

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(抜粋)

## 1. 便益及び費用に係る検討事項について

国家公務員制度改革基本法  
(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。

上記を踏まえれば、今後検討委員会としての報告とりまとめに資するため、

- ① 現行制度と比較して、便益及び費用が総合的に見て向上するか
  - ② 各論点において複数の選択肢がある場合、選択肢により、便益及び費用にどのような影響が生ずるか
- といった観点からの検討が重要なのではないか。

※ ①については、費用が減少し、便益が増加する場合のほか、費用が増加しても便益がそれ以上に増加することで総合的に見れば向上することがありうること、②については、全体設計に当たっては単に選択肢間での比較のみを重視することなく、制度全体の整合性等の検討も必要であること、また、以下の試算は一定の仮定に基づくことについて留意が必要。

※ 基本法においては、「便益及び費用を含む全体像を国民に提示」とされているところであり、制度設計が固まっていない現時点では、当該「全体像」に係る便益及び費用を示すことは困難。このため、全体像に係る便益及び費用については、制度設計が固まった後、今回の検討も参考としつつ、別途検討することが必要。

※ また、今回は、国家公務員について検討することとするが、地方公務員については、今後の制度設計の中で今回の検討のほか、団体数や職種の多種多様性など地方制度上特有の事情も踏まえ、必要な検討を行うことが適当である。

## 2. 検討の進め方

第2～4回労使関係制度検討委員会において、費用及び便益について検討し、次のとおり、「想定される便益及び費用の基本的視点について」とりまとめたところであり、当該基本的視点に照らして、比較することが適当ではないか。

### 【便益】

#### 1. 内閣の人事管理機能の強化

内閣総理大臣及び各府省大臣の使用者としての人事管理責任を明確化することにより、内閣全体として適切な人事管理を推進し、国民への説明責任を適切に果たすことができる。

#### 2. 高度化・多様化する行政ニーズへの円滑な対応

社会経済情勢の変化や国民ニーズの多様化・高度化に迅速かつ的確に対応し、内閣主導による各府省一体となった諸施策の実現を図るため、労使関係の自律性を確立し、弾力的かつ柔軟な任用・給与制度を整備することにより、能力実績主義に基づく抜擢人事、多様な人材の登用、適材適所による思い切った人事配置をすることができる。

#### 3. 職員のモラルの向上と人材の確保

労使が勤務条件や勤務環境について向き合う機会が増えることで、職員の意向やニーズも踏まえた任用・給与制度の整備、勤務環境の改善、在庁時間・超勤時間の縮減等により職員士気向上を図り、組織パフォーマンスの向上を図るとともに、優秀な人材を確保することができる。

#### 4. 国民に理解される労使関係の確立

国民に開かれた労使交渉システムを整備し、労使関係の透明性を高めることにより、労使の社会的責任の自覚を促すとともに、給与等の勤務条件や公務能率等に関する国民の理解を深めることができる。

#### 5. 行政改革への対応と総合的な人事政策の推進

厳しい財政状況の下において、行政の遂行に当たり、最小の費用で最大の効果を発揮するため、行政執行体制について不断に見直す必要がある。また、一方では、定年まで勤務できる環境の整備、定年延長も視野に入れた年金と雇用を接続するための方策が課題であるが、これらの課題に対し、自律的な労使関係の下、総人件費管理による人件費の増嵩の抑制を図ることができる。

## 【費用】

### 1. 交渉に係るコストの増大

協約締結権の付与に伴い、交渉のための人員の増加や、交渉回数の増加が見込まれる。

### 2. 交渉不調の場合の調整コスト

協約締結権の付与に伴い、仲裁等の交渉不調の場合の調整が、新たに必要となる。

### 3. 人件費増大のおそれ

給与の決定が人事院勧告に基づくものから当局と職員団体との間の交渉により決定されることになり、交渉結果によっては人件費の増加や職員間の給与水準の不均衡が生ずる可能性がある。

### 4. 交渉における参考指標としての調査コスト

交渉を行うにあたって、人事院勧告に代わる給与の基準を独自に把握することが必要になる。

※ 調査の内容を現行より簡素化することは考えられる。

### 5. 引き続き労働基本権を制約される職員の給与決定コスト

自衛隊員など、現在、勧告を参考に給与を決定している職員について、勧告や給与調査という指標がなくなる場合には、給与決定コストが増大することが懸念される。

※ 交渉により給与決定される職員に準拠して決定することにより、コストの増大を抑制することは考えられる。

## 【注】

・ 以上の便益及び費用は、一般論として想定されるものであり、新たな労使関係制度の設計内容により、便益及び費用とも、それぞれプラス面、マイナス面に作用する可能性はある。

