

国家公務員制度改革推進本部
労使関係制度検討委員会
ワーキンググループ（第26回）
議事要旨

1 日時

平成21年11月18日（水） 13:30～16:30

2 場所

合同庁舎第4号館4階共用443会議室

3 出席者

（委員、敬称略）

今野浩一郎委員（主査）、島田陽一委員、高橋滋委員、武藤博己委員

（国家公務員制度改革推進本部事務局）

松田隆利次長、岡本義朗次長、淵上俊則審議官、駒崎源喜参事官、
小宅栄作企画官

（陪席者）

公務公共サービス労働組合協議会大塚実事務局次長

全日本自治団体労働組合企画局高柳英喜部長

総務省人事・恩給局稲山文男人事政策課長

総務省公務員部丸山淑夫公務員課長

厚生労働省辻田博労政担当参事官

人事院事務総局森永耕造企画法制課長

（ヒアリング者）

公務公共サービス労働組合協議会岩岬修副事務局長

全労連公務員制度改革闘争本部黒田健司事務局長

4 議事次第

（1） 開会

（2） 便益及び費用について

（3） ヒアリング

（4） 閉会

5 議事の概要

○骨格の論点に付随する論点等について

(駒崎事務局参事官から資料1について説明)

(島田委員)

参考1の8ページについて、新しい類型を設けることによって議論が提供されているようなので、設けるべきだという主張をした立場からお話をさせていただきたい。

民間では義務づけられていないのではないかとすることは、確かにそれはそうなのだが、団体交渉を義務づけるということをそもそもどう考えるかという、それは別に義務づけなくても労使関係で団体交渉が実現しているところでは、法的に義務づける制度がない国というのもあり、我が国はそのような労使関係、伝統がなく、企業別交渉なので義務規定を設けている。ただし、民間の労使関係においては、さまざまな歴史的な経緯の中で経営生産事項についての労使協議制が定着をしているので、特段それに法的義務を課す必要はないが、公務員については団体交渉についてもここから始めるので、追いつくためにはここに応諾義務をつけたほうがよいだろうと思う。

では、その場合の担保措置をどう考えるかということだが、団体交渉についても特に罰則は考えていないだろうし、我が国の労組法では罰則主義は旧労組法時代だけなので、これはない。救済措置については団体交渉と同じように、労働委員会でやるにせよ、同じように考えればよいだろう。その判断事項は、まさに「協議対象とは何か」ということになると思う。・の○の最初では、あらかじめ明確に確定することは恐らく不可能だろうと思う。ただし、ある一定の事項を、これは協議事項だということに例示列挙するのは不可能ではないか。

○の2、3番目については、これはやり方の問題なので、その協議の目的はどこにあるのかということで、どこまでやるのか、コストが膨大になるかどうかというのは、それは仕組みの問題なので、設定した上でということになる。

いずれにしても基本的には勤務条件に影響を与えることについて団体交渉をしていくことの前提として協議をする目的があるので、何から何まで事細かに労働側が納得しなければ何もできないという制度にはなり得ないだろうと考えている。

ただし、制度設定当初については、労使関係、制度が成熟化していないので、いろいろ問題は起きるかと思うが、民間の労使協議制のように、双方が合意をして協約によって制度化をしていくということになれば、最終的にはうまく行くのではないか。

(高橋委員)

労使協議制のシステムは民間でも完全にあるわけではない。

(島田委員)

100%ではないが、大体の大手企業には必ずある。

(高橋委員)

そのときに、労使協議制のようなものがない場合にどうやって根づかせるかという話だが、応諾義務を義務づけるという形で育てていくことについては、いろいろな問題点があって、そのような手法を使うのはどうか。協議制を根づかせたいのであれば法律で制度、仕組みをつくるべきではないか。

(島田委員)

協議制がセットでできれば、それは事実上応諾義務があるということである。協議制はあるが、協議しないということはある得ない。

(高橋委員)

応諾義務は仕組みがあれば、仕組みにのっとってやる。

(島田委員)

その仕組みがまだ議論途中なので、そのようなものは必要なのだということをも明記していただいて、その上で労使協議制を法定化することによって改正をするのであれば、それも一つの考え方だろう。

(高橋委員)

応諾義務という形でそのように仕組むかどうかというのは弊害があるのではないかとということをお願いしたい。

(島田委員)

弊害とは具体的にはなにか。

(高橋委員)

応諾義務ということでいろいろな範囲が拡張して、解釈をめぐってトラブルにもなる。

(島田委員)

最初はそのようなものである。

(高橋委員)

協議コストがかなり膨大なのではないか。

(島田委員)

最初はある程度あるが、長い目で見たら民間はみんなまとまって、そのような紛争などは一つもない。

(高橋委員)

協議だからあろうと思うが、応諾義務をどうするかは法律上の問題で、トラブルになるのではないか。

(島田委員)

応諾義務は団交応諾義務と同じで、交渉事項かどうかということが判断基準になるだろうということだろう。あとは、尽くしたかどうかということ。

(高橋委員)

いや、尽くしたかどうかというのは、協議の問題ではないか。

(島田委員)

協議すればよい。

(高橋委員)

その協議とは一体何だという話になる。締結化が不可能なのに、労使のトラブルがかなり予想されるのではないか。

(今野主査)

島田委員がおっしゃられるのは、おそらくこのようなことをしないと「協議して」と言っても使用者側は「しない」と言って終わってしまうだろうということに心配している。

もう一つの立場は「何でも協議しろ」と持ってきて、交渉コストがべらぼうに膨らむのではないかと心配している。同じ仕組みのもとで違うことを心配している。真ん中でよい点はないか。要するに狙いは定着化を図って成熟化すればよい。成熟化することを一つの立場からするとそれはあり得なくて、違うほうを心配してしまっている。

(島田委員)

労使協議制が制度化されたら、それまでの応諾義務は過渡的なものだという考え方は成り立つ。

(今野主査)

それが一つ。もう一つは今が法定化になっている。その辺がほかに選択肢はないか。このEは「応諾義務あり」を「法定であり」と言っている。労使関係だから「お互いに頑張ろう」というぐらいにするなどの意味で選択肢はないのか。

(島田委員)

義務というからには、法的ではないのか。

(高橋委員)

交渉するときに「協約締結しました、では何か話し合いませんか」という話はあるので、ある意味では付加的に話し合いに努めるもののような話で設けることはあってもよいのではないか。

(今野主査)

気持ちは両方分かっている、そんなことを言っても使用者は「しない」と言うのではないかと思う。それを心配している。

(島田委員)

ここまで固まってしまったものを出されても、動かしようがないという話になると、かえって紛争はこじれる。事前に了解をとっておけば、むしろうまくスムーズに行くという発想である。むしろ紛争防止のために。

(高橋委員)

それだからいわゆる性善説的な話だけれども、逆にそれが紛争のもとになる可能性もあるわけで、別の仕組みを考えたほうがよいのではないか。団交応諾の義務づけよりは、努力義務でもよいし、「交渉にあわせてある種の協議を努めるものとする」という形で、ある種の努力義務を入れるなどの方法はあると思う。

(今野主査)

島田委員が言われる労使協議制を入れたとしても、労使協議制で何を付議事項にして協議するかどうかの強制力みたいなものをどうつけるかということで、同じ問題が出てくる。

(島田委員)

しかし、制度化されれば、そこまで立ち入らなくてもスムーズに行くようにはなると思う。

(今野主査)

そのときの労使協議制は従業員代表制のようなものを考えているのか。

(島田委員)

従業員代表制の論点とは別なので、その労使協議の内容を従業員代表でやるということは十分考えられるが、それを話し出すと混乱する。

(今野主査)

では、民間の大手でやっている労使協議か。

(島田委員)

組合の労使協議制ということである。

(今野主査)

それも結局、性善説と性悪説が対立しそうである。

(島田委員)

その雰囲気はそうだが、そうであれば法律的に協議の義務があるということを明示してスタートしたほうがうまくいくだろう。

(高橋委員)

それは両方から見ているので、最初のスタートをどちらに置くか、意見が違うのではないか。

(今野主査)

対立点がわかった。要するに前回案と今回案で、Eが入るか入らないかである。だから今のところ我々の間では2つの案が並立しているということである。

ただし、前回案でもAは、「応諾義務あり」がある。そこでも前回に諏訪委員が言っていたが、それをするのも最低限の協議をすることはセットである。

(島田委員)

ただし、それは団交応諾義務の中身である。

(今野主査)

そのときに当然のことながら、事情説明はしなければいけないので、事情を理解してもらう。狭く言えば、それに直接関係する範囲内の事情は言わなければいけないので、このAもそのような意味では狭い範囲での「応諾義務あり」である。

(島田委員)

それは団交応諾義務に包摂される。

(今野主査)

そうである。だから、このEはすごく広めということである。

(島田委員)

そうなので、この書きぶりだと全部疑問ばかり出されていて、メリットをしっかりと書いていただきたい。

(今野主査)

メリットも事前に言って、納得してもらえば政策の実施に非常に有効である。

(島田委員)

その後の勤務条件をめぐるトラブルも少なくなるというようなことを挙げていただいて、そうでないご意見もあったという形でまとめていただければありがたい。

(今野主査)

承知した。

(島田委員)

Dという類型については「ないほうがよい」という意見も入れておいていただきたい。

(今野主査)

それは前回案の場合である。それは意見として入っていた。

(駒崎事務局参事官)

資料1の確認事項の資料に入っている。

(今野主査)

では、それも意見として加える。民間のように成熟化していればこんなことはいらぬ。

(島田委員)

そうである。

(小宅事務局企画官)

確認だが、前回案と今回案として、これを2つ記載するというのか。

(今野主査)

どのような書き方にするかだが、2つの案があるということ。

(島田委員)

