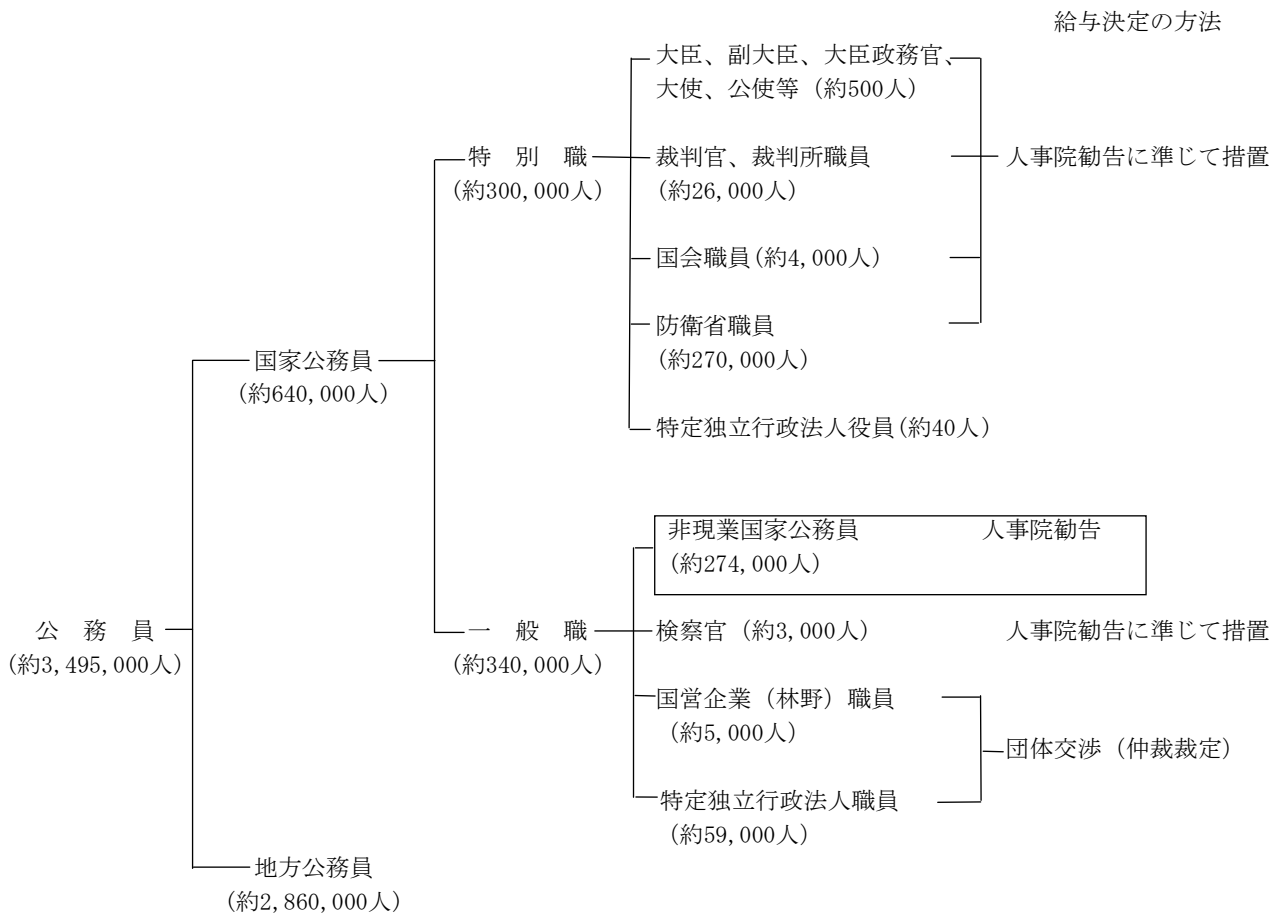


労働基本権をめぐる制度の現状について

資料 1	公務員の種類と数	1
資料 2	公務員の労働基本権について	2
	・ 公務員の労働基本権	
	・ 全農林最高裁判決(昭 48.4.25)における公務員の労働基本権制約の根拠	
	・ 憲法の関係条文	
資料 3	労働基本権の在り方の検討に関するこれまでの主な経緯	5
	・ 主な経緯	
	・ 公務員の労働基本権のあり方について (行政改革推進本部専門調査会報告の概要)	
	・ 国家公務員制度改革基本法(抜粋)	
	・ 自律的労使関係制度の措置に向けて (労使関係制度検討委員会報告の概要)	
資料 4	諸外国の国家公務員制度	16
参 考	国家公務員法の概要	18
	・ 全体概要	
	・ 給与制度	
	・ 職員団体制度	
	・ 交渉制度	

公務員の種類と数

公務員は、国家公務員が約64万人、地方公務員が約286万人。



(注) 1 国家公務員の数は、以下を除き、平成22年度末予算定員による。

- ① 特定独立行政法人役員の数、平成22年1月1日現在の法律上の規定の上限数。
- ② 特定独立行政法人職員の数、平成22年1月1日現在の常勤職員数。

2 地方公務員の数、「平成21年地方公共団体定員管理調査」による一般職に属する地方公務員数である。

3 職員数については、端数処理の関係で必ずしも合計数とは一致しない。

公務員の労働基本権

1 労働基本権（労働 3 権）について

- ・ 憲法 28 条で労働者の基本的権利を規定。
- ・ 労働基本権は、団結権、団体交渉権、争議権の 3 つの権利から構成。

- ①団結権 勤労者とその労働条件を維持・改善するために組合を組織する権利
 ②団体交渉権 労働組合が使用者と労働条件について交渉する権利
 ③争議権 団体交渉の裏づけとして、ストライキなどを行う権利

※ 憲法第 28 条

勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

2 公務員（一般職）の労働基本権の現状

区 分		団 結 権	団 体 交 渉 権		争 議 権
				協約締結権	
国 家 公 務 員	非現業職員 (警察職員等除く)	○	△※注 1 (交渉は可能)	×	×
	国有林野、 特定独立行 政法人	○	○	○	×
地 方 公 務 員	非現業職員 (警察職員及び 消防職員除く)	○	△※注 1 (交渉は可能)	×※注 2 (書面協定は 可能)	×
	現業職員	○	○	○	×
(参考)民間		○	○	○	○

※注 1 非現業職員は、交渉を行うことができるが、団体協約は締結できない。

※注 2 非現業職員(地方)は、交渉を行い、その結果として書面協定を結ぶことができるが、この書面は団体協約ではなく、法的拘束力はない。

全農林最高裁判決（昭 48. 4. 25）における 公務員の労働基本権制約の根拠

総論 公務員の「地位の特殊性」と「職務の公共性」を根拠として、公務員の労働基本権に対し必要やむを得ない限度で制限を加えることは十分合理的な理由がある。

1 公務員の地位の特殊性

（1）議会制民主主義・財政民主主義

公務員の勤務条件はすべて政治的、財政的、社会的その他諸般の合理的な配慮により適当に決定されなければならない、その決定は民主国家のルールに従い、立法府において論議のうえなされるべきものである。

（2）市場の抑制力の欠如

市場の機能が作用する余地がないため、公務員の争議行為は場合によっては一方的に強力な圧力となる。

2 公務員の職務の公共性

憲法 15 条の示すとおり、実質的にはその使用者は国民全体であり、公務員の労働提供義務は国民に対して負うものであるとともに、争議行為は公務の停廃をもたらし、国民全体の共同利益に重大な影響を及ぼす。

3 労働基本権制約の代償措置

公務員は労働基本権に対する制限の代償として、制度上整備された生存権擁護のための関連措置による保障を受けている。

（法定された勤務条件の享有、人事院勧告制度、人事院に対する行政措置要求及び不利益処分審査請求）

憲法の関係条文

第十五条 公務員を選定し、及びこれを罷免することは、国民固有の権利である。

2 すべて公務員は、全体の奉仕者であつて、一部の奉仕者ではない。

3・4 (略)

