

「全体像（案）」に対する意見（自律的労使関係制度以外の部分を中心に）

全労連公務員制度改革闘争本部

1、「Ⅱ 改革の具体的措置（各論）」について

- ・ 事務次官、局長、部長を「同一の職制上の段階」とし、転任と称して任免の自由化をはかることは重大な改悪である。また、内閣人事局による幹部職員の人事管理一元化は、管理統制・政治的従属が強められるため政治任用と変わりなく、職業公務員に求められる中立・公正性が確保されなくなる。
- ・ 幹部候補者育成課程は、新設される「総合職試験」採用者をもっぱら念頭に置いたもので、新たな「特権階層」を生み出すこととなる。特権階層の制度化ではないとするならば、対象者の選定条件を明確にすべきである。
- ・ 内閣総理大臣が人事に関する情報を収集・管理することができるが、利用制限に関する規定がなされておらず、人事以外のことに使用される懸念がある。利用制限規定を盛り込むべきである。
- ・ 的確な人事評価の実施を行うには、評価結果の全面開示の義務付け、短期の評価結果を給与等の決定に直接反映させない、苦情処理システムに労働組合の関与を保障することなどを求める。
- ・ 官民人材の流動性を高めるため、給与その他の処遇のあり方等を検討するとされているが、その他の職員に多大な影響を与えることから、流動性を高めることには反対する。
- ・ 定年まで勤務できる環境の整備として、給与面で高年齢職員の給与のあり方を検討するとされているが、「給与水準を引き下げつつ」として、給与引き下げが前提とされている点は認められない。
- ・ 第78条4号による離職（分限免職）の場合は例外として公務員庁が再就職の援助を行うこととされているが、その前提として、労働契約法16条に見合う条項を国家公務員法でつくるなど、整理解雇四要件に相当する回避努力義務を明確にすること。
- ・ 官民の人事交流について、透明性の確保として国会への報告を義務付けてはいるが、事後規制でしかなく、問題発生を未然に防ぐ事前規制に転換すること。
- ・ 民間企業では、懲戒処分が勤務条件であるとして労使交渉の対象となっており、基準設定などにあたっては、労働組合との交渉・協議を行うことができるようにすること。
- ・ 法務省の「法律意見照会制度」を活用するとされているが、第三者機関の関与など、中立・公正な運用を確保する措置をはかること。

2、「Ⅲ 今後の改革の進め方」について

- ・ 2012年度における給与をどのように決定するのかなど、人事院の廃止に伴う経過的な措置について、労働組合との交渉・協議を行い、納得と合意の上で措置すること。なお、政令等を規定する前に労働組合との誠実な交渉・協議を行うこと。
- ・ 公務員は「国民全体の奉仕者」であり、人事行政の中立・公平性を担保する機能は今後とも必要なものであることから、中立・公正な第三者機関としての機能を確保すること。
- ・ 中央労働委員会の公益委員、労使委員に加え、地方調整委員など十分な体制を確保すること。

以上