臣、下村内閣官房副長官、林内閣府副大臣にご出席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あります渡辺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。

渡辺公務員制度改革担当大臣 皆さんこんにちは。渡辺でございます。

私、大臣に就任をいたしまして、この専門調査会に出席をさせていただくのが今日は初めてでございます。大変おくれおくれになりましたことをまずお詫びを申し上げます。

昨年は、政労協議を受けましてこの専門調査会ができたと聞いております。今、私が公務員制度改革を担当するようになりまして、公務員制度改革に前向きの方は基本権付与にも前向きかなど。公務員制度改革に後ろ向きの方は基本権付与も後ろ向きなのかなという印象を素人ではございますが、持っております。

じゃあ、公務員制度改革というのは一体何をもくろんでいるのだということでございますが、私流の言葉で言いますと、公務員の皆さんにやる気と情熱を持って仕事をしてもらわなければなりません。それと同時に国民の信頼がなければ、これは元も子もないわけでございます。これはコインの裏と表だと思っんですね。

そこで、今、岩盤のように覆っておりますスーパー護送船団と申しますか、年功序列型システムがございます。こういうのがいつまでも続いていくものではないのではないかと。やはりこれは採用試験とか、年次とかにかかわらず能力や業績に基づいて昇進や給与が決まってくると、こういう仕組みに改めていく必要があるかと思っております。単に能力本位と言っているだけではだめなのであって、本物の改革を断行していこうということを考えております。

第2番目は、これは総理が口を酸っぱくしておっしゃることでございますが、予算や権限を背景とした押しつけ的天下りあっせんの根絶と、こういうことを言っております。役所の方から見ますと、自分たちの方から要請して押しつけた例は確認されていないと、こういうことかもしれません。一方、外側、国民サイドから見ますと、予算と権限背景の押しつけのように見える天下りが相当あるのではないかと、こういう印象だと思っんですね。我々政治家は内側からも見る、外側からも見るで合理的なシステムはどういうことなのかということは今研究をし、こういった押しつけ的天下りあっせんは根絶をしていこうということでございます。

中馬大臣のときに出された官民の人材交流ということも、これは日本の公務員カルチャーを変えていく非常に大事な要素でございますので、これらも促進していきたいと考えております。

いずれにいたしましても、公務員の労働基本権の問題は大変に重要な課題でございます。

昨年からの議論を経て、年明けには合計 32 団体の集中的なヒアリングも既に行っていたと聞いております。本日から実質的な審議に入るということでございますので、私個人としては、スト権の付与も含め御検討いただきたいと考えております。多くの論点がございまして、難しい問題が多々あるかとは存じますが、佐々木座長には、9 割方とはいかなくても、4 月中ぐらいにぜひ中間取りまとめをお願いできないでしょうかということをお願いをしているところでございます。

先生方にごあいさつがおくれまして、大変申し訳ございませんでしたが、私の考えを申し上げて、ぜひ今日から精力的な実質審議を開始をしていただきたいということをお願い申し上げます。ごあいさつにかえさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

佐々木座長 大臣どうもありがとうございました。少々お待ちいただきたいと思えます。

(報道関係者退室)

議題に入るに先立ちまして、ただいま大臣からのお話もございましたので、今後の本会の進め方につきまして、私から若干の説明をさせていただきたいと思っております。

既に直接皆様方にはお願い方申し上げたところでございますけれども、我々といたしましても、審議を集中的かつ能率的に進めることに決してやぶさかなわけではございません。しかし、なかなか難しい問題であるということもございまして、どういう手順でやるかにつきまして、私なりに考えたところ、以下のような取扱いにさせていただきたいと思えます。

既に柱立て ~ を中心としたものについては、我々の委員会の活動の共通の出発点として御認識をいただいているところでございますが、そのうちの全体につきまして、全体を通しての議論というものを 4 月いっぱいかけてお願いしたいと、このように思っております。したがって、をいつまでも議論しているということではなくて、恐らくいろんな論点相互に関連いたすものですから全体を議論してイメージをつくっていくという必要があるかと思っておりますので、その意味で、第 1 回目のサイクルというものを達成するため、皆様には大変御無理をお願いして 4 月初旬と 4 月の後半と 2 回、委員会の開会を設置させていただいたところでございます。

その議論の結果を踏まえまして、4 月にこれまで議論したことで整理可能な範囲での整理を私としては行いたいとこのように考えております。どんな整理ができるのかはこれからの議論に負うところ大でありますので、皆様方におかれましてはぜひ積極的な御発言をお願いしたいと思っております。

しかし同時に考えなければいけないのは、恐らくいろいろ具体的な事柄について、もしそうなら、こういう問題はどうなるんだというようなシミュレーション的な議論もたくさんしなければいけないことになろうかと思えます。それを全員の会議でやれるものかどうかというあたりにつきましては、私としては若干また別のやり方も考えなければいけない

というようなこともございます。しかし仮にそういう議論をするにしても、このシミュレーションをやるために必要なある種の条件整備というものがないとシミュレーションをお願いしても、あれもありこれもありということではこれはとてもじゃないけど、大臣の前で議論するようなものにはならんわけでございます、そのような意味で絞り方というものについてもおのずから準備が必要だろうと、このように思っております。

4月までの議論におきましてどの程度そういう面で整理ができるのかということについて、正直なところ、私として特に内容に即して具体的な目算があるとか、こうしようかというようなことを申し上げるつもりは今日はございませんけれども、一応今日、それから3月、4月の第1回目あたりまでで、できればこの から までについてかなり広範な御意見を伺うことができればいいなと、ぜひお願いしたいと、こんなふうに思っております、4月の最後の回は、それをまた全体として、もう一度議論をして、もしこういう点については、こういうことでこれから進めましょうというような整理ができれば、次の作業に進むことが少しずつ整いつつあるということになるのではないかと思っております。

そういう私の心づもりで、この会を運営させていただこうと思っております。皆さんそれぞれにいろんなお考えがあらうかと思えますし、その進め方については、委員各位の間で必ずしも同じ意見とも限らないかなというふうに思っていることもございます。

そういう意味で、今日、新大臣の下での第1回の会議におきまして、これからの進め方について若干の時間を使いまして、私の方針について御説明をさせていただいたところでございます。御異論、あるいは御指摘、御注意があれば、この際、伺わせていただければと思います。いかがでございましょうか。

どうぞ。

丸山委員 今から4月までにまとまればというようなお話でございますが、4月以降の流れを見ますと、政府の方では6月には骨太方針が論議されるのではないかと。あるいはその後は選挙と、こういう話になってまいりますと、この審議に関する国民の関心は私は非常に高まるのではないかと、このように思います。そういう意味で、中間まとめの中身とその方向性が非常に重要ではないかと。取扱いが非常に重要ではないかとこう思っております。

そういう観点で見ますと、大局的にぜひ論議をしていただきたいと思っておりますのは21世紀に入りまして、経済や金融、行政、司法、最近では教育、労働、こうした分野の改革がめまぐるしいほど進んできております。残されたのは、公務員制度ではないかというふうにも言われているわけでございます。議論は検討事項に示されました労働基本権を付与する公務員の範囲、そこに行きつくのだらうと思えますが、この改革は人と組織にかかわりまして、多くのテーマがあります。そういう意味でぜひ、歴史の歯車を動かす、そういう方向を示すべきだというふうに私は意見を持っておるわけでございます。ぜひ、大臣おられる前でもございますので、この4月の中間まとめとそれ以降の政治の扱いみたいなものはどういうふうにお考えなのか、お聞きをしたいと思います。

渡辺公務員制度改革担当大臣 私どもこの問題を政治的に利用しようとか、そういう魂胆は全く持っておりません。なぜ、4月なのかといえば、今国会中に、先ほど申し上げた公務員制度改革をぜひ断行したいというのが総理の強いご決意でございます。したがって、ワンパッケージの公務員制度改革が全部できてから出そうということであれば、残念ながら今国会は無理なんです。小泉内閣のときに御案内のように、この改革は早い話が郵政民営化最優先というご方針もあったものですから、残念ながら途中で終わっちゃっていたわけですね。今回が三度目の正直と、こういうことでございますから、ぜひ三度目の正直をできるところから、実現をしていきたいと。しかし、先ほど申し上げたように、能力、実績主義の導入という思い切ったことをやるには、これは基本権の問題は避けて通れないのではないかと。とするならば、最終結論でなくても、この専門調査会をつくっていただいて議論してもらってきたわけでありますから、その方向性ぐらいはぜひ法案審議の中で生かしていきたいということで、4月と申し上げたわけでございます。

したがって、この基本権の議論を延々とするつもりは私どもにはありません。今国会で公務員制度改革法案が成立した後に、できるだけ早い機会にこの専門調査会の御意見の最終を行っていただいて、次のステップにいききたいとそう考えております。

佐々木座長 丸山委員から御質問ありましたが、ほかの委員の方から、特に大臣に対して何か御質問等あれば、よろしいでしょうか。

「中間取りまとめ」という言葉がひとり歩きすることについては、私はいささか早計であると思います。大臣はいろいろお話になるのは政治用語としてはそうかもしれませんけれども、9割、8割云々というような意味で、それがひとり歩きすることとは座長としては責任を持ちかねるということもございしますので、私の言葉としては、議論の整理は4月の終わったところでしなければいけないということについては、十分な意識と責任を感じておりますけれども、最終の報告の一手前みたいなイメージでとくるとられる向きもございしますので、私自身は慎重に扱いたいという気持ちでいるということを御理解いただければと思います。それではいかんとかいろんな議論もそのうち出てくるかもしれませんが、とりあえず着実に作業を進めさせていただきたいと、ぜひ活発な御議論をお願いしたいと思います。