また、新たな労使関係制度への移行期においては、便益が現れにくい、あるいは本来よりも費用が増えるということがある。

・ 便益及び費用については、両者を相対的に見て意味があることに留意しつつ、議論する必要がある。

・ 公務の特殊性を考慮すれば、財政民主主義、勤務条件法定主義等の観点から、国の政策遂行に関して国会が適切に関与する必要があることにも十分留意する必要がある。

また、このほか、費用として、次の視点についても検討することとした。

## 6. 自律的労使関係制度を措置することが、制度上・実質上現行の人事院勧告に依拠して勤務条件を決定している職員の勤務条件決定コストに与える影響(※)

人事院勧告が廃止されることに伴い、国有林野、特定独立行政法人、国立大学法人の職員等、現在、制度上又は実質上一般職国家公務員の給与を考慮要素として決定している職員の給与決定に関するコストの増大が懸念される。(※ 自律的労使関係制度を措置する上で発生する直接的な費用ではなく、当該制度の措置の影響を受けて発生する間接的な費用)

なお、検討委員会においては、次のような意見もあったところ。すべての基本的視点について、定量的評価が可能か(主に、便益について)。



○ 便益等定量的評価が困難なものは定性的評価も活用すべきではないか。

「便益及び費用に関する委員の御意見(「概要」)」「(抜粋)(第2回労使関係制度検討委員会・資料2)

### 2. 便益の示し方について

- 労使の信頼関係の醸成、労働者のモチベーションの向上など、便益は一般的に定性的なものとなる。
- 協約締結権が付与されることで税徴収員のモチベーションが上がり、徴収率がアップすれば、そのアップした数値を便益として示すことができるかもしれない。
- 数値的ではなく、労使関係の安定化、意思疎通、組織活性化、能力向上、効率化等の面を見るべき。ものさしでズバッと図れるものではない。
- 公務の効率向上、コスト意識の徹底、行政課題への対応能力向上など、定性的な示し方しかできないのではないかと。敢えて数値化しても客観性に難あり。

### 3. 費用の示し方について

- 制度(交渉システム)について、いくつかのパターンを想定しコストを試算することが必要。
- コストは交渉に関する人件費(人数×時間)、第三者委員会の運営コスト等で示し得る。

### 4. その他

- 便益・費用の議論をする前提として、①協約締結権を付与する非現業職員の範囲、②付与による勤務条件決定プロセスの変化、③勧告制度の廃止、使用者機関の確立、交渉透明化、調停機関設置等の位置づけ、を明確にすべき。
- 交渉状況(組合数、交渉スタンス等)や、仲裁方法等の制度設計によりコストは大幅に異なる。

### 3. 具体的検討①(新たな制度と現行制度との比較)

以下のように、便益に関しては、基本的に向上する可能性があると考えられる。一方で費用に関しては、制度設計のあり方によって、その増減が考えられる。したがって、ここでは、費用に関して増減の要素を分析し、いくつかの前提条件をおいた場合のコストの状況について、選択肢として整理する。

(※ なお、制度移行期については、費用が大きく出る可能性があり、ここでは制度移行後一定期間経過後を想定。)

#### 【便益】

##### 1. 内閣の人事管理機能の強化

内閣総理大臣及び各府省大臣の使用者としての人事管理責任を明確化することにより、内閣全体として適切な人事管理を推進し、国民への説明責任を適切に果たすことができる。

⇒ 人事院勧告に代わって、使用者として位置づけられた内閣として直接的に説明責任を果たすことができることとなるため、便益は向上。定量的評価は困難と考えられる。

#### 【便益】

##### 2. 高度化・多様化する行政ニーズへの円滑な対応

社会経済情勢の変化や国民ニーズの多様化・高度化に迅速かつ的確に対応し、内閣主導による各府省一体となった諸施策の実現を図るため、労使関係の自律性を確立し、弾力的かつ柔軟な任用・給与制度を整備することにより、能力実績主義に基づく抜擢人事、多様な人材の登用、適材適所による思い切った人事配置をすることができる。

⇒ 弾力的かつ柔軟な給与制度の整備等により、多様な人材の登用等の便益が向上する可能性。定量的評価は困難と考えられる。

## 【便益】

### 3. 職員のモラルの向上と人材の確保

労使が勤務条件や勤務環境について向き合う機会が増えることで、職員の意向やニーズも踏まえた任用・給与制度の整備、勤務環境の改善、在庁時間・超勤時間の縮減等により職員士気向上を図り、組織パフォーマンスの向上を図るとともに、優秀な人材を確保することができる。

