

で決めることになり、その時々々の状況で決定していくことになる。再度の引き下げはまったく考えていない」と述べた。

国公給与特例法案では、減額が開始される時期について「公布の日の属する月の翌々月の初日から」としている。

人事院勧告を経ないのは「極めて異例」

国家公務員の給与については現在、国家公務員法に基づき、協約締結権がないなど労働基本権が制約されていることから、その代償措置として、人事院が国会・内閣に対して給与に関する報告・勧告を行い、それに基づいて毎年の給与が決定されている。今回のように、国公法による手続きを経ずに国家公務員の給与の減額措置が行われるのは「極めて異例の措置」（六月三日付の菅直人首相の談話）だ。

人事院総裁からは三日付で、「一部の職員団体との間で合意に至ったものの、反対を表明している職員団体があるほか、職員団体に属していない職員も多数いる。したがって、このような給与減額支給措置については遺憾と言わざるを得ない」との談話が出されている。

幹部候補者を人材プールに登録

一方、国公制度改革四法案は、「国家公務員法等の一部を改正する法律案」（国公法改正案）、「国家公務員の労働関係に関する法律案」（国公労働関係法案）、「公務員庁設置法案」（公務員庁法

針を表明していたが、三月に東日本大震災が発生。復興のための財源捻出がクローズアップされるなかで、政府側は「今般の東日本大震災への対処を考えれば、さらなる歳出削減は不可欠となっており、国家公務員の人事費についても例外ではない」として、五月一日に連合の公務労組連絡会などに対し、国家公務員の給与について「俸給・ボーナス支給額の一割をカットする」という具体案を提案した。

当初は一律カットの提案

連合の公務労組連絡会は、政府側との協議のなかで、給与引き下げを実施するのであれば、「自律的労使関係制度（次頁で内容詳述）や労働基本権を確立するための関係法案の国会提出が前提だと主張するとともに、給与について、若年層は給与の絶対額が低いことから公務員一律に一割カットするという内容に難色を示した。

これをうけ政府側は、給与については一律カットの内容を撤回し、職務のレベルに応じて減額率に傾斜をつける内容を新たに提示。労働基本権については、労働側に対し、四月五日に閣議決定した国公制度改革基本法等に基づく「全体像」をもとにした国公制度改革四法案を作成して提示した。

片山大臣は連合側との協議の場

国家公務員の給与削減を盛り込む「国家公務員の給与の特例に関する法律案」（国公給与特例法案）と、国家公務員の労働基本権の拡大などが盛り込まれた「国家公務員制度改革関連四法案（国公制度改革四法案）」が六月三日、同時に閣議決定され、国会に提出された。国公給与特例法案は、東日本大震災の発生で政府の財政状況が厳しくなるなか、公務員の人事費を削減することで歳出削減につなげるのが目的。四法案が同時に国会提出されることになったのは、連合の公務労組部門が「給与削減を受け入れるには労働基本権を確立するための関係法案の国会提出が前提だ」などと強く主張したため。四法案が成立すると、これまで交渉権までしか持たなかった国家公務員の労働組合に、協約締結権も付与されることになる。

◇ ◇ ◇

国公給与特例法案と、国公制度改革四法案の国会提出に関する政府と労働側の直接の協議は、五月に入ってから始まり、一カ月たらずに政府と連合の公務労組部門が合意に達し、法案が閣議決定・国会提出されるといふスピード決着となった。政府と全労連側との協議は最後まで折り合わず、決裂した。国家公務員の給与削減については、片山善博総務大臣が昨年から実施の方

案」と、上記の三法案の施行に伴う関係法律の規定を整備するための法案の四つで構成されている。

これらの四法案が実現させようとしている国家公務員制度改革の柱は、①幹部人事の一元管理と人事制度の改革②退職管理の一層の適正化③自律的労使関係制度の設置——の三つに大別される。