それでは、この会議の動かし方についての議論は、ひとまず終わりにいたしまして早速作業に入りたいと思います。

まず1月18日と2月6日に行われた専門調査会小委員会におけるヒアリングの報告でございます。事務局で各小委員会の主査の了解を得ましてヒアリング結果をまとめました。その資料をお手元に資料1でございますか、用意しておりますので、簡単にその結果について説明をしていただき、意見交換を行いたいと思います。それでは事務局お願いします。

株丹行政改革推進本部事務局次長 今、お手元資料1をご覧いただいていると思います。今、座長からお話ございましたように、2回にわたりまして、3つの小委員会を設置していただき32団体の関係者から延べの時間でいえば15時間以上かけたヒアリングの結果

を取りまとめております。

早速ですが、5ページをお開きいただきます。論点の柱立ての項目ごとに大まかに整理させていただいております。時間の関係もございますので、とてもすべて御紹介をすることはできません。かいつまんで御紹介しますので、目で追いかけていただければと存じます。

5ページは です。この中で、まず「民間委託の推進、公務の担い手の多様化等に関する意見等」というまとめをしています。最初の方の「・」の3つ、まとめて申し上げることができるかと思えます。「民間にできることは民間に委ねる」とい基本的な考え方のもとに、民営化、民間委託して指定管理者制度等を推進されているという御報告・御説明がございました。

1つおきまして、「・」の5つ目、6つ目、札幌市などです。社会構造の変化や市民のニーズの多様化によりまして、企業、NPO、住民など多様な主体が公共を支えていく必要がある、こういう御意見をちょうだいしています。

次のページに進んでいただきます。この中には「その他公務の範囲に関する意見等」というのも入っていますが、下の方、「官が担うべき業務の具体例等」ということで、6ページから7ページにかけまして具体例として幾つか挙げられています。例えば、市場原理が有効に機能しないもの。それから次のページにまいりまして、一番最初の「・」、静岡県为例ですが、いわゆる権力行政といわれるものと、自治体の意思形成に携わる企画立案業務という例が挙げられています。

また、意見として、一戸町長さんが御発言されています。4つ目の「・」、これからの主要課題については、「公直営」というのではなくて、「地域社会の意志の形成」のもとに、「少数精鋭公務員」が住民との協働の中で取り組む形がよろしいという御意見も出ています。

8ページに進めさせていただきます。こちらの方では、 で公務を公務員とそれ以外の者とで分担する現状というテーマで幾つか入っています。「公務を民間に委ねた場合の適切な実施の確保等」ということについて幾つか事例等の御紹介がございました。例えば、その中の1つ目の静岡県の話、あるいは札幌市のお話をまとめますと、達成すべき水準の明確化、あるいは事後の適切な評価等の実施が行われています。

他方で、静岡県でも2つ目の「・」にありますように、いわゆる「丸投げ」にならないように注意している。経費の削減だけが先行しないように注意をしているというようなお話などもちょうだいしています。

先に進ませていただきます。9ページ、こちらの方では、公務員の類型化の問題をどのように考えるかということがございます。この中では、1つ目の「・」の財務省の話。10ページにまいりまして厚生労働省、山形県、山口県等ございますが、いずれも基本権の検討に当たりましては職務の内容、質の違いに着目した検討が必要という御意見が中心でした。

10 ページの後段、公務員の現状とそのあるべき姿については多くの意見をちょうだいしております。定員減による超過勤務の問題などの御指摘もございました。

走りまして恐縮ですが、進めます。11 ページ、一番下のところには、「国民主権・財政民主主義の原理と労使関係のあり方」という大きなテーマで幾つかの項目を整理しています。最初の方が公務員のあり方、勤務条件の決定についての議論です。この中で、12 ページをご覧くださいますと、上から4つ目の御発言ですが、「給与等の勤務条件の決定を全て当事者間の交渉によるものとするのは困難」、こういう御意見もありましたし、2つ間をあけて下から3つ目のところ、一戸町長さんの御発言では「最終的には決定権は議会がもつべきだろう」、こういう話もございました。

他方、下から2つ目のところ、これは職員団体からの御指摘ですが、給与の独自削減措置が長期間行われていて、人事委員会勧告に基づく給与決定システムが事情上機能しておらず、現実の問題として、給与決定権限は労使間の交渉に委ねられる結果となっている、こういう話もございました。

それから、先にまいりまして13 ページです。こちらの上の方に「労使交渉等の情報公開等についての意見等」ということで、議会あるいは住民のチェック機能を果たすために労使交渉を公開するかどうかという議論をまとめています。積極的といいましょうか、肯定的なものとして、例えば最初のは、「既に職員団体との交渉結果をホームページで公開」している。同様に、公開で行えばよい。その方が合理的な対応が確保される、というお考えもございまして、他方で、「市民や組合の理解も必要であり、現時点では時期尚早」という2つ目の「・」のようなお考えもあるという状況です。

同じ13 ページに、国民主権・財政民主主義と労使関係のあり方についていろいろ御議論をちょうだいしております。概ね、国、地方団体の人事当局は、13 ページの「・」の2つ目の「・」にありますような、「現行の人事院制度は基本権制約の代償措置として一定の機能を十分持っている」という肯定的な評価が多いと思います。

他方で14 ページ、職員団体の側からは、先ほども御紹介いたしましたような全道庁労組ですとか、智頭町の職員組合は、独自の給与削減措置等によって代償措置が機能していないという実態があるのではないかという指摘です。

14 ページでは、「民間企業の労使関係等」につきいろいろ御意見をちょうだいしております。例えば15 ページにまいりまして、3つ目、40年代ぐらいまでは労使間の底流に「対立感」というのがあった。しかし、それは払拭をされて、今は労使協働の関係に発展してきている。全体的に団体交渉のほかにも労使協議が確立されていて対等な立場で意見交換を実施しているという積極的な評価が多いところです。16 ページまで関係するところが続いています。

17 ページをご覧くださいますと、「民営化前後の労使関係等」という項目が立っています。旧の三公社から民営化についてどのように評価をするのかということで意見をいただいております。

1つ目は3つ目の日本たばこ産業、さらには5つ目のNTT労組等、人事当局、労働組合側ともに民営化につきましては、公社時代は法律が適用されて当事者能力がない労使関係であったけれども、民営化後は労使が主体的に話し合いができるようになった。自主交渉・自主決着体制ということで肯定的に評価していると理解しております。

17 ページの後段の方、「独立行政法人、国立大学法人における労使関係、人事管理等」、これも制度が変わりました前後の問題があるわけです。例えば17ページの1つ目、産業技術総合研究所のお話がありますように、柔軟な人事制度を導入することが可能となったということであるとか、18ページにまいりまして、4つ目、意識が非常に高まっているという評価であったりということだと思います。

18 ページの1つ目、2つ目の指摘のように、給与水準につきましては組合の方からは、法人の独自性が求められるけれども、原資の方が主に税金だと。税金によって運営が賄われていることがあって、給与が人事院勧告に準拠せざるを得ないという悩みもちょうだいしています。

18ページから19ページにかけてですが、給与水準につき意見をちょうだいしています。19ページの最初の1、2、3の御意見をまとめてみますと、賃金は民間準拠、官民均衡が前提だと。仮に基本権が与えられた場合でも、そのような指標なり目安は必要ではないかと、こういうお話があります。

それから、5つ目、これは先ほども御紹介した「少数精鋭の公務員」というお考えをお持ちの町長さんの御発言ですが、そういう場合の報酬を財政民主主義から決まってくるけれども、「実績を残せば首長より給料の高い公務員がいてもよい」というご意見です。

他方で、一番下、現状として給与の削減が続いている。先の見込みが立たないということで、削減の数字に根拠がないという不安、不信感の表明もございました。

20ページからは、3つ目の柱立て「労働基本権を含む労使関係のあり方」についてです。ここの部分で多くの御意見をちょうだいしています。まとめた御紹介になりますが、労使関係の現状、その評価については、国の人事当局としては良好な労使関係を維持しているという説明がございました。21ページですが、国の職員団体は、例えば1つ目の「・」にあります。管理運営事項は交渉議題にできないということで当局側に主導権がある。

あるいは3つ目にありますように、対等、平等の労使関係が確立されていない。公務員が主体的に能力向上に取り組んだり、使用者側が職員の労働条件に責任を持つことを阻んできた、こういう指摘もございます。

若干、ページを飛ばささせていただき23ページです。中ほどに労使関係いかにあるべきかということについての意見です。最初のところは国の人事当局が多いわけですが、まとめて言いますと、良好な労使関係を維持すべきだという御意見が中心です。

下の方に職員団体からの話としまして、一番下、23ページから24ページにかけて、各府省の実情に即した適切な勤務条件設定のために、実情をよく知る労使によって適切な基

準を設定し得る仕組みが必要。あるいはその次ですが、使用者側に労使関係上の責任を持たせる。対等、平等の関係を築くことが重要だ。こういう御意見等をちょうだいしております。

それから「労使協議制」を聞いています。25 ページです。

2 つ目の「・」は、これは国の当局側の考え方の 1 つですが、法律をベースに大きな方向性を決めていて、それを執行する形で行政が行われているので、政策の中身や進め方そのものについて労使で協議することは大きな混乱を生ずるおそれがあるのではないかと、こういう御意見。

他方で、26 ページの 1 つ目あるいは 2 つ目ですが、地方団体の職員団体の意見として、2 つ合わせて申し上げれば、厳しい行財政状況の中で、管理運営事項の議論に基づく対立ではなくて、労使の協働・協力、責任による公務の運営が不可欠ということで労使協議制が必要だ、こういう御意見もございます。

