

ワーキンググループでの検討結果報告（論点整理）
[詳細版]

◆第3回WG（4／24）

論点 2 : 協約締結事項の範囲 . . . P 3

◆第4回WG（5／15）

論点 3 : 給与、勤務時間その他の勤務条件決定のあり方 . . . P 3 1

◆第5回WG（5／22）

論点 4 : 法律・条令、予算による統制のあり方、協約との関係 . . . P 7 7

第3回WG（4／24）

論点2：協約締結事項の範囲

（1）交渉事項の全部を協約事項とすべきか。あるいは、その一部に限定すべきか。

・・・P4

（2）「管理運営事項」と「その処理によって影響を受ける勤務条件」を、どのように整理すべきか。

・・・P13

<p>項の範囲を定めておく必要がある。それが、義務的交渉事項と呼ばれるものである。それ以外の事項は、任意的交渉事項と呼ばれる。</p> <p>義務的交渉事項は、労働条件など労働者の経済的地位に関係があるかもしくは労働組合そのものに関係ある事項で、かつ使用者の処理権限内の問題である。したがって、ここでは、組合員に関する事項、労働組合に関する事項がともに含まれることになる。</p> <p>(労働条件その他の待遇)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「労働条件」とは、労働者が労働を行ううえでの契約上の条件ないし約束事といったものであり、「その他の待遇」とは、労働関係における労働者のその他の経済的取扱いといったものである。労働の報酬（月例賃金・一時金・退職金・一部の福利厚生給付）、時間（労働時間）、休息（休憩・休日・休暇）、安全性（安全衛生）、補償（災害補償）、訓練（教育訓練）などが労働条件（場合により「その他の待遇」）の代表的なものである。 ・ 当該病院における在職者の賃金は、初任給表が在職者の賃金水準の決定に直接的かつ決定的な影響を及ぼすものになっているといえるから、本件初任給表は、採用時のみならず採用後も組合員である病院職員の賃金額を基本的に左右するものと認められ、本件初任給引き下げは団体交渉事項。 <p>(人事に関する事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 組合員の配転、懲戒、解雇などの人事の基準（理由ないし要件）や手続（たとえば組合との協議、組合の同意）は労働条件その他の待遇に関する事項であり、義務的団交事項となる。特定組合員に対しなされた配転、解雇等の撤回要求は、わが国では自足的な苦情処理手続が確立されていないこともあって、学説も命令・裁判例も、義務的団交事項となるとしている。 	<p>前出（菅野和夫）P. 534</p> <p>根岸病院（初任給）事件（中労委平 17. 10. 5）</p> <p>前出（菅野和夫）P. 535</p>	<p>569</p> <p>578</p> <p>569</p>
---	--	----------------------------------

<ul style="list-style-type: none"> 企業組合にあつては、個々の組合員の苦情を解決することも重要な課題であり、そうした問題も義務的交渉事項にあたるべきである。 	<p>前出（西谷敏）P. 282</p>	<p>574</p>
<ul style="list-style-type: none"> 解雇に関する問題は労働者にとって最終的で最も重大な事項であり、団体交渉事項である。（判示は高裁判決、昭 57. 10. 7、労経速 1276 号） 	<p>日本鋼管鶴見造船所事件（最高裁第三小法廷判決、昭 61. 7. 15、労経速 1276 号）</p>	<p>580</p>
<p>（経営・生産に関する事項）</p>		
<ul style="list-style-type: none"> 新機械の導入、設備の更新、生産の方法、工場事務所の移転、経営者・上級管理者の人事、営業譲渡、会社組織の変更、業務の下請化などの経営・生産に関する事項は、一般的にいえば労働条件や労働者の雇用そのものに関係ある（影響ある）場合にのみその面から義務的団交事項となる。 	<p>前出（菅野和夫）P. 535</p>	<p>569</p>
<ul style="list-style-type: none"> 経営・販売戦略、役員・管理職の人事など、使用者が自らの責任で決定すべきであつて、団体交渉になじまないと考えられる事項がありうることは否定しえない。 	<p>前出（西谷敏）P. 282</p>	<p>574</p>
<ul style="list-style-type: none"> 職場再編成問題は、従業員への待遇ないし労働条件と密接な関連を有する事項であるから、団体交渉の対象となり得ることはもちろんであつて、これに反する被控訴会社の主張は失当というの外はない。 	<p>栃木化成事件（東京高裁判決、昭 34. 12. 23、労民集 10 卷 6 号）</p>	<p>583</p>
<p>（団体的労使関係の運営に関する事項）</p>		
<ul style="list-style-type: none"> ユニオン・ショップ、組合活動に関する便宜供与やルール、団体交渉の手續やルール、労使協議手續、争議行為に関する手續やルールなど、労働組合と使用者（その団体）間の関係を運営するうえでの諸事項も義務的団交事項である。 	<p>前出（菅野和夫）P. 536</p>	<p>569</p>
<p>○ 協約対象事項について</p>		

<ul style="list-style-type: none"> ・ 労組法は労働協約の内容を「労働条件その他」と表現している（第14条）。これにあたるものとしては、まず①労働条件その他の労働者の待遇など個別的労働関係についての諸規定が考えられ、他方においては、②労働組合と使用者（またはその団体）間の団体的労使関係に関する諸ルールが考えられる。要するに労働協約の内容は、労働協約の成立要件（第14条）と労組法の目的（第1条第1項）を併せ読めば、個別的労働関係または団体的労使関係に関連していることを要すると解される。生産や経営に関する取決め（たとえば「工場移転を3年間を行わない」、「新機械の導入をとりやめる」、「〇〇業務を下請化しない」などの協定）は、労働条件と関連するので、労働協約として認めてよい。ただし、その効力はいわゆる債務的効力にとどまる。 <p>※ 民間において、いわゆる「経営等に関する事項」でも、例えば「事業の縮小・廃止に伴う事前協議」について、何らかの労使間の規定がある企業は48.5%、労働協約としている企業は33.6%となっている。</p> <p>② 交渉事項の全部を協約事項とすべきか。あるいは、その一部に限定すべきか。限定すべき場合、どのような考え方にに基づき、何を限定するのか。（議会制民主主義、財政民主主義、勤務条件法定主義、市場の抑制力、コストの視点、労使間自治と財政コントロールのあり方など）</p> <p>○ 義務的団体交渉事項の範囲について</p> <p>A案 組合（職員団体）員である職員の勤務条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、当局が権限を有するものとする。</p> <p>（メリット）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 自律的労使関係制度を構築する趣旨により沿うものと考えられる。 ・ 団体交渉義務違反に対する救済に厚いと考えられる。 	<p>前出（菅野和夫）P.550</p> <p>平成18年労働協約等実態調査結果の概況（厚労省）</p>	<p>569</p> <p>587</p>
--	--	-----------------------

(デメリット)

- ・ 義務的団体交渉事項か否かを区分する具体的なメルクマールがなければかえってその範囲をめぐる労使間の紛争を生じさせ、労使関係の不安定要素になり得るおそれがある。

B案 上記A案の範囲から一定の事項を外す。

(メリット)

- ・ 同上

(デメリット)

同上のほかに、

- ・ 交渉事項から外す事項によっては、現行の交渉事項よりその範囲を狭めるおそれがある。
- ・ 「一定の事項」を範囲から外す基準を定めることが難しい。

※ 現在、公務（非現業）においては、協約締結を目的とした団体交渉が存在せず、義務的団体交渉事項か否かという概念はない。

このような概念を入れる場合は、既存の制度の考え方との関係を整理する必要がある。

○ 交渉事項の全部を協約対象事項とすべきか。一部に限定すべきか。

ア案 義務的団体交渉事項の全部を協約対象事項とし、かつ、任意的団体交渉事項については協約対象事項とすることもできる。

(メリット)

- ・ 自律的労使関係制度を構築する趣旨により沿うものと考えられる。
- ・ 協約対象事項の範囲をめぐる労使間の紛争を回避することができる。

(デメリット・留意事項)

- ・ 議会制民主主義、財政民主主義等の原則との関係を整理する必要がある。

<p>イ案 義務的団体交渉事項の一部を協約対象事項から外し、かつ、任意的団体交渉事項については協約対象事項とすることもできる。</p> <p>① 議会制民主主義、勤務条件法定主義の観点から、法定化されていない細目的事項のみ協約対象事項とする。</p> <p>② 任用・分限・懲戒に関する事項については、成績主義（メリットシステム）、人事行政の公正の確保の観点から、協約対象事項から外す。</p> <p>③ 財政民主主義、市場の抑制力の観点から、給与に関しては民間準拠原則とし、協約対象事項から外す。</p> <p>（メリット）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 議会制民主主義、財政民主主義等の原則との整合が図られる。 <p>（デメリット）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 自律的労使関係制度を構築するという観点ではア案に劣る。 ・ 協約対象事項の範囲をめぐる労使間の紛争を生じさせ、労使関係の不安定要素となり得るおそれがある。 ・ 現行の現業等の協約対象事項の範囲より狭くなる。 <p>※ 協約対象事項：協約により決定することが可能な事項</p> <p>○ 行政改革推進本部専門調査会報告</p> <p>一定の非現業職員に協約締結権を付与する際に、交渉事項の全部を協約事項とするのか、一部に限定して協約事項とするのか、検討が必要である。</p> <p>この点、「任用・分限・懲戒に関する事項については、これらが成績主義（メリットシステム）、人事管理の公正性の確保という面を強く有することから、協約締結事項から除外すべき」との考えがある。</p> <p>一方で、「職員の関与により成績主義や人事管理の公正性が損なわれるという理由は成り立ちえず、民間と同様に、交渉事項の全部を協約事項とすべき」との</p>	<p>①～③について、菅野和夫「公務員団体交渉の法律政策（二）」法学協会雑誌 98 巻 12 号 1981 年 P. 1593～</p> <p>同(一)法学協会雑誌 98 巻 1 号 1981 年 P. 38</p> <p>同(三)法学協会雑誌 100 巻 1 号 1983 年 P. 42（メリット・デメリットの記述は除く。）</p> <p>②について、下井康史「公務員の団体交渉権・協約締結権制度設計における視点の模索」季刊労働法 221 号（2008 年夏季）P. 103～104</p> <p>行政改革推進本部専門調査会報告（抄）</p>	<p>589</p> <p>614</p> <p>623</p>
---	---	----------------------------------

