

## 第1回 地方公務員の自律的労使関係制度に関する会議

日時：平成24年9月12日（水）  
17：30～19：15  
場所：総務省省議室

【植田公務員課長】 それでは定刻となりましたので、ただいまから第1回地方公務員の自律的労使関係制度に関する会議を開催させていただきます。

まず、冒頭、開催に当たりまして川端大臣からご挨拶をお願い申し上げます。

【川端総務大臣】 皆さんこんにちは。総務大臣の川端でございます。

地方公務員の自律的労使関係制度に関する会議の開催に当たり一言ご挨拶を申し上げたいと思います。お忙しい中お集まりいただきましてありがとうございます。

地方公務員制度改革につきましては、これまでも関係者の方々からのご意見を踏まえながら検討を進めてまいりまして、一定の取りまとめを行う中で意見交換を関係者としてまいりましたが、十分なお理解をまだ得るには至っていないというのが現在までの経過でございます。今後、そういう分ではご理解を深める取り組みを強めて、次期臨時国会に法案を提出すべく努力を進めていくこととしておるところでございます。いろいろ意見交換をまいりまして、当事者の労働団体からは国のいわゆる自律的労使関係制度というのはもう既に法案を出され、国会でも審議を衆議院でいたしましたので、それとセットとしての地方公務員のほうはぜひともやっていただきたいということが強く要望されてきた経過もありますが、地方団体におかれては今の意見も含めて、反対だという意見を正式に団体としていただいた経過もございます。

当事者の方とお話ししますと、やはりそもそも論で恐縮なんですけど、労働組合とは何ぞやと、その使命・役割は何かと、そして、労使関係というのはどうあるべきなのか、特に公務員の制度の中でそういうものを位置づけることにどういう意義があり、長所があり、場合によっては懸念すべきこともあるのか、同時に国際的な状況はどうかということでの、どうも共通の認識がまだ十分に形成されていないという、私も民間の企業の労働運動をそれなりの時間やった経験がありますけれども、昔々で言えば階級闘争至上主義みたいな労働運動が、俗に言われる労働運動だと言われた時期もありましたが、時代の変遷の

中でそもそも論みたいな部分でどうもボタンがずれていると、幾ら話しても話が合わないということをかかなり経験をいたしました。

そういう意味で、ぜひともにこの分野で、それぞれの立場で専門的な知識・経験をお持ちの皆様にお知恵をお借りをいたしまして、地方公務員に労働基本権を付与することの意義と課題について整理をしていただき、労使の当事者が今回の改革について共通認識に立てるようにしてまいりたいと思っています。総務省としては次期臨時国会での法案の提出を目指しておりますので、短い期間ではありますけれども、皆さんの闊達なご意見・知見を最大限活用させていただいて、関係者の理解を深める取組を進め、また関係者とのいろんな意見交換もしていただく中で、最終的な法案の成案につなげられるように努めてまいりたいと考えておりますので、ぜひとものご協力をお願い申し上げたいと思います。どうぞよろしく申し上げます。

【植田公務員課長】 ありがとうございます。

引き続きまして、本日は大島総務副大臣と稲見総務大臣政務官にご出席いただいております。

ご紹介させていただきたいと思います。大島総務副大臣でございます。

【大島総務副大臣】 大島です。よろしく申し上げます。

【稲見総務大臣政務官】 稲見です。

【植田公務員課長】 それでは、委員の皆様を座席表に従いましてご紹介させていただきたいと存じます。大臣のお隣から渡辺委員でございます。

【渡辺委員】 よろしく申し上げます。

【植田公務員課長】 下井委員でございます。

【下井委員】 よろしく申し上げます。

【植田公務員課長】 平委員でございます。

【平委員】 平でございます。よろしく。

【植田公務員課長】 西村委員でございます。

【西村委員】 よろしく申し上げます。

【植田公務員課長】 長谷川委員でございます。

【長谷川委員】 よろしく申し上げます。

【植田公務員課長】 以上の皆様が本検討会の委員でございます。よろしくお願いたします。

続きまして議事の3となりますけれども、議事の運営についてということでございます。お手元の資料の中で資料1というものがございます。この本会議の開催要綱ですけれども、この開催要綱の4の(1)におきまして本会議に座長を置くということとしております。座長ですけれども、事務局のほうといたしましては特に労働問題にお詳しい渡辺委員にお願いしたいと考えておりますが、先生方いかがでございますでしょうか。よろしゅうございますでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

【植田公務員課長】 ありがとうございます。それでは、ご異議ないようでございますので渡辺委員に座長にご就任をお願いしたいと思います。今後の議事の進行につきまして渡辺座長にお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

【渡辺座長】 渡辺でございます。不慣れでございますがご指名をいただきましたので、皆様のご協力を得て本会議を進めてまいりたいと思ひます。どうぞよろしくお願ひいたします。

それでは、議事を進めるに先立ちまして開催要綱の4の(2)に「会議には、座長代理を置く。座長代理は、座長があらかじめ指名する構成員とする」とございます。つきましては要綱に基づき私から指名をさせていただくこととなりますが、私としましては下井委員に座長代理をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

【渡辺座長】 ありがとうございます。それでは、下井委員にお願いしたいと思います。

ここで総務大臣は公務のためご退席されます。大臣、どうもありがとうございました。

【川端総務大臣】 どうぞよろしくお願ひします。皆様もよろしくお願ひします。

【渡辺座長】 次に、会議の運営方法についてでございます。運営方法につきましては次のとおりとしたいと思います。本会議は原則として公開としまして、会議の終了後、総務省ホームページにおいて会議資料、議事要旨及び議事録を公表すること。議事要旨は発言者名を除いたものを作成し、座長の確認の後、速やかに公表すること。議事録は発言者名を明らかにしたものを作成し、委員に発言内容を確認の後、速やかに公表すること。委員が欠席する場合は書面による意見陳述を認めること。

以上、述べましたように会議を運営してまいりたいと思ひますが、いかがでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

【渡辺座長】 ありがとうございます。

それでは、議事4の「地方公務員制度改革の現状について」、公務員部からご説明をいただきます。よろしく申し上げます。

【植田公務員課長】 それでは、事務局のほうから、公務員部のほうから資料に基づきましてご説明させていただきます。資料2～資料10までお手元にあるかと存じますけれども、時間の関係もございますので、この中から抜粋してご説明したいと存じます。

まず資料2をご覧くださいいただければと思います。「地方公務員制度改革の動きについて」ということで一枚紙でございます。公務員制度改革につきましては早くから労働基本権のあり方等の議論がなされてきたところがございますけれども、後で出てまいります、平成18年にいわゆる行革推進法というものができまして、その中にも言及あるところがございますが、この資料では平成20年にできました「国家公務員制度改革基本法」というところから記載してございます。自公政権下で自公民各党の合意で成立しましたこの基本法、この平成20年の法律の中に国家公務員の関係で、「協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示し、その理解のもとに、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置」するという規定がございます。それから、地方公務員につきましても附則の中ですけれども、「国家公務員の労使関係制度に係る措置に併せ、これと整合性をもって検討」するという規定が設けられているところがございます。

これを受けまして、国家公務員につきましては主に左の半分ですけれども、「全体像」というものが出され、左の真ん中のあたりですが「国家公務員制度改革関連四法案」という法案が昨年の6月3日に国会に提出されまして、先般の国会でも議論をされ継続審議になっているという状況でございます。他方で地方公務員のほうですけれども、この20年の法律を受けまして、国家公務員の措置と併せて整合性をもって検討を進めてきているという状況でございます。一番上のほうで「消防職員の団結権のあり方に関する検討会」というものを設けましたし、それから、「労働基本権の在り方に係る関係者からの意見を伺う場」というものを設け、「基本的な考え方」というものを出し、それから、主な論点等についての資料も提出し、一番下ですけれども、今年の5月に制度改革についてという「素案」を総務省として提示したところがございます。説明は主にこの「素案」の内容について行いたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

資料3をご覧くださいいただければと思います。5月に出しました素案がこの資料3ですけれども、まず基本的な考え方「I 自律的労使関係制度の措置」（総論）とございますが、基本的な考え方といたしましてここにございますように、地方公務員においては基本的には人