第二十八条 勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

第四十一条 国会は、国権の最高機関であつて、国の唯一の立法機関である。

第七十三条 内閣は、他の一般行政事務の外、左の事務を行ふ。

一～三 (略)

四 法律の定める基準に従ひ、官吏に関する事務を掌理すること。

五～七 (略)

第八十三条 国の財政を処理する権限は、国会の議決に基いて、これを行使しなければならない。

労働基本権の在り方の検討に関するこれまでの主な経緯

平成 13 年 12 月 25 日 公務員制度改革大綱（閣議決定）

公務員の労働基本権の制約については、今後もこれに代わる相応の措置を確保しつつ、現行の制約を維持することとする。

平成 17 年 12 月 24 日 行政改革の重要方針（閣議決定）

公務員の労働基本権や人事院制度…等公務員の人事制度を含めた公務員制度についても、国民意識や給与制度改革の推進状況等も踏まえつつ、行政改革推進本部を中心に幅広い観点から検討を行う。

平成 18 年 6 月 2 日 簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律公布

政府は、総人件費改革その他の重点分野における改革において実施される行政の組織及び運営の見直しと併せて、これらを担う公務員に係る制度の改革を推進することの重要性にかんがみ、次に掲げる措置を講ずるものとする。

二 公務員の労働基本権及び人事院制度…その他の公務員に係る制度の在り方について…国民の意見に十分配慮して、幅広く検討を行うこと。

平成 19 年 10 月 19 日 行政改革推進本部専門調査会報告（6 頁参照）

公務員の労働基本権のあり方について、改革の必要性と方向性、改革の具体化にあたり検討すべき論点等を提示。

※ 開催期間：平成 18 年 7 月～19 年 10 月。座長：佐々木毅学習院大教授。

平成 20 年 6 月 13 日 国家公務員制度改革基本法公布（8 頁参照）

政府は、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示し、その理解のもとに、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置するものとする。

平成 21 年 12 月 15 日 国家公務員制度改革推進本部労使関係制度検討委員会報告（9 頁参照）

政府における制度設計の検討に資するよう、論点ごとの選択肢を整理した上で、選択肢の組合せの複数のモデルケースを提示。

※ 開催期間：平成 20 年 10 月～21 年 12 月。座長：今野浩一郎学習院大教授。

一 はじめに

- ・ 改革の方向で見直すという認識を共有して議論し、概ねの合意が得られた事項を取りまとめ

二 改革の必要性と方向性

1 改革の必要性

(1) 行政の諸課題に対する対応能力向上の必要性

- ・ 行政課題が高度化・多様化する一方、政策に投入できる資源の増大は望めない
- ・ 適切な人事管理を実現することにより、コスト意識を徹底し、公務の能率を向上させることが求められ、そのため労使関係制度等の改革が必要

(2) 責任ある労使関係構築の必要性

- ・ 近年、社会保険庁や大阪市などにおいて、不適切な労使慣行が次々と明らかに
- ・ 背景には、責任ある労使関係が構築されていない、労使が説明責任を果たす仕組みがないなどがあると考えられ、こうした問題の再発防止と同時に、責任ある労使関係の構築が必要

2 改革の方向性

- ・ 総合的な公務員制度改革の一環として、労使関係制度等についても改革に取り組む必要

(1) 労使関係の自律性の確立

- ・ 一定の非現業職員について、協約締結権を新たに付与するとともに第三者機関の勧告制度を廃止して、使用者が主体的に組織パフォーマンス向上の観点から勤務条件を考え、職員の意見を聴いて決定できる機動的かつ柔軟なシステムを確立すべき
- ・ 一方、労使交渉に伴う費用の増大や、争議行為の発生に伴う国民生活等への影響が予想され、長期にわたる準備も必要であり、こうしたコスト等に十分留意し、慎重に決断する必要

(2) 国における使用者機関の確立

- ・ 使用者として人事行政における十分な権限と責任を持つ機関を確立するとともに、国民に対してその責任者を明確にすべき
- ・ その上で、使用者機関が行政全体の組織パフォーマンスを高める勤務条件を職員の意見を聴きつつ構築し、行政の諸課題に対する対応能力の向上等を図るべき

(3) 国民・住民に対する説明責任の徹底

- ・ 使用者は公務員の勤務条件等に関し、国民・住民に対し説明責任を果たすべき
- ・ 特に、労使関係については、その透明性を高め、説明責任を徹底して果たすべき

(4) 意見の分かれた重要な論点

- ・ 消防職員及び刑事施設職員に対し団結権を付与すべきか否かについて、意見が分かれた
- ・ 公務員に対し争議権を付与すべきか否かについて、意見が分かれた

3 改革において留意すべき点

- ・ 現行の制約は憲法違反でない旨を判示した全農林警職法事件最高裁判決が判例として定着
- ・ しかし、その後、環境も大きく変化しており、判決の指摘する制約理由を改めて検討すると、現行の制約を緩和する余地はある
- ・ 但し、基本的制約理由はなくなるものではないから、現行の制約の緩和に当たっては、制約理由を十分に踏まえ、適切かつ合理的な制度的措置を併せて講じることが必要かつ重要

三 改革の具体化にあたり検討すべき論点

- ・ 改革の具体化にあたっては、多くの論点があり、集中的かつ慎重に検討を行うことが必要であるとして、具体的な論点を提示

四 終わりに

- ・ 本報告は、長年、維持されてきた労使関係制度について、国・地方の双方を対象として、抜本的な改革を提言しているものであり、その実現は、一朝一夕でなしうるものではない（概ね5年程度の期間が必要）
- ・ 何より、改革に先立ち、改革の全体像を国民に提示して、その理解を得ることが重要

行政改革推進本部専門調査会委員名簿

朝倉 敏夫	読売新聞東京本社専務取締役論説委員長
稲継 裕昭	早稲田大学大学院公共経営研究科教授
薄井 信明	国民生活金融公庫総裁
内海 房子	NECラーニング株式会社代表取締役執行役員社長
岡部 謙治	全日本自治団体労働組合中央執行委員長
小幡 純子	上智大学大学院法学研究科教授
加藤 丈夫	富士電機ホールディングス株式会社相談役
川戸 恵子	TBS・シニアコメンテーター
古賀 伸明	日本労働組合総連合会事務局長
佐々木 毅	学習院大学法学部教授（座長）
清家 篤	慶應義塾大学商学部長（座長代理）
田島 優子	弁護士
西尾 勝	財団法人東京市政調査会理事長
西村 健一郎	京都大学大学院法学研究科教授
松本 英昭	地方公務員共済組合連合会理事長
丸山 建藏	財団法人総評会館理事長
御厨 貴	東京大学先端科学技術研究センター教授

※ 委員は50音順

【国家公務員制度改革基本法（平成 20 年 6 月 13 日法律第 68 号）】（抜粋）

（改革の実施及び目標時期等）

第四条 政府は、次章に定める基本方針に基づき、国家公務員制度改革を行うものとし、このために必要な措置については、この法律の施行後五年以内を目途として講ずるものとする。この場合において、必要となる法制上の措置については、この法律の施行後三年以内を目途として講ずるものとする。

2 （略）

（労働基本権）

第十二条 政府は、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示し、その理解のもとに、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置するものとする。

（地方公務員の労働基本権等）

附則第二条 政府は、地方公務員の労働基本権の在り方について、第十二条に規定する国家公務員の労使関係制度に係る措置に併せ、これと整合性をもって、検討する。

2 （略）

（参考）

【民主党政権政策マニフェスト 2009（2009 年 7 月 27 日）】（抜粋）

- ・ 公務員の労働基本権を回復し、民間と同様、労使交渉によって給与を決定する仕組みを作る。
- ・ 地方分権推進に伴う地方移管、各種手当・退職金等の水準や定員の見直し、労使交渉を通じた給与改定（公務員制度改革後）など様々な手法により、人件費等を削減。