⇒ コスト意識が高まり業務の改善につながる事等が期待され、便益が向上する可能性。定量的評価は困難と考えられる。

なお、世論調査においても、「労使交渉によって自らの給与等の勤務条件を決めることにより、コスト意識が高まり、業務の改善につながる」34.7%、「労使交渉によって自らの給与等の勤務条件を決めることによりモラル(※)仕事に対する熱意・意欲が高まる」32.4%、「現場を知っている当事者が交渉を行うことにより、業務改善意識が高まり、国民目線の行政サービスの向上につながる」29.7%等。(※「モラル」は原文のまま)

## 【便益】

### 4. 国民に理解される労使関係の確立

国民に開かれた労使交渉システムを整備し、労使関係の透明性を高めることにより、労使の社会的責任の自覚を促すとともに、給与等の勤務条件や公務能率等に関する国民の理解を深めることができる。

⇒ 現在は交渉についての情報公開は義務付けられておらず、交渉の概要録の公開等により透明性が高まり、便益は向上。定量的評価は困難と考えられる。

## 【便益】

### 5. 行政改革への対応と総合的な人事政策の推進

厳しい財政状況の下において、行政の遂行に当たり、最小の費用で最大の効果を発揮するため、行政執行体制について不断に見直す必要がある。また、一方では、定年まで勤務できる環境の整備、定年延長も視野に入れた年金と雇用を接続するための方策が課題であるが、これらの課題に対し、自律的な労使関係の下、総人件費管理による人件費の増嵩の抑制を図ることができる。

⇒ 現行の人事院勧告制度では、情勢適応原則の下での民間準拠が義務付けられているが、仮に労使合意を基礎として勤務条件を決定することとする場合には、給与水準や給与制度についてはより柔軟に決定できることとなる可能性。定量的評価は困難と考えられる。なお、国家公務員(自衛官、国会職員等を除く。)の人件費(※)は3兆2,370億円(平成20年度)。

(参考:それ以外の国家公務員(自衛官、国会職員等)の人件費は2兆882億円、地方公務員の人件費は22.2兆円。(平成20年度))(※ 退職手当、国共済負担金等を含む。)

## 【費用】

### 1. 交渉に係るコストの増大

協約締結権の付与に伴い、交渉のための人員の増加や、交渉回数の増加が見込まれる。

#### 【 交渉コストの増減要素 】

コスト要素 ⇒ ①1回当たり交渉時間の増減  
②1回当たり交渉人数の増減  
③交渉団体数の増減  
④1交渉団体当たりの交渉回数の増減

#### ① 1回当たりの交渉時間の増減要素

ア 交渉事項の範囲の変化  
イ 参考指標の有無・詳しさ・精度の高低、意見表明の有無  
ウ 交渉事項の配分(上申交渉廃止)

#### ② 1回当たり交渉人数の増減要素

ア 交渉ルール

#### ③ 交渉団体数の増減要素

ア 交渉団体のあり方

#### ④ 交渉回数の増減要素

ア 交渉事項の配分(上申交渉廃止)  
イ 中央人事行政機関への交渉の一本化(現行、人事院、総務省等に対して実施)  
ウ 調整機関があることによる効果(交渉長期化防止)  
エ 合意形成を目的とする交渉になることによる交渉回数増加

※ ここでは、「交渉」に、協約締結を目的としない協議、意見交換等も含める。



## 【 要素ごとの増減の検討 】

### ① 1回当たりの交渉時間の増減

#### ア 交渉事項の範囲の変化

- ・ 勤務条件(いわゆる「管理運営事項の処理に影響を受ける勤務条件」を含む。)は、現行制度・新制度ともに義務的交渉事項で変化なし。
- ・ 民間での経営事項的なものは、義務的交渉事項としないことで一致。これは、現在も情報提供は可能であり、大きな変化はないと考えられるが、義務的協議事項を設ける場合にはその範囲如何により「協議」コストが増加する可能性があり、現時点では影響不明。
- ・ 団体的労使関係の運営に関する事項は、現在でも予備交渉制度があり、大きな変化なし。

#### イ 参考指標の有無・詳しさ・精度の高低、意見表明の有無

- ・ 参考指標や意見表明は、一般的にはある方が、また詳しい方が交渉短縮効果が期待できるが、WGでは労使を拘束しないものとする<sub>こと</sub>で一致しており、影響不明。

#### ウ 交渉事項の配分(上申交渉廃止)

- ・ 中央交渉、府省交渉が多いほど、交渉時間は減少。(なお、法令上当局側の権限が定まっていない事項がある場合等を除き、交渉事項の配分は当局側の権限配分等により決まるもので、交渉では変更できない(確認は可能)ので、労使関係の制度設計の観点からは、減少幅は基本的に所与のものとして扱うのが適当。)

