

佐々木座長 それでは、ただいまから第8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、朝倉委員、小幡委員、田島委員、御厨委員が所用によりご欠席でございます。

また、本日は、林内閣府副大臣にご出席いただいております。

なお、渡辺公務員制度改革担当大臣は、少し遅れて到着されると伺っております。

それでは、議事次第に沿って進めてまいります。渡辺大臣からのごあいさつは、大臣到着後ということで、審議に入らせていただきます。

資料1の「論点の柱立て」に沿いまして、ヒアリング終了後、第6回会議から4月までから について論議が1周できるよう審議を行うということで進めてきたところがあります。前回は、「労働基本権を含む労使関係のあり方」の「労働基本権の現状をどのように考えるか」のところを終了しましたので、本日はその続きの議論を行っていきたいと思います。

したがって、本日は、団結権、団体交渉権・団体協約締結権、争議権の在り方についてそれぞれ議論していくこととなりますが、その前に、まず幾つかこれまで出た案件を片づけさせていただきます。

まず、第4回会議で諸外国の公務員制度について議論した中で、政治的行為の制限の状況について委員からご質問があった件、それから前回の会議で、私から分限の問題に関するフォローアップについて報告をお願いしたいと申し上げました件について、人事院から簡単に説明をお願いします。

川村人事院事務総局総括審議官 人事院の川村でございます。

それでは、まず諸外国の公務員の政治的行為の制限の状況につきまして報告させていただきます。

資料17、一番下のものをごらんいただきたいと思います。A3横長のものがございます。

主要4カ国の状況を、政治的行為の主な類型ごとにまとめてみたものです。我が国の場合は、いずれの類型につきましても一定の制限が設けられるところがございます。

まず、公職の立候補・議員就任でございますけれども、アメリカでは制限がございます。イギリス、ドイツは、公務員の種類によりまして、制限のあるもの、ないものがございます。フランスでは、公務員の身分のまま議員となることもできるという状況でございます。

次に、選挙活動、それから政党役員になること、これには役員としまして活動することも含めております。それから、政治的な意見の表明でございますけれども、これらは勤務時間外であれば、いずれの国も基本的には自由ということでございます。

ただ、イギリスは、上級公務員等につきまして、全国的なものではないというような一部の制限がございます。

それから一番下に、参考にそれぞれの国の地方公務員の状況も簡単に載せております。

なお、我が国の国家公務員につきましては、政治的行為の制限に違反した場合には刑事

罰が科せられる場合がございますけれども、ここに挙げております4カ国では懲戒処分まで、刑事罰は科されておられません。

以上が、政治的行為の制限の関係でございます。

次に、もう一つ、分限の関係でございますけれども、これは資料がございません。恐縮ですが、口頭で報告させていただきます。

分限でございますけれども、これにつきましては昨年12月の専門調査会で、10月に分限の指針の発出しましたこと、それから12月の時点までの運用状況に、各省、相当の進展がありましたことを説明させていただきまして、その後の各省におきます運用状況につきまして、フォローアップしていきたいという旨、申し上げたところでございます。

この指針を発出しました10月から先月までに、各府省から人事院に相談がありましたもので分限免職となりましたものは、実質的なもの1件を含めまして、合計で5件となっております。このうちの「実質的なもの」と申し上げました1件でございますけれども、これは分限免職の手続を開始しましたところ、本人から辞職の申し出がありまして、最終的には辞職承認という形になったものでございます。こういうものを含めまして、5件ということでございます。指針を契機にいたしまして、各省の取り組みが進んできているというふうに考えております。引き続き、フォローアップしていく考えでございます。

それから、過員等によります国家公務員法の第78条4号の分限処分でございますけれども、これにつきましては、この規定がいわゆる空文化しているというわけでは決していないということ、それから必要があれば発動されるということ、それを前提といたしまして、人事院規則11-4におきまして、発動する場合の人選の基準等を定めていることなどを説明させていただいたところでございますけれども、これにつきましては、引き続き民間の裁判例等をよく勉強するなどしてまいりたいと考えております。

以上でございます。

佐々木座長 それでは、ただいまのご説明につきまして、何かご質問等はございませんでしょうか。よろしゅうございましょうか。

(発言する者なし)

佐々木座長 それでは次に、前回の会議で私から、国民や公務員に対して行われたアンケート結果、そういうものがあったら情報提供してくださいということをお願いしたところでありますが、これについてお願いします。

株丹行政改革推進本部事務局次長 資料14、15、16が関連のものです。ごらんいただきたいと思えます。

まず、資料14、「「公務員制度に関する特別世論調査」の概要」です。

これは、前回3月の専門調査会の後に公表されたもので、公務員制度に関し国民の意識を調査した結果です。全部で5つの質問に対してお答えいただいております。

1枚あけていただきますと、1つ目の問が「国家公務員の働きぶり」ということで、国民のニーズに答えているのかどうかということで質問しています。一番多かったのが、

「あまり国民のニーズに応える働きをしていない」45.8%、次が「ある程度は国民のニーズに応える働きをしている」32.1%、半分に分けて「応えているかどうか」で考えますと、下の帯グラフですが「応える働きをしている」が35.3%、「ニーズに応える働きをしていない」が5割を超しているという結果です。

2問目の方は、「国民のニーズに応える働きをしていない」のグループの方に、複数回答で制度の問題点をお尋ねしております。一番多かったのが、国家公務員について「「天下り」が多い」、次が「働きが悪くても身分が保障されている」、それから「給料が民間に比べ高い」、「数が多い」という順番になっています。

次のページです。

「天下り問題の解決策」についてお尋ねしています。多かったのが、「国家公務員が企業等に再就職することは認めるが、再就職した場合、出身の役所とは接触できないよう規制する」というのが44.1%、次が「定年まで勤め上げるようにする」、さらに「退職後、再就職することが可能な企業等の選択を制限する」という順です。

4点目の質問は、「国家公務員の人事において基準とすべきこと」ということで、2つに集中しております。「勤務実績に対する評価」が40.3%、「公務員自身の能力」が38.3%です。

5点目、「公務員の労使関係のあり方」について、これは複数回答でお願いしております。多かったものにつきましては、ちょっと文章が長いんですが、「公務員についても民間並みに年齢、学歴等にとらわれない「抜擢」や「降格」等が行えるよう弾力的な人事・労務政策をとれるようにすることを重視すべき」というもので47.7%、続いてが「国民に対するサービス向上に役立つかどうかを重視すべきである」42.5%、「公務員の人件費が適正なものとなることを重視すべきである」29.8%、「労働基本権を付与するなど公務員の労働者としての権利を重視すべきである」16.4%という結果です。

次に、資料15です。

これは、時点は平成13年2月ということで、かなり以前のものですが、各府省の若手職員などに対するヒアリングの結果ということで、前回、副大臣からご指摘がございましたものを上げています。

当時の若手職員の方、これは種、種等の区別なく聞いています。それから、若手のままでいいでしょうか、早期に退職した元職員の方にも問題意識を聞いているということです。

ざっとごらんいただきたいと思います。最初は2ページの一番下からですが、現状について閉塞感があるのではないかとということでまとめています。3ページの上にサマライズした部分がありますが、忙しすぎて時間的・精神的な余裕がない、当初の志とは異なり自分の仕事が国のために役立っているという実感が持てない、政治主導の名の下に政策が歪められることがあり空しく感じる、専門性を高められずキャリアアップが図れない等の意見があったというまとめです。

次に若手から見た政策の企画立案・実施の行き詰まりということで、これについても辛口の、国際的にも評価されるような理論的なバックボーンを持った政策を立案できず、調整型・思いつきの政策が多い、前例踏襲主義から脱却できない、無駄な作業を自律的に減らせず業務執行が非効率である等の意見があった。

次に、4ページです。これは、改革にどういうものを期待するかということのまとめです。

1つ目は、「信賞必罰」という言葉になっていますが、年次一律主義は時代遅れ、公務員にも信賞必罰を徹底すべき、評価結果を任用・給与等に反映させ職場に競争原理を導入すべきとの意見が多かった。

次の5ページに参りますと、勤務条件の関係について、超過勤務を縮減すべき、給与を含めた処遇水準の抜本的な改善を行うべきという意見です。

下に参りますと、職員採用の関係で、司法制度改革や民間の採用活動の現状を踏まえ、優秀な人材を確保する観点から、試験の在り方について抜本的に見直すべきという意見、それからキャリア制度の見直しについても、いろいろご意見があったということです。

6ページの下に参りますと、職員の養成ということで、入省後に試験区分間を円滑に異動できるようにすべき、複線型人事により多様な職員の養成を図るべき、さらに研修・留学・交流の充実を図るべき、こういう意見が多かったとなっております。

7ページです。「外部人材の活用」と書いていますが、優秀な民間の人材をもっと登用すべき、そのため登用の障害となっている再就職規制等を見直すべき、一度公務員を辞めた人の再登用の円滑化に取り組むべき等の意見があった。

8ページに参りまして、「女性の登用」ということで、女性の登用を増やすため、女性の採用数を増やすべき、超過勤務の縮減、休職・休暇制度の充実等により男女ともに働きやすい職場を作るべきだ。

それから8ページ、退職管理です。いわゆる「天下り」の問題については、見直しの議論があり将来が不安、正すべきところは正しつつ能力活用型の再就職であれば自由に行えるようにすべきとの意見が多かった。

9ページ、「倫理法の見直し」もあります。いろいろな内容の回答がありますが、個人的な感覚を申し上げれば、現状もそれほど大きくは変わっていないのではないかと思える部分が相当あります。

時間の関係もありますので、あとは「業務執行の改革」等ということで、9ページ以下、ごらんいただくということでお許しいただきたいと思えます。

12ページ以下には、比較的早く辞めてしまった方、早期退職者の意見も挙げています。

もう1点、アンケートとして、資料16を用意しております。

「種試験等からの新規採用職員に対するアンケート調査の結果について」という表題になっております。これは、毎年1度行われる人事院の調査で、このうちの直近の18年6月に公表されたものです。

