

2011年5月25日

公務員制度改革担当大臣  
中野 寛成 殿

全労連公務員制度改革闘争本部  
本部長 小田川 義和



## 国家公務員制度改革関連法案にかかわる要求書

公務員の労働基本権の回復にあたっては、憲法で保障された基本的人権としての労働基本権およびILO条約の国際基準の視点に立った労働基本権であるべきである。ただし、憲法からの要請である国民全体の奉仕者、財政民主主義等の配慮をしても、そのことによる規制は必要最小限にとどめるべきであって、労使の自律的な関係で労働条件を決定していくことが基本とならなければならない。

また、国民全体の奉仕者である公務員人事の公正・中立性が確保されなければならないことも当然である。

しかし、国家公務員制度改革推進本部事務局で検討されてきた法案は、私たちの要求に応えたものとなっていない。法案要綱の提示をふまえ、あらためて各法案の主な事項にかかわって下記の通り要求する。

### 記

#### 1、国家公務員の労働関係に関する法律案について

- ① 労働組合の認証とかかわって、第5条第2項第2号は「会計報告は、監査証明とともに少なくとも毎年1回構成員に公表されることとされていること。」に訂正し、第4項の（ ）書きの職員の範囲については第5章に記載することし、削除すること。

(理由) 認証されない労働組合は、団体協約締結権や不当労働行為救済権などが保障されず、団結権の侵害にあたる。公認会計士等の契約は、新たな労働組合の負担となり、とりわけ、少人数の労働組合や支部、分会等の財政的負担は大きく、組合活動の阻害要因となる点で「自律的労使関係」にそぐわない。

また、労働組合の構成員の過半数要件についても、団結権の侵害である。

- ② 労働組合のための職員の行為の制限にかかわって、第7条の在籍専従の期間および第8条の短期従事の期間については、団体協約事項とすることを法律で規定すること。

(理由) 在籍専従および短期従事の期間を限定して法定化する合理的必要性がない。「自律

的労使関係」というのであれば、労使で決めればこと足りるものである。

- ③ 団体交渉の範囲にかかわって、第10条の第1項に「職員の宿舎、旅費、共済、退職手当に関する事項」を規定すること。第2項に、ただし書きとして「管理運営事項の処理によって影響を受ける勤務条件については、交渉の対象とすることができる。」を規定すること。

(理由) 宿舎、旅費、共済、退職手当は明確に勤務条件に該当する。第10条第1項第4号「職員の勤務条件に関する事項」では、勤務条件性が曖昧にされかねないので明記すべきである。また「管理運営事項」の概念は抽象的で、当局の拡大解釈でこれまでも交渉拒否・制限の口実とされてきた。これまでの政府見解を法律で規定するにすぎず、何ら問題ないと考える。

- ④ 団体交渉等を行う当局にかかわって、第11条第3項は削除すること。

(理由) 法律および政令の制定・改廃を要する団体協約締結に際して、内閣の事前承認を設けることは団体交渉権を不当に制約し、労使交渉の形骸化につながるものである。当局の全権委任された交渉当事者が、交渉過程において内閣内部の調整をすれば事前承認は必要ない。

- ⑤ 仲裁裁定の効力にかかわって、第41条第2項は「仲裁裁定があったときは、内閣は、速やかに当該仲裁裁定の内容を適切に反映させるために必要な法律案を国会に提出しなければならない。」と訂正すること。また、第3項は「仲裁裁定があったときは、内閣は、速やかに当該仲裁裁定の内容を適切に反映させるために必要な政令の制定又は改廃をしなければならない。」と訂正すること。

(理由) 中央労働委員会の行う交渉不調の際の仲裁裁定が、内閣に「努力義務」を課しているだけでは、調整システムが機能していないことになる。内閣を実質的に拘束しないのであれば、仲裁裁定は国家公務員の争議権制約の代償措置となり得ず、憲法上も問題である。

## 2、国家公務員法の改正法律案について

- ① 定義にかかわって、第8条は削除すること。

(理由) 事務次官、局長、部長等の官職を「同一の職制上の段階に属するものとみなす」と定義することは、「転任」と称して実質上の「降任」が可能となる。それぞれの標準職務遂行能力もまとめて一本化されることになり、一層抽象的になり客観的基準として機能し得なくなる。また、本人に意に沿わない「降格」人事は、不利益処分にあたり問題である。それらのことが人事行政の公正・中立性を損なうことになる。

- ② 採用昇任等基本方針にかかわって、第31条第1項に、内閣総理大臣は作成にあたって人事公正委員会の意見を聴くことを規定すること。

(理由) 第31条第2項で、これまで内閣総理大臣が作成する方針案に加えて、管理職への任用に関する指針、任命権者を異にする官職への任用に関する指針、第38条の職員の公募に関する指針、官民の人材交流に関する指針が新設、追加される。内閣総理大臣の人事権の拡大につながり、人事行政の公正・中立性の確保に大きな影響を及ぼす。

- ③ 適格性審査及び幹部候補者名簿、内閣総理大臣及び内閣官房長官との協議に基づく幹部職員の承認等、幹部候補育成過程の運用の基準にかかわって、第41条第1項および第4項、第43条第1項および第2項、第49条については、内閣総理大臣（または内閣官房長官）は、あらかじめ人事公正委員会の意見を聴くことを規定すること。

