

【 別 紙 】

国公労連の質問	行革推進事務局の回答
<p>1 能力等級制度を基礎とした新人事制度の構築にかかわって</p> <p>(1) 「公務員制度改革大綱」や「新人事制度原案2次」と「主要論点」との関係性を明らかにされたい。</p>	<p>「主要論点」は、「大綱」のうち中核となる能力等級制を基礎とした人事制度の構築、中央人事行政機関の機能の見直し等についての法律措置の内容を、「2次原案」についての関係者との議論をふまえつつ、法制的に整理したものである。</p> <p>なお、今般の法律措置において、給与制度については能力等級制の導入に伴う必要最小限の改正にとどめており、「大綱」に掲げられた給与制度については、その具体化にむけて今後さらに検討を進める予定である。</p>
<p>(2) 能力等級制度の導入目的を「公務の一層の能率的な運営の確保の実現」としているが、どのような点で、どのような改善効果を期待しているのか。</p>	<p>能力等級制の導入により、職務を遂行する観点から求められる能力の共通的な部分、すなわち標準職務遂行能力を基準として、各職員の職務を遂行する上で発揮する能力が常に把握されることとなり、職員に着目した人事管理上の合理的な判断の基礎が提供されることから、人事管理全般において効率化をもたらすことが期待される。</p> <p>特に、能力の実証にもとづいて行うことを原則としている任用については、能力等級表で整理されている能力等級を通じて、官職の職務遂行能力と職員の職務を遂行するうえで発揮する能力がマッチングされ、任命権者が迅速に合理的な判断を行うことが可能となることから、大きな効果を期待することができる。</p>
<p>(3) 「公務の民主的な運営の保障」という公務員制度の今ひとつの目的との関係は、能力等級制度をどのように位置づけているのか。</p>	<p>能力等級制は、人事行政の中核的制度に位置づけられるものであり、その民主的な運用を確保する観点から、法律において運用の基準の基礎を定めることが好ましい。</p> <p>したがって、能力等級制の運用にかかる基準については、官職を分類して整理するとともに、職務遂行能力を導き出すための中心的な概念である標準的な官職を原則として法定し、実質的な意味で能力等級制を民主性、安定性のある制度とすることとしている。</p>
<p>(4) 能力等級法の適用範囲を「一般職に属する職及び一般職に属する職員」としているが、</p> <p>1) 特定独立行政法人職員についても適用対象なのか。</p>	<p>能力等級制は、国家公務員一般職を通じて広く適用される基本的な人事管理の仕組みであり、基本的に特定独立行政法人職員に対しても適用されるものと考えられるが、最終的には、関係省と協議のうえで決定されるものと考えられる。</p>
<p>2) 適用対象とする場合、「職」の概念は非現業国家公務員と同様か。</p>	<p>「職」とはポジションであり、1人の職員に割り振られるべき職務と責任であり、一般職の国家公務員においては概念は同じである。</p>
<p>3) いわゆる特労法と能力等級法との関係を説明されたい。</p>	<p>特労法の適用を受ける現業職員等については、特段の措置を講じない限り能力等級法が適用されることとなるが、能力等級法を適用するかどうかは、今後、関係省と協議を進め、必要があれば施行法で措置する予定である。</p>
<p>4) 適用対象としない場合の任用等における国家公務員法適用との関係はどのように整理されるのか。</p>	<p>能力等級制は、国家公務員一般職を通じて広く適用される基本的な人事管理の仕組みであり、基本的に特定独立行政法人職員に対しても適用されるものと考えられるが、最終的には、関係省と協議のうえで決定されるものと考えられる。</p>

<p>5) 非常勤職員は適用対象か。</p>	<p>非常勤職員については、官職や任用、勤務形態等に特殊性が認められるが、能力等級制を適用するかどうかは引き続き検討のうえ、施行法で措置する予定である。</p>