2つ並べられたら困るので、1つにして「Eはない」という意見と「Dはない」という意見があったとしていただきたい。

(今野主査)

論理的に言うと、A、B、C、D、Eが全部あり得るという形である。それで最初出しておいて、それから出発すればよい。

(島田委員)

性悪説に立ったら何もないほうがよいという話になってしまう。結局、それに近くなるわけである。協議も何もない。

(今野主査)

性悪説の悪とは、どう違うがわからない。逆の心配をすると、このようなものがないとみんな拒否されるというだろう。

(島田委員)

勤務条件をめぐる紛争はより激化すると思う。

(今野主査)

そこはそういうことにさせていただく。

(島田委員)

国はわからないが、地方では市の合併などの事項で組合が協議したりしている。ある場合によっては合意したものもあるので、その辺の現実を否定するというわけにはいかない。

(高橋委員)

それはどうか。よい例か。

(島田委員)

よい例である。

(高橋委員)

よい事例ではない。それはとんでもない話である。

(島田委員)

民間の会社の合併でも、テレビ局の社員が反対したことなどが影響を持つわけで、ステークホルダーが議論しているかということは重要である。

(高橋委員)

意見は言ってもよいが、市町村合併に大きな影響を与えるというのは正しい姿かということ、私には正しい姿とは思えない。

(島田委員)

それは意見が分かれる。

(高橋委員)

これはそのようなこと言い出したら大変だと思う。

(島田委員)

しかし、現実にはやっているのだからよいのではないか。

(武藤委員)

現実には合併によって職員の待遇は相当変わるので、合併を交渉事項ではないとしても、協議はやるべきである。

(高橋委員)

話し合うことはよいが、それが影響力を持ち得るという話ではない。

(武藤委員)

影響力を持つかどうかとは別の問題である。

(高橋委員)

首長の判断に大きな影響力を与えるような話になったら大変である。それは例として言うべきではないと思う。

(島田委員)

ここで言っているのは協議である。

(高橋委員)

協議という内実で話し合うのはよいが、それを政策決定に協議を持って影響力を与えるような話を言い出すと、これはいかなものか。

(島田委員)

いや、そこまでは言っていない。

(武藤委員)

大きな影響を与えるかどうかは、プラスの影響の場合とマイナスの影響の場合の両方がある。

(高橋委員)

マイナスの影響とはどのような意味か。

(武藤委員)

首長と同じ方向に行く場合もあれば、逆の場合もあるだろう。

(高橋委員)

逆の場合とは。

(武藤委員)

合併賛成か反対かというような議論である。

(高橋委員)

要するに首長が賛成の場合について、「我が市は周辺の弱小市を飲み込むか

ら勤務条件下がる、それは非常に反対である」というような話をして、それが首長の政策決定に与えるような話になったら周辺住民との関係でどうなるのか。私は望ましい例ではないと思う。

(武藤委員)

それは賛成か反対かによるが、賛成の場合と意見が一致する場合と両方あるのではないか。

(高橋委員)

意見が一致するのは構わない。

(武藤委員)

それは職員の協力が必要である。

(高橋委員)

協力は必要だと思うが、反対だといって、その反対の意見が首長の政策決定に影響を与えることは望ましい姿ではないと思う。

(武藤委員)

それは市民の影響もあるし、最終的には住民投票で決まるようなこともあるので、一方的にどこかが決めるという話ではなく、協議の中で話し合うことである。私は良い例だと思う。

(島田委員)

私が言っているのは実態にそのようなものがある、それが本当に悪影響を与えている、実はもっとうまくいっているなど、いろいろある。そこは抽象論で議論するのではなくて、実態としてそのような協議もされているということをお伝えした。

(高橋委員)

されているのはよろしくない。

(島田委員)

それを高橋委員の規範論から見て適切かどうかは、いろいろ議論になるところである。

(高橋委員)

適切ではないのではないかという話をしている。意見交換ならばよい。

(島田委員)

法的に言っているのは意見交換である。

(今野主査)

協議である。

(高橋委員)

協議とは何だという話である。誠実交渉義務まで入るのか。

(今野主査)

そこはさきほど義務化するかどうかが問題になった。

(島田委員)

誠実交渉義務とはもともと法律上にある用語ではない。それは労働委員会や判例が作り上げてきたタームなので、それは誠実協議義務という概念を裁判所が考えればあるというだけの話である。

(高橋委員)

現実にそのような義務は今の労働法では規範的にある。

(島田委員)

規範的にあるのは、判例法であるだけである。判例法でそのようなものがつくられるかどうかというのは、司法なり労働委員会が決めることである。

(高橋委員)

制度設計するときに、現行の制度、判例法を踏まえてそこまでするのか。

(島田委員)

いや、団体交渉の応諾義務、誠実交渉義務は既に規範的に存在するといっているが、今度の協議義務は新しい制度なので、それが何をもってそう考えるかということは、予測するかもしれないけれども、協議義務があるということしか決められないということを申し上げた。

(高橋委員)

しかし、それは制度設計としていろいろあるのではないか。そこまで法律で書くかどうかという、判例法が合致したといえればよい。

(島田委員)

協議義務については判例法がないから書けないだろう。協議義務について判例法、制度がない。

(今野主査)

いずれにしても、今回は2つの内容を書くことになったので、議論はその辺にする。これを1つに絞るということであれば、もっと議論する。

参考2もあるので、こちらについても意見を出していただきたい。

(駒崎事務局参事官)

資料1の3ページにあるフレームワークの表については、このような形であるのがよいかどうかは、まだご議論は進んでいない状況である。

参考2について、ご議論いただいて、場合によってはそのフレームワークと内容の組み合わせが難しいということであれば、資料1の後ろの資料は、最終的に削除することも可能である。

(今野主査)

承知した。

(島田委員)

法定事項の例外に該当する事項は、具体的にどのような話であったか。定年は定められているが、さらに勤務延長をする場合ということか。参考2の6ページ(3)で、㊦の法定事項の例外に該当する事項が浮かばなかった。この説明だと、定年は法定されており、定年を超えた勤務延長を認めるということが法定事項の例外に該当する事項ということで想定されている。

(高橋委員)

そのような意味である。

(島田委員)

法定事項の例外を法定するというのは日本語としては変ではないか。

(高橋委員)

法定事項の例外に該当する事項を設ける場合については「設ける際に」か。

(島田委員)

法定事項がそもそもわかりづらいということだろう。

(高橋委員)

しかし、定年は法定事項である。設ける際にはそれを法定する必要があるかということである。

(島田委員)

法定事項があって、それを上回るということか、別途の条件を協約で設けてよいのか、あるいはそれも最終的な法定にするかという話として理解すればよいのか。

これは何かものによる気がする。勤務の延長となると、それは任用でやると考えてしまえば、最終的な法定の話になるのかどうか。どのような勤務の継続があるのか、これだけだと㊦のほうはイメージがわからない。㊩は、交渉当事者を法定ということは、団体交渉義務があるという前提に立ったときの交渉当事者として労働組合という話なのか。それとも交渉に参加する人のことを言っているのか。そこがよくわからない。

これは使用者のほうの機関についてはどうなるかという議論がまだ弱いと思うが、使用者としてだれがどのような権限を持った人間が必ず参加しなければいけないということについては法定しないとまずいと思う。

(高橋委員)

だから委任の話もある。その辺は議論だと思う。

(島田委員)

それはもともとある論点なのでよいが、公務員で固有にあるとすると、民間の場合使用者といえば全部かたはつくが、公務員の場合はそこがはっきりしない。だれが参加するのが当事者なのかということは、法律でしっかりしておかないとまずいだろう。

(今野主査)

それは要するに「決定できる人が出てこい」ということでよいだろう。

(島田委員)

そうである。使用者機関というところできちつとなっていれば、表現としてはそのようになる。

(高橋委員)

労側も対応する人が出てこないと困る。

(島田委員)

労働組合で権限のない人が出てくるということは、民間に例がないから考えなくてもよいと思う。交渉事項の範囲は、団体交渉事項なので、今以上、細かいことを法定化するのは無理ではないか。

(高橋委員)

ただし、中央と地方の交渉事項の切り分けのような話なのか。

(今野主査)

そのようなことはある。

(島田委員)

それは交渉のレベルなどにあわせてという話である。

(高橋委員)

そうである。レベルにあわせた話も当然ある。

(今野主査)

それは使用者側の権限を持っている範囲に対応してやるということは決めた。それに対応して交渉事項を決めればよい。

(島田委員)

例示列举的に書くかどうか。

(今野主査)

あるいはその原則だけ書いておいて、あとは労使でやってくださいということ。

(高橋委員)

その原則ははっきりしている。分けないとトラブルのもとである。出先に決められるのか、上に持っていかないとだめなのかというような話を延々とやり出したら大変である。

(今野主査)

例示はあってもよいが、全てのリストアップは不可能である。

(高橋委員)

全ては不可能でも、ある程度の大まかにした基準を決めなければいけない。

(島田委員)

特労法の規程みたいなものでよいのではないか。段階ではないが、大ざっぱにしか決められないだろうということである。

(今野主査)

しかし、極端なことを言うと、交渉事項の3段階の割り振りで、使用者が「こういう権限を持っています」と言えば全部終わってしまう。

(高橋委員)

それはお互いに透明的に明示していないとトラブルのもとである。

(武藤委員)

私もある程度は決めたほうがよいと思うが、そこで何か一つ落ちてしまったらどうなのか。

(高橋委員)

だから列挙である。列挙でその他とって、一般条項で受けなければいけないとは思っている。しかし、ある種の切り分けはしっかりとしておかないと「下げろ、上げろ」となってしまう。

(小宅事務局企画官)