(理由) 「幹部職員の任用等に係る特例」(第7款)を新設している。任用等に係る特例は、内閣総理大臣（または内閣官房長官）が幹部職員の人事を一手に握ることになり、幹部職員の人事が時の政権によって一元支配され、人事行政の公正・中立性の確保とともに職業公務員としての政策遂行能力の専門性、継続性が損なわれる。

- ④ 懲戒の効果にかかわって、第83条第3項について減給は「俸給の月額 $\frac{5}{100}$ の1に相当する額」を「 $\frac{1}{10}$ に相当する額」に訂正すること。

(理由) 労働基準法第91条では、「総額が一賃金支払期における賃金総額の $\frac{1}{10}$ を超えてはならない。」と規定している。民間、公務とも労働者として変わりなく、労基法以上に制裁を加えることは問題である。

- ⑤ 第9節の退職管理にかかわって、第108条1項を新たに設けて、離職後の就職に関する規制の目的として、営利企業等との癒着を防止するため、天下りを原則禁止する旨を規定すること。

(理由) 官と民が不当に癒着して、行政を歪めることを防止することは、国家公務員法の理念の1つである。そのために天下りの原則禁止の規定が必要である。ただし、職業選択の自由の観点から、公務員を辞めて民間企業を就職することがすべて天下りとは定義できないことは言うまでもない。

- ⑥ 内閣総理大臣の援助にかかわって、第124条は最高裁判例である整理解雇の4要件(①人員整理の必要性、②解雇回避努力義務の履行、③被解雇者選定の合理性、④手続きの妥当性)に準じて規定すること。

(理由) 内閣総理大臣は離職を余儀なくされた職員の再就職の援助を行うとしているが、分限免職発動による社保庁の解体民営化における再就職支援は形式的で実効性のあるものでなかった。また、分限免職回避の努力もされなかった。第73条4号による廃職または過員は、職員が負うべき責任はないにもかかわらず、「離職後の援助」だけでは国の責任を果たしたことはない。

### 3、関係法整備法案について

(1) 関係法の整備にあたっては、国家公務員の労働条件決定にあたって、現行の人事院勧告制度を廃止して自律的労使関係制度を確立するという今次国家公務員法改正の目的をふまえる必要がある。少なくとも、以下の点を確認して検討するよう求める。

- 1) 労使交渉の結果をできるだけ勤務条件に反映させるには、法律事項は基礎事項に限定し、政令以下で決定出来るようにすることが望ましい。
- 2) 憲法第27条2項は、国家公務員の労働条件にも当然に適用されることから、公務員労働者の人間らしく働く権利を保障する立場での労働条件基準は、個別法の検討でも重視される必要がある。
- 3) 国家公務員の労働条件決定とかかわる国会の権能については、情勢適応の原則と財政民主主義の両面から検討することになる。

現在でも、勤務時間法は業務運営に責任をもつ各省大臣が勤務時間割り振りの権限を有し、法令よりも人事院規則や各省省令等への委任事項が相当数ある一方で、給与法では、俸給表はもとより、諸手当の支給要件の詳細まで法律にしている。そのような異なりは、関係法整備にあたっても前提にすべきである。

(2) 個別法案について（給与法と勤務時間法を例に）

#### ① 給与法について

- 1) 公務員の労使関係法の整備にともない、いわゆる「チェックオフ協定」の規定（労働基準法第24条参照）を新給与法第3条に明記すべきである。
- 2) 級別定数の決定とかかわる第8条について、級別定数の改定は、各府省の組織及び業務運営ともかかわることから、「予算の範囲内で、各任命権者の意見を聴いて、政令で定めるところにより」と改正すべきである。
- 3) 現在の給与法は、法レベルで規定にするにはあまりにも詳細な規定を置いている。例えば、地域手当（第11条の3）にかかわる特別の措置（第11条の4から第11条の7の条文）、広域移動手当（第11条の8）の距離規定、通勤手当（第12条）などは、法と政令との仕分けを検討すべきである。

#### ② 勤務時間法について

- 1) 第2条では、勤務時間等に係わる内閣総理大臣の責任を「総合調整」としているが、それでは不十分である。

少なくとも、旧法での人事院の責務も参考に、内閣総理大臣も「職員に適正な勤務条件確保の責務」負うことを明記すべきである。

具体的には、第2条（新法）を「事務の運営に関し、職員の適正な勤務条件を確保し、統一保持上必要な調整を行うための必要な総合調整を行うものとする」とすべきである。

2) 勤務時間割り振りについて、「労働組合（職員の過半数代表）との協議」を明記すべきである。

具体的には、第7条2項で規定する変形労働時間（52週単位の労働時間割り振り）などの特別の勤務時間については、各府省は、内閣総理大臣との協議の前に「対象職員の過半数を組織する労働組合もしくは過半数の職員の同意」を得る必要があることを規定すべきである。

3) 超過勤務とかかわる第13条について、労働基準法第36条に準じて整理しなおすべきである。

具体的には、第13条2項について、労働組合もしくは職員代表との協議及び内閣総理大臣への事後の届け出を明記すべきである。

13条3項について、「年、月、週」単位の上限時間を指針において定めること、指針遵守の責務を任命権者が負うことを明記すべきである。

また、指針制定に当たっての労働組合及び各府省代表からの意見聴取や、労働組合との「書面協定」（地方公務員法第55条9項に準じた署名協定）の規定を明記すべきである。

4) 第20条の介護休暇については、特別休暇などと比較しても法定事項が詳細であり、同条2項（休暇の期間）については政令事項とすべきである。

以 上