

佐々木座長 それでは、ただいまから第3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、御出席をいただきまして、ありがとうございました。今日は全員御出席ということでございます。

前回の会議以降、安倍新内閣が発足いたしました。本日は、佐田公務員制度改革担当大臣、下村内閣官房副長官、林内閣府副大臣に御出席いただいております。

それでは、議事次第に従いまして、審議を進めてまいります。

初めに、行政改革推進本部副本部長であります佐田公務員制度改革担当大臣よりごあいさつをいただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

佐田公務員制度改革担当大臣 おはようございます。

紹介いただきました、このたび行政改革またその中の公務員制度改革を担当する大臣になりました佐田玄一郎でございます。どうかよろしくお願いいたします。言うまでもありませんけれども、公務員改革はすべてにつながることでありまして、大変重要な、そしてまた非常に難しい問題を抱えたことでありまして、先般の国会におきましては、行政改革推進法が通ることができました。

これによりまして、簡素で、そして無駄のない行政を確立していかなくてはならない。こういうことでありまして、これから行政改革並びに規制改革を行っていく中におきまして、公務員の役割、そして労働基本権の問題、この中におきまして、一番重要で根源的で非常に難しい問題でありまして、佐々木座長を中心に、どうか皆さん方のお知恵を拝借して、しっかりとした議論を行っていただきたい、かように思います。

これから、非常に難しい問題を抱えると思っておりますけれども、どうか皆さん方の御指導、御鞭撻を賜りますように、心からお願い申し上げまして、あいさつに代えさせていただきます。どうかよろしくお願いいたします。

佐々木座長 どうもありがとうございました。

続きまして、行政改革推進本部長補佐でいらっしゃいます下村内閣官房副長官よりごあいさつをいただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

下村内閣官房副長官 おはようございます。

このたびの組閣で、内閣官房副長官を拝命いたしました下村博文でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

まず、佐々木座長始め各委員の方には、大変にお忙しい中、専門調査会委員として御出席いただいたことに対し、重ねてお礼を申し上げます。

行政改革については、内閣官房に推進本部を設置し、各省庁と連携をとりながら、各種の取組みを推進しております。それぞれの取組みの中でも、特に推進本部の下に設置されました本専門調査会における検討は、公務あるいは行政の在り方全体に関係するものであり、国民生活にも大きな影響を与えるものであるため、引き続き、委員の皆様方には、幅広い観点からの御議論をお願い申し上げたいと思っております。

どうぞよろしくお願いいいたします。

佐々木座長 どうもありがとうございました。

続きまして、林内閣府副大臣よりごあいさつをいただきたいと思います。

林内閣府副大臣 座長ありがとうございます。皆様おはようございます。このたび、佐田大臣の下で内閣府副大臣を拝命いたしました林でございます。

大臣また副長官がおっしゃったとおり、大変難しい問題であるということは私も重々認識しております。ここに来る前には、党で行革本部の事務局長を5年8か月ほどやらせていただきました。5年8か月前から、この問題については、いろいろと御議論させていただいたということでございますので、いかに深く、難しい問題であるかというのは、私もその末端を認識しておると考えておるわけでございまして、これだけの先生方、委員の皆様がお集まりでございますから、先ほど佐田大臣がおっしゃられましたように、ここで深い御議論を賜りまして、この難問にチャレンジをしていただきたいと、私も微力ながら、一緒になってお手伝いしてまいりたいと思っております。

是非よろしくお願いいいたします。

佐々木座長 どうもありがとうございました。

ここでプレスの方が退室いたしますので、少々お待ちいただきたいと思います。

(報道関係者退室)

佐々木座長 それでは、議題の5に入ります。国家公務員制度及び地方公務員制度の概要、並びに民間労働者の労働関係につきまして、事務局よりまず配付資料に沿って説明をいただきたいと思います。

これにつきましては、前回同様、議論の材料、素材を提供するという観点から、事務局からの説明をしていただくわけでありますが、これにつきましては、説明をいただいた後、皆様方からいろいろ御質問等をいただきたいと思います。

また、前回同様、その後できるだけ十分な時間をとりまして、今後の本専門調査会の審議の進め方、あるいは進め方についての御希望、御主張等につきまして、忌憚のない意見を御開陳いただきたいと思っております。前回、かなりの方に御発言いただいたと思えますけれども、今回も前回御発言いただかなかった方は勿論のこと、いただいた方にも更に時間の許す限り御発言をいただきたいと思っております。そのような組み立てで本日の会議を進めさせていただきますので、よろしく御協力のほどお願いを申し上げます。

それでは、まず「国家公務員制度の概要」「地方公務員制度の概要」等の資料につきまして、事務局から御説明をいただきたいと思います。よろしくお願いいいたします。

株丹事務局次長 事務局の株丹でございます。ご説明させていただきます。

お手元に3種類の資料を御用意させていただいております。かなり分厚くなっていますが、説明の方はできるだけ簡素、簡略にさせていただきます。

公務員制度の概要の説明が中心ですが、対比をさせる意味で、民間労働者の労働関係につきましても、資料をつくってます。

まず「国家公務員制度の概要」から、ごらんいただきたいと思います。

1 ページをごらんいただきますと、国家公務員につきまして、中心となる法律は国家公務員法ですが、「任免」「給与」「分限」「服務・懲戒」と表頭にありますように、いろいろな局面におきまして、公務員の種類に応じて、関係する法律がさまざまあります。

特別職につきましては2 ページ、更に3 ページ目には、その他の主な特別職の場合も入れています。ごらんをいただければという趣旨です。

4 ページに移ります。

専門調査会におきまして、公務員あるいは従業員の類型と在り方というのが1つの大きなテーマです。「国家公務員の種類」ということで、現行法制等から幾つか種類分けをさせていただきます、ごらんいただこうという趣旨の資料です。

4 ページの「1 一般職と特別職」には数字も入れておりますが、国家公務員法が国家公務員の共通基準ではありますが、適用することが必ずしも適当でないものは、特別職として、別な整理になっております。

4 ページの下半分にございますように、三権分立の関係で、裁判所職員、国会職員が、さらに、防衛庁職員は職務の性質上の問題で、更にその他の特別職もございます。これが1つの種類、分類分けということになると思っています。

6 ページへお進みいただきますと、「2 労働基本権の制約による類型化」ということで、表を掲げていますが、国家公務員の中でも労働基本権の制約がございます。非現業の職員につきましては、団結権があり、交渉は行えるけれども団体協約は締結できない、争議権はないという状況です。

これが言わばスタンダード的ではあるかと思いますが、例外としまして「(1) 特定独立行政法人等職員(現業等職員)」につきましては、労働組合を結成して、一定の事項について、団体交渉をして、労働協約を締結できるという形になっています。人数的なものも入れています。

更にもう一つの例外といたしましょうか、分かれとしまして、8 ページです。表のところでは、全部印が×になっている部分ですが、防衛庁職員、警察職員、海上保安庁職員、刑事施設職員については、団結権も含めて制約があるということで、下に「(理由)」と入っています。職務の性質から、厳しい服務規律を要求されるという中で、職員団体の活動はもとより職員団体の結成そのものを認める余地がないという制度の説明が入っています。

先に進みます。10 ページは、給与の関係を中心として、分類をして見ればということ。「3 適用される俸給表による分類」としています。検察官は特別な法律があるわけですが、それ以外の一般職の非現業につきましては、表に掲げていますように、10 種類、16 の表が定められております。更に、最近には任期付きの職員というのがある、これも俸給表が別のつくりになっています。職務の種類に応じて、言わば職員が分類され、それぞれ別の給与の表の適用を受けておるということです。若干、実態的なものとして、12 ページに今の俸給表の別に対応するものとして、表をつくっています。横の表になっています

が、網かけをしている部分は、それぞれの俸給表で制度がないところ、白いところは制度が基本的にあるということで、例示的に行政職俸給表（一）のところをごらんいただければと思います。1級から10級まで、それぞれ級別の人員というのが定まっております。

更にイメージをつくるために、官職の格付けとの対応関係を入れていますが、例えば「5級」のところをごらんいただきますと、1万8,700程度の数で、これは本省ですと大体課長補佐が当たる。府県単位の単位機関ですと、課長が当たる。こういうような実態ということでごらんいただければと思います。俸給表ごとには、級の数をもっと少ない場合等がありますので、5級は常に課長補佐だとか、そういうことでは勿論ございません。

13ページです。こちらの方は、組織構成別の定員一覧ということで、14ページの表頭に「審議会等」ですとか「施設等機関」「特別の機関」とかが入って、ややこしいので、参考を付けています。

14ページをごらんいただきますと、イメージとしましては、少し厳密さは欠けますが、横に見ていただいて、横の1行が任命権者単位と言って差し支えないのではなかろうか。縦にごらんいただきますと、内部部局とは、俗に霞が関と言っているところにあたるということがイメージとしてはあろうかと思えます。

そして「審議会等」「施設等機関」「特別の機関」「地方支分局」「その他」ということで、数字的には一番下のところに、それぞれの合計が出ています。内部部局は4万弱、審議会はもっと少なく、施設等機関が4万弱、地方支分局は比較的多い。こういうことかと存じます。現行の制度で種類と申し上げられるのは、ほかにも当然ございますが、主なところはこういうところかと思えます。

15ページからの2枚で「我が国の一般職国家公務員制度の概要」を入れてあります。以下この概要に対応する格好で、幾つか特徴的なところをまとめておりますので、17ページをごらんいただきます。

国家公務員法の場合の人事の関係は、異なる役割を持つ2つの機関が中心となっております。中央人事行政機関ということで、下のポンチ絵をごらんいただければいいのですが、個別の行政機関は、先ほどごらんいただいた表で横に見ていただいたところが個別の人事管理を実施しております。

