

第3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28日（金）
10：00～12：00
場所：総務省第一会議室

【植田公務員課長】 それでは時間でございますので、ただいまから第3回の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。

進行につきましては、座長をお願いいたします。よろしくをお願いいたします。

【渡辺座長】 おはようございます。本日、大島副大臣はご都合によって10時30分ごろに退席されるご予定ですので、ご承知おきいただきたいと思います。

本日は、議事次第にありますとおり、まずは独立行政法人国立病院機構からヒアリングを行います。

前回の会議で、委員からご指摘のあった独立行政法人への移行の前後における労使関係の変化や協約締結権の効果等につきまして、最初に10分程度でご発言をいただき、その後20分程度、各委員との意見交換を行います。

次いで、公務公共サービス労働組合協議会からヒアリングを行います。同様に、最初に10分程度で地方公務員に係る自律的労使関係制度の措置に対するご見解、それから、地方自治体の労使関係の現状等についてご発言をいただき、その後30分程度で、各委員との意見交換を行いたいと考えております。

本日の出席者等につきましては資料の1にありますので、ご参照をしていただきたいと思います。

それでは、独立行政法人国立病院機構からヒアリングを行うことといたします。国立病院機構の皆様はメインテーブルにご着席をお願いいたします。

（国立病院機構着席）

【渡辺座長】 本日は、独立行政法人国立病院機構、副理事長の清水様、職員厚生部長の佐藤様、労務専門職の廣井様のお三方にお越しいただいております。ありがとうございます。

それでは、ご発言をお願いいたします。

【清水（国立病院機構）】 国立病院機構副理事長の清水でございます。今日はお招きい

ただきましてありがとうございます。

私のほうから10分程度ということで、私どもの機構の概要、あるいは労働組合の関係につきましてご説明を申し上げます。

本日配付させていただきました資料2枚ありますが、最初の1枚、独立行政法人国立病院機構の概要という表題のパワーポイントをご覧いただきたいと思います。

まず、私どもの組織の概要ですけれども、設立後8年半ほどたっております公務員型の独立行政法人です。私どもの業務は1から4に書いてありますけれども、要は病院運営ということです。私ども、本部1カ所の他に144病院あります。そのうち87病院と大多数を占めますのが、元の結核の療養所ですとか傷痍軍人の療養所といったようなサナトリウム型の病院でして、こういうものは、山間僻地とまではいきませんが、交通の便が相当悪いところに立地されたようなものが多くあります。

全体の運用病床、5万ベッド強ということになっていまして、臨床研究などにも力を入れ、看護師養成所もあります。私どもが行っています医療、ここに書いてあるようなセーフティーネット系の医療、心身喪失で犯罪の構成要件に該当した行為を行った方について精神科的な医療を行うといったようなものから結核といったものもありますし、あるいは、厚生労働省が進めています5疾病5事業、即ち、糖尿病ですとかがんの治療といったようなものも進めているところです。

私どもの理念は、箱の中の下から2行目にありますように、患者目線に立った医療、それから健全経営、臨床研究、新薬の治験などの臨床研究などに相勤めるという考え方です。

マンパワーは、5番にありますように5万人強ということで、医師6,000人、職種としては看護師が最大のグループで、3万5,000人程ということです。

財務状況ですけれども、私どもの診療事業には国からの運営費交付金は入っていません。研究などには一部頂いています。各病院には収支相償、わかりやすい言葉で言いますと、独立採算で運営してくださいと本部からお願いしています。収支は、トータルとしてはプラスです。個々の病院においても、個々の病院ごと経理をしていますけれども、赤字病院は大分減って、現時点では25病院ということになっています。

これはもちろん各病院の院長をはじめ職員の尽力ということになるわけですが、私ども、独法移行に当たりまして、企業会計に移るということで評価会、毎月の成績がどうだったかといった評価会を各病院で幹部の間で開催していただく、あるいは、各病院では院長が毎月どうであったかといったことを院内報などで職員に周知、いろいろと奮起を促すとい

ったような取り組みを様々やっているというところでは。

2 ページ目ですが、労働組合です。私どもの関係の労働組合、この全医労という労働組合があります。もう1つだけ1つの病院に数十名の労働組合、新職労という労働組合があります。全医労は、私ども国立病院機構だけではなく、16年4月前は、同一の厚生労働省の国立病院部の下にあり、現時点では別独法になっている国立高度専門医療研究センターの築地のがんセンター等。それから、ハンセン病の方々の療養所13カ所ありますが、そういうものも合わせて1つの労働組合、全医労ということになっていると伺ってまして、全医労は全国162支部を単位とされているということです。

23年度の団体交渉を見ますと、非常勤の賞与を上げてほしいとか、あるいは、常勤の職員の昇格をこのように改善してほしい、あるいは、病院は24時間営業ですから夜勤があるわけですが、夜勤の回数を少なくしてほしい等、それから、賃金の関係といったような要求がありまして、いろいろと交渉しているということです。

ペーパーには書いていませんけれども、賃金ですが、基本的な労働条件は本部のほうが決めるということになっていますので、そういう関係のほとんどの団体交渉は本部が受けるという形になっています。各病院におきましては、資料の右、一番下にありますように各病院の裁量でできるようなものに限って団体交渉が行われていて、144病院のうち23年度は45病院で50回行われたと聞いております。その際のテーマは、(1)とは違って、(2)にありますように、年次休暇、超勤の縮減ですとか夜勤回数を少なくしろといったような形の要求があり、交渉が行われたと聞いています。

座長からの冒頭のお尋ねですけれども、独法に移行したことにより労使関係にどのような変化があったかということが本日のヒアリングのポイントかと思いますが、少なくとも私どもからしますと、国時代からでもできる限り丁寧に話をするというスタンスで臨んでおいて、確かに法律が変わりましたので、権限等は変わって、団体交渉を受けるかどうか法律上も責務になっているといったような制度的な変更はありますけれども、内容的にはそれほど大きな変化はなかったというか、ないような形で進めることができたかなと思っています。

労使協約については、各回の交渉毎に、終わった後、その回のまとめなどをするという形は国時代もありました。国時代は、それは単なるメモであったかもしれませんが。独法移行と同時に、それは一種の労働協約という位置づけになったのか知りませんが、ただ、しっかりと話し合いのもとにペーパーを作り、ペーパーを作った以上はしっかり守って

いくということについては、独法移行の前後、特に大きな変化はない、なかったといえますか、ないように、私ども運営しているつもりです。

大変駆け足ですけれども、ご質問お受けの時間に多く割いたほうがいいかと思っておりますので、私のほうのご説明はこの程度にさせていただきたいと思っております。

【渡辺座長】 どうも、時間厳守でありありがとうございました。

それでは、ただいまのヒアリングにつきまして、委員の皆様からお尋ねしたいこと等ございましたら、どうぞおっしゃっていただきたいと思っております。

【平委員】 よろしいでしょうか。

【渡辺座長】 平委員、どうぞ。

【平委員】 ご説明ありがとうございました。労使交渉の現状についてご説明いただきましたけれども、このペーパーの2枚目の一番右の下で、年間に団体交渉が45病院で50回という数字が出ております。左側のほうには、労働組合側の構成ということで、162カ所に支部を構成しているというご説明がありますけれども、そうすると、ほとんどの支部は年間団体交渉をやっていないという、そういう捉え方でよろしいのでしょうか。

【清水（国立病院機構）】 各病院毎の数字がこれです。また、機構本部では、10回ぐらい団体交渉をお受けしています。その際には、各地方の組合員の方がその機構本部に対する団体交渉に参加されているということですので、支部単位かどうかは別にいたしまして、病院で団体交渉をやっておられない方も団体交渉に参加することはあるのかなと思っております。

【平委員】 ちょっと関連してお伺いします。そうすると、その地方交渉に各支部が参加する形で、各支部も団体交渉の席には出ていると。こういうような実情だということですか、よろしいでしょうか。

【清水（国立病院機構）】 支部という肩書なのかどうかよくわかりませんが、地方からそれなりの組合員の方が上京されてきて、機構本部との交渉に臨まれているというのが現状です。

【平委員】 そうすると、支部を単位として、支部に対応する当局側というんですか、病院側との個々の交渉というのはあまりやられていないと、こういうことなんでしょうね。

【清水（国立病院機構）】 そうですね。支部対病院ということになりますと、資料の(2)にありますような回数になります。これも先ほど申し上げましたように、病院が受けられる団体交渉のテーマというものが、この(2)に書いてあるようなテーマの範囲であると

いうことも1つの要因かなと思っています。

【渡辺座長】 今のところですけれども、病院ごとの交渉は、病院の職員団体と当該病院の利用者とがするということですか。

【清水（国立病院機構）】 全医労は、各病院単位で支部を作っていますので、各病院にある全医労の支部对各病院の管理者との団体交渉が、この45病院、50回ということでございます。

なお、参考までに、独法移行直後の平成16年度のこの数ということになりますと、病院単位の団体交渉が76病院、87回というのが平成16年度の実績。それが23年度は、45病院、50回になったということです。

【渡辺座長】 すいません。76病院で87回した団体交渉の交渉担当者はどういうことになるのでしょうか。

【清水（国立病院機構）】 病院側は基本的に院長が出られると思います。もちろん事務を司る事務部長も隣にいて、病院の幹部が揃って労働組合とお話をするという形かと思っています。

【渡辺座長】 労働側は、個々の病院の組織と。支部は関係ない。

【清水（国立病院機構）】 いや、個々の病院にある労働組合の組織ですから、個々の各支部の支部長がヘッドになって、受け手は各病院の院長など幹部が受け手になるということです。

支部長は、いろいろな組合員、技師長さんであるとか、看護の方であるとか、さまざまな方がトップになっているということです。

【渡辺座長】 全国の個々の病院の職員団体と全医労の全国162支部との関係はどうなっていますか

【清水（国立病院機構）】 私どもの国立病院機構は144病院でして、全医労の支部が162あるというのは、私どもの国立病院以外に別の独法でありますナショナルセンターですとか、国直轄組織のハンセン病療養所がありますので、そういう所にも支部がありますから、基本的には1病院1支部のようなイメージでお考えいただければいいかと思いません。

【渡辺座長】 はい。交渉担当者の件はどうもありがとうございました。わかりました。

ほかに何か。長谷川委員、どうぞ。

【長谷川委員】 今、団体交渉のお話を伺ってありがとうございます。独立行政法人に

なって、労働協約の締結権というものが制度的に出てきたわけですが、この団体交渉の結果というのが労働協約に結びついているケースというのはどのぐらいあるのか、あるいは、制度移行の前にも、今のご説明で、お話し合いがあつて同じようなことをやられていたということですが、そのときにまとまった結果というのはどういう形でまとめられていて、制度改正後どういうふうに変ったのかというあたりをもうちょっとご説明いただきたいと思います。

【清水(国立病院機構)】 まず、独法移行前の国の時代ですが、団体交渉をやりますと、そのテーマ、じゃあこういうことにしましょうという結果になるわけですが、実行上はペーパーを作ったりしますが、考え方としては口頭のもので、紳士協定のようなものです。法律上の効果を持つものではありませんけれども、話し合いの結果、国の方もこうしようということであれば、それを極力尊重するというのが、国時代のやり方でした。