### ② 1回当たり交渉人数の増減要因

#### ア 交渉ルール

- ・ 参加人数の増減は、交渉ルールの設定如何による。

### ③ 交渉団体数の増減要因

#### ア 交渉団体のあり方

- ・ 現行の職員団体には規模要件がなく、現在でも少数の職員が外部の支援を受けて小規模な職員団体を作ることとは可能である一方、協約締結が可能となることによって交渉団体数が増えること、民間労働法制のように事業所単位での労使協定が必要となる場合等、制度設計如何では事業所単位で交渉団体が作られること等も考えられ、現時点では、影響不明。

#### ④ 交渉回数の増減

##### ア 交渉事項の配分(上申交渉廃止)

- ・ 交渉事項の具体的配分が決まっていない現時点では、回数が増えるか否かは不明(一般的には、地方交渉事項が減少すると考えられるが、交渉事項があり、短時間でも交渉すれば、1回の交渉としてカウント。)

##### イ 中央人事行政機関への交渉の一本化(現行、人事院、総務省等に対して実施)

- ・ 交渉対象が人事院から中央人事行政機関に移行し、現行制度において職員団体が人事院に対して行っていた交渉部分は減少する。一方では、新たに中央人事行政機関に対する交渉が発生。また、参考指標の調査公表・意見表明を行う第三者機関が設けられれば、それへの交渉の発生の可能性。このため、増減両方が考えられるが、いずれにしても一部の機関に対する交渉で、全体には大きな影響なし。また、人事院には当局も要求等しているが、同様に大きな影響なし。

##### ウ 調整機関があることによる効果(交渉長期化防止)

- ・ 一般的には交渉がいたずらに長期化することを防止する機能はあるが、そもそも現行の交渉が協約締結を目的とするものでないことから、現行制度と比較しての影響は不明。

##### エ 合意形成を目的とする交渉になることによる交渉回数増加

- ・ 新制度下では、合意形成に向けて、持ち帰り、再交渉等が発生し、交渉回数が増加する可能性。なお、調停等へ持ち込むルールの設定等により、左右される可能性。

#### コスト増減に大きく関係する要素

○ 交渉事項の配分(減要素)

○ 交渉ルールの設定(交渉人数・交渉回数等)(増減要素)

## 【 交渉コストの増減の検討 】

以上を踏まえれば、交渉ルール(交渉人数・交渉回数等)が大きな増減要素であり、その他の要素については現時点では影響がない、又は、不明であることから、交渉ルールの設計如何によるコストの増減を検討することで、全体の交渉コストの増減を検討する。

なお、交渉事項の配分により交渉コストは減るが、配分が決定していないことから、ここでは一定幅の減少とするにとどめる。

### 〔交渉コスト全体の増減〕

交渉ルールの設定等に関する選択肢	コスト	参考(便益等への影響)
ア 労使に任せる	交渉事項の配分により一定の削減が図られるが、総合的には増加も減少も考えられる	交渉ルール如何により、職員のモラル向上、国民の理解等の便益にプラス・マイナス両方の影響を及ぼしうる
イ (制約的に) 法定	交渉事項の配分により一定の削減が図られることもあり、交渉回数等を制限することで減少又は増加幅抑制	交渉時間・回数等の規制が強いと、十分な交渉ができず、頻繁に仲裁等を活用する場合には、内閣の説明責任履行や職員のモラル向上等の点で便益が出ない

※ なお、交渉ルールに関しては、集団的労使関係で解決すべき事項を扱うとの前提であり、個別の人事問題等苦情処理、労働相談等で対応すべき事項は含まれないとの前提。

また、ア・イは主にどのような設定とするかという意味であり、実際上は、事項により法定されるものと労使に委ねられるものまでが混在すると考えられる。

※ 上記のほか、交渉コストに影響を及ぼすものとして、交渉に関するガイドライン(各省庁統一的な当局側の対応指針等)を設けることも考えられる。

## [補足]交渉コストの計算方法(案)

推計方法について、現時点では以下のようにすることが考えられるが、制度設計如何によることも多く、現時点では推計困難であり、全体設計が進んだ段階で検討することが適当である。

- 協約締結権付与に伴う交渉コスト増については、

$$\text{増コスト} = @ \times A \times B \times C$$

( @ : 行(一)平均給与 ÷ 21日 ÷ 8時間  
A : 交渉に関与する平均人数  
B : 平均交渉増時間  
C : 全事業所 )