概要が、最初のページにまとまっております。まず志望動機については、「公務という仕事の中身を重視」している。「仕事にやりがいがある」、あるいは「公共のために仕事ができる」、「スケールの大きい仕事ができる」、こういう回答が大半であったということです。

2点目が、民間企業との比較でもって、超過勤務、残業に対して非常に厳しい評価が多い。「給与」、「勤務時間」は、「悪い方」だという回答が多かったということです。

3点目は、公務について「魅力がある」というふうに考えている者がほとんどである。実際に新規採用されている方でありますから、当然といえば当然という気もしますが、「質は変わったが依然として魅力がある」と考えている者が多い。

4点目は、「働きがい」を高めるには、「政策立案能力を高める」ことが必要だという者が総体的に多いということになっております。勤務条件関係の改善についても、必要と考える者が多いという結果です。

最後が、「生活との調和を図る範囲で昇進を目指す」と考える者が5割、「できる限り昇進を目指したい」は2割で、「事務次官」まで昇進できると考えている者は20人に1人だという結果になっています。

ご参考までに紹介させていただきます。

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。

ただいまの内容について、何かご質問、ご確認等はございませんでしょうか。よろしゅうございましょうか。

(発言する者なし)

(渡辺公務員制度改革担当大臣着席)

佐々木座長 それでは、渡辺大臣が到着されました。

これからいよいよ本題に入るところだったものですから、もし大臣がよろしければ、ここでごあいさつをいただければと。あるいは、もうちょっと後にしますか、よろしゅうございますか。

渡辺公務員制度改革担当大臣 いや、いつでも。なかなか国会の都合は私の自由にならないものですから、申しわけございません。

佐々木座長 それでは、今、説明が終わった後でお願いいたします。

それでは、今日は、先ほど申しましたように の の「団結権、団体交渉権(団体協約締結権)、争議権について、それぞれどのように考えるか」に移ります。

前回の議論では、労働基本権を含む労使関係の在り方を考えていく際に、それが国民や住民の視点から見てどうか、国民や住民にどのようなメリットがあるのか、行政の効率性向上などにつながるのかといった点が重要であるという指摘をいただいたところであります。本日は、当専門調査会の最大の任務である基本権の具体的な議論に入りますので、ぜひお考えを積極的にご発言いただきたいと思います。その点、改めてご協力をお願いした

いと思います。

それでは、まず団結権について議論したいと思いますが、ここでは「現行の団結権禁止の範囲についてどのように考えるのか」が、1周目の議論では重点を置く論点と考えられます。これまでと同様、ほかの項目を議論しないということではございませんが、この点を中心に議論していきたいと考えています。

関連資料の説明を伺う前に、大臣からごあいさつということにさせていただきます。

(報道関係者入室)

佐々木座長 それではここで、行政改革推進本部副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。よろしくお願いいたします。

渡辺公務員制度改革担当大臣 専門調査会の皆様には、精力的にご検討いただきおまして、本当にありがとうございます。4月中の中間取りまとめという私からの要請に対しまして真剣に取り組んでいただいておりますということを、大変感謝いたしておるところでございます。

先月でございますが、総理から、たび重なる公務員制度改革についての指示をいただいております。例えば、能力・実績主義、それから再就職規制、これは私が大臣に着任する前に、安倍内閣の方針として先行的に改革を進めていこうという政治的な決定がなされたわけでございます。今回、国家公務員法の改正につきまして、今国会に早期に提出するために全力で取り組んでほしいというご指示でございました。

また、公務員制度改革にかかわる全体パッケージの残りの課題についても、具体化を進め、「骨太基本方針」に盛り込んでほしい、こういうご指示もございました。いわゆる全体パッケージ論の中には、専門スタッフ職制の導入、公募制の導入並びに各省間の人事交流の拡大、それから官民交流、定年延長、採用の在り方などが課題としてございます。その中でも、労働基本権の付与というのは大変に重要な問題であると認識いたしております。この中で、能力・実績主義、再就職規制の2本立てで法案の骨格を、今、作成しているところでございます。

よく言われる反論に、「各省の天下りあっせんをやめてしまうと、優秀な人材が来なくなってしまうのではないか」という反論が行われているのはご案内のとおりでございます。

しかし、私から見て、果たしてそんなに志の低い人たちばかりなのだろうかと非常に疑問に思えてなりません。やはり、今の若い国家公務員の人たちを見ていますと、毎晩、国会答弁作成で居残り、徹夜に次ぐ徹夜の連続なのですね。こういう惨状を目の当たりにしていますと、本当にこれでいいのだろうか、私も国会議員の一人として本当に残念に思います。

こういったことは、国会改革とセットでやっていかなければならない問題でございますけれども、やはり優秀な人材に国家経営に携わってもらふ公務員として来てもらうからには、今のシステムではじり貧なのではないかと、つくづく思えてなりません。やはり優秀な人たちが、年功序列ではなくて若いうちから能力を発揮し、そして能力と業績によって

ポストも決まる、給料も決まる、そういった制度がふさわしいのではないかと考えているところでございます。

こうした問題を考えていくときには、基本権の付与という問題が避けて通れないわけでございます。ぜひ、この専門調査会におきましては、労働基本権の現状を変えるのか、変えないのか、私は変えるべきであると常々申し上げておりますけれども、その方向性をぜひ今月中に出していただきたいと考えております。そして、団結権、団体交渉権・団体協約締結権、争議権、それぞれの問題につきまして、議論のおおよその道筋をお示しいただければ幸いですと存じます。

大変長話になりましたが、今月は山場でございますので、ぜひ委員の皆様方のさらなる精力的なご議論を心から期待申し上げまして、ごあいさつにかえさせていただきます。どうぞ、よろしく願いいたします。

佐々木座長 それでは、プレスの方のご退席をお願いします。

(報道関係者退室)

佐々木座長 ただいま、大臣から大変重要なお話ございましたので、この際、何か委員から、大臣にご質問等がございましたらいかがかと、私、独断で判断したのでございますけれども、何かご質問等がございましたら。よろしゅうございますか。

渡辺公務員制度改革担当大臣 それでは、ちょっと補足させていただきますが、先ほど全体パッケージ論の話を申し上げましたけれども、これを法案の中で書くべきか否かという問題については、まさに今、最終的な詰めをやっているところでございます。書くべきであるという意見の中には、プログラム規定として行革推進法の例えば附則などに書いてはどうかなどという意見もございまして報告させていただきます。

私としては、いわゆる全体パッケージ論が、改革のハードルとならないように、今回の改革の先送りとならないように、その点だけを心配しているところでございます。全体パッケージ論のやはり最大の問題は、労働基本権の問題ではなからうかと考えている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。

いかがでしょうか。まだ大臣はいらっしゃいますから、後でまた用事がありなのですが。

加藤さん、どうぞ、何かありましたら。

加藤委員 この調査会が発足してからこれまでの検討経過でいいますと、論点の柱立てというので3つ立てたわけですけれども、先ほど大臣は、全体パッケージということを強調されました。この公務員に労働基本権を与えるかどうかということは、もともとはやはり公務員の類型だとかタイプだとか、本当に公でやらなければならない仕事は何かとか、民にやらせるものは何かというある程度の整理をつけながら、その中で基本権ということを考えていこうではないかというのが、多分この調査会の検討の経過だったのですけれども、その一番の根本のところはやや中途半端なままに、この議論だけが先行してしまうと

ということについて、どうかなという心配があるのですけれども、その辺については、大臣はどういうふうにお考えなのでしょうか。

渡辺公務員制度改革担当大臣 この調査会の経緯については、私も勉強させていただきました。

今ご指摘の、公務員の類型についての整理が不十分ではないかというお話でございますが、やはり公務員制度改革というのは、とりわけ国家公務員の場合には、国家経営に携わる人たちでもございます。したがって、これを全部ガラガラボンで、一たんどこか別のところに引っ越して新しい家をつくるという具合にはいかないと思うんです。したがって、できるところからやっていく。

例えば、やはりこれから耐震補強していかなければいけないという場合に、どこから手をつけるかですね。ですから、全部建てかえてしまうのであれば、話は簡単明快なのかもしれませんが、引っ越しができない、今ある家に住みながら耐震補強をやっていかなければいけないということを考えれば、やはりできるところからやっていくということ、これは政治的な判断としては、そういう現実的な選択をせざるを得ないと思うのでございます。

したがって、今回は、先ほど申し上げましたように能力・業績主義と天下りあっせんの規制というところからこの問題に手をつけたわけでございまして、ほかの問題が全部決まらないと、この問題は先に進めてはいけないのだということにはならないと思うのでございます。

佐々木座長 ほかの方から、何か。

西尾委員。

西尾委員 質問ではないのですけれども、私の意見です。今、渡辺大臣を中心に内閣としてお進めになろうとしていることについて、反対するという趣旨ではありませんので、そこは誤解のないようお願いしたいのでございますが。

退職管理といえますか、再就職管理といえますか、各省の課長級以上のそれについては、内閣に一元化した人材バンクで世話をしていくようにするということを考えていくとしますと、私はやはり根本的には、各省の大臣に任免権がある、そういう人々の任免権を、内閣総理大臣に移すということにつながっていく話ではないだろうかというふうにも思うわけです。

しかし、全公務員についてそうするというのが現実的だとも思えないものですから、私は、ある階層以上の人については、各省大臣の任免権から内閣総理大臣の任免権に一元化した方がよいのではないかという考え方を従来から持っていました。逆に言えば、その階層以下の方々は、従来どおり各省大臣に任免権があるという現状どおりでよいのではないのかという考え方なのですけれども、ただ、その考え方でいったときに、どこで切るかといえば、審議官級以上と課長以下と分けるべきなのではないかと、私は個人的にはそう思っていました。



今、進めようとしておられるのは、課長以上というところで切っておられるわけですね。私は、行政官がやっている仕事の中に、いわば政務と事務とが混然一体をなしているわけですけれども、事務として執行権限を行使するという面で最後の責任を負っているのは、課長ポスト、課長級の人だと私は思っています。それ以上の審議官、局長、次官というふうになってきますと、内閣との調整、与党との調整、各省間の調整等々、あるいは審議会の関係等々を扱うようになってきているわけではありますが、細かな許認可権限の行使等々は、課長級以下で大体処理していると思うんです。