<p>6) 適用対象外とした場合の処遇決定の基準（とりわけ給与における「職員との権衡」）はどのように整理されるのか。</p>	<p>常勤職員の給与との権衡を考慮するという現行の整理に変更はないと考えている。</p>
<p>(5) 能力等級法における「任命権者」と国家公務員法での「任命権者」との違いはあるか。違いがあるとすれば、それはなぜか。</p>	<p>能力等級法で指している「任命権者」と国家公務員法で指している「任命権者」には、違いはない。ただし、能力等級法における権限は、任命権者の「任命権」に含まれるものではない。</p>
<p>(6) 能力等級法実施の権限を内閣総理大臣とするのはなぜか。「内閣総理大臣」とするのであれば、国家公務員法第108条の5の見直しが必要となとも考えられるが、それが予定されていないのはなぜか。</p>	<p>能力等級制は、公務の能率的運営を図るためのものであることから、内閣総理大臣が能力等級制を所掌することとしている。内閣総理大臣が能力等級法の実施の権限を持つことが、国公法第108条の5の規定の解釈に変更をもたらすことはなく、見直しを行う必要が発生することはない。</p>
<p>1) 現行の職階制では、勤務条件性はどのように整理されているか。</p>	<p>現行の職階制は、勤務条件とは整理されていなかったと考えている。</p>
<p>2) 人事院の意見の申出の根拠はなにか。</p>	<p>能力等級制は、職員の処遇を直接決定するものではない。しかしながら、能力等級制は、給与等の職員の処遇に影響を与える可能性があるものであり、「職員に関する人事行政の公正の確保及び職員の利益の保護」を任務とする人事院が関与することが適当であると整理した。</p>
<p>(7) 職階制と能力等級制の違いはどこにあるのか（職の分類にかかわって、現行国家公務員法第29条の規定と能力等級法第4条の規定はどのように違うのか）</p>	<p>能力等級制は、官職についてその内容（今般の法律では官職の職務の種類並びに複雑、困難及び責任の度としている）にもとづいて分類し、管理する点で職階制と同様である一方、職階制とは異なり、職員についても、その職務を遂行するうえで発揮する能力を常に適切に把握し、職員が官職でその職務を遂行するうえで発揮することが求められる能力、職務遂行能力にもとづいて管理できるようにするためのものである。</p>
<p>(8) 能力等級制においては、まず、標準的な官職及び標準的な官職の職務遂行能力を基準として、個々の官職を能力等級に分類することになるのか。</p>	<p>そのとおりである。</p>
<p>1) 原案2次等で示された「基本職位、代表職務」と「標準的な職務」との違いはあるのか。</p>	<p>標準的な官職は、官職の属性として職制上の段階を前提にしながら定めており、一方、「2次原案」で示した「基本職位、代表職務」は職制上の段階に着目したものであるため、「基本職位、代表職務」については、いずれも官職の属性として標準的な官職の考え方に反映されている。 なお、能力等級制では、官職の等級と職員の等級は一致し、能力等級とは別に基本職位を設けることはない。</p>
<p>2) 能力等級法では、「標準的な官職の職務遂行能力（標準職務遂行能力）」</p>	<p>標準職務遂行能力は、内閣総理大臣が標準的な官職を職務遂行能力の観点から詳述す</p>

<p>が規定されていないが、それは誰が、どのように設定するのか。</p>	<p>るものとして検討している。</p>
<p>3) 能力等級表（別表第1）における「標準的な官職」の「基準」はなにか。例えば行政組織法などとの関連はあるのか。</p>	<p>標準的な官職は、国公法の能力等級制の要件として規定しているように、当該標準的な官職及び当該標準的な官職の標準職務遂行能力を基準として同一の能力等級に分類されることとなる官職の複雑、困難及び責任の度が同程度になり、かつ、職務を遂行するうえで発揮することが求められる能力がおおむね共通するものとなるように定めたものである。 人事制度は組織及び官職を活用するものであるため、国家行政組織法によって設置された官職を前提に標準的な官職を定めたものである。</p>