今までご議論いただいたものが、資料3の30ページにあり、それを見ていただきたい。例えば、右側に丸で囲った箇所の下では、交渉事項のうち法令上権限が定まっていない事項について、などとあり、その上でどこになるかということ。「労使で協議ではなくて確認」といっていたことなどを一度ご議論いただいていた。

(今野主査)

そのように使用者側が組織構造と権限構造を決めてしまえば、それに対応して交渉の仕組みはできてくるということだが、そのときに中央が常にこのような権限を持っているべきであることはある程度考えないと、例示が出ない。

参考2で一番重要なのは、②への当てはめをどうするかである。③などはそれ以外で、①は大体検討しているので、6ページの①については、労使関係の円滑化や紛争予防の観点から、一種の交渉ルールは法定化するということである。例示はあるが、要するに交渉ルールを法定化するかどうかであり、これでいくと②なので、労使で交渉して協約化して最後に法定化するということである。

(武藤委員)

法定化することの意味は、協定を結んだ組合以外の人たちへの波及効果ということか。

(今野主査)

おそらく、それだけではないのではないと思う。「交渉人数を制限する」等のことがあるかもしれない。

(高橋委員)

やはり透明化という話だろう。

(武藤委員)

交渉をしてその結果を公表するので、それは透明である。

(高橋委員)

協約は国会にかかる。

(武藤委員)

そうである。透明化という議論は、協約締結事項について全部入れるのではないか。

(高橋委員)

国会で説明するので、さらに両当事者の説明責任は果たされる。

(島田委員)

別に協約を全て国会で説明するわけではないだろう。

(武藤委員)

そこはコストとの関係でいうと、協約事項を法律にしていくコストが全部かってくる。もちろん必要なことはあるが、ここを大目にとっていくとコストそのものが増大していくという話である。

(高橋委員)

法定主義はそのようなコストを言い出すと、どうか。コスト論をそのようなところで反映させるのは余り適当でないと思う。

(島田委員)

①については、交渉当事者、交渉事項の範囲等の基本原則ぐらいのものではないか。

(今野主査)

もしかして、交渉事項も抽象的には法定化されているのではないか。

(島田委員)

協約を締結したものをまた法律化することは、考えられないのではないか。

(高橋委員)

ここでは資料3の30ページを想定していると思う。

(島田委員)

分担であれば、そのようにはっきり書いたらよいのではないか。

(高橋委員)

交渉当事者もむしろそちらの話だろう。

(島田委員)

だから、一般ではなく、要するに権限配分の問題である。団体交渉の権限配分の基本事項について法定すべきかと言えばよい。

(高橋委員)

基本事項かどうかはいろいろとある。

(島田委員)

そんなに詳細まで決められない。

(高橋委員)

どの程度を基本というか、同床異夢である。

(島田委員)

そこはまた議論して、これだとわかりづらいから法定すべきなのかという疑問を、団体交渉の権限配分について、基本事項について法定すべきなのかという問いに変えたらどうか。

(高橋委員)

基本事項という話だと、そこで縛りがかかるので私としては余り使いたくない。

(島田委員)

それは権限配分だろう。

(高橋委員)

権限配分はトラブル防止のためには、まさに細かく決めるべきものだと私は思う。

(今野主査)

前提は、さきほど事務局から説明があったように、資料3の30ページにあるようにここでみなが合意している。これで合意しているから、交渉範囲の基本事項はどこかで決まってしまう

(島田委員)

それは別だということか。その話をしているのではないということか。

(高橋委員)

それは法律で決めましょうという話である。

(島田委員)

この②は協約がすべて優先する事項なのか。

(今野主査)

協約してそれを最後に法定化する。

(島田委員)

優先というのは時間的な意味で、まず協約ありきの話である。

(高橋委員)

それはそうである。別に変える協約だと思う。

(島田委員)

そうすると交渉事項の分配イメージをその協約で決めるというように理解を

しているということか。

(高橋委員)

法律で決めて、「これはまずいから変えよう」といって協約を締結するのではないか。もしくはあいまいだから変える。

(武藤委員)

そうであれば法律で決める意味は余りないのではないか。法律を変える話を協約でしょう、交渉でしょうということだろう。

(高橋委員)

そのようになるということではないか。

(武藤委員)

交渉で変えられるような法律であれば、今ある法律を次の交渉の段階でどうしましょうかと決めるわけであり、そこで決まったことが法になるということである。

(高橋委員)

それは議会を通らないと法にはならない。

(島田委員)

要するに、この30ページのそれぞれについては、この基本原則として法定化されているということを前提として、その具体化の協約という話ではないのか。これは基本原則を決めるのだろう。

(今野主査)

基本原則は法定化されていて、その詳細は本当に基本原則だから、具体的にどうするかということは労使で相談しなければいけない。

(島田委員)

その先を法定化する必要はないと思う。

(今野主査)

その協約化したものをもう一度議会在チェックするかどうかである。この法定化というものはそのようになる。それが必要かどうかだ。

(高橋委員)

基本原則について争いはない。

(島田委員)

そこはよい。

(高橋委員)

その上で私はもっと詳細も法定化したほうがよいのではないかという話をしている。

(島田委員)

しかし、詳細別で多様なものを一々法定化するというのは余り意味がない。

(高橋委員)

交渉の人数みたいなものまで法定化しろとは言わない。

(島田委員)

だから、せいぜい基本事項ということになるだろう。

(高橋委員)

その落差が大きい。

(島田委員)

基本的には法定化する必要はないのではないか。何を法定化するのか。

(高橋委員)

お互いのイメージがどこまでの事項を法定化するかが煮詰まっていない。

(島田委員)

そうだが、いずれにしても、これで枠は決まったわけではないのか。それ以上の細かいことを法律でということは、具体例でいうとどのようなものかを考えているのか。

(高橋委員)

いや、これを法定化しようという話である。

(島田委員)

これは法定化されているのではないか。

(今野主査)

これは別のところで法定化されているというイメージでよい。

(小宅事務局企画官)

役所の持つべき機能は既に決まっている部分があるとして、そこはもう交渉という話ではない。

(島田委員)

中央交渉の対象となる事項は、この使用者機関が担当するということは決まっているのではないか。決まっているのであれば、別に決める必要はないのではないか。あとは交渉事項の判断の問題だけである。

(小宅事務局企画官)

30ページのまとめとしては決まっているが、その意見の食い違いがないように、この丸の3つ目では、「労使で確認」という行為はあり得るだろうとしている。

(今野主査)

確認という行為はある。

(小宅事務局企画官)

4つ目では、仮に法令上権限が定まっていない事項がある場合にはそのようなこともあり得る。

(島田委員)

しかし、法令上でその権限が定まっていないということは中央が決められるのか、府省が決められるのか、地方支部局長が決めるのかがわからないという場合があった場合ということか。

(小宅事務局企画官)

そういう場合があったとすれば。

(島田委員)

それは使用者側が決めるべきである。

(今野主査)

普通はそうである。

(島田委員)

どこに交渉したら決まるのかは言ってもらわないと、交渉してもムダではないか。

(高橋委員)

私はそのような原則論を今議論していると思っていた。

(島田委員)

そもそも、ということか。

(高橋委員)

そうである。

(島田委員)

しかし、②という類型は少し違うのではないか。

(高橋委員)

②とはそのような類型なのだろう。

(小宅事務局企画官)

権限事項については、おそらく各役所の権限規程でわかる。一方で、それは誰を相手にするか、という話はここで分かるだろうけれども、ここで言っていたのは紛争防止なので、例えばそれについて一つは決まっているにしても、もう一回明確化することによって紛争を防止する。

(島田委員)

それは労使でやればよい。その確認事項を法律化するということは信じられない話である。交渉事項でもお互いに確認したらそれでやらせればよい。

(高橋委員)

ある種の原則を少し深掘して、かなり細かいところまで紛争防止の観点から法定すべきだという視点がよいのではないか。

(島田委員)

①、②、③と分ける段階での事項をもう少し、という話なのか。

(高橋委員)

深堀して法定化としてもらえるのではないかという話を、おそらくここで言っていると思う。

(島田委員)

ということは、②の話ではない。

(高橋委員)

法定なので、②である。協約事項でもあって法定事項でもある。

(島田委員)

しかし、協約事項であって法定事項というのは、協約がまずあってそれを法律で決めるのか。

(高橋委員)

いや、それはどちらもある。

(島田委員)

それは法律で決めたことを協約で変えられるか、である。

(高橋委員)

そうである。

(島田委員)

それはわかるが、この事項についてはそのような事項なのか。

(今野主査)

そのようなものはあるのか。

(島田委員)

それはあるのではないか。

(今野主査)

法律で決めた範囲内で協約するということは考えられる。法律の枠内だから。

(島田委員)

法律を超える協約をつくった場合には、提案をして通れば法律を変えるわけである。

(今野主査)

いや、それはもう一度法定に戻る。だからどちらからでも協約から法定である。

(島田委員)

そうすると、この権限配分の話は②なのかという感じがする。

(高橋委員)

法律で決めるので、②である。

(今野主査)

この原則は法定である。組合と関係ない。

(高橋委員)

要するに、まぎれがないほど本当に明確なのかという話がある。

(武藤委員)

今これは法定されているのか。

(高橋委員)

今でも決まり切っていない。

(今野主査)

いや、法定みたいにしようということである。どのような形で法定するかというのはあるが。

(高橋委員)

ここで書いてあるが、ダブらないという意識である。中央のことは中央で決めるし、府省のことは府省で決めるし、地方のことは地方で決める。だから、紛れがないように、深掘をして決めたほうがよいのではないかという視点だと、このような話である。

(今野主査)

資料1の最後のページはこれでよいか。

(島田委員)

②というものは、協約かつ法定事項ということなので、交渉当事者、交渉事項の範囲というものがただ書かれていると少し違和感がある。

(高橋委員)

説明をここに入れていただければよいのではないか。

(今野主査)