そう考えると、課長というポストは、まさに政務と事務の結節点であることは間違いなくて、どちらとも切りにくいポストなのですけれども、政治の関与を受けずに中立的、自立的に物事を処理すべきことの責任者だと私は思っているのです。したがって、そこまでは従来の制度をきちんと維持すべきなのではないかというふうに考えていまして、そこをちょっと超えた審議官級以上の人々を、内閣総理大臣の任免権に移した方がよいのではないかという考え方を持っております。

これは、この後、資格任用制とか自由任用制とか政治任用制といったようなもの考えるときにも、私は一つの区分けではないかというふうに思っています。今回は、そういう議論にまでは行っていませんけれども、民間との交流を促進するためということで、1割程度の方は民間から交流できるようなポストにしよう、枠にしようというお考えがあるやに聞きますが、それも果たして課長級以上にしてしまってよいのだろうかということは、私には疑念があります。やるとしても、審議官級以上に限定した方が無難ではないかという考えがあります。

ついでで申しわけありませんが、総務大臣が某課長を更迭されたというのは、果たしてよい人事であったかということには私は疑念がありまして、課長以下のポストまで大臣の意向で動かすのは、決してよいことではないのではないかというふうに考えております。

したがって、言いたかったことは、今お進めになっていることは、かなり原理原則に関係してくるようなことが多数含まれておりますので、その問題をどういうふうに整理していくかということをよくお考えの上、お進めいただきたいというふうに思います。

以上です。

佐々木座長 大臣から何かございますか。

それでは、これで本題に戻りますから、最後にどうぞ、大臣から。

渡辺公務員制度改革担当大臣 討論会ではございませんので、簡単に説明させていただきます。

まず、今、西尾先生がおっしゃったことは、自民党内でもそういった議論はございました。今回の我々の提案というのは、実は今、各省が人事の一環として行っております再就職あっせん、これをやめてもらおうという発想でございます。つまり、人事の一環でなく、あくまで再就職支援なのだということからスタートしておりますので、審議官以上とか指定職とか、そういった区別はいたしていません。

なぜ再就職支援なのかといったら、予算と権限を背景に各省が人事の一環としてやるあっせんによる再就職というのが、まさにいろいろな不祥事の温床になってきているからではないか。だから、その温床を取り除こうという問題解決アプローチが、我々のスタートラインだからでございます。

それから、民間交流1割というのは、ちょっと誤解のないように申し上げますと、既に小泉内閣のときに課長級の1割、大体150ぐらいでしょうか、各省交流を既に行っております。この目標は、達成済みでございます。

したがって、これからの目標として、各省ごとの判断でございますが、民間に窓口を開いてもよいではないかという提案をしておるところでございます。これは、今回の法案そのものではございませんが、いわゆる全体パッケージ論の中で取り組むべき課題でございます。

以上であります。

佐々木座長 まだいろいろご質問、ご意見等はあるかと思えますけれども、やや本日の我々の議題から違ったようなお話も出てまいりましたので、話を戻させていただきます、「現行の団結権禁止の範囲についてどのように考えるのか」という点について、事務局からの関係資料の説明に入りたいと思います。

株丹行政改革推進本部事務局次長 それでは、資料の説明をまずさせていただきたいと思えます。

本日は、労働基本権の内訳的なものを個別にご議論いただくということで、何度か同じ資料をごらんいただくということもあります。輻輳いたしますが、お許しさせていただきたいと思えます。

資料1が、「論点の柱立て」、従来から整理いただいたものですが、本日の部分はその中の2ページ、 の部分です。ご確認をお願いします。

団結権については、特に現行の団結権禁止の範囲についてどのように考えるかというのが中心になるかと思えます。少し先走りいたしますと、団体交渉権・団体協約締結権の部分につきましては、「国民主権」「財政民主主義」「市場機能の欠如」等との整合性、さらには団体協約締結権が付与される場合の論点といたしまして、交渉事項の範囲ですとか、付与される公務員の範囲、あるいは団体協約の効力、労使交渉の主体、その場合の人事行政機関の在り方、交渉不調の場合の調整方法、こういうものも挙げられようかと思えます。

これも先の話ですが、争議権については、市場機能の欠如、職務の公共性等との関係をどのように考えるのか、ストの影響をどのように評価するのか。それから、前回も資料でごらんいただきましたが、公益事業につきましては現行のスト規制等の評価、さらには争議権が付与される場合の争議権を規制する範囲、あるいは規制する方法、こういうものが論点として、既に整理されているところです。

資料2をごらんいただきたい。

これまでちょうどいただいた委員のご意見をまとめています。団結権の関係は、4ページです。ここでは、団結権だけごらんいただきたいと思いますが、真ん中に「団結権の在り方」とあります。公務員の種類、類型化について、仕事の性質の違いによる分類と階層別による分類が考えられるということですが、前者の仕事の性質の違いによる分類につきましては、防衛庁職員、裁判官、警察職員、刑務官などの領域について、基本権に関してILOのスタンダード、基準に準拠して解決できるのではないかと、こういうご意見がございました。

もう1点は、公務の労使関係において、職員団体は即使用者と敵対するというものではない。構成員であるということが上司との対抗関係を意味するかどうかは疑問。職員団体の構成員であるということと、指揮命令に従うということは、別次元の話ではないか、こういうご意見をちょうだいしています。これはまた、別の資料でも関連する論点です。

資料3をごらんいただきたいと思います。

これは、ヒアリングのときに整理させていただいた部分でして、その中の6ページ、ここに団結権等が入っています。「現行の団結権禁止の範囲についてどのように考えるか」ですが、ヒアリングした省庁の中で、団結権が認められていない職種の部分を持っている省庁の意見として、1つ目と2つ目、法務省から、刑事施設において勤務する職員について、任務の特殊性にかんがみ、特に強固な統制と厳正な規律に服せしめる必要があるということ、あるいは司法警察事務も行っていて、武器の携帯・使用、階級制の採用、こういったものも例示として挙げられた上で警察職員と同視できるということから、団結権について制限するのが必要だという主張がございました。

もう1点、国土交通省ですが、海上保安庁の職員について、これは警察との並びの関係があって、例えば不審船等の問題についてどうするかというような意見出てきています。

もう1点、資料4をごらん下さい。

これも、関連する資料としてこれまでもごらんいただいた部分ですが、1ページ目に国家公務員について、簡単に表を出しています。団結権でバツがついているところ、1ページの(2)の部分です。自衛隊員、警察職員、海上保安庁職員、刑事施設職員ということで、下にその範囲を出していますが、これらについては団結権が認められておりません。コンメンタールで引用していますが、考え方としては、「これらの職員の職務の性質に求められる」となっています。これらの職員については、国民の財産、生命の保護、社会の治安の維持に直接的に携わるために、厳しい服務規律を要求される。職員団体は本来的に労使の対抗関係を前提とするものであるから、職員団体の構成員であることは、実際問題としての上司との対抗関係を意味するから、上司の命令に絶対的に服従することを特に要求される職場では、職員団体の活動はもとより職員団体の形成そのものを認める余地がないとされているという整理です。先ほどの委員のご意見は、ここの部分との関連です。

それから、地方公務員につきましても、同様に2ページの上に表を出しています。団結権について、警察職員、消防職員にバツがついています。3ページに、その部分が入ってい

ますが、基本的な考え方は国家公務員と同様と思います。警察職員、消防職員についても団結権が認められていないという状況、実態です。

資料が続きます。資料5をごらん下さい。

これまでの政府の審議会等で、比較的意見が整理されているものということで、時期的には大分以前のものですが、公務員制度審議会答申第1号、第2号の意見を整理させていただいた資料を、資料5としてつけております。

この中に、2ページ目から3ページ目にかけて、「団結権について」で労働者側の委員のご意見、使用者側の委員のご意見を挙げています。当時、時代背景が現在と違います。委員の方も、使用者側、労働側、それから公益委員と区分して、いささか対立的に見えるような整理になっていますが、2ページ目から3ページ目にかけて、団結権について労使それぞれの意見を整理しております。大体、左側と右側の意見が対応する形で紹介しています。

こういう中に、先ほどの逐条解説などで出てきたものをベースにして答えている部分もございますし、ILO関係についての考え方をまとめている部分もございます。一つ一つ読み上げまではいたしませんけれども、ご参考までにごらんいただきたいというものです。

団結権関係資料の紹介は、以上です。

よろしく願いいたします。

佐々木座長 ありがとうございます。

ただいま、資料の説明がございましたが、現行の団結権禁止の範囲、これについて委員からご意見をいただきたいと思います。

古賀委員。

古賀委員 2点、意見提起させていただきたいと思います。

まず1点目は、基本的なことを一度きちっと共通認識に立っておく必要があると思います。現状の中で、「組合、組合」と言っておりますけれども、現実、非現業の公務員においては「職員団体」ということであって、労働組合ではないということがございます。当然のことながら、先ほど少しございましたように、職員団体の登録がなければ交渉するための法的な地位も認められていない、あるいは団体を維持するための在籍専従も認められないということございまして、私はやはり公務員の労働組合権ということからすれば、職員団体及び職員団体登録制度は廃止して、労働組合法上の本当の労働組合というきちっとした位置づけにしていかなければならないというふうに考えております。

2点目は、具体的になりますけれども、消防職員と刑事施設に勤務する職員についての位置づけでございます。諸外国の例、並びにILO条約という観点からも、私は当面、自衛隊や警察職員及び海上保安庁職員については制約を維持するということだと思っておりますけれども、消防職員と、加えまして市場化テストによって官民の働く労働者が混在する刑事施設に勤務する職員などについては、団結権の付与を前向きに検討すべきだと考えております。特に、消防職員については、ILO87号条約における団結権付与の例外である警

察に含むことによって団結権を否定されてきました。そして、政府としても団結権を認めない理由を、消防職員の職務が非常に公共性の強いものであること、あるいは厳しい服務規律確保の要請であるということにしています。