その下に「複数組合、少数組合の労使関係に与える影響」ということで意見がございました。1 つ目では、スト権が付与されるということになりますと、強硬派は山猫ストを行う、そういう懸念を表明されたところもございます。

その下のところでいきますと、平等的な取扱いを行っていく必要があるということで、幾つか実態的には交渉に大変時間がかかってしまう。あるいは 1 つの組合にとってもよいことで、ほかの組合が反対することがあるといったような紹介、意見の表明もございました。

それから、基本権のあり方、付与の場合の条件をご覧いただきたいと思います。27 ページです。

国の人事当局の意見が幾つか 27 ページから 28 ページにかけて出ております。まとめて言いますと、労務のコストの問題、公務の運営、国民生活への影響、こういうものについて総合的に検討する必要があるのではないかと。全体的には 28 ページにも出ていますが、慎重に検討を進めていくべき課題という認識です。

他方で、28 ページの下の方ですが、基本権付与の御意見もちょうだいしております。28 ページの下の方から次のページにかけて、まとめて言いますと、基本権付与のメリットとしまして、28 ページの下から 2 つ目にありますが、対等、平等の労働関係が確立される。参加意識なり働きがいの向上に寄与する、こういう御意見です。

29 ページにまいりますと、今度は地方の側の意見が上から 5 つ目以降出てまいります。上から 5 つ目は、スト行為に関しては、重大事として受け止める。これまでは違法なので、やめるように言えたけれども、スト権が付与されれば、積極的に活用されるおそれがあるということ。

同じ地方団体の中では、下から 2 つ目のところ、基本権取扱いについて慎重を期す必要がある一方で、スト権の付与を自治体の判断に任せる方法もある、こういう御意見もございました。



さらにその次のページ、30ページにまいりまして、慎重な意見もある反面で、上から3つ目ですが、地方団体の御意見の中でも労働基本権は与えるべきと。与えてもそれが不当に発動されることはない。最終的に決定権は議会が持つべきだろう、こういう御意見もございませう。

職員団体側については、地方団体でも基本権付与すべしという御意見をちょうだいしています。

31ページです。下の方に「団結権、団体交渉権（団体協約締結権）、争議権」ということで、それぞれのパートに分かれて細かく御意見をちょうだいしております。この中では32ページに、団体交渉権・団体協約締結権の部分がございませう。2つ目のところに財政民主主義の問題が指摘されております。労使でやりとりをした結果が何らかの形で財政民主主義などの原理の下で、オーソライズされることは必要だという指摘がございませう。

さらにその締結権が付与される場合、その範囲等についてどう考えるかということも意見交換されています。32ページの一番下から2つ目のところ、少し細かいですが、協約締結の前提として給与等の重要な労働条件の法定制の継続、団体交渉となる事項の範囲の明確化、交渉テーマ毎の当事者の明確化等が必要という意見が出ています。

また、33ページですが、上から2つ目のところで、それぞれの職場で全部決めなければいけないということになるとコストも大変かかる。1か所で実現したことはほかでも実現してほしい、こういうことになるから、安定的な枠組みがあった方がよろしいのではないかと意見がございませう。

34ページをご覧いただきたい。「争議権」についての意見の関係の部分です。最初に「争議権の付与についての意見等」の2つ目にありますが、「民間の労働争議においては、企業の業績が歯止めとなるが、公務員については、この歯止めが働かないことに留意する必要がある」、こういう御意見の一方で、次のページにまいりまして、1つ目の「・」ですが、労使対等といっても、実際には使用者側に力がある。組合側の唯一の対抗権はスト権という御意見もございませう。

さらにその下に行使についての意見がございませう。1つ目のところでは、争議権については自主規制を図るべきものだ。あくまでも団体交渉権の実効性を担保するということで、現在の情勢の下で行使を目的にするものではないという話。その次ですが、行使に当たっては、保安要員を置くことをはじめ、公益産業並みの調整を行うことは当然、こういう御意見もございませう。

それから、36ページ以降、論点の柱立てのいわば4つ目（ ）に沿った形で意見をまとめています。ただ、お時間の関係もありますので、4つ目の御紹介は今回は割愛させていただきます。

長くなって恐縮ですが、私の方からは以上です。

佐々木座長 どうもありがとうございました。ただいまヒアリングの要約をお願いしたところであります。各委員ヒアリングを担当されたわけでございませうが、その際の御感想

ないし、そこで留意すべき点と思われた事柄などについて御意見等がありましたら、ぜひ、この際お出しいただきたいと思います。いかがでしょうか。特にございませんでしょうか。何も無いのはあれですから、私から一言。

中央と地方で非常に違うという感じを受けましたですね。中央の方は人事当局も非常にうまくいっているみたいな話が多くて、確かにうまくいっているのでしょうけれども、地方の方は、一方では人事委員会制度に基づく給与の確保がもうできなくなっているというような事態があり、既に制度が随分実質的な変容を遂げている。それから、ここにも出てきましたけど、町長さんや首長さんが非常にはっきりした物言いをされまして、中央の人事当局担当者とは大分持ち味が違って、これは多分日頃の役割の違いに起因するところ大かなと思いましたが、これはどんなふうに、これから我々が議論していくときに念頭に置いたらいいのか、中央と地方の問題といいましょうか、非常に素朴な印象ですけども、住民がすぐそばにいて見張っていると言っては言葉が悪いですけど、監視しているような環境条件の下で活動している首長さんと職員団体というものとそうではないところとの基盤の違いみたいなものを大変私は1つの興味深い点として感じたところでございます。

加藤委員、何かございますか。

加藤委員 私は佐々木座長と同じグループでヒアリングをやったのですが、感想で言いますと、かなりの方が、制度は現状どおりでいいのではないかという御意見が強かったように思うんですけども、それにも2通りありまして、1つは特に中央省庁の方が多かったと思うんですけども、もしも制度を変えて基本権付与を拡大した場合に、予想されるいろいろなマイナス要因を想定されて、こういうことが起こると心配だと、こういうことが起こると心配だということでもむしろ現状の方がいいというふうな意見であったように思いますし、もう一つはさっき話がありましたように、今でも労使の関係が非常にうまくいっているのだと。きめ細かい話が行われて信頼関係が確立しているのだという自信を持っている方は現状でも大丈夫だという御意見が強かったと思うんですね。

それは地方が積極的というより、首長と議会の関係が非常にいいとか、行政内の人事担当と組合の人間関係・信頼関係が非常にいい、だからうまくいっているのだという御意見が強かったように思うのですけれども、これから基本権の付与を考えるとときに、単に制度の問題だけでなく、信頼関係とか人間関係というところに注意をした議論が必要だと思いました。

佐々木座長 ありがとうございます。ほかに何か御発言ございませんでしょうか。清家委員どうぞ。

清家座長代理 私はBグループの方だったんですけども、今、佐々木座長が言われたように、国と地方という違いも非常に大きかったように思いますけれども、もう一つ、御意見の中で随分出てきたのは、次の柱立ての議論の中に入ってしまうかもしれないけれども、国家公務員の中でも、いわゆる企画・立案等を行っている中央省庁で仕事をしているような人たちと、出先機関などかなり現場に近いところで仕事をしている人たちの問題

は別に分けて議論しないといけないというようなことがあったかと思います。特に、例えば基本権の話だけではなくて、能力成果主義とか、あるいは先ほど大臣が言われた天下りの問題といった問題等と関連させる場合にはどちらかという中央省庁のいわゆるキャリアの公務員の方等が念頭に置かれますけれども、一方でストをやられた場合に住民にどうい問題が起きるのかといったような種類の話はむしろ現場の方で仕事をされている方に関連する話なので、それを分けて考えて欲しいということ、われわれへの注文のような形でお受けしました。あまり一緒に議論しないでちゃんと仕分けして議論してくださいということ、随分いろんな方面から伺いましたので、それはおっしゃるとおりだなと思ったところでございます。

佐々木座長 どうもありがとうございました。それでは、また、随時議論の過程で活用していただくということでよろしゅうございましょうか。

それでは、これから約1時間余りにわたりまして、論点の柱立てに沿って議論をしていきたいと思えます。先ほど申し上げましたような方針で、あるいはそういう前提からに向けて一周何回かかけてやっていきますということでございます。今日は論点の、時間があれば について議論を行っていきたくと思えます。

論点については、柱立てにつきましては既に御案内のとおりでございますけれども、では、『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あり方』ということになっております。これにつきまして、まず議論したいと思えますが、できれば、今のような2点につきまして、特に今日は御議論をお願いしたい。もちろんほかにもいろいろ議論をしなければいけないテーマが出てくるかと思えますけれども、一応そういうことをお願いしたいと思えます。

まず、その点につきまして、簡単な参考資料を事務局から説明をお願いします。

株丹行政改革推進本部事務局次長 資料3の方に、これまで論点の柱立ての中で、特にの部分ですが、ちょうだいたしました委員の御発言・御意見をまとめています。御議論の際のあくまでも参考ということで資料として出させていただいています。

もう一点、資料番号が1つ飛ぶのですが、資料5「公務の範囲等をめぐる議論」ということで、これまでもいろんな資料をお出しをしてくれてございます。すべて再度お出しするというものではございませんで、その中のごく一部、特に基本的な部分だけです。1点だけご覧いただきたいと思えますのが、資料5の3ページ目ですが、これはヒアリングの際に静岡県が出された資料で参考になるのではないかとあえてここに付けさせていただいております。表題としては「民間能力活用手法の体系(概念図)」ということですが、静岡県でいろいろな手法を活用する際に、いわば頭の整理と申し上げてよろしいかですが、「公共サービスの全体」というところからスタートして、公共サービスである必要があるのかないのか、さらに提供の主体が行政であるべきかどうか、特に公務員が直接実施をすべきものかどうかというような考え方をずっと整理して行って、提供方法がそれぞれ分かれるのではないかと。こういうことを図として整理されておりましたのを拝借していま