この真ん中の行は、今議論したことを単に整理してそこに載せてあるだけである。

(島田委員)

要するに、(3)の議論が深まり切っていないということである。

(今野主査)

そうである。資料1の参考の左側の①、①、①、②、③という項目は決め打ちになっているがよいか。

(高橋委員)

これは例である。一つの考えられる例であるとしたほうが、後で紛争が起きなくてよいだろう。

(今野主査)

上のA、Bの①は合意しているので、Cの中のI、II、IIIを例示にしておけばよい。

(高橋委員)

一つの考えられる例示である。

(今野主査)

立場によってはⅡ、Ⅱ、Ⅲというものもあり得る。

(高橋委員)

いや、それはどうか。

(今野主査)

I、Ⅱ、Ⅲにしておいて、これは我々で合意して、Iに合うものを右側の例に持ってくればよい。だから、区分と事項と①から③は合意、最後に個別項目の当てはめの際に、例えば問題になっている原則に基づく制度骨格といったところに何を持ってくるかということは、個別で考えればよい。

(高橋委員)

個別の一つの例示である。

(今野主査)

承知した。

(高橋委員)

この表に当てはまらない事項もある。

(今野主査)

それは書いてある。

(高橋委員)

そうである。全部①というものもある。

(今野主査)

あくまでも例示である。

○便益及び費用等について

(駒崎事務局参事官から資料4を説明)

(武藤委員)

資料4の11ページについて、交渉コストの計算方法として式が出ているが、わからないのは、中央と地方の場合も交渉は同じ形で進められるということ为前提にしているような感じがする。これは中央交渉のほうは人数が多いという感じがするが、そのようなことはないのか。全部同じで行けるのか。

(小宅事務局企画官)

資料の整理上の話だが1ページにあるように、今回は国家公務員だけである。

(武藤委員)

中央交渉と地方交渉とがあるだろう。

(小宅事務局企画官)

ここの図式は2回目の資料で出てきたものをそのまま置いているが、交渉以

降の配分のことは後で出てくるので、回数などが変わってくる可能性はあると思っ

ている。
この式にそのまま当てはめれば、というよりは、これを参考にして計算するに当たって、次のような事項について何かご示唆いただきたい。

(武藤委員)

平均給与の@マークのところについて、これは全部掛けていったら計算式は簡単だけれども、現実と離れるのではないかと思った。この図式からいうと単純に掛けているのではないか。

(小宅事務局企画官)

実際にやるときはこれをもう少し複雑にするという指摘は以前もされている。

(武藤委員)

ここはそうすると参考資料ということなのか。

(小宅事務局企画官)

この部分については、とりあえずこのようなものがあつたけれども、それはもう少し複雑な式にするなり、この入れ込む数についてどう考えるかである。

(武藤委員)

承知した。

(高橋委員)

基本法の理解は、制度が決まった段階で移行するときの費用並びに便益を国民に明らかにしてご判断いただくということだと思っていて、どれを採りどれを捨てるかという選択肢に当たって、コスト・ベネフィット論を使って選択肢を決めるということまで要求していると私は理解していない。

その意味では、1ページの②について、費用、便益の面からどの選択肢が望ましいからという観点からの検討までは要求されていないと思う。

(今野主査)

①だけでよいということか。

(高橋委員)

具体の最終的な選択肢をとった場合に、費用及び便益の面にはどのような影響を与えるのか、そこは重要である。今は決まっていないので、最終的に明らかにするときに、この視点を使って費用便益を明らかにしてくださいということを、具体の選択肢が決まった段階で打ち出す視点をここで決めるというのはよいと思うが、その点をはっきりさせていただきたい。繰り返しになるが、具体の選択肢をとった場合に、費用及び便益の面についてはどのような影響が出るのかという観点から検討するのが重要である。そうでないと、勤務条件を法定することは便益にはなり得ない。国会審議がコストか、といったら、「時間がかかってこれはコストなので、勤務条件を法定するのをやめてしまえ」と

というような議論になってしまう。

だからそのような便益にあらわしにくいところについて、全くすくい取れないようなものについて、「費用がかかるからこの選択肢はだめ」というやり方でやっていくと、とんでもないことになるので、その意味では②のような言い方はやめていただきたい。具体論を提示したが、ある選択肢をとった場合に、便益費用の面についてはどのような影響が出るのかという視点から検討していくのが望ましいとしていただかないと「お金がかかるからやめましょう」というような話で制度設計をやられたら、公務員制度の設計なんかできない。そこをはっきりさせていただきたいと思う。

(今野主査)

②はこの文章だと便益及び費用という観点から選択肢を決めてしまうという文章になっている。ただし、この選択肢はどのような費用、便益が発生するかということを検討しておくのは必要だということである。

(高橋委員)

私の提案はそのような趣旨である。

(今野主査)

それについては、皆さんはそう思っているのではないか。

(高橋委員)

これを見ると何か〇×で、「コストがふえるから×」のような話でどんどんやられるとどうなのかという気がする。

(大塚公務労協事務局次長)

各論でも「適当である、適当でない」というような表現があり、21ページの最後の行などでも「どの選択肢が適当かは、現時点では判断困難ではないか」となっている。ここは「選択肢ごとの費用と便益の比較は、現時点では・・・」という具合に直せばよいのではないか。

(今野主査)

それでよいのではないか。

(高橋委員)

×などをつけるのはよいが、最初の視点をそのような視点としてとらえていただきたい。

(大塚公務労協事務局次長)

少なくとも、この選択肢をとったら、コストは多いか少ないか中ぐらいか程度は確認しておきましょう、ということだろう。

(高橋委員)

そうである。

(武藤委員)

記号が悪いのではないか。

(今野主査)

○×、適当、などはいけない。単に多い、少ない、などとすべき。

(高橋委員)

②の表には書いていただければありがたいということと、※について、「選択肢間の比較のみならず」を「のみを重視することなく」などと、表現を和らげていただいたほうがよい。

(今野主査)

要するに後者の評価である。我々はセット製品を評価する。

(高橋委員)

そうである。我々は最終的に物を出すわけではない。

(今野主査)

そのような趣旨でよいと思う。事務局は全体の文章も見直して直してほしい。

(人事院森永企画法制課長)

これは確かに定量的な計算が非常に難しいことは事実だが、1億円なのか、100億円なのか、1兆円なのかというので、桁がある程度推測できるように、一定の基礎的な数字を示すことは可能なのではないか。例えば、社会的影響力であれば、500万人とか600万人とかいるはずだとか、人件費であれば1%で2,000億円だとか、交渉コストであれば組合側登録職員団体が2,100あって、労基法でいう協定を結ぶような事業所は1万ぐらいあるとか、一人当たりの人件費は600万円ぐらいかかるとか、そのような一定の基礎的な数字を示すことによって、そのコストがどのような単位のコストなのかというイメージがわくような基礎データをあわせて添えることによって、定量化に替えることは可能なのではないかと思う。

また、便益全体について、便益はどのような設計でも向上するというような記述になっているが、私どもがいろいろな職員団体とお話し合いをさせていただいてきた経験を踏まえると、2の能力実績主義が進んで、有益な人材が活用できるということについて、職員団体が反対されるというわけではないが、一定のチェックをされて、いろいろなご意見を言われてきている。それから、5ページの2のところでは能力実績主義に基づく抜てき人事ができるようになるなど、適材適所による人材の配置ができるようになるなどという記述があり、5のところでは、総人件費の増嵩の抑制を図ることができるという記述があるが、私どもが職員団体と話し合いをしてきた感じでは、どちらかというところいろいろチェックされたり、職員団体は組合員の勤務条件の向上を図ることが最大の使命であるので、5のようなことが必ず起きるとすることは、なかなか難しかろうと思う。

この便益についても、その意味で私はこのコスト・ベネフィット論はそれぞれが大きくなったり小さくなったりしても、上皿天秤の両側のような認識をしていたので、必ずいっぱいあるというようなことは、コストのほうが非常に細かく分析されているだけに、バランス上はどうかという感想を持っていた。

(高橋委員)

ただし、ベネフィットをどう評価するかはなかなか難しい。ある意味では、ざくっとした視点だけを出したほうがよいのではないか。

(自治労高柳部長)

1 ページ目について、駒崎参事官は前回と変更がないとおっしゃっていたが、最後の2番目の行で地方公務員について書いてあるが、「団体数や職種の多種多様性など地方制度上特有の事業も踏まえ」という言葉が新たに直前になって入っているが、ここの意味するところは、費用便益の話なので、それを費用なりをどのように抑えていくかというような措置を志向性として含むという意味をわざわざ入れたという理解でよろしいのかどうか。

それから、7ページの①以下あたりの交渉事項についてのイ、及び8ページの①のイのところについて、参考指標についてはそれが必要かどうかということで議論が分かれているところであるので、括弧書きで(参考指標を設定する場合)というようなことが必要なのではないか。これでは参考指標といったものは既に前提としてあると読める。

8ページの①のウの交渉事項の配分について、直前の議論とも関わるが、このような文章でよろしいか。ここに記載されている「なお、交渉事項の配分は当局側の権限配分等により決まるもので、交渉では変更できないので」というようなことだったか。どこまで法定する、しないという話は先ほどあったと思うが、言い切りが過ぎるような感じがする。

10ページのイで突然にガイドラインというものが出てくるが、これは何かという疑問がある。誰が誰に対してどのような権能を持ってつくるものかと疑問を持っていたところ、下に※印で書いてあって、労使が参考とするというようなことが書いてあるが、このガイドラインとはどのようなことか、よくわからない。

先ほど武藤委員からあった11ページの計算式について、以前議論した時は「仮に」ということが置かれていたが、この式が意味するものが、この計算が交渉コスト増というのをはかるものとして適切な式なのか。大変疑問である。

(今野主査)