とのモデル式(第2回労使関係制度検討委員会・資料4)で推計。

- 交渉コストの定義。

- ・ 当局側の人件費が交渉コスト(国民負担となる部分)
- ・ 検討対象は、交渉及び協議(労使合意形成過程では、交渉、協議の区別の意味が薄いとの考え方に立つ場合)
- ・ 交渉・協議の準備(例:対応方針の打ち合わせ、回答メモの作成)に係るコストは含めない(回答内容の検討など、通常の業務との切り分けが困難な事項があるとの考え方に立つ場合)
- ・ 交渉・協議は勤務時間内に実施(当局側から見れば業務であり、勤務時間内が基本との考え方に立つ場合)

- 交渉の平均人数、平均時間等の考え方

- ・ 交渉人数

交渉に関与する平均人数は、交渉ルールの決め方によるが、現行でも必要な交渉が行われており、増減なしとして推計。

なお、現行の交渉人数については、確実なデータがないため、各府省等へのヒアリング結果等を用いることでよい。

- ・ 交渉時間

交渉事項の配分の影響については、交渉事項数の増減率に比例して交渉時間数が増減。

また、労使合意を目的としない現行の交渉から、新制度では労使合意を目的とする交渉に変わることに伴う交渉時間の変化については、民間の交渉時間並みになるとして推計。

なお、現状については、各府省等へのヒアリング結果等を用いる。

- ・ 交渉回数

交渉事項の配分により、運用等のレベルの問題等地方交渉の交渉事項は残ると考えられる。

また、交渉回数について、民間の交渉回数並みになるとの考え方で推計。

なお、現状については、各府省等へのヒアリング結果等を用いることでよい。

※ 上記以外の事項については、8～9ページの想定により、推計することとする。

## 【費用】

### 2. 交渉不調の場合の調整コスト

協約締結権の付与に伴い、仲裁等の交渉不調の場合の調整が、新たに必要となる。

#### 【交渉不調の場合の調整コストの増要素】

※ 調整については、現在実施していないので、コスト増となる。

コストの増減要素 ⇒ ①調整に直接必要な人件費、諸費用の増加  
②調整を実施するためのデータ等の収集・分析費用の増加

#### 【要素ごとの増減の検討】

##### ① 調整に直接必要な人件費、諸費用の増加

- ・ 中労委が専管で行うこととすれば、ほぼコスト増はない。
  - \* 現在中労委の対象となる労働者数が5300万人。一方、非現業公務員は28万人。
  - \* 現在と同様の組織体制・予算において、郵政民営化前までは郵政職員27万人を中労委専管としていた。
- ・ 公務専門機関で行うこととすれば、調整を行う既存の公務専門機関はないため、人件費・諸費用が増加の可能性。

##### ② 調整を実施するためのデータ等の収集・分析費用の増加

- ・ 交渉における参考指標の調査を行わず、調整機関が調整のためのデータ等の収集・分析を行う場合、現行の人事院勧告に係るコストを勘案すれば、コスト増減なし～一定のコスト減。
- ・ 交渉における参考指標の調査を行う場合については、調整機関が調査データの提供を受けることにより、別途のデータ収集等が不要となるときは、「交渉不調の場合の調整」のみに関するコスト増はない。(交渉における参考指標としての調査コストについては、「4.」で検討)



#### コスト増減に大きく関係する要素

- 調整に直接必要な経費(増要素)

【 交渉不調の場合の調整コストの増の検討 】

調整主体に関する選択肢	コスト	参考(便益等への影響)
ア 中労委が実施	ほぼ増なし	選択肢により、便益(内閣人事管理機能の強化、高度化・多様化する行政ニーズへの円滑な対応等)の大小には影響なし
イ 公務専門機関が実施	人件費等増の可能性	

※ 「費用3. 人件費増大のおそれ」については、人件費は、新制度においても、何らかの形で予算面から国会の関与を受け、合理的なものとして判断されたものだが、増加した場合、「費用」と評価することは適切かとの考え方があり、また、一方人件費が減少する可能性もあり、便益5のとおり「総人件費管理による人件費の増嵩の抑制を図ることができる」を便益とする考え方もあることから、費用としての検討をしないこととした。

【費用】

4. 交渉における参考指標としての調査コスト

交渉を行うにあたって、人事院勧告に代わる給与の基準を独自に把握することが必要になる。

※ 調査の内容を現行より簡素化することは考えられる。

【 交渉における参考指標としての調査コストの増減要素 】

コストの増減要素 ⇒ 交渉の参考指標の調査コスト(※現行の人事院勧告に係るコストを併せ考えることが適当)

【 要素ごとの増減の検討 】

交渉の参考指標の調査コスト

- 参考指標を調査・公表する場合は一定の費用が必要。ただし、参考指標という性質上、現行の勧告に係る調査よりも詳細な調査となることは想定されない。このため、現行の人事院勧告に係るコストを勘案すれば、コスト増減なし～一定のコスト減。