事委員会勧告等を踏まえて勤務条件が決定されている。すなわち協約締結権が制約されていて労使が自律的に決定する仕組みになってない。これについて従来からILOからも継続して指摘を受けてきたところであると。今回の改革はまさに労使が自律的に勤務条件を決定し得る仕組みに変革するんだということ。主体的に人事・給与制度の改革に取り組むことができる仕組みとすることを目的としている。これによって例えば優秀な人材が確保できるようになるとか等々、結果的に効率的で質の高い行政サービスの提供が図られることになるという問題認識を持っているというところでございます。

それからもう一つ、国家公務員との関係でこの1ページの下①以降のところにあるような理由で、整合性を図る必要があるということをここで述べてございます。①といたしまして、日本の公務員制度、国家公務員と地方公務員で基本的に共通の内容を有するものとなっている。それから、1枚おめくりいただきまして、2ページの②ですけれども、特に地方公務員制度における協約締結権の有無等を含めて基本的な事項については、国家公務員制度との均衡が必要であるということが言えるということ。それから、③といたしまして、先ほど申しました基本法附則で、国家公務員と整合性をもって地方公務員についても検討するとされているということで、それらを踏まえて整合性をとっていく必要があるという問題意識を持っているというところでございます。

具体の各論ですけれども、ちょっと時間の関係もございまして、まず資料3の一番後ろに14ページ目に当たりますが、13ページの裏、一番最後のところにポンチ絵をつけてございます。これが今回の素案の基本的な考え方を絵にしたものでございます。それから、ちょっと後ろのほうになるんですが、資料9というのがございます。後ろから2つ目の資料、一枚紙ですけれども、資料9、これは国家公務員の自律的労使関係制度の措置ということで、現在国会に提出されて審議されております国家公務員の法律の内容をポンチ絵にしたものでございます。この2つを、ご説明は先ほどの地方公務員の方でいたしますけれども、国家公務員の方も並べてご覧いただきながらお聞きいただければと思います。

基本的なスキームは国家公務員と今回の地方公務員の素案、同じになってございます。

地方公務員のポンチ絵ですけれども、まず下線を引いているところがございますが、この下線部は今の地方公務員制度と異なる仕組みになるという部分でございます。これを見ていただければわかりますように、大きな枠組みといたしましては今の制度をベースに改革を考えているということが言えると思っております。具体的に見ますと、地方公共団体の当局、左ですけれども、具体的には首長ですとか教育委員会等々任命権者がそれぞれおり

ますけれども、片やこちらが地方公共団体の当局として使用者側の当事者になると。それから、右のほうにございます認証された労働組合ということで、労働組合が片方の交渉の当事者になるということでございます。「認証された労働組合」とありますけれども、現行は登録を受けた職員団体ということで登録制度というのがございますが、これを新しく組合も労働組合という名称にし、仕組みといたしましても認証制度ということで設けようということでございます。具体的にこの点線囲みの中ですけれども、「以下の要件を満たす労働組合を認証し、団体協約の締結、不当労働行為の救済申立て、あっせん・調停・仲裁手続への参加」、これらの法的効果を与えようということでございます。要件といたしましては、規約が法定の要件を満たすこと、それから、同一の地方公共団体に属する職員が全ての組合員の過半数を占めること等を認証の要件にしようということでございます。

この両者の当事者が団体交渉を行うと。この団体交渉が行われて妥結がされますと、団体協約の締結ということで協約が締結されるということになると。今の地方公務員につきましては書面協定の締結という制度がございます。これは、ただ、法的効果のない協定ということになりますので、今般、新たな制度では団体協約が締結されれば一定の法的効果を生じせしめるということにしようということでございます。具体の団体交渉の範囲ですけれども、①～⑤にあるような内容について法定して、これらについて交渉することができるといふようにしようということでございます。⑤にあります「団体交渉の手続等の労使関係の運営に関する事項」についても、今般、団体協約の締結の交渉の範囲にしようということにしております。それから、※ですけれども、現行と同様、地方公共団体の事務の管理及び運営に関する事項については、交渉対象とすることができないといふようにしようということでございます。交渉の公表というのが左にございますけれども、左の点線囲みのすぐ下でございますけれども、団体交渉の議事の概要、それから、協約の内容については公表を義務づけようと、これによって透明性を確保していこうという仕組みにしようということでございます。

この団体協約の効力ですけれども、右の点線囲みの下ですが、団体協約の内容を反映した条例案の議会提出、規則等の制定改廃を義務づけようというものでございます。協約の内容でその内容が条例を改正する必要がある事項については、条例提出権がございます首長にその団体協約の内容を盛り込んだ条例案を議会に提出する、そういう議会提出義務というものを法的に課そうというもの。それから、規則等につきましては、これはもう任命権者等が自ら決めることができますので、その団体協約の内容を盛り込んだ規則の制定・

改廃を義務づけるという法的な仕組みにしようということでございます。

それから、これらを踏まえてこれらの法的効果ができるということでございますけれども、左の方の点線囲みの下にございますように「人事委員会勧告制度の廃止」、今は人事委員会の勧告制度というのがありますけれども、これを廃止して労使がみずから決めていく仕組みにしようということでございます。ただ、※にございますけれども、民間企業の実態調査、その給与を決める際の指標になるべく民間の企業の実態の調査を、今も人事委員会等でやっているわけですが、これは引き続き調査自体は人事委員会がやるという仕組みにしようという案にしております。

それから、右の方の注のところ「職員とは」と小さな字でございますけれども、基本的に一般職の地方公務員、ただしといたしまして、団結権を制限される職員、これは今般警察職員等が対象になるということになりますけれども、そういう職員。それから、重要な行政上の決定を行う職員ということで、端的に申し上げると各部の部長さんですとか、そういう方々を想定しておりますが、そういう方々について。それから、③で地方公営企業等に勤務する職員、この方々は対象から除くということ考えているところでございます。

これらの仕組みを設けようということですが、当然、団体交渉の場において労使間で紛争が生じるということもございます。そのためということで都道府県労働委員会に役割を新たに持っていただくということにしております。1つは不当労働行為事件の審査ということで、いわゆる不当労働行為、職員に対する不利益な取り扱いですとか、団体交渉の拒否ですとか、支配介入・経費援助等の行為、これは法的に禁止すると。この禁止の義務の違反にした旨の申し立てが行われたときには、この都道府県労働委員会が調査・審問を行い認定した事実に基づいて救済命令を発することができるという仕組みにしようということでございます。それから、もう一つ都道府県労働委員会の役割といたしまして、交渉不調の場合の調整システムということで、団体協約締結可能事項に係る当局と認証された労働組合との間に発生した紛争について、あっせん、調停、仲裁が可能にしようという仕組みにしようということになっております。以上が今回の措置の概要でございます。

資料お戻りいただきまして、1ページ以降ずっと今申し上げたことを文章で書いてございます。ずっと参りまして、それから、ちょっとご参考ですが、11ページまでが今申し上げた主な内容でございます。11ページに「消防職員」という11番というのがございます。消防職員については一般職員と同様、団結権及び協約締結権を付与すること

とするということで、消防職員につきましては、今、団結権もない状況ですけれども、一般職員と同じように協約締結権まで付与するという案にしております。ただし、施行日につきましては一般職員の施行日からさらに3年後の施行とするということにしているところでございます。

それから、この資料のⅡのところ「能力及び実績に基づく人事管理」、それから、Ⅲのところ12ページですけれども、「退職管理の適正の確保」というものがございます。これもそれぞれ地公法の改正の内容ということで、今般、同時に盛り込もうと考えているところでございますけれども、今般の自律的労使関係制度とは直接は関係ない部分でございますので、説明は割愛させていただきたいと思っております。

それから、最後、13ページ「施行日」とございます。先ほど消防につきましては申しましたけれども、自律的労使関係制度の措置、本体部分につきましては地方公務員法の一部を改正する法律案、その交付日から3年6カ月を加えない範囲内で政令で定める日から施行すると、準備等ございますので法律の公布日から3年6カ月以内の施行日としようということでございます。消防につきましてはさらにそこから3年後の施行ということで案を考えているところでございます。以上が素案のご説明でございます。