1 ページ目の下から2行目については、何を心配しているのか。

(自治労高柳部長)

わざわざ入れた理由は何ですか、ということである。費用便益の話をしてい

るのであり、この間「任命権者がたくさんいる、団体が多い」などというご指摘もあったことからすれば、交渉のあり方についてどのようにして費用を少なくしていくかというような志向性を含んでいると理解してよろしいか。

(総務省丸山公務員課長)

私どもの受けとめ方だが、前回の議論の中で発言させていただいたが、地方については国で検討されている要素のほかに、地方独自の要素として、数が多いとか職種が多様だということがある。今回の議論はいろいろな選択肢を採る場合に、それぞれの選択肢がコスト・ベネフィットなりにどのような影響があるのかということ調べておくということなので、地方の場合は単に国の検討項目と同じようになぞらえばよいというだけではなくて、今のような地方の部分も費用便益に影響を与える要素なものなので、そのようなことも検討する必要があるということで申し上げたのであって、それ以上の意味ではない。

先ほど高橋委員もおっしゃられたように、「費用が多いからだめだ」とか「コストがどうだからどうだ」というような議論をしようというわけではなくて、影響を与える要素についてはきちんと見ておこうということなので、それについては国と地方は全くパラレル、イコールではなくて、地方独自の特有の事情というのは間違いなくあるので、そのことも頭に置いておこうという立場で前回議論があったと思う。

(今野主査)

7ページの参考指標について「参考指標がある場合はこうなります」と明示しろということか。

(自治労高柳部長)

そうである。

(今野主査)

どちらでもよい。

(自治労高柳部長)

8ページの①ウについては、そのような確認であったのか。

(今野主査)

基本はこのようにことだと思っていた。

(自治労高柳部長)

しかし、その交渉事項は先ほどの話と少し違うのではないか。どの程度の細かさという話も先ほど出ていたと思うが。

(今野主査)

原則は当局側が組織を決めて権限配分を決めると、それを前提に交渉の仕組みをどうしようかと決めるということである。あとは詳細にしたらこれを本当にどちらでやるかやらないかなどといろいろある。そのようなものがあるにし

ても、原則はそのようなことである。それを書いてあるだけではないかと思っていた。

（自治労高柳部長）

座長がおっしゃられた話とここに書いてあるニュアンスは違うのではないかという気がするが。

（小宅事務局企画官）

まさに資料2の30ページで書いていることが、座長のおっしゃる意図である。

（今野主査）

そのような文章にするか。

（自治労高柳部長）

そのほうが誤解はない。また、ガイドラインとは何か。

（小宅事務局企画官）

今までの議論の中でガイドラインという記載はなかったが、これは影響を与えるものとして仮定しており、まだ議論をしていないので、いろいろなものが考えられるということで、幾つか書いている。1つはまさに書いてあるとおり、当局側の統一的な行動指針的なものなので、労側に何かを押しつけるとか、拘束するというものではない。あるいは2つ目は、これも例えだが、中央レベルで労使が話し合って一定のものをつくって、個別の現場ではそれを踏まえて、個別に交渉して、という参考になるようなものというものもあり得るんだろうということである。

（島田委員）

それは使用者の中でやってもらえばよいので、ここで団体交渉の制度の話をして検討する話ではないのではないか。

（今野主査）

つまり、松竹梅をいつも用意したいということ。今のところは、完全に労使に全く自由、きつく法定してしまうというのと、真ん中の選択肢も用意したらと思うが。

（自治労高柳部長）

その気持ちはわからないのではないが、しかし、小宅企画官がおっしゃったことは、前者はいわゆる当局側のマニュアルではないが、対組合マニュアルのような感じがする。後者については労使で話し合ってそれぞれの下部機関におろすというものは、むしろある意味では一つの協約、労使合意みたいなもので、ニュアンスは相当違うと思う。それを同じようなガイドラインという形で書くということは、誤解を与える感じがしてしまう。

（小宅事務局企画官）

「労使に任せる」ということとの違いは、まさに実際にどうするかは一応が

イドラインと言うが、ガイドラインをつくって行って、実際にそれが適用するかどうか、アレンジするかというのは、現場に任されているということであり、その意味では労使の協約そのものではないというようなことで、書かせていただいている。

(今野主査)

いずれにしても、新しい選択肢として提示した。

(渚上事務局審議官)

恐らく中央交渉というものは1個だから、おのずと労使合意した内容であると思うが、特に地方支分部局の交渉のやり方については各省ごとになるだろうから、どの程度の頻度、厚みというか、そういったことをある程度そろえることによってコスト的にもある程度コントロール可能かという意味である。各府省の地方支分部局における交渉のあり方のシステムの問題かもしれない。

(島田委員)

そうすると、労使に任せるといったときの使側の対応によっては、それほどコストが上がらないようにできるという話ではないのか。

(今野主査)

そのようなやり方もあるが中央で労使が相談して、「下部もこのようなルールでやってよ」と決めることはあるのではないのか。

(島田委員)

まさにあるが、さっきおっしゃったのは、労使で決めるというのではなくて、使側でそのようなガイドラインをつくっておくという話である。それはもう内部の話である。

(渚上事務局審議官)

ただし、アのところをここでイメージしているのは、地方支分部局の労使合意でやると、まちまちの合意というイメージが強かったのではないかと思う。これが例えば、中央で合意して各府省、地方支分部局までその合意に従ってやるという意味で、必ずしもアが書いていないのではないかと思う。

(自治労高柳部長)

では、そのように書いていただければ理解するが。

(今野主査)

私は全然違うことをイメージしていた。つまり、アというのは労使の自治で、ウは法定であるので、軸は法定か自由かである。この軸上に真ん中があるので、法定ではないけれども法定に近い「労使同数ぐらいで頑張ってやりなさいよ」というようなことを、法定なのかわからないけれども、それを決めるようなタイプではない。

(島田委員)

それはおそらく、法定のバリエーションという。

(今野主査)

労使が「余り無理なことを言うなよ」などと何か原則をつくっておくとか。それは法定か。

(島田委員)

法定である。ガイドラインはだれがつくるのか。

(高橋委員)

ガイドラインは使用者側である。

(島田委員)

そうであればよい。それは労使関係の話ではない。

(高橋委員)

なぜか。

(島田委員)

勝手に使用者がガイドラインをつくって、それになぜ組合が従わなければいけないのか。そのようなことはあり得ない。

(高橋委員)

参考にするので、従わなければいけないという意味なのではないのではないか。

(島田委員)

いや、参考にする必要はない。なぜ参考にする必要があるのか。

(高橋委員)

それは使用者側には拘束があるからである。

(島田委員)

それは自分たちが自分を拘束するのは、コストの話というところに出してもらったら困る。

(高橋委員)

ここは国の交渉システムを考えているので、使用者というのは一つではない。使用者とは、交渉当事者とは三段階に分かれていた。そのときの三段階の配分も考えないといけない。

(島田委員)

それを省庁などで「こう臨みましょう」ということを決めるのは、自由である。しかし、それは制度の問題ではないと言っている。

(高橋委員)

それはある意味では省庁間の権限配分問題なので、国の制度を考えるとときには省庁間配分の問題は考えなければいけないのではないか。

(今野主査)

これは交渉の基本構造は決まっているという前提である。だからこちらが権限決まって、それに対応して交渉の仕掛けはもうできている。それを前提に例えば交渉ルールだから参加人数は何人にしようとか、1回当たり何時間にしようとかという交渉ルールの話である。これはかなり技術的なことである。

(島田委員)

だからそれは労使が決めていけばよいということではないのか。

(高橋委員)

そこは使用者側がいわゆる組織間関係になるので、制度設計上考えておいたほうがよろしいのではないか。

(島田委員)

それは自由である。ただし、労使が参考にするということはある得ない。

(今野主査)

使が参考にするならばよい。

(高橋委員)

では、交渉になったら使用者側が参考にすればよいとすればよい。

(島田委員)

それならばよい。

(今野主査)

しかし、それは労から言わせると「勝手にやれ」という話だろう。そうするとここに載りにくい。

(島田委員)

それは「会社がこういう方針で臨む」と内部で決めていることなので、それは自由である。

(人事院森永企画法制課長)

今の議論の参考として、現状は一体どのようにその分配がされているかを話させていただくと、今ここでは「権限のある当局」という規定が交渉当事者能力のところであり、まず権限がなければ交渉できない。外れてやっていた省はあるが、基本的には権限あるところということにしている。その上で、例えば各省当局のものであっても総務省人事恩給局が全省統一だということであれば、その上で決めてしまう。各省当局は全省統一で決めているということで、ある意味では権限のある当局の交渉事項については下には行けないけれども、上には行ける。

(今野主査)

だから、その構造はもう決まっているという前提である。

(人事院森永企画法制課長)

その上で交渉するということは、例えば各省でいえば、出先に実は権限があ

っても、その出先の当局に対して「これは中央交渉で統一ルールを決めるから、これは交渉せずに本省でやってくれ」というようなことを、使用者側の内部訓令でやって中央交渉です。

(島田委員)

それがあくまでも内部でやっているならばよいが、組合なのかどうかは全然別の話である。

(高橋委員)

別に組合がどうかという話は、ここではしていない。

(島田委員)

していないのであれば、ここに載せる必要はない。

(高橋委員)

それは制度設計上、国の場合に中央人事機関にそのような権限をやるかどうか、いわゆる出先に対して本省がどのぐらいの指示権を持つかというのは、それは組織下の権限配分問題だから、それは議論しておいたほうがよい。

(今野主査)

森永課長がおっしゃったのは、交渉事項の配分の問題である。それは交渉の基本構造を決めることである。その問題と9ページに書いてあるが、ここで幾度となく使っている交渉ルールは、交渉人数とか交渉回数など、すごく技術的なことを言っているのではないか。そこを余り混乱しないでいただきたい。

