

## 全国労働組合総連合との会見概要

日時：平成23年5月31日（火）18:00～19:20

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4名

（全労連公務員制度改革闘争本部等）

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、今谷賢二全  
教書記長、岡部勘市国公労連書記長、鈴木常浩自治労連中央執行委員、蟹澤  
昭三全教書記次長、瀬谷哲也国公労連中央執行委員

議題：国家公務員制度改革関連四法案についての意見交換

概要：5月25日に全労連から提出された「国家公務員制度改革関連法案にかかわる要求書」  
のうち、給与法・勤務時間法に関する部分について事務局から回答し、法案全体に  
ついて意見交換した。双方の主な発言は、以下のとおり。

### <事務局>

- 要求書のうち、給与法、勤務時間法等の項目についての回答は、次のとおり。
  - ・ 勤務条件を定める法令の在り方については、「労使関係の自律性の観点から政令委任事項を拡大すべき」、「給与等に関する国会の審議権を重視すべき」という両方の観点があり、現時点での抜本的見直しは難しいため、国公法等一部改正法案の附則に、給与法の政令委任事項の在り方についての検討規定を設けたところ。
  - ・ いわゆるチェックオフ協定については、仮に導入するなら、勤務条件に関する国会の民主的コントロールの観点から法律上の根拠を明らかにする必要がある。給与事務の管理コスト等の観点からも現時点でそうした規定を設けるのは難しい。
  - ・ 内閣総理大臣（公務員庁）が級別定数の改定に際して、任命権者の意見を聴くことを法定することについては、現在そうした規定は設けられておらず、また、級別定数が基本的には組織・定員等に伴い改定されるものであるという性格自体は変わらないことから、規定を設ける必要性に乏しい。
  - ・ 36協定については、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合の対応を考えれば、労基法のような枠組の導入は困難。超過勤務縮減のための法定指針を定める際、皆さんと意見交換したい。 等

### <全労連>

- 事務局の回答について、次の点を指摘しておきたい。
  - ・ 自律的労使関係制度と言いながら、労使が何を自律的に決めるかが全く見えてこない。国会が関与する法定事項は少なくし、交渉で機動的に決められる範囲を拡げるべき。
  - ・ 現実には多くの公務現場で「臨時又は緊急」にあらずとも定常的に残業せざるを得ない実態がある。これを規制するには、民間の36協定のような制度が検討されるべきだ。
  - ・ 級別定数について、人事院から公務員庁に移管されることに伴い、現在の定員管理と同様に「管理運営事項だから組合の意見は聴かない」運用となることを危惧。
- 併せて、前回（25日）の議論も踏まえ、改めて次の点を指摘しておきたい。

- ・ 管理運営事項が交渉事項にならないことを法定すると、これを理由にした当局の交渉拒否が懸念される。少なくとも管理運営事項によって影響を受ける勤務条件については交渉事項であることを法律に明記せよ。
- ・ 法律・政令の制定改廃を要する団体協約の内閣の事前承認制については、交渉開始時点で承認がなされれば、交渉の手足が縛られる。 等

<事務局>

○ 回答は、次のとおり。

- ・ 超過勤務については、勤務時間法に基づく内閣総理大臣定め指針に基づく枠組の下、その縮減に取り組む考え。
- ・ 級別定数については、これまでと法制上本質的に変わるものではなく、公務員庁における改定事務の運用についてはよく詰めていきたい。
- ・ 管理運営事項によって影響を受ける勤務条件は交渉事項であるという取扱は変わるものではない。各省に対するその趣旨の周知徹底方策はよく検討したい。また、管理運営事項であっても、組織の廃止など職員の勤務条件に影響を与える事項については、当局が職員側に事情や必要性を説明することは差し支えないと考えている。
- ・ 内閣の事前承認制については、タイミングを法定できるものではないが、運用上、団体交渉が実質的に終了した時点の手續と考えており、内閣に協約締結内容の実施義務を課し、労使間の協約を有効にするものと理解してほしい。 等

<全労連>

○ これまで話し合いを重ねてきたが、理解できる部分とできない部分がある。当方の法案修正に応えていないことは非常に不満。今回いただいた回答は持ち帰って、改めて検討したい。