す。

そのほかの資料は、本当に基本的なものです。

簡単でございますが、御活用いただければというものです。

佐々木座長 どうもありがとうございました。それでは若干の資料を説明いただきまして、資料3、あるいは5、その他をご覧いただきつつ、確認的な御意見でも結構ですし、新たな問題提起でも結構ですから御発言をいただければと思います。

清家座長代理 新たな点というよりはむしろ確認ですけれども、恐らくこの公務の範囲であるとか公務員とそれ以外の者との仕事の分担ということについては、既にここでも何度も議論がなされましたが、この資料にもありましたように、今、一方で進められております公務の一部の民営化とか民間への委託、あるいは外注化というものと、その範囲をどういうふうに決めるかということは別としても、それとの整合性がなければいけないと思うんですね。例えば、基本的にこういう仕事は民営化するとか、あるいは民間委託してもいいのだとか、大幅に外注してもいいという種類の仕事については、公務員がやらなければいけない仕事なので基本権を制限するという理屈はそもそも成り立ちにくくなりますので、したがって、そちらの方の政策で民営化が進められたり、民間委託が進んだり、外注化が相当進められてもいいという判断になった部分については基本権をそもそもすべて付与したり、あるいは大幅に認めるという議論した方がいいということになると思います。

逆に言えば、例えばこちらでこういう種類の仕事については基本権を付与してもよろしいのではないかとというふうに決めるということになりますと、それは政府の政策全体との整合性からいえば、そういった仕事は基本的には民営化しても構わないとか、民間に委託しても構わないとか、あるいは大幅に外注することが可能だということになりますので、その辺の整合性を考えて、範囲などを議論する必要があるのではないかと考えております。それが についての基本的な私の考えです。

佐々木座長 ただいま御意見が出ましたけど、ほかにいかがでしょう。稲継委員お願いします。

稲継委員 基本的に、今、座長代理がおっしゃったことに賛成です。資料5の3ページに静岡県の体系図を出していただいたのですけれども、これが非常に頭の整理に役立つかなと思います。提供主体、行政サービスとして必要性があるもの、これが今行政がやっているものだとしみますと、その提供主体が行政か否か等という2段目の分類のところ、公務員が必ずしも直接実施しなくてもよいサービスというのは、これは基本的に今公務員がやっていますけれども、本来やらなくてもいいものであります。

( 渡辺公務員制度改革担当大臣退室 )

例えばごみの収集、清掃の業務ですけれども、これは単純労務職員、技能労務職員、全国で地方公務員のうち約16万人が、ごみだけではありませんが、単純労務職員として従事している。例えば福岡市の場合にはほとんど外部委託しています。大阪市の場合には3,000人ほどの職員がこの清掃に従事している。その人たちを果たして公務員という範

疇でとらえるのが妥当なのかどうかということは、思います。その人たちと、例えば霞が関で政策形成をしている人たち、同じ公務員という括りで考えていいのかどうかというところが一番大きな問題だったのかなと思います。十把ひとからげに議論して、それに基本権が云々という議論はやっぱりやるべきではなくて、3ページの場合分けをしてあるところの公務員が直接実施すべきサービス、「直営」とありますけれども、ここは本来公務員と呼ぶべきものであって、その右側の必ずしも直接実施しなくてもよいサービスで委託とかアウトソーシングに出しているようなところについては、今、たまたま公務員と呼ばれる人が従事していますが、役所が雇っている職員という考え方、公務員の範疇から外してもいいのではないかということ、極論で言えば、そういう議論があってもいいのかなというふうに思いました。

以上でございます。

佐々木座長 丸山委員どうぞ。

丸山委員 今、この3ページの活用方法の体系の論議になっておりますが、言われるとおり、公務員が直接実施すべきサービスを除いては随分進んで民営化、独法化といった経営形態になって、そのところは労働基本権の付与は一部制約もありますけれども、なされています。これは経営形態を変えたという、そういう意味では包括的、一律的に処理をしている、こういうことだと思ふんです。

今、論議をしなければならないのは、一番左の公務員が直接実施すべきサービスのうち、それをどういうふうな区分け・整理するのかということではないかと思ふんです。すなわち日本の公務員制度における区分というのは、例えば法律に基づいて一般職と特別職があるとか、あるいは勤務の実態による常勤・非常勤と分かれているとか、さらには業務によって企業職員とか教育とか警察とか消防とか、あるいは一般職員とこういうふうに分かれておるわけです。これまでの提起によりますと、諸外国では分類区分の方法というのは、政治的任用とそれ以外の任用もある。あるいは官職の種類別又は給与体系別もある。現業・非現業もある。さらに身分保障こういうふうに大まか4つぐらいに分かれているそうあります。こうしたことを考えていくときに、公務の類型化と基本権の考え方を論じなければならないわけですが、身分とか地位から一律的に出発するのではなくて、公務員といえども勤労者に変わりはないわけですから、まず原則として基本権を適用するということを明確にして、今申し上げる公務員が直接実施すべきサービスを担う、そういう公務員に職務と官職ごとに付与する、あるいは一部付与する。さらには制約するというふうなマトリックスみたいにつくって、そして整理するというのがいいのではないかと。

すなわち私が申し上げたいことは、現在のように包括的、一律的に制約するというのはまずい、日本の場合はそこが問われているわけですので、公共性や責任の度合いといった職務と官職、そういうことを重視して整理をしていったらいいのではないかと考えています。

佐々木座長 この図で言えば、ここのところですね。ここのところをさらにいろいろ分類・整理をすべきだと、一言で言えばそういう御意見ですね。

丸山委員 はい。

佐々木座長 わかりました。別にこちらについて異論があるとか、そういう話では全くないと、こういうことですね。松本委員何か。

松本委員 今のことに関連するのですけれども、今、おっしゃいましたように、包括的・一般的に労働基本権を制限するということが問題があるとすれば、労働基本権の制約をしている理由というものが最高裁判決で出ておりますね。だから、全農林最高裁判決、この最高裁判決で言っているそれぞれの理由が、今、これからの日本に当てはまるのかどうか、それを検証しておかなければいけないのではないかと。私はそっちを先に議論しないと、この問題は解決できないのではないかと思います。

先ほどの図で公務員が必ずしも直接実施しなくてもよいサービス以外については、こういう分類の仕方もあると思いますが、しかし、公務員が直接実施すべきサービスの中を今のような考え方で区分するならば、これは48年の最高裁判決の理由1つ1つが今はどうであるか、それをしっかり検証しておかなければいけないのではないかという感じがしているんです。

この間、話しておりましたら、この分類にも関係あるのですけれども、学校の先生というのは私学があるじゃないかと。何も直接実施しなくたっていいじゃないかというような人もいます。こういう分類をするとき、学校の先生は一体どっちに入るのだろうかとか、こういう議論もあるわけです。私、必ずしもそのことに与しているわけではありませんけれども、しかし、そういう考えを持っている人もいます。

佐々木座長 この図は大変便利ですけれど、中央についてつくるということであれば、別のこの中をもう一度つくってみると、あえて言えば。

松本委員 労働基本権との関係で公務や公務員の範囲というものを論ずるならば、これまで労働基本権を制約してきた理由を先に論じないと。少なくともここでいう公務員が直接実施すべきサービスについて、その労働基本権をどうするかという議論をするなら、それは48年の判決のそれぞれ理由としているところが、今日当てはまるのか当てはまらないか、ということをもまず検証しておく必要があるのではないかと。そのことを先に行われなければ公務や公務員の範囲がどこまでといった議論になってこないのではないのでしょうかというのが私の意見です。

佐々木座長 これは今日の残りの時間で、ぜひ、また松本さんから議論を、判決の件もぜひ議論したいと思います。岡部委員、何かありますか。

岡部委員 今、この図を例にして少し議論がされていますので、ちょっと私も意見申し上げたいと思いますが、公務と言いましても、国や地方公共団体いわゆる官・行政が直接行うものと、公共サービスとは少し違います。公共サービスという場合には提供主体が民間企業もありますし、例えばNPOでありますとか市民団体なども入ってきます。その違いがあるということをもまず認識して議論をすべきではないかと思います。

そうしますと、この図の中であるように、例えば清掃職場、そこに従事する従業員が場

合によれば公務員という範疇から除外することも考えられるのではないが、そういう御意見もあったと思いますが、仮にこれを公共サービスというふうにとらえれば、当然民営化することができます。しかしその場合、つまりサービスすべてを民営化した場合一体どうなるのか。

( 下村内閣官房副長官退室 )

よく言われますけど、例えば1円入札などが行われた場合、質の保証がどれだけ担保できるのか。あるいは国や地方公共団体、つまり行政は公共サービスが最終的に利用者のところに届いたときの様々な出来事、トラブル、調整含めて最終責任を持たなければいけないと思いますが、そのときの行政の能力というものが、仮にサービス全部を1つのものとして民間に持っていった場合に果たせるのか。

いい例は耐震偽装の問題だろうと思います。民間の検査機関でも見落としがあり、自治体の方でも見落としがありました。こういうことがありますので、サービスを極端な形で全部移行して、一律的にこれは公務員の範疇ではないとして整理をするのではなく、私も地方公共団体の立場から見ると、多様な提供主体があってもいいと思っています。そして多様な提供主体がいいものをつくっていくという形、ベストミックスと言っているのですが、そういう区分けがいいのではないのでしょうか。したがって、そこには公務員として雇用されてそういうサービスに従事する人もいるけれど、民間企業に雇用されて同じサービスに従事する人もいると、そういう考え方をとるべきではないかと思っています。

