自治労情報2011第0039号

2011年3月10 日

各県本部委員長様

全日本自治団体労働組合

中央執行委員長　　徳永　秀昭

（総合労働局）

**｢公務員制度改革の全体像(案)｣への要求等に回答－(3月9日）  
－公務労協は要求を反映した本部決定を行うよう強く求める－**

※　この交渉情報は、ホームページ、チラシ等には活用せず、内部意思統一用に止めてください。

　公務労協は、３月９日13時30分から国家公務員制度改革推進本部事務局と交渉を行った。これは、公務労協が３日に「国家公務員制度改革の全体像(案)」について行った質問・要求に対し、回答を得るべく実施したもので、公務労協からは大塚・花村・藤川各副事務局長をはじめ各構成組織公務員制度改革担当役員が出席し、公務員事務局からは笹島審議官、村山参事官らが対応した。

　冒頭、公務員事務局の笹島審議官は「国家公務員制度改革の全体像(案)について、３日に承った公務労協からの質問・要求に対し、事務局の考え方を述べさせていただきたい」と述べ、村山参事官が回答した。(回答概要は後掲)

　公務員事務局の回答を受けて、大塚副事務局長は、不明な点をさらに質すとともに、全体像の本部決定に向け、改めて以下のとおり要求した。

(1)　労使が交渉で自主決着を図るためには、協約締結権と争議権はセットでなければならない。政府として、この際、争議権付与を決断してもらいたい。

(2)　地方公務員の労働基本権についても、公務労協と十分話し合って、今通常国会に法案を提出してもらいたい。

(3)　雇用と年金の接続については、人事院の意見の申出に基づいて、段階的定年延長を実現する方向で検討を進めてもらいたい。

(4)　新たな労使関係制度や新たな人事行政機関の体制への具体的な移行の仕方については、引き続き議論させていただきたい。

(5)　幹部職員の適格性審査については、中立・公正性の確保を厳重に行ってもらいたい。

(6)　官民交流は必要なことと考えており、透明性を確保し、押しつけ的とならないよう、明確なルールの下で進めてもらいたい。

(7) 行政措置要求に基づく勧告に基づき協約改正の必要が出てくるとすれば、自律的労使関係を損ねることになる。締結権を付与される職員については特労法と同じように行政措置要求は廃止すべきだ。

(8)　民間給与等の実態の調査・把握の内容・方法や公表の具体的な時期等、今後検討するということなので、十分に議論させてもらいたい。

(9)　法律と政令以下の仕分けの問題についても、引き続き十分議論し、合意に基づいて作業を進めてもらいたい。

(10)　刑事施設職員及び消防職員の労働基本権については、ILOから付与するよう繰り返し勧告されており、この際、政府として付与する方向を明確にしてもらいたい。

(11)　専従期間については、附則を設けて相当期間が経っていることから、この際、本則で規定すべきだ。

(12)　交渉事項に関し、人事評価も含めて明示されていない事項についても、回答のように、勤務条件である限り交渉事項であることを確認しておく。

(13)　回答のように、組織、定員について協議・意見交換できること、労使協議制や苦情処理制度を設けることについて協約締結の対象となることを改めて確認しておく。

(14)　仮に協約は締結できない事項を設けるとしても、法律改正を要する事項について交渉で合意した場合には、使用者側には法案を提出する責任があることを確認しておきたい。

(15)　仲裁裁定の効力について、労使を拘束するものとして、内閣は仲裁裁定通り必ず実施することを義務づけるべきである。

　これに対し、公務員事務局側は以下のとおりコメントした。

(1)　争議権については、「国家公務員の労働基本権(争議権)に関する懇談会」で具体的方策などかなり詰めた議論を行ってきた一方、さらに検討すべき課題もあり、またパブコメに寄せられた意見等を踏まえ、直ちに争議権を付与するということにはならず、検討姿勢を示したものだ。

(2)　地方公務員においては、全体像の推進本部決定を踏まえて速やかに検討を進めていくという理解である。総務省とは情報交換している。

(3)　定年を段階的に引き上げる方策については、現在、人事院で検討が進められている意見の申出を待っている。一方で、平成25(2013)年度から年金支給開始年齢が段階的に引き上げられることから、法的措置も含めたスケジュール観は認識している。