独法移行後、やはり団体交渉、1回2時間なり、あるいはもうちょっとやりますと、大体1つの結論が見えてきまして、じゃあ給与は人勧並みでアップしましょうとか、そういう結論が出ますとペーパーにいたします。一種の社会的というか、ふだんの用語で言うとメモ的なものですが、法的解釈としては一種の労働協約というように考えています。それに従いまして、私どもは就業規則の改正などを行っているという形になります。

【長谷川委員】 それで、この数字で申しわけないんですが、例えば45病院、50回団体交渉をやった中で、労働協約というのはどのぐらい結ばれるもの。

【佐藤(国立病院機構)】 職員厚生部長の佐藤でございます。交渉を各施設と支部がやった場合は、ほとんどの病院は協約を結ぶようになります。例えば、年次休暇の取得促進みたいな話であれば、できるだけ取得促進できるように努力をすとか、そういう確認書を結んでいます。中には、同じ内容ですので、協約がそのまま効力が続いているような場合は双方で結ばないこともあります。それは双方が話し合つて協約をしないということで終わるケースもたまにあります。

【渡辺座長】 はい、どうぞ。

【西村委員】 幾つかお伺いしたいんですが、まず1つ目ですが、賃金に関して、それ以外も含めて、従来はメモ程度だったものが協約として制度的には変えるけど、実質的には変わらないということだったんですが、その中身ですね。例えば賃金に関して、独法になってからもっと柔軟にいろいろ選択肢が増えたとか、そういうことがあるのかどうかということをお伺いしたいのが1点です。

それから2つ目ですけれども、ある意味、中央交渉である、本部の交渉で決まるということなんですけれども、病院によっては、赤字が非常に深刻であったりとかいろいろなケースがあると思うんですけれども、そうした赤字の病院も含めて、そういったところの方も含めて、例えば賃金をアップするとかそういうことで、了承がうまくいっているのかということが2つ目です。

それから3つ目ですけれども、先ほど、人勧の話もちょっと出ましたけれども、今後その人事院勧告制度がなくなった場合、どのような影響があるとお考えなのか、あるいは何も影響がないとお考えなのか教えていただきたいと思います。

【清水（国立病院機構）】 まず1点、独法制度移行によって、賃金体系のほうはどう変わったかということですが、独法移行に伴って賃金体系を大分変更しました。結果として、その後人事院のほうが私どもに倣ったような制度も取り入れたりということもありますが。ただ、基本的なことを申し上げますと、独法制度は、本来創設のときは、国の運営費交付金はほぼ平行移動若しくは若干減ということにして、各法人の努力で、それは各法人が果実を刈り取れるみたいな設計であったわけですが、ご承知のとおり、その後、さまざまな総人件費のキャップをかぶせるようなお話がありましたので、独法制度創設当時とはちょっと異なって、賃金についても大分いろいろと制約を受けているのが現状です。

ただ、私どもは医療の関係ですので、総人件費ということに関しますと、やはりドクターと看護師は増やさなければ今日の医療に対応できませんので、ドクターと看護師は増やす。事務職は増やさない。調理師さんですとか運転手さんのような技能職は計画的に削減する。そういった形で全体の人件費をコントロールしているということです。

赤字の病院について、そこも給与を上げるのかというお尋ねですが、ちょっと冒頭で申し上げましたが、やはり病院は患者さんに迷惑をかけられないということ、患者さんに選ばれること、あるいは、開業医さんから選ばれて紹介患者を送っていただくということが極めて大事だと、病院の管理者だけではなくて、多分病院の従業員みんなそう思っていると思います。そういう中でのことですので、決して賃金に関して、モラルハザード的なことは多分起こっていないのではないかなと。少なくとも結果を見る限り私どもはそういうふうには思っています。

人勧がなくなった場合というのは、仮定の質問であり、なかなか難しいわけですが、私どもいずれにしましても、診療報酬で個々の医療の単価等が決まり、それから先ほど言った患者さんが来ていただけるのか、開業医さんが紹介していただけるのか、あるいは、消

防がダメージの大変大きい救急患者を運んできてくださるのかといったようなことに収入が制約されますので、そういうことは病院の幹部のみならず、病院全体が承知しているかと思えますので、そういう中であれば、比較的、少なくとも大枠としては常識的なところで給与の面も含めて運営できる可能性は高いのかなと。そんなふうに思っています。

【西村委員】　ちょっとよろしいでしょうか。先ほどの2つ目の質問なんですけれども、本部で、例えば給与がちょっとアップするというような、そういう形で妥結したときに、赤字の病院でもその結果は受け入れるということかどうかということです。

【清水（国立病院機構）】　それはそういうことですが、やはり病院の管理者となれば、赤字のままで本当にいいのかということは非常に重く受けとめてやっつけらっしゃる院長が多くおります。その院長が、毎月の評価会ですとか、あるいは院内報ですとか、病院によっては頻りに朝礼などをやっているところもありますけれども、院長がそういう機会毎に病院全体に声をかけるといったような中でのことですので、モラルハザードは必ずしも起こっていないんじゃないかなと思っております。

【西村委員】　すいません。それからもう一つ、3つ目に伺った件をもう一度ちょっと確認させていただきたいんですけれども、お話を総合すると、勧告制度がなくなってももう影響はないというふうに理解してよろしいのでしょうか。

【清水（国立病院機構）】　なかなか仮定の話で難しいのですが、大きな影響はあろうかと思えます。ただ一方におきまして、私どもそういったような形でも財政制約がありますので、その財政制約がある以上は、人勧がなくなった場合全く途方に暮れるというふうなことではないのかなという意味で申し上げたつもりです。

【渡辺座長】　ほかにありますか。下井委員、どうぞ。

【下井委員】　3点、お伺いします。まず第1点目、全医労の組織率。独立行政法人国立病院機構、いろいろな団体及び国の医療関係の職員の方が全医労に加盟されているということですが、国立病院機構の職員の中の組織率がわかれば教えていただきたいというのが1点目。

2点目は、独立行政法人化によって、それまでの非現業公務員だった時代とは随分状況が変わったわけですが、その中の1つに労働委員会を利用できるということで、不当労働行為救済命令申し立てとかそういう案件がこれまであったかどうか。あったとしたらどれぐらいあったか。これが2点目。

3点目は、今日はほとんど全医労さんとの関係でのお話だったかと思いますが、中で少

し触れられたように、もう一つあまり人数の多くない組合があるということだったんですけども、そちらとの団体交渉はどうされているのか。どういう形になっているのかちょっとよくわかりませんが、どこかの病院の中に全医労ともう一つの組合が併存しているところがあるのであれば、共同交渉になっているのかどうか、そうじゃないのか。

かつ、機構本部における団体交渉をされて、これが中央交渉に当たると思うんですけども、このもう一つの小さい組合との関係で、この中央交渉がどういう意味を持っているかといいますか、ちょっと言い方が変ですけども、全医労だけを相手にしていればいいというわけではないと思うんですよね、形の上では。事実上はともかくとして。

私の関心があるのは、組合が複数あった場合にそれぞれどういう対応をしているか。共同交渉にしているのか、それともそれぞれ単独交渉にして、それぞれの両方の組合とそれぞれ協約を妥結したときに、その内容に齟齬があった場合どうするのかという、そういうことにちょっと関心があるものですから、そのあたりをお伺いできれば幸いです。

【清水（国立病院機構）】 まず3点目からですが、新潟の病院に1つだけ全医労ではない組合があるということですが、そこの組合からは団体交渉の申し込みなどがなくて、病院でも中央でも団交はやっていないということです。もちろん組合に入っているかどうかは別にして、全職員に対して、私どもは管理者としていろいろと気を配らなければならない、これは当然のことです。

それから組織率ですか、これは私どもも正確に把握しているわけではございませんけれども、おおむね3割程度とお聞きしています。

労働委員会との関係といいますか、労働組合と、いわばそういう制度的な紛争状態にあるかどうかということに関しましては、独法移行の際に賃金カーブ等を変え、あるいは一部の期限つき職員の方、独法移行とともに病院を去っていただくようなことがありました。それに関しましては、全医労のほうは裁判に持ち込まれて、先週、最高裁で判決が出ましたけれども、私どもの側の主張が認められたという結果になっています。

現時点では、九州の方で不当労働行為の個別の申し立てが1件あるという、そんな現状になっています。

【下井委員】 すいません、最後の点は救済命令の申し立てがあったということですか、県の労働委員会に対して。

【佐藤（国立病院機構）】 中労委に行っています。

【下井委員】 あ、そうか、ごめんなさい、そうですね。中労委に申し立てる。救済命

令の申し立て。じゃあ、過去に、その労働委員会の利用というのは、その1件のみと。

【佐藤（国立病院機構）】 不当労働行為の救済の申し立ては今回初めてですが、過去には、中労委の本局のほうにあっせんの申し入れというのは、16年以降数件ありました。

【下井委員】 ありがとうございます。

【渡辺座長】 あっせんの事例、たしか私も中労委にいたときに事情はお聞きしましたが。ほかの委員の先生方、おおむねよろしいでしょうか。ちょっと時間が過ぎていますが、1つだけ、この、各病院における団体交渉の概況、幾つかテーマになった勤務条件の中で一番頭を痛めたといいますか、苦勞している議題というのは、例えばどんなことなんでしょうか。

【清水（国立病院機構）】 夜勤ですね。最近、結婚して出産されても勤めを続けられるという方が多くなりますと、産休、育休を取られる方が多くなってくる。そうすると、そうでない方の夜勤回数が増える傾向になりますので、看護師確保とそれから夜勤の問題は、別に労使の問題ということだけではなくて、管理上も大きな問題と考えています。

【渡辺座長】 今少しいろいろなことをお聞きしたい気持ちがありますけれども、時間でございますので、質疑応答はここまでとさせていただきます。

国立病院機構の皆様におかれましては、本日、ご多忙なところ貴重なご意見をいただきまして、まことにありがとうございました。ご退席いただいて結構でございます。

（国立病院機構退席）

【渡辺座長】 それでは次に進みまして、公務公共サービス労働組合協議会からヒアリングを行います。公務労協の皆様、メインテーブルにご着席をお願いします。

（公務公共サービス労働組合協議会着席）

【渡辺座長】 本日は、公務公共サービス労働組合協議会議長の加藤様、事務局長の吉澤様にお越しいただいております。

それでは、ご発言をお願いいたします。

【加藤（公務労協）】 ご紹介をいただきました公務労協の議長を仰せつかっております加藤でございます。

本会議から、私ども、ヒアリングに応じていただきたいということでご要請を頂戴いたしまして、実は率直に言いまして考えました。と申しますのは、十分にこの間、この問題に関しては論議はもう尽くされておりますし、私ども、十分この間さまざまに見解も申し述べてきたという思いがございますから、さあ、今この段階で何を新たに申し上げるのか

という思いも現実にございました。

ただ、その一方では、私たちが目指している自律的労使関係の構築という観点でもし考えるならば、たとえどのような状況であろうとも、私たちの基本的な考え方というのは、社会的にやはりお示しをする責任がある。そのこと自体が自律的労使関係に移行する非常に重要な要素であるという、そういう思いもございまして、あえて今回ご要請に応じてお話をさせていただくということにさせていただきました。