<p>考えがある。</p> <p>この他、交渉事項・協約事項の範囲に関して、「交渉事項・協約事項の拡大は重要であるから、公務員については「勤務条件」ではないとされているが民間労働者では「労働条件」とされている事項について精査し、できる限り交渉事項・協約事項とすべき」との考えがあり、検討が必要である。</p> <p>また、この他、「管理運営事項」については、公務の特性に鑑み、交渉事項・協約事項から除かれるべきであるが、労使の責任を明らかにするためにも、管理運営事項の範囲を明確化していくことが必要である。</p> <p>③ 法定事項と協約事項との関係を、どのように考えるか。</p> <p>A案 団体交渉の結果締結した協約は、予算・法令の規定及びその趣旨に反しない限りにおいて協約としての効力を生じる。</p> <p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 予算・法令の範囲内で直ちに効力を発生する。 <p>(デメリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 協約の内容のどの部分が予算・法令と抵触するかの判定が困難となり得る。 <p>(留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 協約の一部が予算・法令に抵触して効力を生じない場合、残りの部分のみでは一方当事者に不利になることがある。そのような場合についての取扱いを検討する必要がある。 <p>B案 団体交渉の結果締結した協約は、一定期間内に立法機関に付議し、その承認を得て初めて協約としての効力を発生する。</p> <p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 不承認となる場合を懸念し、より現実的な交渉が期待できる。 	<p>菅野和夫「公務員団体交渉の法律政策(一)」 法学協会雑誌 98 卷 1 号 1981 年 P. 22～ (メリット・デメリットの記述は除く。以下同じ。)</p> <p>前出</p>	<p>589</p> <p>589</p>
---	---	-----------------------

<p>(デメリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> 承認を得られなかった場合は何の効力も与えられない。 A案と比較すると自律的労使関係制度を構築するという趣旨が実現しない。 <p>C案 団体交渉の結果締結した協約は、予算・法令の規定及びその趣旨に反しない限りにおいて協約としての効力を生じるとしつつ、予算の枠を超え、または法令に抵触する協約は政府が立法府にその実現措置を求めることとする。</p> <p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> 協約締結可能な範囲が拡大する。 <p>(デメリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> 協約の内容のどの部分が予算・法令と抵触するかの判定が困難となり得る。 <p>(留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 立法府が措置を拒否したり限定的にしか行わなかった場合は、残りの部分のみでは一方当事者に不利な内容となることがある。そのような場合についての取扱いを検討する必要がある。 	<p>前出</p>	<p>589</p>
<p>※ 特労法第 16 条、地公労法第 8 条、第 10 条は、議会制（財政）民主主義原理と団体交渉原理の合理的な調整規定といえる。</p>	<p>菅野和夫『『財政民主主義と団体交渉権』覚書』法協百周年記念第 2 巻 P. 316</p>	<p>624</p>
<p>○ 行政改革推進本部専門調査会報告</p>	<p>特労法第 16 条、地公労法第 8 条、第 10 条</p>	<p>625</p>
<p>一定の非現業職員に協約締結権を付与する際に、労使交渉の裁量の余地を広げるため、法律・条例等の改正を必要とする協約や、予算措置を必要とする協約の締結を認めるべきである。</p> <p>この場合、憲法上の当然の要請である議会制民主主義及び財政民主主義の観点から、法律・条例、予算は協約に優先すべきであり、そのため、法律・条例、</p>	<p>行政改革推進本部専門調査会報告（抄）</p>	<p>628</p>

予算と抵触する部分が効力を有するために必要な手続等について、検討が必要である。

※ 法定事項と協約対象事項との関係を検討するためには、法定事項の内容を決める必要がある。(論点4)

事務的な交渉に関する事項(手続等)の取扱いについても整理する必要がある。

※ 本来的に職員に普遍的に適用される法令と、本来的に合意当事者たる職員団体の構成員のみに適用される協約との関係をどのように考えるか、整理する必要がある。

【整理】

上記②A B案及びアイ案並びに③A～C案のとおり

2 協約締結事項の範囲

論点番号	2-(2)	「管理運営事項」と「その処理によって影響を受ける勤務条件」をどのように整理すべきか。	担当委員 諏訪委員	
論 点		参考資料名		頁
<p>① 管理運営事項と管理運営事項の処理によって影響を受ける勤務条件をどのように整理し、規定するか。</p> <p>○国家公務員法上の規定</p> <p>国家公務員法では、第108条の5第1項において、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、社交的又は厚生的活動を含む適法な活動に係る事項に関して交渉することができることとされているが、同3項において、いわゆる管理運営事項（国の事務の管理及び運営に関する事項）については、交渉の対象とすることができないとされている。</p> <p>具体的にある事項が「管理運営事項」に該当するかどうかは、個別具体的に判断することになる。</p> <p>○管理運営事項の定義</p> <p>【判例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 地方公共団体の機関がその職務、権限として行う地方公共団体の事務の処理に関する事項であって、法令、条例、規則、規程及び議会の議決に基づき、その機関が自らの判断と責任において処理すべき事項（具体例） <p>人事異動、退職勧奨、職務命令による研修参加</p> <p>【解釈】</p>		<p>国家公務員法第108条の5第1項 629</p> <p>国家公務員法第108条の5第3項 629</p> <p>逐条国家公務員法(鹿児島他)1988年 1083頁 632</p> <p>地方公務員法第55条第1項 631</p> <p>地方公務員法第55条第3項 631</p> <p>大阪高判昭和61・7・29(京都市教協事件) 642</p> <p>同上 642</p>	<p>629</p> <p>629</p> <p>632</p> <p>631</p> <p>631</p> <p>642</p> <p>642</p>	

<ul style="list-style-type: none"> 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。 (具体例) 行政の企画、立案、予算の編成に関する事項など 	<p>逐条国家公務員法（鹿児島他）1988年 1082～1083頁</p> <p>同上</p>	<p>632</p> <p>632</p>
<p>【学説】</p> <ul style="list-style-type: none"> 行政の組織と運営に関する基本的政策事項であって、国民（住民）主権及び法治主義の基本原則に基づき行政府が国民の付託と法律の定めに従いつつ自らの権限と責任において判断し処理すべき事項 (具体例) 行政機関の組織に関する事項、行政の企画、立案及び執行に関する事項、職員の定数およびその配置に関する事項、人事権の行使に関する事項、租税・使用料・手数料等の賦課徴収に関する事項、予算の編成に関する事項、行政機関が当事者である不服申立ておよび訴訟に関する事項、公の施設の取得・管理および処分に関する事項 公務員制度の運営に関する法定事項（たとえば職階制、人事、勤務評定の制度） 	<p>公共部門労働法（三・完）（菅野和夫）2428 頁</p> <p>同上</p>	<p>636</p> <p>636</p>
<ul style="list-style-type: none"> 右に述べたこと（「交渉」の性格は、いかなる「当局」とどのような形で「交渉」事項として取り上げるかによって変わることを踏まえて強調しておきたいのは、団交権の対象事項から排除される「管理運営事項」なるものがアプリオリに存在するとの立場はとりえないということである。これまで「管理運営事項」とされてきた事項の大半は「勤務条件」と無関係とはいえ、具体的な勤務条件との関連づけは団交事項の構成の仕方に左右されるものであるから、アプリオリに「管理運営事項」の存在を想定して団交の対象外 	<p>渡辺賢「公務員労働基本権の再構築」308頁</p>	<p>635</p>

<p>の事項とすることは本来的には許されず、その範囲は可能な限り限定すべき、と考えるからである。とはいえ、専ら行政等の責任と権限により処理すべき事項の存在も否定できない（そのような事項の集団に「管理運営事項」と名づけることは名称の問題にすぎないといえよう）。</p> <p>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> 「管理運営事項」については、公務の特性に鑑み、交渉事項・協約事項から除かれるべきであるが、労使の責任を明らかにするためにも、管理運営事項の範囲を明確化していくことが必要である。 <p>○管理運営事項が交渉対象とならない理由</p> <ul style="list-style-type: none"> 「法治主義の原則に従って運営されているわが国の行政においては、国民の代表者たる国会が法律などの形で決定した国民の意思に基づいて、行政執行の任に当たる行政主体が、国の事務の管理、運営の責務を負わされて」おり、これを交渉対象事項とすれば、「行政主体がその権限と責任を職員団体と分け合うことになるので許されない」。 また、「職員団体の本来的な使命からみても、その目的は経済的利益の追求にあるので、職員団体が行政執行に参画することはその使命を逸脱することになり適当ではない」 <p>○管理運営事項と勤務条件の関係</p> <p>【第三次公務員制度審議会の見解】</p> <ul style="list-style-type: none"> 管理運営事項と勤務条件との関係については、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。 <p>【解釈】</p>	<p>行政改革推進本部専門調査会報告</p> <p>逐条国家公務員法（鹿児島他）1988年1082頁</p> <p>「国家公務員、地方公務員及び公共企業体の職員の労働関係の基本に関する事項について（答申）」昭和48年9月3日 公務員制度審議会答申第4号</p>	<p>640</p> <p>632</p> <p>641</p>
--	--	----------------------------------

<ul style="list-style-type: none"> （「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」という答申の趣旨は、）管理運営事項の処理の結果、影響を受けることがある勤務条件については、勤務条件という側面からの交渉が可能であり、その交渉の結果として管理運営事項について措置することがある、ということである。しかし、関連しているからといって、管理運営事項そのものについて交渉することはできない。 	<p>逐条国家公務員法(鹿児島他)1988年 1084 頁</p>	<p>632</p>
<p>【学説】</p> <ul style="list-style-type: none"> しかし、「ここでも、従来の学説が主張してきた通り、外形的には管理運営事項であっても、それが労働者の待遇条件に関連を持つ限り交渉の対象となると解すべきである。」 	<p>渡辺賢「行政機関の多様性と労働条件決定システム（日本労働法学会編「公務員制度改革と労働法」33頁）</p>	<p>635</p>
<ul style="list-style-type: none"> 以上の事項（管理運営事項）は、職員団体と処理権限を分かち合ったり、それとの取引の用に供されてはならないという意味で交渉事項から排除されているのである。ただし、重要なこととして、公労法・地公労法の場合と同様に管理運営事項の処理に伴って発生する勤務条件の問題は交渉の対象となる、と解されている。また、右の規定が排除するのは、当局がそれによって規律される合意を目指しての交渉であるので、管理運営事項そのものについて当局が任意に職員団体と意見交換を行い、それによって得られる情報を同事項の適切・円滑な処理に役立てることは、さしつかえない。 	<p>菅野和夫「公共部門労働法（三・完）」18 頁</p>	<p>636</p>
<p>【判例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 管理運営事項の処理の結果生じた事項が、職員個々の問題にとどまらず、ある勤務条件の基準とされる事項と密接に関連する場合、例えば人事異動は管理運営事項であるが、その人事異動命令に伴う職員住宅の支給は勤務条件であり、それが職員住宅支給の基準に関連して問題がある場合には、勤務条件である以上、こ 	<p>大阪高判昭和 61・7・29（京都市教協事件）</p>	<p>642</p>

