

## 「国家公務員制度改革基本法等に基づく改革の「全体像」について

### II 改革の具体的措置

- 争議権は、段階論になっているが、団体交渉・協約締結を支える手段的な権利であり、労働条件決定について、調整機関に判断を委ねずに、労使が自主決着するために不可欠。協約締結権と一体の権利として措置すべき。
- 地方公務員については、国家公務員と整合性を持って速やかに検討することのことだが、国家公務員と同時に自律的労使関係制度が発足できるよう、今通常国会に法案を提出すべき。
- 「定年を段階的に引き上げる方策」について、人事院も 2013 年度実施に向けて段階的な定年延長を実施するための意見の申出を行う方向にあり、政府としても、段階的定年延長が実施できるよう検討すべき。

### III 今後の改革の進め方

- 「平成 24 年度から順次、新たな制度に移行」と「準備期間を設け、平成 24 年度に移行」としていることの関係如何。  
また、新たな制度への移行、及び新たな人事行政機関への移行に係る準備期間における、人事行政のイメージがあれば示されたい。例えば、勧告、意見の申出制度から労使交渉制度への移行イメージ。

## 「国家公務員法等の一部を改正する法律案（仮称）に定める主な事項」について

### 1 人事の一元管理等に関する規定の創設等

#### (1) 幹部職員人事の一元管理等関係

幹部職員人事の一元管理等のうち、国家行政組織法上の位置づけが異なる次官級から部長級までを同一の職制上の段階に属するとみなすことは、職責や求められる職務遂行能力が明らかに異なることから、あまりにも乱暴。同一の標準職務遂行能力を定めることになり、これでは適切な人事評価及び人事管理ができない。公務の中立・公正性が担保できず、幹部人事に対する国民の信頼を損ねることになりかねない。

幹部人事の中立・公正性を担保するため、内閣人事局とは別に審査委員会を設置してチェックを行うべき。

#### (4) 官民人材交流の推進

幹部候補育成課程及び管理職員への民間企業を含めた多様な経験付与及び府省横断的配置換えに関わって、交流対象法人の拡大が国民から「官民ゆ着」との批判を招かないよう、透明性の確保の徹底が必要。また、交流に当たって「押しつけ的」にならないための仕組みが必要。

## 2 国家公務員の退職管理の一層の適正化

### (2) 官民人材交流センターの廃止

組織の改廃等の場合の就職援助にかかわる内閣総理大臣の事務は公務員庁において実施されるが、「公務員庁設置法案（仮称）に定める主な事項」中、どこで読み込むのか明らかにされたい。(3)所掌事務②のv、「i～ivのほか、国家公務員の人事行政に関すること」か。

## 3 自律的労使関係制度の措置に伴う規定の整備

### (1) 人事公正委員会（仮称）の設置

- 行政措置要求については、自律的労使関係制度の下、労働条件の改善は労使交渉を通じて行うことが基本であること、特労法では適用がないこと、労働組合の組織基盤を掘り崩すものであること、から、協約締結権が付与される職員については設けるべきではない。労使が交渉で決めたことを超えて人事公正委員会が使用者に労働条件の改善措置を求めることは論理的にあり得ない。
- 「人事行政の改善に関する勧告」は、公正確保を除いては、労使交渉に基づいて決める勤務条件を定める法令等に及ぼせるべきではない。

### (2) 新たな人事行政機関の確立等に伴う国家公務員法等の改正

#### ① 公務員庁（仮称）及び人事公正委員会の設置に伴う改正

- 研究休職等について、休職「処分」ではなく「派遣」として扱うことは評価するが、本人の申出あるいは本人の同意を求めるべき。
- 減給の効果の法定につき、人規 12 - 0 第 3 条で「1 年以下の期間、俸給の月額 の 5 分の 1 以下に相当する額を給与から減ずる」とされているが、労働基準法第 91 条では「1 回の額が平均賃金の 1 日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の 10 分の 1 を超えてはならない」とされており、この際、同様に扱うべき。
- 人事公正委員会の事務局は地方にも設置されるのか。

### ③ 職員の勤務条件に関する規定の整備等

- 情勢適応の原則は、人事院勧告を前提に国会の判断根拠としてきた事実があり、職務給の原則も否定はしないが、法定することはいずれも疑問。
- 内閣総理大臣が給与制度について、現在、人事院が行っているような詳細な調査を行い、夏以降にその枠内でしか交渉できないという仕組みにはすべきでない。調査結果の公表は妥結後とすべき。
- 法律と政令以下の仕分けについては、労使交渉・協約で自律的に決定できるよう具体的勤務条件は政令以下で規定することとすべき。
- 宿舎及び旅費については、勤務条件そのものであり、内閣総理大臣（公務員庁）が統一的に所掌すべきであるが、仮に財務省に残し、意見を述べる場合において、国家公務員共済組合法のうち公務員制度に関わる退職年金制度についても、内閣総理大臣が意見を言えることにすべき。