<p>4) 個別官職の分類は、係員段階までおこなうことを想定しているのか。仮にそうだとすれば、個別官職の等級変更は、どのような場合、誰がどのようにおこなうのか。</p>	<p>個別官職の分類は、任命権者が、能力等級表で定めている標準的な官職及び標準職務遂行能力を定性的基準としつつ、能力等級ごとの定数を定量的基準として適時適切に行うものである。</p>
<p>5) 職務が「定型的なもの」「標準的なもの」「比較的困難なもの」「困難なもの」「比較的重要なもの」「重要なもの」の違いはなにか。例えば、「定型的なもの」と「標準的なもの」の境界領域は、誰がどのように判断するのか。</p>	<p>職制上の段階が「標準的」が使用されている級を含めて上位2級にまたがる場合には、「標準的」及び「困難」を用い、同じく3級にまたがる場合には「標準的」「比較的困難」及び「困難」を用い、同じく4級にまたがる場合には「標準的」「比較的困難」「困難」及び「特に困難」を用い、同じく5級にまたがる場合には「標準的」「比較的困難」「困難」「特に困難」及び「極めて困難」を用いることを基本として規定したものである。</p>
<p>6) いわゆる専門官職、分掌職などについての官職分類は、だれがどのようにおこなうのか。法令上明記しないのはなぜか。</p>	<p>個別官職の分類は、任命権者が、能力等級表で定めている標準的な官職及び標準職務遂行能力を定性的基準としつつ、能力等級ごとの定数を定量的基準として適時適切に行うものである。</p>
<p>7) 能力等級表間の異動についての対応関係は、誰がどのように設定するのか。その際の基本的考え方はどのように整理しているか（例えば、税務職能力等級表の3級・係員から行政職能力等級表への異動はどのようになるのか）。</p>	<p>能力等級表間の異動であっても、当該異動を行う場合、上位、同等、下位の判断は実務上可能であり（従来と変わらない）必要に応じ内閣総理大臣が運用指針等で対応関係を定めることになると考える。</p>
<p>8) 個別官職の官職分類と、原案2次でふれられていた「人員枠」との関係はどうなるのか。また、組織新設の場合の官職分類についてはどのような関係になるのか。</p>	<p>個別官職の分類は、任命権者が、能力等級表で定めている標準的な官職及び標準職務遂行能力を定性的基準としつつ、能力等級ごとの定数を定量的基準として適時適切に行うものである。</p>
<p>9) 能力等級表の新設（例えば、最近の福祉職俸給表のような）は、どのような場合にどのような手続でおこなわれるのか。</p>	<p>能力等級表の新設・改廃は、能力等級法で定められた能力等級表の官職の整理とは異なる整理をする必要がある場合に、能力等級法の改正によって行う。</p>
<p>(9) 職員の能力等級は、標準職務遂行能力を基準にした「能力」及び職務適性の評価をもとに、官職に任用することにより決定されることになるのか。</p>	<p>職員の能力等級は、能力等級法の規定により、任命された官職が分類されている能力等級に決定されることとなる。</p>

1) 職務遂行能力の評価にかかわって、採用試験、採用選考における職務遂行能力等の判定、昇任等における勤務成績評定結果等にもとづく判断、相互の関係はどのように理解すればよいか。	質問の趣旨が不明であるが、職員の任用は、任命権者が、標準職務遂行能力及び任命しようとする官職についての適性（職務適性）を有すると認められる者の中から行うこととなる。 採用試験の場合には、採用試験により標準職務遂行能力を有するかどうかを判定することとなる。また、昇任、降任及び転任は、勤務成績にもとづいて行うこととなる。
2) 標準職務遂行能力と職務適性の違いは何か。勤務成績の評定内容との関係はどうなるか。基本は職務遂行能力か。	標準職務遂行能力は、標準的な官職の職務遂行能力、職務を遂行するうえで発揮することが求められる能力であり、官職についての適性（職務適性）は、ある官職の職務遂行能力のうち、共通化されない個別的な適性であり、標準職務遂行能力以外のものである。 標準職務遂行能力、官職についての適性（職務適性）は勤務成績であり、勤務成績の評定の対象となるものであるが、具体的な内容は今後検討していきたい。 「基本は職務遂行能力か」の趣旨が不明であるが、職員の任用は、任命権者が、標準職務遂行能力及び任命しようとする官職についての適性（職務適性）を有すると認められる者の中から行うこととなる。