しかしながら、公共性ということについては、これは争議権について制約する根拠にはなり得ても、団結権までも否定する論拠にはならないのではないかと。加えて、厳しい服務規律ということについても、言ってみれば民間企業でも厳しい服務規律というのは幾らでもあるものであって、このことと同様に、根拠たり得ないものではないのかというふうに思っております。

以上、2点、提起させていただきます。

佐々木座長 特に後者については、具体的なご意見をいただいたのですが。

松本委員、どうぞ。

松本委員 今、消防職員についての具体的な話がございましたけれども、消防職員はご指摘のように、ずっと警察職員と同じということで扱ってきているわけございまして、警察活動と同様に、厳正な規律と、それから迅速・果敢な部隊活動というものを非常に必要とするわけです。部隊活動で、まさに一身をなげうって現場で活動するという点については、これは警察官も消防職員も同じであると。ここに対立関係が生じるということは、先ほど逐条解説の文章の中に出ておりましたけれども、これは非常にまずいことになるだろうということでもあります。

それからいま一つは、警察官と消防職員は、我が国では処遇は全く同じでございます。公安職給料表を使っておりますし、それから公務災害の取扱いも全く同じです。それから、賞恤の関係、叙勲の関係、みんな同じように扱ってきている。もし、消防職員を切り離して団結権の対象にすべきだということになったら、それでは警察職員をどうするのか、当然、その問題があるわけございまして、この点は慎重に判断せざるを得ないということではないかと思えます。

佐々木座長 では、ほかの方。

丸山委員、どうぞ。

丸山委員 消防職員と行刑施設について、少し意見を申し上げたいと思うんです。

いずれもILO87号条約で、日本の場合は適合していないというふうに指摘されて、これはご承知のとおりでございます。特に、消防職員については、日本だけではないかということも言われているわけです。そういう意味では、私は、団結権はこの際、前向きに検討すべきではないか、こういうふうに思っております。

それからもう一つ、行刑施設ですけれども、これもヒアリングの意見を見ますと、今お話がございましたように、警察と同一視していくと。また、専門調査会の議論を踏まえて慎重に検討していきたい、こういうお話がございました。私が思いますに、既に行刑施設につきましては市場化テストが行われております。それを見ますと、施設の警備や非収容者の処遇に係る補助事務というふうになっておりまして、業務マニュアルを見ますと、

「施設警備の第一線に勤務していることを常に自覚し、被収容者の逃走、外部からの侵入、不正連絡等の防止に注意を払うこと」などが明記されておりまして、刑務官と一体的に職務を遂行する、こういうふうになっております。一部分とはいいいましても、労働基本権が全面的に認められている民間の人と、全く認められていない刑務官の人が作業しているわけですから、少なくともここは団結権を保障していくという一歩前に出ることが、私はよいのではないかというふうに思います。労働組合が、そんなに力があるわけでもありませんが、やはり一方的関係性だけでの情報ではなくて、多様な意見、情報というものがあればあるほど、働きがいたとかモチベーションも高まるだろうというふうに思いますので、ここはぜひ消防職員、そして行刑施設につきましては、国際基準や民間の業務の実態などを踏まえて、前向きに理解いただければいいのではないかと、こう思っております。

佐々木座長 松本委員。

松本委員 今、ILOの話が出ましたけれども、これはもう丸山委員も皆さんもご承知かと思えますけれども、もともとILOの87号条約との関係では、消防職員はいわゆる「警察の作用と同視すべきものであり」ということが言われておりまして、国内法令の決定するところに委ねられるという見解が表明されたわけですね。それで、いわば後出しで申し立てられたわけですね。そういうことに鑑みましても、批准した後、元来これは警察の作用と同じだという経緯のものなのです。

それから、外国の話がありましたけれども、警察と消防の処遇を違えております国、これはイギリスがそうです。イギリスは、警察と消防の処遇を違えています。そういう国には差がありますけれども、警察と消防の処遇の一致しているところは、すべて警察と消防は同じ扱いになっている、そういうことです。フランスとか、ドイツとかです。

ですから、我が国も、警察と消防の処遇は同じでございますから、これはやはり同じように扱うべきで、団結権を付与することについては、私は慎重に考えていただきたいと思えます。

佐々木座長 では、ほかの方から何か意見。

西村委員。

西村委員 今の資料説明でおっしゃった警察、自衛隊、あるいは海上保安庁の職員、あるいは地方自治体の消防職員について厳しい服務規律が求められるというのは確かにそのとおりだろうと思うのですが、こういった公務員の労使関係的な側面をどう考えるのかということに残るわけでありまして、やはり団結権というのは、労働関係上の問題についてのいわばコミュニケーションの基礎を支えてきた、少しそういった面から見直していくということも必要なのかという気がいたします。服務規律の問題と、労働組合、職員団体をつくって、勤務条件、福利厚生等について上司とのコミュニケーションをとっていくということは、ある意味で厳しい服務規律の大前提ではないか、決して矛盾するという側面だけでとらえる必要はないのかなという感じがいたします。

松本委員 1点だけ。その点については、ごもっともな御指摘だと思います。

それで、現実には消防職員に関しまして、消防職員委員会というのをつくってあります、そしてそこを通じてコミュニケーションを図る。これはかなりよく機能しております、17年からは職員からの提案を、職員側の取りまとめ役を決めまして、まとめて委員会に上げるという制度をつくっております。そういうことにして、コミュニケーションということについては消防職員に十分配慮した仕組み、これはインフォーマルな仕組みですけども、これが現実にかなりよく機能する仕組みとなっております。そういう実態でございますので、そのこともお伝えしておきます。

佐々木座長 岡部委員。

岡部委員 今、消防職員委員会のことが出されましたけれども、確かに消防職員委員会は、お互いが努力して職場の改善をやるうということで、このことについてはILOでも歓迎しております。

ただ、これは、消防職員の団結権を制限するというのを、これをもってよしとしているわけではなく、あくまで消防職員の団結権の問題については未解決であり、そこは努力するよというのがILOの見解ですので、消防職員委員会で努力していること、これは評価すべきですが、それは最終的なゴールではないということをお願いしたいというふうに思います。

佐々木座長 刑事施設の職員の件について、何かほかにご発言はございませんでしょうか。

どうぞ、ほかの件についても結構ですので。

清家座長代理 今の座長のお尋ねの件ですけども、これは前回もちょっと申し上げましたけれども、今、政府が進めている一部公務の業務の民間開放とか、あるいは民営化ということとの整合性からいうと、先ほど委員がご指摘になったように、やはり民間に開放したり、あるいは民間の人たちと一緒に仕事をしている部分で同じような仕事をしている人たちに、労働基本権が認められていないというのは、やはり不自然な感じがするのではないかとということが1つでございます。

それからもう一つは、これからの議論になるわけですが、労働協約の締結権とか争議権とか、それらの付与の是非について賛否両論があるわけですが、それらについては、例えば協約の締結権であれば財政民主主義との関係とか、あるいは争議権であれば、具体的に雇い主側の対抗手段がないといったような問題が指摘されるわけです。しかし、今のご説明にあったような団結権について規律の維持が難しいといったような説明は、必ずしも制度的な理由というよりは、実務上そういうふうになっていないと困るという話で、これはシミュレーションしてみないとなかなかわからない部分があって、労働基本権を認めない理由として、その性質というか肌合いも若干違うと思います。少なくとも団結権については、かなり前広に考えてよいのではないのかというふうに思っております。

佐々木座長 この団結権の件について、ほかにご発言はございませんでしょうか。

松本委員 1つ教えていただきたいのですが、交渉権を認めない ところで交渉権とい

ったのは、当局は交渉に応じる立場があることですが、非現業の職員には協約締結権はないのですが、当局は交渉に応ずる地位に立つことが規定されているわけですね。ですから、そういう立場も定めない団結権というものはあるのでしょうか。私は、どうもないような気がするのですが、その辺はどうなのでしょう。そこがよくわからないので、先生方に教えて戴きたいと思うのですが。

佐々木座長 労働法の先生方、どんなふうにお考えですか。

西村委員 団結権は団結権として、意味があると思います。交渉権は、資料4で既に三角がつけられておりますし、協約締結権はないとされていますが、やはり公務の性格その他から、それはそれなりの位置づけがなされているわけで、ただ、ここでの議論というのはそれにとどまるものではなくて、もし団結権が認められ、団体交渉権が認められた場合に一体どういう問題が起こるかといったことを、やはりシミュレーションしていく必要があるのではないかと思います。やはり、4つのタイプが現実的にあるわけで、団結権があるということを前提にしまして、民間のように団体交渉権もある、争議権もあるというタイプと、現在の多くの公務員のように、団結権はあるけれども、団体交渉権、要するに協約締結権はない、争議権はないというタイプ。争議権はあるけれども、協約締結権がない、こういうことも十分考えられる。また逆に、協約締結権はあるけれども、争議権が認められないという、やはりそれぞれのメリット、デメリット、あるいは起こる事態ということ、ある程度シミュレーションしていく必要があるのではないかと思います。

今日の資料で、まだ説明はないのですが、資料13などの諸外国の公務員の労働基本権を見ておきますと、やはりいろいろなタイプがあるわけで、公務員という形でくくりせずに、ドイツのように官吏と非官吏とか、フランスだと別の言い方がされておりますが、そういうふうに分けるような考え方もある。これは、どの範囲で団体交渉権を認めるのか、あるいは争議権を認めるのかということに関係するのでしょうか。やはりシミュレーションしていく必要があるのではないかと。単にコミュニケーションだけで、協約締結権まで認めるべきでない、それだったら団結権の意味がないのではないかと。多分、ならないのではないかと思います。やはり、それなりの意味が出てくる。それは、やはり公務の性格とか公務の果たしている役割によって違って来るわけで、その点が今日の議論のかなという感じがあります。

佐々木座長 ただいまの議論につきましては、松本委員から、消防の件について慎重に議論すべきであるというご注意をいただきましたが、ほかの方からは、特に官民が一緒になって仕事をしているような現場なども発生しつつある現状にかんがみて、前広に考えることも十分あり得るのではないかと意見が出されたということで、あとはシミュレーションとか何かいろいろな話になるんですけども、ほかに何かございますか。