それに対して、1つは内閣総理大臣が人事管理の総合調整をする。他方で人事院が給与等の勤務条件の改善等につきまして、国会あるいは内閣に対して勧告、意見の申し出をする。上の方の矢印でございます。また人事院は人事院規則を制定して、個々の行政機関の個別の人事管理のコントロールをする。こういう対応関係になってあろうかと思えます。全体の組織的なものは以上で、18ページ以下が個別の制度ということです。

18ページに「任用制度」とあります。民間の場合には、個々の雇われる方が雇用契約を結んでいくわけですが、公務員の場合ですと、任用という考え方がありまして、ある官職、ポストが欠員になったら採用なり昇任なりして補充していく。平等取扱いをしなければいけないし、成績でもってそれを決めなければいけないということが、任用の概要の基

本的なところでは。

「2 採用」と「3 昇任」だけごらんいただきますと「2 採用」の(3)のところに、採用というのは試験でやる。これが原則であり、実態もほぼそうっております。

「3 昇任」になりますと、3の(2)ですが、法律的には競争試験が原則ということですが、現行では昇任試験というのではなくて、勤務成績で選考して行うという状況です。

恐縮ですが、21ページです。任用関係で、実態というのはなかなか正確に申し上げることができないということですが、人事院の研究会の報告を参考までに添付をさせていただいております。俗に年功的な人事というような御批判もあるわけですが「昇進モデル」ということで御理解いただきたいと思っております。

21ページの左側に「年齢(歳)」とあります。I種採用の場合には、こんな感じになっているのではないかという趣旨だと思っております。

22ページには、I種以外の昇進モデルというような表現になっています。御参考までです。

23ページをごらん下さい。「勤務条件」です。これは公務員制度の中で大変重要な考えの部分です。

勤務条件につきまして、定義的なところを、最初の1のところに掲げてございます。具体的には給与ですとか勤務時間、この辺が勤務条件という代表になるかと思っております。

下の方ののところですが、登録をされました職員団体から、適法な交渉の申し出があった場合には、当局は交渉に応じる義務があるということで、そういう意味では、特に重要な部分です。

24ページに進んでいただきますと、勤務条件につきましては、基礎的事項については、国民の代表者である国会が定めるべきである。勤務条件法定主義といっています。そうした原則がございます。給与については、一般職の職員の給与に関する法律、勤務時間についても、それぞれの個別の法律があります。

25ページの「給与制度」は、勤務条件の代表選手ということで、2つ区分があるということを考えています。

1つ目の区分は「1 非現業国家公務員」です。がありますように、労働基本権が制約されているわけですが、代償措置として、人事院の勧告制度があります。

人事院の勧告制度で給与等につきましては、社会一般の情勢に適用するように定めるといったことですので、人事院は給与等の変更について、国会、内閣に勧告する。これに基づいて、実際の給与の中身が変わっていくということです。

1の下の方に「I 給与制度」とあって、給与法定主義、法律で定めているということ。それから、職務給の原則、官職の職務と責任に応じて決められるんだという部分があります。

26ページにお進みいただきますと「II 人事院勧告の手順」があります。ポンチ絵の方も参考にさせていただきながらと思っておりますが、人事院は実態調査を通じまして、公務員の給

与について、民間の賃金と適正な均衡を確保するということを基本にされて、同じ条件(仕事の種類、役職段階、学歴、年齢等)の比較をして勧告されるという状況です。

もう一つの区分は、28ページをごらん下さい。「2 特定独立行政法人等の職員」です。基本権の制約との関係もあるわけです。

給与決定の仕組みは、団体交渉の対象になっていくということで、給与に関して、労働協約を締結することができ、団体交渉で決着をしない場合につきましても、中央労働委員会に対する調停・仲裁の申請ができる。

給与総額制というのは国有林野だけの特別な制度ですが、基本は2つの のところです。29ページに「特定独立行政法人等の給与決定過程」を流れ図として示しています。30ページには、これまでの給与改定の推移を出しております。多少、実態的なところでもありますが、表の頭の方をごらんいただきますと、割に幅の太い「給与改定の実施内容」という部分があります。昭和35年からこの表ができておりますが、かつては何月か遅れて実施しておりました。昭和45年ぐらいから勧告どおりの実施になり、その後、財政状況等もございまして、実施見送りあるいは率が低いというような状況が何年か続いた。昭和61年以降は、また勧告どおりの実施、最近では人事の勧告の改定率自体がマイナスというような流れです。

その隣が「仲裁裁定(現業)」となっております、こちらの方には、結果の数字、率が入っています。

31ページも実態ということで、旧国営企業の関係で、賃金の妥結状況です。平成16年から18年までは、自主決着ということですが、平成15年のときには、交渉でまとまらなかったという状況があったということです。

32ページをお願いしたいと思えます。今度は全く別な問題点でございます。「分限制度」も公務員法の中の特別な言葉でございますが、一般には身分保障があると言っております。身分保障を前提として、しかしながら、公務能率を維持するために、身分上、公務員に不利益になることを分限というわけですが、 の4つ目にありますように、分限処分は、法律、人事院規則に従って行う。逆にいいますと、これ以外はできないということ。裏を返して、身分保障があると申しているという理解です。特に降任、免職というのが話題になることが多いかと思えます。

「1 降任及び免職」のところに書いていますが、課長を課長補佐に任命するように、職員を官職よりも下位の官職に任命する。あるいは免職の場合は、意に反して離職をさせるということで、具体的にできる場合の事由は、法律に4つの項目が規定されています。

33ページにいきまして、休職等の説明は省略させていただきます。

真ん中の辺の方に、人事院の資料ですが、平成17年度で職員の意に反して降任・免職をした事例というものの、4つの項目ごとに数字が入っております。降任の方は、非常に例が少なく、免職について全部で42人という状況です。

35ページです。35ページにつきましても、個々の公務員にとって不利になる部分ですが、

こちらの方は、職員自身に非がある、服務義務違反をしたという場合に、課せられる制約ということで、制度としての考え方は当然違ってきます。

36 ページに、処分事由による区分があります。2 つ目の「通常業務処理関係（業務処理不適正、報告怠慢等）」というのが、数としては一番多くなっています。

37 ページです。「行政措置要求・不服申立て制度」で、特に行政措置要求のところの最初に書いていますが、基本権の制約との関係を補完する機能を有しているということで、職員は、勤務条件に関し、人事院に対して、適正な行政上の措置が行われることを要求する権利があります。不利益処分に関する不服申立ても、同様の整理ということで御紹介できます。

少しはしよらせていただいて、服務等の関係もございしますが、41 ページをごらんください。改めて労働基本権につきまして、表も含めてごらんいただきます。

基本権と呼んでおりますのは、団結権、団体交渉権、争議権ということで、憲法 28 条で労働者の基本的権利が規定されております。国家公務員につきましても、基本的にはここでいう勤労者の中に含まれるということです。

これに対しまして、現在の制度についての考え方がございます。42 ページに過去の最高裁判決を、非常に簡単に要約しております。そこに「総論」と出させていただいております。現在の制度に関しましては「1 公務員の地位の特殊性」「2 職務の公共性」を根拠としての公務員の労働基本権に対して、必要やむを得ない限度で制限を加えることは、十分合理的な理由があるということです。

地位の特殊性については「(1) 財政民主主義」あるいは「(2) 市場の抑制力の欠如」が指摘されています。

下の方ですが「3 労働基本権制約の代償措置」で、法定された勤務条件を受けられることができる。人事院の勧告制度、更に先ほどごらんいただいた行政措置要求等が挙げられています。

44 ページです。労働関係の制度の中の「職員団体制度」で「1 職員団体の意義」あるいは登録される制度が整理されています。

45 ページをごらんいただきますと「交渉制度」ということで「1 交渉の法的性格」は、勤務条件等に関して、職員団体が当局と行う協議、意見の交換であるということです。先ほども申し上げましたが、勤務条件、そして勤務条件以外といいたしましうか、管理運営事項、つまり行政主体として、それぞれの機関が自らの判断と責任において処理すべき事項は、交渉の外であるということも定まっています。

ちなみに 46 ページと 47 ページは、厚生労働省の調査ですが、かなり以前からの部分も含めての公務員の争議行為件数、あるいは 47 ページですと、懲戒処分の数につき、掲げています。

国家公務員の関係は、一当たりこれでごらんいただいたということにさせていただきます。

次に地方公務員の方、別の冊子ですが、ごらんいただきます。

地方公務員の制度ですが、数の上でいきますと、地方公務員は300万人以上でして、国家公務員よりも多い。それから、国民生活等との関係、影響というような点で申しますと、むしろ地方公務員の方が重要という御指摘もあろうかと思えます。説明の順番で、国家公務員、地方公務員という順番になっていますが、特段、それ以上の何かがあるわけではございません。ただ、国家公務員法を先に説明いたしましたので、共通点と相違点を説明させていただきたいということで、1ページを付けています。

共通点はむしろ多いであろうと思っております。人事行政の根本基準は、基本的には国家公務員制度に準じたという整理をしています。ただ、幾つか相違点が挙げられるのではないかと。細かく言えば、もっとたくさんあろうかと思えますが、一応3つございます。

第一に、人事行政の具体的な実施は、地方公務員法の場合、条例あるいは地方団体の方での規則なんです。地方団体自体が自主的に決定するという部分が特に違っているのではないかと。それから、一定の事項につきましては、国家公務員等との均衡を求めるという趣旨の規定が地方公務員法には置かれています。