そういう観点、現状の状況を踏まえますと、私どもとしては、以下3点にわたって意見を申し述べさせていただきたいというふうに思っております。

まず1点目でございますけれども、現在進められている、この公務員制度改革にかかわる課題そのものにつきましては、先ほど申し上げましたが、そもそもは2000年12月の行政改革大綱の閣議決定にさかのぼると、そういうふうに私どもは理解をしております。

この12年間の経過を振り返ってみますと、国家公務員制度改革を含めてこの間に国政選挙が7回ございました。総理は現、野田総理で8人目という、そういうことになっております。この間、この問題にかかわった議論及び検討が行われた審議会等が6つもございます。そしてその間に、ILO報告、あるいはILOからの勧告を7回受けると。また、その中でさまざまな法案が出されながらも、廃案がこの間3本ある。これがこの間の経過だというふうに思っております。

としますと、これ以上一体何の論議が必要なのかと先ほど申し上げましたが、そういう思いが私どもとしては大変強うございます。

こういう状況の中で、残念ながら、さきの通常国会で国家公務員の関連4法、審議は継続ということになりました。地公に至っては、まだ法案化もされていないと。こういう状況の中で、次期の臨時国会において、結局またできないということになるならば、この日本という国においては公務員制度改革はやはりできんなど。こういう結論を、社会的に、そして政治的にも、また国際的にも断じられてしまうのではないかという、そういう私たちは強い危機感を持っておりますし、それは日本の法制度のありよう、憲法の要請、そういった観点からするならば、それが限界だということを露呈することがほんとうにいいのかどうなのか、非常に強い危機感を持っております。

そういう意味で、極めて重大な正念場にあるということ踏まえまして、これまで行われました審議会等の中での検討、先ほど、審議会等6つあると申しましたが、2006年7月から2007年にかけて行われました専門調査会、それから2007年の7月から翌

年2月にかけて行われました総合的改革懇談会、2008年9月から11月にかけて行われました顧問会議、そして同じく2008年の10月から翌年12月にかけて行われました労使関係の検討委員会、さらには2010年1月から1年かけて行われました消防職員団結権検討会、そして2010年の11月、12月にかけて行われました争議権懇談会、こういったさまざまな検討の場があったわけではありますが、これだけの時間と労力を注ぎながら、内容的についても先ほど申し上げましたように十分論議し尽くされていると。しかし、現行、こういう状況が前へ行かないというのは、今この段階で、私どもの最大の主張は、何が求められているのかというと政治の覚悟と決断。そのことを抜きにして、この問題は解決していかないというのが、この間、私どもが強く主張していることですので、本会議のありようとしてというか、会議の皆様方に私どもからこんなことを申し上げるのはまことに失礼でありますけれども、本会議が要請されている中身というのは、最終的にはこの政治の覚悟と決断を促していただくことにあるんだろうというのが、私どもとしての考え方です。

そういった中で、ヒアリング等も行われておりますけれども、自律的労使関係制度を措置することに関して、地方3団体から非常に強い反対の意思が明らかにされているというふうにお聞きもしておりますが、90年代以降、現実には多くの自治体で独自の給与削減措置が行われてきました。

私自身、この3月まで神奈川県におりましたから、神奈川県職員の連合協議会の、私、理事長として、この間ずっと一貫して労使交渉に当たってきました。その中で、人事院勧告、人事委員会勧告によらない給与削減も実はやってきました。さまざまな自治体でさまざまな交渉経過がありますが、そのすべてが、3団体でおっしゃるように、現行の制度の中で良好な労使関係があるというふうに我々は実は判断していない。現実的に言うと、十分な論議もなく、民間水準とも違う一方的な賃金削減、そういった動きもあったわけで、十分現行の制度の中で良好な労使関係が築けているということを日本全国津々浦々そう言い切れるかという、全くその主張に対しては我々としては理解に苦しむところであるというふうに申し上げざるを得ないというふうに思っています。

また、地方3団体のご意見がそれぞれの団体の首長さんの全体的な意見かどうかという、実は我々これに対しても疑問がございまして、個々の首長さんにおかれましては、必ずしも反対ではなく、むしろ自律的労使関係に移行する、そのことが地方分権の地域主権の観点からもよりいいんだという、そういった主張をされる首長さんも現に存在されてお

ります。

今日は、私どもが用意をさせていただき配付をさせていただいております資料を見ていただきますと、例えば1ページに、これは、自治労の機関紙における最新のインタビュー記事でございますが、北海道の士別市長のインタビューでは、市長は地域主権の時代にあつて、自律的労使関係制度に見直していくことは有効だとして指摘をされており、また、さきに紹介した審議会等におきましても、専門調査会において、これ、2ページになりますけれども、岩手県の一戸町長のご意見もございます。

また、労使関係制度検討委員会で実施されました、公務員への協約締結権の付与に関するアンケートの調査結果で、こういった自律的労使関係に移行することがよしとされる方々も実は多くいらっしゃるということが明らかになっているというふうに思っております。

また、消防職員の団結権についてでございますけれども、これもあり方に関する検討会に対して、全国消防長会が提出された団結権付与に関する意向調査結果、これが3ページでございますけれども、参考として提出をさせていただきたいというふうに思います。

次に論点の2つ目でございますが、国家公務員制度改革基本法の附則第2条で、政府は地方公務員の労働基本権のあり方について、第12条に規定する国家公務員の労使関係制度にかかわる措置に合わせ、これと整合性を持って検討すると。こういうふうにしております。国家公務員のこの措置が、人事院勧告制度を廃止して、労使交渉によって給与勤務条件を決定していくという、そういうことでありますから、当然地方公務員についても、これと同様の制度的措置が講じられる以外に、この法の趣旨から言っても選択肢はないというふうに私どもは考えております。

当然、我々、この間、私は地方公務員として現にさまざまな取り組みをしてきましたが、基本的な制度は国、水準は地域というようなことを、この間ずっと交渉の中で論議をしてきましたけれども、そういうふうを考えていったときに、国家公務員の制度と、それから地方公務員の制度が根幹的に違うということはありません。これが法の要請、憲法の要請だというふうに私どもは考えておりますから、そう考えていったときに、国家公務員については関連4法が既にさきの通常国会で内閣委員会における審議が進められていながらも、地方公務員が、先ほど申し上げたように、法案すら提出されていない状況というのは我々としては極めて考えられない、これはもう根本的な問題であるというふうに思っております。

次に3点目ですが、消防職員への団結権の付与について申し述べさせていただきます。

2年前の2010年の6月に、当時の細川厚生労働副大臣が、第99回のILO総会における政府代表演説でこう表明されている。「我が国においては、公務員について、その地位の特殊性と職務の公共性を根拠として、1948年以降、代償措置を講じた上で労働基本権を制約してきたところです。そのような中で、民主党政権は抜本的な公務員制度改革に取り組むこととしており、その中で労働基本権の回復を最重要課題の一つとして位置づけております。今後、労働基本権を付与する方向で検討を加速いたしまして、来年の通常国会に関係する法案を提出できるように努力してまいりたいと考えております。また、消防職員の団結権のあり方についても、政府内に検討会を設置し、今年秋を目途に検討結果を取りまとめることとしています」というふうにILO総会で演説されたように、こういったことを考えれば、全国市長会、あるいは町村会、そして消防長会からの代表者が参加した消防の団結権検討会で5つのパターンを提示して、団結権を回復するか否かについては、今後政府において検討の上、最終的に決定されるべきものであるとされているわけございまして、その観点で申しますと、ILO総会における政府の代表演説を踏まえて、素案は、総務省として団結権、協約締結権の付与を提起したのではないかと。これでそういうふうに考えておりますから、これ以上、この件に関しての何を論議する必要があるのか、全く私どもとしては理解できないと言わざるを得ません。仮に総務省が有識者会議に判断を求めることがあるとするならば、政府の政治決断は一体どうなるのかと。あるいは、この間の消防団結権の検討会の論議というものを否定することにもつながりかねないのではないのかというふうに思っております。

以上、3点から私どもの考え方を申し述べさせていただきました。個々の具体的な議論につきましても、この間、我々はさまざま論議の場で申し上げてきました。委員の皆様方からまたご質問があればお答えをさせていただきたいと思いますが、再度、私がお答えできるところはお答えさせていただきますし、事務局長が答えたほうが妥当な場合は事務局長のほうから答えさせていただきたいというふうに思います。よろしくお願いたします。

【渡辺座長】 どうもありがとうございました。ただいま、基本的な論点3つを挙げられてご意見をいただきました。

それでは、そのご発言を受けまして、各委員の皆様からご質問等ございましたら、どうぞお願いたします。

【下井委員】 ちょっとよろしいですか。

【渡辺座長】 どうぞ。

【下井委員】 どうもありがとうございます。前回の会議で全労連さんにもお聞きした
ことと大体同じことを質問させていただきます。大きく分けて3つ。

まず1つ目は、組合が複数ある自治体においては共同交渉がされているのか、されてい
ないのか。すべてについてお答えはできないでしょうから、どちらが一般的かというよう
なお話で結構です。仮に共同交渉がされていない場合、その交渉間の調整というものは具
体的に、どういうふうにされておられるのか。仮に、交渉間の調整がされてなくて、しか
しそれぞれの組合、各組合ごとに書面協定なり何なりが結ばれた場合には、書面協定は法
的効力はないわけですがけれども、しかし事実上の意味はあるわけで。そうしますと、場合
によっては矛盾した政策というか、その両方を尊重すると、どちらも、いかなる政策もと
れないことにもなってしまうかねないわけで、そのあたりはどうされているのか。これが
第1点です。

第2点ですけれども、組織率の高い低いというのが当局側の対応に影響を与えているの
かどうか。特に、組合がない自治体もあるわけで、これが協約締結権を付与したとして、
組合がそれなりに組織率が高く、それなりの自治体において存在の価値があるといいま
すか影響力を持っている自治体であれば、協約締結権を付与することによっていろいろ改
革ということも望まれるんでしょうけれども、実際、組合がないところだってあるわけ
です。あるいは、あっても非常に組織率が低いところ。国の場合と違って、自治体はやはり
1,600もあってそれぞれの状況が異なるわけですから、そのあたりやはり制度改革に当
たって考えなければいけないと思うのですが、その点を考える1つの視点として、組織率
の高低が当局側の対応に影響があるのかどうか。あるとしたら、どういう影響があるのか
ということ、ちょっとそこを1つのきっかけに考えたいということですので、そこをお
教え願いたいということ。

それから3つ目が、私が一番気になっているのは警察職員のことでありまして、警察職
員の方々については、協約締結権、また、現在では団結権もないわけで、今回の素案等
においても、警察職員の方には団結権、団体交渉権、協約締結権、いずれもこれは付与す
るということは考えられていない。しかし、それにもかかわらず人事院勧告は廃止すると。
これについては、新たな憲法上の問題が生まれてしまいかねないと私は思っているん
ですけれども、公務労協さんの立場としては、警察職員の方々の基本権についてどのよう
に考えになっておられるのか。これが3点目。

以上です。よろしくお願いいたします。

【加藤（公務労協）】 私の立場からは、何点かお話がございましたが、1つは複数の組合がある場合はどうされているのかと。これはもう全国、おっしゃったようにさまざまな形態があります。先ほどお話ししましたように、私は神奈川でこの間やっておりましたから、神奈川の場合には5つの組合が統一交渉を、神奈川県職員労働組合連合協議会という形をつくって統一交渉をやると。そういう、労連タイプでおやりになっている県もありますし、県段階ですとね。