川戸委員 これは、法律のこととか、そういうことではなくて、国民の目から見て、やはり自衛隊員、警察職員、海上保安庁職員というのは、治安を担当する公務員ですよ。



つまり、こういう意味では信頼感とか安心感といえ、ここはやはり今までどおりでよいのではないかと思うんです。

ただ、刑事施設職員というのは、ちょっと範疇が違って、ここには民間も入っているから、ここはもう少し考え直してもその余地はあるのかと、国民の目から見たら、そういうふうに感じます。

佐々木座長 ということで、意見が必ずしも1つではないということがわかりましたが、この件については最終的にどういう詰めをするか、今日はまだそこまで行けないかとは思いますが、今、西村委員からもお話が出たように、いろいろなほかの権利との関係、シミュレーションのお話とか、いろいろやった上で議論していただくという必要もあるかと思しますので、今日のところは、特に松本委員から慎重に扱うべきだというご発言があったことを記録に残しておくということで、先に進めてよろしいですか。

松本委員 後ほども、この件は十分慎重に扱ってもらいたいと思います。

佐々木座長 はい。また発言してください。

松本委員 部隊活動をしているというのは、ちょっと違うと思うのです。刑事施設は部隊活動をしませんから。やはり部隊で活動しているというところ、警察とか消防とか海上保安庁とか自衛隊は、私はやはり違うと思います。部隊というものが、一つの固まりなのですから。

佐々木座長 それでは、部隊という話が出てきましたので、そういうことについて松本委員から、今、発言がありましたし、ほかの方から、また違った観点からお話がありましたので、これについてはさらに具体的なイメージをつくるべく、今後、作業した上で、またここで議論させていただくということにさせていただきます。よろしゅうございますか。

(異議なし)

佐々木座長 それでは次に、団体交渉権・団体協約締結権に関する議論に入ります。

ここでもいろいろ課題があると思いますが、「国民主権」「財政民主主義」「市場機能の欠如」等との整合性がどうかとか、それから団体協約締結権が付与される場合に、交渉事項の範囲、団体協約の効力というようなことも問題になるだろう。それから、不調の場合の調整方法についてどのように考えるかなどなど、重要な論点が含まれていると思います。

それでは、まず簡単に関係資料の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2を、もう一度ごらんいただきたいと思います。

資料2のこれまでの委員のご意見の中の4ページ目に、団体交渉権・団体協約締結権が3点ほど挙げられています。

1つ目が、全農林判決です。そこで、公務員の地位の特殊性、あるいは職務の公共性ということがうたわれておるわけですが、公務員の勤務条件は立法府において議論の上なされるべきであるという考え方があるのだ。それが、どの程度公務員の類型で適合されるのか、どの程度労働基本権の内容で適用されていくべきなのか、これを議論しておく必要が

あるというご意見です。

2点目は、今日のように配分、諸手当、俸給表、こういった細かいところまで、すべて法定にするというのではなくて、国会では根本基準といった重要事項を法律にして、詳細は交渉協議で決める方が、様々な制度改正を進める上でも、使用者権限を発揮し、働く側の納得性を高める視点でも重要ではないかというご意見です。

3点目は、団体交渉権は、交渉により何が決められるかというのが重要である。管理運営事項の問題があり、民主主義のルールとして国会で決めるものと、そうでないものを明確にする中で、交渉で決められる部分も出てくるのではないかと。それがどこまでかによって、誰に対するかということも決まってくるのではないかとご意見をちょうだいしています。

同じく、再度、資料3を少し紹介させていただきたいと思います。

6ページです。団体交渉関係の部分が8ページぐらいまで続いておりますので、ピックアップして紹介したいと思います。

1つ目が、6ページの下半分ですが、「国民主権」「財政民主主義」「市場機能の欠如」との整合性ということで、1つ目の黒ポツですが、財政民主主義の問題があって完全に自主決定という形はできないのではないかと。一定のプロセスの中で、どのように財政民主主義との調整をとっていくのか、こういう措置が必要となるのではないかとご意見。

2つ目が、労使でやりとり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が必要。

その下が、最終的に財政民主主義の問題に行き着くものということで、最後は議会が決めるということではないか。

同じく、その下は地方の場合ですが、最終的には決定権は議会が持つべきだろうというご意見が出ています。

7ページ目に入りますと、もう少し交渉範囲等で論点が多く出てきていますが、例えば1つ目の一番上については、労務管理の努力が過大とならないように留意することが必要という意見。具体的には、給与等の重要な労働条件の法定制の継続、団体交渉の対象となる事項の範囲の明確化、交渉テーマごとに協約当事者たり得る省庁・部局の明確化等が必要という意見もありました。

2つ飛ばしまして4つ目をごらんいただきますと、団体交渉は、現状、様々なレベルで行われているということで、それぞれの職場で全部決めなければならないということになると、コストも大きい。安定的な枠組みがあった方がやりやすいのではないかとご意見。

2つ置きまして、下から3つ目をごらんいただきますと、今でも例えば時間外労働に関する協定は職場単位で話し合っている。安全衛生委員会も職場単位で行っている。公務においても、荒唐無稽な話ではないのではないかと。

さらに、一番下ですが、人事管理機関について、地方の場合ですけれども、人事委員会

の役割をどう果たすのかというのが大きな課題ではないかということなどが入っています。

8ページ、前のページから引き続きですが、例えば上から3つ目で、後ほどまた紹介したいと思いますが、特労法というものがあります。団体交渉の対象とされない「法人の管理及び運営に関する事項」という定義が不明確であって、そういう不明確な点を解消するために、いろいろ話し合い等をやっているのだというものがあります。

さらに、交渉不調の場合の調整方法についての意見として、団体交渉権・協約締結権の確立によって、民間と同様に、第三者機関による紛争に対する援助なり調整が可能となる。さらに、国民に対するサービスの向上も実現するのだという意見が出てきています。

再度、資料4をごらん下さい。

先ほどもごらんいただいたところですが、国家公務員につきましては団体交渉権について、マルのところがあります。争議権については、公務員の場合は全部バツがついておるわけですけれども、団体交渉権・協約締結権を含めてマルの部分があります。それが、(1)の特定独立行政法人等職員ということです。特労法と呼んでおりますが、正式には「特定独立行政法人等の労働関係に関する法律」で、これらの職員に対しましてはこの特労法が適用されまして、労働組合を締結して、一定事項について団体交渉して、労働協約が締結できるということになっております。

また、次のページ、地方公務員につきましても、こちらでは企業職員、それから特定地方独立行政法人の職員、それから単純労務職員ということで、これらについて労働協約を締結することができるということになっています。企業職員なり単純労務職員について、少し解説的なものがこの資料の中にあります。

それから、資料5、先ほどもごらんいただいたものですが、交渉の関係につきましては、この中の4ページに出てきております。これも、それぞれ対応関係で、左側に労働者側の委員の意見、右側に使用者側の委員の意見ということで、公務員について協約締結権を含む団体交渉権を認めるべきという立場からの意見と、使用者側の国民または住民に意思によって、公務員の勤務条件は法令によって定められるということで、民間の労使関係における団体協約の締結、こういうものは認められないのではないかという意見の対立が、当時あったということです。

それから、資料6で、公務員におきます交渉制度の資料をごらん下さい。

1ページ目に、国家公務員の交渉制度です。この中に、交渉の法的性格、交渉対象事項、それから交渉当事者が出ています。特に、「当局」について、前回も少しご議論がございました。

2ページ目は、地方公務員の場合のほぼ同じような資料なんですが、3ページ目に参考として、交渉に当たります「当局」の整理を、このカウンターパートは登録された職員団体ということになるわけですが、少しペーパーでまとめています。

「当局」につきましては、1つ目の「「当局」の範囲」の2つ目をごらんいただきますと、行政機関の事務の所掌というのは組織法令で定められている。これに照らして、交渉

にかかる事項について、調査研究し、企画立案し、実施することができる当局というのは、基本的には明確、あるいは一義的に定まっているということで整理されています。

2にありますように、権限が委任されているときというのは、受任機関がその限度で当局になるのだということで整理されております。

例えば、人事院につきましては、法律の委任に基づいて、実施細目を決める権限を有する、そういう限度内において当局となり得るのだというような整理です。

それから、同じく前回ご議論がありましたものと関連として、資料7として管理運営事項について資料を整理しています。

1つ目が、経緯、趣旨ということです。特に、国家公務員法上、いわゆる管理運営事項については、交渉の対象とすることができないとなっておりますが、その理由として、2つ、真ん中に書かれています。「法治主義の原則に従って運営されているわが国の行政においては、国民の代表者たる国会が法律などの形で決定した国民の意思に基づいて、行政執行の任に当たる行政主体が、事務の管理、運営の責任を負わされて」おり、これを交渉対象事項とすれば、「行政主体がその権限と責任を職員団体と分け合うことになるので許されない」という点、もう1点が、「職員団体の本来的な使命からみても、その目的は経済的利益の追求にあるので、職員団体が行政執行に参画することはその使命を逸脱することになり適当でない」という部分などがございます。

具体的な内容ということになってくると、まず考え方として、判例なりで管理運営事項とは何かということが1ページの下に、上が高裁判決の文章、下が学説ということになっています。

次のページです。4、具体的事項ですが、職員の昇給、昇格の決定について、あるいは人事異動の決定、校長の人事の決定について争われて結論が出たもの、あるいは学説でもって、こういったものは管理運営事項だというものを列挙してございます。

若干、ややこしくなりますのが3に書いていまして、勤務条件との関係というのがある。「管理運営事項の処理によって影響を受ける勤務条件は、交渉の対象となるものとする」ということになっておりますので、ある事柄であっても、その影響いかんによっては交渉の対象になるのだという部分で、少し管理運営事項が具体的には何なのかというのが見えづらくなるということがあるわけです。この辺は、また具体のご指摘等に対応してお答えしていきたいと思えます。