ちなみに、国家公務員法の場合は、地方公務員法の方で条例と書いてあるようなところについて、人事院規則に委ねていると申し上げてよろしいかと思えます。

2つ目は、人事委員会あるいは公平委員会という組織が、地方団体の場合には置かれています。国の場合の人事院と、中立な第三者機関という点では、同様だと思えますが、機能の点等で違いがあります。

3つ目は、一般職の地方公務員につきましては、特定の条項は除きますが、国家公務員の場合と違いまして、労働基準法、労働安全衛生法の一部適用があるということです。

2ページから4ページまでは、国家公務員と同じく、関係する法律はどういうのがあるかとごらんいただければと思えます。条例で決まっている部分も、かなり地方公務員の方には入ってきています。

5ページに「地方公務員の種類」の分類をしています。

国家公務員と同様、一般職と特別職が5ページです。

国家公務員とは違いまして、三権分立の関係ですとか、自衛官というような特別職はないわけですが、一般職と特別職につき、それぞれ規定が異なってきます。

7ページも労働基本権について分かれがある。非現業職員につきましては、団結権があって、団体交渉はできるけれども、労働協約は締結できない。若干、地方公務員の場合に違いはありますが、交渉を行った結果として、注2をごらんいただければと思えますが、書面による協定を結ぶことができるという部分があります。ただ、労働協約ではありませんので、法的拘束力はないということです。

例外といたしまししょうか、別の分類といたしまして、7ページの(1)にありますように、企業職員、特定地方独立行政法人、単純労務職員につきましては、一定の事項について、団体交渉をして、労働協約を締結することができます。

10 ページも国家公務員と同じく、団結権が認められていないものということがあります。警察職員、消防職員ということです。理由は、先ほどごらんいただいたものと非常に似ております。

ちなみに、11 ページに、ある意味では職員の数のイメージを含めた表を付けさせていただいております。左側の方が「警察」「消防」に始まりまして、真ん中の方が非常に幅広いのですが、一般的には非現業の公務員と言える部分です。一般行政、福祉関係を分けていますが、教育職員の部分が非常に多い。それから、公営企業等の会計の部分に分かれています。

同じく実態も含めて、12 ページをごらんいただきます。若干、部門別のイメージがつかめるような資料ということで、既存のものを使っておりますが、左側の方が都道府県、市町村等を含めた全体像です。右の方が都道府県、市町村に分かれた部分です。それぞれのウェイトというのが、ある程度ごらんいただけるかと思えます。

また、任命権ということで申し上げますと、一般行政の中も一部行政委員会などがございまして分かれはありますが、特に大きな人数がいるのが教育部門、教員委員会の関係。警察もまた独立しており、消防もまた別、公営企業の方も分かれています。こういうことが言えようかと思えます。

14 ページ以下に、今ごらんいただいたものを、更に団体ごとに詳しく分けたものがあります。御参考ということで、後でまたごらんいただければと思えます。

16 ページに「地方公務員制度の概要」を付けております。簡単なものになっていますが、以下、先ほど国家公務員でごらんいただいたような、大体対応するような項目で地方公務員法につきましても、ごらんいただこうと思えます。

最初が 17 ページから 19 ページにかけてです。地方公共団体の場合には、中央人事行政機関というような言い方は必ずしもしていません。任命権者というのが一方にあるというのは、これは国家公務員と同じですが「(1) 地方公共団体の長」で、下の方に「(2) その他」とありますように、議会の議長、これは議会には事務局がございまして、その任命権者は議会の議長である。選挙管理委員会も同様、代表監査委員等々ございます。人数的に多いのは、教育委員会、教職員の方々がこの部分です。また、警察、消防、この辺も人数的にはかなり多いとごらんいただけるかと思えます。

真ん中の辺に書いていますが、地方公共団体の長は、いわゆる首長部分の任命権者でもありますが、のところ書いてありますように、総合調整権を持っていらっしゃるということで、職員の身分取扱いについて、必要な措置を講ずべきことを委員会等に勧告できるということがあります。実態としては、恐らくかなり首長の任命権者に対する、全体としての権限というのも強いと思っております。

18 ページと 19 ページに、人事委員会と公平委員会の関係を入れてあります。

団体の言わば大きさによりまして、人事委員会の設置が必ず必要という場合、都道府県と指定都市はそうなっています。しかし、人口が 15 万以上の市について、特別区も含めて

ですが、これは選択ができるということになっております。人事委員会ですと、これは対比が見えにくいところがありますが「2. 権限(地公法第8条)」の にありますように、人事委員会規則が制定できる。

「行政権限」というところで、勧告ができるし、試験も行うということです。他方、公平委員会につきましては、18ページから19ページにかけてですが、人事委員会に比べますと、権限がかなり限定されておるといところが国の場合とかなり違う1つではなからうかと思えます。

20ページ、21ページは任用の関係ですが、省略させていただきます。

22ページの「勤務条件」は、基本的に先ほどごらんいただいた国家公務員と類似ですが「2 勤務条件条例主義」ということで、住民代表たる地方議会が決定するという原則があるということです。

23ページ以下に「給与制度」が入っています。これも類似する部分が多く、基本的には説明を省略する部分が多いのです。

24ページは「11 人事委員会勧告の手順」で、人事院の勧告とかなり似た手続、手順です。

ただ、25ページをごらんいただきますと、先ほど申し上げましたように、人事委員会が置かれている団体と、そうではなく、公平委員会の団体がありますので、その意味で、図の真ん中は人事委員会が置かれているところですが、人事委員会の勧告を受けて、具体的な給与改定方針が決定される。

他方で、置かれていない右側の団体につきましては、国の取扱い、都道府県の勧告等を受けまして、具体的な給与改定方針が決定される。いずれにしましても、住民の代表で構成されます議会の議決で給与条例の改正というのが行われるということです。

26ページは「分限制度」です。分限も条例で定める部分というのがあるわけですが、実態をごらんいただきますと、27ページに表があります。

先ほど、国家公務員で降任と免職だけ紹介いたしましたので、この表の中で、左側の2つの部分をごらんいただきますと「降任」の方で140名程度、「免職」の方が237名ということで、4つの要件ごとに数字がそれぞれ入っています。

28ページは「懲戒制度」ですが、これも実態の数の方は、29ページに表が入っています。数が比較的多いのが「一般サービスの関係」「道交法違反」です。先ほどの国家公務員と分類が必ずしも同じではありませんが、処分事由ごとの数字が入っております。

30ページにつきましては、省略させていただきます。

33ページ以下は、労働関係の部分の資料になっています。この辺も説明は飛ばします。具体的には、36ページに国家公務員と同様、厚生労働省からの調査ですが、争議行為の件数があります。

37ページには、懲戒の関係の件数が入っています。

なお、38ページ以降に、地方公務員の職員の類型で、特例的なものがありますので、教

育職員、警察職員等々、特例の部分を少し入れています。

恐縮でございますが、38 ページの一番上の黒ボツ「教育職員」の「任用」のところのすぐ下ですが、1 行分ダブっております。そこは、これこれこういう「職員等を県費負担教職員という」という誤りです。

教育職員を簡単に申し上げますと、任命関係は都道府県の教育委員会が行うわけですが、サービスの監督は市町村が行うということです。

また、下の方に警察関係の部分が入っています。特徴的なこととして、県警の方でいらっしゃっても、警視正以上の階級というのは、一般職の国家公務員ということがあります。

以下は、省略させていただきます。

大変恐縮ですが、もう一冊ございます。

「民間労働者の労働関係に関する法制度の概要」です。対比でございまして、実は余りうまく対比できないのに、あえてつくったというところなんです。根本がかなり違っていますので、かえって誤解を与えてしまうかもしれませんが、お許しいただきたいと思います。

2 ページに「各労働条件設定システムの関係」ということで、これは研究会の資料から作成しております。労働関係について中心になりますのは、右の方にありますが、労働契約である「個別合意」、組合との関係であります「労働協約」そして「就業規則」が、さまざまな労働条件についての設定の相当ウェートの高いものになるということであろうかと思えます。

より正確にはといいましょうか、3 ページ、4 ページに、そのシステムの概要の整理がされています。

3 ページの「1 総論」をごらんいただきますと「個別的労働関係は」とあって、当事者の合意によって内容を定められる契約関係として構成され、この契約関係を法律の諸規定、判例の諸ルールが規制している。「3 判例法理（労働契約法理）」と書いていますが、そういうもののウェートが高い。そして、労働協約と就業規則が規範的効力によって規律するという構造になっているという御指摘です。

ということを前提として、例えば7 ページには「労働契約」についての基本的な整理、考え方を枠の中に入れさせていただきまして、関連する法律等をそれぞれ事実関係を中心に挙げさせていただいています。

少しはしりまして、11 ページです。国家公務員の場合、勤務条件の代表選手として、給与を挙げていましたが、賃金が11 ページです。憲法27 条も引いていますが、これは賃金その他の勤務条件を法律で定めてしまうという趣旨ではなくて、最低基準を法律で定める。それ以外は労使の交渉、特に団体交渉に委ねるというものだという解説がございまして。

14 ページまで進んでいただきます。「解雇」というタイトルになっていますが、公務員の世界でいきますと、分限免職等があると紹介させていただきました。民間の労働関係につきましては、例えば「1 解雇権濫用法理の明記（労基法第18 条の2）」ということで、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、権利を濫用

したものとして無効とする。これは下の点線の枠の中にございます、裁判例等、いわゆる整理解雇の4要件を受けての法律と理解しています。関連する判決の例なども入れてあります。後ほどごらんいただければと思います。