こういう案を5月にお出しいたしましたら、それにつきまして各団体からさまざまな意見が出されてございます。資料4にその主なご意見というものをまとめてございますのでごらんいただければと思います。資料4、まず全国知事会、全国市長会、全国町村会からの意見というものが①としてございます。総論の部分、1つは、なぜ、今、地方公務員についての制度改正を行わなければならないのか、具体的な理由を明らかにするように求めてきたけれども、不十分であると。それから、公務員の身分保障を維持しながら労働基本権を付与するのは明らかに公務員優遇であるということ。それから、3つ目のポツですけれども、給与決定に至るまでの行政コストが増大すると、給与総額の増加圧力も強まると現場が混乱するということ。それから、4つ目のポツで交渉の長期化、労使間の対抗・緊張関係の増大、住民サービスへの影響等々が十分想定されるということ。それから、1つ飛びまして次のポツで本件は法律に基づく「国と地方の協議の場」、これは「国と地方の協議の場に関する法律」というものがありまして、そこで設けられている場ですけれども、ここにおいて十分な議論を行うことが必要であると、これを開催して議論を行うべきということ、これらの総論的な意見が出されているところでございます。

これらにつきましては、実はちょっと行ったり来たりで申しわけないんですけれども、



資料8 というものがございます。資料8 というのは先ほどちょっと最初一枚紙で経緯の中で若干触れたんですけども、公務員部としての今回の制度改革に関する考え方についてまとめたものでございまして、今年の3月に出したものでございます。ここに今回の制度改革の考え方、さまざまな論点について述べておるわけですけども、今の総論部分につきましては公務員部の考え方ということで幾つか述べてございますので、若干ご参考までにここでご披露させていただきたいと思っております。

資料8 のまず3団体からの、知事会、市長会、町村会からの意見の最初のポツで、なぜ今やるのかということについては資料8 の3ページ～5ページにわたって制度を見直す理由についてということで掲げてございます。先ほどの素案の中でも若干申し上げたことと重複いたしますけれども、現行は協約締結権が制約されていてILOから指摘されているということ、今回の改革で自主的に主体的に制度改革することができるようにしようということ、効率的で質の高い行政サービスの提供を図っていけないのではないかとということを考えていると。それから、3ページ一番下の「なお」のところですけども、まさに「なぜ、今」という問いに対しては、平成18年6月「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」ですとか、先ほど申しました20年の「国家公務員制度改革基本法」等に基づいて、縷々これまでも政府においてつとに検討を進めてきたところであるということでございます。こういったさまざまな経緯を踏まえて、今回の制度改革というものを公表しているんだということをごに述べてございます。4ページの点線囲みの中で、これまでの経緯について年を追ってつけておりますので、これはごらんいただければと思います。それから、同じく5ページのところに国家公務員との整合性を図る必要性ということをご掲げてございます。これも先ほど申し上げたことと重複いたしますが、基本的に地方公務員制度と国家公務員制度、パラレルに考えるべきだということで、その必要性というものをここに掲げているということでございます。

それから、先ほどの知事会等の意見の中で、2つ目の身分保障を維持しながら労働基本権を付与するのは公務員優遇ではないかという意見に対する考え方も、同じく資料8 の23ページのところに付けてございますのでちょっとごらんいただければと思います。身分保障と労働基本権の付与は別の議論であるということをごに掲げてございます。身分保障につきましては成績主義の原則のもとで情実人事を廃して、公務員人事の公正性を確保することが民主的・能率的な運営に資するものであるということご設けられている、身分保障というのはそういう趣旨だということ。他方で労働基本権の制約につきましては、公

務員の地位の特殊性ですとか、職務の公共性、例えば給与が民間でありますと利益配分ということに、社内の利益配分ということになるんでしょけれども、公務の場合はそうではなくて法律なり条例で民主的に決定されるということになる点ですとか、職務がまさに公共性を持っているという点、そのさまざまな理由から労働基本権の制約というものは来ているということで、この両者は直接の関係にあるものではないと、労働基本権を回復する場合に当然身分保障の見直しが必要となるものではないということをごに掲げてございます。真ん中の参考1に閣議決定等ございますけれども、これは従来からの政府のスタンスとしてこういう立場をとっているということでございます。

それから、先ほどの各団体からの意見の3つ目のポツと4つ目のポツ、行政コストの観点ですとか、交渉の長期化、あるいは、緊張関係の増大等々の意見に対する考え方といたしまして、同じ資料8の6ページ～7ページに掲げてございますのでごらんいただければと思います。6ページ「便益・費用」というところがございます。確かに現在よりも交渉の回数が増えるとか、あるいは、交渉時間のコストが増大するという可能性があるということはそのとおりだろうと。また、これに付随してさまざまな懸念が示されているということもここで掲げてございますけれども、これに対応するべく新たな制度ではこの①～⑤にありますような仕組みを法定しようということで、これに対応していこうと考えているということでございます。

①団体交渉の効率的な実施の観点から交渉に関する基本的なルールについて法律で定めると。それから、②にありますように、交渉する人数ですとか、それから、交渉の当事者、指名する者で行わなければならないということをごに定めるですとか、③にあります議事概要ですとか協約自体の内容について公表を義務づけるということ、これによって透明性を確保しようということ、それから、④にありますように、民間給与の実態についてもきちんと調査・把握するということにしようとしていること、それから、⑤にありますように、労使間の交渉が不調となった場合の対応として、都道府県労働委員会による調停、仲裁等の制度を設けようとしていること、これらの対応をしようということをごに考えるということがございます。

それから、一番下の「また」のところにありますように、人件費の増嵩の懸念等々についての考え方については、一番下の行にありますように、新しい制度のもとでも職務給の原則ですとか均衡の原則など勤務条件の決定原則は引き続き法定すると。それから、民間企業の実態も先ほど申しましたようにきちんと調査・把握すると。さらに勤務条件の内容

について条例で規定するというにしておりますので、一概に人件費が増加するとは言えないのではないかということをご参考までに紹介させていただきました。

それから、先ほどの3団体からの意見へ戻らせていただきまして、各論についてですけれども、勤務条件の決定方法について、民間給与の調査主体について具体的な内容を明らかにしてほしいということですか、組合の認証要件、同一の地方公共団体に属する職員の過半数を要件にしようと言っておりますけれども、同一の地方公共団体だけの職員で構成することも含めて検討が必要であるという意見ですとか、労働委員会の体制についても懸念があるという意見が出されているということでございます。それから、1枚おめくりいただきまして2ページのところに消防職員の団結権について意見が出ております。団結権については警察職員と同様の扱いにするべきである、あるいは、団結権の付与について上司と部下との対抗関係をもたらすですとか、指揮命令系統が乱れる、あるいは、消防団員との信頼関係が崩れる、警察と切り離す理由がわからない等々の意見が寄せられているという状況でございます。

これにつきましても先ほどの資料8の20ページ～21ページに考え方を整理したものを載せてございますので、これは時間の関係で簡単に説明いたしますけれども、それぞれの懸念につきましては、例えば現行の法律の規定が機能するので指揮命令の確保等に支障はないのではないかですとか、あるいは、一般の地方公務員について団結権が認められているけれども、職場内の信頼関係がそれによって損なわれているとは考えにくいですとか等々のことをここに述べておりますし、21ページのところに警察職員との違いについても、もちろん共通する部分もあるけれども、違いについてもこういう部分があるので、そこは別々に検討する余地があるのではないかということをご参考までに述べていただいております。

それから、資料4の3ページへ参りまして今度は組合のほうのご意見でございます。公務員連絡会地方公務員部会、それから、全労連公務員制度改革闘争本部から意見をいただいております。3ページのところで、総論としてはやはり早期に法案を提出するよう強く求める。それから、争議権も含めた権利保障の方向性を示すべきという意見も出てきておるところでございます。各論につきましては勤務条件の決定方法について、いわゆる中央協

議という場を常設すること。それから、消防職員の団結権については評価できるということ。それから、法律の施行時期について国家公務員の制度と同一にすべきであること。それから、検討事項ということで条例事項と規則事項のあり方ですとか、争議権について検討を行うということ、これらの意見が出されているという状況でございます。以上が各団体からの意見でございます。

あと、資料5につきましては、先ほど川端大臣から冒頭ご挨拶ございました8月31日に閣議の場で大臣からご発言があった内容、それから、裏面2ページが8月31日の記者会見での大臣のご発言でございます。これは先ほどのご挨拶と重複いたしますのでご覧いただければと思います。それから、資料6につきましては、先ほどの5月の素案の公表後の各団体の意見そのものをお付けしてございます。要約は先ほどご説明したとおりでございますけれども、具体の意見はこのとおりだということでご覧いただければと思います。それから、資料7につきましては、先ほどちょっと紹介いたしました主な論点ということで、去年の12月の時点で10の主な論点について私どもの考え方をまとめた資料でございます。これもご参照いただければと思います。資料8につきましては先ほど若干中身をご説明いたしましたけれども、3月に出しました私どもの考え方でございます。それから、資料9は先ほど申しましたとおり国家公務員のポンチ絵でございます。最後、資料10につきましては「公務員の労働基本権」ということで、これはもうほんとうに基本的な部分ですので、まさしくご参考にしていただければと思っている内容でございます。