3) 勤務成績の評定方法（仕組み）は、誰がどのように策定するのか。苦情処理の仕組みはどう検討しているか。	勤務成績の評定の実施に関し必要な事項は、政令で定めることとしている。 評価についての苦情処理は運用上の問題であり、今後検討を進めていきたい。
4) 人事院の救済システムと評価制度との関係はどのように整理されているか。	「人事院の救済システム」が何を指すのか不明であるが、国公法第89条等の職員の意に反する不利益な処分に関する審査については改正する予定はない。
5) 標準職務遂行能力の意味するところはなにか。現についている官職の職務執行を通して評価できるのは、当該官職が格付けられている能力等級の標準職務遂行能力を基準に判定することになるのか。	職員の職務についての勤務成績の評定は、基本的に当該官職の分類の基準とされた標準的な官職に係る標準職務遂行能力を基準として行うことを考えている。
6) 仮に5)の後段だとすれば、昇任は、上位等級の標準職務遂行能力をみたまない場合でも可能となるのか。降任の場合はどうか。	昇任、降任ともに、任命しようとする官職の分類の基準とされた標準的な官職に係る標準職務遂行能力及び当該官職についての適性を有すると認められる者の中から行うこととしている。 したがって、任命しようとする官職の分類の基準とされた標準的な官職に係る標準職務遂行能力を有すると認められない場合には、当該官職に任命することはできない。
7) 仮に、上位等級の標準職務遂行能力をみたしていることが昇任の要件だとすれば、現に就いている官職での職務遂行で判断できるのか。	任命しようとする官職の分類の基準とされた標準的な官職に係る標準職務遂行能力を有するかどうかの判定に際しては、現に任命されている官職における勤務成績が判断の基礎となるものと考えている。具体的な判定の方法については、勤務成績の評定の具体的な方法の検討とあわせ、今後検討していきたい。
8) 当該官職が属する能力等級の標準職務遂行能力を有しないと判断されれば、「下位の能力等級に決定」となるのか。	任命されている官職の分類の基準とされた標準的な官職に係る標準職務遂行能力を有すると認められない場合には、勤務実績がよくない場合に該当するため、分限処分の対象となるものとする。

	<p>なお、職員の能力等級は、任命された官職が分類されている能力等級に決定されるため、勤務実績がよくない場合に、降任された場合には、下位の能力等級に決定することとなる。</p>
9) 昇任と昇格、降任と降格との関係はどのようになるのか。関連して、現行制度では認められる「暫定定数」の考え方は、能力等級制度のもとではどのようになるのか。	<p>職員の能力等級は、能力等級法の規定により、任命された官職が分類されている能力等級に決定されることとなる。したがって、昇任されれば上位の能力等級に決定（昇格）され、降任されれば下位の能力等級に決定（降格）されることとなる。 なお、暫定定数は運用上の問題であり、今後検討を進めていきたい。</p>
10) 採用試験は、採用しようとする官職が分類される能力等級の標準職務遂行力基準をもとに判定することとされているが、採用試験の種類や区分は、現状どおりとするのか。現行どおりだとすれば、その理由はなにか。	<p>採用試験の種類や区分については、今後検討していきたい。</p>
11) 採用において、職務適性の判定は、何をもとにどのようにおこなうのか。「将来の能力の開発及び向上の可能性」はどのように判定するのか。それらの基準は、設定するのか。	<p>「官職についての適性」の判定及び「将来の能力の開発及び向上の可能性」の考慮は、任命権者が行うこととなるが、一律の基準を設定する予定はない。</p>
(10) 任用一般にかかわって、「公務の運営上必要がある場合」とはどのような場合か。	<p>例えば、公務能率の維持・向上の観点から、定期異動を行うことが適切である場合である。</p>