「自律的労使関係制度の措置に向けて」（平成21年12月15日・労使関係制度検討委員会）（概要）

はじめに

報告の位置付け、検討委員会の開催経緯等を記述

第1章 検討の経緯 ～ ワーキンググループからの報告

「制度骨格に係る論点等に関する選択肢の整理」（平成21年11月27日・ワーキンググループ報告）の内容を記述

第2章 ワーキンググループからの報告に関する委員会での検討

ワーキンググループ報告を受けた、検討委員会での検討内容について概要を取りまとめ

第3章 選択肢の組合せのモデルケース

検討委員会での議論を踏まえ、選択肢の組合せのモデルケースを三つ例示

第4章 協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用

協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用について、新たに自律的労使関係制度を措置した場合に便益及びコストとなる要素や、便益及び費用に与える影響等を定性的に記述

終わりに

更に検討を要する事項等について記述

(参考) 「第3章 選択肢の組合せのモデルケース」を国家公務員制度改革推進本部事務局において抜粋・加工したもの

パターンⅠ：労使合意を直接的に反映することをより重視する観点と民間の労働法制により近い制度とする観点から選択肢を組み合わせたモデルケース
パターンⅡ：現行公務員制度の基本原則を前提としつつ、労使合意を尊重するモデルケース
パターンⅢ：労使合意に基づきつつ国会の関与をより重視する観点と公務の特殊性をより重視する観点から選択肢を組み合わせたモデルケース

※ これらのモデルケースはそれぞれ別の観点から整理したものであり、委員会としていずれか一つの案を推奨するものではない。また、これらは制度化の選択肢を三つに絞ったものではなく、幅を持たせて考えることが適当であり、今後の制度設計に向けた検討の素材として活用されることを期待するもの。

何を交渉するか

事項名	パターンⅠ	パターンⅡ	パターンⅢ
1. 勤務条件に関する国会の関与のあり方 勤務条件に関連する事項の分類と法定事項			
A 公務員制度の基本原則 (現時点では、平等取扱の原則、成績主義の原則が想定)	①法定事項であって協約不可 (法令の変更を要する内容の協約不可)	①法定事項であって協約不可 (法令の変更を要する内容の協約不可)	①法定事項であって協約不可 (法令の変更を要する内容の協約不可)
B 勤務条件決定の枠組み (現時点では、「情勢適応の原則」、「俸給表を定めなければならないこと」が想定)	②法定事項ではあるが法律改正が必要となる協約可能(法令の変更を要する内容の協約可能)	②法定事項ではあるが法令改正が必要となる協約可能(法令の変更を要する内容の協約可能)	②法定事項ではあるが法令改正が必要となる協約可能(法令の変更を要する内容の協約可能)
C 具体的な勤務条件 (現時点では、俸給表の種類・額、手当の種類・額、勤務時間、休暇の種類等が想定)	基本的には、 ③法定事項ではなく協約可能(労使の合意で決めることができる) ※ ①、②もあり得る (⇒下記当てはめの基準参照)	③法定事項ではなく協約可能(労使の合意で決めることができる) ※ ①、②もあり得る (⇒下記当てはめの基準参照)	基本的には、 ①法定事項であって協約不可 (法令の変更を要する内容の協約不可) ②法定事項ではあるが法令改正が必要となる協約可能(法令の変更を要する内容の協約可能) ③法定事項ではなく協約可能(労使の合意で決めることができる) ※ ①、②もあり得る (⇒下記当てはめの基準参照)
※ A、B、Cの区分は整理の枠組みを示したものであり、各区分に具体的などのような事項が当てはまるかについては別途検討が必要			
具体的な勤務条件の法定事項・協約事項への当てはめの基準			
①法定事項であって協約不可事項 (法令の変更を要する内容の協約不可)	○ 民間労働法制における労働者保護の観点からの強行規定に相当するもの (例：給与の現金払原則、安全衛生等) ○ 社会保障等の最低基準について民間法制等に対応しているもの (例：災害補償) 上記以外なし	○ 公正で能率的な公務の遂行を担保するもの (例：分限の事由、懲戒の種類等) ○ その内容によっては当該行政サービスが著しく低下するおそれがあるもの (具体的におおさわわしいものがある場合。現時点では想定されない)	○ 公正で能率的な公務の遂行を担保するもの (例：分限の事由、懲戒の種類等) ○ その内容によっては当該行政サービスが著しく低下するおそれがあるもの (例：勤務時間)

