

選択肢の組合せのモデルケース（修正案）

第1章のワーキンググループ報告では、自律的労使関係制度の全体像の設計に向けて、制度骨格に係る論点等に関し、幅広く選択肢を整理したところである。

これらの選択肢を組み合わせれば、様々な制度化のパターンを想定することが可能である。一方で、今後の政府の制度設計の検討に資するためには、幾つかの選択肢の組合せのモデルケースを整理することが有益であると考えられる。

そこで、以下の考え方により3つのモデルケースを示すこととした。なお、これらのケースはそれぞれに優劣があるわけではなく、委員会としていずれか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3つに絞ったものではなく、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である。

【モデルケース作成の考え方】

本検討委員会の議論においては、労使合意をより重視する立場の意見や国会の関与をより重視する立場の意見、民間の労働法制により近い制度とすべきという意見や公務の特殊性をより重視した制度とすべきという意見など幅広い意見があったところである。また、検討の範囲に関しても、現行公務員制度の基本原則の変更もあり得るとの意見からこれらの大枠を前提として制度化すべきという意見もあった。

こうした議論を踏まえ、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合せたモデルケース（パターンⅠ）、現行公務員制度の基本原則を前提としつつ、労使合意を最大限尊重するモデルケース（パターンⅡ）、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員の特殊性をより重視する観点から選択肢を組合せたモデルケース（パターンⅢ）を作成した。

なお、空欄としているものは、他のモデルケースの選択肢のいずれも採りうるものである。

前述したように、これらはあくまでモデルケースであって、それぞれの論点ごとの選択肢を組み換えて制度化することや、各モデルケースについて労使合意をより直接的に反映する内容や国会の関与を更に重視する内容にすることなどが可能であり、各モデルケースについては幅を持たせて考えることが適当である。

何を交渉するか

1. 勤務条件に関する国会の関与のあり方 1
2. 交渉事項の範囲（協約締結事項の範囲） 3

どのように交渉するか

3. 協約締結権を付与する職員の範囲 5
4. 参考指標の調査と公表・意見表明 5
5. 交渉システムのあり方 5
6. 不当労働行為救済 6

どう決定するか

7. 協約の効果 7
8. 調整システム 7
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） 7

その他

10. 苦情処理 8

【用語の意味】（本章における用語の意味についてはワーキンググループ報告によっている）

「法定事項」：法律又は法律の委任を受けた命令の形で規定する事項

「交渉」：協約締結ができる事項に関する話し合い

「協議」：協約締結ができない事項に関する話し合い（一般的には意見交換、要望聴取等が考えられる）

「規程」：民間労働法制における就業規則に対応するものであって、使用者として定めるもの

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			
(1) 勤務条件に関連する事項の分類と法定事項			
<p>A 公務員制度の基本原則 (現時点においては、平等取扱の原則、成績主義の原則が想定される)</p> <p>B 勤務条件決定の枠組み (現時点においては、「情勢適応の原則」、「俸給表を定めなければならないこと」が想定される)</p> <p>C 具体的な勤務条件 (現時点においては、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される)</p> <p>※ 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</p>	<p>①法定事項であって協約を結ぶことができない(法令の変更を要する内容の協約は結べない)</p> <p>②法定事項ではあるが法律改正が必要となる協約を結ぶことができる(法令の変更を要する内容の協約を結ぶことができる)</p> <p>基本的には、</p> <p>③法定事項ではなく協約を結ぶことができる(労使の合意で決めることができる)、に振り分けられる</p> <p>※ ①、②もありうる。 (⇒下記当てはめの基準参照)</p>	<p>①法定事項であって協約を結ぶことができない(法令の変更を要する内容の協約は結べない)</p> <p>①法定事項であって協約を結ぶことができない(法令の変更を要する内容の協約は結べない)、</p> <p>②法定事項ではあるが法令改正が必要となる協約を結ぶことができる(法令の変更を要する内容の協約を結ぶことができる)、</p> <p>のいずれかの事項に振り分けられる</p> <p>③法定事項ではなく協約を結ぶことができる(労使の合意で決めることができる)、</p> <p>のいずれかの事項に振り分けられる (⇒下記当てはめの基準参照)</p>	<p>①法定事項であって協約を結ぶことができない(法令の変更を要する内容の協約は結べない)</p> <p>①法定事項であって協約を結ぶことができない(法令の変更を要する内容の協約は結べない)、</p> <p>②法定事項ではあるが法令改正が必要となる協約を結ぶことができる(法令の変更を要する内容の協約を結ぶことができる)、</p> <p>のいずれかの事項に振り分けられる</p> <p>※ ③もありうる。 (⇒下記当てはめの基準参照)</p>
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			
<p>①法定事項であって協約を結ぶことができない事項(法令の変更を要する内容の協約は結べない)</p>	<p>○ 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)</p> <p>○ 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)</p> <p>上記以外なし</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)</p> <p>○ 国民に対する行政サービスに直接関わる事項であり、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(具体的にふさわしいものがある場合。現時点では想定されない)</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)</p> <p>○ 国民に対する行政サービスに直接関わる事項であり、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>