長くなりましたけれども、資料のご説明、現状報告については以上でございます。

**【渡辺座長】** どうもありがとうございました。

大変大部な資料を要点をまとめてお話をいただきました。本日はフリーディスカッションとさせていただきますので、ご出席の各委員からこのたびの地方公務員制度改革に関する見解や、事務局からご説明をいただいた内容についての質問など自由にご発言をいただければと思います。

ちょっと、私、お聞きしております、資料8と資料9で示された制度の概要について、いま一つはこの地方公務員制度改革について各団体から出されている意見に関連して制度改革についての共通認識を得るために、もし誤解があるならばそれを解き、さらに理解を十分進めるという観点から必要な議論をしていただく。大きく分けてこの2つに分かれるように思いますけれども、格別順序立てて行う必要はないと思いますので、ただいまのご説明いただいた内容について、どうぞ質問なりご自由な発言をいただければと思いま

す。

【下井委員】 よろしいでしょうか。

【渡辺座長】 どうぞ、下井委員お願いします。

【下井委員】 下井です。1点だけごく簡単なことなのですが、資料4の総論の一番最後の黒ポチのところですが、この「国と地方の協議の場」、法律に基づく協議ということになるのかと思いますが、その企画立案段階からその場を開催せよと、「真摯な議論を行うことを求める」とありますが、これは具体的にはどういう、これは予定されていると思うんですけれども、そもそも何らかの協議の場を現段階で予定されているのかどうか、されているとしたら、それはどういう形になるのか、それをちょっと教えていただけますでしょうか。

【三輪公務員部長】 よろしゅうございますか。

【渡辺座長】 どうぞ。

【三輪公務員部長】 「国と地方の協議の場」でありますけれども、地方団体のほうからそういうことをお求めになっているという意見がこのように出ております。「国と地方の協議の場に関する法律」というのがございまして、ただ、その法律ではこういうものについて議題にするということが一般論的に書いてありますので、どういうものが具体的にそれに当てはまるのかというのは、必ずしも具体的に法律で定まっているというものではございません。今まで見ますと、子ども手当の問題ですとか、社会保障と税の一体改革の問題ですとか、そういう非常に地方団体に大きな影響のあるようなものについて、議論がされてきた経過があるというふうに理解をいたしております。

今回のこの地方公務員制度改革について、地方団体、非常に大きなご関心をお持ちでありますし、慎重な意見をお持ちでございますし、実際にそういう大きな制度改革でもございます。私どもといたしましては、一応、この問題も法律を国会に提出するというのであれば、その前にこういった場での協議というものは必要であるのかなというふうな認識を持っておりまして、そういった旨大臣も記者会見の場等で発言をいたしております。ただ、これやはりそういうことに至るにいたしましても、先ほどご説明いたしました素案というものを、一応、私どもの考えとしてまとめて出しております。その前にも昨年12月なり今年の3月なり、先ほどご説明したような資料を出すたびに、いろいろ地方団体の方々との議論はその都度させていただいておりますので、やはり素案というものをお出しした後、それについてさらにいろんな形で地方団体の方々等と意見交換をさせていただきたい

と。そういうことをまず十分させていただきたいと思っております、大臣もその旨発言しておりますのでまずはそういうことで議論を深めたいと思っております。以上でございます。

【渡辺座長】 現在進行中ということですね。

【三輪公務員部長】 はい。

【渡辺座長】 真摯な議論は既に現在もう始まっているというご認識なんですか。

【三輪公務員部長】 ええ。ずっと昨年から相談、協議、意見交換をさせていただいておりますので、そういう今は経過にあるというふうに理解をしております。

【下井委員】 済みません、ただ、地方側が必ずしもそう思っていないんじゃないかということではないんですか、ここのこの表記は。その認識が共通の認識があるのかどうかということなんですが。

【三輪公務員部長】 これ具体的にどの段階でというのをはっきりと地方団体の方はおっしゃっているわけでもないものですから、いま一つわかりにくいところはあるんですが、そういうことが法定されているので、そういう場で企画立案段階からというご主張があります。そのところどの段階でどういう形でというのが、なかなか具体的に、地方団体の方と我々と具体的に一致しているという状況では確かにありませんけれども、我々としては今のお示ししている素案で、まずは具体的な意見のやりとりというものをしたいなと思っております。

【下井委員】 わかりました。

【平委員】 ちょっとよろしいですか。

【渡辺座長】 はい、どうぞ、平委員。

【平委員】 平でございますが、私は今のテーマになっている協約締結権を与える組合との労使関係をどうしていくかと、地方公共団体の中でと、こういうのがテーマのわけですけれども、私の経験は協約締結権のある労働組合とほんとう長年にわたって労使関係の実務を担当してきた経験から申し上げますと、それとここに出ておりますこの地方の知事会だとか市町村長さん方のご意見をいただきますと、協約締結権を労働組合が持つということがすごく大変なことだなという、まず入り口ですごい変化あるんじゃないかというふうに、まだ見ぬものを必要以上に心配しているような感じも受けないわけじゃないですよ。そのとき全体を考えるとやっぱり検討すべきことは、今、地方公共団体の中での労使関係の実情というのはどうなっているんだろうかと。

例えば大臣が冒頭御挨拶されましたように、昔のような階級的労働運動が至上なんだなんていう労働組合は今ないとは思いますが、何というか、それに近いような労使関係の実情にあるような地方公共団体なんかがあるとしたら、それはやっぱり使用者側の立場に立つ者としてはほんとうに心配だろうと思いますね。したがって、まず実情をどういうふうに見ている、労使関係の実情、今だって協約締結権はないかしらんですけれども、労使関係がないということはあり得ないと思いますので、今、現在やっている労使の話し合い交渉というのがどういうことで行われ、かつそれがよくそのことをめぐって紛争が生じているのか、あるいは、整々に行われているのかとか、そういう実情把握というのは非常に大事な要素ではないかなと思っておりますけれども、そのあたりについて事務当局のほうで把握したものがあればお知らせいただきたいんですが。

【渡辺座長】       ご説明ありますか。

【三輪公務員部長】       お答え申し上げます。千七百幾つの自治体がございます、それぞれでいろんな形があるかと思っておりますので、我々としては総括的なお話ということになるかと思っておりますけれども、現在いろんな自治体の現場で給与の問題であったり、あるいは、職場環境の問題であったり、そういう問題について我々としては非常に労使双方ご努力をなさって真摯なお話し合いがなされているというのが、まず全体的なところではないかなと思っております。具体的な資料等でどういった形でお示しできるかはちょっと検討させていただきたいと思っておりますけれども、今、例えば全国の自治体で人事委員会の勧告を受けて、それをどうするかというようなお話がちょうどこの時期から秋、冬にかけて出るという、そういうタイミングにあります、そういうことも非常にもうある程度長年のやり方というものがそれぞれの団体でありまして、そういう中で労使双方が一定の期限で物事を決めていかなきゃいけないという、ある意味、成熟した労使関係と申しますか、そういうことが全体的には行われているのではないかなと理解をいたしております。それぞれの具体的な現場等々のお話、また必要があればそれぞれこれから関係者がおいでになるときに、そういったこともお聞きいただければなと思っておりますけれども、全般的な私どもの捉え方としてはそういうところでありますし、またちょっとどういった資料等々でそれがより具体的にご説明できるかは、ちょっと工夫をさせていただきたいと思っております。とりあえず以上でございます。

【渡辺座長】       私も、今、平委員のおっしゃったことに関連しますが、関心がありますのは、現在、地方公営企業あるいは地方特定独立行政法人については、勤務条件等につい

て協約締結権を認められていて、協約の内容が条例の改廃を必要とするものであれば議会に付議するといったフォローも含めて現に法律が存在しています。そういう体制でこれまで長い間、事業運営をされてきているわけなんですけど、そういうことで、この資料4にあるような住民サービスへのマイナスの影響等の懸念が十分想定されるというふうな事態なのか、交渉や協約締結に至る賃金交渉とか、それ以外の勤務条件についての交渉の実情など、事務局には大変かと思いますが、少し、今、平委員のおっしゃった書面による協定の際の交渉の実情と併せて、協約締結権が既に与えられている地方公営企業及び特定独立行政法人の交渉の実情がどのようなものであるのか、紛争が皆無とは言えないと思いますが、起きたときの処理はどのようになされているか、少し実情を調べていただければ大変ありがたいと思います。