それから、資料8に、給与の関係で少し整理したものを改めて出させていただいております。

一般的な給与の現在の決定については、1ページ目に書いていますが、3ページ目に、先ほど交渉でもって内容は決めているというもの、特定独法の関係の例を挙げさせていただいておりますので、要は交渉が決裂した場合は中労委の裁定を受けるといった流れがあるということです。

もう1点だけ、資料の説明をします。資料9です。

こちらに、交渉そのものではないんですが、民間で労使協議をする場合の付議事項、これを参考にして、今後、公務でどういう範囲について交渉の範囲を考えるかということで資料をつくっています。このベースになっておりますのは、厚生労働省の資料、労使協議の機関でどういうものを付議しているのか。その際、同意なり協議なりのウェートが高いものを挙げていくものと、それから、あまり同意なり協議なりではなく、付議事項そのものでない、説明報告する程度にとどまるものということで、いわばグラデーションをかけたようなものになっております。それに、民間での付議事項というのが左側、一覧にございますけれども、公務で類似と考えられるものを右側に持ってきておるといことです。空欄になっておるのは、完全に対応するものが少し説明しづらいということですが、例えば一番上、民間では経営の基本方針というのは、あまり労使協議の場では同意なり協議なりは行われていなくて、説明報告程度にとどまっている。公務では、あえて言えば中期計画、基本方針的なものに類するものではないかというふうに思います。逆に、一番下でいけば、労働時間なり休日なり休暇なり、こういったものについては労使の協議の場では、非常に同意なり協議なりの対象になっているというもので、公務でいきますと勤務条件というものに非常に近くなっているだろうというもので、参考としてつくってみたものです。

長くなって恐縮です。説明は以上です。

佐々木座長 それでは、縷々、資料9まで使っているいろいろ説明いただいたところですが、団体交渉権・団体協約締結権についての、これを認めるべきかどうか、さらにはどのような範囲で、あるいはどのようなイメージで、あるいはどのような前提で認めるとしても認めるべきなのかといったようなあたりについて、ご意見をいただければと思います。

では、丸山委員からどうぞ。

丸山委員 交渉の範囲、それから管理運営事項、そして労使協議制に係る事項を一括してご意見申し上げたいと思います。

交渉の範囲につきましては、資料6で国公法の「勤務条件に関して、職員団体が当局と行う協議、意見の交換」というふうに書いてございます。一般的に、労働組合法で言う交渉というのは、勤務条件、その他、直接・間接にかかわらず勤務条件に影響する一切の事項、さらに労使双方が認めた事項、こういうふうに解されていると思います。この範囲は、協約締結権が付与されている特定独法の法律の第8条、これも紹介がございましたけれども、あるいは地公労法第7条に、賃金、昇職、安全衛生など4項目が挙げられているわけでございます。これらを基本にしながらも、勤務条件は職員が職務を継続するか、あるいは止めるか、そういう判断基準というふうに関係があるわけでございます。そういう意味では、個々人にかかわりまして、非常に広範なものだというふうに理解いたしております。弾力的かつ柔軟に交渉範囲は考えるべきではないか、このように思っております。

次に、管理運営事項との関係でございます。これまた資料7の3に、「管理運営の処理によって影響を受ける勤務条件は、交渉の対象となるものとする」と、昭和48年の公制審答

申のことが示されてございます。直接・間接的に勤務条件に影響すれば、交渉の対象にするという意味だろうというふうに思いますし、それで私はよいのではないかというふうに思います。

ただ、その下に、判例、学説が2つほど示されてございます。これらは、その状況によって変化してくるのではないかというふうに思っておりますので、弾力的に考えるべきだ、こう思っております。

例えば、大臣からも先ほどお話がございましたけれども、古くは勤務評定というのがございました。それ自体は、管理運営事項として位置づけられまして、歴史的にも労使の対立事項であったわけでございます。今日的には、能力・実績の給与、人事管理にかかわっては、条件を整備してやっていこう、こういう流れの中で評価制度の試行がされております。この評価の結果は、任用とか給与、分限など勤務条件に影響するわけですから、評価の方法とか、あるいは結果の活用、これは交渉対象事項になるというふうに思います。

ただ、評価の実施、あるいは個別の処遇、こういうものにつきましては管理運営事項というふうに考えなければならぬのではないかというふうに思います。もとより、個別にこの処遇は出てくるわけでございますから、当然にして本人への開示だとか、あるいは不服申し立ての仕組みは必要だと思いますけれども、いずれにいたしましても、管理運営事項と交渉事項というのは、輻輳しているものがあるということ、ぜひ理解いただかなければならぬのではないかと、このように思います。

そういう上に立って、労使協議制が民間では進んでいるわけでございます。交渉が、協約の締結によって労使双方を拘束するというのであれば、労使協議は労使の意見交換や意思疎通を行う、こういうふうに言われております。協議が合意に達すれば一番よいわけですけれども、達していなくとも、協議の経過とか結果がその後の労使の関係、あるいは組織運営、機関運営などに生かされてきているというふうに思うわけです。これは、公務員法が規定する管理運営事項と、民間企業における経営権との関係では、労使関係と従業員参加保障、そういう点では異なっているのではないかと、このように思っております。ここは、ぜひ成熟した民間企業の労使に学んでいくべきではないか。そういう意味で、交渉の範囲、それから管理運営事項との関係、そしてさらにそれをフォローする労使協議制、この仕組みをうまく考えていくことが重要ではないかということをお願いしておきたいと思っております。

佐々木座長 わかりました。

では、ほかの方。岡部委員。

岡部委員 協約締結権についてですが、団結権付与と協約締結権付与を分離する理由はないというふうに考えます。したがって、団結権を付与される公務員には協約締結権を付与する、こうすべきであろうというふうに思います。

その上で、例えば「財政民主主義」の観点から見てどうなのかということですが、団体交渉権それから団体協約締結権は、最終的な決定権にはならないというふうに思います。

協約締結権の効力については、例えば法律や条例の改正を必要とする、そういう協約であったり、あるいは予算上の措置が必要な協約については、当然、議会の承認を必要とするわけですから、このところで財政の民主的コントロールというものがきちんと機能する、あるいは位置づけるということで、財政民主主義との調和は図られるというふうに考えます。

それから、現在、勤務条件については、細部にわたるまで法律等で規定するというふうになっていますけれども、協約締結するに当たっては、すべて詳細を定める必要があるかどうか、これはそこまでの必要はないのではないかというふうに思います。給与の根本基準などの重要な事項は法律で定めることにしたとしても、まさに団体交渉で、あるいは団体交渉の機能を発揮する、そのためにも法定事項は極力縮小していくべきではないだろうかと思います。

さらにその上で、これはいわゆる「国民主権」というとらえ方かどうかわかりませんが、公務員に対する国民、住民の大変厳しい目がございます。そういった面も踏まえて、いわゆる締結された協約というものは、当然、情報公開されてしかるべきものだろうというふうに考えております。

以上でございます。

佐々木座長 それでは、ほかの方、いかがでしょうか。

加藤委員、お願いします。

加藤委員 前から議論がありますけれども、よくわからないのは、「国民主権」「財政民主主義」あるいは「市場機能の欠如」という基本の中で、官の労使が何を交渉して何を決められるかというところは、どうも議論がいつも回っていて、なかなか結論が出ないような気がするのです。

例えば、国民主権、財政民主主義というのを人事管理の面で一番広くとらえた場合には、総人件費について一つ枠を決める。その中は官の労使の交渉事項であると、そこまで割り切ると問題はかなりすっきりする。ただ、今までの人事院の存在もそうですし、いろいろな法規制もそうでそうになってない。その辺のところについて、もう一回整理する必要があるのではないかと思います。

それから、市場機能が欠如するということを常に説明は言うのだけれども、民間が利益だとか競争だとかと言うのだけれども、市場機能が欠如するということについて、もう一つ官の世界で一つの価値観というか、そういうものをつくれないうものなのか。例えば、官民共通で今課題になっているのは、労働生産性の向上というようなことについては恐らく共通問題だと思うのです。これは官の世界に当てはめられるかどうかわかりませんが、民の世界で言えば、今まで10人でやっていた仕事を労使の協議によって生産性を向上させて、それが8人でできるようになったと。その2人分の成果というのは、大ざっぱに言えば1人分は労働側に分配し、1人分は経営側がとると、それが一つの労使協議だし、いわゆる労働生産性向上の配分だと思うのです。何かそういうものに似た一つのルール

というのがこれからの労使で何を交渉して何を決めるのかという中で考えられるべきではないかなというふうに思います。

佐々木座長 枠というようなものについて、今もお話があったように、広いのから細かいところまで決めるというのがいろいろあると思うのですが、そういうのは副大臣、どんなイメージでお持ちなのですか、ちょっと我々も情報を提供してもらわないと。

林内閣副大臣 例えば、現行の総人件費改革の方針については、行政改革推進法や閣議決定で定められていますけれども、5年間で5.7%の純減を図るとなっていますが、ここは定数の話でございます。現行の制度ですと、単価と言うとちょっと失礼な言い方ですが、給与は人事院の方で勧告を出されて、それを裏打ちする法律を出していく、こういう仕組みになっておりますので、定数に法律で決めた給与額を掛け合わせれば人件費になる、こういう決め方をしております。これは私見でございますが、先ほどご意見があった法律で大枠を決めて、その後は委ねるといえるときに、立法論としてはそういう仕組みをつくっておけばいいという法律にするのか、あるいはその都度何かもう一回立法府のチェックを経ることによって、今年はこれぐらいの水準でという二段構えにするのかというのは、極めて立法政策上の議論になってくるのではないかと考えております。何が一番いい仕組みなのかというのは、判例等見ましても立法論の議論と書いてありますので、立法府でこんな仕組みがいいということになれば、いろいろな仕組みが出てくるのではないかと考えます。ですから、そういう前提に立つと、仕組みについてのご提案をむしろ設計をある程度具体的にさせていただくのかなという印象でございます。

佐々木座長 人事管理の仕組みみたいな話もこの前出ていましたし、そういうのと絡んで、ただ確かに加藤委員言われるように、ぐるぐる回っているような印象はあるのだけでも、実はこれ自体がある意味では我々としても検討してよろしい、あるいはすべき課題に入るといって、そういう認識だということでございます。