1) 公務運営上必要があれば降任も可能なのか。仮に可能であるとすれば、それは不利益処分となるのか。	<p>降任については国公法第75条が適用されるため、法律又は人事院規則に定める事由による場合でなければ、職員は意に反して降任されることはない。</p>
2) 職員に必要な資格とは何か。	<p>国公法第37条第2項は、その後の法制的な検討の結果、削除する予定である。</p>
3) 政令に委任される内容はどのようなものか。	<p>国公法第37条第2項は、その後の法制的な検討の結果、削除する予定である。</p>
4) 臨時的任用、任期付き任用と能力等級制の関係はどのようになるのか。	<p>臨時的任用には能力等級制が適用される。任期付任用法等の特例法の扱いについては、今後検討のうえ、必要に応じ施行法で措置する予定である。</p>
(11) 任用中、欠格事項についてのみ、人事院規則に委任するのはなぜか。	<p>国公法第76条において、欠格条項に該当した者は、人事院規則で定める場合を除いては、当然失職する旨規定されているところであり、職員に関する人事行政の公正の確保及び職員の利益の保護を図る観点から、引き続き人事院が所掌することが適当と考えている。</p>
(12) 採用試験の企画立案を内閣総理大臣とするのはなぜか。実施機関はどこを想定しているのか。	<p>採用試験は、職員の標準職務遂行能力をどのように測定し、公務の能率的な運営の確保に資する人材をいかに効率的に確保するかということを目的とするものであり、行政運営に責任を有する内閣において主体的に行うことが適当であるためである。 採用試験を実施する試験機関は、「大綱」の趣旨をふまえ、人事院及び政令で定める機関とすることで対応したい。</p>

<p>(13) 給与については、官職につくだけでなく、その職務を遂行する上で発揮した能力に応じてなす、としているが、標準職務遂行能力基準と給与との関係はどのように考えているのか。</p>	<p>職員の能力等級は標準職務遂行能力を基準として決定され、職員は決定された能力等級について給与準則の定める俸給額が支給される。</p>
<p>1) 能力等級に格付けられること(官職につくこと)と給与との関係は無関係か。</p>	<p>職員が任用された官職の能力等級が職員の能力等級であり、職員はその能力等級について給与準則の定める俸給額が支給されることとなる。</p>
<p>2) 「給与の根本基準」と「俸給表」との関係はどのようになるのか。現行の官民賃金比較方法は職務の類似性に着目して民間賃金を把握しているが、「発揮した能力」に着目した民間賃金調査とはどのようなことを想定しているのか。</p>	<p>新制度では、職員が官職に就いたうえで、その職務を遂行するうえで発揮した能力に応じて給与を支給するということであるが、官職自体はその種類並びに複雑、困難及び責任の度に応じて分類することから、現行と同様の方法により官民比較が可能であると考えている。具体的な方法については人事院が検討するものと考えている。</p>
<p>3) 「発揮した能力」の把握の方法はと勤務成績の評定との関係はどのように考えているのか。</p>	<p>職員の勤務成績は勤務成績の評定によって把握される。 なお、給与と勤務成績の評定との関係については、一般職給与法を受けた人事院規則等でその関係が規定されるものと考えている。</p>
<p>4) 「発揮した能力」と業績(実績)との関係はどう整理しているのか。</p>	<p>職員の勤務成績は勤務成績の評定によって把握され、業績(実績)評価も勤務成績の評定から排除されるものではない。 なお、勤勉手当は「勤務成績」に応じて支給されるものとなっており、具体的な勤務成績の把握の方法については、人事院規則以下に委ねられている。</p>
<p>5) 上位の能力等級への昇格候補となる評価を得ても、昇任できないケースが想定されるが、そのことと給与との関係はどのように考えているのか。</p>	<p>現に職員が任用されている官職の能力等級が、職員の能力等級であり、給与はそれに応じてなされることとなる。</p>