### (3) その他の改正

中労委が第三者機関として、賃金・労働条件に係る労使紛争の調整や不当労働行為の審査等において十分役割を果たせるよう、専門的な体制を整備すべき。

## 「国家公務員の労働関係に関する法律案（仮称）に定める主な事項」について

### 1 労働組合

#### (1) 労働組合の組織

- ILO 勧告を踏まえ、刑事施設職員に団結権、団体交渉権及び協約締結権を付与すべき。消防職員についても同様に団結権、団体交渉権及び協約締結権を付与すべき。
- 管理職員等の範囲については、中労委が認定し告示する場合、
  - ① 組合員の範囲については、労使関係の運営に関する事項として協約で定めるべきであり、協約が締結できるという理解でよいか。
  - ② 中労委における認定・告示手続きにおいて、組合の意見を聞くなど組合が関与できるようにすべき。

#### (3) 労働組合のための職員の行為の制限

- 専従期間については労使交渉事項とすることが基本。権利を保障する観点から法定することは受け止めるが、附則で 7 年とする改正後、14 年を経過していることを踏まえ、この際、本則で 7 年とすべき。

### 2 団体交渉等

## (1) 団体交渉等の範囲

- 特労法 8 条を基本として、「～掲げる事項は、団体交渉の対象とし、これに関し労働協約を締結することができる」として、協約締結できることを明示すべき。少なくとも、「応ずべき地位に立つ」という古くてわかりにくい表現はやめるべき。  
なお、これまで非登録団体でも交渉できたが、認証されていない団体も同様に交渉はできるということによいか。
- 例示されていない事項についても、第 4 号の規定により勤務条件であれば交渉事項になると受け止める。とくに人事評価結果の活用基準は交渉事項であることを確認したい。
- 勤務条件に影響する限り交渉事項であり、管理運営事項は交渉できないということになれば労働条件の一方的切下げになりかねないので法定することは反対。どうしても、管理運営事項を設けるのであれば、十分な説明と議論ができるよう労使協議制度を設けるべき。  
(仮に労使協議を制度化(法定)しないとしても、「労使関係の運営に関する事項」として、交渉とは別に労使協議に関する協約を結べることを確認しておきたい。  
また、具体的な勤務条件の適用などに関わる苦情処理についても同様。)
- 協約が締結できない事項については、特に労使関係の運営に関する事項は協約で定めることが基本であり、協約締結ができない部分を設けることには反対。法定事項について交渉合意した場合は、当局は責任を持って改正法案を提出すべき。

## (4) 公表

公開すべき内容や方法については、「労使関係の運営に関する事項」として労働協約で決めることが基本。また、当局が議事概要等を公表する場合、組合の合意・確認を前提とすべき。

## 3 団体協約の効力

### (1) 団体協約の効力

特定独法や国有林野では組合員の労働条件を協約で直接決めており、組合員については規範的効力を認めるべき。少なくとも、協約で労働条件を決める場合と同様の効果を持つようにすべき。具体的な労働条件については政令以下で定めることとし、政府は協約締結後、直ちに政令等の改正を行うことを義務づけるべき。

### (4) 団体協約の失効

協約に基づく法案提出義務は、政府・与党が一体となって法案が成立するよう全力を挙げることを含んでいるはず。法案が成立しなかった場合は、その原因について、

政府は労働組合に対する説明責任を果たすべきであり、約束が履行されていないことについて、法案の再提出を含め明確な善後策を講じる義務がある。協約失効で終わりにならない。法案不成立即協約失効という規定を設けることには反対。

## 5 あっせん、調停及び仲裁

### (1) 中央労働委員会によるあっせん、調停及び仲裁

調停及び仲裁の開始要件について、現行の国営企業、特定独法の場合には、「主務大臣」とされ、厚生労働大臣並びに特定独法を所管する大臣（当該調停又は仲裁に係る特定独立行政法人を所管する大臣に限る。）及び農林水産大臣（国有林野事業を行う国の経営する企業に関するものに限る。）となっているが、交渉当事者と主務大臣は別の人格となっている。非現業国家公務員の場合、交渉当事者と主務大臣が同一の人格となる場合があり、その場合は、それぞれ①～③に該当することから、⑤においてはこれらを除外すべき。

### (2) 仲裁裁定の効力

- 「団体協約が締結されたものとみなす」のみならず、特労法と同様に、「服従しなければならない」ことを明記すべき。
- この場合において、仮に内閣の事前承認がないとしても、「法律案の国会提出又は政令の制定改廃」を義務づけるべき。「努力義務」では不十分であり、中労委の仲裁裁定の意義を損ねることになりかねない。

## 「公務員庁設置法案（仮称）に定める主な事項」について

### (3) 所掌事務

公務員庁の具体的組織体制如何。現在の人事院の事務のうち、人事公正委員会に属させる事務以外の事務、総務省人事・恩給局の事務のうち、恩給に関する事務を除く事務、同省行政管理局の事務を担うイメージか。

また、長官については、一般職とするのか、特別職とするのか。