<p>②法定事項ではあるが協約可能事項（法令の変更を要する内容の協約可能）</p>	<p>○ 公正で能率的な公務の遂行を担保するもの（例：分限の事由、懲戒の種類等） ※ 具体的な内容については検討が必要</p>	<p>○ 成績主義原則や職務給原則等の重要な基礎となる事項であり、それら原則の適切な維持には、当事者間の合意に加えて国会の関与が必要であるもの（例：俸給表の種類、手当の種類）</p>	<p>○ 成績主義原則や職務給原則等の重要な基礎となる事項であり、それら原則の適切な維持には、当事者間の合意に加えて国会の関与が必要であるもの（例：俸給表の種類、手当の種類、俸給表そのものの昇格・昇給の基準） ○ 基本的な手当については、具体的な支給要件、支給額又は支給総額を法定（例：扶養手当、期末手当等） ○ 基本的な手当であっても職種、地域事情等の個別事情を考慮する必要があるものは、基本的な支給要件、支給額の上限額又は上限率を法定（例：特勤手当、通勤手当等） ○ ①及び上記以外の法定事項（例：俸給表の適用範囲、初任給、昇格・昇給の場合の号俸数、昇給日、手当（特勤手当、通勤手当等）の具体的な支給要件・具体的な支給額・支給率、給与の支給日・支給方法（日割計算等）、休暇の種類・具体的な取得要件・期間（日数）・取得単位、安全衛生・災害補償の法定基準を上回る部分、育児休業）</p>								
<p>③法定事項ではなく協約を結ぶことのできる事項</p>	<p>①②以外の事項 （例：俸給表の種類、俸給表そのもの、俸給表の適用範囲、初任給、昇給の基準、昇格・昇給の場合の号俸数、昇給日、手当（扶養手当、期末手当、特勤手当、通勤手当等）の具体的な支給要件・支給額・支給率、給与の支給日・支給方法（日割計算等）、勤務時間、休暇の種類・具体的な取得要件・期間（日数）・取得単位、安全衛生・災害補償の法定基準を上回る部分、育児休業）</p>	<p>①②以外の事項 （例：俸給表そのもの、俸給表の適用範囲、初任給、昇格・昇給の基準、昇格・昇給の場合の号俸数、昇給日、手当（扶養手当、期末手当、特勤手当、通勤手当等）の具体的な支給要件・支給額・支給率、給与の支給日・支給方法（日割計算等）、勤務時間、休暇の種類・具体的な取得要件・期間（日数）・取得単位、安全衛生・災害補償の法定基準を上回る部分、育児休業）</p>	<p>法定事項以外の運用に関する事項</p>								
<p>※ 法定事項の例外に該当する事項を設ける際には当該事項は法定が必要（③以外に該当）（例：定年に達した職員を一定の場合に引き続き勤務させる制度を設ける場合）</p>											
<p>2. 交渉事項の範囲（協約締結事項の範囲） 協約締結のできる事項（交渉事項）の範囲 当局に応諾義務がある事項（交渉拒否の場合救済措置有り）</p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="1098 1675 1428 2101"> <p>当局に協約締結できない事項</p> </td> <td data-bbox="1098 1160 1428 1675"> <p>○ 勤務条件 ・ 給与、勤務時間 ・ 任用、分限、懲戒の基準 ・ 安全衛生・災害補償（法定基準を上回る部分）等 ○ 団体的労使関係の運営に関する事項 （法定事項とされる交渉ルール等は協約締結できない事項。下段も同じ。）のうち、交渉の手續、最小限の組合への便宜供与等</p> </td> <td data-bbox="1098 645 1428 1160"> <p>○ 勤務条件 ・ 給与 ・ 任用、分限、懲戒の基準（下記工の事項以外） ・ 安全衛生・災害補償（法定基準を上回る部分）等 ○ 団体的労使関係の運営に関する事項 （法定事項とされる交渉ルール等は協約締結できない事項。下段も同じ。）のうち、交渉の手續、最小限の組合への便宜供与等</p> </td> <td data-bbox="1098 127 1428 645"> <p>○ 勤務条件 ・ 給与 ・ 安全衛生・災害補償（法定基準を上回る部分）等</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1098 1675 1428 2101"> <p>当局に協約締結できない事項</p> </td> <td data-bbox="1098 1160 1428 1675"> <p>なし</p> </td> <td data-bbox="1098 645 1428 1160"> <p>○ 団体的労使関係の運営に関する事項のうち上記以外の事項</p> </td> <td data-bbox="1098 127 1428 645"> <p>○ 団体的労使関係の運営に関する事項のうち法定事項以外の部分（基本的な交渉のルール等は法定し協約締結ができない事項）</p> </td> </tr> </table>				<p>当局に協約締結できない事項</p>	<p>○ 勤務条件 ・ 給与、勤務時間 ・ 任用、分限、懲戒の基準 ・ 安全衛生・災害補償（法定基準を上回る部分）等 ○ 団体的労使関係の運営に関する事項 （法定事項とされる交渉ルール等は協約締結できない事項。下段も同じ。）のうち、交渉の手續、最小限の組合への便宜供与等</p>	<p>○ 勤務条件 ・ 給与 ・ 任用、分限、懲戒の基準（下記工の事項以外） ・ 安全衛生・災害補償（法定基準を上回る部分）等 ○ 団体的労使関係の運営に関する事項 （法定事項とされる交渉ルール等は協約締結できない事項。下段も同じ。）のうち、交渉の手續、最小限の組合への便宜供与等</p>	<p>○ 勤務条件 ・ 給与 ・ 安全衛生・災害補償（法定基準を上回る部分）等</p>	<p>当局に協約締結できない事項</p>	<p>なし</p>	<p>○ 団体的労使関係の運営に関する事項のうち上記以外の事項</p>	<p>○ 団体的労使関係の運営に関する事項のうち法定事項以外の部分（基本的な交渉のルール等は法定し協約締結ができない事項）</p>
<p>当局に協約締結できない事項</p>	<p>○ 勤務条件 ・ 給与、勤務時間 ・ 任用、分限、懲戒の基準 ・ 安全衛生・災害補償（法定基準を上回る部分）等 ○ 団体的労使関係の運営に関する事項 （法定事項とされる交渉ルール等は協約締結できない事項。下段も同じ。）のうち、交渉の手續、最小限の組合への便宜供与等</p>	<p>○ 勤務条件 ・ 給与 ・ 任用、分限、懲戒の基準（下記工の事項以外） ・ 安全衛生・災害補償（法定基準を上回る部分）等 ○ 団体的労使関係の運営に関する事項 （法定事項とされる交渉ルール等は協約締結できない事項。下段も同じ。）のうち、交渉の手續、最小限の組合への便宜供与等</p>	<p>○ 勤務条件 ・ 給与 ・ 安全衛生・災害補償（法定基準を上回る部分）等</p>								
<p>当局に協約締結できない事項</p>	<p>なし</p>	<p>○ 団体的労使関係の運営に関する事項のうち上記以外の事項</p>	<p>○ 団体的労使関係の運営に関する事項のうち法定事項以外の部分（基本的な交渉のルール等は法定し協約締結ができない事項）</p>								

協約締結ができない事項の範囲			
協約可能事項 ※協議の制度化については議論がある			
当局に協議の応諾義務がある事項	勤務条件に影響を及ぼす予算、組織、定員等 ※ 対象範囲を具体的に法律でどのように規定するのかわかりにくい	なし	なし
当局に協議の応諾義務がない事項	ア) 使用者（当局）側に管理・決定権限がない事項 イ) 法令により行政機関に割り振られている事務、事業のうち、各機関が自らの判断と責任で処理すべき事項（政策の企画立案、予算の編成、組織、職員の定員等。ただし、勤務条件に影響を及ぼすものを除く） ウ) 個別具体的な人事権の行使	イ) 法令により行政機関に割り振られている事務、事業のうち、各機関が自らの判断と責任で処理すべき事項（政策の企画立案、予算の編成、組織、職員の定員等） エ) 公正で能率的な公務の遂行を担保するもの（分限の事由、懲戒の種類等）	イ) 法令により行政機関に割り振られている事務、事業のうち、各機関が自らの判断と責任で処理すべき事項（政策の企画立案、予算の編成、組織、職員の定員等） エ) 公正で能率的な公務の遂行を担保するもの（分限の事由、懲戒の種類等） オ) その他、上記（給与、勤務時間、交渉ルールの一部）以外の事項
協議禁止事項	なし ※ 協議こそぐわらない事項については、当局が協議を拒否	ア) 使用者（当局）側に管理・決定権限がない事項 ウ) 個別具体的な人事権の行使	ア) 使用者（当局）側に管理・決定権限がない事項 ウ) 個別具体的な人事権の行使