<p>②法定事項ではあるが協約を結ぶことができる事項（法令の変更を要する内容の協約を結ぶことができる）</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、それらの原則を適切に維持するためには、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、それらの原則を適切に維持するためには、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、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、具体的な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）</p>
<p>③法定事項ではなく協約を結ぶことができる事項</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、昇格・昇給の基準、昇格・昇給の場合の号俸数、昇給日、手当の種類、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・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）、勤務時間、休暇の種類、休暇の具体的な取得要件・期間（日数）・取得単位、</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・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）、勤務時間、休暇の種類、休暇の具体的な取得要件・期間（日数）・取得単位、</p>	<p>○ 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、休暇の具体的な取得要件・期間（日数）・取得単位、安全衛生の法定基準を上回る部分、災害補償の法定基準を上回る部分、育児休業） 法定事項以外の運用に関する事項</p>

	安全衛生の法定基準を上回る部分、 災害補償の法定基準を上回る部分、 育児休業)	安全衛生の法定基準を上回る部分、 災害補償の法定基準を上回る部分、 育児休業)	
※ 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する必要(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)			
(2) 予算における関与			
予算における関与	○ 協約の内容が既定の予算の範囲内で実施可能であれば、予算の変更等を要さない ○ 協約の内容が予算の枠を超えた場合には、政府が必要な予算案を国会に提出し、予算案の議決が必要 ※ 上記いずれにしても、関連する法令、規程の改正等が必要 ※ なお、Iのモデルケースの場合は、法定事項は限定的であり、法改正は頻繁には生じないことを想定		
2. 交渉事項の範囲(協約締結事項の範囲)			
協約締結ができる事項(交渉事項)の範囲			
当局に承諾義務がある事項 (交渉拒否の場合救済措置有り)	○ 勤務条件 <ul style="list-style-type: none"> 給与、勤務時間 任用、分限、懲戒の基準 安全衛生(法定基準を上回る部分) 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	○ 勤務条件 <ul style="list-style-type: none"> 給与、勤務時間 任用、分限、懲戒の基準(下記工の事項以外) 安全衛生(法定基準を上回る部分) 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(今後の検討により法定事項とされる交渉ルール等があれば協約締結できない事項とする。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	○ 勤務条件 <ul style="list-style-type: none"> 給与 安全衛生(法定基準を上回る部分) 災害補償(法定基準を上回る部分)等
当局に承諾義務がない事項	なし	○ 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	○ 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については法定し協約締結ができない事項とする)
協約締結ができない事項の範囲			
協議可能事項 ※協議の制度化については議論がある			
当局に協議の承諾義務がある事項	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が検討が必要	なし ※ 交渉の中で必要な情報提供がなされること、事実上、予算、組織等の企画を労使で行うことを義務付けることとなること等からこのような類型は不要	なし ※ 交渉の中で必要な情報提供がなされること、事実上、予算、組織等の企画を労使で行うことを義務付けることとなること等からこのような類型は不要
当局に協議の承諾義務がない事項	ア) 使用者(当局)側に管理・決定権限が		

	<p>ない事項</p> <p>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、行政主体としての各機関が自らの判断と責任において処理すべき事項（政策の企画立案、予算の編成、組織、職員の定員等。<u>ただし、勤務条件に影響を及ぼすものを除く</u>）</p> <p>ウ) 個別具体的な人事権の行使</p>	<p>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、行政主体としての各機関が自らの判断と責任において処理すべき事項（政策の企画立案、予算の編成、組織、職員の定員等）</p> <p>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）</p>	<p>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、行政主体としての各機関が自らの判断と責任において処理すべき事項（政策の企画立案、予算の編成、組織、職員の定員等）</p> <p>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）</p> <p>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</p>
協議禁止事項	<p>なし</p> <p>※ 協議にそぐわない事項については、当局が協議を拒否すればよく、このような類型は不要</p>	<p>ア) 使用者（当局）側に管理・決定権限がない事項</p> <p>ウ) 個別具体的な人事権の行使</p>	<p>ア) 使用者（当局）側に管理・決定権限がない事項</p> <p>ウ) 個別具体的な人事権の行使</p>