幹部人事の一元管理では、幹部の任命までのプロセスが、従来と大きく異なる。まず、幹部候補となる公務員を、現職の幹部や各府省の大臣が推薦する。ここで言う幹部とは、本省の部長以上で、事務次官も局長も部長も同一の職制とみなされる。

公募に応募した人も含めてこれらの人達を、首相から権限を委任された官房長官が適格性審査（標準職務遂行能力の有無を判定）する。審査に合格した人が「幹部候補者名簿」に登録される。

幹部の任命権者である各府省の大臣は、首相と官房長官との協議を経たうえで、この名簿にある幹部候補者のなかから幹部職員を任命する。名簿は省ごとに分かれているわけではなく、全府省の幹部候補人材がプールされているので、他省の候補者が任命されることもあり得る。例えば、D省の審議官がA省の局長に就くこともある。

また、内閣の重要政策を実現するために、内閣側がある幹部ポストへの人材の選定を希望する場合には、内閣はその幹部ポストの府省の大臣と協議をしたうえで、任命を求めることが可能になっている。

退職管理の一層の適正化では、退職

職員の再就職にあたっての監視機能を強化するため、内閣府の再就職等監視委員会を廃止する。かわりに、中立公正の第三者機関として人事公正委員会のもとに「再就職等監視・適正化委員会」を設置。再就職にかかる規制違反行為の調査などの従来の機能に加え、違反行為を未然に防ぐため、任命権者である大臣に対する規制遵守のための指導・助言を行う権限を付与する。

非現業に協約締結権を付与

国公務働関係法案には、労使が自律的に労働条件を決定できる仕組みである、いわゆる「自律的労使関係制度」を具体化する内容が盛り込まれている（図）。

それによると、警察・海上保安庁職員などを除く非現業職の国家公務員でつくる労働組合は、職員の俸給その他の給与（賃金）や勤務時間、休憩、休日・休暇などについて、当局（新たに設置される公務員庁と各府省）と団体交渉し、団体協約を締結することができる。ただ、労働組合は、組合員の過半数が団結権を有する職員であることなど一定の要件を満たさないと、団体交渉を行う認証を得ることができない。団体交渉で労使間に紛争が生じた時は、中央労働委員会があつせん、調停、仲裁を行うことが可能になる。

公務員庁と各府省が団体交渉に応じるようになることで、人事院、人事院勧告は廃止される。

連合、歴史の扉開くと評価

現在の公務員の団結権、団体交渉権、争議権のいわゆる労働基本権（労働三

権）では、国家公務員の非現業職員の場合、団結権は付与されており、団体交渉も可能であるが、協約を締結する権利を持たない。争議権も付与されていない。警察職員などは現行制度でも、団結権も持たない。

連合の公務労協は三日に発表した見解で「公務員労働者の基本権と自律的労使関係の確立に向け、新たな扉を開くものとして計り知れない歴史的意義を持つ」と評価した。しかし、同時に、南雲弘行・連合事務局長の談話で、交渉事項の範囲の曖昧さを今後の課題としてあげた。全労連の国公務連では、労働組合の認証制度などについて、権利を制約する重大な問題が解消されていないと主張している。

法案が成立すれば、給与などに関する中央交渉は、早ければ二〇一三年度から開始される見通しだ。

（調査・解析部）

図 自律的労使関係制度の措置（団体交渉、団体協約等に関する制度の確立）

- 労使が職員の勤務条件について真摯に向き合い、当事者意識を高め、自律的に勤務条件を決定し得る仕組みに変革。
- 時代の変化に対応し、主体的に人事・給与制度の改革に取り組むことにより、職員の意欲と能力を高め有為な人材を確保・活用。
- 職員の側も、勤務条件の決定プロセスに参画し、相応の責任を負い、自らの働きぶりに対する国民の理解の下に、勤務条件を決定。
- これらにより、新たな政策課題に迅速かつ果敢に対応し、効率的で質の高い行政サービスの実現を図る。