※ 人事院勧告の基礎となる調査のうち、一部は地方公共団体のコストで実施しているが、ここでは国に係るコストのみを考慮。



コスト増減に大きく関係する要素

○ 交渉の参考指標の調査コスト(減要素(※))

※ 調査の内容を現行より簡素化できることから、コスト減が可能である。

【 交渉における参考指標としての調査コストの増減の検討 】

参考指標の調査のあり方に関する選択肢	コスト	参考(便益等への影響)
ア 参考指標なし	現行の人事院調査相当分の減	選択肢により、便益の大小には影響なし(「内閣人事管理機能の強化」(内閣の説明責任)の観点からは、参考指標は拘束力を持たないものであり、それが詳細か、粗いかは影響しないことなどから、便益となるかならないかの判断は困難。)
イ 簡略な参考指標	現行の人事院調査より一定の減	
ウ 現行並みの参考指標	現行の人事院調査からの減なし	



## 【費用】

### 5. 引き続き労働基本権を制約される職員の給与決定コスト

自衛隊員など、現在、勧告を参考に給与を決定している職員について、勧告や給与調査という指標がなくなる場合には、給与決定コストが増大することが懸念される。

※ 交渉により給与決定される職員に準拠して決定することにより、コストの増大を抑制することは考えられる。

#### 【 引き続き労働基本権を制約される職員の給与決定コストの増減要素 】

コストの増要素 ⇒ ① 指標の調査コスト  
② 過半数代表への意見聴取、第三者機関の関与に係るコスト

※ WGでの選択肢は、協約締結権を付与された職員に係る協約を踏まえて決定(第三者機関の関与等はなし)、過半数代表の意見聴取、第三者機関の意見聴取、第三者機関による調査・意見表明、現行制度と同じ。

#### 【 要素ごとの増減の検討 】

##### ① 指標の調査コスト

- ・ 指標を調査する場合、対象職員の範囲を勘案しても、現行の人事院勧告に係る調査より詳細なものは想定されず、調査という広い括りで考えると、現行の人事院勧告が無くなるとすれば、それと総合的に見ればコスト減か現状維持。交渉の参考指標の調査公表がなされる場合には、それを活用しつつ必要な追加的な調査をすればよい。このため、現行の人事院勧告に係るコストと総合的に見れば、コスト減か現状維持。

##### ② 過半数代表への意見聴取、第三者機関の関与に係るコスト

- ・ 過半数代表への意見聴取については、一般的にはあまりコストはかからない。
- ・ 第三者機関の意見聴取、意見表明については、新規の業務であり、コスト増の可能性。



#### コスト増減に大きく関係する要素

- 労働基本権を制約される職員の勤務条件決定に係る指標の調査コスト(減要素)
- 第三者機関の関与に係るコスト(増要素)

【 引き続き労働基本権を制約される職員の給与決定コスト① 】

〔労働基本権を制約される職員の勤務条件決定に係る指標の調査コスト関係〕

選択肢	コスト	便益等への影響
ア 指標なし	現行の人事院調査相当分の減	選択肢により、便益の大小には影響なし(便益は労使交渉を行うことに係るものなので、交渉外の場合には影響しない)
イ 簡略な指標	現行の人事院調査より一定の減	
ウ 現行並みの指標	現行の人事院調査からの減なし	

※ 交渉の参考指標の調査を行う場合でも、調整を行い、同じ調査が行われないと仮定。

〔第三者機関の関与に係るコスト関係〕

制度設計	コスト	便益等への影響
ア 第三者機関が関与する	意見表明等コスト増の可能性	便益に関係しない
イ 第三者機関が関与しない	意見表明等コスト増加しない(現状維持)	

※ 第三者機関が関与するのは、指標調査がある場合なので、間接部門のコストや調査コスト等は考慮せず、意見聴取、意見表明等に係るコストのみを検討。これらのコストは、あまり大きくないと考えられる。

【 引き続き労働基本権を制約される職員の給与決定コスト② 】

〔引き続き労働基本権を制約される職員の給与決定の総合的なコスト〕  
 以上を踏まえると次のとおり。

選択肢	コスト	便益等への影響
ア 指標なし・第三者機関の関与なし	現行の人事院調査相当分の減	選択肢により、便益の大小には影響なし
イ 指標なし・第三者機関の関与あり	現行の人事院調査相当分の減がある一方、意見聴取等で少しコスト増の可能性。トータルでは相当程度減。	
ウ 簡略な指標・第三者機関の関与あり	現行の人事院調査より一定の減がある一方、意見聴取等で少しコスト増の可能性。トータルでは一定程度減。	
エ 現行並みの指標・第三者機関の関与あり	現行の人事院調査からの減がない一方、意見聴取等で少しコスト増の可能性。トータルでは少し増の可能性。	