れを交渉の対象とすることはできるけれども、人事異動そのものについては交渉の対象とすることはできないのである。職員団体としては勤務条件について交渉すれば、必要かつ十分であり、その交渉の結果、管理運営事項についても撤回、変更などの措置がとられる場合もあり得るのである。

【公制審や判例の整理】

- ・ 管理運営事項と勤務条件との関係については、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（第三次公務員制度審議会答申）が、管理運営事項そのものについて交渉することはできない。

○管理運営事項の処理によって影響を受ける勤務条件の例

【判例】

- ・ 本件再建計画（病院、水道事業について、職員削減、勤務時間改正、給与改定等を骨子とする財政再建計画）の策定及び市議会への上程等は、元来、地公法55条3項管理運営事項と解されるが、本件再建計画は、266名の分限免職処分をはじめとして病院事業に勤務する職員の勤務条件に重大な影響を及ぼす事項が含まれていたのであるから、右再建計画案のうち勤務条件に関連のある事項については市・病院当局と労働組合との団体交渉事項となし、同事項の諸問題解決のため、市・病院当局は誠実に団体交渉に応ずべきものであったといえる。
- ・ 職員の定数の定めは、人事権の一態様であるから、定数の定めそのものを措置要求の対象とすることはできないが、これを勤務条件の側面からの措置要求として、職員の定員配置が少ないため過重な時間外勤務を行わざるを得ない勤務時間の問題として（措置）要求することはできる。
- ・ 管理運営事項の処理の結果生じた事項が、職員個々の問題にとどまらず、ある勤

福岡高判昭和 55・9・29（北九州市職財政再建計画反対闘争事件）	648
名古屋高判平成 4・3・31（名古屋市立大高北小学校教諭措置要求事件）	651
大阪高判昭和 61・7・29（京都市教協事件）	642

務条件の基準とされる事項と密接に関連する場合、例えば人事異動は管理運営事項であるが、その人事異動命令に伴う職員住宅の支給は勤務条件である。

A案 「管理運営事項」の範囲を法令で具体的に規定する。

(メリット)

- ・ 事前に管理運営事項をめぐる労使間での争いが避けられる。
- ・ 協約締結ができない事項が明確になるため、スムーズな協約締結に結びつくことが考えられる。

(デメリット)

- ・ 「管理運営事項」をある程度は例示として規定できたとしても、従来より労使間で争いがあるところを網羅的に規定することは困難であり、結局、その範囲をめぐって労使間での争いが生じる可能性がある。
- ・ 民間の場合でも、「経営権」の範囲について法令で具体的に規定しておらず、規定することは困難。

B案 「管理運営事項」の範囲は法令では具体的に規定しない。(現行どおり)

(メリット)

- ・ 個々具体的なケースに応じて、適切に解釈することにより、協約締結ができる範囲が広がる可能性がある。

(デメリット)

- ・ 管理運営事項に関連するか否かについて労使間で争いがおきる可能性がある。

C案 「管理運営事項」の規定について法律上からその概念をなくす。

(メリット)

- ・ 協約締結可能な範囲が拡大し、民間企業と同様な労使関係になる。

(デメリット)

- ・ 法律上、管理運営事項の概念をなくした場合には、管理運営事項と団体交渉事項との関係が不明瞭になり、たとえば、人事権の行使が事実上制約されるなど、問題が生ずる可能性がある。
- ・ 「管理運営事項」については交渉の対象にならないが、そのことが法律上明記されないため、かえって、交渉対象範囲をめぐる労使間での争いが生じる可能性がある。なお、民間においても経営権という概念はある。

(留意事項)

- ・ 全ての公務の実施をあらかじめ労使間の合意により制約が可能としてしまうことになり、議会制民主主義、財政民主主義との関係を整理する必要がある。
- ・ 国家公務員法で管理運営事項と規定される以前から、行政機関の活動のための包括的、統括的権限に属すべき事項、いわゆる管理運営事項については、交渉の対象にならないと解釈され、運用されていたことから、管理運営事項の規定を法律上からなくしても、交渉事項の範囲に違いは生じない。
- ・ 法律上から「管理運営事項」という表現をなくした場合には、「勤務条件」の概念・定義の整理が必要である。
- ・ 労使間のコミュニケーションを図る観点から、管理運営事項について労使協議の対象とすることも考えられる。(詳細は「13 労使協議制」で検討)。

増子内閣総理大臣官房公務員制度調査室長
答弁（昭和 38・6・27 衆・国際労働条約第 87
号等特別委員会）
（同旨、「職員団体制度詳解」（亀山悠）昭
和 45 年 172 ページ）

② 交渉対象事項の範囲を規定する方法（法定、協約）についてどう考えるか。

A案 交渉対象事項の範囲を法律上で具体的に列挙するが、勤務条件法定主義の原則から、交渉対象事項の範囲を現在の現業公務員で認められている範囲よりも狭める。なお、管理運営事項は交渉対象事項としないが、管理運営事項により影響を受ける勤務条件は交渉対象事項とする。

(理由)

- ① 現業公務員については、民間類似である企業体の独立採算制に立脚していることから協約締結権が付与されているが、その上で予算上又は資金上実施不可能な労働協約等の取扱を定めているとも考えられ、こうした原理がにわかに適用され難い非現業公務員については、依然として議会制民主主義・財政民主主義・勤務条件法定主義等の原則から交渉対象事項の制限を説明することが論理的・合理的である
- ② また、管理運営事項については、国の事務の管理、運営（管理運営事項）の権限と責任は、国民の代表者たる国会が法律等により行政執行の主体である行政機関に付与したものであり、それを交渉対象事項とすることは、行政主体がその権限と責任を職員団体と分け合うことになり適当ではないことから、除外する。

(メリット)

- ・ 現業公務員よりは協約締結可能な範囲は狭いが、団体交渉は行いうるが協定締結は認められない現行と比較すると労使間で決定できる事項が法律で列記されるため、その範囲が拡大する。
- ・ 憲法第 15 条の趣旨に則り、公務員の全体奉仕者性や民主的な予算管理の観点に立って勤務条件が法定されることとなっている現行制度の考え方と整合する。

(デメリット)

- ・ どの範囲を交渉対象事項とするのかによるが、現行とそれほど変わらない

<p>ものになる可能性があり、自律的労使関係の構築が限定的となる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 現業公務員に認められているにもかかわらず、非現業公務員には認められないとする合理的理由を見いだすことが困難。法律上列举する交渉対象事項の選定基準が難しい。 ・ 民間類似ではない特定独立行政法人にも現業同様の協約締結範囲が認められていることと整合しない。 <p>(留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 議会制民主主義・財政民主主義・勤務条件法定主義等の原則との関係で勤務条件に関する交渉対象事項の個別的内容を制約することは論理的ではない。 ・ 公営企業や現業が必ずしも全て独立採算制を取っているわけではない。逆に、非現業職員について、現状でも「予算上又は資金上実施不可能な」措置（賃金決定等）が行われているわけではない。 		
<p>B案 交渉対象事項の範囲について、現行の特労法第8条のような形で法律上で具体的に列举する。ただし、管理運営事項は交渉対象事項としないが、管理運営事項により影響を受ける勤務条件は交渉対象事項とする。(現行の現業公務員と同様)</p> <p>(理由)</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 交渉対象事項及び協約締結の対象事項をめぐって生ずる争いを避けるためあらかじめ規定することが適当である。 ② また、管理運営事項については、国の事務の管理、運営（管理運営事項）の権限と責任は、国民の代表者たる国会が法律等により行政執行の主体である行政機関に付与したものであり、それを交渉対象事項とすることは、行政主体がその権限と責任を職員団体と分け合うことになり適当ではない 	<p>逐条国家公務員法(鹿児島他)1988年 1082 頁 行政改革推進本部専門調査会報告 国家公務員法第108条の5第1項及び第3号 632 特定独立行政法人等の労働関係に関する法律第8条 640 629 地方公務員法第55条第1項及び第3項 地方公営企業等の労働関係に関する法律第7条 629 631</p>	

<p>ことから、除外する。ただし、管理運営事項により影響を受ける勤務条件は交渉対象事項とする。</p> <p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事前に交渉対象事項の範囲が明らかになるため、労使間での争いが避けられる。 ・ 協約締結ができない事項が明確になるため、スムーズな協約締結に結びつくことが考えられる。 ・ 制度設計がしやすい。 <p>(デメリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ある程度は具体的に規定できたとしても、現実的に争いが生じやすい部分は規定できないため、管理運営事項の範囲や団体交渉が可能な範囲をめぐって労使間での争いが生じる可能性がある。 ・ 交渉に時間がかかることが予想され、コストが増大する可能性がある。 <p>(留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 管理運営事項が除かれるとはいえ、公務員の勤務条件の多くが労使間の合意により可能となることになり、勤務条件法定主義、財政民主主義との関係を整理する必要がある。 <p>(参考)</p> <p>特定独立行政法人等の労働関係に関する法律 (団体交渉の範囲)</p> <p>第八条 第十一条及び第十二条第二項に規定するもののほか、職員に関する次に掲げる事項は、団体交渉の対象とし、これに関し労働協約を締結することができる。ただし、特定独立行政法人等の管理及び運営に関する事項は、団体交渉の対象とすることができない。</p> <ol style="list-style-type: none"> 一 賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日及び休暇に関する事項 二 昇職、降職、転職、免職、休職、先任権及び懲戒の基準に関する事項 		631
---	--	-----

