

# 「全体像（案）」の自律的労使関係制度にかかわる部分への意見

全労連公務員制度改革闘争本部

## 1、自律的労使関係制度の措置について

- ・ 人事院が政府から独立した中立機関として、人事行政の公正確保のために果たしてきた役割は多く、その役割をどのように引き継ぐのかなど、人事院の存廃にかかわっては慎重な検討を求める。
- ・ 国家公務員の争議権は、時間をかけずに検討をすすめるべきだ。とりわけ、「労働組合との意義のある話し合い」を求めているILO勧告をふまえて検討体制を整備するよう求める。
- ・ 地方公務員の労働基本権のあり方は、国家公務員の制度をふまえつつ、今回の法案策定と距離を置かず検討をすすめ、早期の制度化を求める。
- ・ 諸法案と同時に提出が予定される「整備法案」の内容、交渉事項の法令・政令の仕分けにかかわって、引き続き全労連と十分な協議をおこなうこと。

## 2、自律的労使関係制度の措置に伴う規定の整備について

- ・ 国家公務員制度に関する事務や人事行政に関する事務（人事院の所掌事務のうち、労働基本権制約に絡んだ事務以外の事務：採用試験、任用、研修など）は、「人事公正委員会」の所掌とすべきだ。
- ・ 勤務条件の決定にかかわって、「情勢適応の原則」「民間における賃金等の考慮」などの点は法定化するべきではない。
- ・ 使用者による給与実態調査は、調査方法や抽出の仕方などで使用者に都合のいいものとなり、労使対等とは言えない事態も生じる。民間調査をするとしても、必要最小限の指標にとどめるべきである。
- ・ 協約締結権が付与されないに職員に対して、代償措置を整備すべきである。

## 3、「国家公務員の労働関係に関する法律案」について

- ・ 事前に中央労働委員会の認証を求める制度は導入すべきではない。とくに、「構成員の過半数」とする認証の要件は法定化しないよう求める。
- ・ 在籍専従期間の上限は法定化すべきではない。
- ・ 団体協約締結できないが団体交渉はできるようにするため、例えば「労使協議制」について検討し、交渉対象事項の範囲を拡大すべきである。
- ・ 現在の「管理運営事項」の解釈による事実上の団交拒否が日常的にみられる実態からも、管理運営事項は団体交渉できないことを法定化しないよう求める。
- ・ 法律・政令の制定改廃をとまなう協約締結で、内閣の事前承認を必要とすることは認められない。
- ・ 「全体像（案）」では、公務員庁を「使用者機関」として位置づけながら、「団体交渉ができる者」を「当該事項に係る事務を所掌する主任の大臣」としているが、公務員庁長官を労使交渉のうえでの「使用者」として位置づけるべき。
- ・ 民間法制で言うところ「36協定」類似の制度などについて検討していくよう求める。
- ・ 中央労働委員会の仲裁裁定について、国会の尊重義務を規定すべきである。

以上