そこで公務員について、よく身分や地位というふうなところから考えがちですが、果たしてそうなのでしょう。公務員というのは国民が必要とする公務を遂行するために国や地方公共団体に雇用された者であり、そこは身分や何か地位があって、公務員はずっと特別なものが保障されるということではないかと思っています。したがって、そういう意味で、公共サービスの従事者には公務員もいれば、民間企業の労働者もいるということではないかと思っています。

これから先は公務員でなくていいのではないかと、そういう整理の仕方はやや無理があると思います。

佐々木委員 ほかに何か落ちている観点というか、こういう観点をぜひ入れて考えるべきだというのはございませんか。加藤委員どうぞ。

加藤委員 3ページの図に即して言いますと、これは主として機能面から分類していると思うんですけども、現実に財政的な関与、国なり地方自治体なりが財政的な関与からこれは国民主権というのでしょうか、財政民主主義というのでしょうか、例えばアウトソーシングなんていうところを見ても、現実にはその運営の費用はほとんど自治体が出ている場合が多い。そのときに、労働基本権といったときに、これは民営なんだから別だよと言えるのか、もとのお金は税金でないかということがある。

それから、独法なんかも程度の差があると思いますけれども、かなりの部分が財政的には行政の援助、そのときにどれだけの独立性というのを持ってやれるのかということにつ

いては、財政補助の面から考えておく必要があるのではないか。

この間のヒアリングでも、国立大学の学長さんなんか、削減、削減で自分たちの自由がないんだというようなことをかなり強くおっしゃっていましたが、それは国ないし地方自治体からの財政的なしぼりと申しますか、その中での制約は非常に強くお感じになっているという気がいたしました。

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 3ページの図のことが、さきほどから議論になっておりますが、多少注意が必要と思いますのは、2つ目、提供主体が行政か否かというところで、一番左の公務員が直接実施すべきサービス、そこに直営というようになっていくところですが、これは、公務は公務なのですが、民間ではその公務を絶対実施できないサービスというように言い換えることもできる、おそらくそういう意味で書かれていると思うのですが、理論上で考えますと、これはかなり分量的に小さくなると思うのです。ところが今現状どうなっているかという、はるかにたくさんのごことを公務員が実際には自分で担っているということになります。

それはどうしてかといいますといろいろ要因はあると思います。勿論、中には、単に現状がそうだからというだけというものもあるかもしれませんが、そういうものはこれからもっと、例えば民営化の可能性もありますし、民間委託や官民競争入札などいろいろ可能性があるとあります。そうでなくて、やはり公務員がやった方が望ましいと考えて公務員が自分でやっているものもあると思います。ですから真に理論上できないものの周りに、やはり公務員がやった方が望ましいというものがあるとすれば、それはなぜかということですが、例えば継続性であるとか安定性であるとか、しばしばそういうことが言われるのですが、それが労働基本権という観点で考える場合には、労働基本権の有無との関係がどのようにあるか、そこが一番のポイントになると思います。公務員がやった方が望ましいと考えられる背景が、この労働基本権の付与が、現状不完全であるということと、本当に関係があるのかという検証が一番大事なのではないか。必ずしもそういう理由とはかわりがない場合もありえます。例えば単に民間にすべてに委ねていると、いざというときに官の方に能力が全くななくなってしまって、非常事態に対応できる能力がなくなって困るとか、そういう事情がある可能性もあります。

この図では、理論上のものと望ましいというものが、直営でやるべしということできっかり区切られてしまっていて、私は、理論上のものは非常に小さくなると思いますが、いずれにせよ、望ましいというものも含めて、それらと労働基本権の問題というのは必ずしもリンクするものではないかもしれないという気がいたしました。

佐々木座長 先ほど松本委員が出された議論はいずれまた、あるいは加藤委員の御意見は次のところとも関連すると思います。いわゆる公務員と呼ばれている人たちがやっている仕事は実はどうなんだという話をしたばかりなんですけれども、そういう意味での多様性の問題は、ヒアリングの中でもたくさん出てまいりました。しかし、この多様性と



いうのを並べたというのがこの図だとすると、ファンクショナルなものというの、こういう意味でのファンクションだけの分類しかないのか、これだけなのか、それとももっと違うファンクショナルな分類があるのかもしれないということがあります。これまでこの委員会でも、例えばこれは特にドイツだったと思いますけれども、官吏と非官吏みたいな、ああいった大きな仕組みの問題も実は紹介をされたわけであります。

ただ、これはやりますと、人事制度全体の問題を含めて、また議論しなければいけないということになるかと思えますから、これはちょっと横に寄せておいて、後日議論する必要が出てきたときにまた、あるいは御要望があったときに議論することにさせていただきます。この図は地方自治体の図なんですね。国の場合はまた松本委員なりにも書いていただくと、また違うものが出てくるかもしれません。

松本委員 これは結局地方団体の行政改革に用いられている表なんです。だから労働基本権を論ずるとき、そのまま持ってくるのはいかがなものかと思えます。先ほど加藤委員もおっしゃいましたように、要するに公の金でカバーしているところがかなりあるわけです、民間にやらせても。だから、労働基本権問題でこの分類に従うというのはどうかと思えます。これは行政改革を進める上では、地方団体としては役に立つ表だとは思っていませんけれども。

佐々木座長 そういうことは皆さん既にお気づきになっているかと思えますので、特に国の場合についてどういうふうな機能を考えるかということだと、例えば皆さん当然お気づきかと思えますけれども、今も公務員について、どうしても公務員が担わなければいけないことについて絞っていけば、かなり絞れるかもしれない。例えば中央政府ですと、地方政府とは違って国際的な対応というのは、非常にウエイトがどんどん上がってきているわけでありましょうから、国民の方ばかり向いていて仕事ができるということでは、将来困ると思えますし、そういった機能を幾つかまた追加的に挙げることは可能で、3の図よりもっといろんなものが入ってくるのではないかという感じはしております。今、御指摘いただいたように、  
をちゃんとやってから  
をやれという御指摘もございましたが、

のことについて言いますと、私、先ほど来、御議論聞いて、さはさりながら、これはやっぱり大変興味深い図であることは事実でございます、その意味で担い手をめぐって今大きな変化が生じているという中で、この問題をどういうふうに我々が受けとめるか。

ただし、それを基本権の問題との距離はどういうふうにとるのかについては、直営の部分についてもそう単純な議論ではないだろうという御意見をいただいたと思えます。公務員について共通に言えることは、簡単に言えば、どうしても公務員がやらなければいけないことというのはもちろんあるのでしょうけれども、ほかにも追加的なことを挙げることはもちろん可能だと思います。

林内閣府副大臣 座長よろしいですか。

佐々木座長 どうぞ、副大臣。

林内閣府副大臣 自民党で役所の仕事を外に出すときの議論をしたときに、例えば、特

定独法の業務を見直すときに、公権力の行使についてどのように考えるかというのがあったんですね。ですから、この表は地方公共団体の行革のためのものという話もありましたけれども、行政が直接実施すべきサービスの概念と公権力の行使という概念の整理をしていただくと後々いいのではないかと思います。

佐々木座長 随分ヒアリングのときも出てきましたね、公権力の行使というのは。

具体的な内容については、もっと詰めなければいけないと思いますけれども、既にお話がこの範囲におさまらなくなって次のところへ行っていますので、できれば今日は も一緒に議論していただくというところまで行ければ大変ありがたいと思います。また に戻って御発言いただいても結構ですけれども、できればお許しいただいて、 の方も議論をお願いしたいと思います。

これは御存じのように、そこにもございますように、「国民主権・財政民主主義の原理と労使関係の在り方」でありまして、 が「国民主権・財政民主主義と公務員の人事管理体制についてどのように考えるか」ということで、現在の公務員の在り方等の決定の仕組みの問題とか、人事管理の状況及び人事管理体制をどのように評価するかということ。

もう一つの大きな項目は、「国民主権・財政民主主義と労使関係のあり方についてどのように考えるか」ということで、最高裁判例をどのように評価するか。現行の代償措置をどのように評価するのかということが、どうしてもやっぱり議論しておかなければいけないことではないかというふうに思います。

そこで、ただいまの議論の流れから言いますと、今、申し上げました最高裁判例の問題、財政民主主義という関連の問題をぜひここで御意見を出していただきたいと思っております。もちろん人事管理制度のこともお願いしたいと思いますけれども、ぜひ、この2点にわたって御意見をお出しいただきたい。どなたからでも結構でございます。どうぞ。

佐々木座長 説明何かありますか。

株丹行政改革推進本部事務局次長 1点だけ。済みません、お話を遮ったような格好になり恐縮です。資料4が、柱立ての についてのこれまでの委員の御発言をまとめたものです。既に議論の中心になっております全農林の最高裁の判決、資料6をご覧くださいと思います。

本来は全文を提供すべきであったと、今反省をしながら議論を聞いておったのですが、論点の柱立ての の中では「国民主権」という言葉、又「財政民主主義」、この2つがございまして、判例のうち関係部分を抜粋をしたものを資料6の1ページにつけさせていただいております。ちょっとはしよりますが、簡単に御紹介させていただきますと、1つ目は、「全体の奉仕者」と言葉を入れてございますが、憲法15条の関係の部分です。ちょっと中略していますが、「公務員...憲法15条の示すとおり、実質的には、その使用者は国民全体であり、公務員の労務提供義務は国民全体に対して負うものである。もとよりこのことだけの理由から公務員に対して団結権をはじめその他一切の労働基本権を否定することは許されないのであるが、公務員の地位の特殊性と職務の公共性かんがみるときは、これを