<p>三 労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項 四 前三号に掲げるもののほか、労働条件に関する事項</p> <p>特労法（制定時は公労法）が第8条で団体交渉及び協約締結対象事項の範囲を規定している趣旨は、団体交渉及び協約締結の対象事項をめぐって生ずる紛争を避けるためと、特定独立行政法人等の管理及び運営は、法令の定めるところに従い、専ら国民の代表である国会及び政府に責任を負うべき者によってなされるべきであるという精神によるものである。</p> <p>C案 交渉対象事項の範囲は、協約で定める。（勤務条件全般について交渉対象事項とする。）法律上では交渉対象事項の範囲を例示し、具体的な交渉対象事項は協約で定める。ただし、「管理運営事項」は交渉対象事項にしないが、管理運営事項により影響を受ける勤務条件は交渉対象事項とする。</p> <p>（理由）</p> <p>「管理運営事項」は公務の特性に鑑み、交渉対象事項・協約対象事項から除かれるべきであるが、その他の部分については、可能な限り労使間の交渉に委ねるべきである。</p> <p>勤務条件全般について交渉対象事項とするのであれば、法律上で個別具体的にすべて列挙することは困難であり、例示を示すことに留める。</p> <p>これは、①現行の国家公務員法では交渉対象事項としては、「給与、勤務時間その他の勤務条件」という規定であること、②労働組合法も「労働条件その他」としており、抽象的な規定であること、③特労法も、第8条第4号で「全3号に掲げるもののほか、労働条件に関する事項」と抽象的に規定していることから、同程度の規定でよいものと考えられる。</p> <p>（メリット）</p> <ul style="list-style-type: none"> 交渉対象事項や協約締結可能な範囲が拡大し、民間企業とほぼ同様な労使 	<p>労使関係法運用の実情及び問題点〈公共部門関係〉労使関係法研究会報告書 昭和52年 302～303頁</p> <p>国家公務員法第108条の5第1項及び第3号 特定独立行政法人等の労働関係に関する法律第8条 労働組合法第14条 等</p>	<p>655</p> <p>629</p> <p>629</p> <p>630</p>
---	---	---

- ・ 「管理運営事項」が除かれるので公務の特性を踏まえた取扱いである。

(デメリット)

- ・ 各省庁や職員団体ごとに交渉するとした場合、交渉対象事項の範囲に、省庁や職員団体毎に差が生じる可能性があり、勤務条件の統一性や人事労務管理の観点から問題である。
- ・ 交渉に時間がかかることが予想され、コストが増大する可能性がある。

(留意事項)

- ・ 管理運営事項が除かれるとはいえ、公務員の勤務条件の多くが労使間の合意により可能となることになり、勤務条件法定主義、財政民主主義との関係を整理する必要がある。

D案 交渉対象事項の範囲は、協約で定める。(管理運営事項も含め、勤務条件全般について交渉対象事項とする。)

(理由)

公務員も民間企業も労働者としての性格には変わらないため、民間と同様に、何を交渉対象事項や協約締結対象事項とするのかについては、労使間の決定に委ねる。

(メリット)

- ・ 交渉対象事項や協約締結可能な範囲が拡大し、民間企業と同様な労使関係になる。
- ・ 交渉対象範囲を協約で明確化することにより、交渉対象範囲の争いを避けることが可能となり、円滑な交渉が促進される。

(デメリット)

- ・ 各省庁や職員団体ごとに交渉するとした場合、交渉対象事項の範囲に、省庁や職員団体毎に差が生じる可能性があり、勤務条件の統一性や人事労務

<p>管理の観点から問題である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 交渉に時間がかかることが予想され、コストが増大する可能性がある。 <p>(留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 全ての公務の実施をあらかじめ労使間の合意により制約が可能としてしまうことになり、議会制民主主義、財政民主主義との関係を整理する必要がある。 ・ そもそも、交渉対象事項の範囲を協約で明確化することができたとしても、管理運営事項を交渉対象範囲に含めたり、勤務条件でないものを交渉対象事項とすることはできない。 <p>E案 A案からC案において、なお、管理運営事項それ自身を含め交渉対象事項と ならない事項については、労使協議の対象とする（詳細は「13 労使協議制」 で検討）。</p> <p>③ 具体的な交渉対象事項の範囲について争いが生じた場合、団体交渉応諾義務違反 の不当労働行為として事後救済に委ねることについてどう考えるか。</p> <p>A案 交渉拒否に対する事後救済制度を国家公務員制度に新たに設ける必要はな い。(現行制度を維持)</p> <p>(理由)</p> <p>現行の国家公務員法においては、登録職員団体については交渉応諾義務規定 がある。また、非登録職員団体については恣意的に交渉を拒否しないこととさ れ、交渉拒否は行われないこととなっている。さらに勤務条件に関する行政措 置の要求なども整備されていることから、不当労働行為制度のような交渉拒否 に対する事後救済制度を国家公務員制度に新たに設ける必要はない。</p>	<p>国家公務員法第 108 条の 5 第 1 項 地方公務員法第 55 条第 1 項 「国家公務員、地方公務員及び公共企業体 の職員の労働関係の基本に関する事項につ いて (答申)」昭和 48 年 9 月 3 日公務員制</p>	<p>629 631</p>
---	---	--------------------

<ul style="list-style-type: none"> ・ 地方公務員法 46 条の措置要求事項の中には、当局をして職員団体との交渉に応じさせる旨の措置要求は含まれていないと解すべきであり、むしろ、端的に、当該職員団体が交渉しようとした勤務条件に関する事項そのものにつき、人事委員会又は公平委員会に対して措置要求をするのが筋である。 ・ 行政措置要求は、昭和 22 年の国家公務員法成立当時から規定されていた。 <p>B 案 交渉対象事項の範囲について争いが生じ、当局が正当な理由なく交渉を拒否した場合の救済措置を強化するため、新たに国家公務員制度上に事後救済制度を設ける。</p> <p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 現状よりも、事後救済措置が強化され、交渉の進展が期待できる。 ・ 公務員法制においては、管理運営事項の内容等、民間法制とは異なる取扱いをしている事項もあり、民間の不当労働行為制度とは別の制度を設けることには合理性がある。 <p>(デメリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新たな第三者機関等の設置も想定され、かえってコストが増大する可能性がある。 ・ 昭和 40～50 年代に大量の審査請求や行政措置要求がなされたことに鑑みると、安易に救済制度の申立が行使されるおそれがあり、かえって紛争事案が増えることが想定される。 <p>C 案 交渉対象事項の範囲について争いが生じ、当局が正当な理由なく交渉を拒否</p>	<p>東京高判昭和 55・3・26 (横浜市学労措置要求事件)</p>	<p>660</p>
--	-------------------------------------	------------

<p>した場合には、不当労働行為として事後救済に委ねる。(民間の制度と同様)</p> <p>(理由)</p> <p>①のように管理運営事項と交渉対象事項の関係を整理し、特労法のように団体交渉事項及び協約締結対象事項を規定したとしても、交渉対象事項の範囲をめぐる争いは起こり得る。</p> <p>交渉対象事項の範囲について争いがあり、使用者が団交拒否をすれば、第三者機関が団交応諾義務違反かどうか審査し、その結果として不当労働行為と認定されることもあり得るものと解すべき。</p> <p>なお、具体的救済システムのあり方については、「7 団結権、団体交渉権等の保護のためのシステムのあり方」において検討すべき。</p> <p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 協約締結権を付与した場合における交渉対象事項の範囲は重要な問題となるが、独立性、中立性、公平性を有する第三者機関により判断がなされることになり、交渉の進展が期待できる。 <p>(デメリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 昭和40～50年代に大量の審査請求や行政措置要求がなされたことに鑑みると、安易に不当労働行為の申立が行使されるおそれがあり、かえって紛争事案が増えることが想定される。 <p>【参考】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ これ(=団交事項をめぐる拒否—引用者注)は管理運営事項が団交事項からはずされているために、使用者が管理運営事項を主張して団交を拒否する場合がある。問題が生じるのは管理運営事項であっても労働条件と密接不可分な場合である。このとき労働条件については団交の対象となるので、それを管理運営事項を理由として団交を拒否することは不当労働行為となる。また、労働条件についての団交であっても、管理運営事項と密接不可分な場合には、団交中 	<p>下井隆史ほか「国営・公営企業の労働関係法」128頁</p>	<p>662</p>
--	----------------------------------	------------

<p>(留意点) 交渉の際の使用者側、労働者側の守秘義務事項の取り扱いについて検討する必要がある。(必要な情報提供を行わない場合には誠実交渉義務違反になるケースがある)</p>		
<p>【整理】</p> <p>上記のとおり</p>		

第4回WG（5／15）

論点3：給与、勤務時間その他の勤務条件決定のあり方

- (1) 給与、勤務時間その他の勤務条件の決定原則について、どのようにすべきか。
・・・P 32
- (2) 給与交渉のために必要な参考指標について、どのようにすべきか。
・・・P 49
- (3) 給与交渉の交渉事項やスケジュールを、どのように想定するか。
・・・P 60

論点整理表（案）

3 給与、勤務時間その他の勤務条件の決定のあり方			
論点番号	3-(1)①	給与、勤務時間その他の勤務条件の決定原則について、どのようにすべきか。 ① 一般職国家公務員（非現業）の給与、勤務時間その他の勤務条件について、現在、どのような原則により決定しているか。また、その考え方如何。	担当委員 高橋委員
論 点		参 考 資 料 名	頁
1 国家公務員法上に規定されている諸原則			
(1) 公務の民主的且つ能率的な運営（第1条）			
【解釈】			
<ul style="list-style-type: none"> 本条では、国家公務員に適用すべき各種の制度の根本基準を定めることと、職員の職務の遂行が最大の能率を發揮して行われるようにすることが本法の直接の目的として定められており、その職員の能率の發揮のため、そもそもの職員の選択、すなわち任用が民主的な方法で行われるべきこと、さらに採用の後の指導も民主的な方法で行われるべきことが規定されている。 公務は、資本主義経済社会の中にあっても、民間企業と異なり原則として経済的な競争関係にたつことがない。また、その権限の拡大強化のために組織の拡充をはかるという傾向を有しやすいという特性はいわゆるパーキンソンの法則によっても指摘されているところである。このような性質を有する公務の運営を自然の勢いにまかせるならば、納税者たる国民の立場からは許しがたい国費の乱費と事務の停滞を招くことになりかねない。そうであればこそ、個々の国家公務員が公務のこのような性質を自覚するとともに、それぞれの職務の能率的な運営に努めることが期待されているのである。本法は以上のような認識にたって、公務の民主的運営という価値と公務の能率的運営という価値を究極 		<p>国家公務員法第1条 逐条国家公務員法（鹿児島他）1988年 35 頁</p> <p>同上 36頁</p>	<p>664</p> <p>665</p> <p>666</p>