あるいは、地方公務員協議会みたいな形でやっていらっしゃるところもあれば、個別それぞれが別々にやっていらっしゃるところもあるというのが現実。それがどの程度の比率なのかちょっと私もわかりませんが。そのときに例えば神奈川で言うと、そこに入っていないほんとうに小さい組合も現実にはあるわけですが、当然それは別途当局はおやりになっておりますが、最終的に出てくる決着というのは齟齬がないような整理を、これは当局の責任として、当然おやりになっているというように私は理解をしております。ちょっと全国状況のところはわかりません。

組織率の問題、あるいは組合がないところの課題について、実は私は、自律的労使関係に移行するということは、実は公務サービスのありようということにかかわっても、労働者側がどれだけ責任を持って対応していくのかということが問われているという、そういう課題だと思っていますから、この公務員制度の改革を道筋の中で、実はそういった労働者側が1つにまとまって公務サービスのありようをどのようにつくっていくのかという極めて重要な観点に立つこと、促すことにつながるんだというふうに思っておりますから、逆に、組織がしっかり、組合として本来の組合のありようとして確立されていく道筋になるんだらうというふうに私はこの間ずっと思っておりましたし、当然今後もそういう観点で、私どもは取り組みを進めていかなければいけないというふうに思っています。

警察職員については、あと、補足はちょっと事務局長に。

【吉澤（公務労協）】 事務局長の吉澤といいます。よろしくお願いいたします。

少し実務的な観点で補強させていただきたいと思いますが、まず複数組合、実態として今の職員団体、どういう交渉形態かという、一般的というふうなことでいいというご指摘だったんですが、一般的には共同交渉で行われているというふうに理解しています。

この点は、私、実は組織的な立場で言いますと、国家公務員の関係についても一定の責任を持っておりますので、国家公務員との比較ということと言いますと、国家公務員の場

合にはご承知のとおり、どうしても各省段階での労使関係というふうなイメージが、現実を含めて使用者との関係を含めて強いです。

ただ一方で勤務条件にかかわっては、これはもう釈迦に説法だろうと思いますが、人事院、総務省、財務省、もっと言いますと、国会というふうなことも含めて、個別の職員団体からしますとやっぱり距離感が相当ありますので、そういう意味からすると、おおよそ国家公務員は2つの大きな組合が存在していますけれども、なかなかそれが一体となって、臨場感を持って個別の勤務条件について共同交渉でやるというふうなスタイルには現在なっていません。これ、どうしても距離感の問題と歴史の問題です。

一方で地方の場合には、県あるいは政令市を含めて、国とは違ってやはり距離感が近いのですから。そして歴史もありますし。さらには、使用者と相手にするときに、使用者のサイドから見れば、同じことを2回やるというふうなコストの問題というのは、これはどう考えてもいかなものかということがあるでしょうから、そうしますと、基本的に共同でやって決着をしていくというスタイルが必然だろうというふうに理解をしています。

一方で、共同でやっていない場合。協定が締結をされて、それについて相違があるや否やというふうなご指摘なんですけど、共同でやっていない場合で、それぞれが協定を結んでというふうな事例があるというところは、すみません、私も数十年は経験をこの仕事をやっていますが、聞いたことはありません。

現実的には、協定というのは組合サイドだけがつくって結ぶ話ではありませんから、基本は使用者サイドが相違があれば、それが同じになるように努力をなされるんでしょうし、違うものを別々の組合と結ぶというのは、逆に使用者のサイドの権限と責任というふうな意味合いからして、ちょっと想定できないんじゃないかというふうなことだろうと思います。

それから、組織率の問題と労使関係の問題です。影響あるか、ないかということは、これは論理的には影響はあってならないというのが現実です。ただ一方で、じゃあ実態論としてどうかということ言うと、どうしても少数の組合は、使用者との関係で多分遠慮されるというふうなケースが非常に多いのではないかなというのが率直に申し上げたいと思います。

それから、警察職員の関係についてございました。この点にかかわって、ILOの話しますと長谷川理事から怒られそうなので、少し控え目にさせていただきたいというふうに思いますが、87号条約との関係で言うと、やはり消防の問題というのが、相当この国

では歴史的に、まして私どもとしては極めて重大な課題というふうなことで推移をしてきましたんで、まずは消防の問題についてこの機会に何としても整理、決着をさせていただきたいというふうなところは、これはもう多分に、連合を含めた形でも運動論の観点も合わせたところでのこの間の経過ということになります。

ただし、じゃあ警察はどうするのかというふうなことについて、おおよそ下井先生のご指摘は2つあると思いますが、1つは勤務条件をどうするのかという話。これ、おそらく誤解はないというふうには思うのですが、あくまで、人勸制度と民間準拠というふうな観点到立ちますと、あえて今の人勸制度、人事院も人事委員会も、これ、民間準拠というふうなことを使ってやっているというのは、あくまでこれが手難い方法だからというふうなことに私は尽きるんだらうと承知をしています。人事院の勧告、あるいは人事委員会の勧告というのは、促す行為というところの限界を持つ中であって、他方で民間賃金との関係というのは、これは今回、公務員部も素案でお示しになっているでしょうし、あるいは、国家公務員制度改革関連4法案でも明記されていますが、民賃との関係というのは決して変更になっているということは一切ないというふうに理解をしています。決定の基準ということであって、やはり民間賃金というふうなことを、どうしてもこれ日本だけじゃないと思いますが、踏まえながら、公務員における給与、勤務条件の決定をどうしていくのかという基準はこれは外されないものでしょう。よって、勧告制度がなくなったとしても、調査というふうなことも含めて民賃の動向を把握した上で交渉を決めていくということになれば、人勸あるいは人事委員会の勧告はなくなったって、私は何の影響もないというふうに承知をしています。

ですからその上で、では、警察の特性も含めてどういうふうに決めていくのかというふうなことについて、当面組合機能を持たない、持てないというふうなことでいった場合にバランスをとって、これは使用者サイドがお考えになることでしょう。いずれ、そうではなくて、やはり警察職員の皆さんも団結権を持って交渉して決めるというふうな仕組み、どうですかというふうなことになっていけば、少し時間はかかるのかもしれませんが、そういうふうな選択というのも当然あり得ると思いますし、私どもはまずは消防職員の問題を、歴史がありますので、早く決着をいただいて次のステージというふうなことについては、また議論させていただきたいなというふうには思っているところです。以上です。

【渡辺座長】 下井委員、よろしいですか。

【下井委員】 はい。

【渡辺座長】 それ以外の何かご質問。西村委員。

【西村委員】 もうこの件に関してはほんとうに十分議論が尽くされたということで、確かに2000年からの流れとか、古くはほんとうにずっと半世紀以上、労働基本権回復のために運動をされてきたので、ここへ来て、これだけいろいろな委員会で検討されて、なぜまだ法案にならないのかというお気持ちはものすごくよく伝わるんですけども、その一方で、私、地方団体のいろいろな意見書とかを読みましても、やはりまだ根強い反対というかアレルギーというのも残っております。また、国民、住民がこの件を十分理解しているかという、必ずしも住民や国民の関心というのは高くなくて、私、大学で授業していても、学生なんかは、公務員は労使交渉をしないほうが良いと思っているような学生も非常に多いんですね。理由は何かと聞いたら、やはりストが起こったら困るからとか、労使交渉で長引いて仕事はかどらなくなったら困るからとか、まだ住民とか国民の意識ってそういう感じなんですね。

そういう中で、やはり自律的労使関係制度というのは、労使の理解、それから国民、住民の理解があって、初めてうまく機能するものだと思うので、今の段階で、ここで例えば政治的に決断をして導入したら、これらの問題が一切解決するかという、私自身はそうではないかな、なかなか難しいかなと。そうやって誤解のある中でスタートするよりも、これ、制度づくりの段階から、非常に難しいとは思いますが、労使でもうちよつと理解し合うために、もう少し時間をかけて、地方団体が反対と言っていることに対して一つ一つ反論して。既にされているとは思いますが、少しずつ理解をもう少し深めていくというようなお考えはないのでしょうか。

【加藤(公務労協)】 先生がおっしゃる意味合いを全くわからんと言うつもりはないですね。ですから、この間、我々があらゆる場面で論議をしてきたというのは結果的にそういうことだと思っているんです。法ができれば、自律的労使関係にほんとうに社会的に移行できるのかどうなのかという、必ずしも僕はそうではないと思っているんですね。一方では、その法の裏づけとなる社会的認知の問題というのは、これはついて回ると思っています。ですから、そのために我々が何を取り組んでいかなければいけないのかということとは当然あるとは思っているんですけども、ただ、それはこの間の経過を踏まえれば、私たちは、それをどこまでやればそれが合格点もらえるんですかという、もうそのレベルまで来ちゃっているということなんですね。

とするならば、これは制度移行する中で、その制度をどうやって理解をしていただくか

というこのプロセスの中で、実は国民的な理解も十分得られていくというふうに、率直に言うと、我々思っています。もうそこまで来ているんですよというのが、私どもの、この間申し上げてきたということというふうに思っています。

【吉澤(公務労協)】 この場で多分ご紹介があったかどうかということがあるんですが、実は、現実には総務省がお描きになられている素案、これ、昨年の11月17日以降、すいません、一部の党の話、与党とは言えども申し上げるのは怒られそうなんです、民主党の公務員制度改革PTが11月17日以降6回にわたって、党が一方的にやったのでは決してなくて、地方3団体、6団体で私ども連合。私も6回すべてメンバーとして参加をさせていただきました。その議論の積み上げのもとで素案に至っているという事実関係があるというのが1点ございます。

その中で私は、決して、3団体、6団体の皆さんと対立的な議論ではなくて、いかにいいものをつくっていくかというふうな視点でいろいろなことを申し上げさせていただきました。ただ残念ながら、いらっしゃらない場で言うとまた怒られそうなんです、なかなか積極的な提言がなかったというふうな意味からすると、結構ストレスがたまったんですね。

なぜストレスかということ、いや、国民的な議論も含めて、まだまだ時間がかかるんじゃないですかというふうな西村先生のご指摘もというところなんです、私はそれ以前に、実態の問題として、既に代償がありきというふうなことでは決してなくて、人事院の勧告、あるいは人事委員会の勧告が全く機能し得ていないという重大な事実があるということは、実は国家公務員にかかわって、昨年の5月23日、私どもは当時の片山総務大臣との間で、あのときで言いますと、平均7.8%の給与の削減、東日本大震災の復興・復旧の財源のために供するというふうな観点で妥結決着をさせていただきました。

そのときに、当時の片山大臣がおっしゃったのは、自律的な労使関係を先取りしてやりますと。すなわちこれはもう当たり前のことなんです、人勧制度では絶対できません。交渉でやるしかありませんというふうにおっしゃられたので、私どもも合意して交渉に臨んだ。そのときに、私も実務的な交渉の責任者でありますから、応じないという選択肢だって全くゼロではないわけですね、今の制度で言いますと。だけど、そんなこと決してできないですよと言うのは、あの国難とも言える大震災という問題もありますが、一方で、私は地方の経験という問題があったからだというふうに承知をしているんです。