以下、懲戒あるいは服務、労働組合の関係、争議行為等々ございます。

一番最後のところを少しごらんいただきたいと思います。25ページから26ページにおいて「労働委員会」の制度について、触れているところがあります。

労働委員会につきましては、26ページにあります。労働争議についての調整をする。あっせんをし、調停をし、仲裁をするという機能を果たしておられるわけですし、最後のところに「緊急調整(労調法第4章の2)」が存在してある。事件が非常に、国民経済の運行に支障があるような場合については、緊急調整の決定をすることができるという措置も含めての対応がなされております。

はしょった説明でわかりにくかったと思いますが、お時間の関係もございまして、以上で説明は終了させていただきます。よろしく申し上げます。

佐々木座長 どうもありがとうございました。

今日は3つの資料の御説明をいただきました。

それでは、まず今日の御説明に対して、御質問等を出していただきたいと思います。いかがでございでしょうか。稲継さん、どうぞ。

稲継委員 細かいところで恐縮でございますけれども「国家公務員制度の概要」という冊子の33ページに分限の表が載っております。「勤務実績がよくない場合」の免職が2名と書いてあるんですけども、この分母はどういうふうに考えたらよろしいのでしょうか。30万人、60万人ですか。

事務局 分母は60万人の方でございます。

稲継委員 60万人で2人ということで、大変皆勤務実績はよいと考えたらいいのか、あるいは逆に処分にちゅうちょしておられると考えたらいいのかというところが、私問題かなと思っております。

地方自治体の場合には、鳥取県の知事さんが非常に勇気を持って分限免職されました。公務能率の観点からは、働きぶりの悪い職員というのは辞めていただくことが、身分保障の裏返しで正しいことだと思っておるんですけども、国家公務員の場合、これほど分限免職が少ないのは、どういう理由と考えたらよろしいのでしょうか。

佐々木座長 どなたがお答えくださるかあれですけども、何らかの答えをいただきたい。人事院から申し上げます。

出合総括審議官 人事院でございます。

分限の関係ですが、實際上、勤務成績の関係でいうと、勤務評定制度が昭和26年にできて、それ以降、なかなか機能しなかったというのが、分限という処分ができなかった理由ではないかと思っております。

勤務成績がよくない場合には、事実上話をして、実際上はお辞めいただくという事例は

かなり多く出てきております。したがって、ここでいう処分をして、結果として、ここへ載るというのではなくて、実行上はそういう形でお辞めいただいている事例は、かなりたくさんあると思っております。

官職の適格性の点では、言わば失踪をされるというか、行方不明というものが、この中心になっている実態でございます。

佐々木座長 よろしいですか。

稲継委員 はい。

佐々木座長 ほかに御質問等ございませんでしょうか。

それでは、せっかくたくさん説明いただきましたので、私から1つ質問をさせていただきますが、これは定員に関わるデータですね。つまり、非常勤職員というのはどのぐらいいるものか。中央省庁だけでもいいですから、全体像をつかまえる上で、これは要るかなと推定しておりますが、今すぐでなくても結構ですけれども、これは労働関係をどう考えるかという問題とも連動し得るかなということで、私も長い間、国立大学にいたものですから、その辺のことは非常に気になっているわけで、是非ひとつ、いつか説明を追加的にお願いできればと思っておりますが、いかがでしょうか。

株丹事務局次長 御指摘を踏まえまして、恐らく通常データのの中では、余り出てこないもので、各省庁を含めた御協力とか、いろんな形を考えていかないと、なかなか出しにくいものもあるかと思っておりますが、努力をさせていただきたいと思っております。

佐々木座長 「出しにくい」ので、是非この際、拝見したいものだなと思っております。

株丹事務局次長 「出しにくい」というのは、出したくないという意味ではなくて、そもそもきちんとした数字が、そこはできるかどうかということを含めてです。

佐々木座長 それはそれでまた1つの争点になるかもしれません。ただ、実際働いていらっしゃる方をどういうふうに制度的に整理されているかという意味では、この範囲だけの問題だと、全体をカバーしたことになるおそれがあると思ったものですから、そういうことで、ひとつよろしく願いいたします。

株丹事務局次長 わかりました。

佐々木座長 それでは、加藤委員どうぞ。順番にまいります。

加藤委員 細かいことかもしれませんが、私の勉強不足かもしれませんがけれども、民間企業の場合には、労働時間、始業、終業時刻、時間外というのは、かなり厳しく、神経を使って管理しているわけですがけれども、公務員の場合の労働時間といたしまして、その管理というのは、どういうふうになっているのでしょうか。

佐々木座長 これもどなたかお答えください。人事院お願いします。

出合総括審議官 労働時間の管理ということでございますが、基本的には1日8時間、週40時間で、今、勤務をさせております。朝の始業から終業までを、言わば勤務時間管理員というのを、大体各省の課に置いておると思っておりますが、その方がチェックをして、いまだ出勤簿というものに押印をしていただくという形でチェックをしております。

休暇等につきましては、上司に対して、休暇簿というものを用意しておりますので、それに記入をして提出していただいて、時間単位の休暇ということも認めております。

そんなところでよろしゅうございましょうか。

加藤委員 それは各課単位で管理をしているんですか。

出合総括審議官 多くの場合は、課に勤務時間管理員というのを置いて、実際、職員が来るというのをチェックできるわけですから、やっておるということでございます。それをトータルにすると、官署全体を人事当局が最終的にチェックする形になると思います。

加藤委員 大変つまらない話ですが、始業、終業時刻というのは、統一して決まっているんですか。

出合総括審議官 決まっております。ただ、東京などの場合には、通勤が非常に混雑するものですから、8時半から大体9時半の間に、例えば8時半の組、9時の組、9時半の組というふうに3つないし4つの始業時間が定めてあります。それは個人個人で定めてありますので、その時間にきちっと来ているかというチェックでございます。

佐々木座長 加藤委員よろしいですか。

加藤委員 はい。大変わかりました。

佐々木座長 では、朝倉委員、薄井委員の順でどうぞ。

朝倉委員 地方公務員の関係で、覚書という話が出てきましたけれども、地方自治体の場合、多分これは事実上協約として機能しているみたいなのが実態ですね。そういう場合が非常に多くて、国家公務員の場合も、社会保険庁の場合などは、200近い覚書があって、私もあれに参与したときに、協約締結権がないなどというのは、うそではないかと思ったんですが、ほかの機関もしくは職場で、国家公務員の場合は、そんなものがほかにないかどうか。あっても、先ほどの話のように、出しにくい、出にくいという話かもしらぬけれども、そのところを調査したことがありますか。調査しても出ないのかもしれませんけれども、どうなんでしょうか。

佐々木座長 これはどうなんでしょうか。どなたがお答えになりますか。

上田公務員部長 国家公務員を担当しているわけではありませんけれども、関わっているのでお答えします。

今、委員のおっしゃった覚書というたぐいのものについては、地方公務員法では、書面協定が結べるという規定があるんですけども、必ずしも法律で認められた書面協定の世界とは別に、まさに覚書という形でやっているものなので、基本的にはアンダーグラウンドの性格のものだと思います。

私も地方勤務が長いんですが、地方の場合でも、端的に言えば、それが表面化するのとは、何か事があって問題になったときに初めて出てくる。だから、例えば知事部局で部長をやっている、教育委員会か何か結んだといわれるようなものを知ることはほとんどないので、把握は非常に難しいと思います。

私は自分で調査していませんんですけども、社会保険庁ではあのようなものがあつた

といいますけれども、中央は余りないのではないかと思います。出先で、当局とのいろんなやりとりの間で、約束ごとがあるかもしれませんが、覚書になっているかどうかは、どうでしょうかね。阪本さんから、もし実態あればお願いします。

佐々木座長 いかがでしょうか。どうぞ。

阪本人事・恩給局次長 総務省でございますけれども、覚書については、各省の判断でされている場合があるかもわかりませんが、総務省として、調査という形ではとっていない状況でございます。

朝倉委員 不祥事がなければ、出てこないということですね。

佐々木座長 今のことに関連ですか。

丸山委員 はい。

佐々木座長 では、薄井さんはちょっとお待ちいただいて、関連ということで、丸山委員どうぞ。

丸山委員 社会保険庁は、御存じのように機関委任事務で、国の公務員ではあるけれども、地方で事務をやってきたという歴史経過がございます、そういう過程で、地方公務員法には書面協定ができる項目があるという中で、私は覚書みたいなものが問題解決をするという経過の中であったのではないかなと理解いたしております。

松本委員 それは機関委任事務でも、身分などは国家公務員で任命権は国でしたから、地方に準ずるということはあり得なかったことです。そこは誤解がないようにしておかないといけないと思います。

丸山委員 それはわかっています。国家公務員の場合は、そういう規定もございませんし、文書で覚書を交わすことはありません。

では、話し合いをして何も無いのかということでは、後々、問題が残るわけでございますので、やはり交渉議事録というんでしょうか、組合側の方はこういうふうに交渉しましたとか、協議しましたというのは、我々は持っておりますけれども、それがお互いに拘束するとか、そういうものにはなっていないのが現実だと思います。

林内閣府副大臣 関連でよろしゅうございますか。

佐々木座長 どうぞ。

林内閣府副大臣 私から言うのも何だと思っておりますが、役所の説明で、覚書は調査をしておらない、各省の御判断でということがございましたが、要するに協約締結権がないという国家公務員法の所管は、人恩でよろしいわけですか。この法律が守られているかどうかを、所管の省庁がやはりきちっと確保をする、どこかが責任を持ってやるべきではないかと思っておりますけれども、それは国公法上どこの省庁がやることになっているんですか。