<p>(14) 原案2次で示された業績評価(目標管理)は、勤務成績の評定には含まれないのか。勤務成績の内容は具体的には何か。</p>	<p>業績評価が勤務成績の評定から排除されるものではない。業績評価については、「大綱」の趣旨にしたがって検討していく。 勤務成績の内容は、国公法上は、官職が職務を遂行するうえで発揮することを求める能力(職務遂行能力)となる。</p>
<p>1) 評価の基準、評価手続は、誰がどのように定めるのか。</p>	<p>勤務成績の評定に関し必要な事項は政令で定めることを検討しており、内閣が定めることとなる。</p>
<p>2) 大綱等では苦情処理についても言及していたが、どのような検討状況になっているのか。現行のままとする考えか。</p>	<p>評価制度についての苦情処理は、運用上の問題であり、今後検討を進めていきたい。</p>
<p>(15) 勤務成績の評定は、標準職務遂行能力及び職務適性とされているが、「意に反する降任、免職」では職務適性の評定は含まれないのか。</p>	<p>勤務実績が良くない場合に該当するものであれば、意に反する降任、免職が行われることとなる。</p>
<p>1) 指定幹部職員についても、能力等級制度が適用されていることから、分</p>	<p>同様に、勤務実績が良くない場合に該当するものであれば、意に反する降任、免職が</p>

<p>限規定は同様に適用する考え方が。</p>	<p>行われることとなる。</p>
<p>2 中央人事行政機関の機能のあり方を見直し等にかかわって (1) 人事行政の主体は、内閣が各府省か。各府省と中央人事行政機関の関係はどのように考えているのか。</p>	<p>人事行政の主体は、基本的に各府省であるが、中央人事行政機関は、各府省が行う人事行政について必要な基準の設定や総合調整等を行うものと考えている。</p>
<p>(2) 「公務の民主的かつ能率的な運営」と「職員の利益の保護」の衝突とは、具体的にどのようなことか。</p>	<p>例えば、政治的行為の制限や労働基本権の制限が該当する。</p>
<p>(3) 給与、勤務時間以外の「その他の勤務条件」とは具体的に何か。</p>	<p>現行において勤務条件として整理されているもの、例えば休日や休暇を考えている。</p>
<p>(4) 「管理運営事項であっても勤務条件に影響するものは交渉事項」とする公務制度審議会答申と、機能のあり方見直しはどのように整理したのか。</p>	<p>これまでの整理を維持している。すなわち、「管理運営事項の処理によって影響を受ける勤務条件は交渉の対象となるものとする」との整理は変わらない。交渉の対象となるのは、管理運営事項の処理によって影響を受ける勤務条件であって、管理運営事項が勤務条件に影響するからといって管理運営事項自体が交渉の対象となるものではない。</p>
<p>(5) 公務員制度審議会の「残された課題」(「紛争の調停機能」)と機能のあり方を見直しはどのように整理したのか。</p>	<p>今回の改正は、中央省庁等改革基本法にもとづき、中央人事行政機関それぞれにふさわしい機能に役割を整理したものであり、紛争の調停機能のような新たな機能の付与について検討を行ったものではない。公制審の残された課題であることは十分認識している。</p>
<p>(6) 能率の内「保健及び安全保持」のみを人事院の所掌とするのはなぜか。</p>	<p>職員（非現業）について、労働安全衛生法が適用されておらず、保健及び安全保持に関する職員（非現業）に適用する法律がないことから、「職員に関する人事行政の公正の確保及び職員の利益の保護を図ることを任務とする人事院の所掌とすることが適当であるためである。</p>
<p>(7) 職員の政治的行為の制限を人事院の所掌とするのはなぜか。「倫理の保持」を人事院の所掌とするのはなぜか。</p>	<p>「政治的行為の制限」は、行政の中立的運営という「公務の能率的な運営の確保」のために、表現の自由という「職員の利益」を制限しているものであり、両者を調整することが必要な事務であることから、議院内閣制のもとで内閣からの独立性を有する人事院の所掌とすることが適当であるためである。 「倫理の保持」は、国家公務員倫理法にもとづいて行う事務のことであるが、これについては主に人事院の調査及び懲戒に関する権限を活用することが同法の立法者意思であると考えられることから、同法により人事院に置くこととされた国家公務員倫理審査会が引き続き所掌することが適当である。</p>