根拠として公務員の労働基本権に対し必要やむをえない程度の制限を加えることは、充分合理的な理由があるというべきである。けだし、公務員は、公共の利益のために勤務するものであり、……公務員が争議行為に及ぶことは、その地位の特殊性および職務の公共性と相容れないばかりでなく、多かれ少なかれ公務の停廃をもたらし、その停廃は勤労者を含めた国民全体の共同利益に重大な影響を及ぼすか、またはその虞れがあるからである。」

もう一つ、議会制民主主義につきまして、引用させていただいております。こちらは長いので、アンダーラインの部分を中心に御紹介させていただきたいと思います。「その(公務員)場合は、その給与の財源は国の財政とも関連して主として税金によって賄われ、……その勤務条件はすべて政治的、財政的、社会的その他諸般の合理的な配慮により適当に決定されなければならず……立法府において議論のうえなされるべきもので……公務員の給与をはじめ、その他の勤務条件は、……国会の設定した法律、予算によって定められることとなっているのである。……公務員の勤務条件の決定に関し、政府が国会から適法な委任を受けていない事項について、公務員が政府に対し争議行為を行なうことは、……民主主義的に行われるべき公務員の勤務条件決定の手續過程を歪曲することともなって、憲法の基本原則である議会制民主主義に背馳し、国会の議決権を侵す虞れすらなしとしないのである。」となっております。

次のページに、簡単に私どもなりに「公務員の労働基本権制約の根拠」ということで判例のポイントをまとめてございます。今、御紹介した部分だけではなく、市場の抑制力の欠如でありますとか、労働基本権制約の代償措置というのも最高裁の判決の重要な部分です。

3ページは憲法の条文の引用です。最後4ページは、論点の柱立ての1つ目の部分に関連をいたしますが、特に国の場合の公務員の人事管理体制に関連した資料を簡単につけてございます。既にご覧をいただいておりますが、国の場合には、中央人事行政機関、人事院、内閣総理大臣というのが2つございます。さらに内閣総理大臣の補佐として総務省が位置づけられて人事管理の総合調整をしておりますし、下の図の方をご覧くださいますと、個別の人事管理はそれぞれの行政機関が実施をしておる。

ここの図では見えてこないのですが、財務省等の所管のものもこの行政の中で関与する部分がある、こういうことになっているということです。

済みません、割り込みまして。

佐々木座長 どうもありがとうございました。それでは松本委員どうぞ。

松本委員 誤解がないように最初に申し上げておきますけれども、私、決して48年の最高裁判決を堅持すべきだとか、そういう意見を申し上げているわけでは全然ございません。公務員の労働基本権をどういうふうにするかということ論じるならば、当時、少なくともこの労働基本権の制約の理由とされていた最高裁の判断の要素になっている理由の部分というのを今日の観点にたって十分この場で検証しておかないといけないのではないかとということなんです。

今、政府の方から説明ありましたように、1つは全体の奉仕者である。2つ目は、要するに税金でもって賄われているようなものはその負担者たる国民を代表する場、すなわち国会ないしは地方の議会で最終的に決定すべき性格のものである。3つ目は市場原理が働かない。

これらのことについて、今では従来のような考え方をとる必要ないのではないかという判断に立つのか、その際に、全面的にそういうことなのか。一部はそうではないのか、それぞれ判断をしておかないと説明責任の関係で耐えられないだろうと、こういうことなんです。私ははっきり申し上げて、当時のままの判断でこれからも行くべきだということと言っているわけではありません。議論をきちんとするためにそういうことをしておくべきだということを申し上げているんです。

佐々木座長 さらに整理していただいたということですが、どうでしょう、西尾委員どうぞ。

西尾委員 私はこの全農林最高裁判決というもの、これは公務員の世界について労働基本権を制限し、それに代わる代償措置として人事院勧告制度その他の制度をつくっている日本の仕組みというものは憲法違反ではないと判決をただけのことなんです。この制度は決して憲法違反とは申せませんと、そういう意味で現行制度は合憲の範囲内に入っておりますという判決なのでありまして、私はそのことに今でも全く異論はありません。今までやってきた、現在もやっているこのシステムが憲法違反だと私考えておりませんから、この最高裁判決にその限りで何も異論がないんです。ただ、しかし、これは憲法違反ではないと言っているだけのことでありまして、その中の立法政策としてどうすることがいいのかというのはまた別の問題になると私は思うわけです。

その際、憲法違反ではないといったときの理由にした事柄が何であったか、それを松本さんはもう一遍よく考えておくべきだというお話でございました。その地位の特殊性、職務の公共性というキーワードが出てくるわけです。ここから考えていくとなかなか厄介な問題になっていると思います。というのは、地位の特殊性の方は、公務員の給与が基本的には国民の租税負担によって賄われているという点に求められているわけですね。そうだとしますと、先ほどからお話があったように、最近独立行政法人にしたり、国立大学法人にしたり、あるいは様々な指定管理者に委ねたりしてきていますが、その原資は租税である。ほとんどなんですね。その限りの地位の特殊性というのは、今、公務員だと言っている人だけではなくなくなってしまおうという可能性がありますよということが1つです。

それから、職務の公共性の方もそうなんですね。従来はすべて公共的なものやっていると。公共的なものは国なり自治体を実施するのが原則だというふうに考えて行政を運営をしてきたくらいが多分にあるわけですがけれども、そう決めることもないのではないかというふうになってきて、かつては三公社五現業でやっていたものを次々と民営化していくというふうになりましたから、かつて公共的なサービスだと思っていたものが民間企業のサービスに今は委ねてきているわけですね。ではあれは公共サービスでなくなったのか、

そんなことないと思います。電力会社がやっているのも公共サービスだと思いますし、NTTがやっているのも、私は公共サービスだと思います。JRがやっていることも公共サービスだと私は思います。

そういう意味では、公共性という点については、公務員がやっていることだけが公共性ではないのだというふうに思うのです。

したがって、昔は「地位の特殊性」、「職務の公共性」という言葉でほとんど説明できたかもしれないんですけど、現在の時代になると、これだけで理屈づけるのはますます困難になってきているのではないかと、私はそういう感じを持っています。

それから、「市場の抑制力の欠如」ということが言われるのですが、これは民間の労使の場合には必ずあるものかという私はそう思いませんですね。日本の場合には企業別組合がほとんどですから、そのときにはこの市場の抑制力は働きます。労使で争っているうちに会社そのものつぶれてしまうということになりかねないという抑制力は働くわけがありますが、これが外国にあるように、職能別組合、労使の職能を持った人があらゆる企業で一斉にストライキに入るということをやったら、私は市場の抑制力が働くとは思いません。民間企業の場合であれ。その点は公務員も基本的に同じなのではないかという意味で、公務員だけの特殊性だとは思わないということをお願いしたいわけですが、市場の抑制力が効かない可能性があることはそのとおりだと思います。

ただ、こういう労使交渉が行われたときに抑制力になるものは市場だけだろうかと思うんですけども、ある学者は市場で働かない抑制力として、1つは、その領域から国民なり住民が逃げ出してしまうという“エグジット”という言葉を使いますが、それによってその団体の存立が脅かされる。例えば日本国民がよそへ逃げるとか、東京都はもう暮らしにくいから神奈川県に移るとか、例えばですが、そういうあらわれ方も起こりますし、もう一つは“ボイス”と言っていますが、世論ですね。要するに公務員の組合がストライキをむやみやたらにやったら国民・住民が支持するだろうかという問題が根本なんですね。極めて厳しい批判を浴びたら続けていられないですね。

私は公務員の労使関係についても抑制力が働かないとは全く思いません。市場とは別の抑制力がちゃんと働くのではないかと考えていることだけ申し上げます。

佐々木座長 どうもありがとうございました。ほかの方、いかがでしょうか。資料6の大法廷判決等の理解について、清家委員どうぞ。

清家座長代理 すこし意見と、あとは素人なので確認したいのですが、1つは確認したい点で、特に法律家の方に確認しておきたいことなんですけれども、先ほどから財政民主主義との関連が出ていますが、確かに加藤委員等が言われたように市場化テスト等で官の仕事が民間企業等に委託している場合でも公的資金が使われている点では同じだというのはそのとおりだと思うんですが、ただ、その際に直接雇われている公務員の場合には公務員の労働条件が直接的に議会等の承認を得て決まっているわけですね。

一方、ここがちょっとよくわからないのですが、民間企業等に委託する場合には、委託

される企業に幾らで、入札にしる、随契にしる、出すかということは財政民主主義による公的資金という形になるでしょうけれども、一般的にはその中でどういう労働条件にするかということまでは多分決めていないので、そういう意味ではちょっと違うのではないのかなと。ですから、委託を受けた民間企業が、その後、労働者にどういふ労働条件を提示するかとか、あるいはそこで働いている労働者が、委託を受けた民間企業に対して争議を行うとかといったことと、直接雇われている公務員の労働条件がどう決まるかというのはちょっと違うのではないかと思うんですが、その辺はどうなのか、確認させてください。

それから、同じことと言えば、争議等によって必須のサービスが停滞するというようなことがないようにしなければいけないというのは、直営の公務員の場合には直接言えるわけですが、恐らく民間企業等に出すときにはその際の契約で、その仕事をちゃんとやるように担保するような契約を行うとか、あるいはそうでなければ別の業者に出すとかというようなことができるので、同じように財政資金を使ってやっているのだから、直営でやっても、民間企業に委託しても、そこは同じではないかというのは、私はちょっと違うのではないかと思うんですが、その辺は制度がどうなっているかわからないので伺いたいです。