(4)　残された検討課題等については、今後も引き続き公務労協と議論させていただく。

　さらに、公務労協側は「地方公務員の労働基本権のあり方については、推進本部決定後直ちに検討を進め、国家公務員の関係法案と一緒に今通常国会に法案を提出していただきたい」「定年の段階的な延長の検討においては総務省とも十分情報交換を行って欲しい」「自律的な労使関係は民間の労使関係が基本で、行政措置要求を残すことになると本来の自律的な労使関係を損なうことになる」などと訴えた。

　最後に、大塚副事務局長から、公務労協の要求を反映して全体像の推進本部決定を行うよう強く求め、本日の交渉を終えた。

　３日の公務労協の質問や要求に対する公務員事務局の回答は以下のとおり。

**１．改革の「全体像」について**

(1)　争議権については、有識者懇談会の提言やパブコメにおいて示された国民の多様な意見を参考にしつつ、鋭意検討を進めてきた。検討を通じて、争議権を付与することで、労使が自主的決着をめざしてギリギリまで向き合い、納得の上で人事・給与制度改革等に取り組みやすくなるといった意義がある一方で、労使がどの程度自律的に交渉を決着できるかを見定める必要があり、また国民の間には過去の公共部門における労使関係の実情等に照らして争議権の付与に反対する意見も根強く存在すると考えられることなど、争議権について「団体交渉の実情や制度の運用に関する国民の理解の状況を勘案して検討を行い、その結果に基づいて必要な措置を講ずる」という、政府としての検討姿勢を示したところであり、ご理解いただきたい。

(2)　地方公務員の労働基本権のあり方については、国家公務員に係る関連法案の内容と整合性を図りつつ、地方公務員制度としての特性等も十分に踏まえながら、速やかに検討していく必要があると考えている。

(3)　定年を段階的に引き上げる方策について、雇用と年金の接続は重要な課題であると認識している。民間企業では高齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づく高年齢者雇用確保措置を講じることが義務づけられていることも踏まえると、国家公務員についても60歳超の職員に係る新たな仕組みが必要であり、①再任用制度に関する見直しを図りつつ雇用を確保する方策、②給与水準を引き下げつつ、組織活力を維持し、質の高い行政サービスを提供しながら、人事院で予定される「意見の申出」も参考にしつつ、定年を段階的に引き上げる方策について、今後検討を進めていきたい。

(4) 今後の改革の進め方について、新たな人事行政機関の体制には、一定の準備期間を設け、平成24(2012)年度に移行することとしており、また、自律的労使関係をはじめとする新たな制度については、平成24(2012)年度から順次移行することとしているものである。なお、具体的な準備期間や移行方法については、現在検討中である。

**２．「国家公務員法等の一部を改正する法律案(仮称)に定める主な事項」について**

(1)　幹部職員人事の一元管理等について、今回の法案では、幹部人事は、適格性審査に合格して幹部候補者名簿に記載されている者の中から、内閣総理大臣及び内閣官房長官と任命権者(各省大臣等)が協議を経て行う仕組みとすることとしている。適格性審査については、審査が客観的かつ公正に行われるよう、その実施方法について民間有識者等の意見を聴きながら検討することとしている。具体的には、例えば人事評価、職務履歴等に関する書類や面接の結果をもとに、必要に応じて、人事公正委員会や民間有識者等からも意見を伺いながら審査を行うことを想定している。官邸主導で適材適所の人事を柔軟に行えるようにしつつ、①前述のとおり、公正性にも配意して制度設計した適格性審査や、②官邸との任免協議による複数の視点によるチェックの措置を講ずることに加え、③人事公正委員会による人事行政改善勧告の対象となることから、人事の公正性とのバランスが考慮された仕組みとなっていると考えている。

(2)　官民人材交流の推進について、交流対象法人の拡大が官民癒着とならないようにし、交流に当たって「押しつけ的」にならないようにする必要があることはご指摘の通りである。そのため、所管関係にある場合の交流制限など現行規制の骨格は維持した上で、①透明性の確保に関し、毎年、国会及び内閣に対して行っている交流派遣に係る報告について、交流派遣後職務に復帰した日から起算して２年を経過していない職員が前年に占めていた官職及び当該職員の交流派遣先企業における地位を追加し、②民間企業と対等の立場に立って行うべきものであるという官民人事交流制度の趣旨を踏まえた適正な運用を図るための措置について検討することとしている。加えて、内閣総理大臣の所轄の下に置かれる第三者機関たる人事公正委員会が官民交流基準などを所掌することによっても、官民癒着を排除できるものと考えている。