西村委員、どうぞ。

【西村委員】 今日お話を伺ってどこから意見を言えばいいのかなとちょっと迷ったんですけども、総論的なところについて今考えていることを申し上げたいと思います。なぜ地方公務員の非現業の人たちに、今、労働基本権の制約を緩めなければいけないのかということですけども、教科書的に言うと労働基本権というのは基本的人権であって、これまで国でいろいろ検討されたときに費用・便益とかいろいろ話が出てきましたが、教科書的には費用・便益とかいう話ではなくて、基本的人権なので民主主義国家においてできる限りこれは尊重されなければいけないということになるかと思っています。戦後改革の中で日本が民主化する中で公務員にも基本的人権ができる限り尊重されるべきであるというふうに考えられるようになり、特に労働基本権についてはこの給与の多寡によって生存権にも直結する問題であると、当時は食べていけるだけの給与もなかなか支払われないような状況だったので、ほんとうにこれはできるだけ尊重されるべき人権であるというふうに捉えられていたかと思っています。ただ、今、現時点では臨時非常勤の方以外で、もうこの給与で食べていけないと、もう切実だということがないので、なかなかそういうところが住民からもしっかりと来ないのかなというところはあるかと思っています。

それから、もう一つ戦後改革のときに言われたのが、特に行政学の辻清明先生なんかが強調されていたんですけども、労働組合運動によって公務員制度を民主化するというところに非常に行政学者は期待を持ちました。当時は、戦前には係長が係員の給与をピンハネしたりとか、とてもいいかげんな勤務条件の決定といいますか、給与の支給をやっていたので、こういった上下関係に基づいて搾取をするみたいなことをなくして、民主的な職場



にしましょうと、民主化をするに当たって組合運動というものにこれGHQも期待していたと思いますし、研究者も期待をしていたということがあります。ただ、これも、今、民主的な職場になってしまうと、特に労使交渉によって民主化ということがなかなか実感として湧かないというのもあるのかなというふうには思っていますが、基本的には民主的な職場で基本的人権をできる限り尊重するというのが、労働基本権問題の原則だと思っています。

私自身はこれ以外に現代的な意義として3つぐらいあるかなと思っています。1つは、これは過去の話になりますけれども、自治体における労使交渉というのはラスパイレス指数が非常に上がってしまって、これは交渉というよりもむしろ何か癒着とといいますか、そういうような住民からすると納得いかない部分というのが多々あるというときがありました。まだ実はそういった部分が残っている自治体も一部にあるかもしれませんが、そういうような状況があったために、労使交渉といっても住民にすんなりとなかなか受け入れられないというところもあるかと思っています。そういった中で仕切り直しをして、新しいルールのもとで住民の理解を得られるような労使交渉制度をつくろう、そういうことが特に、今、財政難で人件費切り詰めなきゃいけないと言われていたときには必要なんじゃないかなと、そういう意味で、今、労使関係について見直すということは意味があるんじゃないかなと思っています。

それから、2つ目は、やはり、今、財政難であまりいい給与を出すということができない状況になっていて、どちらかというと、削減していくというような話が多くなっているかと思っています。もうほとんどの自治体が給与の削減をやっていて大変現場としては厳しい状況なんだなと思っています。その中で本来ならば給与勧告制度が出てから、それを基にというような仕組みであるにもかかわらず、給与勧告をある程度ちょっと無視するような形で、2年間、じゃ、給与カットをしましょうということを行う、そういうことをしなければいけない自治体も出ていて、このままでいくと給与勧告制度はどうなるんだろうということをおぼろげに研究者の1人として心配してまいりました。確かに給与勧告制度というのは、私自身は給与勧告制度にも非常に意味があると思っていますんですけども、減らす、勤務条件を悪くするというようなことについて一方的に決められるよりも話し合いを尽くして、お互い下げなきゃいけないんだけど、納得できずで下げる、そういう過程を住民にも見ていただくということはやはり必要になってきているのではないかなと。給与を下げなきゃいけない、待遇を下げなきゃいけないという時期に入ってきているだけに、労使の話し合いと

ということがとても重要になってきていて、それはある意味制度的にそういう労使交渉を支援していくということも意義があるのかなと思っています。

もう一つは、今、能力実績主義ということが徹底されようとしております。人事評価制度が国で導入される、試行されるという段階からいろいろ組合からも話が出ていたと思うんですけども、人事評価というのは、そしてそれに基づいて差をつけるというのは、なかなかお互い納得しがたいものでして、一方的に管理運営事項だから決めちゃおうということもなかなかできない状況でして、評価基準について話し合いを尽くすとか、それから、制度の枠組みについて話し合いを尽くす、やはり能力実績主義を根づかせるためには、お互いに話し合いを尽くして納得しなければ、この制度は運用していけないというふうにも言われてきました。というわけで、これからもうほんとうに能力実績主義とても難しいし問題もあるんですけども、これもやはり取り組まないと住民からご理解を得られないという時期に入ってきていますので、これからかなり本格的に人事評価制度を自治体でも導入して、それによって処遇に差がついていくという時代に入ろうとしていますので、そういうときに一方的に決められない、ある意味対等な立場で話し合いをするということがやはり意義があるのかなと。この3つぐらいが今この労使関係を見直す現代的な意義じゃないかなと思っています。

多分、理念としてお互いに納得できるかどうかということと、あと現場で実務的に納得できるかどうかということの2つがあってもなかなか理屈では納得できるけどそんなふうには動いてないんだよということがあると思いますので、先ほどからも、今、現状どうなっているのか知りたいというお話がありましたけれども、私もぜひそうした現状についてお話を伺って、理念としても、そして実務としても国と地方が納得できるような、そういうような話し合いがなされることがいいかなと思っています。

【渡辺座長】       ありがとうございます。事務局のほうから何かございますか。

【三輪公務員部長】       特に……。

【渡辺座長】       では長谷川委員。

【長谷川委員】       I L O協議会の長谷川です。

私はI L Oの関係を、今の仕事の前にI L Oの事務局にも7年おりましたし、その前、日本政府の中ではI L Oを担当したりして、そういうI L Oの場を中心にしたいろんな議論、この問題についての議論にかかわってきたということで少し申し上げたいと思うんですが、これはほとんど釈迦に説法みたいな話なんですけれども、I L Oは1998年に「職

場における基本的人権と権利に関する宣言」というのをまとめまして、そのときに職場における権利で重要な問題として4分野を選んだわけですね。児童労働の撤廃、それから、強制労働の撤廃、それから、差別の禁止とともに労働基本権ということです。

これはもちろんILOは政労使の機関ですから、労働基本権というのは権利として重視をするというのは、ある意味で当たり前みたいなことなんですけれども、実はこの労働の権利の4分野の8条約、それに関する基本条約は2つずつあって、4分野の8条約というのを中核的労働基準と呼んでいます。これはその後、国連がグローバルコンパクトということの中で取り上げて、その後ずっと国際社会の中で21世紀になってからCSR—企業の社会的責任とかいろんな議論の中で、この中核的労働基準というのは非常に重視をされて、ILOだけではなくて国際的に非常に重視をされてきている。ILOが180以上の条約をつくっている中でこの8条約というのを非常に重視をして、今のILOもこれをまだ批准してない国に対して批准の促進を進めていると、こんなことなんです。

ご承知のとおり、日本は労働基本権についての87号条約・98号条約を批准しているわけなんですけれども、これの内容をめぐって公務員の関係でずっとILOの場で議論があるということはお承知のとおりなんです。これをまだ批准してない国、今、途上国をはじめアジアでも批准してない国もありますので、こういったところでやはり労働基本権を重視してもらわなきゃいけないということで、ILOも批准促進を進めているんですけれども、この条約、労働基本権の問題というのが国際的に大きな注目をされているということで、日本の議論というのも日本がこういう問題についてどういうふうにか考えるかということはお日本だけの問題ではない、むしろアジアなりほかの国に大きな影響を及ぼす問題が現状にあるわけですね。