阪本人事・恩給局次長 今、総合調整ということでは、総務省が内閣総理大臣の総合調整を補佐するという形でございます。

林内閣府副大臣 人恩局ということですか。

阪本人事・恩給局次長 はい。ただ、現在の労働基本権の関係では、協約締結権はない

という形になっておりますので、その辺の調査はしていないという状況でございます。

林内閣府副大臣 ないという状態を確保する責任がある所管の省庁は、人恩局ということによろしいんですかという質問です。

阪本人事・恩給局次長 確保というのは、どういうことですか。

林内閣府副大臣 法律が守られているかどうかを、要するに責任を持って見ているところはどこなんですかということです。

阪本人事・恩給局次長 総合調整という形で、総務省になっております。

林内閣府副大臣 おたくの局でいいということですね。

阪本人事・恩給局次長 はい。

佐々木座長 それでは、薄井さんどうぞ。

薄井委員 かなり技術的な、初歩的な質問なんですけれども、労働基準法が一般職の国家公務員に適用されていない。それは、それなりに理屈はよくわかるのですが、国公法の附則の第16条でそれが書かれているということですね。今でなくても結構ですので、この辺の経緯というか、人事院との関係を含め、なぜそうなっているのか教えてほしい。

佐々木座長 人事院の方で、何か御説明ありますか。どうぞ。

出合総括審議官 国公法ができる前の段階で、労働基準法等の適用時期がございました。その後、国家公務員法ができた。その後で労働基準法の適用を除外したという歴史的な経緯がございます。更にその辺の詳しいお話ということであれば、また整理して御報告をいたします。

佐々木座長 またよろしく願いいたします。

ほかにございませんでしょうか。

ありがとうございます。それでは、幾つか課題が出てきたように思いますので、適宜本調査会に御報告をお願いしたいと思います。

それでは、一応これで今日の事務局からの説明の件は終わらせていただきまして、これから、各委員から御発言をいただきたいと思います。御発言をいただく前に、若干私からお話申し上げさせていただきたいと思います。

前回フリートーキングという話だったんですけれども、フリートーキングはフリートーキングのためにしているわけではなく、やはり今後の調査会の上との関係で、勿論御意見をいただくということでございます。

これも皆さんからまた御意見をいただく必要があることでございますけれども、本日、今後の進め方も含めて、それから進める際にどういう柱立てで検討していくべきかというような事柄、進め方の中にもヒアリングの問題だとかステップの踏み方とか、やはりいろんなことがあろうかと思っております。そういう点も含めて、多方面から御提案をいただきたい。

先ほども御質問の中でございましたように、現状について、まだわからないということもたくさんあろうかと思っております。そういうことについての御要望も、勿論その中に入るのかなと思っております。

そして、今日の御議論の結果次第でございますけれども、今日の会議を終わるに当たって、今後の進め方について、私なりの意見を述べさせていただければと思っておりますが、議論を拘束するつもりはありませんので、まず議論をしていただいて、それで次回以降どんなふうに動かしていったらいいかなということについて、機が熟したと判断すれば、お話をさせていただこうかと思っております。

そういうことで、前回と基本的に変わらないんでありますけれども、幅広にこの際こういうことを是非本調査会でやらしてもらわなければ困るというようなことについて、各委員の忌憚のない御意見をいただきたいと思っております。

それでは、ひとつよろしくお願いを申し上げます。

丸山委員から、どうぞ。

丸山委員 今日、先ほど国家公務員、地方公務員、民間の3つの資料説明があったわけでございます。

第1回目のときに、私から検討してほしいということで、ILO関係の話と国際労働関係の話をお願い申し上げました。それが勉強としては、残っているのかなと思っております。

そういう意味でいいますと、国内の課題に関する資料は、大体出そろったのかなと思っております。今、座長から言われました、今後の議論の在り方、課題等について、少し意見を申し上げたいと思います。

第一に、当調査会の検討事項であります、第1回目の資料を見ますと、1つには公務の範囲。2つ目には、それを担う従事者の類型化とそれぞれの在り方。そして、3つ目に労働基本権を含めた労使関係の在り方ということが載せられております。

このうち、1つ目の公務の範囲につきましては、第1回目の際に西尾委員から、政治、すなわち国民が決めるというお話がございました。私は経済や社会の変化を踏まえて、時代とともに変わっていくもの。国ごとに多様で固定化されたものではないと理解いたしたところでございます。これにつきましては、私だけではなくて、大方の皆さんがそういうふうに理解されたのではないかなと、私としては思っているわけでございます。

そうであれば、調査会としては、公務の範囲について、あるべき姿を検討するというのではなくて、今、公務を実際に担っている公務員について、2つ目の類型化、あるいは区分というものをやって、そして3つ目の労使関係の在り方を一体的に議論していく、そういう進め方がいいのではないかなと思っております。もとより、前回は今回もそうですけれども、各委員から指摘されました課題につきましては、そうした類型化と労使関係のところの中に織り込んで議論をしていったらいいのではないかと思っております。

第二に、議論する場合に、是非とも考慮していただきたいことについてであります。御承知のように、戦前の官吏という仕組みは、敗戦によって、国民全体の奉仕者としての近代的な公務員制度に変わって60年が経過いたしました。この60年の間に、3公社5現業の民営化、あるいは独立行政法人制度の導入などによりまして、公務員の数は確かに減っ

てきていると思います。仮に今後も公務員の数が減っていくといたしましても、地方公務員を含めれば、100万を超える単位で公務員が行政に携わるということは間違いのないんだろうと思います。

今、公務と民間との分担ということを考えますと、その境目は定かではなくて、互いに相互乗り入れしているという実態にあると思います。地方の指定管理者制度とか、あるいは官民競争入札で一層公務と民間の棲み分けはあいまいになってくるのではないかと考えております。そうした場合に、公務員だけ民間とは違うということで、特別に扱うというのは、説明がつかないのではないかと考えております。公務員型の特定独立行政法人の民営化に当たりましても、公務員でないと権力行使はできないという議論は成り立たない。すなわち法律で権力行使を決めればいいのではないかという議論があったと思いますし、規制改革・民間開放推進会議でも指摘されていると理解をいたしております。

国の政策決定に直接関与している、いわゆる幹部公務員まで労使関係を認めろと言っているつもりはございませんが、それ以外の公務員については、原則として、まず労働基本権を付与する。そういう方向を明らかにすべきではないかと考えております。公務員全体の労使関係の基本を、殊さらに特別に扱う必要はないということを申し上げておきたいと思っております。勿論、携わっている事務・事業の公共性や人件費は税金で賄われているということからいたしましても、労調法による緊急調整とか、国会の関与する必要も出てくるんだろうと思っておりますが、しかし、原則としては付与する方向で検討すべきだと思っております。

第三に、公務員に労働基本権を付与するということになれば、当然のことながら、使用者側の使用者責任があります。言葉が適当でないかもしれませんが、あえて言えば、経営権といったようなものが明確にあるのではないかと考えております。現在は、前回も申し上げましたように、人事に関する権限はばらばらでございまして、各府省大臣の人事管理上の責任が明確でないという問題を含んでいると思っております。それが縦割り行政の弊害、責任回避、あるいは不祥事といった問題の大きな要因の1つになっていると思っております。第三者に任せるのではなくて、当局と公務員労働者がともに国民に対して責任を果たしていく仕組みをつくる。話し合っただけで効率性を発揮していく。あるいは国民に求められる行政を遂行する。そのために、労使が互いに責任を持つ対等平等の労使関係をつくる必要があると思っております。

今日示されました資料の中の8ページに、防衛庁職員、警察職員、海上保安庁職員、刑事施設、いわゆる監獄の職員の団結権を制限する理由について、「逐条国家公務員法」を引用して職員団体結成そのものを認める余地がないと記されております。

「逐条国家公務員法」を見ますと、少し抜けておまして、同書では、「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、団体の結成そのものを認める余地が

ない」と書いてあるわけです。

私が言いたいのは、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認識は持っておりません。それから、構成員であることが上司との対抗関係を意味するかどうかは、はなはだ疑問だと申し上げておきたいと思ひますし、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とは、別次元の話ではないか。このようにも思っております。したがって、職員団体結成をこのように一律的に禁止する必要はないのではないかなと考えております。

例えば刑務所における不祥事もあったわけでありまして、まさに上司との一方的な指揮命令関係しかないところで問題が出ているわけでありますので、その解消に向けても、労使の関係の在り方を見直していくことが極めて重要ではないかなということ意見を申し上げておきたいと思ひます。

佐々木座長 どうもありがとうございました。

ほかの委員からいかがでしょうか。西尾委員お願いします。

西尾委員 私もこの問題を議論していく場合に、公務員の種類の類型化というのが最も根本的な問題になるのではないかなと考えております。

労働基本権との関係で申しますと、1つは行政領域別というのでしょうか、あるいは行政部門別というのでしょうか、仕事の性質の違いによって変わってくるという、その区分けをどうしていくかという問題があります。

もう一つは、階層上、上下の関係にある、労働組合の組合員になる資格のある人と、ない人との区分けをどこにするかという2つの問題が最も根本的な問題なのではないかなと考えております。

国家公務員、地方公務員を通じまして、行政領域別の問題ということになりますと、まずは多くの国では軍隊の兵士、日本の場合には自衛官であります。そういう防衛に関わっている自衛官を始めとしたしまして、司法に関わる裁判官、検察官、そして警察官、更には刑務所の刑務官といったような方々は、非常に特殊な領域の方々でありまして、これらについて、労働基本権を制約する。少なくとも一般の労働基本権の団結権、交渉権、争議権、すべてを認めるということではない。これを大幅に制約するというのは、各国にほぼ共通している事柄であるわけです。