総務省の統計で言いますと平成14年ぐらいから、私の実感からしますと、もう90年

代後半からだと思いますが、人勧どおりやれないという財政上の問題で、相当やはり苦勞して、独自のカットというものを積み上げてきている。ですから、現実の問題として人事院の勧告、人事委員会の勧告というのは、全く機能し得ない状態がもう既に10年、15年。例えば北海道庁で言いますと、今まで13年連続でやっていた。それでもなかなか、人事委員会の勧告どおりやれないんで、さらに3年やりますというふうにやったのが今年の春の話だったと思います。

ですから、もう完全に恒常的、恒久的にできない話ということがまず1つあるんです。ですからもう実態論として、交渉で真摯に向き合って決めていくということが既に明らかになっているというふうなもとにあって、ある意味では、遅れてこの制度の改革はついていっているというふうなことは、もうぜひご理解をいただきたいなというような思いです。

それと、なかなか公務員の労使関係という問題が広く一般にご理解いただけていないというふうな関係は真摯に受けとめないといけないと思います。ただ、スト権の問題というふうなことが、どうしても歴史の問題もあって焦点的に前に行ってしまうというのも我々からすると多少不幸だなというふうな気がしてしまして。で、そのことの誤解もしっかり解いていかないといけないんですが、とにかく労使の交渉、向き合って物事を決めていく。スト権の問題についてはその次の話というふうなことで、今回、構成がされていますので、何としてもやらせていただきたいし、もうやらなければならないし、実際やっていますよというようなところが今の自律的労使関係制度だということを、すみません、重ねて訴えておきたいと思います。以上です。

【渡辺座長】 私も、皆様のご発言を記録した資料を読ませていただきまして、地方における給与の独自カットが収束していない状況というものを訴えられて、これが自律的な労使関係を基礎にしてそうされているのではなくて、財政上の理由が優先してそういう決定が長期間にわたってなされている。しかし、他方、知事会、市長会の文書を読みますと、労使関係が良好に築かれてやっていると。そののずれといいますか、認識のずれといいますか、うまくやっているならば、それをきちっとした制度化すればいいじゃないかという、そういうお話は私も十分わかります。

いま少し現状をお聞きしたいんですけども、人勧でやっていたんでは財政がもたないと言われる。県、市、町村として、独自にさらに定員や給与を削減していく必要があると。その場合、一般的にはどういうプロセスをたどって結論に行き着いているのか。

良好な労使関係とは言っているけれども、実際にはこういうことなんだというのを、ち

よっと手短にお話しいただけるでしょうか。

【吉澤（公務労協）】 多分に素人ではありますが、端的に私の臨場感で申し上げますと財政とのかかわり。地方の財政というのは、やはり今日の国からの統制というのは強うございます。その前提のもとで言うと、いわゆる経常的な経費、交際費、借金、人件費、そして扶助費。扶助費はボリュームは小さいです。これ、住民の生活に密着に影響する問題ですから、この3つで経常的な経費を構成している場合に、かかる収入について、これが経常収支比率というんでしょうか、100を超えるというふうな事態が、かなり90年代後半以降、各自治体で散見をされた。この3つは、何もしなくてもある意味で、自治体の運営上不可欠ですというふうなお金ですから。ですから、これをどういうふうに100の範囲におさめるかということになったときに、お金がないんで借金待ってくださいというのは多分言えないお話ですと。扶助費については申し上げたとおり、これ削るわけにいきません。ということで言うと、その選択肢となったのはやはり人件費。ですから、100の率に対して、どれだけ落とせば範囲におさまるかというふうな観点で、おそらく非常にわかりやすいです。地方の関係では、使用者のサイドからこれだけのカットの提案ということがされてきているんだろうというふうに承知をしています。

ですからそのことは、財政の問題と、人事院の勧告、人事委員会の勧告、私、最大の欠点だというふうに思っていますのは、この両者の関係というのが論理的にも制度的にもしっかりと構成されてきていないんですね。従前は、高度成長期に当たって、賃金あるいは原資も含めて増えていく時代はこれは無視しても構わなかったんでしょうけれども、今日のような経済社会状況になりますと、ここの整合性というふうなのがない欠点が、やはり現実の問題として相当深刻になってきているというふうな、そういう事態だろうというふうに承知しています。

【加藤（公務労協）】 具体的なお話ということでしたから、これは全国の状況はどうか。比較的、この間労使関係がうまくいっているというふうに言われていた神奈川県は、私のほうでやってきたんですけれども、例えば神奈川のこの間、実は全国に先駆けて独自給与カットをやったのは神奈川なんです、この間のプロセスで言うと、人事委員会の勧告に基づく基本的な水準というのは確認をすると、両者で。その上で、特に強い当局側からの要請があったのは、このままでは財政再生団体入りせざるを得ない。それでいいのかと。そこを何とか協力していただけないかという形での整理というのが、この間の神奈川の整理だったんですね。

ところがここに来て、実は新たな情報を聞きますと、今年はまだ人事委員会の勧告が出ていない。つまり、神奈川における民間の水準というのは明らかにされていない中で、それでも給与カットをさせてくれという、新たな状況が生まれてきている。そうすると、先ほど事務局長もおっしゃいましたが、この間、一定良好な労使関係で、それなりに協力をしながらつくり上げてきたそういうシステムそのものも、人勧そのものも関係ないという世界に入ってきているのかと。もうそういう状況に今なっているということなんですね。こういう実は、現実で今、出てきていると。

【渡辺座長】 実際にはそれは、当局のしかるべき担当者とその神奈川の、先ほどは統一交渉とおっしゃいましたが、そういう場がテーブルが置かれて……。

【加藤（公務労協）】 はい、正式の提案。

【渡辺座長】 向かい合って何回か話し合いが重ねられて、組合としては最終的にはやむを得ないと。そういうことで、独自の給与カットがなされているという。

【加藤（公務労協）】 この間。

【渡辺座長】 そういうことなんですか。すいません、何回ぐらいそういうテーブルに着く機会は重ねられるのでしょうか。1回限りでしょうか。

【加藤（公務労協）】 神奈川で言いますと、大体通常は、人事委員会の勧告が出るのが10月の10日前後、12日とかその辺に出ます。その前後からですね、出る前からもう交渉は始めていますけれども、最終的には11月の半ばまでですね。6回、7回の交渉を重ねるとというのが大体通常、神奈川における通常システムです。

これはそれぞれ県によって違います。市町村によって、これまた状況が違うと思えますけど。

【渡辺座長】 どうも、立ち入ったことをお聞きしまして、ありがとうございました。

平委員、どうぞ。

【平委員】 勤務条件の最たるものが賃金問題だということはよくわかりますので、どうしても賃金の問題になりますけれども、各職場で起こる勤務条件をめぐる問題というのは必ずしも賃金に限らず勤務時間の問題だとか、さまざまな細々とした運用・適用の問題だとかいろいろあると思うんですが、自律的労使関係ということを言うときには、やはり双方に権限と責任があって、その当事者が交渉して協定を結ぶと。それを誠実に両方が守るとというのが基本だと思うんですね。

そういう観点から申し上げて、先ほど議長さんから神奈川の例で統一交渉の話が出まし

たけれども、一方の使用者側といいますか、先ほど地方3団体、反対論が多いということを見ずからもおっしゃっていましたが、町長さんからこの間ヒアリングをしたときの心配といいますか反対論は、今うまくいっているのに、何でわざわざ協約締結権なんていうことを持ち出さなきゃいかんのかということで、協約を締結することというのが相当重い荷物だというような観点から言われているような気がしてならないんですが、そのときにやはり出たのは、地方自治体によっては、立地条件も違うし規模も違うし財政状況も違う。それを中央交渉なるもので一律に決められたら、個々の自治体にとって実力に合わない数字を示されたらとてもこなせない。そういうことが起こり得るんじゃないかというのが背景にあって心配だと言われているような感じでお聞きしたんですけどもね。

協議会という名のとおおり、おそらく組合規約で、上部団体と下部団体が指導統制権限があつて徹底するというよりは、事実上の協議会に参加している労働組合を事実上の指導力というんですか、そういうもので1つのガイドラインを示しながら、統制のとれたものにしていくということなんだろうと思いますけれども、その中央交渉と、市町村なら市町村単位の労使関係というものは、中央交渉である程度ガイドラインを決めたほうが労使関係全体がうまくいくというふうにお考えなのか、あるいは、勝手に決められちゃ困るから、やはり上部団体で一定の方向で示す必要があるというふうにお考えなのか、その辺、率直に伺っておきたいなと思います。

【吉澤（公務労協）】 これ、制度の現実として、各自治体で、労使関係で、もっと言いますと、自治体の議会で最後決めるというのは、これは外しようがありません。ですから、中央交渉として、地方公務員、オールトータルそこで決めちゃおうよねというふうな政治判断はなしではないんでしょうけれども、それは現実的に私はあり得ないんじゃないかというふうに思います。これがまず1つです。

ただ、その前提で、そうはいいまして、地方公務員、同じ仕事をやっている中で、一定の統一性の配慮というふうな問題をどうつくるかということが1つあります。それからもう1つは、どうしても、これ、支配的な問題として今後も残っていくんでしょう、国家公務員との関係をどうするかという問題があります。

それから3つ目には、先ほども少し申し上げましたが、仮に新しいスタートということで制度を変えていくということになったときに、申し上げたというのは、当のPTの段階で、私、3団体に提起したんですけども、いろいろなことがあるでしょうと。トラブルもあれば、こういうものはもう全体に広げたほうがいいというふうなことも出てく

るでしょうということを、例えば1年に1回、関係者がみんなで集まって、もちろん先生方にも参加なんていただきながら、硬直的ではなくて運用で変えること、場合によっては制度で変えること、そういう経験を持ち寄るような場というふうな意味で、中央交渉ではありません、中央協議というふうな場面というのをつくることのほうがより効率的で安定的な各地方団体における自律的な労使関係制度をつくれるんじゃないでしょうかという問題提起を私はしたことがありますけど。

ですから、ご指摘からしますと、何でもかんでも東京ですべて決めちまおうというのは、これはちょっと無理ではないかというのがまず1点と、それからもう再三で申しわけなんですけれども、良好な労使関係というふうに3団体、使用者サイドがおっしゃられるのは、気持ちはわからなくはないですけれども、あまりにも、私からしますと一方的過ぎるなということに尽きると思います。むしろ、私どもが給与の削減というものを提案したわけでは当然ありません。使用者の責任と権限において提案されてきた。さまざまなほんとうにしんどい議論を踏まえて決着をしたときに、実はこの決着というのは今の制度、予定していないよねということは、多分使用者団体もおわかりなんだろうと思います。

ですからその意味からすると、本来使用者のほうが法律改正という権限をお持ちでないですから、地方団体は。逆に総務省に対して、早く法律の改正、自律的労使関係をつくってくださいよというふうに、私はやられるのは本来の筋だろうなというふうに率直に思います。良好と言われるのが、私ども、本当に苦渋の判断で応じてきたことについて、その側面だけを見て、良好とおっしゃられたんじゃ、これは現場はたまりませんというようなところですよ。