(武藤委員)

交渉に係るコストではなくて、制度設計に係るコストなのではないか。

(高橋委員)

要するに、中央人事機関の所掌事項に、そのようなガイドラインを立てることができると書くかどうかである。

(島田委員)

それは書けるかどうかをやるのはよいが、交渉コストの話には関係ないだろう。

(高橋委員)

そうしたら交渉コストにはね返ってくるのではないかという話をここではした。そのようなことを問題意識として持っている。

(島田委員)

そのようなことを言い出したら、組合側で権限配分を決めるということをやらなければいけないという話である。

(高橋委員)

それは法律とは関係ない。要するに設置法の世界だという意味である。

(島田委員)

だけれども、そのガイドラインを設けるかどうかということを中心に議論していないので、今いきなり持ってくるというのはいかがかということが問題になっている。高橋委員の主張として、そういうものを設けたいという気持ちはわかるが、制度の問題とは関係ないだろう。

(高橋委員)

いや、制度の問題だと言っている。

(島田委員)

だからそこは意見が分かれる。

(今野主査)

イをとってしまえばよい。アとウだけで、ここだけ松竹梅あきらめて、松竹でいくとする。今までの議論の範囲内でももう少し広げようと思ったら、アにも三段階バラバラ、三段階統一ぐらいに分ける、ウも制約的な法定でも原則的な法定と細かい法定とある、そのぐらいの分け方ぐらいでは余り意味がない。

(高橋委員)

やはり組織法上の話がわかっていただけないのかという気がするが。

(今野主査)

しかし、これが法定であればよいだろう。

(高橋委員)

法定とはどのような意味か。

(今野主査)

ウである。

(高橋委員)

そうではなくて、国家公務員制度を考える上に当たって中間的なものもだから意味があるということを繰り返している。

(島田委員)

私が一番よくわからないのはそこだが、何もないとした場合、そのガイドラインをつくったらいけないのか。

(高橋委員)

ガイドラインは、それは意味が違う。つまり拘束できないただの合意である。

(島田委員)

労使ではない。

(高橋委員)

役所間の合意である。

(島田委員)

役所間も拘束できないのか。

(高橋委員)

単なる横並びの合意だから拘束できない。

(島田委員)

役所間というのは、同じ役所の中の縦でもできないのか。横ができないということか。

(高橋委員)

横並びである。

(島田委員)

それは、要するに中央の話を考えてときの使用者機関の権限として何を持つかという話である。それはそこでやればよい。何が必要なのかということは別の問題である。使用者機関のところはきちんと議論していない。

(高橋委員)

そこに交渉コストについて、これを持ち出したのは意味があるのではないかとやっている。

(島田委員)

それはそちらが決着つてからである。

(高橋委員)

「仮に」ということである。

(島田委員)

「仮に」と言い出したらいろいろなものが出てきてしまう。

(高橋委員)

これを削るのはどうかと思うが。

(自治労高柳部長)

そのときのガイドラインは具体的にどのようなことを書かれるのか。例えば、「交渉を年に3回しかやってはいけません」などか。

(高橋委員)

「3回をめどとする」など。

(自治労高柳部長)

それは中央人事行政機関が決めて、組合とは何の話もなくそれを決められるということか。

(高橋委員)

それはどうか。交渉事項になるのではないか。

(島田委員)

幾ら決めても成立交渉していないということになれば。

(高橋委員)

だから交渉はするのではないか。

(島田委員)

年3回で保てるなどということはありませんので、決めること自体が余り適当ではないのではないかと。

(高橋委員)

そこは制度設計の話である。

(島田委員)

交渉事項に何が起こるかわからない中で、交渉回数は決められない。

(高橋委員)

つまりこれは交渉、それはルールの中身の話である。では交渉ルールそれ自体について、そのようなことを決めるのが適当かどうかの議論にさかのぼってしまう。

(島田委員)

そうである。交渉回数を決めるということはありませんと思う。その交渉参加のだれがきちっと出ていなければいけないかなど、交渉を促進するというためのルールは決めておいたほうがよいと思うが、交渉を制約するようなルールを決めるということはないと思う。

(高橋委員)

中央人事機関の権限として何を持つかという制度設計はある。

(島田委員)

しかし、そこは議論していない。

(高橋委員)

いや、中央人事行政機関の議論はいろいろした。確かにガイドラインの議論はしなかったかもしれないが。

(今野主査)

よいかは別にして、ガイドラインが法定するというのは論理的にわかるが。

(高橋委員)

いや、法定ではない。

(今野主査)

労使が従わなければいけない。

(高橋委員)

そのようなガイドラインは実務上いろいろなところにある。参考なので、交渉方針として中央人事行政機関が各府省に対して、足並みそろえてほしいということと言えるかどうかということである。

(今野主査)

これは「交渉ルールの決定に当たり、使が参考とする」だったら問題ないが。

(高橋委員)

そうである。

(今野主査)

そうすると意味がないのではないか。

(高橋委員)

意味はある。

(島田委員)

そうなると、労使に任せるとか法定するというレベルの話とはやはり違う。

(今野主査)

これはいわゆる労使と言ってもあきらかにこれは現場という話である。

(島田委員)

しかし、ガイドラインで示すというものの便益は「労使が努力すれば」といっても、労がそんなことにのってこなければ、労使の努力はないので、この便益は出てこない。

(高橋委員)

「努力すれば」とは「のってくれば」という意味だろう。

(島田委員)

いや、それはあり得ない。労働組合から言えばそれはアの話である。

(高橋委員)

なぜか。

(島田委員)

そうである。労使が自主的に交渉してルールを決めていくので、ガイドラインがあるかもしれないけれども、こんな便益はない。

(高橋委員)

いや、実態としてそのようなガイドラインがあれば、実態を踏まえていただくという話もあるだろうという話である。

(今野主査)

労使がガイドラインをつくるということはあるのか。

(島田委員)

それはある。だからそれはアである。労使交渉はそれでいくべきである。

(高橋委員)

それはアで、イはそのような話ではないということである。

(島田委員)

差し当たりそのようなものが必要かどうかというのをまた別途議論する。

(高橋委員)

別途議論するのか。

(島田委員)

別途議論しないのであれば、載せないということである。

(高橋委員)

これは交渉コストの非常に重要なシステムだという話になっているのではないか。

(島田委員)

それはアかうでみておけばよいのではないか。

(高橋委員)

しかし、その中間段階もあるのではないかと、という話である。このような視点で詰めてもそのような話になるのではないか。

(今野主査)

ウで言った原則を法律で書くということではいけないのか。

(高橋委員)

いや、それとは違う。

(今野主査)

それとも違う。もう少しマニュアルっぽい。

(高橋委員)

マニュアルである。ただし、使用者側はそこから踏まえて労側と交渉するという意味を持つガイドラインである。

(今野主査)

承知した。ここは「意見が対立したまま」である。

(自治労高柳部長)

11ページの計算式はそもそも意味があるのか。

(今野主査)

計算する意味があるのかといたら本当はあるが、計算するとしてもこのような式になってしまうのではないか。

(高橋委員)

ある程度、概算であるということを書いておいたらどうか。

(島田委員)

この給与をもらっている人は交渉だけやっている人なのか。

(今野主査)

いや、それほど厳密なことを言っていない。

(島田委員)

そうであれば交渉コストが過大に出るのではないか。

(今野主査)

しかし、本当に計算しろと言われたら、このような式しかないのではないか。これには交渉回数は入ってなかったのか。

(小宅事務局企画官)

時間に溶け込んでいる。

(今野主査)

平均交渉時間か。ということは、Bの交渉時間は1事業者当たりということである。

(武藤委員)

この式でいうと、全事業所が同じような交渉をするということが前提になっている。

(今野主査)

そうである。

(高橋委員)

だから、算定についてはいろいろな意見があったということによいのではないか。

(今野主査)

どのような数字を出すかは別にして、これは計算しなければいけない。

(高橋委員)

まだ決まっていない中で一つの式でしかない。具体的に決まったらもっと細かく計算できるだろう。

(大塚公務労協事務局次長)

今のところで「民間の交渉時間並み」、次のページで「民間の交渉回数並み」と書いてあるが、何か数字があるのであれば概ねどの程度のものか教えていただきたい。

(今野主査)

厚生労働省がやっている労使コミュニケーション調査などにあるのではないか。

(小宅事務局企画官)

平成19年の厚生労働省 団体交渉と労働争議に関する実態調査というものによると、例えば1回で1時間未満だというのが19.6%、1から2時間だというのが54.2%、2から4時間だというのが20.8%、4時間以上というのは4.6というデータがある。回数については同じ19年度に約4回が49.6%、5から9回が29%、10から19回が13.2%、20回以上が8.2%である。

(今野主査)

それは団体交渉か。

(小宅事務局企画官)

そうである。

(今野主査)

労使協議は入っていないのか。

(島田委員)

その場合、注意をしていただきたいのは、民間の場合は労使協議でかなり団体交渉を代替しているということがあるので、相当減ってくると思う。だから団体交渉などやらないで決めてしまう。

(高橋委員)

今のは交渉である。

(島田委員)

民間の場合は団体交渉をやった数とか時間が低くでる。

(高橋委員)

低く出るので制度設計によっては増えてしまう。

(島田委員)

民間並みというときには、民間は実はもっといろいろな形でやっている

(高橋委員)

承知した。

(今野主査)

どちらにしても計算したデータが出てきたときに、どのように扱うかは別だろう。

(高橋委員)

座長のお言葉を入れていただければよい。

(大塚公務労協事務局次長)