(3)　組織の改廃等の場合の就職援助について、その事務は、貴見の通り、公務員庁の所掌として法的に位置づけることにしている。

(4)　行政措置要求について、自律的労使関係制度の下では、勤務条件の改善は労使交渉を通じて行うことが基本であり、行政措置要求を受けての勧告は、人事公正委員会が能動的に行い得るものではなく、その勧告も総理ないし所轄庁の長になされるものであって、自律的労使関係に口をさしはさむようなものではない。行政措置要求に基づく勧告を受けた内閣総理大臣又は所轄庁の長は、仮に勧告に従った対応が適当と判断する場合には、すでに協約が締結されていれば、団体交渉を経て、協約を改正する必要があり、行政措置要求に基づく勧告制度が自律的労使関係を阻害するとは考えられない。また、引き続き団結権を制限される警察職員等については、労働基本権制約の代償措置として行政措置要求制度を存置する必要がある。なお、当該勧告により措置すべきとされた事項を実行しなくとも十分に説明責任を果たすことができると判断すれば、勤務条件を変更する必要はない。

(5)　人事行政改善勧告については、人事行政の公正を確保するために必要がある場合に行うことを検討している。

(6)　研究休職等については、本人の同意を必要とする旨を法律に規定する方向で検討している。

(7)　懲戒による給与減額の効果の法定について、国家公務員には、民間労働法制には存在しない厳しい服務規律を課すとともに、公務秩序維持の観点から厳格な態度で臨んでいると考えており、国家公務員の不祥事に対する国民の厳しい批判を踏まえれば、今回の機会に、実質的に懲戒減給の効果を減じるような改正まで行うことは適当でないと考えている。

(8)　人事公正委員会の事務局を地方に設置することは考えていない。

(9) 情勢適応の原則については、公務においては民間企業における利潤配分のような勤務条件決定の基準を見出すことは困難で、また給与をはじめとする公務員の勤務条件は納税者である国民の理解と納得の得られるものである必要があり、このような性質を有する勤務条件の決定原則として、引き続き法律で規定する必要があると考えている。また、職務給の原則についても、公務員の給与体系をどうするかという最も基本的な考え方を表す原則であり、法律で規定することが適当と考えている。

(10) 民間の給与等の実態調査・把握の内容・方法については、今後、具体的な制度設計を進めていく中で検討することとしている。公表の具体的な時期についても今後検討していきたい。

(11) 法律と政令以下の仕分けについて、給与や勤務条件等の勤務条件に関しどの程度の内容を法律で規定し、また政令以下で規定するのかは、国権の最高機関である国会の審議権のあり方と労使による勤務条件の自律的な決定の確保のあり方との双方に関わる重要な問題であると考えており、全体像の枠組みを前提としつつ速やかに検討を進め、結論を得たいと考えており、その過程において公務労協とも十分意見交換していきたい。

(12)　退職年金制度についても、内閣総理大臣が関係庁の長に意見を申し出ることができることとする方向で検討している。

(13)　全体像で示された新規事務を中央労働委員会が適切に実施するために必要な体制については、基本的には厚生労働省において検討されるものと考えるが、公務員事務局としても協力していきたい。

**３．「国家公務員の労働関係に関する法律案(仮称)に定める主な事項」について**

(1)　消防職員の団結権については、総務省の消防職員の団結権のあり方に関する検討会が平成22（2010）年12月3日に取りまとめた報告書を踏まえ、今後、総務省において検討されるものと考えている。

(2)　管理職員等の範囲について、個別の労働組合の組合員の範囲は、当局と合意する性格のものではなく、それぞれの労働組合が自主的に決定すべきものと考えている。国家公務員の労働関係に関する法律(仮称)に定める「管理職員等」の範囲については、労使が決定するものではなく、中労委が認定して告示するものである。なお、中労委が「管理職員等」の範囲を認定するに当たって、労使双方の意見を聴くことは妨げられないと考えている。

(3)　在籍専従制度について、職務専念義務の例外的な取扱いとして設けることに鑑みれば、上限期間等について法定することが適当であると考えている。また現行の国家公務員法附則第18条の規定は、「国家公務員の労働関係の実態に鑑み」措置されているもので、今回の制度上の措置に当たって労働関係の実態が変わるものではないこと、同附則の規定は現業等職員との均衡を図るため措置された経緯があり、現業等職員については特労法附則で規定されていることを考慮し、国家公務員の労働関係に関する法律(仮称)においても附則で規定することが適当と考えている。