ほかにございませんでしょうか。

林内閣府副大臣 それと、先ほどのところでちょっと深いところも含まれてしまうのですが、先ほどの団結権だけという議論は今ご議論があったように、団結権があれば交渉権もセットだというご意見もありました。事実関係として諸外国で団結権だけであって、それ以上は ではなくて全部×という例がそもそもあるのかということ調べておいていただきたいと思います。そこは先ほどのご議論ですと、団結権そのものに意味があるのだという西村先生のご議論でしたが、今のこちらのご議論ですと、団結権があっても交渉しないというのはあり得ないのだ、セットだということでございましたので、ちょっと私が頭の整理として、そこは諸外国にそういう例があるのかどうかぐらいを事実関係として整理しておいたらどうかと思います。

佐々木座長 ありがとうございました。

それでは、ほかに。

西村委員 資料の13をもらっているんですが、非常に簡単な説明なのでしょうけれども、



資料13の1枚目にドイツで団結権について一般的な保障規定があると。こういうことで2枚目を見ていただきますと、官吏には協約締結権はなく、ただ給与の改定については意見聴取をされて、意見を聞かれない場合にはこれを法律に明記しよう、こういう話です。協約締結の問題というのは団結権とちょっと次元が異なると思いますので、先ほど岡部委員が協約締結権と財政民主主義というのは、ある意味調和的に運営できると。確かに、調和的に運営するのは可能だろうと思うのですが、詰めてみますと協約締結というのは要するに協約が締結されたら、労組法の16条にあるような規範的効力を持つということですよ。それだけで要するに法的な効力が出てくるということですから、ほかで法律とか条例を制定しなければいけないということが実は要らないのです。それが必要だとすると、いわゆる厳密な意味での協約とは言えないのではないかという話になってくると思うんですね。だから、協約締結を前提にしない団結権というのはコミュニケーションの問題としてあり得るだろうと思うのです。

林内閣府副大臣 協約締結権はわかるのですが、その手前のここで切り分けられてしまって、交渉権と協約締結権が別々になっておりまして、ですから協約締結権まで認めればわかるのですが、協約締結権のない交渉権があるとすると、それもない団結権のみという概念が今、先生がおっしゃるのはドイツの判例がそうなっているということでございますか。

西村委員 交渉権という考え方は実を言いますと、ヨーロッパにはあまりなじみがない考え方ではないかなと思うのです。というのは、団体交渉権を権利だというのはそれを拒否すると不当労働行為とか何とかなるという話で、ヨーロッパの場合は要するに交渉の立場に立って意思をいろいろ交換をする。聞く、聞かないかはある意味では相手方次第ですね。聞く必要が全然全くない場合は単なるコミュニケーションということになって、民間だったらもし聞かなければ争議行為という話で、団体交渉権という権利自体を保障するという考え方が実はあまりヨーロッパにはないのではないかと思います。だから、労働基本権で日本は3つ並べますが、それぞれ意味するところは委員の方でもそれぞれ違うのではないかなと思うんですね。

清家座長代理 先ほど来でている交渉事項や、あるいは先ほど加藤委員が言われた生産性原理等との関連で、民間と官との類似性というか、民間企業とのアナロジーで語られるところがあるわけです。もちろんそういう側面もあると思いますが、同時に民間と公務員はもともと性質が違うから民間ではなくて公務員でやっている部分があるわけで、そのところも注意しなければいけないと思います。

確かに、民間企業でも経営権に触れないような範囲で労使協議などがされているわけですから、公務員についても政策とか、そういう問題については触れることができないというのは当然だと思いますが、ただ民間の場合には仮に経営権に触れるようなことを例えば労使協議で組合が言い、その影響を経営者が受けたとしても、その影響の範囲は当該企業に限定されていますし、それからもしそれについて株主が不満があれば株を売り払ってし

まえばいいわけですね。

ところが、公務員の場合にはそういうことはないと思いますけれども、例えば一定の政治勢力の影響下にあるような労働組合の主張とか、そういうものが労使協議や交渉等を通じて政策等に仮に反映されてしまった場合、これは国民全体に影響が及ぶわけですし、それから国民はよそに移住するという事は理屈の上ではできますけれども、現実的にはこんな国は嫌だといって逃げるわけには想簡単にはいかないわけですので、そういう面では私は公務員の場合には交渉事項の限定というのは、民間に比べてより一層慎重に配慮されるべきではないかなと思っております。おっしゃるとおりかなり類似のところはありますけれども、違うところも注意しなければならない。

それから、生産性の向上については確かに加藤委員が言われるように、同じように考えられるところもありますけれども、ご承知のとおり生産性基準というのは生産性が向上した部分を労使ともう一つは消費者にどう配分するかという形になっています。つまり、民間企業の場合には生産性が上がった部分、例えば労働条件がよくなったり、企業が分け前を受け取ったり、同時に消費者が安い価格で物が買えるようになるという形で配分されるわけですが、さて公務員の場合、国民は一体そこで何を望むかということですね。

それで、注意しなければいけないのは、例えば使用者と労働組合にだけ生産性の向上の成果が配分されて、国民はサービスの低下ということをして、人員を減らされたことによってこうむらなければならないということも起きかねないので、その辺も少し注意して考えなければいけないのではないかと。

おっしゃるとおり、労使関係ですから、民間と同じという部分も相当あると思いますが、しかし当たり前ですけれども、全く同じではないわけで、逆に言えばこれも前回申しましたけれども、全く同じであればその仕事は全部民間にやってもらっていいということなので、公務員がやる必要がないということになるのだと思います。

佐々木座長 ほかにはいかがでしょうか。

協約権について、松本さん、何か。

松本委員 前の会合で出ておりましたけれども、今、清家委員がおっしゃいましたこととも関係してくるんですが、労働基本権の制約を緩和したときに、国民、住民が一体どんな利益があるんだろうかというところは、もう少し議論をしておかないと。先ほども清家委員がおっしゃったとおり、労使の分配の議論の上でどれだけメリットがあるかということとはまた違った観点なので、公共の仕事になりますと。だから、そこをもうちょっと議論をしないといけないのではないのでしょうか。

佐々木座長 ありがとうございます。

ほかに。

稲継委員、どうぞ。

稲継委員 今の松本委員のお話との関連で、今日最初にご説明いただいた世論調査の結果で、5番目に公務員の労使関係の在り方について聞いているわけです。資料14の2ペー

ジのところは公務員の労使関係の在り方について問いをして、こういう答えが出ていると。労働基本権を付与するなど、公務員の労働者としての権利を重視すべきであるというのが16.4%あったと。逆に言えば83%はそうではないと答えているわけで、フェイスシートを見ますと4ページのところになりますが、ここで現在こういう議論があるけれども、どのような点を重視すべきだと思いますかという問いを資料14の4ページのところに、これは国民に対してやっているわけですね。

一番最初のチェックマークのところは（ア）がありまして、これを重視すべきであるというのが一番最初のところにありますね。回答者としては、ここからチェックをつけ始めるのが普通なんですけれども、そこには実は83%はここにチェックをつけずに次のところに、「国民に対するサービス向上に役立つかどうかを重視すべきである」というところにまず最初にチェックをつけている人が多いという、この点を相当重視すべきではないかと思うんですね。

そういうことで言うと、緩和した場合に国民のサービスの向上につながるのかどうかという点を十分議論すべきであるという松本委員のご意見には大変賛成でございます、しかしこれはシミュレーションになってしまうわけですね。現在緩和されていない。ところが、一部緩和されているところがあって、地方自治体の場合見ますと、これは資料の4の2ページのところですけども、企業職員等については、この中に単純労務職員も入っておりますので、同じ地方自治体の職員の中でも単純労務職員については協約締結権があるが、そうでないホワイトカラーの部分については協約締結権がないという違いが同じ地方自治体の中でもあるわけです。

同じ地方自治体の中で、協約締結権を付与されている単純労務職員については、国民、住民のサービスの向上に役立つような協約締結がなされているのか、あるいはその範囲、あるいはその中身というのはどういうものなのかという実態を実は私は前から知りたいなと思っておりまして、今公表しているところは非常に少のうございます。

先ほど岡部委員が締結された協約について、これは公表すべきであるとおっしゃってられて、私は非常にそれは賛成ですので、もしそういう実態がわかるようであれば、締結された協約についてどういう中身のものなのかということについて、これはシミュレーションではなく、現在の実態でありますので、その点も踏まえて議論を進めていきたいなというふうに思っております。

佐々木座長 ありがとうございます。

ほかに。

古賀委員 今、稲継先生からアンケートの調査結果の概要についてのコメントがございましたけれども、国家公務員の制度の問題点です。このアンケートの対象というのは全国20歳以上の人3,000人ですけども、どんな人が回答したのかわからないんですが、一般の国民の方で労働基本権の付与とか付与でないというのは、どこまで浸透しているかというと、それは一方では極めて専門的なところの部類に入るのではないかと。

労使関係の在り方の最初にある様々な人事、行政、人事制度の改革をしなければならないということは、それは公務員制度そのものを改革しなければならぬという人が多いということでは私は受けとめるべきではないかと思えます。

それと、国民に対するサービスやそのことによってどうなるのかということについては、先ほど来提起されているとおりだと思いますが、一方通行のいわば一定の業務を一つの服務規程によってこなすというところから、ダイアログをやることによって、効率性やサービス向上に努めていくという関係というのは、私は重要ではないかと思えますし、何よりもそのことは職員一人一人が当事者意識を持って、いろいろな意味で労使協議や労使交渉をすることによって、決定したものは責任を持ってそれを遂行するという、そのことこそがまさに非常に今求められていることではないかなと。前回もこういう発言をさせていただいたんですけども、あえてそのことも申し上げておきたいと思えます。

佐々木座長 まだ意見がとおりかと思えますが、ちょっと時間が大分迫ってきておまして、今日争議権までご意見を伺わせていただきたいと思えますので、若干時間がはみ出るかもしれませんが、ご容赦をお願いします。もしどうしてもという方がおりましたら、これはご退席はいたし方ないと思えます。