どのように交渉するか

事項名	パターンⅠ	パターンⅡ	パターンⅢ
3. 協約締結権を付与する職員の範囲 使用者側に立つ職員に付与すべきか否か、付与すべきでないとする場合の当該職員の範囲、身体的な範囲の確定方法	現に団結権、団体交渉権が認められている職員には付与（使用者側に立つ職員にも付与）	使用者側に立つ職員には付与すべきでない 使用者側に立つ職員の範囲は、現行の「管理職員等」のうち、職員の任免に関して直接の権限を持つ監督的地位にある職員、職員の任免、分限、懲戒若しくは服務、職員の給与その他の勤務条件又は職員団体との関係についての当局の計画及び方針に関する機密事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが職員団体の構成員としての誠意と責任とに直接に抵触すると認められる監督的地位にある職員 特になし。ただし、適正な交渉ルールにより、業務の停滞を招くような集団交渉を回避することが必要	使用者側に立つ職員には付与すべきでない 使用者側に立つ職員の範囲は、現行の「管理職員等」 ※ 左記のほか、重要な行政上の決定を行なう職員やそれらに参画する管理的地位にある職員など
職務の専門性・特殊性に照らして協約締結権を付与すべきでない職員が存在	特になし。ただし、適正な交渉ルールにより、業務の停滞を招くような集団交渉を回避することが必要	個別の政策判断として、あり得る	
4. 参考指標の調査と公表・意見表明	第三者機関による調査、公表・意見表明は行わない。必要があれば、労使それぞれが既存の統計調査等を利用	第三者機関が、労使が参考にできるように民間の労働条件について簡易な調査・公表を実施。意見表明は実施せず	第三者機関が、参考指標の調査、公表・意見表明を実施
5. 交渉システムのあり方	中央交渉を原則として、府省、地方に順次委ねる 協約による決定・変更可能（必要に応じて法令に反映） （交渉当事者、交渉事項の範囲に同じ法）	決定権限のある者とのみ交渉するため、決定権限の所在により分配が自動的に決定（協約による決定・変更不可、労使での確認は可能）	当局間の権限配分は当局が決定 （労使交渉での決定・変更は不相当）
労働側交渉団体のあり方	すべての団体（使用者の努力により協約の統一性確保）	すべての団体（使用者の努力により協約の統一性確保）	一定要件を満たす団体に付与（例：排他的交渉代表制、過半数職員団体、登録職員団体等）
協約締結権を付与する団体	職員中心の団体に限らない（団体構成員に占める職員の割合が半数以下でも可。労働組合と同様）	職員中心の団体（団体構成員の過半数が職員）	
交渉団体のあり方	勤務条件を決定できる体制と責任を持つ必要（具体的構成は別途検討が必要）		
使用者機関のあり方	透明性向上の方策が必要。具体的措置内容は、中央交渉により決定（法律による義務付けはなし）		
労使関係の透明性の向上	協約、申入書・回答書、概要録の公表は義務付け（概要録には日時、氏名等（労働側は代表者等）、交渉事項、成果物を含む交渉結果を記載） ○ すべての交渉が対象 ○ 当局に公表義務。概要録は、事前の労働側への確認・反論の併載を当局に義務付け	協約、申入書・回答書、概要録の公表は義務付け（概要録には日時、氏名等（労働側は代表者等）、交渉事項、成果物を含む交渉結果を記載） ○ すべての交渉が対象 ○ 当局に公表義務。概要録は、事前の労働側への送付・反論の併載を当局に義務付け	協約、申入書・回答書、概要録の公表は義務付け（概要録には日時、氏名等（労働側は代表者等）、交渉事項、成果物を含む交渉結果を記載） ○ すべての交渉が対象 ○ 当局に公表義務。概要録は、事前の労働側への送付・反論の併載を当局に義務付け
地方公共団体の交渉システム（*） 地方公共団体において共同交渉が行われている場合もあること、や執行機関の多元主義等の地方自治制度のあり方に関する観点も踏まえ、選択肢の組合せを整理	各任命権者（首長への制度的な交渉権限の一元化は行わない） ※ 労使当事者が事実上共同で交渉・協議するなどの運用上の工夫はあり得る ※ 制度はなし ※ パターンⅡと同様として、全国、地方公共団体規模別、都道府県別等の交渉・協議の仕組みも考えられる		
交渉・協約締結を行う当事者（他の任命権者からの首長への交渉権限の一元化の可否） 地方公共団体を越えた交渉権限の一元化の可否			
6. 不当労働行為救済	労組法と同様の救済措置を講じる	救済措置を講じる	現行制度（不服申立制度等）の拡充で措置

どう決定するか

事項名	パターンⅠ	パターンⅡ	パターンⅢ
7. 協約の効果			
協約の効果	法令事項については債務的効力。 規程事項については規範的効力を有し、勤務条件を直接規律 協約が組合員に直接適用 制度的には担保しない (複数組合がある場合、同様の協約を結ぶなど当局の努力で勤務条件を統一。また、協約に基づいた規程が非組合員を含む全職員に適用され、勤務条件を統一)	債務的効力 (法令又は規程に反映) 規程改正まで規程がそのまま適用 勤務条件を法令又は規程に規定することにより制度的に担保	債務的効力 (法令又は規程に反映) 規程改正まで規程がそのまま適用 勤務条件を法令又は規程に規定することにより制度的に担保
協約と予算との関係	〈予算〉における関与の欄参照		
法令・規程への適切な反映	法律上何らかの規定 (反映義務) を設ける		
非組合員等への適用の際の手續	特段の手續を設けない (非組合員や第三者機関の意見聴取は不適当)	職員の過半数を代表する組合又は職員の過半数を代表する者の意見を聴取する	第三者機関の意見を聴取する
8. 調整システム			
調整システム	あつせん、調停、仲裁の三種類を設ける。強制仲裁制度を設ける。仲裁は協約と同様の効果		
9. 協約締結権を付与されない職員の勤務条件の決定方法 (警察職員、自衛隊員を想定)			
勤務条件の決定方法、 適正な勤務条件となっているかチェック措置 の必要性	(規程で定める事項) 当局が、協約締結権を付与された職員 (職員団体) と締結した協約の内容等も踏まえ、職員の過半数を代表する者の意見を聴取して作成した規程において決定 (法定事項) 当局が、協約締結権を付与された職員 (職員団体) と締結した協約の内容等も踏まえ原案を作成し、法令において決定	(規程で定める事項) 当局が、協約締結権を付与された職員 (職員団体) と締結した協約の内容等も踏まえ、別途第三者的な意見を聴いて作成した規程において決定 (法定事項) 当局が、協約締結権を付与された職員 (職員団体) と締結した協約の内容等も踏まえ原案を作成し、別途第三者的な意見を聴いて法令において決定	(法定事項) 第三者機関の意見表明を受けて、当局が原案を作成し、法令において決定 義務付けしない
団結権を付与されない職員の過半数代表者からの意見聴取	義務付ける		
協約締結権を付与されない職員の代償措置	協約の内容等を踏まえ規程又は法案・政省令等を定めることを当局の責務とすること、規程制定時に職員に対し意見表明の機会が与えられていることをもって、協約締結権制約についての代償措置が確保されているとする	別途第三者的な意見を聴くこと、勤務条件の法定をもって、協約締結権制約について代償措置が確保されているとする	勤務条件の法定、第三者機関による意見表明があることをもって、協約締結権制約について代償措置が確保されているとする

その他

事項名	パターンⅠ	パターンⅡ	パターンⅢ
10. 苦情処理			
苦情処理	特労法に定める苦情処理共同調整会議と同様の仕組みを設けて実施 (当局+職員代表による実施もあり得る)	第三者機関による苦情処理の制度化とともに、当事者 (各府省レベル) による苦情処理も併せて実施する (対象の重複可)	第三者機関による苦情処理の制度化とともに、当事者 (各府省レベル) による苦情処理も併せて実施する (対象の重複可)

国家公務員制度改革推進本部 労使関係制度検討委員会 委員名簿

学識経験者委員

	青山 佳世	フリーアナウンサー
	稲継 裕昭	早稲田大学大学院公共経営研究科教授
座長	今野 浩一郎	学習院大学経済学部教授
	岸井 成格	毎日新聞東京本社編集局特別編集委員
	諏訪 康雄	法政大学大学院政策創造研究科教授
	高橋 滋	一橋大学大学院法学研究科教授

労働側委員

	金田 文夫	全日本自治団体労働組合特別中央執行委員
	森永 栄	国公関連労働組合連合会中央執行委員長
	山本 幸司	日本労働組合総連合会副事務局長

使用者側委員

	佐藤 正典	農林水産省大臣官房長
	村木 裕隆	総務省人事・恩給局長
	森 博幸	鹿児島市長

(敬称略、五十音順)