<p>的に国民に対して保障する新国家公務員制度を確立するため、各省庁の行政事務に従事する公務員が、その職務を遂行するに当たり最大の能率を発揮し得るよう、民主的な方法で採用され、指導されるように、各般の根本基準を定めているものである。成績主義の原則による任用制度、給与その他適正な勤務条件の保障に関する制度、研修、勤務評定の実施などの能率の発揮策、身分保障制度、服務制度等第三章で述べる公務員制度の各論を構成するものはすべてこのような目的の実現のために定められた根本基準の内容をなすものである。</p>		
<p>(2) 平等取扱の原則(第 27 条) 【解釈】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 本条の平等取扱いの原則は日本国憲法第十四条第一項の規定を受けたものであり、すべての国民に対し本法を平等に適用することは、憲法上の要請であるといわなければならない。 ・ 次に、本条は「この法律の適用について」差別してはならないことを定めており、具体的には、任用をはじめ、勤務条件の決定、分限および懲戒処分等の本法の適用が問題となる。憲法における法の下での平等は、法の内容そのものについても平等であることを要求するが、本条においては、「この法律の適用について」と明記していることから、本法の規定の内容自体には言及しておらず、本法の具体的条項の運用に当たって、平等であることを求めているものである。本法は、職員の身分取扱いの基本法であり、本法の特例、細則を定めた人事院規則等による身分取扱いに際しても、本条の趣旨に従ってそれぞれの法令が適用されなければならない。 	<p>国家公務員法第 27 条</p> <p>逐条国家公務員法（鹿児島他）1988 年 255 頁</p> <p>同上 256 頁</p>	<p>664</p> <p>667</p> <p>668</p>
<p>(3) 情勢適応の原則（第 28 条第 1 項） 【解釈】</p> <p>○勤務条件の情勢適応の原則</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 本条は、職員の勤務条件に関する基礎事項が、国会により社会一般の情勢に 	<p>国家公務員法第 28 条第 1 項</p> <p>逐条国家公務員法（鹿児島他）1988 年 261 頁</p>	<p>664</p> <p>669</p>

<ul style="list-style-type: none"> ・ 情勢適応の原則とは、全体の奉仕者たる公務員のあり方を念頭に置きつつ、これら公務員の勤務条件が、我が国の社会、経済上の一般情勢の変化に応じ、適宜機動的に定められるべきものであることを表明したものであり、同時に、労働基本権が制約された職員の勤務条件をそれによって保障する意義を有している。社会、経済上の一般の情勢それ自体を一義的に明らかにすることは困難であるが、具体的には民間における給与、勤務時間等の勤務条件の実態を適切に把握し対応することになる。なお、社会一般の情勢を判断する際には、たとえば、俸給表については、「生計費、民間における賃金その他人事院の決定する適当な事情」を考慮して定められなければならないとしていること（法六四 2）も一つのよりどころとなる。 <p>○人事院の国会及び内閣に対する勧告権</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した給与を確保する機能を有する。 ・ 本条（国家公務員法第 28 条第 1 項）は、公務員の勤務条件決定について、情勢適応の原則によるべきことを国会に求めているが、その国会の機能を補強するために、中立・専門機関としての人事院の勧告が必要とされているのである。 <p>○官民均衡の原則</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 本条（28 条）の情勢適応の原則を具体化するに際しての基本的な考え方は、官民均衡であり、具体的には「民間準拠の原則」である。すなわち、公務員の勤務関係における特殊事情を考慮する必要はあるが、公務員も勤労者であるこ 	<p>頁</p> <p>同上 262 頁</p> <p>人事院の給与勧告制度の趣旨（人事院）</p> <p>逐条国家公務員法（鹿児島他）1988 年 264 頁</p> <p>逐条国家公務員法（鹿児島他）1988 年 268 頁</p>	<p>670</p> <p>680</p> <p>671</p> <p>672</p>
--	--	---

<p>と、その給与は国民の負担によって賄われていることなどを考慮すれば、民間に準拠することが、最も納得性のある基準であるといつてよいであろう。</p> <ul style="list-style-type: none"> 公務員の給与に関する原則として、第六二条は「職員の給与は、その官職の職務と責任に応じてこれをなす。」と定め、職務給の原則を明らかにしているが、第六四条は、「俸給表は、生計費、民間における賃金その他人事院の決定する適当な事情を考慮して定められ……」と規定し、給与（俸給）決定の具体的なよりどころを示している。 次に、給与以外の勤務条件、すなわち勤務時間、休日、休暇等の官民均衡の図り方については給与の場合と異なり、具体的よりどころを示す規定は存在しない。しかしながら、勤務時間等についても情勢適応の原則に基づき、民間企業における勤務時間等の制度の実態および休日の普及状況等を踏まえて勧告を行うこととなる。 	<p>同上</p> <p>同上 269～270 頁</p>	<p>672</p> <p>672</p>
<p>○民間準拠（第 64 条第 2 項）</p> <ul style="list-style-type: none"> 民間準拠を基本に給与改定を行う理由は、市場原理による決定が困難である国家公務員の給与については、その具体的な給与水準の決定についての物差しは得難いため、その決定については、その時々々の経済・雇用情勢等を反映して決定される民間の給与を精密に調査し、これに準拠することが現実的に採り得る給与決定の方法として最も合理的であると考えられることによる。 	<p>人事院の給与勧告制度の趣旨（人事院）</p>	<p>680</p>
<p>○俸給決定の要素</p> <ul style="list-style-type: none"> 本条第二項（第 64 条第 2 項）の前段は、俸給表決定の要素について規定している。すなわち、俸給表は、①生計費、②民間における賃金および③その他人事院の決定する適当な事情の三つの要素を考慮して定められなければならないこととされている。 <p>この三つの要素のうち、現在最も重視されているのは、民間における賃金であり、これとの比較によって給与（俸給）を決定する原則を、官民均衡の原則</p>	<p>逐条国家公務員法（鹿児島他）1988 年 420 頁</p>	<p>674</p>

<p>と呼んでいる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 民間準拠については前項目を参照 ・ 生計費を給与決定の要素の一つとしているのは、給与が職員の生活の糧である以上、職員の生計の実情を考慮した給与にする必要があるからである。 ・ その他人事院の決定する適当な事情を考慮の対象に加えている趣旨は、人事行政の専門機関である人事院に技術的な判断を委ねるためであると考えられる。具体的には、本俸と手当との配分、各俸給間の水準の差、俸給表間の級別の配分等の考慮がこれに該当することになる。 	<p>同上 421 頁</p> <p>同上</p>	<p>674</p> <p>674</p>
<p>○国会による勤務条件に関する基礎事項の変更（第 28 条第 1 項）</p>	<p>国家公務員法第 28 条第 1 項</p>	<p>664</p>
<p>【解釈】</p>		
<ul style="list-style-type: none"> ・ 公務員の勤務条件の内容を決定するに際しての基本原則は社会一般の情勢に適応させることであるが、国家公務員法第 28 条第 1 項では、その決定の手続については、国会により変更されること、すなわち「勤務条件法定主義」を定めている。 	<p>逐条国家公務員法（鹿児島他）1988 年 262 ～263 頁</p>	<p>670</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 公務員は、国民の信託に基づき、国民全体の奉仕者として職務を遂行すべきことが要請されている。したがって、国民と乖離したところに公務員制度が存在することはありえず、公務員の処遇を考えるに当たっても、その処遇のあり方を国民の関与ないし監視の下に置くことが必然的に要請されることとなる。これが公務員の勤務条件について国民の代表者としての国会また議会の統制に服せしめることとするゆえんである。 	<p>同上 262～263 頁</p>	<p>670</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 勤務条件法定主義は、人事院の給与勧告等の機能とともに、労働基本権制約の代償としての意義をもつものである 	<p>同上 263 頁</p>	<p>670</p>
<p>（４）職務給の原則（第 62 条）</p>	<p>国家公務員法第 62 条</p>	<p>664</p>
<p>【解釈】</p>		
<ul style="list-style-type: none"> ・ 国家公務員法第 62 条は、給与の根本基準として、職員給与は、その官職の職務 	<p>逐条国家公務員法（鹿児島他）1988 年 396</p>	<p>675</p>

<p>と責任に応じてこれをなすと定めている。これは、給与決定の根本基準として、職務給の原則をとることを明らかにしたものである。これは、給与は、職務内容の複雑さの程度、難易の程度、責任の軽重によって決定すべきことを意味している。</p>	<p>～397 頁</p>	
<p>【学説】</p> <ul style="list-style-type: none"> 給与の基本原則の第1は、職務給の原則であり、職員の給与は、その（官）職の職務と責任に応じて定められる（国公62条、地公24条1項）。戦前の官吏は、天皇に対して無定量に忠勤に励むべきものとされ、俸給については労働の対価とは観念されず、官吏が安んじて職務に精励することができるように生活を保障するための給付と考えられていたのに対し、日本国憲法下の公務員の俸給（給料）は基本的に勤務の対価としての性格を持つ。一般職の職員の給与に関する法律は、「各職員の受ける俸給は、その職務の複雑、困難及び責任の度に基き、且つ、勤労の強度、勤務時間、勤務環境その他の勤務条件を考慮したものでなければならない」（給与法4条）と定め、職務給の原則を明確にしている。 	<p>行政法概説Ⅲ〔行政組織法／公務員法／公物法〕（宇賀克也）平成20年 327～328頁</p>	<p>678</p>
<p>（5）成績主義の原則（第33条第1項）</p> <ul style="list-style-type: none"> 本条は任用の根本基準として、職員の任用は本法の定めるところにより、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ことを明らかにしている。これが成績主義（メリット・システム）または能力実証主義と呼ばれる基本原則である。 なお、成績主義の原則は、公務能率の増進のために欠くことのできない原則であると同時に、処遇の公正、すなわち均分的正義を実現するためにも欠くことのできない条件であるから、それは単に任用についての根本基準にとどまるものではなく、それ以外の身分取扱い、たとえば、給与の決定についても、明文の規定はないが、当然に妥当し、かつ、実現させなければならない原則である。 	<p>国家公務員法第33条第1項 逐条国家公務員法（鹿児島他）1988年 297頁 同上 298頁</p>	<p>664 676 677</p>