ですから、今や日本もグローバル化の中でこれからやっていかなきゃいけないという中で、やはり国際的なこういう権利についての基準というのがどういうふうになっているのか、国際的な法制がどうなっているのかということをお十分意識する中で、こういう問題を解決しなきゃいけないと思います。もちろんご承知のとおり民間と公務員の法制というのが同じでないというのは、先進国、いろんな国でもそうでありまして、公務員なりの特質性というものももちろんあるわけなんですけれども、どういう形でその制度改正がなされたにしろ、この制度改正の内容について国際的に説明ができるということが大変大切だと。今度の地方公務員の制度改正というのは国家公務員の今出ている4法案を前提にして、これの並びで変えるところ、あるいは、地方公務員なりの独自性があるのでちょっと違うところ

があるわけですが、その辺を整合的に外に対しても説明できると、こういう形でやはり整理するというのが大事だと思います。

それから、もちろん権利の問題というのはやはりなかなか難しく、変えるときにはやはりそれに伴う影響について心配するという、この3団体からのご意見というのは心情的に十分理解できる部分もあるんですけど、ただ、ILOの人とかいろんな人といろいろ議論していると、日本では特に民間の労使関係の最近の動向を見ていると、いわゆる社会対話というか、労使の対話が非常にうまくいっているのではないかと。もう国際的に見ると日本でのそういう労使の話し合いというのは一種のモデルというか、こういうふうなやり方というのは非常に国際的にいいというふうに評価を受けているわけなんです、それなのに何でこういう議論が起こるのかなというのがむしろ疑問に思われていて、私が「実際は、いや、いろいろな形で労使が話しているんです」、「いや、実際にそうであるんだったらそれはむしろきちんと表に出して、そういう制度にしてもあまり実態は変わらないんじゃないですか」と、こう言われると、「しかし、実際の権利があると、また変わると心配する人がいるんです」ということを説明する。

そんなようなことをやってきたんですが、したがって、こういう権利の問題というのはある意味で改革をするときに実態に合わせて考えていくということが、それをやらないとますます日本は一体何やっているのかと、もう表に出ている話と実際やっていることというのがどうも違うんじゃないかと、そこがわかりにくいと、こういう話にもなってしまうので、これは国家公務員制度、いろんな国際的な議論も踏まえつつ、ここで改正案が出ているわけですから、ぜひ地方公務員の制度改正もそういったことでこの機会にやっていただきたいと思う次第です。繰り返しになりますけれども、労働3権が完全にある中で、民間の労働運動なり労使関係というのがあって、それがずっとその中で戦後いろいろありましたが、非常に安定的な労使関係というのができ上がってきているわけですから、公務員の制度が変わったときに若干のそういう摩擦があるのかもしれませんが、長い目で見ればこういう問題は我々日本の中の労使関係では問題が解決できると私は思っておりますので、ぜひこの今度まとめられた素案に基本的に沿うような方向での改正が必要なのではないかと思っております。あとはまた知事会等の方々のご意見も伺えると思っておりますので、そういった中で議論させていただければと思っております。ありがとうございました。

**【渡辺座長】** どうもありがとうございました。下井委員、行政法の立場から何かありましたら。

【下井委員】 別に行政法の立場からではないんですが、地方団体からの、地方側からの懸念ということで、きょういただきました資料4では、混乱するとか、公務員優遇になるとか、住民サービスへの影響等が懸念されるといったことが挙げられておりますけれども、他方、今日の資料に挙がってないんですが、ちょっと別の、今の長谷川委員の話にも少し出てきたような話なのかもしれませんが、例えば2月2日の全国知事会の意見の中ではこういうふうに言われているんですね。「多くの地方公共団体で現行制度下においても交渉を行い、労使合意の上で勤務条件に係る条例案を提案している実態を踏まえ、現行の労使関係制度のどこに問題があり」云々と。また、4月27日の全国知事会の地方公務員労使関係ワーキングチームからの質問の中では「各都道府県では現行の地方公務員労使関係制度のもと、労使が勤務条件と真摯に向き合い、当事者意識を持ち労使関係を構築するとともに、当局の主体的判断により勤務条件の決定を行っている」んだと、にもかかわらずなぜ今なのだと、そういう質問が出ております。

つまり今日の資料4に出ているような反対意見とはまたちょっと違った、既に素案の中で、素案の1ページの総論の第3段落、総論の5行目ぐらいに「協約締結権が制約され、首長等が職員の勤務条件について主体的に検討し、労使が自律的に決定する仕組みとはなっていない」、多分これに対する反論、こういう認識に対する反論だと思うんですね、先ほどご紹介した意見は。つまり現在でも交渉やとるのではないかと、首長等が勤務条件について主体的に検討しているのではないかと。その後の所では労使が自律的に決定する仕組みになっているとまでは言っていないんですけれども、ここら辺はなかなか微妙なところかとは思いますが、ただ、ここで少し認識にずれがあって、総務省側は実際にはとにかく法制度上、首長と執行機関が主体的に検討する仕組みにはなっていないという点を指摘しているのに対し、地方側は実際には主体的にやっているんだと、そういう認識のずれがあるんだと思うんですね。それを踏まえた上で、実際にそうやっているんだったら、じゃあ、ちゃんと制度化すればいいじゃないかという理屈もあるでしょうし、そうでではなく実際はもうそうなっているんだからもういいじゃないかと、あえて制度を変えて権利を与えることによって混乱を生じせしめるような土壌をつくる必要はないんじゃないという意見もあるかとは思いますが。ただ、その前提としてちょっと認識のずれがあるんだろうと思うわけです。

その上で今日の、これは単に教えていただければよろしいんですが、資料4に今言ったような意見は載せられていないんですが、これは地方側からは先ほど私がご紹介したよう

な実際にはやっているんだという意見はもうあまり強く出ていないという、確かに5月18日の知事会の決議にはこの点が出てないんですね。ただ、どうなのでしょうかね、この点は私は意識しておいたほうがいいのかという気もして、つまりこの資料4の中にそういう意見もあるということを入れておいたほうが、3団体のほうから「いや、こういうことも言っておるんだ」ということになりはしないか。ごめんなさい、ちょっとしゃべっているほうが混乱していて申しわけないんですが、以前にはそういう意見もあったということをお載せられていないのは、もうそれは地方側からの主たる反対意見の理由にはなっていないというご認識なのか、5月18日の議決には確かに出ておりませんし、ですから、あえて載せなかったのかどうか、そこをちょっとお尋ねできればなど。

【渡辺座長】 部長、どうぞ。

【三輪公務員部長】 資料4は先ほどちょっと課長からもお話ししましたが、資料6というのがございました。これは、5月に私どもが素案を公表した後、関係団体がいろいろ出された意見の内容を非常に簡単にまとめたものでございまして、その5月、6月に出てきたものの中には、確かにあまり、今、委員ご指摘のようなことが特に強くでておりませんので、資料4の要約というのはこんなふうな要約になっております。これまでのやりとりはもういろいろ昨年からございまして、その資料を全部今日ここにお出しするのはいろいろ資料も膨大ですからしておりませんが、今までのやりとりの中で確かに委員ご指摘のようなやりとりがあったということも事実でございまして。

そこら辺はまたこれから必要に応じて資料のご説明等々をさせていただければと思いますけれども、若干補足いたしますと、資料8、地方団体のご主張に対してということをお特に意識して、今年の3月に我々がまとめて出した資料でございまして、その3ページに総論「現行制度を見直す理由について」という(i)の記述がございまして。この上から3段落目の「なお」というところで、「現在でも首長の主体的判断の下に勤務条件の決定が行われているとの意見がある」と。「勤務条件の中核をなす給与について、多くの団体において独自の給与引き下げ措置が労使の交渉踏まえて行われている実態があるが、これらは通常、臨時・時限的措置として行われているもので、基本的には上述のような第三者機関による人事委員会勧告等を前提とした枠組みの中に置かれているものである」というような指摘を当時させていただいてございまして、ご指摘のように今もう既にやっているじゃないかというご意見が、地方団体からあったということをお意識してつくったものでございまして、そういった意見もいろいろ出たということは事実でございまして、またち

よっと資料等を工夫させていただきたいと思います。以上でございます。

【下井委員】 ありがとうございます。私としては別に資料に載っていないことを別にとやかく言うつもりはなくて、先ほど渡辺座長からのお話もありましたように、現在でも地方公営企業とか地方独立行政法人の職員については、交渉のもとに協約を締結してやっているわけなのに、なぜここまで懸念するのかという話があったので、それと同じような話になるのかなど。だから、この会議で議論をする際にこういう地方側の、今も主体的にやっているんだと、ただ、ちょっとそこには制度なり何なりに対する認識の違いがあるということ为前提にして、その点も踏まえて議論をするのがいいのかなというふうに思ったものですから、ちょっと発言させていただきました。