I 概観及び国家公務員の数・種類

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	(参考) 日本
国家体制等	連邦制、大統領制 二大政党下での政権交代	連合王国、議院内閣制 二大政党下での政権交代	連邦制、議院内閣制(大統領は象徴的) 二大政党基軸での政権交代	共和制、行政権は大統領・首相に属する 多党制下での政権交代	議院内閣制
概観	建国当初から政治任用が広く行われてきたが、1883年、公務員法(ハント・トルトン法)制定により成績主義・政治的中立性に基づく職業公務員制が確立	ノース・トリアン報告(1853年)により、成績主義に基づく資格任用制が確立	絶対君主制の下で発達した官僚制が、民主的議会制下でも継承され、民主的統制に服している	仏革命により国王の官僚制は解体され、19世紀に官僚養成学校による人材育成を特色とする職業公務員制が確立	日本国憲法により公務員は「天皇の官吏」から「全体の奉仕者」に。民主的な公務員制の確立のため国家公務員法を制定
国家公務員の数と種類	269万人 (2008年9月現在) 〔競争職(Competitive Service) 134万人 競争試験により任用(職階制適用) 除外職(Excepted Service) 135万人 うち 郵便庁職員 73万人 行政府の上位職 0.8万人* 〔高級管理職俸給表適用者(EX) (大局長~次官、長官) 500人* ⇒政治任用 上級管理職俸給表(SES) 7,000人* (課長~局長) ⇒1割が政治任用 ※2004年3月現在	53万人 (2008年3月現在) 国家公務員(Civil Service) ~国王の奉仕者	28万人 (2008年6月現在) 〔官吏(Beamte) 13万人 公法上の勤務・忠誠関係 統治権関与・公権力の行使等 公務被用者(Tarifbeschäftigte) 15万人 私法上の雇用契約関係	248万人 (2007年12月現在) 〔官吏(Titulaires) 175万人 恒久的官職に任命行為により任用 非官吏(Non titulaires)等 33万人 見習職員、補助職員、臨時職員等	34万人 (2010年度未定等) 一般職国家公務員 〔非現業国家公務員 27.4万人 特定独立行政法人等職員 5.8万人
(参考) 国以外を含めた公務員数 (非軍人)	連邦 269万人 州 508万人 郡・市等 1,415万人 (行政府職員のみ) 総計 約2,193万人 (総人口 3億6百万人)	中央政府 257万人 うち 警察 290万人 地方自治体 290万人 警察 141万人 公務員 290万人 国営 53万人 医療機関 158万人 Civil Service 53万人 公営企業体 57万人 総計 約604万人 (総人口 6千百万人)	官吏 123万人(教員を含む) 公務被用者 69万人 市町村等 官吏 18万人 公務被用者 104万人 間接公務 官吏 8万人 公務被用者 71万人 連邦 官吏 13万人 公務被用者 15万人 総計 約430万人 (総人口 8千2百万人)	公共病院 103万人 国 248万人 地方政府 175万人 総計 約526万人 ※国家公務員については、軍人、軍需関係者約40万人を含む (総人口 6千5百万人)	特別職国家公務員 30万人 一般職国家公務員 34万人 総計 約349.5万人 ※特別職国家公務員については、防衛省職員27万人を含む。 (総人口 1億2千8百万人)

II 諸外国の国家公務員の労働基本権

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	(参考)日本
憲法上の労働基本権の位置づけ 【民間労働者】	憲法典上、労働基本権に関する規定はない	明文の憲法典はない	団結権についての一般的な保障規定がある	労働組合についての規定がある	憲法28条で団結権、交渉権及び争議権について規定
		【官民共通の枠組み】	【官吏】 公法上の勤務・忠誠関係		
団結権	認められている (注)軍人、外交官、FBI職員等は禁止	認められている (注)軍人、警察官は禁止	認められている	認められている (注)軍人は禁止	認められている (注)警察官、自衛官等は禁止
交渉権	給与等の法定の勤務条件について交渉権はない (注)法定の勤務条件以外については認められている 給与等の法定の勤務条件以外については認められている (注)郵便庁職員には、給与等も含め交渉権・協約締結権が認められている	認められている	認められている	認められている	認められている
協約締結権	認められている (注)労使間で決定できるのは、財務省が各省に提示する給与改定率の上限等、政府方針の範囲内に限られる (注)民間と同じく、労働協約には通常、法的拘束力がない	認められていない (注)官吏関係法の改正を行う際の官吏組合の関与を法律上保障(結果に拘束力はない) (注)一般に、公務被用者の交渉結果が反映されている	認められている (注)賃金交渉には必ず財務省関係者が関与 (注)賃金交渉の結果締結された協約が予算の付加的支出を伴う場合には、連邦財務大臣の同意が必要	協約締結権はない (注)賃金交渉において、政府側はあらかじめ決められた予算の枠内(首相指示書の枠内)でしか交渉しない (注)交渉の結果、議定書(法的拘束力なし)が作成された場合は、これに従う慣行があるが、1998年以來、賃上げを内容とする議定書締結に至ったことはない	協約締結権はない (注)現業職員・特定独立行政法人職員には、協約締結権が認められている
争議権	禁止されている (注)単純参加を含めて、違反は刑事罰の対象となる	明文の規定はないが、一般に、罷業は違法ではない (注)軍人、警察官等は、明文の規定で禁止	伝統的職業官吏制度の諸原則から、禁止は自明とされている	認められている (注)警察官、監獄職員、司法官等は禁止	禁止されている
国家公務員の労働基本権					

国家公務員法の概要

I 総則

国家公務員法は、国民に対し、公務の民主的かつ能率的な運営を保障することを目的とする。

II 中央人事行政機関

(人事院の所掌事務)

給与その他の勤務条件の改善及び人事行政の改善に関する勧告、採用試験及び任免（標準職務遂行能力及び採用昇任等基本方針に関する事項を除く。）、給与、研修、分限、懲戒、苦情の処理、職務に係る倫理の保持その他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等に関する事務

(内閣総理大臣の所掌事務)

標準職務遂行能力及び採用昇任等基本方針に関する事務並びに職員の人事評価、能率、厚生、服務、退職管理等に関する事務、各行政機関がその職員について行う人事管理に関する方針、計画等に関し、その統一保持上必要な総合調整に関する事務

III 職員に適用される基準

1 通則

- ・ 平等取扱の原則
- ・ 人事管理の原則（職員の採用後の任用、給与その他の人事管理は、職員の採用年次及び採用試験の種類にとらわれてはならず、人事評価に基づいて適切に行われなければならない）
- ・ 情勢適応の原則（給与、勤務時間その他勤務条件に関する基礎事項は、国会により社会一般の情勢に適応するように、随時これを変更することができる。その変更に関しては、人事院においてこれを勧告することを怠ってはならない。）

2 採用試験及び任免

- ① 職員の任用は、受験成績、人事評価その他の能力の実証に基づいて行わなければならない（成績主義の原則）。
- ② 採用、昇任、降任、転任を定義（職制上の段階に着目）。
- ③ 採用は、公開平等の競争試験によることが原則。人事院規則で定める場合には選考採用できる。
- ④ 職員の昇任等の際には、任命しようとする官職に必要な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かどうかを人事評価に基づいて判断。

3 給与【→「給与制度」（21頁）参照】

4 人事評価（能力評価、業績評価）

- ・ 職員の執務について、所轄庁の長は、定期的に人事評価を行い、人事評価の結果に応じた措置を講じなければならない。
- ・ 人事評価の基準及び方法に関する事項等は、人事院の意見を聴いて政令で定める。

5 能率

内閣総理大臣（研修については、人事院）及び関係庁の長は、研修、保健、レクリエーション、安全保持、厚生に関する事項について計画を樹立、実施。

6 分限

① 降任、休職、免職等

職員は、法律又は人事院規則に定める場合以外は、職員本人の意思に反して、降任、休職、免職又は降給されることはない。

※ 本人の意に反する降任及び免職ができる場合

- ア) 勤務実績不良の場合、
- イ) 心身の故障により職務遂行が困難な場合、
- ウ) その他その官職に必要な適格性を欠く場合、
- エ) 官制若しくは定員の改廃又は予算の減少により廃職又は過員生じた場合

※ 本人の意に反する休職ができる場合

- ア) 心身の故障のため、長期の休養を要する場合、
- イ) 刑事事件に関し起訴された場合、
- ウ) 人事院規則で定める場合

② 定年 原則 60 歳（一部例外：医師 65 歳など）

7 懲戒

- ・ 懲戒処分（戒告、減給、停職、免職）の事由
 - ① 国家公務員法若しくは国家公務員倫理法又はこれらの法律に基づく命令に違反した場合
 - ② 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合
 - ③ 国民全体の奉仕者にふさわしくない非行のあった場合
- ・ 停職処分の効果