<p>2 地方公務員法上に規定されている諸原則</p> <p>基本的に国家公務員と同様である。</p> <p>(1) 地方公共団体の民主的かつ能率的な運営 (第1条)</p> <p>(2) 平等取扱の原則(第13条)</p> <p>(3) 情勢適応の原則 (第14条、第26条)</p> <p>(4) 成績主義の原則 (第15条)</p> <p>(5) 勤務条件条例主義 (第24条第6項、第25条ほか)</p> <p>※ 地方公務員は関係法律の規定により、条例等において勤務条件を定めていることに留意する必要がある。</p> <p>(6) 職務給の原則 (第24条第1項)</p> <p>(7) 均衡の原則 (第24条第3項・第5項)</p> <p>○ 給与</p> <p>【解釈】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の給与は、生計費ならびに国および他の地方公共団体の職員ならびに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。(本条3)。この原則を均衡の原則と称している。均衡の原則は(1)生計費、(2)国家公務員の給与、(3)他の地方公共団体の職員の給与、(4)民間事業者の従事者の給与、および(5)その他の事情の五点を考慮することによって実現されるものであるが、その内容は必ずしも明らかではない。 ・ 実際の運用としては、均衡の原則は、「国家公務員の給与に準ずる」ことによって実現されるものと解されてきた(通知昭35・4・1自丙公発第9号ほか)。その趣旨は、国家公務員の給与は人事院勧告によって決定されているが、人事院勧告では生計費及び民間事業の賃金が考慮されているので、地方公共団体が 	<p>地方公務員法第1条</p> <p>同 第13条</p> <p>同 第14条、第26条</p> <p>同 第15条</p> <p>同 第24条、第25条</p> <p>同 第24条</p> <p>同 第24条</p> <p>新版(第2次改訂版) 逐条地方公務員法 (橋本勇)2009年 357頁</p> <p>同上 358頁</p>	<p>681</p> <p>683</p> <p>684</p>
---	--	----------------------------------

<p>その給与をこれに準ずることとすれば、国および他の地方公共団体とも均衡がとれるわけで、均衡の原則における前述の(1)から(4)までの要素を満足させることということにあった。ただ、「国家公務員の給与に準ずる」ことが永年にわたって継続された結果、当該地方公共団体の区域における経済事情や賃金の状況との乖離が見られる例も生じており、この伝統的な考え方に対する批判が高まっていた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 給与制度（給料表の構造や手当の種類・内容等）については、（中略）国家公務員の給与制度を基本とすべきである。（中略）給与水準については、地方分権の進展を踏まえ、地域の労働市場における人材確保の観点や、住民等の納得を得られる給与水準にするという要請がより重視されると考えられることから、地域の民間給与をより重視して均衡の原則を適用すべきである。 <p>○ 給与以外の勤務条件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の給与以外の勤務条件、すなわち、勤務時間、週休日、休日、休暇などを定めるに当たっても国および他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払わなければならない(本条 5)。給与に関する均衡の原則（本条 3）と同趣旨の原則であるが、法文の規定上、両者の間には二点で相違がある。（中略）このような規定上の相違の理由は明らかではなく、同趣旨のものと理解すべきであろう。 	<p>地方公務員の給与のあり方に関する研究会 報告書（抄）</p> <p>686</p> <p>新版（第 2 次改訂版） 逐条地方公務員法 （橋本勇）2009 年 365 頁</p> <p>685</p>	
<p>【整理】</p> <p>1 国家公務員法上に規定されている諸原則</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の勤務条件決定の基準は「情勢適応の原則」である。さらに、公務員の勤務条件の決定に際しては、「人事院勧告」に基づくこととされている。（国家公務員法第 28 条第 1 項） ・ 情勢適応の原則を具体化するに当たっての基本的な考え方として「民間準拠の原則」がある。 ・ 俸給決定の要素としては、国家公務員法第 64 条第 2 項で、①生計費、②民間における賃金、③その他人事院の決定する適当な事情 		

を掲げている。

2 地方公務員法上に規定されている諸原則

- ・ 地方公務員法においても、国家公務員法と同様に「情勢適応の原則」（第 14 条）、「勤務条件条例主義」（第 5 条第 1 項、第 24 条第 6 項、第 25 条ほか）、「職務給の原則」（第 24 条第 1 項）、「均衡の原則」（第 24 条第 3 項・第 5 項）が定められている。
- ・ ただし、「均衡の原則」の要素は国家公務員法と異なる。具体的には、地方公務員の給与の決定要素としては、①生計費、②国の職員の給与、③他の地方公共団体の職員の給与、④民間事業の従事者の給与、⑤その他の事情、が規定されている。
- ・ また、給与以外の勤務条件の決定要素としては、①国の職員、②他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないことが規定されている。

論点整理表（案）

3 給与、勤務時間その他の勤務条件の決定のあり方

論点番号	3-(1)②	<p>給与、勤務時間その他の勤務条件の決定原則について、どのようにすべきか。</p> <p>② 自律的労使関係制度を措置する場合、給与、勤務時間その他の勤務条件の決定原則は、どうあるべきか。</p>	担当委員 高橋委員	
論 点		参考資料名		頁
<p>給与等の勤務条件の決定原則は、「自律的労使関係制度をどのように想定するのか」によって、様々な組み合わせが考え得る。また、論点3（1）②ア、イ、論点3（2）②ア、イはそれぞれ密接に関係しており、一体として選択肢の組み合わせを検討すべきと考える。このため、以下、論点3（2）②までは、取り得る選択肢の説明を行い、立法政策（※）ごとにとり得る選択肢の具体的な組み合わせについては、別紙において整理することとする。（別紙参照）</p> <p>（※）自律的労使関係を措置する際の立法政策の範囲としては、論点1（3）において、A案からE案までの選択肢を想定しており、これらの案との関係を考慮しながら整理する。</p> <p>ア 民間の労働条件に準拠すべきか。準拠すべきとする場合、どの程度準拠すべきか。</p> <p>※ 民間準拠といってもその在り方については様々な考え方があり得る。</p> <p>なお、現行法では、民間準拠という用語は使われていない。勤務条件については、情勢適応の原則（国家公務員法第28条第1項）が定められているが、それを具体化する基本的な考え方として、いわゆる「民間準拠の原則」があるとされる。</p> <p>具体的には、現行法では、俸給表決定の要素として「民間における賃金」等（第64条第2項）を掲げているが、給与以外の勤務条件については、情勢適応の原則に</p>				

基づき、民間企業における勤務時間等の制度の実態及び休日の普及状況等を踏まえて勧告が行われているが、民間の勤務条件に準拠すべきという具体的なよりどころを示す規定はない。

(1) 勤務条件を詳細に法定化する場合（論点1(3) B案）

勤務条件について、詳細に法定化し、法定化されていない細目的事項のみ団体交渉により決定するとした場合には、民間準拠の原則について引き続き規定する場合と民間準拠の原則を規定しない場合の以下の2つの案が想定される。

【α1案】 民間準拠の原則を法律上明記する。

(メリット)

- ・ 勤務条件の詳細について法定するためには、国会での審議の際に基準となるべきものが必要であり、現行と同様に「民間準拠の原則」を規定することが適当である。
- ・ 国民や住民の理解を得やすい。

(デメリット)

- ・ 民間準拠の原則により、労使間の交渉内容が事実上限定される可能性があり、「自律的労使関係」が一定程度制約されるおそれがある。

(留意事項)

- ・ 勤務条件を詳細に法定することにより、労使間の交渉内容が事実上限定される可能性があり、「自律的労使関係」との関係に留意する必要がある。

【β 1 案】 民間準拠の原則を法律上明記しない。

(メリット)

- ・ 国会がその時々様々の状況に応じて、柔軟に判断できる。

(デメリット)

- ・ 職員の勤務条件を保障する仕組みとして十分か検討が必要である。
- ・ 市場原理が働かない公務において、民間準拠を離れて労使交渉により常に社会的に妥当な勤務条件を決定し得るか疑問がある。
- ・ 給与水準の妥当性等について、国民の理解を得られない可能性がある。

(留意事項)

- ・ 勤務条件を詳細に法定することにより、労使間の交渉内容が事実上限定される可能性があり、「自律的労使関係」との関係に留意する必要がある。

(2) 勤務条件について法律上で大綱的基準を規定する場合（論点 1 (3) C 案～D 案)

勤務条件について法律上で大綱的基準を規定する場合には、民間準拠の原則について引き続き規定する場合と民間準拠の原則を規定しない場合の以下の 2 案が想定される。

【α 2 案】 民間準拠の原則を法律上明記する。

(メリット)

- ・ 民間と異なり企業の利益という要素がない中で、労使が交渉、決定を行う基準となり、スムーズな交渉が期待できる。

- ・ 国民や住民の理解を得やすい。

(デメリット)

- ・ 民間準拠の原則により、労使間の交渉内容が事実上限定される可能性があり、「自律的労使関係」が一定程度制約されるおそれがある。

(留意事項)

- ・ 議会制民主主義、勤務条件法定主義との関係を十分整理する必要がある。

【β 2 案】 民間準拠の原則を法律上明記しない。

(メリット)

- ・ 勤務条件をいかなるものにするかは労使交渉に委ねることから自律度が高い。

(デメリット)

- ・ 給与水準の妥当性等について説明しにくく、国民の理解を得られない可能性がある。
- ・ 市場原理が働かない公務において、民間準拠を離れて労使交渉により常に社会的に妥当な勤務条件を決定し得るか疑問がある。
- ・ 労使間で何を基準に交渉するのかについて合意が得られずに紛争が生じやすい可能性がある。

(留意事項)

- ・ 自律的な労使合意を促進するため、労使間で民間の賃金や、生計費など考慮すべきルールとして交渉で決定することはあり得る。
- ・ 議会制民主主義、勤務条件法定主義との関係を十分整理する必要がある。

(留意点) 「どの程度準拠すべきか」という論点について

均衡の原則を法律上規定した場合に、どこまで民間の労働条件に準拠すべきか

という論点については、「一つに定まった民間の労働条件制度」があるわけではないことから、①どの要素について、②その要素のうちどの水準を「民間の水準」として把握し、③どの程度厳密に準拠するかという要素が存在し、これらのそれぞれについて検討する必要がある。

現在の国公法では「考慮」と規定しており、「準拠」とは規定されていないが、厳密に準拠すべき拘束力を持つものと捉えていると考えられ、人事院勧告を行う際には、民間の給与を精密に調査し、これに基づいて勧告が行われている。

(3) 論点1 (3) A案及びE案の場合

論点1 (3) A案は、現行制度であり、民間準拠を基本に人事院勧告に基づき詳細に法定している。

論点1 (3) E案は、勤務条件を労使において団体交渉により、決定するものであり、法律上で民間準拠の原則は規定されないことになる。準拠するかどうかは任意であり、取り得る選択肢としては(2) β2案になる。

イ 民間の労働条件以外の要素も考慮すべきか。考慮すべきとする場合、どのような要素を、どの程度考慮すべきか。

考慮すべき要素として例えば以下のものが考えられる。

① 生計費

(メリット)

