

2013年6月3日

今後の公務員制度改革の在り方に関する意見交換会

論点に対する考え方

公務公共サービス労働組合協議会

はじめに

1 今日、国家公務員制度改革基本法（以下、「基本法」という。）に集約されている公務員制度改革は、2000年12月の政府による行政改革大綱の閣議決定以降、すでに12年半が経過している。なお、勤務条件決定及び労使関係の在り方については、2007年10月の行政改革推進本部専門調査会報告によって基本的な考え方が整理されたものと認識。

報告では、「改革の方向性」として、①労使関係の自律性の確立、②国における使用者機関の確立、③国民・住民に対する説明責任の徹底を指摘し、以降の検討に基づき、これらは国家公務員制度改革関連四法案及び地方公務員制度改革二法案（以下、「四法案等」という。）に具体化されたところ。

2 賃金をはじめとした労働条件については、労使の交渉・協議を経ることにより、労働者の納得を得る必要があり、そのことが、労働者の士気向上につながり、組織パフォーマンスを向上させることになる。民間企業においては生産性の向上であり、公務においては国民・住民の期待に応えることである。

一方、公務員の給与決定については、民間準拠と財政事情との整合性・合理性、そして何より職員の納得性の確保をはかることが不可欠である。

3 四法案等は、長きにわたる関係者の議論の積み重ねの到達点であり、その実現をめざすべきと考える。

① 労使関係、交渉等の現状はどうなっているか。

② 現行制度下において、労使関係上どのような課題があるか。

1 公務員の賃金・労働条件に関わる政策・制度については、ひとつの課題であっても、制度官庁の所管関係が錯綜しており、政府（使用者）としての最終的な責任の所在が不明確な場合が少なくない。

2 例えば、「雇用と年金の接続について」は、基本法に基づき、国家公務員制度改革推進本部事務局の所管となっているが、当面の接続方法としての再任用に係る方針立案は公務員事務局としても、給与等の勤務条件は人事院、制度運営の基本は総務省人事・恩給局、再任用職員の定員は総務省行政管理局、共済組合の適用関係は財務省主計局、地方公務員については総務省自治行政局の対応となる。

また、国家公務員の新たな人事評価制度が本格的に実施されているが、人事評価制度は総務省人事・恩給局、評価結果の任用・給与等への活用基準は人事院、実際の人事評価の実施と給与や人事管理への反映は任命権者が実施している。この制度が円滑に機能しないときには、それぞれの所掌毎及び連携しての問題の把握と解決策の検討が必要となるが、的を射た結論を導けるかどうかについては、仕組み上、懸念が残る。

民間企業では、労働条件や人事管理について人事・労務担当部門が統一的に担っており、このようなことはあり得ない。

3 国においては、賃金・労働条件に関わる所掌関係が複雑であり、労使の交渉・協議も同様に複雑となり、労使双方の交渉コストを高めていることは否めず、政府（使用者）の責任の所在も先に指摘したとおり不明確となっている。

③ 協約締結権を付与する職員の範囲を拡大する場合、どのような効果が期待でき、また、どのような懸念が想定されるか。

1 非現業公務員に協約締結権を付与し、賃金をはじめとする労働条件について、労使が交渉して主体的・自律的に決定することにより、職員の納得性が高まり、職員の士気向上につながり、労使が共同して組織全体のパフォーマンスを向上させていくことになる。もって、国民の期待に応えうる、効率的で質の高い公務・公共サービスを実現できる。

なお、この場合において、労働条件決定及び労使関係について国民に対する透明性を確保することにより、説明責任を果たし、納得を得ていくことも重要。

2 労使双方の責任が明確化されることにより、むしろ、いつまでも交渉がまとまらないといったような事態はなくなると考えられるし、交渉コストも低下するのではないか。

④ 協約を締結できる職員団体の要件についてどのように考えるか。

1 公務の労使関係についても、公益企業を含めた民間企業の労使関係に関する制度と同様にすることが基本であり、原理的には、職員たる組合員を組織する労働組合に協約締結権を付与すべきと考える。

2 他方、四法案等においては、「職員が全ての組合員の過半数を占める」ことなどを要件として、労働委員会により、あらかじめ適格性を証明された労働組合が、当局との団体協約を締結することができることとされていた。

あらかじめの認証と組合員の過半数が職員でなければならないことが、労働組合法上の取扱いと異なるが、この点は、紛争が生じた場合毎の認証では集中した場合に迅速な対応ができないこと、また、職員の意思が組合の方針に反映されていることを担保する必要があることなどがその理由とされてきたところ。

認証された場合には、団体協約締結権が保障され、協約が結ばれた場合には内閣または首長等に一定の義務が生じるなど、交渉には責任が伴うことを踏まえれば、国民の理解を得るためにも一定の要件を設けることについては合理的と考える。

3 四法案等は複数組合との交渉となることを排除しておらず、その場合、労働条件の統一性の確保が課題となるが、単数である使用者に首尾一貫した対応が求められる他、組合間の議論も必要と認識。

⑤ 市場の抑制力が働かないことから、労使交渉を行っても自主決着することは難しいのではないかという指摘についてどのように考えるか。

○ 民間準拠は、給与の決定基準であり、労使・労働関係とは異なる問題と
思料。

市場の抑制力＝組合による一方的圧力作用の規制と考えれば、労使関係については当事者としての使用者が存在し、さらに少なくとも財政民主主義の下、議会との関係を踏まえれば、市場の抑制力の議論は論外と考える。