

行政改革推進本部専門調査会（第3回）議事概要

1 日時

平成18年10月19日（木）10:00～12:00

2 場所

総理官邸4階大会議室

3 出席者

（委員（敬称略））

佐々木毅（座長）、清家篤（座長代理）、朝倉敏夫、稲継裕昭、薄井信明、内海房子、岡部謙治、小幡純子、加藤丈夫、川戸恵子、古賀伸明、田島優子、西尾勝、西村健一郎、松本英昭、丸山建藏、御厨貴

（政府）

佐田玄一郎公務員制度改革担当大臣、下村博文内閣官房副長官、林芳正内閣府副大臣、坂篤郎内閣官房副長官補、福井良次行政改革推進本部事務局長、江澤岸生行政改革推進本部事務局次長、株丹達也行政改革推進本部事務局次長、阪本和道総務省人事・恩給局次長、上田紘士総務省自治行政局公務員部長、金子順一厚生労働省政策統括官、出合均人事院事務総局総括審議官

4 議事次第

- （1）開会
- （2）佐田公務員制度改革担当大臣挨拶
- （3）下村内閣官房副長官挨拶
- （4）林内閣府副大臣挨拶
- （5）事務局より資料説明
- （6）フリーディスカッション
- （7）閉会

5 議事の経過

冒頭、佐田公務員制度改革担当大臣、下村内閣官房副長官、林内閣府副大臣の挨拶の後、佐々木座長より、今回も前回同様に事務局より簡単に資料説明を行った後、フリーディスカッションの時間を十分に確保し、今後何を中心に議論すべきか、重要と思われるテーマは何か等について各委員から自由に発言していただくことにより、論点の柱立てを行っていきたい旨、発言があった。

次に事務局より、国家公務員制度の概要、地方公務員制度の概要及び民間労働者の労働関係に関する法制度の概要について資料に沿って説明が行われた後、資料の内容について以下のような質問があった。

- ・ 国家公務員の勤務実績がよくない場合を理由とする分限免職は、非常に数が少ないが、少ない理由は何か。
- ・ 資料の公務員の人数は常勤の職員数だと思うが、臨時・非常勤職員数やその制度はどうなっているのか。公務員の全体像をカバーするためには必要ではないか。
- ・ 民間では労働時間、始業時刻や終業時刻が厳しく管理されているが、公務員の場合はどうか。
- ・ 社会保険庁では労使間で覚書が数多くあったということがいわれている。実態として団体協約締結権があるのと同様のようにも見えるが、このような覚書等に関する調査をしたことがあるのか。
- ・ 一般職の国家公務員については、労働基準法の適用が国家公務員法の附則で除外されているが、これはどのような経緯によるのか。

続いて、座長より、論点の柱立てや今後の進め方について多方面から御意見をいただきたい。それらの意見を踏まえて本日の会議の最後に今後の方向性について自分の意見を述べたい旨の発言があった後、各委員から以下のような意見があった。

- ・ 専門調査会の検討課題としては、公務の範囲、それを担う従事者の類型化とそれぞれの在り方、以上を踏まえた労働基本権を含む労使関係の在り方の3つであるが、1つ目の公務の範囲については、前回、公務の範囲は、政治や国民が決めるものであり、国ごとに在り方が異なるという御意見があったとおりである。公務のあるべき姿を議論するというよりも、2つ目以降の類型化と労使関係の在り方の検討を一体的に議論するのがよいのではないか。
- ・ 市場化テストなどができて官と民との境界が定かでなくなっている。地方公務員を含めて100万人単位で存在する公務員について、官と民で労働関係が違うという説明はつかないのではないか。公務員は税金によって賄われていることから労働関係調整法上の緊急調整や国会の一定の関与などが必要であるが、公務員に労働基本権を付与するということを基本的方向として検討すべきである。
- ・ 国の場合、当局側の使用者責任が明確でないことが不祥事などを招いている原因にもなっている。第三者に任せるのではなく、各省当局が当事者として職員側と対等平等に接していくことが必要である。
- ・ 公務員の種類、類型化については行政領域別、すなわち、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。前者について、防衛庁職員、

裁判官、警察職員、刑務官など特殊な領域については、消防職員のように周辺の問題で詰める話はあるが、基本権に関してILOのスタンダードに準拠して解決できるのではないか。他方、階層上の区分けは根本的な問題を含んでいる。同一の職員団体に加入できるかどうかという管理職員とそれ以外の職員で機械的に区分けすることについては問題ないが、それ以外に戦前の官吏のように最初から基本権がないという一群を作るかどうかという考え方もある。いわゆるキャリアシステムが慣行として存在しており、これをどうするのか、これは、最近話題になっている政治任用や官民人事交流の範囲とといった問題にも密接に関連するのではないか。