新しくつけ加わったという19ページの6について、国有林野の関係を書かれているが、給特法を見ると一般職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与そのものを問題にしている。そのような意味では【要素ごとの減の検討】の①のところに書いてあるとおりで、「一般職国家公務員の給与は考慮要素の一つであって、新制度においても一般職公務員の給与は決まり方が違うが、現にある。それを考慮することについては現行法どおりであって、新たなコストは発生しない」で終わりじゃないかなと思う。そこで※印で「国有林野等について、指標に基づく人事院勧告を踏まえ決定される国家公務員の給与を考慮することで、適正なものとなるのであり、云々」という話になぜなってくるのが全く理解できない。まさに一般職国家公務員の給与そのものが国有林野職員の給与を決めるときの指標である。現行法が求めているのはまさにそのようなことなので、交渉で決まるからといって決まり方が変わるからといって、別の指標を設けなければいけない、検討する必要があるんだということには全くならないのではないかと思うが。

(高橋委員)

私は独法職員だが、労働側が全然交渉してくれなくて、給与が下がったとき

に、我々は国公一般職の給料に準拠するなんていうことは考えられない。そのときに拘束されるということとはとんでもないことである。参考にはするが。

(島田委員)

自由に決めるということだろう。

(高橋委員)

違う。そのときに民間準拠とは何かということのを別の形で議論するだろう。そういう意味では交渉で決まるという決まり方と、それから客観的な形で民間準拠という形を通じて依拠した決め方とは違って、そのときに参考にするというその正当性が違う。

(島田委員)

そもそもがわからないが、国有林野でも全部交渉で決めればよいので、何を参考にするのかは労使の自由である。

(今野主査)

それは法律で書いてある。

(島田委員)

そこは変えたほうがよい。

(今野主査)

それは別の提案である。

(自治労高柳部長)

19ページの※2では、調査を新しく国有林野のために入れなくてはいけないような話なのか。「国家公務員の給与を決定することとされている職員の範囲は広いことから」という読み方からすると、国有林野だけの話ではないようだ。これは誰のことを、どういう職のことを言っているのか。

(小宅事務局企画官)

まさに林業の、例えば現場作業員などというものを、考え方によっては新たにつくるという考え方もあり得るのかということである。

(自治労高柳部長)

国有林野だけの話なのか。職種は多いと書いてあるが。

(小宅事務局企画官)

その他のものについても、もしあるのであればそれは追加する。

(島田委員)

しかし、そもそもところでなぜ一般行政職が自律的労使関係で自由に決めようとしているのに、なぜ国有林野業については自律的労使関係で決められないのか。法律があるからというのは別だが、おかしいと思う。

(人事院森永企画法制課長)

もともとこれは前回私が社会的コストの話をしたことから入ってきたが、私

が申し上げたのはむしろ林野に限った話ではなくて、地方の小さな病院などである。

(島田委員)

それを言おうと思っていたが、その社会的影響力というものは人事院勧告があるということの事実上の影響力で、なくなったら自由にそれぞれ考えてやればよい。そんなものを社会的影響力と考えるのは全くおかしい。

(高橋委員)

独法職員並みの我々としては、人勧に依拠している。

(島田委員)

制度上、国家公務員だったのでそれはしようがないだろう。交渉はこれからやればよいのではないか。

(高橋委員)

今でも自由に交渉できている。給与水準については基本的に人勧を横目で見ながらやっている。

(島田委員)

それはそのような方針でやっているだけで、横目で見ないでやればよい。

(高橋委員)

逆に言うと、使用者側、学長側もそのような労務担当、専従者は置いていない。

(島田委員)

それは使用者機関の問題できちっとやりなさいということである。

(高橋委員)

そんなところまで要求するのか。

(島田委員)

それはそうである。民間企業と同じでやると言っているのだろう。人事院勧告という制度があるから、たまたま利用している人がやっているだけである。

(高橋委員)

そのような制度が現にある。だからそのコストはあるだろう。現にあるものを動かすのだから、そこは無視するわけにはいかない。

(島田委員)

国有林野の問題はあるかもしれないけれども、反射的なコストである。同じ国家公務員なのでそんなのまで入れるというのはあり得ない話である。

(高橋委員)

制度設計上あるので、反射的なコストではない。

(島田委員)

それは反射的である。病院や私立大学が人勧を使っているというのは当事者

が勝手にやっているだけで、全然関係ない。

(高橋委員)

人勸が運営交付金の算定基準になっている。

(島田委員)

それは関係ない。私立大学は自由に決められる。

(高橋委員)

我々はいわゆる文科省から人勸を基準にしてもらっている。

(島田委員)

だからといって、賃金交渉のときにそれにのっていなければいけないルールはないはずである。

(高橋委員)

いや、制度上そうになっている。

(島田委員)

制度上なっているのは、予算がそう来るので、組合がただ要求していないだけである。

(大塚公務労協事務局次長)

国家公務員の給与について労使交渉で決めると民間の水準とかけ離れたとんでもないものになってしまう、あるいは国家公務員の給与水準がなくなってしまうので別の指標が必要なのだと聞こえてしまう。

(今野主査)

いや、それはない。それは仕掛けとしては情勢適応原則でいっているので、かけ離れてもある幅がある。

(大塚公務労協事務局次長)

そうである。

(今野主査)

ただし、高橋委員が言っているのは信頼度である。人が何かを基準にして自分たちを決めるときに、この相手がもっともらしさの程度によって、こっちの行動が違うということを言っているのか。そこで影響が出る。

(自治労高柳部長)

その信頼度のことであれば、人勸制度がある中で公務員の賃金が高いとこんなに言われる理由は何か。客観的にこのようなものだと言われているのに、なぜいつまでたっても公務員の賃金は高いと社会的に言われてしまうのか。

(今野主査)

高いというものは勝手にやればよい。

(自治労高柳部長)

勝手にかもしれないが、組合側も使用者側も余りうれしくない話だと思うが、相当な社会的圧力になっているのは事実。。人勧があるということだけによつては国民からの信頼は担保されないと思う。

(島田委員)

今日は便益費用の話なので、この林野についてどう考えるかというのは、いろいろ議論はありますけれども、社会的影響力なんていう半端な議論で勝手にほかのところが利用しているのを何かベネフィットに入れるということは、絶対反対である。

(高橋委員)

間接的な影響と言っているのは、運営交付金の算定基準にはなっている。

(島田委員)

国立大学といっても、普通の民間企業である。

(高橋委員)

独法はみんなそうである。独法はどここの省庁でも国家公務員の給与を参考にして人件費に算定している。

(島田委員)

だからそれは今後そうなるというならばそうなるだろう。つまり、人事院勧告がなくなればなくなったで、新しい基準ができるわけである。

(高橋委員)

基準はできるだろう。

(島田委員)

だからそれだけの話ではないか。なくなることによってコストが上がるとか、新しい何か参考指標があるとかという話には全く結びつかない。

(高橋委員)

いるかもしれない。

(島田委員)

いや、いらぬ。

(高橋委員)

私は、それはいるという主張である。

(島田委員)

だからそこは議論になっている。

(今野主査)

まず、この中でこのような間接的な影響コストを計算しろと言ったのはここである。それで事務局がやったわけだが、それを我々は間接的な影響までコスト計算する範囲に入れるかどうかというのを決めないといけぬ。島田委員はもう入れなくてよいということか。

(島田委員)

入れなくてよい。

(今野主査)

入れてもよいということであればいつもの案だったら両方である。影響の範囲とはすごく抽象的である。このような国有林等なんていう話ではない。そういうような非常にあいまいな難しいことを前提に、どこまで投げるかやる以外ない。

できないならできないでよいし、このような仮定を置いたらできると。

(島田委員)

旧国家公務員の人たちまでの範囲で検討するというのはあるかもしれないが、それ以上の民間企業などは一切排除していただきたい。

(高橋委員)

民間は排除してもよいと思う。

(島田委員)

人勸を使っているということは、たまたまそういうものを使っているだけである。

(今野主査)

コスト計算をするかどうかは別にして、一種の外部効果は存在しているから、こんな外部効果があるとする。

(島田委員)

税金とは関係ない話である。

(今野主査)

それぐらいでおさめてしまうということもある。

(高橋委員)

そこはできる範囲を広げるのもよろしくないと思う。

(今野主査)

ここはコスト計算をしないで、抽象的な外部効果とはどのようなことがあるかというぐらいを整理して程度である。

(高橋委員)

制度上、運営交付金の算定根拠になっているところは入れていただきたい。

(島田委員)

ただし、絶対におかしいと思っているのは、それと労使交渉で賃金決めるというのは別の話ではないか。その枠組み以上を出してはいけないという、そのことはあるのか。それは別に各独立行政法人で考えればよいだろう。

(高橋委員)

出してはいけないという話をしているのではなくて、我々の場合はある意味

では、よるべき基準としてやってきて、ほとんど交渉してこなかった。それは交渉の実態を調査してみればみんなそうである。独法なども大体そのような要素がある。

(島田委員)

それはわかる。

(高橋委員)

民間準拠である範囲で合意して決めるというときに、その合意には我々はよれないということになる。

(島田委員)

だけれども、その合意で決まったのに、その交付金で予算が来るわけである。

(高橋委員)

そのときには労使交渉でがっちりやらなければ決まらないだろうという話をしている。

(島田委員)

それはもちろんやっていただいてよいのではないか。

(高橋委員)

そのときには交渉コストはかかる。

(島田委員)

それは世の中のコストかもしれないけれども、この公務員の世界での費用、便益とは関係ないだろう。

(高橋委員)

非特定独法でも独法職員である。

(今野主査)

いずれにしても我々の検討範囲にある地方自治体に影響があることは事実なので、それがいい悪いは別にする。だからその意味では費用としてどう考えるかどうかは別にして、外部効果があることは事実なので、それをさっき言ったように定性的に整理しておくぐらいかなと思う。

(高橋委員)

これは制度設計にかかってくる。

(今野主査)

間接的効果の場合、計算が実質上難しい。

(高橋委員)