※ 指標があるのは、第三者機関が意見表明する場合のみ。このため、「簡略な指標による、かつ、第三者機関の関与なし」、「現行並みの指標、かつ、第三者機関の関与なし」という選択肢はない。

## 【費用】

### 6. 自律的労使関係制度を措置することが、制度上・実質上現行の人事院勧告に依拠して勤務条件を決定している職員の勤務条件決定コストに与える影響(※)

人事院勧告が廃止されることに伴い、国有林野、特定独立行政法人、国立大学法人の職員等、現在、制度上又は実質上一般職国家公務員の給与等を考慮要素として決定している職員の給与等の決定に関するコストの増大が懸念される。(※ 自律的労使関係制度を措置する上で発生する直接的な費用ではなく、当該制度の措置の影響を受けて発生する間接的な費用)

#### 【 コスト面に影響が及ぶ懸念がある要素 】

コスト面に影響が及ぶ懸念がある要素 ⇒ ① 指標の調査コスト  
② 交渉コスト

#### 【 影響の内容等 】

※ 仮に国有林野職員を例にとると次のとおり

##### ① 指標の調査コスト

現行制度においては、制度上、民間の給与等の実態調査を基礎として行われる人事院勧告に基づく一般職国家公務員の給与等を考慮要素として決定しているところ。

このため、人事院勧告が廃止される場合には、人事院勧告に代わる指標が必要との考え方がある。

一方、現行制度においても、考慮要素は人事院勧告ではなく一般職国家公務員の給与等であって、人事院勧告が廃止されても当該給与等を考慮して給与等の決定が可能であり、人事院勧告に代わる指標は不要との考え方がある。

##### ② 交渉コスト

①に関連するが、人事院勧告がなくなることにより、交渉のよりどころがなくなり、交渉が長期化するとの考え方がある。

一方、現行制度においても、考慮するのは人事院勧告ではなく一般職国家公務員の給与等であるため、影響はないとの考え方がある。



いずれにしても、自律的労使関係制度を措置する上での直接的な問題ではなく、これら職員の給与等の決定システムをどのように設計するかという別個の問題であるが、このような懸念があることも視野に入れつつ自律的労使関係制度を検討することが適当。

## 4. 具体的検討②(新たな制度における各論点の選択肢間での比較)

### 【WGにおける論点(便益及び費用に関連するもの)】

- ① 交渉団体
- ② 交渉事項の範囲
- ③ 参考指標の調査公表・意見表明
- ④ 調整システム(あっせん、調整、仲裁)
- ⑤ 適正な勤務条件であることのチェック措置
- ⑥ 協約を踏まえて非組合員等の勤務条件を決定する手続き
- ⑦ 協約締結権を付与されない職員の勤務条件決定
- ⑧ 労使協議制

### 【① 交渉団体】

#### 〔選択肢〕

- ア 職員団体(現行)
- イ 労働組合

#### 〔関連する評価項目〕

- ・ 交渉に係るコストの増大(費用)

#### 〔検討〕

⇒ 現時点では、影響は不明である。(8ページ③参照)。

## 【② 交渉事項の範囲(選択肢P)】

### 〔選択肢〕

- ア 給与等のほか、懲戒等について交渉・協約可能
- イ 給与等について交渉・協約可能、懲戒等について交渉・協約不可
- ウ 給与等について交渉・協約可能、懲戒等について協議不可

### 〔関連する評価項目〕

- A 高度化・多様化する行政ニーズへの円滑な対応(便益)
- B 職員のモラルの向上と人材の確保(便益)
- C 交渉に係るコストの増大(費用)

### 〔検討〕

- A(高度化・多様化する行政ニーズへの円滑な対応(便益))
    - ・ 給与等については、いずれの選択肢でも交渉可能と考えられるものの、任用についてはア～ウのどれに該当するかの考え方が現時点では考え方が固まっていないことから、比較は困難。
  - B(職員のモラルの向上と人材の確保(便益))
    - ・ 勤務条件については、ア～ウにより、交渉・協約事項の範囲が異なる可能性があり、モラルに係る事項の取扱いの考え方が現時点では固まっていないことから、比較は困難。
  - C(交渉に係るコストの増大(費用))
    - ・ 義務的交渉事項についてはア～ウで大きな差異はないものと考えられ、費用の差異もないと考えられる。
- ⇒ 選択肢ごとの便益及び費用を比較することは、現時点では困難。