【渡辺座長】 非現業一般職公務員について現行制度の下でも労使交渉を主体的にやっているということであれば、さらに積極的に推し進めさせていただきたいという気持ちを持っているんですが、法制度で言えばやらなくても救済方法がないんですね。職員の団体について。団体交渉に応ずべき地位に立つものとするという規定になっていますけれども、正当な理由なく団体交渉に応じない場合にどうかということについては現在法制はない。一定の勤務条件について書面の協定があっても、先ほど植田さんからご説明があったように法的な効力については押さえがない。書面協定が成立した場合は、合意が成立した場合は誠意を責任を持って履行するとあるけれども、その誠意と責任とは具体的にどういうことなのかとか、そういうことについて法制上の定めがないということには、やはり大きな問題を感じてきました。現在主体的にやっているということはプラスに評価したいと思いますが、制度として十分でない点について改革のメスを入れるべきだと私も思います、そういう立場です。

それから、ついでに意見を言わせていただくとすると、団体交渉の範囲について5項目ばかり挙げていますが、第1項目の給与とか勤務時間、休憩、休日、休暇などは、これは法律や規則で基準が数量的に出てくるものなんですね。ところが、第2項目の昇任、降任、転任、休職、免職及び懲戒の基準というのは、一般的な基準があってもそれを公平に運用することが難しい領域の問題で、こういうことについて各自治体が実情に即して労使が話し合って運用基準についての納得性を深めたり、公平性に対する信頼を深めたりすることは、労使交渉の対象として非常に重要なことだと思います。それから、私が現在の状況で一番重要視しているのは職員の保健、安全衛生の問題、安全保持の問題です。この種の問題について実際に働いている人たちが職員団体を通してさまざまな意見を表明する

と、いきなり措置要求などということが現実的でないことはだれでもが理解できることであって、日常的な労使交渉の中でこういう保健や安全保持の問題について必要な事項を話し合っ、決めれることは決めいくという体制が大切だと思っています。

実際に労使交渉を主体的に行っている自治体が多いことは喜ばしいことですが、交渉事項の範囲を明確にしておいて、団体交渉の要求があった場合には、当局が応諾義務を負うという体制にしておくことが必要ではないかなと思っています。

ちょっと長くなって恐縮なんです、それから、労使関係の運営に関する事項というのがありますが、それに入るかどうかわかりませんが、苦情処理のシステムがないということが、私には非現業の管理職の皆さんについて問題を感じています。多分、平委員などは現場で交渉した勤務条件の基準の運用問題について、それが全ての職員に満足のいくようにいくとは必ずしも限らない。それを小さな不満の段階で労使が共同構成する苦情処理委員会で物事を処理していくということは非常に薦められるべきことであって、それもこの改革が進めば各自治体でどんな形にせよ協約化されていくんではないかと、そういう期待があります。

【平委員】 ちょっと関連してよろしいでしょうか。

【渡辺座長】 はい、どうぞ。

【平委員】 先ほど労使関係の実情を知りたいということをお願いしたんですけど、団体交渉をめぐる労使の紛争というのは、多くは法律だとかいろいろな制度設計がうまくできていても、具体的な運用をきめ細かくきちんと労使が合意した形でできてないと、なかなかうまくいかないというのが私の経験上感じているところなんです。具体的な例で申し上げればこの団体協約の締結というところの交渉の範囲、先生もおっしゃいましたけれどもこの中で④のところに「職員の勤務条件に関する事項」というのがありますよね、これなんか解釈の仕様によっては何ぼでも広がる領域なんです。こういうことだから勤務条件じゃないかという、どんどん広がっていく。労働側はそれを求めていく、使用者側はそれを制限的に捉えるというところに、1つの紛争の種があったという経験を申し上げておきますけれども、そういうことが、今、地方自治体の中に起こり得るのかどうかということと、それから、交渉の場の設定、段階の設定というのは非常に重要だと思うんです。

これは地方公共団体の大きさ、範囲の問題だとかいうこともかかわると思うんですが、都道府県という大きな単位の労使関係を考える場合と、市町村という狭いといひますか、そういう段階で考える場合には、大きな単位ですと大体中央交渉があつて、中間どころの



交渉単位があって、職場段階の交渉がある。大体3段階ぐらいの、我々の経験もそういうことなんですけれども、一番紛争起こるのはやっぱり一番下なんですよね。それでそこに対応する労働側もまだ洗練されてないのかもしれないけれども、その使用者側というか管理者側も十分な勉強ができないということ、現実にそういうことはいっぱいありますからそこに紛争が起こって、そのときに中央段階の労働協約の取り決めがその下部段階の労使紛争を回避する、あるいは、それを避ける手だてになるという非常にいい効果があるということも、地方公共団体の心配している側の人たちにはよく理解していただく必要があるんじゃないかなと思います。

労働協約結んだ限りは双方とも納得のいくところで合意に達して協約調印するわけですから、それを誠実に遵守する義務というのは両方ともが負うわけですよね。先ほど申し上げた団交事項の範囲の問題なんか下部でトラブルが起こるとすると、そういうことを処理する方式について中央段階で労働協約で結んでいれば、これは中央段階でこう決まっているんだからこれはこうだよということを使用者側も主張できる、労働側も納得するというような非常に規範意識がそこに出て、労使関係を安定させる非常に有用な機能を労働協約というのは持つという、その側面も知っていただく必要があるんじゃないかなと思います。ただ怖がる、心配をするというだけではなくて一歩使用者側も踏み込む、そのかわりここはきちんとした労使の約束事は双方遵守してやっぱり安定した労使関係をつくってほしいと、そこに向わなければ意味ないわけですので、実態を把握される中で交渉の場だとか、あるいは、交渉事項というのはどんなことで具体的に決めているのかとか、そういう現状も含めてお聞きしたいなと思っております。以上です。

【渡辺座長】 長い間実際に携わった立場から大変貴重なご意見ありがとうございました。西村委員、どうぞ。

【西村委員】 今、現在の労使交渉制度と、それから、改革した後についてどのように違いがあるかということだと思うんですけども、地方団体がやはり一番不安なのは給与勧告制度がなくなるということが、やはり非常に不安じゃないかなと私自身は思っています。この勧告制度が定着するまで非常に大変でしたけれども、完全実施という形である程度運用が定着した後、特に地方の場合は給与勧告制度と、それから、国公準拠という形である程度安定的な労使関係というのを築く上で重要な役割を果たしてきたと思っています。なので、今これをなくして給与勧告制度なしの労使交渉ということに対して、非常に不安があるということも気持ちとしては非常にわかりますし、私自身給与勧告制度にも非

常にいいところがあると思っていますので、各団体の方たちが給与勧告制度に対してどのように思っているのか、これがなくなることに対してどういう不安があるのかということ、やはりちょっと伺ってみたいと思います。

幾つか書いてあったりとかするんですけども、改めて給与勧告制度なしに労使交渉だけで決めるということについて、実際のところ全ての労働基本権が回復するわけではないので、ほんとうに代償措置、こんなにすっきりなくしてしまっているのかという不安は当然のことだとも思いますので、そのあたりが知りたいということと、それから、一般論としての労使交渉に対して不安を持っているのか、それとも今の国の改革関連法案の中身を見て不安になっているのか、多分両方混在しているんじゃないかなと思っています。私自身も改革関連4法案に関してはいろいろ問題があるんじゃないかなと思っていますし、これと整合性をとるということはなかなか難しいかなと、逆にこれに振り回されることにもなりかねないんじゃないかなといろいろ不安に思っているところもありますので、地方団体の方が一般論としての労使交渉制度に対して持っている疑問と、それから、この改革関連4法案を見て不安に思っているところと、ちょっと分けて伺ってみたいと思っています。

【渡辺座長】      ありがとうございました。

【下井委員】      いいですか。

【渡辺座長】      はい、どうぞ。

【下井委員】      ついでにちょっと思うところを簡単に述べさせていただきますと、いろいろ地方の団体のほうは懸念はあるんでしょうけれども、実は勤務条件法定主義というのは維持、先ほどの植田さんからのご説明でも何度か触れられていましたように、勤務条件法定主義は維持でありまして、したがって、地公法ってあまり改正されないことになるはずなんですよね。国公のほうでもそれほど大きく改正されないわけで、事実、給与については法律で決めるということは、現在の国家公務員制度改革関連4法案の中でも実はそれほど変わらない。そこら辺があまり重視されていないんじゃないかという気がいたします。この点は、勤務条件法定主義が残ったということについて、労働法の研究者の方の一部からはそれはやっぱりそこはけしからんと、もっと勤務条件法定主義自体を見直せという声があるわけで、私は実は勤務条件法定主義は維持せよという見解にくみしているんですけども、この点はむしろ組合のほうがこの法案なり、国家公務員法のほうの改革法案に反対する、あるいは、この素案に反対するのかなと思っていますら実はそうでもない。

