

全国労働組合総連合との会見概要

日時：平成23年3月10日（木）12:25～13:50

場所：内閣府本府庁舎2階会議室

出席者：（事務局）笹島誉行審議官、村山誠参事官以下 計6名
（全労連公務員制度改革闘争本部）

黒田健司事務局長（全労連常任幹事）、猿橋均自治労連書記長、北村佳久全教書記長、蟹澤昭三全教中執、岡部勘市国公労連書記長、鈴木常浩自治労連中執、秋山正臣国公労連書記次長

議題：3月3日公表した「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（案）」（以下「全体像」という。）のうち人事制度全般の意見交換

概要：全労連の意見が別添メモに沿って表明され、事務局からこれに対する回答を行い、引き続き意見交換した。双方の主な発言は、以下のとおり。

<事務局>

（1）メモに書かれた意見への回答（主なもの）

- 事務次官級から部長級までの官職については、複数の課を統括する責任者としての共通性があり、これら官職間の異動を転任とし、標準職務遂行能力を同一と位置づけることが可能。現行法上も指定職俸給表適用官職は一官一給与であり、次官から外局長官への異動は降給とは解されていない。指定職俸給表に留まり一定の処遇は確保されることも相まって、身分保証上の問題はないと考える。
- 幹部候補育成課程については、内閣・総理大臣が定める選定基準に従い、採用試験の種類にとらわれることなく、本人の希望や人事評価に基づいて候補者を選定する仕組み。特権的な人事運用を制度化するものではない。
- 定年まで勤務できる環境の整備に当たり給与の在り方を検討するのは、基本法10条を踏まえたものであり、今年度から必要な措置を講じてきているが、自律的労使関係制度が構築され給与制度の見直しを図る中でも、引き続き検討する考え。
- 整理解雇四要件に相当する回避努力義務の明確化については、国公法第78条第4号に組織の改廃等に伴う分限免職の規定があるが、政府には当然回避義務があり、これまでも回避に努めてきたところ。また、労働契約法第16条にみあう条項を国公法に規定することについては、民間労働法制では解雇を自由とした上で判例の積み重ねで確立した解雇権濫用法理を明文化したが、公務員法制ではそもそも本人の意に反する免職の事由が身分保障のため限定されており、基本的な建付けの違いがあることに留意が必要。

（2）追加された指摘事項への回答（主なもの）

- 労使対等の仕組みをつくるのが今回の改革の趣旨で、労使が責任を持って勤務条件を決定する仕組みを運用していく中で、交渉の透明性を高め、お互いに説明責任を果たしつつ、自律的労使関係を構築していくことが重要。また、任用のルールだけ給与等のルールから切り離すことは難しい。
- 団結権が禁止される職員への代償措置については、国公法に均衡や職務の特殊性を考慮することを明確に法定するとともに、使用者もこれを考慮して責任を持って決めるものと思料。
- 「給与を引き下げつつ」ということも書かないと、国民的な理解を得ながら定年延長についての議論を開始することが難しくなると思料。

<全労連>

- 上記（1）の回答を受けて、以下を指摘したい。
 - ・ 行政の公正・中立性を確保するために、規制や保護などが必要だ。
 - ・ 試験制度や任用のルールは独立した第三者機関が担うべきだ。
 - ・ 警察職員など団結権が制約される職員について、第三者機関が関与する代償措置は引き続き必要。
 - ・ 定年延長の議論の前提に「賃下げ」を入れることは問題であり、全体像の本文から「給与水準を引き下げつつ」という表現は認められない。
 - ・ 民間の整理解雇四要件に相当する政府の努力義務を国公法上明確にすべき。
- 本日の指摘については、本部決定に至るまでに検討していただきたい。特に給与引下げに係る記述については削除するよう強く求める。