<p>(8) 内閣総理大臣からの人事院に対する要請制度を創設するのはなぜか。</p>	<p>内閣総理大臣が人事院に公式に見解を伝える手段を整備することによって、人事院が行う人事行政改善勧告、法令の制定・改廃に関する意見の申出とあわせて、中央人事行政機関間でそれぞれの任務に則した機能を果たすこととなり、政府全体として「公務の民主的かつ能率的な運営の保障」という国家公務員法の目的の適切な実現を図ることが可能となると考えられるためである。</p>

<p>1) 内閣総理大臣とは、中央人事行政機関としての内閣総理大臣が、内閣の長としての内閣総理大臣か。</p>	<p>中央人事行政機関たる内閣総理大臣である。</p>
<p>2) 仮に1)の前者だとすれば、労働組合からも同様の効果を持つ意見表明の制度化が必要になるのではないか。</p>	<p>要請は、国公法の目的である「国民に対し、公務の民主的且つ能率的な運営を保障する」ため、中央人事行政機関間でそれぞれの任務に則した機能を果たすものであり、行政運営責任を有する内閣を代表して内閣総理大臣が、その任務を達成するために行うものである。使用者としての立場にある内閣総理大臣が要請するからといって、労働組合からの意見表明の制度化が必要とは考えていない。</p>
<p>3) 制度活用の例示がなされているが、この内容では、労働基本権制約の代償措置の中立性を損なうのではないか。</p>	<p>要請には拘束力はない。また、労働基本権制約の代償措置については、十分配慮した要請が行われるものと考えている。</p>
<p>(9) 中央人事行政機関の事前の承認制度で、廃止が困難だと考えているものは何か。</p>	<p>現時点において、国公法上、廃止が困難だと考えているものはない。</p>
<p>3 適正な服務管理にかかわって</p>	
<p>(1) 許可基準や行為規制の内容について、具体的な内容について、早急に提示すべきではないか。</p>	<p>再就職の許可基準については、改正後の国公法にもとづく政令で定めることとしており、その具体的な内容については、改正法の施行までに検討していくこととしている。また、行為規制の内容については、現在、国公法改正法案の策定作業の中で検討を進めており、成案を得次第、お示ししたいと考えている。</p>
<p>4 官民交流にかかわって</p>	
<p>(1) 交流採用者は、民間企業と公務員の二重の「身分」(雇用関係)持つことになるのか。</p>	<p>今回の官民人事交流法の改正では、現行の、交流元企業を退職した者の交流採用に加えて、交流元企業との雇用契約を継続している者の交流採用も可能とすることとしており、2つの方式が併存することになる。このうち後者の方式により交流採用された職員については、国家公務員として公務に従事する一方で、交流元企業との雇用関係も継続されることになる。</p>
<p>(2) 職員団体制度との関係で、交流採用者はどのように扱うのか。懲戒との関係はどうなるのか。定員、共済制度などとの関係はどうか。</p>	<p>交流採用職員も、現行の交流採用職員と同様、常勤の国家公務員として採用されることから、国との関係においては現行の取り扱い(通常の一般職国家公務員)と異なることはない。</p>
<p>5 その他</p>	
<p>貴事務局が2001年3月に「公務員制度改革の大枠」を決定した以降、国公労連として、相当数の要求書、申し入れ等をおこなっているが、ほとんど回答を受けていない。 その中には、制度改革の内容にかかわるものも少なくないと思うが、この時期に回答すべきではないか。</p>	<p>公務員制度改革を進めるにあたっては、これまでも職員団体と交渉・協議を行ってきたところであるが、今後の検討に当たっても引き続き職員団体と誠実に交渉・協議していくつもりである。</p>