8 保障

- ① 勤務条件に関する行政措置の要求
- ② 職員の意に反する不利益な処分に関する審査
- ③ 公務傷病に対する補償制度は、法律により定める。

9 服務

- ① 法令及び上司の命令に従う義務
- ② 争議行為等の禁止
- ③ 信用失墜行為の禁止
- ④ 職務上知り得た秘密を守る義務（守秘義務）
- ⑤ 職務専念義務
- ⑥ 政治的行為の制限
- ⑦ 営利企業の役員等との兼職制限
- ⑧ 非営利事業への兼業制限 等

10 再就職規制（略）

11 退職年金制度

退職年金制度は、法律で定める。

12 職員団体制度 【→「職員団体制度」（24頁）・「交渉制度」（25頁）参照】

給 与 制 度

非現業国家公務員について

- 労働基本権制約の代償措置として人事院勧告制度。
- 国家公務員の給与等の勤務条件は、社会一般の情勢に適応するように定めることとされており、人事院は給与等の変更について、国会及び内閣に勧告。

- 国家公務員法（抄）
（情勢適応の原則）

第 28 条 この法律に基いて定められる給与、勤務時間その他勤務条件に関する基礎事項は、国会により社会一般の情勢に適応するように、随時これを変更することができる。その変更に関しては、人事院においてこれを勧告することを怠つてはならない。

2 人事院は、毎年、少くとも一回、俸給表が適当であるかどうかについて国会及び内閣に同時に報告しなければならない。給与を決定する諸条件の変化により、俸給表に定める給与を百分の五以上増減する必要が生じたと認められるときは、人事院は、その報告にあわせて、国会及び内閣に適当な勧告をしなければならない。

I 給与制度

国家公務員の給与は、法律に基づいて定められており【給与法定主義】（国公法第63条等）、その官職の職務と責任に応じて決められることとされ【職務給の原則】（国公法第62条）、俸給及びこれを補完する諸手当から成り立っている。

俸給については、一般職給与法において、職務給の原則を実現するため多様な職種をその職務の類似性等によって11種17表の俸給表に分類している（一般職給与法第6条第1項）ほか、任期付職員法及び任期付研究員法においても俸給表を定めている。

また、手当は、それぞれの支給要件に該当する職員についてのみ支給（一般職給与法第10条の2～第19条の7（第15条等を除く）、寒冷地手当法等）。

俸 給 表 の 種 類

・ 行政職俸給表（一）・（二）	・ 専門行政職俸給表	・ 税務職俸給表
・ 公安職俸給表（一）・（二）	・ 海事職俸給表（一）・（二）	・ 教育職俸給表（一）・（二）
・ 研究職俸給表	・ 医療職俸給表（一）・（二）・（三）	
・ 福祉職俸給表	・ 専門スタッフ職俸給表	・ 指定職俸給表
・ 特定任期付職員俸給表	・ 第一号・第二号任期付研究員俸給表	

（注）平成22年10月現在。

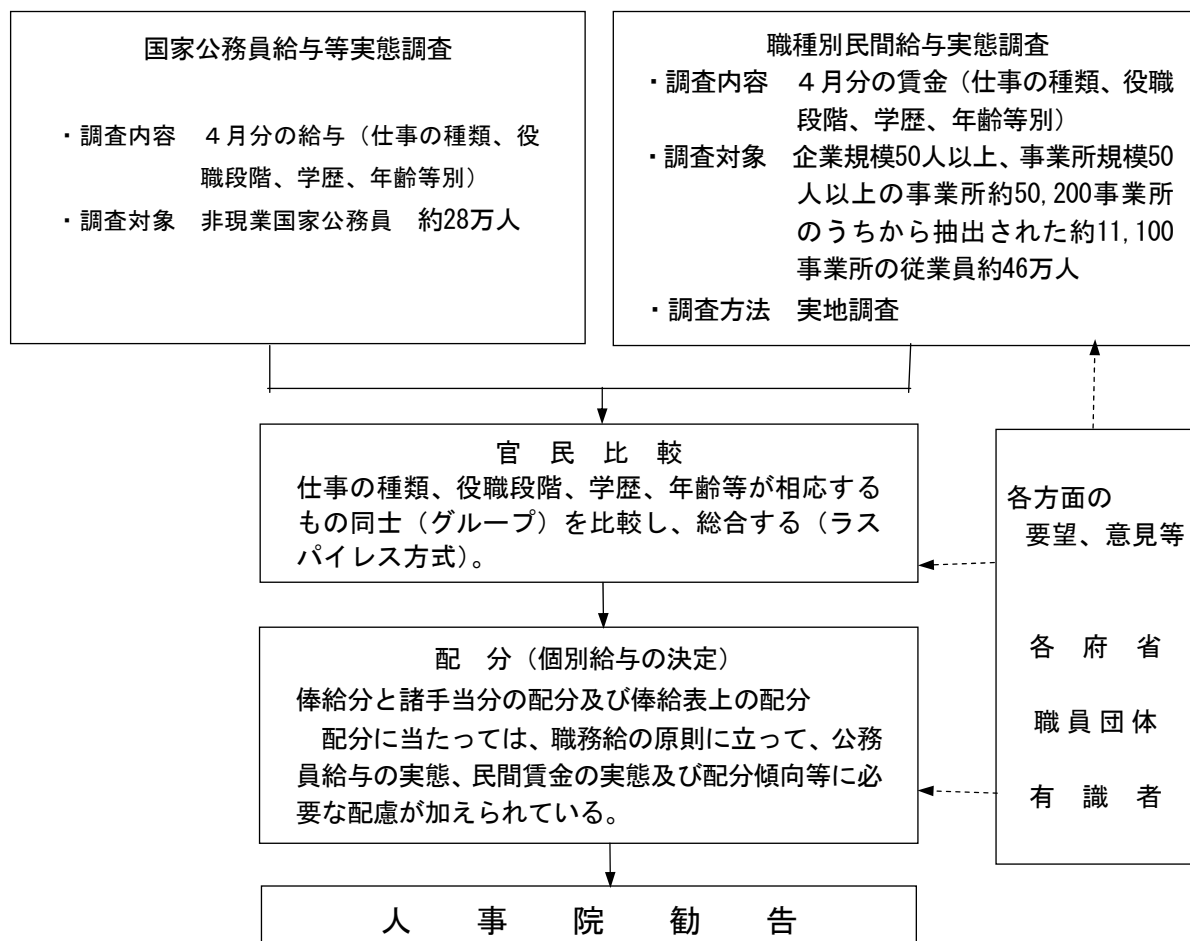
手 当 の 種 類

<ul style="list-style-type: none"> ・ 俸給の特別調整額 ・ 専門スタッフ職調整手当 ・ 広域異動手当 ・ 通勤手当 ・ 特地勤務手当 ・ 夜勤手当 ・ 期末手当 ・ 任期付研究員業績手当 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本府省業務調整手当 ・ 扶養手当 ・ 研究員調整手当 ・ 単身赴任手当 ・ 超過勤務手当 ・ 宿日直手当 ・ 勤勉手当 ・ 特定任期付職員業績手当 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 初任給調整手当 ・ 地域手当 ・ 住居手当 ・ 特殊勤務手当 ・ 休日給 ・ 管理職員特別勤務手当 ・ 寒冷地手当
等		