したがって、この領域の問題については、ILOが定めておりますグローバルスタンダードにほぼ準拠して考えていくことで、解決ができるのではないかと基本的には思っています。勿論、ILOの基準にも、各国の裁量に任せている領域がございますので、周辺のなところをどうするか、日本でどうするかという問題はあります。例えば消防をどう扱うか等々です。若干、周辺のなところは詰めなければならない問題が起こるかもしれませんが、基本的にはグローバルスタンダードに準拠していくことで解決ができるのではないかなと思うわけであります。

それに対して、階層上、労働組合の組合員になる資格を持つ人と、そうでない人をどこ

の線で区分けするののかというのは、日本のこれからの公務員制度に関わる根本的な問題点になるのだと思います。

私自身は、現在の労働組合ではない職員団体の場合にも、管理職の地位にある人は、職員団体の構成員にはなれない、同じ職員団体を構成することはできないということになっているわけでありまして、管理職か、その他の職員かで区分けすることが最も機械的な区分けで、余り大きな問題を含まない解決方法ではないかと思っておりますけれども、そういうことでいいのだろうかという疑問は必ずあり得ると思います。

そうではなくて、この人たちは初めから組合員にはなるべき人たちではないという一群の公務員集団というものをつくるべきであるという考え方はあり得ると思います。それを徹底していきますと、戦前の高等官、判任官、雇員・傭人というような身分制があった時代の官吏というものと、そうではない人という区分けがあったわけですが、それに類似の何らかの身分制度を公務員制度の世界の中に取り入れてくるのかという問題です。

こうした身分制を戦後一切廃止してしまっていて、すべて共通の公務員というカテゴリーに統一してしまったというのが戦後改革の民主化路線であったわけで、それで長らくきているわけですが、これを基本的に継承しながら、問題の解決を考えるのか、それとも何らかの身分上の違いというものを、公務員制度の中に持ち込むのかという問題です。

この問題は、実は非公式の事実上の存在として、キャリアシステムとノンキャリアシステムというものが、今の国家公務員の世界にでき上がっている。これは法制上認められているものではなくて、事実上の慣行として形成されてきた。こういうものをつくらざるを得ないという現実があって、どんどんつくってきってしまった。

この非公式に生まれているキャリアシステムというものを、これからどう考えるんでしょうかということ、これに非常に関わっている問題点でありまして、この調査会でも最後まで徹底的に議論しなければならない論点になるのではないかと感じているわけです。

私は、この問題は差し当たり、労働基本権との関係でも申し上げましたけれども、最近、話題になっている、いわゆる世の中でいうところの政治任用の範囲をどこまで拡大するかといったような問題とも密接に絡んでいる。あるいは官民の交流をもう少し自由化したいというときに、無限定にいくのか、ある範囲の公務員のポストについて考えるのかということにも密接に関連している問題だと思いますので、ここでは詰めて考えなければいけない、最終的な論点はそこに行き着くのではないかと思っております。

以上です。

佐々木座長 ありがとうございます。

では、ほかの委員からいかがでございましょうか。西村先生、どうぞ。

西村委員 今日、国家公務員と地方公務員と民間労働者の比較が行われたわけですが、当然のことなんです、労働関係として見れば、ある意味でこれは非常によく似てます。賃金の問題、任用されるか契約で入るかという点はともかくとしまして、労働時間、休憩、休日、休暇、あるいは解雇、分限免職、懲戒は、ある意味で非常によく似ておりま

す。先ほど佐田公務員制度改革担当大臣が公務員制度について、非常に簡素で効率的なものをつくるべきであるとおっしゃった。そのとおりなんでしょうけれども、前回、清家座長代理が、最後のところで、そこで働こうという人にとって、労働市場として魅力的なものでなければいけないとおっしゃったのが非常に印象的でした。そこで働く人にとって、魅力的な職場であるということです。労働条件の問題として、そういったところで、何か共通点があるということをもまず1つ前提にする必要があるのかなという気がいたしました。

それから、ここでよく労働基本権という言葉が出てきます。労働基本権というのは、要するに労働組合をつくったり、団体交渉をしたり、労働争議を行ったりということをはっきりとくめて言っているわけですが、実際は労働組合をつくることと、団体交渉をすることと、争議行為まで行うことというのは、かなり違っておまして、この3つを常に国家公務員の労働基本権という形で一括して議論するのは、一体何の問題なのかということで、よくわからないことがありますので、この3つは、それぞれ区別をして議論をした方が、実りがあるのではないかなという感じがいたします。

我が国の民間労働者の法的な規制というのは、民間の方からみれば、公務員の規制とある意味で非常によく似ております。例えば解雇にしましても、要するに雇うも解雇も自由だという考え方が、本来ならばアメリカのようにとれるはずでしたが、法的な規制はほとんどないにもかかわらず、要するに民法の規定から言えば、いつでも自由に辞めさせることができるという法的なシステムにも関わらず、昭和20年代から解雇権濫用法理という形で、自由ではない。権利はあるけれども、その行使については、使用者は濫用してはいけないという判例の考え方が裁判所を中心として、ずっと蓄積していて、最高裁の判例に採用されて、平成15年の労働基準法の改正で解雇規制が民間の中にも入ってくる。そういった意味では、公務員と民間労働者というのは、ある意味では非常に似通ったシステムで存在しているということも、考えておく必要があるのかなという感じがいたします。

今日配っていただいた民間労働者の資料の2ページのところで「労働協約」「就業規則」「個別合意(労働契約に係る)」という労働条件設定システムの図が出ておりますが、実を言いますと、この下に労働基準法とか労災保険法、最低賃金法という法律があって、その舞台の上での話ですね。実際に、我が国で圧倒的に重要な役割を果たしているのは、個別契約でもなくて、労働協約でもなくて、労働基準法です。もちろん、最低基準に関する法律ですから、公務員の規制とは意味が違うのは当然ですが、法律で決められたことが、そのまま労働条件になっているという点では、ある意味で非常によく似ているというか、そういったところを、我々は見過ごすべきではないだろうという気がいたします。

最後のところで、それだったら、公務員についても、労働条件の決め方について、あるいは労使の間で何か話し合いをする、コミュニケーションをするという意味で、いわゆる団体交渉権といえますか交渉の権利、あるいは労働組合をつくるということの意味が出てくるわけです。争議権の問題というのは、ある意味で特殊な問題でありまして、こういった点については、欧米の公務員制度などの比較も含めて、是非ここで出していただきたい

と思います。

3つとも労働基本権という形で一括して論じていたら、一体何を我々は考えるのかということが不明確になるので、やはり3つを区別する必要があるだろうと思います。ILOも決して、労働基本権という言い方をしていないです。

佐々木座長 どうもありがとうございました。よろしいですか。

西村委員 はい。

佐々木座長 ほかの方がいかがでしょうか。松本委員どうぞ。

松本委員 先ほどから出ております公務員を類型化する、その際、労使関係という視点から、類型化を考えることも賛成ですし、ただいまおっしゃいましたように、労働基本権を分けて議論することも賛成でございます。

その際、何を考えて、そういう視点を議論するのかということが1つあると思います。私は昭和48年の全農林最高裁判決に書いてあります公務員の地位の特殊性とか職務の公共性ということについて、例えば、今、公務員の勤務条件は立法府において論議の上なされるべきものであるという考え方が、どの程度、公務員の類型で適合されるのか。あるいはどの程度、労働基本権の内容で適用されていくべきなのか。

「(2)市場の抑止力の欠如」で、公務員の争議行為は場合によっては一方的に強力な圧力となる。これは争議行為とはっきり書いてありますから、争議権との関係でしょう。

「2 職務の公共性」は、争議行為は国民全体の共同利益に重大な影響を及ぼすとあります。これもやはり争議行為でしょう。

一番上の、公務員の場合は立法府において論議の上なされなければならないという部分を、果たして各労働基本権の中で、今後どの程度重んじていかなければならないのか。このことを少し議論しておく必要があるのではないかと思います。

先ほど丸山委員もおっしゃいましたが、最終的に給与にしても、その他の条件にしても、財政的あるいは社会的、場合によっては政治的なことを考えれば、立法府の論議が加わることは否定はされないような気がするのですけれども、しかし、労働関係の中で立法府の論議というのは、今後どういう位置づけを与えていけばいいのか。そういうことは考えていかなければならないのではないかと思います。

あとの争議権との関係は、今後はそれはもういいんだというのか、やはり今後も制限することは必要だというのか、そういう議論になってくると思います。そういうことを少し詰めておく必要があるような気がします。

以上です。

佐々木座長 松本委員、どうもありがとうございました。

では、ほかの委員どうぞ。古賀委員お願いします。

古賀委員 前回、今回、次回も少し幾つかのテーマについてレクチャーをいただきながら、フリーディスカッションを進めているわけでございますけれども、今日、佐々木座長の方から今後の進め方について提案されるということですので、大変口幅ったいかもわか

りませんけれども、今後の議論の進め方について、若干提案をさせていただきたいと思えます。

1つ目は、前回もこのことを申し上げ、大変しつこいかもしれませんが、この調査会が設置された経緯は、政労協議の中で、大きな時代の変化の中で、公務の労使関係を改革する必要がある。そういう共通認識に立って、その柱の1つである労働基本権を付与する公務員の範囲について検討をする場として、この調査会が持たれた。そのことは、是非一度この場でも共通認識に立っておくべきではないかと思えます。

その上で、労働基本権を付与する公務員の範囲、あるいは付与するということに対して、恐らく検討しておかなければならない課題というのは、先ほど来少しずつ出ておりますけれども、かなりさまざまな課題があると思えます。したがって、それらのことをリストアップ、ピックアップしながら、それぞれについて、より突っ込んだ意見交換、ディスカッションをする。こういうことがまず非常に重要ではないか。それは、佐々木座長がおっしゃる論点の柱立てにつながっていくと思えます。