【渡辺座長】 長谷川委員、何かございますか。

【長谷川委員】 それぞれの自治体の実態をよく知らないものですが、ちょっと見当外れな質問なのかもしれないんですが、地方3団体の方が心配だというふうに言われる、今度の素案というは、言ってみれば協約締結権を認めるということで、そこが制度的に変わるわけです。今の労使関係がそれなりに回っているのが、その権利が、その協約締結権が生まれることでうまくいかなくなるんじゃないかという、そのところの理屈がいま一つよくわからないんですけれども、そういうときの背景に、協約締結権というのは労使でまとまったことを責任を持つということですよ。今でも紳士協定みたいな形で、じゃあこれでいきましょうという形で多分やられていると思うんですけれども、そういう協約をきちっと決めるということが、何か3団体のお話を見ていると、地方の議会というか、む

しろ地方のそれぞれの中での議会との関係で何か心配をされているのかなというふうにちらっと思ったりしたんですが、ちょっと見間違いかもしれませんが、その辺どう見ておられるかお願いします。

【加藤(公務労協)】 これは私の実際の経験から申しますと、ここはやはり都道府県と、それから市町村、特に小さな自治体といったときに、首長さんの捉え方というのは、その経験値も含めてやはり違いはあるんだろうというふうに思うんですね。ただ、例えば小さい自治体の方々、例えば町村のレベルでも、良好な労使関係があるとおっしゃるならば、労使関係の基本というのはどちらも当事者性を持っていなければ良好とは言えないわけですよね。

ところが、両者が話し合い、交渉をした結果導き出された結論に対して、組合側は組合員に対してそれを説得する、それで納得させるという責任を当然持っていますし、当局側は当然条例を制定しなければいけない議会に対して、そのことを説得するだけの責任と自覚と、またその見通しというものを持って、両者が決着をする、整理をするということですから、現状の中で良好な労使関係ということでおっしゃるならば、そういう関係性が成立しているということですから、じゃあ協約を締結したから、じゃあ議会をどうしようかというレベルが、そこで新たに出てくる課題だという認識は全く私は持っていません。それができるから良好だとおっしゃっているんでしょうというふうに、私、思っていますよね。論理矛盾だろうというふうに思っています。

【吉澤(公務労協)】 議会との関係なんですけれども、少し前の、今もそうなのかもしれませんが、自治体が、特に首長サイド、使用者サイドが議会に対して一定の条例改正について提案をするときに、給与の問題について言いますと給与改定。これはもう人事院の勧告どおりですからということで、歴史的にずっとそれできていたんですね。だけど、もうそれじゃ時代が違うというのは、権利というふうな観点で言うと、これは決して私どもだけではないんです。使用者も同じ権利を持ちます。持ったことについては同等の責任を持つわけですね。

ですから、今までは人勧という一言だけで、住民、議会に対する説明って終わっていたのかもしれない。だけど、そうはいきませんというふうなことで言うと、私はより密接に労使が、勤務条件の決定について責任を持って住民と向き合うというふうな意味で、これ、極めて重要な問題ではないかというふうに思う点が1つあります。

それから、特にやはり自治体はさまざまですので、ご心配の向きとしてあられるんであ

ろうと思うのは小さな町村ということだろうと思います。

実は、もう私、20年以上前なんですが、鹿児島県の霧島町という小さな役場の出身です。人口6,000人以下です。労使関係、いろいろ経験をしてきました。一般論としてご案内、ご承知のとおり、自治体の首長というのはものすごい権限を持っていらっしゃると思います。いわゆる大統領制というゆえんでしょうか。とりわけ、そのことが、最近では知事の方もいろいろな個性が多くなっているんで、一般的に町村というふうに特定して言えないのかもしれませんが、どうしても自治体が小さくなればなるほど、権限の使い方という問題について首長さんの個性が出ます。

端的に申し上げますと、組合との関係を含めて、勤務条件なんていうのは俺が決めるんだと。もう全く組合との交渉も嫌い、職員とのやはり対話というものは省略をされて自分でというふうな個性の方は、私がいた当時は結構ございました。首長が変わるたびに、労使関係というのはものすごい混乱するんですね。民間法で言ったときには、もう明らかに不当労働行為であり支配介入であるなんていう事案は、もう山のように町村の場合には眠っています。眠っていました。

その意味からするときには、私はむしろ職場の民主化。決して我々はそれによって大騒ぎしようなんていうことじゃなくて、ごく当たり前の労使関係というものをつくる意味合いからしたときに、私は大きな自治体よりもむしろ小さい市町村のほうが、よりこの問題が切迫感が強いんじゃないかなというふうに思っています。以上です。

【渡辺座長】 もっと詳細にお聞きしたいことは山々ございますが、時間の関係もございますので、質疑応答等はここまでとさせていただきます。

加藤議長、吉澤事務局長におかれましては、大変貴重なご意見をいただきましてありがとうございました。これで、ご退席いただいて結構でございます。

(公務公共サービス労働組合協議会退席)

【渡辺座長】 それでは、本日のヒアリングは以上で終了いたしましたので、次に移りたいと思います。

議事4のその他でございますが、残りの時間につきまして、本日の各団体からのヒアリング内容も含めて、私ども委員の間でフリートーキングをしたいと考えております。

11時50分前後をめどにフリートーキングをしたいと思いますが、感想なりご意見なりいかがでしょうか。

西村委員、どうぞ。

【西村委員】 直接組合の方にお聞きすればよかったのかもしれないんですけども、良好な労使関係といっても、実は一方的に、結構給与削減されてきたというふうなお話もあったことを考えると、新しい労使交渉制度になったから、それが急に一方的に決められなくなるというふうに行くのかなというのは正直疑問に思うところです。不当労働行為の制度が入ったりとか、あるいは労働委員会がいろいろかかわってくれるということであっても、それこそ先ほどお話に出た町村で首長さんがわりとワンマンなケースで、やはり働いている側のほうが弱い立場だと思うので、そういう勧告みたいな水準までなくなっちゃうと、さらに一方的に引き下げられるというのものもあるんじゃないかなというのは正直思います。

勧告制度があっても、実際には勧告のような給与水準が保証されてこなかったのも、もう意味がないというふうなお話もありましたけれども、その一方で、勧告制度があったことで、やはり一方的に削った側は、制度的には非常に後ろめたい思いをしていたと思うんですね。ほんとうならば、その勧告を基本的には尊重するという道義的な責任があったわけですけども、それをどんどんずっと削り続けているということで、道義的責任というのは、やはりほんとうは心ある首長さんなら感じていたでしょうし、住民にも、ほんとうは勧告の水準で普通は給与が決まるはずなのに、それより随分減らされているというのは、住民の側にもある1つのメッセージになっていたと思うので、それに加えて、やはり勧告の示した給与水準というのが、国から地方に移転される財源の、直接、間接の算定基準にもなっていて、それで、ある程度の財源保障の機能も果たしてきたわけですから、それがその勧告がなくなった場合にどうなるのかなというのは、正直、私は心配なんですね。

地方財政がもう抜本的に改正しなきゃいけないというのは、もう重々言われていることなんですけれども、こちらもなかなか構造的なところにメスが入れない状態がずっと続いている状況で、勧告の給与水準もなくなっちゃうと。地方交付税は、今は、何か全人連の勧告の水準を参考にしているというふう聞いたことがあるんですけども、それでも、もともとはやはり人事院勧告なんですよ。そういうものがなくなると、財務省に、もっといろいろな面で、そういう算定基準がなくなっちゃうと削減されて、国から地方へ行くお金が減るんじゃないかな。そういう中で、さらに労使交渉をしなきゃいけないというのは、ほんとうは相当厳しいんじゃないかなということを私は思っています。

【渡辺座長】 今回の勧告、おっしゃったのは人事院勧告の話。人事委員会の勧告ではないですね。

【西村委員】 地方においては人事委員会の勧告ですけれども、人事委員会の勧告はやはり大もとは人事院勧告だと思うんですね。委員長も一緒にやっていますし、あまり右へ倣えではいけないというふうに言われて、独自性を出す勧告も少しは出てきていますけれども、やはりかなり右に倣えという形の勧告だったと思うので、実態的にはかなり似ているとは言えると思うんですけれども、国から地方へ財源移転するときには人事院勧告ですよ。教員の給与とか、そういうものに国庫負担もあるわけですから、これはまさにやはり人事院勧告の水準というのは財源保障においてもある程度大きな役割を果たしたんじゃないかなということを考えているので、完全になくなっちゃったときに、さらに厳しい状況で労使交渉してさらに一方的に決められる。そういう、私、悲観的なのもかもしれないんですけれども、そういうときのための何か救済というのは、ほんとうに十分なかなというのには正直思います。

【渡辺座長】 下井先生、国家公務員の労働関係に関する法律の中では、公務員庁が独自の調査をして給与交渉をするということになるわけですが、地方公務員のほうは素案の5ページによれば、財源の問題もさることながら、給与水準について住民に対して自治体がきちとした説明責任を果たすと。しかもそれを調査等をして、均衡の原則といいますか、民間給与等の実態を調査・把握して公表するという制度で、勧告ということではないけれども、労使交渉の基準に対して一定の有効な働きかけをするような制度にしたいというのがどうも素案の内容のようなんですけれども、その点はどういうふうに。何かご意見がありましたら。

【下井委員】 いや、私は基本的には西村委員と同じで、實際上、その勧告と給与調査結果公表とで法的にどれぐらいの違いが出てくるかということ、多分それはないんだと思うんですね、勧告に法的拘束力はないわけですから、現行法上も。ただ、それはあくまでも法律上の説明であって、実際の法律でその勧告、どういう条文だったか忘れてましたが、それに従ってじゃなくて、参考にするような仕組みが法律にきちんと定められていること。それを踏まえたことによって、情勢適応の原則というものを考慮したということになって、そういう仕組みがとられているといったことが非常に重要で、単に調査した結果を見ればよいということだと、先ほどの公務労協の方は、警察関係のことで、勧告がなくなってもというようなことをおっしゃられておりましたけれども、それは、むしろ、これは給与政策についてのご専門である西村先生にお聞きしたほうがいいのかなと思います。法的にはそれほど拘束力というものは変わらないかもしれないけれども、現実には、やはりかなり

オーソリティーは違うのではないかと思うので、私は、とりわけ前回からちょっと何度も申し上げておりますけれども、警察ともう一つ、今日はちょっと触れませんでしたけれども、今回の国公法案でも、それから素案でも対象から外されている上の方の方々の問題。この方の給与だってどこかで決めなければいけないわけですから、それらの参考指標となるものが一定のオーソリティーを伴って示されるべきであろうと思います。

いや、むしろここは、西村委員のご意見を私のほうが聞きたいんですけれども。

【渡辺座長】 どうぞ。

【西村委員】 いや、警察職員については、私は勧告制度を残すべきだと思っています。やはりそれだけ基本権というものは重いものだと思っているので、きちんとした代償措置というのはあるべきだと思います。

【下井委員】 もう一つ、先ほど公務労協の方が、勧告制度がなくなっても、今回の素案であれば人事委員会が民調をしてそれを公表して、今の段階からは、人事委員会がない自治体でもそれを利用する、利用に供する、そういう仕組みがあるんだからという、多分そういう趣旨でおっしゃったんだと思うんですけれども。つまり、警察の関係でですね、人勧がなくなってもという。人勧なのか、民間給与調査の公表なのかによる違いということについてどう考えられるかということをちょっとお聞きしたかった。