(4)　団体交渉等の範囲について、団体交渉ができる事項のすべてについて団体協約を締結することができるわけではないため、「適法な団体交渉の申入れがあった場合においては、その申し入れに応ずべき地位に立つものとする」という書きぶりとしており、「応ずべき地位に立つ」というのは、現行の国家公務員法の規定と同様であり、単に団体交渉の対象とするよりも、当局に応諾義務があることが明確になっており、より適当と考えている。認証されていない団体も交渉はできるのかという質問については、現在の国家公務員法の運用から変更することは考えていない。

(5) 団体交渉事項として例示されていない事項についても、勤務条件であれば団体交渉の対象となる。なお、人事評価の結果をどのように活用するかという点については、人事評価制度自体ではなく、任用、給与、分限等のそれぞれの制度において定められることになるものであり、これらの制度の中で勤務条件に該当する場合は、団体交渉事項となる。

(6)　管理運営事項について、行政機関が自らの判断と責任において処理すべき事項として法律で定めることは必要と考えている。管理運営事項のうち、例えば組織の廃止や定員の純減など、職員の勤務条件に影響を与える事項については、当局側が職員側にその事情・必要性を説明し、協議・意見交換を行うことはできると考える。なお、労使が任意の意見交換を行う場として「労使協議制」を労使の合意により運用上設けることや労使で自律的に苦情処理制度を設けることは、妨げられないと考えている。また、これらの事項は「労使関係の運営に関する事項」に該当することから団体協約締結対象となる。

(7)　協約締結できない事項について、予備交渉の実施義務、在籍専従、団体交渉の議事概要の公表等の団体的労使関係の運営に関する事項についても、労使交渉の円滑化や紛争の予防、職務専念義務との調整、労使関係の透明性の確保の観点から、労使双方が従うべき最低限の統一的ルールとして、国家公務員法と同様に、行政権の帰属する内閣及び国権の最高機関たる国会が、有識者や国民などの幅広い意見も踏まえつつ、主体的に法改正の是非を判断すべきものと考える。

(8)　団体交渉の議事の概要及び団体協約の公表について、①団体交渉を踏まえた勤務条件の決定について説明責任を果たす､②市場の抑制力が働かない中での適正な妥結結果を確保する、③労使関係の透明性を向上させ、健全な労使関係を構築するといった観点から、労使当事者が守るべき最低のルールを定めておく必要がある。また、公表は当局の責任で行われることになるが、公表内容について説明責任を負うことにも鑑みれば、運用上、労働組合に何の確認もなく公表されることはあまり想定されないのではないかと考えている。

(9)　団体協約の効力について、職員の勤務条件を非組合員も含めて法令等で統一的に定めることが必要であるとしている。また政令の制定改廃手続には一定の時間を要するため、「速やかに」としているところであり、合理的期間のうちに改正を行うことが求められることは言うまでもない。

(10)　団体協約の失効について、内閣として法的責任を持って負い得る義務は法律案の国会提出までであり、法律案を国会に提出した後は、国会における審議に委ねられるというのが、国の唯一の立法機関である国会と内閣との関係に関する一般的な理解と認識しており、法案が成立しなかった場合には団体協約を失効させることが適当と考えている。

(11)　調停及び仲裁の開始要件について、各省大臣等は所管行政の責任者としての立場から調停又は仲裁を請求するものであり、交渉当事者と当該各省大臣等が同一人物となる場合であっても、要件から除外することは考えていない。ただし、現業・特定独法事案と同様、各省大臣等によって調整・仲裁が申請される場合には、請求の理由を書面で明らかにさせることも検討が必要と考えている。

(12)　仲裁裁定の効力について、国家公務員労働関係法においては、団体協約の締結に伴う実施義務を明確に規定しており、仲裁裁定の定めるところにより「団体協約を締結したものとみなす」と規定することによって、仲裁裁定がなされれば当然に団体協約の締結に伴う実施義務と同じ実施義務が課されるため、仲裁裁定に「服従」すると規定する必要はないものと考える。また、努力義務とするのは、厚生労働大臣の所轄の下に置かれる機関が内閣に直接義務を課すことが適当でないことによるもので、通常は、内閣は仲裁裁定の内容を踏まえた対応を取るものと想定している。

**４．「公務員庁設置法案(仮称)に定める主な事項」について**

　　全体として現在検討中であるが、所掌事務については、現在の人事院の事務のうち人事公正委員会に属させる事務以外のもの、総務省人事・恩給局の事務のうち恩給に関する事務を除くもの、同省行政管理局の一部の事務等を担うこととしている。

以　上