※ 下線部は相違点

どのように交渉するか

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、具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する（使用者側に立つ職員にも付与する）	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とし、その具体的な範囲は法令で定める（解釈に疑義が生じた場合は第三者機関が関与）	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」とし、その具体的な範囲は法令で定める（解釈に疑義が生じた場合は第三者機関が関与）
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の存在	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とする職員は特にない。ただし、適正な交渉ルールを定めることにより業務の停滞を招くような集団交渉を避けることが必要	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とする職員は特にない。ただし、適正な交渉ルールを定めることにより業務の停滞を招くような集団交渉を避けることが必要	個別の政策判断として、職務の特殊性に照らして協約締結権を付与すべきでないものがあり得る
4. 参考指標の調査と公表・意見表明			
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する	第三者機関が、参考指標の調査、公表を実施する。意見表明は実施しない	第三者機関が、参考指標の調査、公表・意見表明を実施する。
5. 交渉システムのあり方			
交渉の流れ	中央交渉を原則として、府省、地方に順次委ねる		
交渉事項の分配	協約による決定・変更を可能とする （必要に応じて法令に反映） （交渉当事者、交渉事項の範囲に関し法定）	決定権限のある者とのみ交渉することとするため、決定権限の所在によって分配が自動的に定まる（協約による決定・変更はできないが、労使で確認することは可能）	当局間の権限配分は当局が決定 （労使交渉での決定・変更は不適當）
労働側交渉団体のあり方			
協約締結権を付与する団体	すべての団体に付与する （使用者の努力によって協約の統一性を確保する）	すべての団体に付与する （使用者の努力によって協約の統一性を確保する）	一定の要件を満たす団体に付与する（例えば、排他的交渉代表制の導入、過半数職員団体に付与、登録職員団体に付与等）

交渉団体のあり方	職員中心で構成される団体に限らない(団体の構成員に占める職員の割合が半数以下でも可。労働組合と同様とする)		職員中心で構成される団体とする(団体の構成員の過半数以上が職員であることが必要)
使用者機関のあり方	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)		
労使関係の透明性の向上	「国民に開かれた自律的労使関係」の観点から、透明性向上のための方策が必要。ただし、具体的な措置内容については、中央交渉によって決定する(法律による義務付けはしない)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 協約、申入書・回答書、概要録の公表を義務付け(概要録には日時、氏名等、交渉事項、成果物を含む交渉結果。労働側の氏名の掲載は、代表者、発言者、全員のいずれか) ○ すべての交渉を対象とする ○ 当局が公表義務を負った上で、公表する概要録については、事前の労働側への確認・反論の併載を当局に義務付ける 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 協約、申入書・回答書、概要録の公表を義務付け(概要録には日時、氏名等、交渉事項、成果物を含む交渉結果。労働側の氏名の掲載は、代表者、発言者、全員のいずれか) ○ すべての交渉を対象とする ○ 当局が公表義務を負った上で、公表する概要録については、事前の労働側への送付・反論の併載を当局に義務付ける
地方公共団体の交渉システム(*)			
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)	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を図ることはあり得る。		
地方公共団体を超えた交渉権限の一元化の可否	制度化しない ※ 参加を義務付けるのではなく、複数の地方公共団体が労使双方の合意によって連合体(近隣の団体による連合体のほか、全国、地方公共団体規模別、都道府県別等の協議機関を設置することも考えられる)を形成して、交渉・協議を行うことができる制度上の仕組みを設けることも考えられる		
6. 不当労働行為救済			
不当労働行為救済	不当労働行為が行われた際に、労組法と同様の救済措置を講じる	不当労働行為が行われた際に救済措置を講じる	現行制度でも基本的には対応可能だが、足りない部分(黄犬契約、支配介入の禁止等)については現行制度(不服申立制度等)の拡充で措置する

* 地方公共団体の交渉システムに関しては、各執行機関間の相互の独立性を重視する意見や任命権者による共同交渉を重視する意見、各地方公共団体を超えた交渉一元化の制度化は難しいとの意見や全国レベルでの交渉等地方公共団体を超えた交渉を重視する意見があったため、その観点から選択肢の組み合わせを整理した。

どう決定するか

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を有する。 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する ※ 協約の内容と規程の内容が異なる場合は協約が組合員に直接適用される	債務的効力を有する …(法令又は規程に反映)… ※ 協約の内容と規程の内容が異なる場合でも規程が改正されるまで規程がそのまま適用される	債務的効力を有する …(法令又は規程に反映)… ※ 協約の内容と規程の内容が異なる場合でも規程が改正されるまで規程がそのまま適用される
勤務条件の統一	制度的には担保しない (複数の労働組合がある場合には、同様の協約を結ぶことなど当局の努力で勤務条件を統一することが基本。非組合員については、協約に基づいた規程がすべての職員に適用されることから、これによって全体の勤務条件を統一することが可能)	勤務条件を法令又は規程に規定することによって制度的に担保する	勤務条件を法令又は規程に規定することによって制度的に担保する
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	法律上に何らかの規定(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當)	職員の過半数を代表する組合もしく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	あっせん、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、 <u>職員の過半数を代表する者の意見を聴取し作成した規程において決定</u>	(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、 <u>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</u>	
	(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	(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、 <u>別途第三者的な意見を聴いて法令において決定</u>	(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
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		義務付けしない

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つて、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

10. 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うる)	第三者機関による苦情処理を制度化するとともに、当事者（各府省レベル）による苦情処理も制度化して併せて実施する(対象の重複可)	第三者機関による苦情処理を制度化するとともに、当事者（各府省レベル）による苦情処理も当局のみで任意で実施することが望ましい(任意で実施する場合、対象の重複可)

※ 下線部は相違点