それでは、争議権に関するいろいろな考えなければいけない点は既にご案内のとおりかと思えますけれども、幸か不幸か争議権についてはあまり参考資料もないそうでございますので、簡単にひとつお願いします。

株丹行政改革推進本部事務局次長 既にごらんいただいている資料の2、委員のご意見の中に一部争議権の部分、4ページから5ページにかけてあります。一々のご紹介はいたしません。資料の3、ヒアリングの場合の争議権に関しまして、これはかなりいろいろな論点が出ておりますが、8ページから10ページまでです。これもご紹介は省略させていただきたいと思えます。資料5につきまして争議権の関係、4ページ以下、これも論点対象で出させていただいております。

個別の資料といたしましては、資料11にこれまで既に一度調査会にご覧いただいております国家公務員、地方公務員の争議の状況、あるいは関連する懲戒処分者の推移、さらに前回もお示しをいたしましたけれども、公益事業においては争議行為について個別に規制をしております。それが資料12です。

関連する資料のご紹介は以上です。

佐々木座長 よろしいですか。

それでは、ご意見を伺いたいと思えます。

それでは、岡部委員。ちょっと時間が迫ってきているので、皆さんご発言は手短かにひとつお願いします。

岡部委員 いわゆる争議権というのは、当然これは官であろうと民であろうと、労働組合と使用者、この関係が対等なものである、そういう制度のところで交渉するという基盤として整備しているものだろうと思えます。したがって、公務員といえども基本的にはそ

れは付与されるべきものだろうと考えています。

ただ、そうはいつでも争議権の適用については、当然原則付与すべきだと考えますが、いわゆるILOが言う不可欠業務、こういったところに一定の制約を課すということは、これはやむを得ない、当然だというふうに考えています。ただし、争議権を制約する場合というのは、これは労使合意というものが尊重されるべきだと思いますし、また紛争解決に当たって例えば労調法、現在でもありますが、そういった調整や規制がきちんと整備、検討されるという必要があるのではないかと考えております。

不可欠業務と言いますけれども、これはILOが言っていることですが、その役務の中断が住民の全部または一部の生命、個人的安全もしくは健康に危害を及ぼすような業務というふうに一応言っております。具体的には、これは例えば病院であるとか電気事業であるとか水道事業であるとか航空であるとか、様々あるかと思いますが、この不可欠業務であるからといって、例えば一律的に禁止ということではなくて、保安要員の確保によって禁止することを解除するであるとか、様々な紛争解決のことについて留意をする必要があるのではないかと考えています。

それから、この争議権というものについては、働く者とそれを使用する者という、その関係のものがある限り、その性格や立場の違いから、大小、あるいは様々な労使紛争というのは、これはある意味では避けられない。当然避けるべきことですが、これは必然的に生じるというふうにとらえるべきだろうと思います。そうかといって、公務員だからストライキは認められないということだけでは、これは今回のこの調査会で議論をするという大前提になっています公務の労使関係の現状を改革する、こういった問題解決にはつながっていかないのではないかと考えています。とりわけ公務員の場合、非現業の場合はいわゆる紛争解決のそういった手段が講じられておりませんので、労働委員会の活用など、紛争回避、解決するための適切な調整機能というものを促す必要があるだろうと思います。そういう声というのは、ある意味では最終的なそういった労使の関係を最終的に問題解決をする、そういった制度でもあるということ意見を申し上げ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。

それでは、ほかの方、いかがでございましょうか。

丸山委員 先ほどの交渉との関連もあるのですけれども、交渉不調の場合の調整方法について、非常に重要なのではないかと私は思っております。今、国家公務員の場合は例えば人勤が凍結されると、人事院に不服審査申出をして、その結論が出て、そして裁判闘争、こういうことになっております。本来、もめ事が起きた場合、そうした対抗手段がないというのは異常なのではないかなと思っております。労働基本権を付与する下にあつては、労使紛争の調整、不当労働行為の救済を行うための公、労、使、こういう三者ベースの構成による独立行政委員会として労働委員会を設置すべきではないか。その下で所掌をする、こういうふうにしたのがいいのではないかと考えています。

この場合に、現在の中央労働委員会、あるいは地方労働委員会を活用するか、あるいはは

新たに公務労働委員会を別に設けるか、さらには機能再編後の人事院との関係を改めて整理をするか、こうしたことが重要ではないかと思っております。地方公営企業における労使の紛争の調整を見ても、原則として労働関係調整法の定めるところによっておまして、労働委員会の調停、あるいは仲裁を適用することができるということになっております。これらを参考にして、交渉不調の場合の調整方法を講ずるということもぜひ重要な検討課題ではないかということをお願いしておきたいと思っております。

佐々木座長 ほかにいかがでしょう。

清家委員。

清家座長代理 以前にも申し上げましたけれども、この問題を議論する際にはいつか松本委員が言われたような全農林判決の後の状況の変化というものを精査する必要があると思えますし、もう一つはこれも民間との対比で言えば、一つはおっしゃったように、確かに労働組合にはストライキという争議権が付与されてしかるべきという意見もありますけれども、そうすると今度は公務員の場合、使用者側の例えばロックアウトの権利をどうするかとか、そういう問題も出てくると思えます。

それから、これも以前から議論が出ているように、民間の場合には市場の抑止力が働きやすいのに関して、公務員の場合には必ずしもそれが働きにくいと。これは全農林判決の中に出てきているわけですが、その問題がありますし、最終的には先ほど市民生活に影響がない範囲のところ、重大な影響がある場合には認めないという話がありましたけれども、そのこのところを突き詰めていくと、基本的には影響のないところは別にどうしても公務員にやってもらわなければいけないわけではないので、民間にしても良いのだという話に行き着いてくると思えますので、その辺も含めて少し議論をする必要があると思えます。

先ほど西村委員が言われたように、少し議論が堂々巡りになってしまうおそれがあるので、ある程度シミュレーションといえますか、もちろんシミュレーションについても前提をどう置くかとか、そういうところで議論はあるんですけども、少し具体的なシミュレーションを幾つかその場合分けを考えてした上で行い、それを議論をする方がいいのではないかというふうに思います。

佐々木座長 ありがとうございます。

ほかにいかがでございましょうか。

委員からご発言ございませんですか。

これも前からちょっと引き続いての問題なんですけれども、さっき加藤委員が言われたこととも少し関係しますけれども、今のお話は今の公務員制度をそのまま前提にした上でどうするかというお話をしているんですけども、いろいろな権利を付与するというのの前提条件そのものを少し変えて考えるという余裕を我々としては持ちたいという感じがいたしております。その辺のことでもぜひまた機会を見てご発言をいただきたいと。

今はこんな感じのものだろうというイメージで議論しているんですけども、実際に権利を与えるということになると、大分事態が動くということもあると思えますし、また全

体の説得力というものを考えるときに、ここで働いている人々に対する説得力もありますし、国民に対する説得力もありますので、何がどうよくなるのかというあたりのアピールがないと、いささかちょっと迫力に欠けることもあると思います。その辺のこともできれば4月24日でございますが、この辺ももう一度議論を伺うことを考えています。

私自身も最後に付言をさせていただきたいのは、加藤委員が言われた問題は決して警察、消防だけの問題ではなくて、もうちょっと広い意味で、この際全体のシステムを考え直すということも念頭に起きつつこの問題も対応を考えるというような視点も必要になるのではないかなということをございます。

今日は大変急いで申しわけございませんでした。とりあえず3の最後まで、中には4までやってくれというご希望もあったかと思えますけれども、ちょっと3まで取り急ぎ今日一応議論を皆様をお願いしてきたことは、座長として大変心から感謝申し上げます。

それで、実は先ほど大臣からご発言があったこととも関連しますが、次回の会合をどういう形で持つかということにつきまして、最後に少し現在考えていることを申し上げさせていただきますと思います。

1つは、これまでの議論を何らかの形で整理をさせていただこうということでございます。整理をするということは、何かに全部集約してしまうということでは必ずしもございませんが、何も整理しないでやっているとまた堂々巡りになるというご指摘もありますし、その意味では座長代理とも相談しながら、これまでの議論を整理しつつ、皆さん方が基本的にどういう方向でお考えになっているかについて、率直なところをご意見も伺いたい。その意味で整理とプラス皆様方の方向性というものについて、大きな方向性、これについて私としてはぜひご意見を賜ればというふうに思っております。

それから、その結果次第でどんな格好でそれから後の作業をどうするかという話になるのですが、同時にそれは2番目のテーマでありますこれまでもちょっと出ていますシミュレーションをやるときに何を前提にしてやるかということをお固めておいていただくということとこれはつながっているわけでございます。これにつきまして大変具体的で細かな、中には非常に専門的なことについて意見交換をしなければいけないということになりますので、委員各位の中から若干名を選ばせていただいて、集中的にシミュレーションをやるという作業を5月になってからやらせていただこうかと、こんなふうに思っております。その意味で、こういう、小委員会みたいなものをつくるということにつきましては、本委員会の規約におきまして、私から諮って決めることができることになっておりますので、具体的な案を次回にできれば諮らせていただきたいと思いますところでもあります。

その意味で、次回、大臣は先ほどいろいろご希望をお述べになりましたけれども、我々の議論がどこまでいくか、今日大分議論いただいたのですけれども、24日の議論でもってもう一段方向性が見えてくれば大変ありがたいと思いますが、同時にいろいろ議論していればしているほど、まだここが落ちているよというご指摘が出てくるというのも実態でございますので、そうした状況を踏まえて、どれだけの整理ができるのか、この原案づくり

については座長代理にも協力をいただいて、できるだけのことをやって、24日、皆さんに何かの形でちょっとお示しをして議論いただこうかなと、こんなふうに思っております。今のところそういうイメージで皆様にもそれなりにできれば準備をしてご意見の発表をお願いしたいと、こんなふうに思っております。

以上、時間になりましたので、もしよろしければ本日はこれで終了とさせていただきます。

本日の会議につきましては、この後、私より記者ブリーフを行うことにしております。どうもありがとうございました。

以 上