私は、そこはそれほど法的な意味では違いはないんじゃないかと思うんですけれども、法律のつくり方次第かもしれないかもしれませんが、いずれにせよ拘束力ないわけですから、議会に対して。それは単なる事実上のオーソリティーにすぎないのかもしれないけれども、そのオーソリティーはそれなりに意味があるのかなと。これはちょっと法律……。まあ、すいません、そういう……。

【西村委員】 私は、民間給与実態調査だけですべてが済むとは思ってなくて。というのは、人事院の勧告制度というのは、民間給与実態調査をもとに官民比較をして、俸給表まで。で、その配分をどう配分するかということは非常に重要なポイントにやはりなっていると思うんですけれども、そういったことまで含めて勧告として出しているの、そうした、トータルに給与政策というもの、あるいは勤務条件というものを考えている勧告と、それから、給与の中のごく一部、一つの指標であるにすぎない民調だけとは、やはり随分重みというのが違うと思っています。

たとえ、その民間の水準がどういう形で示されるかわからないですけれども、水準が示されて、それを反映すべき給料表とかですね。給料表にどう配分するかということまで

が非常に重要なわけで、それを一方的に首長さんの善意に任せて決められちゃうというのは、これは労働基本権、3つとも制約されている代償措置としては非常に不十分じゃないかなというふうに思っています。

【下井委員】 もう1点、警察職員、あるいは管理職よりもさらに上の重要な行政上の決定をする職員という方々には、協約締結権が警察職員については団結権さえ認めない。協約締結権を認めない。だから、代償措置としての人事院勧告というのが、これは基本的に現行法と同じですよ。

今回の国家公務員改革4法案及び今回の地方公務員についての素案。現在における多くの非現業職員の方々に、一定程度の範囲において協約締結権を付与するわけですよ。これらについても、やはり人事委員会勧告というものが必要なのか。つまり、協約締結権もない人たちに対する代償措置としての人事委員会勧告のあり方と、協約締結権が制限つきだけど付与された職員の方に対する人事委員会勧告のあり方が同じでいいのか。

これ、実は前回の会議のときに、委員が早退された後に、ちょっと座長と私の間でそういう話、やりとりがあったんですけども、ちょっとわかりにくくて申しわけないんですけども、これは前回、西村委員がまさにおっしゃったように、今回の素案が、あるいは国公のほうの改革、国家公務員労働法案が通ったとしても、でもやはり基本権はまだ制限されているわけですよ。争議権はないし、協約締結権だって、これは見方によりますけれども、見方によっては非常に制限された形でしか保障されていないじゃないかと。だったらそれはやはり代償措置が必要なのはなんです、今の最高裁判所の考え方を前提にすれば。それが、警察職員についてはものすごくはっきりした形で出てきているんですけども、それは今回の改革の対象の方々にだってさえ、これでもう代償措置が要らなくなるということにはならないはずなんです。その代償措置として人事委員会勧告というものが考えられる。代償措置の一つとして考えられるはずなんですけれども、それは今のままでいいのか。思い切り基本権がない警察職員の人に対する代償措置としての人事委員会勧告。今回の改革の対象で、一定程度基本権が回復される人たちに対する代償措置って、これは同じでいいのか。これはあくまで理論的な話であって、現実にはどこまで進めるべきかというのは別問題なのかもしれませんが、ごめんなさい。

【渡辺座長】 協約締結権を与えることで、憲法でいう団結権、団体交渉権の保障までは来たけれども、争議権は、今回の法案の附則で検討ということになっていますが、そのかわり、中労委の仲裁裁定の制度がある。これは争議権否認に対する手続的代償措置であ

って、仲裁裁定については政府も尊重し、服従しなきゃならない原則です。ただし、予算措置を伴うものについては、議会が最終的に決定をする。そして、議会で否決したらその協約は失効してしまうという、いささか冷たい規定になっている。このことが問題だということ、東京大学の行政法の先生ももう少し工夫の余地があるとお書きになっているわけですね。

僕は、そういう大きなフレームについて肯定したいと思います。非現業一般職の職員については、やはり自律的労使関係に基づいて協約締結権を与えるという限り、それと別個に第三者機関が給与の水準はこの程度が適当だというような労使交渉の行方を現実には左右してしまう非常に大きな効果を持つものをタイミングを図って発表するということでは自律にならない。民賃準拠の原則は、労使がそれぞれ理性的に調査をして、交渉の場で確認をして協約化してゆくべきことだと考えています。ただ、団結権も協約締結権も、まして争議権も与えないという、一部重要な危険な仕事をしている人たちに対して、現行の国家公務員法の労働関係の改革法は、ただ均衡を考慮して決めるということだけで、それはちょっと労働基本権を軽く考え過ぎているのではないかという批判があることは、僕は重々承知なんです。その点、地方公務員について国家公務員の場合と全く同じであっていいのかどうかという疑問は私も持っています。

【西村委員】 下井先生からのご質問に、前回皆さんがお話しになったということなので私自身の考えを述べさせていただきますけれども、ほんとうに迷うところなんですけれども、ただ協約締結権を与えられた非現業の人たちに、今までと全く同じような勧告制度が必要かという、そこまでは必要ないだろうなというふうには思っています。

ですが、そうですね、その一方ですごく迷うところは、民間の労使関係と違って、住民の世論というか、そういうものが非常に大きな要素としてあると思うんですね。よく、国や自治体は倒産しないから民間よりも高い給料に簡単にできるんじゃないかとか、そういうふうに言われるんですけれども、今のご時世で言うと、むしろ、倒産はしないかもしれないけれども、民間、世間からの給与とか、そういう人件費に対する厳しい批判というのは相当大的な圧力になっていると思うので、そうした圧力があり、かつ、協約を締結しても、そのままちゃんと条例にしてもらったりとかできない可能性だってあるわけで。それを考えると、必ずしも民間と同じような救済措置だけで十分なんだろうかということとはとても心配をされていて。そうしたものを、そうした公務の特殊事情を補うために、今とは違う形の、もうちょっと大枠的な勧告か、あるいは、それよりも一番理屈として整合性がと

れるのは、勧告ではないけれども、第三者機関がいろいろ資料として提供できるようにしておくと。それはもちろん公表され得るということで、それを利用する、しないというのは、それぞれの自治体で判断されればいいことで、今まで人勧にどっぷり準拠してきたところなんかは、そういうものをそのまま丸ごと利用するという形もあってもいいでしょうし、何らかの形で、今の人事委員会とか公平委員会とか、役割を果たすべきではないか。特に人事委員会ですね、役割を果たしたほうがいいんじゃないかというふうに思っています。

頼りにならないというような話もちよっと出ていたんですけども、確かに、これまでそういうふうに組合側から思われても仕方がない面も人事委員会や公平委員会にあったかもしれないんですけども、これまでずっと地方で自律的に、地方分権の時代にふさわしい自律的な給与決定をやるには、人事委員会の機能を強化するべきだということや、とこれまでの改革の中で言われてきたので、私は、そうした流れは今後も継続することで、民間とは同じような労使関係になれないところの部分を埋め合わせることができるんじゃないかなというふうに思っています。

【下井委員】 いいですか。

【渡辺座長】 どうぞ。

【下井委員】 私も、少なくとも現段階では、今の西村委員がおっしゃったことに大体賛成です。もう一つ、民間企業と公務員の場合の違いで、これは先ほど座長が軽く紹介された東京大学の行政法の教授が強調されているところかと思いますが、勤務条件法定主義の根拠としてですね。民間の場合は、労と使がいずれも最終的な目標が一致しているんだと。つまり当該企業の収益が上がる。収益が上がれば、労にとっても使にとっても最終的には自分たちの利益になると。そういうインセンティブといいますか、労と使の目指す方向が究極的には一致するはず、一致できると。

ところが、そういう意味での経済的インセンティブが公務員の場合は働きにくい。だから、民の場合とはちょっと違った仕組みが必要であろうということを、勤務条件法定主義の論拠の一つとして、東京大学の教授が強調されておられて、私もそれは全く同意であります。

先ほどの、独立行政法人病院機構の場合は、実はこの面だけを考えると、実は民に近いのではないかという気がしました。したがって、今日の話だけで軽々に断じることは当然できませんけれども、先ほどのヒアリングの中で、人事院勧告がなくなったら大きな

影響はあるだろうけれども、途方に暮れるほどではないというふうにおっしゃっておられて、その理由、今ちょっと私ここで手際よくまとめることはできませんが、そのときの印象からすると、これはやはり病院特有の問題があるのかなと。民間の病院と伍して、競争しているという点がかなり民に近い。労使関係だけ見ればですよ。そういう側面があるのかなという印象を抱きました。あくまで、単なる感想ですけれども。

【渡辺座長】 長谷川委員。

【長谷川委員】 今日の国立病院機構や公務公共サービス労協からのヒアリングを聞いた感想みたいなことになるかもしれないんですが、やはり自律的労使関係制度を確立するといったときに、やはり給与とか基本的な労働条件の話と、それから現場で起こっているいろいろな問題を労使の話し合いの中で解決するという話と、やはり若干ちょっと分けて考えて、実際上のところは分けて考えたほうがいいんじゃないかというのが。現場のところの、今日出た夜勤の話とかそういう話は、病院に応じてそこでの話になるわけなんで、そこはやはり民間の労使関係と似たようなところがあって、やはり労使が参加することによって、労働組合を主体的に参加することに、参加させることによって、議論の中で解決をすることで生産性も上がるし、みんなで一緒になってこの病院をよくしていこうと。そういう話になると思うんで、そういったところは自律的労使関係、大いに確立していくということが大切だと。

もちろん、賃金とか基本的な労働条件のところもそうだと思いますし、そこは今まで素案をつくる中で、いろいろな議論の中でこういうふうにとまとめられたと思うんですけれども、この間の町村会の方の議論も踏まえると、どうも特に小さい自治体の実態の賃金というのは、人事委員会勧告が出たら、じゃあこれでいきましょうということで、あまり、そんな議論なく、それで決めるということになっていたのに、今、これが人事委員会勧告、人事院勧告も含めてなくなると、これがそういうふうになくなってこれは大変だという、そういう心配というのがあるような気がするんですね。

そういう中で、国家公務員の改正案は、公務員庁が調査をするという形で、使用者が調査をして、労働者が調査をしてそこで交渉するというふうな姿になっているんですが、この素案は人事委員会という形で中立的な機関が賃金調査をやってその結果を出しますということで、勧告にはならないから、その人事委員会の調査を踏まえていろいろ議論をしよう。議論をすると。こういう案になっているというふうに思うんですけれども。これまではいろいろな、ほんとうに自律的労使関係制度ということになれば、使用者側のほうが

調査をするという、国家公務員並びの話になるんだらうと思うんですが、おそらく地方の実態を踏まえると、今は中立的な人事委員会が出すということで、労働協約締結権が認められたからといって、実態がそう大きくすぐに労使関係が変わるというふうにはならない。そういう印象は持っているんですけども。これとちょっと、私の印象でいけば、今度の人事委員会が調査をするというのは、やや最低賃金の目安みたいな感じで、最低賃金制度の目安というの、中央交渉という中央で目安を決めますと。そのとおりに決めなくてもいいんですけども、これが一定の交渉の前提みたいな話になって、それぞれの都道府県ごとに労使で決めて、それに上積みするかそのとおりにやるとかということになるので、それがあある意味で労使、賃金とか基本的労働条件の労使の交渉がそれなりに円滑に進む要素になる。そういうふうな工夫がされていると思いますので、これは非常にいろいろな議論の中でまとめられた素案なんだらうなというふう印象としては持っているんですね。