### 【③ 参考指標の調査公表・意見表明】

#### 〔選択肢〕

- ア 意見表明
- イ 参考指標の調査・公表
- ウ 実施しない

#### 〔関連する評価項目〕

- A 内閣の人事機能の強化(便益)
- B 交渉に係るコストの増大(費用)
- C 交渉における参考指標としての調査コストの発生(費用)

#### 〔検討〕

- A(内閣の人事機能の強化(便益))
    - ・ いずれの選択肢とも、内閣に対する拘束力はないことから、内閣の説明責任は同等。
  - B(交渉に係るコストの増大(費用))
    - ・ いずれの選択肢とも、労使に対する拘束力はないことから、コスト増大との関係では同等。
  - C(交渉における参考指標としての調査コストの発生(費用))
    - ・ 具体的にどの程度詳細な調査や意見表明を行うか、意見表明をする際に併せて調査を行うか等によりコストが変わりうるが、現時点では具体的な制度設計を絞り込んでいないことから、比較は困難。
- ⇒ 選択肢ごとの便益及び費用を比較することは、現時点では困難。

### 【④ 調整システム(あっせん、調停、仲裁)】

#### 〔選択肢〕

- ア 中央労働委員会
- イ 公務専門機関

#### 〔関連する評価項目〕

- ・ 交渉不調の場合の調整コスト(費用)

#### 〔検討〕

- ⇒ 13～14ページのとおり、中央労働委員会の場合にはほぼコスト増はない一方、公務専門機関の場合には一定のコスト増の可能性。

【⑤ 適正な勤務条件であることのチェック措置】

〔選択肢〕

- ア 専門的な第三者の関与
- イ 民間の動向の調査・公表
- ウ 労使交渉の透明性確保

〔関連する評価項目〕

- A 人件費増大のおそれ(費用)
- B 交渉における参考指標としての調査コストの発生(費用)

〔検討〕

- A(人件費増大のおそれ(費用))
    - ・ いずれの選択肢とも、労使を拘束する効果がないことから、比較は困難。
  - B(交渉における参考指標としての調査コストの発生(費用))
    - ・ 具体的な制度設計が絞られていないところ、具体的な制度設計によりコストに大きな幅が出ることから、現時点では、比較は困難。
- ⇒ 選択肢ごとの便益及び費用を比較することは、現時点では困難。

【⑥ 協約を踏まえて非組合員等の勤務条件を決定する手続き】

〔選択肢〕

- ア 手続きなし
- イ 職員(職員代表又は全職員)の意見を聴く
- ウ 第三者機関の意見を聴く

〔関連する評価項目〕

- A 当該手続きに要するコスト(費用)

〔検討〕

- A(当該手続きに要するコスト(費用))
    - ・ 制度設計によるが、一般的に考えれば、手続きなしが最もコストが低く、職員の意見を聞くことが次にコストが低く、次に第三者機関が関与することがコストが低い。
- ⇒ 一般的には、ア、イ、ウの順にコストが低い。



## 【⑦ 協約締結権を付与されない職員の勤務条件決定】

### 〔選択肢〕

- ア 当局が案を作成する(特段の措置はとらない)
- イ 過半数代表者の意見を聴く
- ウ 第三者機関の意見を聴く
- エ 第三者機関の意見表明

### 〔関連する評価項目〕

- A 引き続き労働基本権を制約される職員の給与決定コスト(費用)

### 〔検討〕

- A(引き続き労働基本権を制約される職員の給与決定コスト(費用))
    - ・ 現行制度では、人事院勧告による。
    - ・ 新たな制度では、少なくとも勧告はないので、いずれの選択肢でもコストは減少。
    - ・ 具体的な制度設計によるが、一般的には、特段の措置なしに当局が案を作成するのが最もコストが低く、職員の意見を聴くことが次にコストが低く、次に第三者機関が関与することがコストが低い。
- ⇒ 一般的には、ア、イ、ウ、エの順にコストが低い。

## 【⑧ 労使協議制】

### 〔選択肢〕

- ア 措置しない
- イ (管理運営事項について)措置する

### 〔関連する評価項目〕

- A 職員のモラル向上と人材の確保(便益)

### 〔検討〕

- A(職員のモラル向上と人材の確保(便益))
    - ・ 管理運営事項について、現在は交渉することができないこととなっているところ、労使協議制が措置される場合には、協議をすることができることとなることから、便益は向上。
    - ・ しかしながら、現行の国公法における「交渉」は協約締結を目的としない「協議」であること、現在でも実態としては、「意見交換」といった形で労使間で話し合いがなされていること、から便益の向上の幅については、不明。
- ⇒ イの方がアより便益が高いが、その向上の幅は不明。