それから、今、西尾委員から、抑止力の話が出ましたけれども、私も抑止力が実際どのくらい働くかというのは、争議等が起きてみないとわからないと思うんですが、ただし、1点、企業別組合だと抑止力が働くけれども、職能別組合などだと働きにくいということは必ずしも言えないのではないのかなと思います。職能別組合でも最終的にストを続ければその仕事そのものはなくなりますし、あるいは仕事そのものができなくなるわけですから。もちろん企業別組合と職能別組合でストを打ったときの影響力とか、あるいは組合側の強さが違うということはあると思いますけれども、職能別組合等ですと抑止力が働かないということは必ずしもなくて、そもそも市場の抑止力の話というのは、理論的に言えば、御承知のとおり、日本の組合を必ずしも念頭につくられたものではなくて、たとえばアメリカ等の労働法の専門家がこういう論理を出してきていることから、日本の特殊性で市場の抑止力論が全農林判決の根拠になっているというのは、これも私の経済学者的な理解ですから違っているのかもしれませんが、そうではないのではないかと。一般的に、特に公務員のようにストライキを打った場合、職場ないし職種そのものがなくなってしまうというリスクが小さい場合には、組合側にストライキをどこかで収めるといふ動機が働きにくくなるということは、どのような形の労働市場でもあるのではないかと思います。もちろん程度の違いはあるかと思いますが。

佐々木座長 加藤委員何かありますか。

加藤委員 私は非常につたない経験なので一般的なお答えにならないと思いますけれども、多分一昨年の暮れだったと思いますけれども、閣議決定で公務員の削減、総人件費の抑制ということの決定があったと思いますけれども、それは公務員に適用されるのはもちろんだけれども、その周辺の団体、アウトソーシング先にもそのことはかなり強い規制と

いいでしょうか、これがルールなのか指導方針なのかということについてはいろんな解釈があると思いますけれども、現にそれに相当拘束をされて動かざるを得ないという組織実態はあるのではないかと。

それから、人事院勧告が出された場合に、これも恐らく、さっきのは類型の表の中のかなりの部分がそれに準拠した見直しといいましょうか、そういうことが行われるのは現実の姿ではないか、私はそういうふうに理解していました。これは移したから、その責任者が、給与条件なり労働条件なりについてかなり責任持って運営するということにはなっていないのではないかと。この点はそういう仕組みではないのではないかと気がしています。

佐々木座長 多分事実上決定できるという条文があるのだけど、実際はできないようにしているということもあると思うんですね。ですからそこは実態論と制度論がまた入り混じっているケースも私の知っている限りではあるんですけども。

林内閣府副大臣 今のお話のところについては、私が自民党で取りまとめをやりましたので、そのときの経緯をちょっとお話ししますと、こちらに公務員のところがあって、公務員型の独法があって、非公務員型の独法があって、一番端にゼネコンで公共事業をやっているというのがあるわけですね。その間に行政委託型の公益法人というのがありまして、この公益法人ぐらいまでは入れるべきではないかという議論をいたしました。

ただ、公益法人に委託する場合、どこが人件費かというのは、今、座長おっしゃったように、実際上も積み上げでやっているというのはあまりないんですね。一方、独法では運営費交付金という仕組みになっていまして、積み上げでやっている部分があるので、5年で5%以上の人件費削減を行うという閣議決定をもっていったと記憶しています。ですから、事実関係としてはそうだったと思いますけれども、今度ここで御議論いただくときに、行政委託型の公益法人のところはちょっと違うのかなと思いますが、おっしゃったところの独法の運営費交付金の仕組みが、実際にどういう仕組みでやっているのか、それを法的にどういうふうに見ているのかというのはちょっと御議論を詳細にしておいていただいた方がいいかもしれません。

佐々木座長 最高裁判例及び基本権の制約に関する代償措置の現状について、皆さんどういう認識をお持ちなのかというあたりもクエスチョンの中に入っているのですが、松本委員、判例ですか。

松本委員 今の判例の話。西尾先生が規範力のことを言われました。確かに最高裁判決の規範力としては、法律は憲法に違反していない、これが規範力。ただし、私が重視しておりますのは、ここに抜粋がしてありますからよく読んでいただければわかりますが、「充分な合理的な理由がある」とか、「重大な影響を及ぼすか、またその虞れがあるからである」とか、それから、「国会の制定した法律、予算によって定められることとなっている」、「これら公務員の勤務条件の決定に関し、政府が国会から適法な委任を受けていない事項について、公務員が政府に対し争議行為を行なうことは、的はずれであって正常なものとはい

いがたく」とか、「民主的に行なわれるべき公務員の勤務条件決定の手続過程を歪曲することともなって、憲法の基本原則である議会制民主主義に背馳し、国会の議決権を侵す虞れすらなしとしないのである」、ここに言われているような理由が実質的に基本権の制約を正当化しているわけですね。

だから、今、こういうことはもうそんなに気にしないでいいんですよと、そういう判断は私はあってもいいと思うし、説明がしっかりできればそれはおかしいことではない。だから、そうなのかどうなのかということはしっかり議論をしておかないといけないのではないですかということを申し上げているのです。

佐々木座長 今の点について、さらに念押しの問題提起ございましたら、ほかの方、何かございませんか。どうぞ、お願いします。

田島委員 先ほどの清家委員の御質問の中で、公務が民間に委託された場合の職員の労働基本権の内容についてどうなっているかということの御回答がまだないのかなというふうに思うんですけども、ご担当部局のご整理では、みなし公務員として守秘義務のような義務は課すことはあっても、労働基本権の制約についてまで公務員と同等にみなすということはしないので、民間の職員と同様に労働基本権は持っている。結局ですから、スト権もあるような格好で整理されているということでした。

佐々木座長 朝倉委員。

朝倉委員 さっきの概念図の関係で言えば、実はこれで公務員が直接実施すべきサービスと、隣の必ずしも直接実施しなくてもよいときっぱり分かれているけれども、この分け方自体が本当は難しいんだと思うんですよ。

それから、独法、公務員型から非公務員型への移行というときに、どの団体も全部、これは公務員でなければできない独法であると、例外なく全部主張しましたけど、公権力の問題はいろんな理由でそう主張しましたけど、もう一つは争議権の問題で、民間身分になって争議の問題になったらどうするのだと、こういう反対論といいますか、ただ、私はそのときは、どうぞいいんじゃないのという感じで見てましたので、その限りで言えば、多分そういう意見も、かなりあいまいな言い方ですけど、付与してもそれほど問題はないんじゃないかなと、その延長では思うんですが、ただ、他方で、市場の抑制力の欠如云々に関連して言えば、現在は禁じられていても、この春も複数の地方自治体がストをやっているわけですね。そんなに安心して信用できる現状なのかなという疑問もあるわけです。

そうすると、これは本当に、時代が変わったとはいっても、現実に英仏なんかであんなに頻繁にストがあるのを見ると、日本は大丈夫なのかな、本当に。自民党の先生方もどうしてそんなに楽観的なんだろうと思ったりするんですけども、いかがでしょうね。

佐々木座長 それは私でなくて、副大臣から御説明を。

林内閣府副大臣 自民党の話が出ましたので、まだ、党で実はこの議論はあまり平場ではないしております。大臣は先ほどの御発言がありましたが、個人としてというふうにおっしゃっておられまして、案もまだ具体的な案が固まりつつありますけれども、党の平場



にお示しするような段階になっておりませんので、基本権の付与について、この数か月、2～3年前に一回やったことありますが、それ以来あまり議論しておりませんので、自民党の議員の大勢が、非常にスト権まで含めて楽観的だということにはまだなっていないというのが今の事実関係だというふうに思います。ですから、これはもう少し議論を今度出して行って、どういう反応があるのか。今、会見等でおっしゃっておられる方の個人のいろんな方のお言葉が出ているだけの状況であるというのが正確な状況であるというふうに認識しております。

薄井委員 今のお話にもかかわってきますし、今日の冒頭の座長の御発言にも関係することですが、これまでの長い経緯だとかいきさつからここでの議論が始まっていて、いずれ答えを出していかなければいけないとは理解しております。

そういう認識の下でヒアリングに2回臨んだわけですけども、そこへ出ての私の印象は、それが本音だったかどうかは別として切実感がなかったんですね。理論的にはこうあるべきだと思いますよとはおっしゃるんですけど、切実感が感じられなかった。だから答えを出さないでいいかという、そこは、私は違って、だからこそ、今、平穏なうちにきちんと議論してまとめておいた方がいいなとは思いました。ただ、時間はあるわけですから、そんなに慌てる必要はない、いろいろとじっくり議論していかないといけない。特に公務員制度以外の世の中の仕組みは大きく変わっていますので、その中でどういうふうにおかしくなっているのか、これをきちんと議論しないといけないと、改めて思いました。基本権の話だけに突っ込んでしまうと、何かおかしくなるのではないかな、という気持ちでいます。

佐々木座長 今の、それとも……

丸山委員 今の点。

佐々木座長 それでは今の点、どうぞ。

丸山委員 最高裁判例のお話が出ていますが、私は戦後の判例を勉強してみますと、戦後直接は全体の奉仕者で公務員の争議行為は全面禁止だと、しかもそれは合憲だと、こうも言っている。

その後、1966年に東京中郵事件判決は、ある意味で必要最小限の制約条件を付して合憲だと、こうも言っている。69年の都教組判決では「限定解釈論」と俗に言われていますように、憲法の趣旨からして必要最小限にやればいいんだと。そして73年にこうした流れが大きく変わって、刑事罰も再び科せられるような、そういう全農林判決になった。こういう歴史的経過をみますと、私はこの国は公務員の労働基本権問題にきちんと定まったそういう論理があるのではないんじゃないか。これは時代の状況や変化に応じて着実に変わっていけばいいことではないか。それだからこそ、今こういう専門調査会が開かれているのだろうと私はそういうふうに理解しているのです。