(注) 平成 22 年 10 月現在。

Ⅱ 人事院勧告の手順

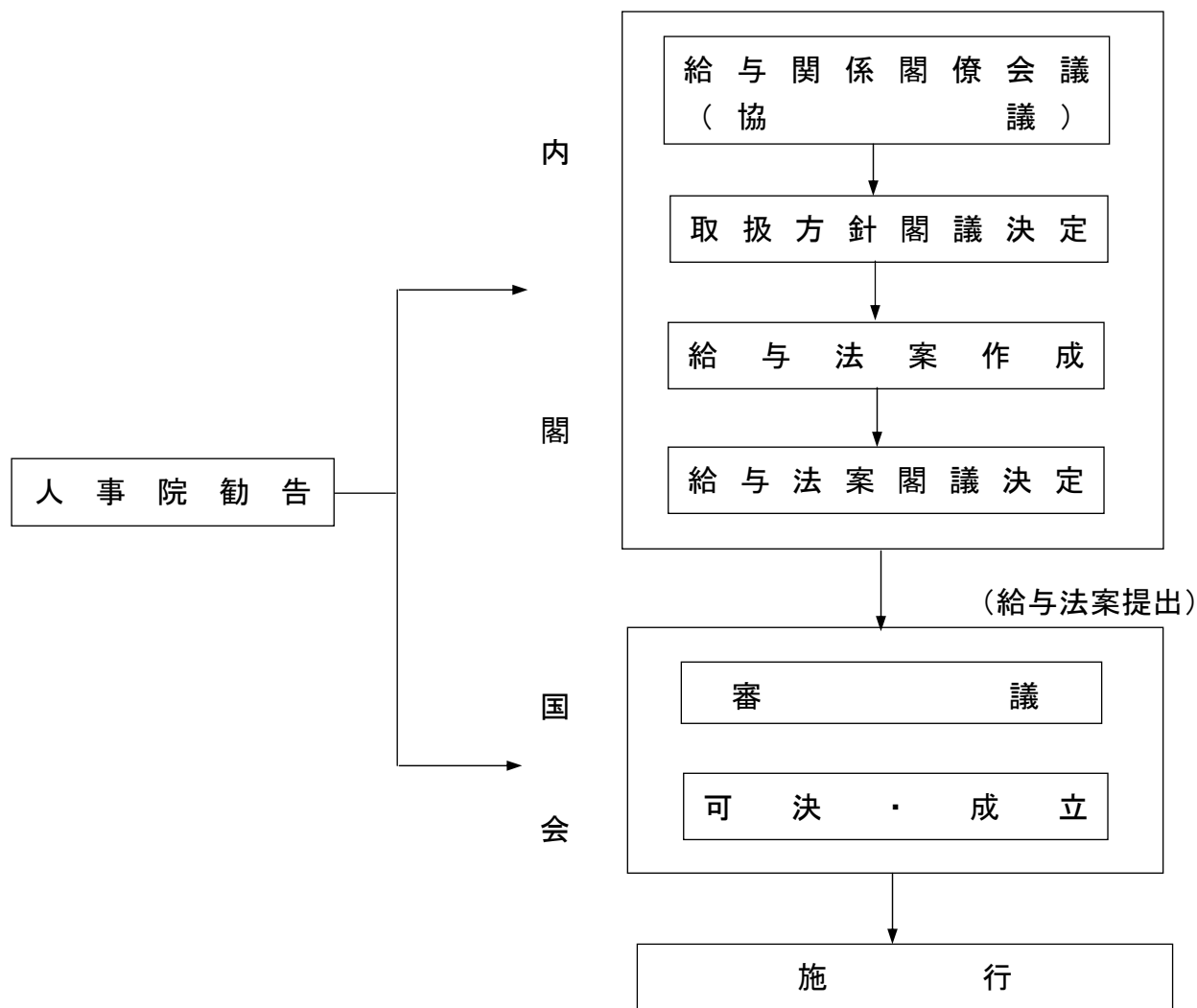
人事院は、国家公務員の給与について、民間の賃金との適正な均衡を確保することを基本として（民間準拠）、同じ条件（仕事の種類、役職段階、学歴、年齢等）にある者同士の官民の給与を比較した上で、所要の勧告。



(注) 平成 21 年の例。

Ⅲ 給与改定の手順

- 国家公務員の給与改定に当たっては、政府は、人事院勧告制度を尊重する基本姿勢に立って、国政全般との関連につき検討の上方針を決定。
- 国家公務員の給与は、最終的には、法律として国民の代表で構成される国会で決定。



※公務員の分類に応じた給与制度の主な特例

(1) 外務職員

在外公館に勤務する外務職員には、「在外公館の名称及び位置並びに在外公館に勤務する外務公務員の給与に関する法律」により、外務職員の駐在国における体面を保つなどのため、在勤基本手当等が、一般職給与法に基づき支給される給与に併せて支給。

(2) 検察官

検察官に関しては、「検察官の俸給等に関する法律」により別途俸給等が定められている。毎年の給与水準は一般職給与法に準じて決定。

(3) 防衛省職員（※特別職）

防衛省職員に関しては、「防衛省の職員の給与等に関する法律」により別途給与が定められている。毎年の給与水準は一般職給与法に準じて決定。

職員団体制度

1 職員団体の意義

職員団体とは、職員がその勤務条件の維持改善を図ることを目的として組織する団体又はその連合体（国公法第108条の2）。

- ・ 解釈上、職員団体であるためには、少なくとも過半数の構成員が職員でなければならないとされている。
- ・ 重要な行政上の決定を行う職員、管理的又は監督的地位にある職員等とそれ以外の職員とは、同一の職員団体を組織できない。
- ・ 警察職員及び海上保安庁又は刑事施設において勤務する職員は、職員団体を結成したり、これに加入ができない。

2 登録職員団体

登録職員団体制度は、職員団体が職員により自主的、民主的に結成、運営され、職員の代表として当局と交渉する当事者となる適格性を備えていることを登録機関である人事院があらかじめ客観的に証明することにより、当局と職員団体との間の交渉の効果的な運営を図り、正常で安定した労使関係を確保するためのもの（国公法第108条の3）。

【登録の要件】

- ① 職員団体の規約に一定の事項が定められていること。
- ② 職員団体の重要事項の決定が民主的な手続きで行われていること。
- ③ 職員団体の構成員が警察職員等団結権禁止職員を除く職員だけであること。
* 例外として、「当該職員団体の役員である者」を構成員としても登録は可能（国公法第108条の3第4項但書）。

【登録の効果】

- ① 適法な交渉申入れに対しては、当局はその申入れに応ずべき地位に立つ。
- ② 在籍専従職員を置くことが認められる。
- ③ 年間30日を限度に、「短期従事の許可」という形で職務専念義務の免除を受けることが可能。
- ④ 登録機関への申し出により法人格を取得することが可能。
- ⑤ 行政措置要求を代表者により団体的に行うことが可能。

交渉制度

1 交渉の法的性格

○ 国公法上の交渉

勤務条件等に関して、職員団体が当局と行う協議、意見の交換

(合意事項は法的拘束力を有しないが、紳士協定としての道義的責任が生ずる。)

(参考) 労働協約締結権に基づく交渉(労働組合法)：労働協約締結を目的とした交渉

2 交渉対象事項

職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、及びこれに附帯して、社交的又は厚生の活動を含む適法な活動にかかる事項(国公法108条の5第1項)

(1) 勤務条件

職員が当局に対し、職務を提供するについて存する諸条件で、職員が自己の職務を提供し、またはその職務の提供を継続するかどうかについての決心をするに当たり、一般的に当然考慮の対象となるべき利害関係事項

(2) 管理運営事項の除外

管理運営事項は、交渉の対象外(国公法第108条の5第3項)。ただし、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。

※ 管理運営事項とは、国家行政組織法や各省庁の設置根拠法令に基づいて、各省庁に割り振られている事務、業務のうち、行政主体としての各機関がみずからの判断と責任において処理すべき事項。

3 交渉当事者

(1) 当局

交渉事項について適法に管理し、又は決定することのできる当局(国公法第108条の5第4項)

(2) 職員団体

登録された職員団体(国公法第108条の5第1項)

なお、登録されていない職員団体については、国公法上、交渉の申入れに対して必ずすべき義務はないが、本条の規定の趣旨から、みだりに交渉の申入れを拒否することはできない。