- ・ 公務員と民間の労働法制は似ていると言えるのではないか。例えば、民間で解雇は本来自由に行うことができるはずだが、解雇権濫用法理などの積み重ねで自由にできなくなっている。また、労働基準法は最低基準を定めているということになっているが実際には大きな役割を果たしており、法律で決められたことが労働条件になっていることは認識しておくべきである。
- ・ 労働基本権としては、団結権、団体交渉権、争議権の3つがあるが、それぞれ違うものなので、区別して議論しないと何が問題か分からなくなる。争議権は特殊な問題であり、外国の公務員の事例も勉強しながら検討すべきである。ILOも労働基本権という言い方はしていないのではないか。
- ・ 労働基本権について、それぞれ分けて議論することは賛成であるが、何を議論するかが問題である。昭和48年の全農林最高裁判決を踏まえると、地位の特殊性や職務の公共性を根拠として、最終的に立法府が関与することは否定できないが、今後、どの程度これを重んじるのかを議論すべきではないか。また、市場の抑止力や職務の公共性については争議権の話になるが、これは、程度の問題ではなく、認めるか認めるべきではないか、ということに詰めていくのではないか。
- ・ この専門調査会は、政労協議の中で公務員の労使関係を改革する必要があるということで、労働基本権を付与する公務員の範囲について議論する場として設置されたことを認識しておく必要がある。基本権の付与に当たって様々な課題があり、それぞれについてより突っ込んだ議論をすることによって論点の柱立てにつながるのではないか。
- ・ 委員全員で議論することも必要であるが、議論の効率性をあげるために、もう少し少人数で活発に議論したり、関係者からヒアリングを行うことが必要ではないか。
- ・ これまでの話の中では、階層による区分や身分制が事実上入っているキャリアシステムをどうするかという話に興味がある。最近の改革でいうと政治任用の問題は避けて通れない。官民交流について公共政策大学院等ができていることからしても、人事院の試験の任用システム自体を柔軟に考えた方が

良いのではないか。

- ・ 公務員が民間と同じ「労働者」なのか疑問がある。営利を目的として利潤を分配する民間に対して必要な仕事だが商売として成り立たないところを税金で賄う公務の性質をしっかりと検討すべきである。また、公務員になることを選択した人は金儲けではなく、社会公共のために役立ちたいと考えたのではないか。
- ・ 官と民の違いがなくなってきたというのは逆の議論であり、民でできることを民で行うこととなる結果として、最終的に官に残った仕事は何かということを検討すべきではないか。
- ・ 昭和48年の全農林判決を基本として、最近の状況の変化などを考慮して検討していくのではないか。基本権と身分保障は別のものであるが、民間に比べて雇用に不安がないということになっていると、市場の抑止力の問題が出てくる。定員の改廃等により分限免職ができることになっているが、事例はあまりなく、民間の整理解雇4要件以上に厳しいという印象がある。公務員がこのような強い身分保障を持った集団であるとする、ストライキとの関係で問題であり、整理が必要である。
- ・ 官民競争入札制度ができて、一定のサービスについては競争入札で公正な競争が行われることとなったが、民間の場合は生産性の向上等について労使で協議できるのに対して、公務員の場合は厳しい服務規定があり、職務の遂行方法等について上司の命令に従わなければならない、官が公正な競争に勝てるのか疑問である。これまでの公務員像とは変わってきており、新しい労使関係の環境整備をするという観点で考える必要がある。
- ・ 公務の性格については、グローバルスタンダードを把握することが必要である。民間と公務の労働法制は似ているとの指摘はあったが、身分保障に関しては、民間の解雇の状況とは少し違う印象を持っている。
- ・ 外国の公務員制度がどうなっているか関心があるが、基本権がどうなっているかだけでは判断できないのではないかと。使用者の立場や権能の違いについても教えて頂きたい。

最後に、座長より、次回は諸外国の公務員制度を説明するとともに、前回と今回出された意見を参考にして主たる論点の柱立てについてのたたき台を用意して議論してもらいたいと考えている、更に12月にも議論をして共通認識をつくりたい、との提案があり、各委員より了承された。

次回は、11月17日午前に行うこととされた。

<文責：行政改革推進本部事務局（速報のため事後修正の可能性あり）>