そこで最高裁判例を見ますと、確かに先ほど言った十分な合理的理由があるという、そういうことで憲法に違反しないと、こういうふうに言っておりますが、同時にまた団体交

渉権について、憲法上の権利ではなくて、立法政策上の問題だとも言っているわけです。そうしますと、その時々に応じた社会情勢の変化に応じて、私は立法政策として考える、そういうことが重要なのではないかと。

そういう意味で、今言われておりますように、地位の特殊性あるいは職務の公共性について、公務の内容とか、性質が先ほどあったような、独立行政法人とか民間委託とかいろんな形で変わってきている中で、全面一律にこれを禁止していくという根拠はもはや時代の変化に合わないのではないかとこのように理解をしているわけです。

今、ヒアリングの話も少し出しましたが、私、ヒアリングのときに非常に感じましたのは、労使関係が安定しているという、官も民もそれぞれ主張があったわけです。その中で、その1つは、官も民も問わず、労使協議が緊張の中にも信頼関係の下できちんと積み上げられている。それは労使はパートナーシップで対話によって、管理運営事項とか会社の経営とかいろんな問題はあるけれども、それを超えて話し合いをする。使用者は使用者責任を明確にしていく、あるいは労組は話し合いで決めたことは責任を持って実行する。そういうことを非常に強い印象として受けて、それが高度経済成長を支えてきた日本の成熟化した労使関係ではないか。そこに公務の方も近づいていかなければならない、そういうふうに私は受けとめたわけであります。

切実感がないというお話ございましたが、このヒアリングで出ましたように、給与のあり方につきましても、人事委員会がもはや機能していないという報告もあった。あるいは人員削減について一方的にやられたら困る。これは話し合いをせないかんとこの話もあった。しかも、これから成果主義、能力、業績、そういうものを入れていくとすれば、公務の一方的労使関係性を改めなければならない。そういうふうに私は思っているわけですし、最高裁判例を今日どう見るかという点では、私は現実に即して対応していくことがいいのではないかと考えております。

岡部委員 関連してよろしいですか。

佐々木座長 どうぞ。

岡部委員 今、全農林の最高裁判決、当時、いわゆる公務員の労働基本権を制約することが憲法違反ではない根拠として示されたことが幾つかあるわけですが、そのことの検証が必要だということで意見が述べられております。今日の資料6の2ページの3番目のところにも「労働基本権制約の代償措置」、つまり第三者機関による人事院、あるいは人事委員会による勧告制度というものがあって、保障されているというのが公務員の争議権行使ができないための利益を現実的に保障する制度であるということが労働基本権制約の根拠の1つになっているのですが、実は全農林の最高裁判決のときに、「労働基本権制約の代償措置」に関わる画餅論という補足意見が示されています。

これをちょっと紹介したいと思いますが、「公務員の労働基本権を制約するに見合う代償措置は、争議行為を禁止されている公務員の利益を現実的に保障しようとする制度である。それが迅速及びその本来の機能を果たさず実質上画餅に等しいとみられる状態が生じ

た場合は公務員がその機能を正常に果たさせるように求めて争議行為を行っても、それが相当と認められる範囲を逸脱しない手段、対応のものである限り、例外的に許容される余地があるべきである。」こういうことも実は述べられているわけですね。

ヒアリングのときにも北海道庁の組合が言いましたように、ここは道の人事委員会の勧告が出て、なおかつ独自カットというものが10年間続いているわけですね。自治体におきますと、今1,149の自治体で財政難等を理由に何らかの独自カットが行われている。これはつまり、制約権の根拠である代償措置が機能しなくなっているという1つの証左ではないかと思えます。そういう面からも、立法政策上の問題として、この全農林の最高裁判決があるわけですし、この調査会を設立したときにも、公務の労使関係を根本的に近代的なものに見直そうという趣旨もあったわけですので、まさにここは立法政策上、基本権回復という視点で見直していくことが求められているのではないかと思えます。

佐々木座長 ありがとうございます。あと10分程度しか時間ございませんので、あとお一人、お二人、何かこの点について。ちょっと人事制度の管理体制は今日できませんので、次回に回させていただくということで、今は代償措置の議論が出ましたので、そちらの方も判決と併せて御意見をいただきたいと思えます。

西尾委員 先ほど私が発言しましたときは、議会制民主主義あるいは勤務条件法定主義という問題と財政民主主義との関連については何も申し上げませんでしたけれども、松本委員がまたそこを非常に強調されてお話になったわけでありますが、私はこの点については、公務員に労働基本権が認められたとしても、勤務条件の基本は国会が定める法律によるべきであると考えておりますし、その予算は当然議会が議決するものでなければならぬというふうに考えておりますので、民間の場合と違って、公務員に仮に労使交渉権、協約締結権が生まれたとしても最終的には国会がそれを認めない限り成り立たないと、あるいは修正する、否決するということはあり得るという前提で考えておりますので、これは当然のことだと思っているわけです。そういう意味では、公務員の最大の特徴は、勤務条件を法律によって決められているということに、最後のところは尽きるのではないかというふうに思っています。

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、小幡委員どうぞ。

小幡委員 私も最高裁判決は昭和48年でございますので、もうかなり変わっていると。改めて考える余地はあるとは思いますが。今、まさに西尾先生おっしゃいましたように、財政民主主義のところというのは、基本的に、そうはいつでもこの部分はある程度変わらない部分というのは私もあると思えます。立法府、議会のところですね。ただ、そのやり方によっては、例えば民間準拠とか様々なやり方があるかもしれませんし、その過程においてこういった仕組みを入れるかというところの議論はひょっとしたら、あるかもしれない。

それから、公共性については、これも西尾先生おっしゃいますように、公務のほかに公共サービスは山ほど民間がもう既にやっている、交通とかも含めて。公務の停滞が本当に

困る部分が何かというのは検討が要るのかなと。電力は古いですからスト規制法がありませんよね。ちょっとこのあたりを、ちょっとほかの国も含めて詳細を次回にでも知らせていただければありがたいです。

佐々木座長 電力は我々ヒアリングしました。

小幡委員 そうですね。

佐々木座長 逆にこちらの動きが向こうに波及するのではないかとかというような話が心配のようなプレゼンテーションも中にはあったというのが実情で、大変それも勉強になりました。

ほかにはいかがでしょう。稲継委員どうぞ。

稲継委員 代償措置の関係ですけれども、ヒアリングをしたときの印象としては、人事院勧告制度を受けている各省の大臣官房長は比較的うまくいっているのだという回答が多くて、人事委員会制度が置かれている例えば山形県知事さんとか、そういう県・政令市の場合にも比較的うまくいっているという声がある一方で、北海道の場合には、先ほどの話のように、そのとおり実施されていないのでうまくいっていないという不満があると。他方で、1,800の自治体のうち1,750ほどは人事委員会すらありませんので、現実問題として今既に交渉で決めているという実態があります。

したがって、3番目の代償措置があるので云々という議論は、市町村の首長さんにはちょっとピンとこない話ではないかというふうに思いました。

佐々木座長 今の最後の点は、これは調べようとする、どういう実態があるかというのは調べられますか。人事委員会があるかないかもそうですが、給与の削減とか。

株丹行政改革推進本部事務局次長 それは当然押さえてあるはずですが、どれぐらいの団体が、どれぐらい、いわばカットしているか。

佐々木座長 そうです。それは根拠を持って議論すればよろしいことだと思いますので、そこで中央・地方の違いというのか、そういう問題も出てくるかもしれませんが、このについて言いますと、最高裁判例をどう読むかにつきましては、私が伺った限りにおいては重要な点が多々含まれていることを認識した上で、なおかつ現代の観点に立って、立法政策的に議論する余地を残しておくべきであるというのが、大体皆さん方の御意見のように伺ったのですけれども、大きく違いませんか。どういう立法政策になるか、これはこれからですけれども、少なくともそういう弾力性を持ってこれからの審議を進めていくべきであるというようなことでよろしいでしょうか。

それで、代償措置の件については、多分今日御発言あったことは、特に現状については正しいかと思えますけれども、データをもって、現状を把握した上で、一体この問題をどういうふう考えるかということをもた議論する必要も私はあるのではないかと、このように思っているわけでありまして。

今日の資料6の一番最後にあります中央人事行政機関というのを中心とした議論、それから、問題はある意味で実際に交渉ということになったとき、一体誰が誰と何をするのか

という事柄とも関係しますし、実は議会制民主主義の問題とも関係すると思いますので、ちょっと大きな問題になりますので、今日はこれには立ち入らないで、ここで今日の議論をとめさせていただければと、このように思います。

それでは、次回は、人事管理制度のところから改めて御意見を伺うことにさせていただきたいと思います。

本日の会議につきましては、座長としまして、大変頭の痛いことではありますが、ブリーフをしなければいけません、大臣もいろいろお話になったものですから、たくさん質問が出るとは思いますが、ここで話した以上のことは、私の立場としては申し上げられない、それを繰り返すつもりであります。

議論の中身については、どんなことを議論したか、大体こういう方向の議論が出たということについて忠実にプレスの方にお話しするということをお約束いたしたいと思います。

次回は3月20日午後1時半から、この会議室で開催させていただきます。今日の残っております人事管理体制から入って議論をお願いしたいと思います。また、4月は3日と24日、それぞれ午後1時からの2回開催することを予定しております。

詳細につきましては別途事務局から連絡をさせていただきたいと。事務局は何かありますか。よろしいですか。

株丹行政改革推進本部事務局次長 はい。

佐々木座長 それでは、今日はこれで終わります。どうもありがとうございました。

以 上