2つ目は、これから論議を進めるために、全員が集まって議論することも非常に重要ですが、より効率性を上げるために、グルーピングは確かに難しいと思えますけれども、少しグループ化して、もう少し少人数で深い理解とお互いの考え等々を主張し合える、いわゆる本音で活発に議論できるようなやり方、そんなことも必要ではないかと思えます。いま一つは、先ほど座長からも触れられましたけれども、関連各位のヒアリングみたいことも非常に重要なことではないかと思えます。それをいつの段階から、どうしていくのかというのは、タイミングがございまして、一定の段階からはテーマごとに、例えば小委員会を設けるとか、そういうことについても検討していただきたいということを要望として申し上げておきたいと思えます。

以上でございます。

佐々木座長 ありがとうございます。

ほかにいかがでございましょうか。御厨先生ひとつよろしく願いいたします。

御厨委員 御厨でございます。

私は過去2回欠席をしております、したがって、今日参加して何週か遅れて走っているという感じでございますので、ちょっととんちんかな意見になるかもしれません。

前回の議事録等を拝見していて、勿論、労働三権の問題、労働基本権の問題等々について、今、皆様のお話を伺っているところでありますけれども、私自身は、基本的に歴史家でありますから、歴史家としてこれを見ていく場合に、非常に面白いところは、先ほど西尾委員が言われた階層上の上下の区分けのところと、身分制が事実上入っている、キャリア、ノンキャリアのシステムをどうするかという話です。この話をこの専門調査会で積極的にお取り上げになるかどうかわかりませんが、私としては、非常に興味のあるところだということを申し上げておきます。

と申しますのも、例えば戦前は勿論身分制が入っていたわけです。公務員ではありません

んが、戦前の言わば官吏と言われた時代の政治との関係というのは、最近いろいろ研究が進んでまいりまして、政友会と民政党という2つの政党がございましたけれども、政友会と民政党で基本的に政治が官吏とどういう関係を結ぶのかということに関して、どうも違っていた。昔はどちらも似たシステムであったという話だったんですけども、よくよく見てみますと、政友会の方が政治と官吏の共生というシステムをつくらうとしたのに対して、民政党系の方は、むしろそれを退けると申しますか、機能的には取り入れるけれども、人的には離しておくというシステムをつくりたかったんだというようなことも、最近わかるようになりました。

私は何を言いたいかといいますと、最近の公務員制度の中の改革、特に幹部職員に関して言えば、先ほど西尾委員が言われましたように、政治任用の問題というのは、避けては通れないということでありまして。官民交流とおっしゃいましたけれども、官民の一時的な交流だけではなくて、私は公共政策大学院等々ができていくことからも、もう少し人事院でやっている試験の任用システム自体を柔軟に考えた方がいいのではないかと考えております。そういう問題も含めて、政治任用あるいはキャリア、ノンキャリアをどうやっていくか。今は線引きをしておりますけれども、その線引きも、必ずしも最近のはっきりとしているわけではないと聞いておりますので、そうした問題に関して、少し議論ができる場があれば、今後のことに関して、非常に参考になるのではないかと気がしております。その辺の御検討を願えればという意見でございます。

以上です。

佐々木座長 どうもありがとうございました。

ほかにいかがでしょうか。田島委員、お願いいたします。

田島委員 公務員の労働基本権の在り方について考えまいますときに、そもそも公務員というのは、一般の民間企業の労働者と同じ意味の労働者なんだろうかとすることに素朴な疑問を感じまして、それとは性格的に違うものではないかなという気がしております。

労働基本権の在り方を考えていくときに、まず公務員の職務というのは、一体どのような性格のものだろうかということを最初に検討しないと、結論が導き出せないのではないかなという感じがしております。と申しますのは、一般の私企業の労働者といいますのは、営利を目的として活動しております民間の企業に入りまして、そこで少しでも多くの利潤を上げるために働き、また、自分も収入を得るために労働を提供していくという立場にあるわけですけれども、公務員の場合には、そもそも公務というのは、全く営利企業に任せては利潤が上げられないために、成功できないことについて、しかしながら、国民にとって必要不可欠なものを、国民が拠出する税金で賄う形で公務員がそれを実施するという性格の業務ですので、一生懸命働いたからといって、利益を上げることは目的とされていない。むしろ、それは公務にそぐわないと思います。

ですから、そういう性格の違いがあるものについて、一般の民間の企業に勤める労働者が、自分に収益の分配を求めて、あるいはそのためにできるだけよい労働条件の下に仕事

ができるように求めていく姿勢と、公務員が職務についてとるべき姿勢というのは、やはり違うのではないかなと思います。

そもそも公務員になることを選択した人たちというのは、金もうけをしようということに基づいて考えてはいないんだろうと思います。国民のために役に立つことをしたい、仕事のやりがいを求めて、利益を得るというよりは、自分の仕事が国民に奉仕するというところに大きな価値を求めて仕事をしているということも非常に大きな特性としているのではないかなと思いますので、そういった意味では、むしろ民間の人たちはそういう姿勢について公務員を尊敬し、尊重しているという大きな評価も与えているわけですので、労働者というよりは、ボランティアなり非営利活動をしている人々の性格に近いところもあるのではないかなと思います。

今、官民の仕事の境目が不明確になりつつあるので、公務員にも労働基本権を付与すべきという御意見もあるように思いますけれども、それはむしろ逆ではないかなと思ひまして、これまでの歴史的経緯で民間に力がないために、本来民間でやるべきことを国が公務員と税金を使ってやってきたことについて、時代の変遷とともに、民の方が成熟して、民間で十分それをこなせるようになった結果、公務員がやっていた仕事を民の方に切り出して、民に任せるという方向に今きているわけですので、そういう意味では、国がやらなければならないこと、公務員の仕事の姿も、今、大変変わっておりますし、今後とも変わっていくということがあるので、民でできることは勿論民であって、そこには民の規律が行われるべきだと思いますけれども、それでも、なおかつ将来的に官として残していくべき業務の内容は、今後どうあるべきか。それに携わる公務員というのは、どういう職務の内容になるのかということも十分踏まえた上で、検討していく必要があるのかなという問題意識を持っております。

以上です。

佐々木座長 どうもありがとうございました。

ほかにいかがでしょうか。清家座長代理、どうぞ。

清家座長代理 2点あるんですけれども、やはり1つは議論の論点として、先ほど松本委員がおっしゃったことは、私は大切だと思ひまして、恐らく労働基本権と公務員の在り方についての整理としては、昭和48年の全農林判決は基本になりますので、その論点をある程度踏まえながら、前回から出ているように、今、環境がどう変わって、この問題をどう考えるべきかということ整理するのはいいのではないかなと思います。その中で、今、田島委員が言われたような議論も整理されるのかと思います。

2つ目は、特に労働基本権の中での争議権の問題ですが、これは全農林判決の中の市場の抑制力ということとも関連すると思うんですけれども、前回、稲継委員が言われたように、確かに労働基本権、特にストライキ権を公務員に与えるかどうかということと、身分保障というのは別の問題であって、労働基本権の制約の代償措置は人事院勧告であるわけですが、一方、もし公務員の身分が民間の企業に比べて強く保障されているということで

すと、つまり、自分がどんなにストライキをやっても、絶対に自分の雇用に不安がない人たちにストライキを与えるということの市場の抑止力が働かないという問題は出てくるわけです。先ほどの国家公務員の御説明の中でも、33ページのところに分限による免職のケースが出ているわけで、分限免職というのは、御説明にもあったように、確かに処分に関連する免職もありますけれども、同時に過員を生じた場合というものの、いわゆる民間企業で言えば、経済的事由による解雇ということも実はできる仕組みにはなっているわけでございますけれども、ここにあるように、それはゼロということで、相当厳しいケースです。

これは後でまた勉強させていただきたいと思えますけれども、いわゆる民間企業の整理解雇の4要件以上に厳しい形で身分が保障されているんだらうと思ひまして、仮に、これは公務員の範囲の問題にもなるわけですが、そういう非常に強い身分保障がある人たちを公務員とすると、特に経済学者的な頭でいいますと、やはり市場の抑止力との関係で、労働基本権の中の特にストライキ権ということと、雇用保障というのは関係してくると思っておりますで、その辺りの整理も必要かなと思っております。

佐々木座長 どうもありがとうございました。

ほかにいかがでしょうか。それでは、岡部委員 どうぞ。

岡部委員 公務員の労働基本権問題が言われているんですが、今日的な状況の中で労働基本権問題をこういう視点で考えられないかと思うんですが、いわゆる市場化テスト法が成立しました。この法は、これまで行政組織で提供してきた一定のサービスについて、今後は民間事業者と公正なる競争入札という制度で、価格としての面で優れた主体にこれまでの公共サービスの提供を委ねるといふものです。これは、場合によれば、行政組織は、その競争に敗れば、そこから撤退をするということになっていくわけで、そこで働いている職員の雇用の問題を惹起してくるということがあります。

民間の場合は、当然、労使協議制等々がありますので、常にそういったイノベーションや生産性向上という問題を労使で協議する。そういうものがあるだらうと思ひます。いわゆるサービスについて迅速にすぐ変化する、あるいは質の向上というものを常に協議する、そういうものがある。その背景には、民間の場合は労働基本権が保障された労働組合があり、労使協定があるということだらうと思ひます。