- ・ 給与が職員の生活の糧である以上、職員の生計の実情を考慮した給与にする必要がある

- ・ 現行制度でも規定されており特段の問題はない。

(デメリット・留意事項)

- ・ 職員の職種、家族の構成、就業状況等により、家計の状況が異なることから、生計費と職員給与をどう関連させ、活用するのが難しい。

② 財政状況

(メリット)

- ・ 公務員の給与は国民の税金でまかなわれている以上、交渉する際に労使双方とも財政状況を考慮に入れるべきであり、国民の理解も得られる。

(デメリット・留意事項)

- ・ 職員の勤務条件の決定に大きな圧力になる可能性があり、「自律的労使関係制度」との関係に留意する必要がある。
- ・ 財政状況は、議会の予算決定の結果であり、赤字だからと言って職員にその責を負わせることは適当でない。また、具体的に考慮すべき財政状況はどの範囲とするのか等、難しい問題もある。
- ・ 個々の職員の給与の積み上げ額を勘案せずに人件費総額が決定された場合、個々の職員の給与決定に制約を与える可能性がある。
- ・ 財政状況を理由に処遇水準の大幅引き下げが続くと、有為、有能な職員を確保することが困難になる。一方で、国民が処遇水準を下げるべきということであれば、公務員が提供する行政サービスもそれなりのものになる。
- ・ 全体の制度設計との関係において、例えば、「予算上、資金上不可能な支出を内容とするような協約」を労使が締結した場合の措置（議会の承認）を導入し、一方で、考慮すべき要素として「財政状況の勘案」を導入した場合、二重の縛りとなり、交渉に制約を与える可能性がある。

③ 業務実績

(メリット)

第13回行政改革推進本部専門調査会資料2 688

<ul style="list-style-type: none"> ・ 自律的労使関係制度においては、国営企業の給与総額制においても業績に応じた特別給の支給が許容されているように、業務実績も指標とするということも考えられる。 ・ 職員個々人に関する評価を「業務実績」とするのであれば、職員の能力・実績に応じた処遇を行う趣旨が明確になる。 <p>(デメリット・留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 非現業と現業の差異を踏まえながら、実績を測る単位の設定方法、実績の測定・評価方法等について検討を要する。 ・ そもそも、独立採算制ではない非現業の公務員において現業と同様な「業務実績」という概念は考えにくい。 ・ 組織（部署等）のパフォーマンス結果としての「業績」と、職員個人のパフォーマンス結果としての「業績」との関係に関する考え方および個人に関わる「能力」と「成績」との関係に関する考え方の整理が必要である。 ・ 人事評価制度が端緒についたばかりであり、その運用状況・試行結果等を十分に検証せずに導入することは大きな混乱要因となるおそれがある。 <p>④ 人材の確保・定着</p> <p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 公務を支える人材の確保・定着なしには、行政の諸課題への対応が困難となるため、人材の確保・定着に資する勤務条件である必要がある。国民が処遇水準を下げるべきということであれば、公務員が提供する行政サービスもそれなりのもことになるが、さらによい公務サービスを望む場合には勤務条件をよくする必要がある。 <p>(デメリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 合理的な理由に基づかない給与の上積みのおそれがある。 <p>(留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 比較される職種や地域の民間企業の給与水準が職員の給与水準の上下に影響を 	<p>第13回行政改革推進本部専門調査会資料2</p>	<p>688</p>
--	-----------------------------	------------

与える可能性がある。

【地方公務員】

上記に加えて下記の要素が考えられる。

⑤ 国の職員の勤務条件

(メリット)

- ・ 公務としての近似性・類似性を重視する観点から、地方公務員と同様に情勢適応の原則や職務給の原則の下にある国家公務員の給与等の勤務条件を考慮することにより、住民及び議会への説明責任を果たすことができる。

(デメリット・留意事項)

- ・ 実質的に労使交渉の内容を拘束してしまう可能性がある。
- ・ 自律的労使関係の確立の観点からは、公務としての国の職員との近似性・類似性をどこまで重視する必要があるのか、検討する必要がある。

⑥ 他の地方公共団体の職員の勤務条件

(メリット)

- ・ ⑤と同様、公務としての近似性・類似性を重視する観点から、他の地方公共団体の職員の給与等の勤務条件を考慮することにより、住民及び議会への説明責任を果たすことができる。

(デメリット・留意事項)

- ・ 実質的に労使交渉の内容を拘束してしまう可能性がある。
- ・ 自律的労使関係の確立の観点からは、他の地方公共団体の職員との公務としての近似性・類似性をどこまで重視する必要があるのか、検討する必要がある。

【整理】

上記のとおり

論点整理表（案）

3 給与、勤務時間その他の勤務条件の決定のあり方

論点番号	3-(2)①	給与交渉のために必要な参考指標について、どのようにすべきか。 ① 一般職国家公務員(非現業)の給与改定に当たり、現在、どのような調査を行っているか。また、その考え方如何。	担当委員 高橋委員
論 点		参考資料名	頁
<p>1 国家公務員における調査</p> <p>人事院では、公務員と民間の4月分の給与(月例給)を調査した上で、両者について、仕事の種類、役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士の給与を精密に比較し(ラスパイレス方式)、得られた較差を埋めることを基本に勧告を行っている。</p> <p>また、特別給についても、民間の特別給(ボーナス)の過去1年間の支給実績を精確に把握し、民間の年間支給割合に公務員の特別給(期末・勤勉手当)の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っている。</p> <p>このため、国家公務員については「国家公務員給与等実態調査」を、民間企業従業員については「職種別民間給与実態調査」をそれぞれ実施している。</p> <p>○「国家公務員給与等実態調査」 一般職の職員の給与に関する法律が適用される常勤職員全員の給与の支給状況(俸給、諸手当等の月額)等について調査</p> <p>○「職種別民間給与実態調査」 企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の全国の民間事業所のうちから層化無作為抽出法(注)により抽出した事業所を対象に実施し、4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額、前年8月から当年7月までに支払われた特別給(ボーナス)等を実地に詳細に調査(なお、公務と民間の同種・同等の者同士を比</p>		<p>給与勧告の手順(平成20年の例)</p> <p>平成20年職種別民間給与実態調査の実施について</p>	<p>689</p> <p>690</p>

<p>較するという原則の下で、民間の給与をより広く把握し反映させるため、平成18年に比較対象企業規模を100人以上から50人以上に変更するなどの見直し。） (注)「層化無作為抽出法」とは、調査対象事業所を組織、企業規模、産業によりグループ分けし、このグループの中から無作為に抽出する方法をいう。</p> <p>この民間準拠による公務員と民間企業従業員の給与の比較方法の在り方について、本院は、昨年(平成17年)の勧告時に、学識経験者の研究会を設けて、検討を行なっていくことを表明した。その後、本院は、学識経験者による「官民給与の比較方法の在り方に関する研究会」を設置し、同研究会においては、官民給与の比較方法について、専門的、技術的な観点からの検証、検討が行なわれ、報告書が提出された。さらに、各界有識者による「給与懇話会」を設置し、給与懇話会においては、公務及び公務員の役割や公務員給与のあるべき姿等について、7回にわたる議論を経て、意見がとりまとめられた。また、本院は、官民給与の比較方法について、各府省の人事当局や職員団体から意見聴取を行いつつ、慎重に検討を進めてきた。その結果、本年(平成18年)の勧告の基礎となる官民給与の比較方法について、比較対象企業規模を従来の100人以上から50人以上に改めるとともに、月例給の比較対象となる民間企業の従業員の範囲を見直すなど抜本的な見直しを行うこととした。</p> <p>2 地方公務員における調査</p> <p>(1) 人事委員会による各地域の職種別民間給与実態調査 人事院と共同で調査を実施 ⇒ 別添資料のとおり(国の調査との関係を含む)</p> <p>(2) 人事委員会を設置しない地方公共団体(市町村)(※)における参考指標 ① これらの市町村では市町村長が給与改定内容を議会に提案 ② 人事院勧告及び当該市町村を包含する都道府県の人事委員会勧告を実際上の</p>	<p>職員の給与に関する報告(平成18年8月8日)</p> <p>地方公務員の給与改定の手順 人事委員会における給与勧告の仕組み</p>	<p>691</p> <p>692 693</p>
--	---	-------------------------------

<p>基準とすることが一般的 (※) 人事委員会を設置している市町村は、政令指定都市のほか熊本市及び和歌山市のみである。</p>		
<p>【整理】 上記のとおり</p>		

論点整理表（案）

3 給与、勤務時間その他の勤務条件の決定のあり方		
論点番号	3-(2)②	給与交渉のために必要な参考指標について、どのようにすべきか。 ② 自律的労使関係制度を措置する場合、給与交渉の参考指標としての調査はどうあるべきか。
		担当委員 高橋委員
論 点		参考資料名
<p>参考指標としての調査のあり方は、「自律的労使関係制度をどのように想定するのか」によって、様々な組み合わせが考え得る。また、論点3（1）②ア、イ、論点3（2）②ア、イはそれぞれ密接に関係しており、一体として選択肢の組み合わせを検討すべきと考える。このため、以下においては、取り得る選択肢について説明し、立法政策（※）ごとにとり得る選択肢の具体的な組み合わせについては、別紙において整理することとする。（別紙参照）</p> <p>（※）自律的労使関係を措置する際の立法政策の範囲としては、論点1（3）において、A案からE案までの選択肢を想定しており、これらの案との関係を考慮しながら整理する。</p> <p>ア 客観的なデータを調査する仕組みはどうあるべきか。</p> <p>法令で「民間準拠の原則」を規定した場合（論点1(3)B案～D案）には以下の選択肢が考えられる。</p> <p>なお、論点1(3)A案は、現行制度であり、E案については民間準拠の原則が規定されないため、調査は任意。</p> <p>【A案】第三者機関が調査する仕組みを制度的に位置づける。（現行と同様の詳細な調査</p>		<p>行政改革推進本部専門調査会「公務員の労働基本権のあり方について（報告）」</p>
		頁
		694

を実施する。)

(メリット)

- ・ 民間準拠を達成するためには、民間の労働条件と公務員の労働条件を詳細に調査し、それをもとに交渉する必要がある。
- ・ 中立的な機関が調査、公表したデータを労使双方が活用することにより、スムーズな交渉が期待できる。
- ・ 協約締結権を付与されない職員等に適正な待遇を決める上でも必要である。

(デメリット・留意事項)