少なくとも国有林野は間接的ではない。

(今野主査)

国有林野に限定してしまえばそうである。

(島田委員)

国有林野については、こんな限定を外して自由に決めさせるようにしたほうがよいと思う。

(高橋委員)

そこは議論があるだろう。

(今野主査)

それは議論の範囲から超えるという意味でだめである。

(島田委員)

それはわかる。そうであれば、このような特別な指標などつくりしないで、あくまでも一つの参考にしてやればいいだけの話である。

(今野主査)

自治体はすごく心配している。

(総務省丸山公務員課長)

もちろん影響はあると思う。

(高橋委員)

両論併記でよいのではないか。

(今野主査)

この間接的な効果というものがあるときに、非常に影響の範囲が広くて抽象的だから、現在の人事院勧告が及ぼしているであろうその影響を、抽象的に整理しておくぐらいと思う。

(高橋委員)

どのような表現になるのか。

(今野主査)

「それがなくなると、そこに影響が出ます」くらいか。

(高橋委員)

ここの②はなくなるのか。

(今野主査)

いや、これは全体がないのではないか。書き直しかもしれない。

(自治労高柳部長)

19ページの資料の作り方が誠実ではない。さきほど確認させていただいたように、国有林野の話をしているように一見見えるが、よく読むと特定独法や独法の話なのか、国立大学法人なのか、森永課長がおっしゃるように、民間企業、民間事業所にも影響を与えている、あるいは地方公務員の話をしているのか。つまり、どこまでの射程なのかがはっきりしないまま、ごちゃっとなつて話をされている。現にそのような影響はあると思うが、そのようなことも考えなくてはいけないのではないかなどときちんと書かないと、何の話をしているか読む人がわからない。

(今野主査)

このページはどちらにしても間接的効果なので、もう一度整理をさせていただきたい。

(高橋委員)

繰り返すが、間接的効果といっても無視できない効果である。

(総務省稲山人事政策課長)

8ページの①のアの2つ目のポツの括弧の中について、「義務的協議事項ができて、協約不可なので現在行われている情報提供と大きく変わらず」という趣旨が分からない。その交渉だけのことを話しており、協議のことは別に置いているので、交渉のほうの時間はかからないというのであればそうかもしれないが、ここの括弧の中だけを読むと、義務的協議事項ができてもお今と変わらないというのは、言い過ぎではないのか。単なる情報提供ではなくて、協議を義務づけるという以上はその部分の時間は増えるだろうというのが1点である。

それから交渉団体のあり方で「現行と大きな変化なし」という断定になっているが、私も断定するつもりで言うつもりはないが、人勸制度が廃止されてその協約で決まるということになっていけば、今の組織率等から考えても、あるいはほとんど職員団体ない省もあるので、新しく職員団体ができるという可能性もあるし、そういう意味での増要因はあるのではないか。あるいは現在は職員団体なので職員が主体的に構成している団体との応諾だが、そうではない職員が主体的ではない組織との交渉も義務づけるのであれば、やはり増要因になるのではないかという点が2点目である。

あと、もう一点は16ページの②で、「過半数代表への意見聴取についてはコストがかからない」という決めつけになっているが、「第三者機関を設置しない」ということと比べて、コストはかからないということを多分おっしゃっていると思うが、当局側が意見を聞いてそれをどう扱っていくかということに関しては、コストは確実にかかっていくはずなので、そのコストはかからないというのは言い過ぎではないか。24ページでは同じようなことで、過半数代表の意見聴取についてもコストがかかる点程度の表記、記述になっているので、そこはかからないというのは言い過ぎなのではないかなと思う。

(今野主査)

そのようなこともあるよといったらそのとおりである。

(小宅事務局企画官)

8ページのところで触れるということにも評価をしていただければと思う。というのはこの作業自体が「大きい増要因は何か」というのを洗い出して、そのところでどうなればどう変わるかということなので、ご指摘いただいたと

ころは大きな要因なのかどうか。

(今野主査)

16ページの点でこれはつくっている本人でもコストはゼロだとは思っていない。ただし、そのような意味で言われた意味でのコストはゼロという意味である。

(総務省稲山人事政策課長)

最後の点はよいと思うが。

(今野主査)

それは8ページ目である。やってみなければわからない。

(人事院森永企画法制課長)

先ほど申したように、2,200ぐらいは登録職員団体があるが、これは事業所規模に比べると数が少ないということであり、例えば24協定みたいなことをやらなければいけなくなった場合にはどうかとか、いろいろな議論がそこには存在するので、団体数がふえるのか減るのかというのは、今すぐどちらだというのは判断できないように思われる。

(今野主査)

それで一番正直なのはクエスチョンマークにしておくということ。大幅に増えるのか。

(人事院森永企画法制課長)

今2,200で仮に国の場合でも9,000とか8,000というレベルにあるので、今の労基法のように事業所レベルで協定を結ばなければ、超勤のほうは別にして、天引きなどできないような話とか、就業規則をそのような単位に設定というような話になってくると、それなりの労使関係をつくるということで、そこに組合をつくとぐっと増えるだろう。ただし、「必ずしも事業所単位でなくてもよいではないか、どこかが代表してやればよいではないか」という制度設計なら、もしかするとまとまるかもしれない。その辺は不明である。

(高橋委員)

大きな話であれば落としてもよいのではないか。

(今野主査)

今、ご質問で3点あったが、不確定で非常に気になるのはなにか。

(総務省稲山人事政策課長)

便益のほうも必ず上がるというような断定的なことでは論理的には説明できないので、本当は厳しいのではないかと思っているが、あえて申し上げない。

(今野主査)

では、費用のほうはその3つぐらいか。最後の質問はよいか。

(総務省稲山人事政策課長)

そのような趣旨でご確認いただいたので構わない。

(今野主査)

ではあと2つは考えさせていただいて非常に不確定であればここを不確定にする以外ない。非常に重要で不確定ということになる。

(高橋委員)

いろいろ考えたら、もう一回1ページに戻っていただいて、今分かっている要因でやろうとしているというところははっきりしていただきたい。「今想定できる範囲内」ということをどこか入れていただきたい。

(小宅事務局企画官)

4ページに、点線で「あくまで一定の仮定に基づくもの」とあるが、これを前に持ってくればよいのではないか。

(今野主査)

1ページの前に持ってきていただければよい。

(武藤委員)

そうすると不明確なことは書かないということなのか。

(今野主査)

大きい要因で不明確なことは分からないと書いておく。

(武藤委員)

しかし、現行で分かることを前提に書くということになれば、分からないことは書かなければ、ということにならないか。

(高橋委員)

分からないことは分からない。

(今野主査)

ただし、重要な要素かどうかというもののリストアップも問題である。「重要な要素としてこれがあるが、結果は分からない」ということなので、事務局としては重要な要素は何かということもここで議論してほしいということだけである。

(武藤委員)

分からないことでも書いておくということなのか。

(今野主査)

そうである。

(大塚公務労協事務局次長)

15ページの右下の欄について、下から3行目あたりに「参考指標と労使合意が近ければ国民の理解が得られる一方、乖離すれば得られないと考えられる」と書いてあるが、これは不適切なので、削除していただきたい。「拘束力が無い」と言っていながら、このような物言いはまずい。

16ページで自衛隊の話をしており、指標の調査コストみたいな話が出ているが、自衛隊にかかわって何を調査するのかなというのが一つと、18ページで、「指標なし」ということになれば「現行の人事院調査相当分の減」と書いてあるが、これは一体何を意味しているのか。調査対象があればよいが、ないのであれば不適切ではないか。

(今野主査)

自衛隊について、これは可能性として書いたぐらいである。いろいろな選択肢を考えろと言われたからつくったということである。

(大塚公務労協事務局次長)

外国の普通の公務員と軍隊の給与の格差がこうだから日本も、というものは、一つあり得るかなという気はするが、18ページのほうはおそらくないと思う。人事院は、自衛隊には関わっていないと思う。

(島田委員)

全体としてだが、交渉における参考指標については、いらぬという余地も残っているわけで、選択肢としては全くないということである。ただし、参考指標の調査のあり方となると、あちこちに参考指標と出てくる。

(今野主査)

選択肢では「指標なし」という選択肢は入れているが、それではだめなのか。

(島田委員)

よいが、なぜあちこちで参考指標の話が出てくるのかなということである。つまり、参考指標を設けるかどうかというこの論点だけなのではないか。

(今野主査)

おそらくお金で計算しようと思うと重要な項目として登場してしまうということである。

では、いろいろお話をいただいたので、もう一度整理をさせていただきたい。

それではヒアリングをさせていただきたいと思う。公務労協の岩岬副事務局長はどうか。

(公務労協岩岬副事務局長)

私どもの基本的な考え方は、前回資料の整理をして、申し述べさせていただいたので、特段ないが、詳細なコストの議論というのは、今の時点で極めて不毛だし、それによってその制度設計、あるいは選択肢が左右されるものでないということであれば、定性的な方向性を提示するぐらいにしておいていただければなと思ってしまう。

ただ一点、この費用のところで気になっているのは、その中央人事行政機関をどうするかというその分析が一切ない。使用者機関としての中央人事行政機関ぐらいのものを設けるのか。これは交渉システムにとって極めて重要な話だ

と思うし、それと交渉で決めることになれば、人事院の機能の改組の費用をどう見るのか、増減がもちろんあると思うが、そこが一切抜け落ちているということは便益と費用の分析としては欠陥があるのではないかと思っている。

○全労連公務員制度改革闘争本部作成資料について
(全労連黒田事務局長から資料5について説明)

○その他

便益及び費用について、今回の議論を踏まえて主査が修正案を作成することとされ終了した。

以上

<文責：国家公務員制度改革推進本部事務局（速報のため事後修正の可能性あり）>