しかし、一方、公務員の側は、先ほど国家公務員も地方公務員も服務規程がそれぞれありましたけれども、そういう職場における遂行の方法や業務の在り方について、例えば組合員と申しますか、職員側が何かを定義したり、そういうシステムになっていません。むしろ、かなり厳密な服務規程があり、上司の命令には従わなければいけない。場合によれば、それに従わない場合は、懲戒の規定もある。先ほど懲戒の例も紹介されましたけれども、それだけ厳しい状況になっています。

したがって、それでは、果たしてこういった「市場化テスト」等々が実施されたときに、公正な競争に行政側は勝てるのか、太刀打ちできるのか、内部改革はできるのかということが惹起してくるだらうと思ひます。そういう面で、かなりこれまでの置かれている公務

員像とは違う、言わば公務の像が違う状態になっているだろうと思います。そういった意味で、公務員の労働基本権問題のストライキ権について抑制的に考えるということではなくて、やはり良質な公共サービスを提供するために、職場における遂行能力は、労使が力を合わせてやるという環境を整えることも必要だろうと思います。そのために、やはり労働基本権というものを、もう一回考えるべきだと、私はこれは今日的な意義としてはあるだろうと思います。

当然、労働基本権の問題は、ILOの国際労働基準等々にのっとったスタンダードが守られるべきだと思いますが、日本における公務の職場も市場化テスト法とか、そういう新しい法の登場の中で、かなり異なった環境にあるということをお願いしておきたいと思えます。

座長の方で、次は組み立てで課題の設定がございましたので、実態の検証材料もできれば提供いただきたいと思います。

現在の公務員制度というのは、いわゆる常勤の職員がそれを遂行するという趣旨になっています。しかし、国も地方もそういう制度になっていますが、自治体において、必ずしもそういうふうになっていません。今、自治体では約300万人、これは教職員、警察、消防等々が半分いますので、一般的な行政というのは、そのまた半分ですが、150万人ぐらいでしょう。ここに我々自治体の調査では、臨時非常勤職員が35万人から40万人近くいるという実態です。つまり、自治体の中で3人に1人は、臨時非常勤職員という実態になっています。いわゆる常勤中心主義とした公務の運営というのが、果たしてその制度が、制度と実態はこれだけかけ離れているということがあります。戦後通じてきた公務員制度が、制度上果たして機能しているのかということにもなるだろうし、むしろ、運用制度に直せばいいという議論もあるでしょうけれども、是非実態も幾つか出していただきたいと思います。

それから、国におけるキャリア制度もそうだろうと思います。制度上はキャリア制度などというものは全くありません。しかし、現にキャリア制度はある。そして機能しているということですから、これも制度と実態とのある部分を比べながら、議論をしていくというところは、必要ではないかと思えます。

佐々木座長 どうもありがとうございました。

ほかにいかがでございましょうか。お一方、お二方いかがですが。田島さんどうぞ。

田島委員 今回の岡部委員の「市場化テスト法」についての御理解に関しまして、ちょっと疑問がありますので、事務局でお調べいただきたいと思います。官民競争入札になった場合に、もし民が落としたケースで、民でやる以上は、民間の労働者として働く前提での御意見だったと思うんですけれども、私の理解では、公務員の仕事を公務員に代わって民間の事業が委託を受けてやる場合には、規律上は公務を行うときのルールが適用されると理解しております。ですから、例えばストをしてはいけないとか、そういうルールではないかと思えますので、そこは定かに理解しておりませんから、お調べいただ

きたいと思います。

佐々木座長 わかりました。その件は、後で調べればわかることですね。

ほかにいかがでしょうか。小幡委員どうぞ。

小幡委員 今の話は、公共サービス改革法のみなし公務員の規定の解釈だと思いますので、後でまたお調べいただきたいと思います。

私も大体皆様の意見に賛成なのですが、公務の性格はあるのですが、ただ公務員であっても労働者であるという部分がございますので、それとの関係で労働基本権についても、どのように考えていくかということだろうと思います。

ですから、今後事務局が調べてくださると思いますが、グローバルスタンダードと申しますか、国際比較を是非しっかり把握したいと私は思っております。

もう一つは、やはり今の国家公務員、地方公務員の現場での実態です。先ほど覚書等の議論もございましたけれども、現実はどういうことになっているかということです。私は独立行政法人を特定にするか非公務員化するかという議論のところ、公務員でなければいけない、非公務員になったら困るというお話をたびたびお聞きしていて、どうしてそんなに公務員でなければいけないのかという問いを常々しているのですが、そこでは、身分保障のことがやはり念頭に置かれているのだろうと思います。先ほどの争議権との問題は当然あると思います。私は実は労働委員会の公益委員を数年やった経験がございます、民間における身分の問題と、公務員における身分保障はやはり違うような気がいたします。制度仕組みは違うとしても、運用は、かなり近づいているようにも思うのですが、ただやはり違うところもあるという感じもいたしまして、いずれにしても、グローバルな話と実態の両方を調べていただ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。

ほかにいかがでしょうか。薄井さん、どうぞ。

薄井委員 グローバルな調査と申しますか、世界はどうなっているのかということには非常に興味があるのですが、そのときに労働基本権とか、そういうところだけで比較するというところで、正しい判断ができるのかなという気がしています。それは、使用者の立場というのが国によって違うと思うからです。予算制度なり、いろんな制度がそれぞれの国で違うと思いますので、労働者という意味では、多分共通するんでしょうけれども、使用者の位置づけ、つまり国家公務員なり地方公務員の使用者というものがどういう権能を持っているのか、どういうことが可能なのかということについても、御調査いただけたらありがたいと思っております。

佐々木座長 大分時間が迫ってきましたので、よろしいでしょうか。

今日は前回にも増して、大変充実した御意見をいただきまして、ありがとうございました。

私は最後に何か大変重要なことを言うかのごとく、最初に言ったのでありますが、ある意味では、大変通り一遍の話で恐縮です。次回以降の進め方といいましても、余り先の見

通しまで申し上げるわけにはいかないんですが、次回は我々のこれからの審議の主たる柱立てのたたき台を、できれば皆さんに議論していただこうかと思えます。とても1回で何とかなるというものではないかもしれませんが、年内かけて、それについて少し共通認識を深めることもやりながら、大体こういう柱立てで検討していこうという話に持っていければなと思っております。ですから、11月、12月にそういう作業をしていただくことになるかと思えます。

そのためのたたき台を、座長代理とも相談をして、次回に粗々なものを出させていただいて、そして、たたいていただきたいと思えます。つまり、核をつくっていく作業をやりたい。その際は、前回及び今回いただきました御意見を十分参考にさせていただいてやりたいと思えます。

具体的な案件は、例えば先ほど古賀委員から、小委員会方式もやらなければいかぬのではないかというお話もありました。これは問題を検討した上での出口としてどうするかということで考えさせていただきたいと思っております。

次回も前半部分は事務局からの説明のお時間となります。次回はただいま薄井委員から御要望もございましたが、どこまで準備できるかあれですが、諸外国の法制と、丸山委員からお話があったILOその他もやるんですか。

株丹事務局次長 その辺はボリュームを見まして、また御相談させていただければと思えます。

佐々木座長 要するに、その問題群をやって、主たる柱立てについての意見交換を後半で行うというようなことを考えているわけでありませう。

12月までは、今日もいろいろ御指摘がございましたように、実態についてどうなっているかということも、どうもやるいろいろありそうな感じがいたしております。そのようなことについては、年内始められるものがあれば、早速始めたいと思っております。

今日出た御議論とも関わりますが、新政権はいろいろお考えのようだということがございまして、官邸の人事でしょうか、あるいは新聞報道によれば、新しい形での人材の吸収を考えている、あるいは場合によっては、それが制度化になるかもしれぬというような報道もありますので、そういったことについては、ここに副大臣がおりますので、是非どんなことを考えているか述べていただきたいと思えます。先ほどの何人かの委員から出ております、類型化の中での非常に重要な問題と事実上重なる議論が出てくるかもしれない。これは可能性でございますが、そういうことについては、是非11月にでもしていただければ、大変我々としてもありがたい。そういう話は一切ないというのであれば、それはないというお話をいただければ、それでよろしいんです。事務局に私が聞いたところでは、事務局サイドは、いまだ御存じないという話でございますので、今日は副大臣がここにいらっしゃいますので、是非そういうことについても、意思疎通ないし情報交換を進めていきたいと思っておりますことをお伝えしたい。

実態につきましては、ここでもいろいろ議論が出ましたけれども、さて、これはどうい

うふうにして、実態を我々なりに把握するのかという方法についても、できれば 11 月には何か提案ができればと思っております。

また、事務局には、これまで実態について何か具体的なデータがあれば出してもらいたい。これはいろいろございます。制度運用のデータもございますけれども、どんな意識で働いておられるかという公務員の意識の問題もございます。先ほどいろいろ議論もありましたが、こういったものについても、あれば出してもらうというようなことで、幅広く実態の調査について協力をいただくことにしたいと考えている。

それでは、プレスの方には、今、言ったようなことを考えて、準備しつつあるということだけ、私から今日申し上げることがあるかと思えます。そのことの報道があるかもしれませんが、それ以上のことを申し上げるつもりはございませんので、ましてや私の個人的な意見は申し上げるつもりはございませんので、そういうことで、今日のプレス対応をさせていただきたいと思っております。

それでは、もしよろしければ、今日はこれで閉じさせていただいて、よろしゅうございましょうか。

次回の会議ですけれども、11 月 17 日の午前 10 時にこの場で開催させていただきたいということでございます。議題については、先ほど申し上げました。また、次回はやや具体的な提案に即して、また御議論をいただくことにさせていただきます。

どうもありがとうございました。

以 上