今日、公務労協の方々、最近の財政状況の中で、人事委員会勧告とか人事院勧告がほとんど意味がなくなってきたという言い方をされたんですが、私はそれは一つの、やはりそれが目安になって、それではいけないからちょっとそれより下げるという意味での、標準にはなっているという意味では意味があると思っていますので、そういうことで、なかなかこれはある意味で民間に近づけるという意味では一歩というか、まだ、これで労働三権も含めた、民間と同じようというわけではないですけども、今の労使関係の実態を踏まえるということなのかなというふうに思った次第です。

【渡辺座長】 経済的利害を共有しつつ交渉で対抗する、取引をするという民間の労使関係と、そういう面が認められない公務員については、やはり法律、条例でしっかりした調査をして、民間との均衡で賃金の妥当な水準を、公表なり勧告する制度はやはり重要な意味があるという意見が先程述べられました。

それに少し反論めいたことをすると、公務員の場合には給与の内容、種類、金額について、情報が非常に透明化されていて、裏取引というふうなものはまず考えられない。また、今まで人事委員会なり人事院において民賃準拠の原則に基づいて調査対象をどうする、どこの規模の民間企業にまで広げるか、狭めるかといった議論も含めて、詳細な調査結果が膨大なエネルギーを使って行われてきており、それが公表されてきました。協約締結権が承認された後も、とにかく公表はされる仕組みになっている。

加えて、議会が予算に関連する支出についてはコントロールをするわけで、それがまた選挙にも反映するシステムになっている。経済的利害の共通点があるか無いかの問題だけ

ではない、公務員の給与水準のチェックに関するいろいろな要素があります。そういう意味から言えば、経済市場の抑制力が働かないから権威ある勧告が必要だという議論には、もう少し議論の余地があるんじゃないか、経済的利害の共通なり市場の抑制力の欠如だけで片づけられる問題ではないんじゃないかというふうにも思っているところです。

【平委員】 私は、そういう制度論というよりは実態論をよく見て検証してという立場で、最初から労使関係の実情を知りたいということをお願いしてきたわけですが、これまでのヒアリングで聞いた範囲で言えば、正直言って、こんなにまで良くなって、日常的に紛争のない労使関係になっているのかということ、昔を知っているだけにびっくりしております。変なことをしたらどんどん紛争が増えて住民サービスに直ちに影響がでる、悪影響を及ぼすなんていう状況ではなくなっているなどと思って、正直言ってびっくりしたんですが。特に独立行政法人の今日のお話、組合が支部をあんなにいっぱいつくって、しかも交渉した回数が1年間に何件しかないというようなことと、むしろ、労使関係不在じゃないかという感じすら受けたぐらい。

だから、独立行政法人の経験が直ちに一般に適用できるのかどうかというのはありますけれども、使用者側の立場からの論は、制度的な反対論というよりは、やはり心配が先に立つ反対論だというふうに受け取らざるを得ないような感じでございます。一方は労使関係の安定は大事だけれども、労働組合側は、やはり労働基本権の一部をどう回復していくかというレベルでの主張をベースにして話をしていますから、かみ合わないところはあっても、実態としてはそう大きな差はないなというふうには感じ取ったところです。

したがって、素案で足りないといいますか、もっと加えたほうが良いと思われるのは、労使関係というのは生き物です、現場現場で毎日発生し得る事柄ですので、素案で示されたようなことだけでは、あるいは法律だけではうまくいくものではないと思っております。きめ細かな細部にわたるルール化のような、労使双方が責任を持って、こういう一定の秩序を持って労使関係というのを構築して、最終的にはやはり住民サービスを、いいサービスを提供できるような労使にならなきゃいかんという、そういう共通の認識ができるということが非常に大事なところだと思いますので、そのよすがとして、何か細部にわたる運用上の留意点みたいなものを、強制力のあるものというのは総務省も書けないんだろうとは思いますが、一つのガイドラインのようなものをおつくりになって、心配している側に対してそんな心配は要らないよという、そういうメッセージを同時に与

えるということが、法案化をする前段として、あるいは同時並行でもいいのかもしれないですけれども、そういうことが必要なのかなど。そんな感じを持ったところです。以上です。

【下井委員】 ちょっと時間もないんですが、ごく簡単に。

【渡辺座長】 どうぞ。

【下井委員】 先ほどの座長の反論を受けて、思いつきで申しわけないんですけれども、それに対するコメントという形で、思いつきにすぎないかもしれませんが。確かに経済的利害の非共有という点は、これは先ほどから名前……。名前でなくて紹介になっている東大の教授がおっしゃっているのも、勤務条件法定主義の論拠として言っているにすぎない。つまり、第三者機関の関与についての論拠としてまでは、直接的にはおっしゃっていらっしやらなかったと思います。

その意味では、先ほど座長がおっしゃった、公務員については、ほかの特色もあるではないかと。とりわけ議会による最高のコントロールがあるんだから。したがって、私が申し上げたような経済的利害の非共有。これが第三者機関の関与に結びつくわけではないんじゃないかと。それはおっしゃるとおりかと思います。

最終的に議会によるコントロール、そこが多分一番大事な点なんですけれども、しかし、議会の判断要素、議会が判断する際に、当局と組合がこういう協約を、団体協約を締結しました、したがってこれに従った給与にしたいんですけどという案が上がってきたときに、議会が、その政治的に団体協約に従った新しい給与条例を定めるかどうかの参照材料といたしますか、比較検討対象としてやはり何かないと困るのではないかと。でないと、住民、国民に対する説明がどれぐらいできるのか。お手盛りの可能性を、ほんとうにお手盛りかどうかは別として、お手盛りじゃなく、ちゃんと議会も考えたんだよという体裁と言ったらちょっと言葉は悪いですけれども、そういう形をとり得るような仕組みにするためには、やはり別途、別の立場からの分析結果といたしましょうか、そういう参照、判断素材。最終的に、その団体協約どおりに給与条例を改正したってそれは全く問題ない。それがだめだとは全く言っていない。そういうことではなくて、あくまでも別の観点からの判断素材と総合考量……。総合考量というか、比較対象を検討した上で議会がこう決めたんだと言ったほうが、より住民に対する説得力を持つのではないかと考えます。

【西村委員】 すいません、時間が超過しているのに2点だけ言わせてください。

私自身、ちょっと今までの勧告制度のことを、やはりちゃんとレビューしてから新しい

労使関係について考えるべきだと思っております。勧告制度には、それこそ、国で言う
と俸給表、地方で言うとは給料表ですけれども、給与カーブとか、給与ごとの水準差とか、
ある意味、単なるお金の面の話だけではなくて、人事管理上の中長期的な視点みたいなもの
も入れながらそういったものがつくられてきていて、これ、人事管理政策としての知恵
も、知恵とか専門性も詰まったものであるわけで、それを今なくして、労使交渉で全部変
えてしまおうと言ったときには、じゃあこれまでの知恵をどう生かせばいいのか、
新しい制度のもとでどういうふうに専門性を確保していくのかとか、そういうこともあわ
せて考えなきゃいけないというのが1点。もう一つ、地方団体が6団体とか3団体とか、
一応やはり反対だと言っている中には、心理的に反対だというものもあれば、やはりなる
ほどと思わせるような反対。ほんとうに、實際上、実務上困るんですというものと両方あ
るんじゃないかなと思うので、今後ヒアリングをするときに、ぜひ、実務的にここが困る
んですというようなところを地方団体の方に伺ってみたいなというふうに思います。

おそらく、実際に交渉するとなると、今の国の改革関連法案に準じて、それに似たよう
な仕組みをつくっちゃうと、ほんとうにたくさんの組合と交渉しなきゃいけないのはどう
するかとか、組合員の数、組織率が低くて、非組合員との関係をどうするかとか、多分、
ほんとうに実務的な面から不安を持っていらっしゃると思うので、そういった、現実にか
ういうことが困っていますみたいなことも、ぜひ、ヒアリングで聞いてみたいなと思っ
ています。

【渡辺座長】 次回、知事会、市長会がありますので、事務局のほうで、あらかじめお
話しいただく方に、委員はこういう点に関心を持って耳を傾けていますというふうにお伝
えください。

時間の関係もございますので、今日はこの程度にさせていただきます、最後に稲見政
務官からご発言をいただければと思います。よろしく申し上げます。

【稲見総務大臣政務官】 ほんとうに、どうもご苦労さまでした。ヒアリングのことに
ついては、私のほうからは割愛させていただきます。

特に先ほどからの先生方の総合討論の中で少し感じましたのは、私の選挙区に、西淀川
区とか淀川区とかという、非常に小さな町工場がたくさんあって、労働組合としてJAM
というところなんです、そこが職場といいますか、現場とずっとお付き合いがあります。
そうしますと、春闘のときどうしていらっしゃるかという、確かにおっしゃっているよ
うに利潤であるとか業績であるとかということがまず前提になると。その次に、同業、他

業種がどういふふうな春闘相場を積み上げてきているのかということもありますし、物価とか生活給とかそういうことを議論していきながら、最後、それぞれ工場ごとに決着を着けていくというふうなことなので、果たしてこれ、公務員、小さな市町村を含めて、どういふふうなイメージがあるのかなといったときに、先ほど下井先生がおっしゃったように、いわゆる利潤の問題、業績の問題というのは渡辺座長から上がったように非常にいろいろな形で公表するし、財政上のいろいろな制限があるし、そういうものがそこにあるのかなと。

その上で、特に今の人事院勧告制度が、西村先生がおっしゃったように、人事管理上の問題、昇給の問題とかいろいろな問題を含めているということなのですが、おそらく、さつき加藤議長が、両方に当事者性があれば、組合員説得も逆にしていくんだというふうなこともおっしゃっていましたが、要求を出して、そしてその全体の原資があって、それをどう配分するのか。本給と手当にどう配分するのか。手当のどこに手当を配分するのかとかいうふうなことが、むしろ小さな市町村の中でも具体的な交渉が、もつともつ原資を増やせということよりも、じゃあ限られた原資をどういふふうにするのが今組合員が一番喜ぶのかということに、配分の問題なんかになってくるのではないかなという気がするんです。

そのときに、確かに人事管理上、高齢者に積むのか若者に積むのか、ある昇格、昇給の枠はどうするのかというふうなことは全部原資にかかわりますから、そこに町長さんや村長さんの意向もあり、組合が組合員のいろいろな意向をアンケートで集約してきた、希望がありということが、そこでまさしく論理の問題として、議論がされ尽くすのかなというふうに思っているんで、自律的労使関係と言いながら、結局はそういう職場のいろいろな知恵をそこでどうすればみんなにインセンティブ、モチベーションが上がるのかみたいな議論に集約されていくんじゃないかなというイメージがしましたので、先生方のフリー討論で、ちょっと私自身感じた点を最後に申し述べさせていただきました。以上です。

【渡辺座長】 どうもありがとうございました。

それでは、本日の会議につきましてはここまでとさせていただきます。委員の皆様、本日はありがとうございました。

事務局から何かございますか。

【植田公務員課長】 特にございませぬ。日程につきましては、また別途ご連絡させていただきます。以上でございます。

【渡辺座長】 本日は、これで終了させていただきます。どうもありがとうございました。