今日いただいた資料6によりますと、全労連のほうからの意見では若干それらしいことは出ておりますけれども、その点も含めて、かつ、先ほど渡辺座長のお話にあった団体交渉の範囲について①～⑤まであるんですが、この①～④というのは実は現在の企業職員とか地方特定独立行政法人の職員との間では、もう既にこれは協約事項なわけだから、それも含めて何かやっぱり協約締結権を付与するということが、非常にそこだけ何かすごく、さっき西村委員がおっしゃったように抽象的にというか、一般的に懸念され、イメージ的にされているのかなという気がいたしまして、そこら辺もうちょっと細かくきちんとお話をお聞できればいいのかなと思っております。以上です。

【渡辺座長】 今後議論すべき問題点がかなりの程度に浮き彫りになってきたような感じがいたします。私のほうであえてそれを何点というふうにまとめはいたしませんけれども、事務局のほうでご整理をいただきたいと思えます。つけ加えてもう一言というご意見がありましたら、委員の先生方、どうぞおっしゃってください。はい、長谷川委員。

【長谷川委員】 今日はまだあまり議論が出てなかったんですが、消防職員の団結権の問題で、これは今度の地方公務員制度のこの素案ですと、消防職員についても一般の地方公務員と同じように団結権と団体交渉権を与えるという案になって、それに対して地方3団体のほうから反対の意見が出ておるわけなんです、ご承知のとおり、消防職員の団結権の話というのはもうILOの場ではずっと昔から議論がありまして、それで消防組織法の改正の中で消防職員委員会というのができて、それでILOでは議論が一度なくなったわけなんですけれども、今度の公務員の制度改革の中で再度労働組合のほうの提起もあって、ILOでは議論が行われているという経緯があります。もちろんこの87号・98号を批准するときの前に、日本の消防職員については警察と同様の実態を有するという結社の自由委員会の解釈があって87号を批准したという経緯があるわけですが、その後でILOのほうで事実上解釈が変わったという経緯もあるわけなんですけれども、そういったことは昔の話というか、かなり前の話で、現状でやはり消防職員が国際的に見てどういうふうな労働基本権の状況にあるのかということも踏まえて、やはり問題を考えていただきたいと思えます。

これも今までの実態というのがありますから、やはりここで権利という問題を解決するのはいろいろ心配があるというのは十分承知しておりますし、一度議論して消防職員委員会という形で労使でまとまってしっかり制度が進んでいるわけなので、実際この今の消防職員委員会というのが現場でどういうふうになってきたのかということは私もまだよくわ

かりませんので、その辺も教えていただければと思うんですが、そういった実態の中で今度の案なりあるいは労働組合の主張なりというのも出てきているんだと思いますし、実際には消防の中でもある程度いろんな形での労使の話し合いというのが進んでいるんじゃないかと思いますので、この問題についてもやはりこういった制度改革の機会に、ぜひ取り上げて問題の解決を図っていただきたいと思います。以上です。

【渡辺座長】 ありがとうございます。

まだご意見があろうかと思えますけれども、ちょっと時間の関係、次回の検討スケジュールの問題もありますので、今日はこれくらいにさせていただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。各委員からご意見をいただきましたけれども、大変ありがとうございました。そろそろ意見も出尽くしたという判断をいたしました。

最後に、大島副大臣からご発言などございますでしょうか。

【大島総務副大臣】 今日は皆さんから非常に有意義で貴重なご意見を賜りましてまことにありがとうございます。先ほど川端大臣から冒頭ご指摘ありまして、私も衆議院議員になるまでは民間で勤めておりまして、労使というのは対立するものではなくて一緒に会社をよくするためのものだなという意識が強いものですから、そういう観点あるいは皆さんからご指摘あったとおり、逆に構えてやはりある程度そういうふうにはなかなか認識できない立場もあるかと思えますので、こういう場でそれぞれの意見を深めていただければ非常にありがたいと思っております。今後もできるだけ皆さんのご意見は直接この場で伺いたいと思えますので、よろしく願いいたします。

【渡辺座長】 ありがとうございます。

稲見政務官からご発言ございますでしょうか。

【稲見総務大臣政務官】 今日いろんなご意見ありがとうございました。実は、私、大臣政務官になりましてまだ2カ月ほどでございまして、そういうこともありますので少し時間的な経過に沿って少し申し上げたいと思います。

実はその前は衆議院の総務委員会の筆頭理事や党の総務部門会議の座長、それに、これは大島副大臣も副大臣になられる前の公務員制度改革総人件費改革PTというのがありまして、そこに座長のもとに参画をいたしておりました。昨年の6月のことでありますが、それまでの非常に長い経過もございまして、先ほどから出ております国家公務員の制度改革関連四法案が6月3日に閣議決定をされたわけでありまして、同時にその日に国家公務員給与の臨時特例法案というのも閣議決定をしております。これは先ほど出ておりました

ように、地方が人事委員会勧告などによらずに削減をしているという例もありましたが、国家公務員について東日本大震災の復興財源にということで平均で7.8%、2年間で5,800億円を削減するという、働く公務員の皆さんには非常に厳しい削減案でございました。それが連合系の労働組合とは協議・合意をしてこれが進められるということになりました。そのときに私は党におりまして、まさに一方の改革4法案との関係で言うと自律的労使関係が付与されたといいますか、そういう制度が改革をされた後の先取りとして厳しい削減案が労使合意された。したがって、これは7.8%の削減も大事だけれども、この4法案あるいはそれに引き続く地方公務員の2法案についても、しっかりと同時決着をしていかなければならないというふうに感じたわけでありまして。

ただ、年末に至ってもこの関連4法案が具体的に内閣委員会の中で審議をされないと、しかしながら、世論としては国家公務員の給与削減はどうなっているんだというふうな非常に厳しい状況もありまして、私としては冒頭に申し上げた総務委員会の与党筆頭理事として、12月、1月、2月かけまして、閣法がありましたけれども、自民党・公明党と民主党が3党協議を行う中で、閣法ではなしに3党の合意の議員立法によって、この7.8%の削減を2月末ぎりぎりに参議院で成立をさせ4月1日から実施をしたという経過になりました。したがって、本来同時決着をとというふうな性格の双方のある意味先取りをした労使合意、それが分離をせざるを得ないということになりまして、今、地公2法案の閣議決定、国会上程ができていないということも含めて、非常に私自身も約束違反なのかなというじくじたる思いを持っております。そういう意味でぜひ、立場は変わりましたけれども、国家公務員・地方公務員あわせて法案成立には個人的に非常に強い思いを持っております。今後とも先生方のよろしくご指導をお願いをしたいと、このことを少し長くなりましたが報告をさせていただきたいと思っております。以上です。

**【渡辺座長】** 大変ありがとうございました。

それでは、本日の意見交換につきましてはここまでとさせていただきたいと思っております。

続きまして、議事6にあります今後の検討スケジュールについてでございます。今後のスケジュールにつきましては次回の会議におきまして、先ほどの素案に対して意見を提出している労使の主な団体を対象に、今般の改革に対する各団体の意見を中心にヒアリングを行いたいと考えておりますが、そういうスケジュールでよろしいでしょうか。

ありがとうございます。そのヒアリングの行い方についてでございますが、私のほうで事務局と相談をさせていただいて、後ほど委員の皆様にご相談をさせていただきたいと思

いますが、それでよろしいでしょうか。

ありがとうございます。それでは、そのようにさせていただきます。

本日の会議は以上になります。委員の皆様、本日はありがとうございました。

それでは、事務局から次回の会議の日時等についてご説明をお願いします。

**【植田公務員課長】** 申しわけございません。次回の会議につきましてですけれども、ちょっとまだ日程調整できてございませんので、座長とご相談の上に別途ご連絡させていただきたいと存じております。よろしくお願ひ申し上げます。

**【渡辺座長】** 予定された時間を15分ほど早く終わりましたけれども、どうも皆様ありがとうございました。