- ・ 調査し公表した結果が事実上労使間を拘束する可能性があり、「自律的労使関係」が一定程度制約されるおそれがある。
- ・ 現在の詳細な独自調査には相当の人員と経費が投入されており、当該コストが引き続き残る可能性がある。

【B案】第三者機関が調査する仕組みを制度的に位置づけるが、調査の実施時期、規模、内容について、簡素化する。

(メリット)

- ・ 基本的にはA案と同じ。
- ・ 現在の詳細な独自調査には相当の人員と経費が投入されており、当該コストの一定の削減につながる。

(デメリット・留意事項)

- ・ 調査の正確性、信頼性を確保しながら、どこまで調査内容を簡素化できるかが大きな課題である。
- ・ 調査結果の精度、信頼性等が労使の争いのもとになる可能性がある。

行政改革推進本部専門調査会「公務員の労働基本権のあり方について（報告）

694

<p>【C案】交渉当事者が必要に応じ、既存の調査の活用や独自調査を行う。</p> <p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 大綱的基準に基づき、民間の状況を考慮しつつ、労使双方が交渉で給与を決定することが基本であり、自律的労使関係の観点から望ましい。 ・ その時々々の交渉のテーマに対応したデータ収集が可能であり、当事者にとって有用なデータになる可能性がある。 ・ 現在の詳細な独自調査には相当の人員と経費が投入されており、当該コストの大幅削減につながる。 ・ 現に、国営企業や特定独立行政法人は既存のデータで交渉し、決定している実績がある。(ただし、現行制度においては、一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与等を考慮して定めることとなっている。) <p>(デメリット・留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 既存の調査や独自調査の結果について、データの信頼性等の問題から、労使双方から交渉の前提にはならないとされ、交渉の入り口でもめる可能性がある。 ・ 例えば、使用者側からは、低い給与水準のデータが、労働側からは高い給与水準のデータが出てくるなど、互いに都合のよい恣意的な調査が行われる可能性がある。 ・ 給与に関する使用者側の交渉担当者を任命権者とした場合において、各任命権者が独自調査を実施する場合には、任命権者毎の調査体制が現在より大きくなる可能性がある。 ・ 交渉当事者が自ら調査結果を提供することは、第三者機関による客観性が担保されておらず、国民・住民の納得が得られない可能性がある。 <p>イ 調査はどのような機関が担うべきか。</p>	<p>賃金センサス（賃金構造基本統計調査） 695</p> <p>平成 20 年賃金事情等総合調査 698</p> <p>2009 年春季労使交渉・大手企業業種別回答[了承・妥結合]一覧（加重平均） 710</p> <p>2009 年春季生活闘争賃金改定状況 712</p> <p>2009 中小共闘【妥結集計】（加重平均） 713</p>	
--	--	--

※第三者機関は、公務員勤務条件の決定に資するため、民間の給与、勤務条件に関するデータを専門的・恒常的に調査することを前提とする。

【A案】交渉不調等の場合の調整を担当する機関以外の第三者機関が実施する。

【A'案】交渉不調等の場合の調整を担当する機関以外の第三者機関が実施するが、給与改定原案を作成する使用者機関又は労働側が調査方法、調査項目等を定めて委託（あるいは、労使双方が協議して委託）して行うものとする。

(メリット)

- ・ 人事院（人事委員会）あるいはその組織や要員を継承した機関が行う場合には、これまでのノウハウの蓄積等を活用できる。
- ・ 公務員の職種等を反映した調査が可能であり、参考指標の客観性が確保される。
- ・ 使用者機関が調査方法、調査項目等を定めて委託した場合、使用者機関が主体的・戦略的に行政全体の組織パフォーマンスを高める勤務条件を構築するために必要なデータを得ることが容易になる。同様に、労働側も、主体的・戦略的に勤務条件を構築するために必要なデータを得ることが容易となる（A'案）
- ・ 中立的な第三者機関が行う調査なので、労使のみならず国民や住民の理解や納得を得やすい。

(デメリット・留意事項)

- ・ 勧告制度がない中で、調査のためだけに独立した第三者機関が必要となるのか、どの程度の水準の調査を第三者機関に求めるのか、労使双方から必要なデータについて調査を依頼することを可能とするのか、その際の費用を労使でどのように負担するのか等について検討が必要である。
- ・ 第三者機関が主体的に調査方法、調査項目等を企画立案する場合、使用者機関が主

体的・戦略的に行政全体の組織パフォーマンスを高める勤務条件を構築するために必要なデータを得ることが困難になる恐れがある。

- ・ 交渉で給与を含む勤務条件を決定する場合、人事政策は使用者の責任であることから、協約締結権付与後において第三者機関が調査を行うことは不適當である。
- ・ 人事院は労使の委託に基づいて調査を行っているわけではない。
- ・ 協約締結権を有しながら、一方で「公務員のための特別な調査機関」を設けることについて、国民あるいは民間労使の理解を得られない可能性がある。

【B案】交渉不調等の場合の調整を担当する第三者機関が実施する。

【B'案】交渉不調等の場合の調整を担当する機関が実施するが、給与改定原案を作成する使用者機関又は労働側が調査方法、調査項目等を定めて委託（あるいは、労使双方が協議して委託）して行うものとする。

(メリット)

- ・ 現在、中央労働委員会では、労働争議の調整の参考資料として賃金事情等総合調査を実施しており、交渉不調等の場合の調整担当機関となった場合には、調査ノウハウの蓄積がある。
- ・ 交渉不調になった場合には、調整を調整担当機関に委ねることになるため、当該機関としても有用な調査になる。
- ・ 中立的な第三者機関が行う調査なので、労使のみならず国民や住民の理解や納得を得やすい。

(デメリット・留意事項)

- ・ これまで人事院が行ってきたのと同様の水準の調査を行うとした場合、第三者機関が担えるよう相応の体制の整備が必要である。
- ・ 現在中労委等が行っている調査の他に新たな調査を行う場合には、どの程度の水準

の調査を当該機関に求めるのか、労使双方から必要なデータについて調査を依頼することを可能とするのか、その際の費用を労使でどのように負担するのか等について検討が必要である。

- ・ 交渉で給与を含む勤務条件を決定する場合、人事政策は使用者の責任であることから、協約締結権付与後において第三者機関が調査を行うことは不適當である。
- ・ 各地方公共団体ごとの細かな調査依頼に対応することとする場合には、相応の体制整備が必要である。
- ・ 中労委は労使の委託に基づいて調査を行っているわけではない。
- ・ 現行の賃金事情等総合調査を充実するため、人事院の民間賃金調査のノウハウを活用することも考えられる。

【C案】 労使がそれぞれ自ら調査を実施する（直接実施又は民間企業等への委託調査）

（メリット）

- ・ いかなる根拠に基づいて「適切な水準」を想定するか（主張するか）、ということ
を労使が自ら考えること自体が、自律的労使関係の一環である。
- ・ その時々交渉のテーマに対応したデータ収集が可能であり、当事者にとって有用なデータになる可能性がある。
- ・ 例えば、民間企業へ委託することにより、コスト縮減が期待できる。
- ・ 使用者機関が直接調査を実施する場合、主体的・戦略的に行政全体の組織パフォーマンスを高める勤務条件を構築するために必要なデータを得ることが容易になる。同様に、労働側も、主体的・戦略的に勤務条件を構築するために必要なデータを得ることが容易となる。

（デメリット・留意事項）

- ・ 第三者機関等が調査を実施する場合と異なり、労使がそれぞれで調査した結果を基に交渉を行うことから、「自律的労使関係」の趣旨には沿う一方で、紛争が生じや

- | | | |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• 例えば、使用者側からは、低い給与水準のデータが、労働側からは高い給与水準のデータが出てくるなど、互いに都合のよい恣意的な調査が行われる可能性がある。• 労使それぞれが調査をする場合や（実施主体が政府であったとしても）委託事業者による調査の場合に民間企業の協力が得られない可能性がある。• 民間等に委託する場合には、調査の正確度のチェックをどのようにするのか課題があり、また、一般競争入札の場合には調査受託民間企業等が毎年同一のものとならない可能性があり調査の継続性に問題がある。 | | |
| <p>【整理】
上記のとおり</p> | | |

論点整理表（案）

3 給与、勤務時間その他の勤務条件決定のあり方			
論点番号	3-(2)③	給与交渉のために必要な参考指標について、どのようにすべきか ③ 交渉不調の場合における第三者機関等による調整のシステムを設ける場合にも、給与交渉の参考指標は有効なものとなるか	担当委員 高橋委員
論 点		参考資料名	頁
<p>○ 有効であるとした場合、その理由としては、以下のようなことが考えられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労使交渉において用いられた指標が調整の場でも用いられることにより、調整に対する労使双方の納得を得やすい。 ・ あらかじめ存在する給与交渉の参考指標を利用することにより、迅速な調整が期待できる。 ・ 現在、中労委では、労働争議の調整の参考資料として利用するために情報収集することを主目的として賃金事情等総合調査を実施している。 <p>※ 他方、給与交渉の参考指標として信頼され、活用されるよう、論点3(2)②の検討にあるように調査の規模や内容、調査を実施する機関等を適切なものとする必要があることに留意する必要がある。</p>		賃金事情等総合調査(厚労省)「調査の説明」	714
【整理】			
上記のとおり。			

論点整理表（案）

3 給与、勤務時間その他の勤務条件決定のあり方

論点番号	3-(3)①	給与交渉の交渉事項やスケジュール ① 給与交渉の交渉事項をどのように想定するか	担当委員 高橋委員
論 点		参考資料名	頁
<p>ア 給与交渉の交渉事項をどのように想定するか（水準、配分）（中央・地方等の各段階における交渉事項の切り分け）</p> <p>1 水準、配分</p> <p>※ この論点については、論点1(3)（公務員の労働基本権に関する立法政策としての合理的な範囲）においてどのような立場をとるかにより、検討内容が変わってくる。ここでは、論点1(3)の整理のB～E案を念頭に置きつつ、仮に給与に関する法定事項を大まかに設定した場合の案である。</p> <p>※ 配分：水準交渉において設定されたベアに基づき俸給表の各階層においてどのような処遇の設計を行うか。</p> <p>（注）ここでは、諸手当については省略して検討を行った。</p> <p>(1) 仮に、例えば現行のような俸給表を定めることを法律及びその委任を受けた下位法令で義務付けないとした場合</p> <p>（注）協約を含め俸給表を定めることを義務付けないとした場合</p> <p>A案 水準、配分ともに交渉対象事項とする。</p> <p>（メリット）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 自律的労使関係制度を構築するという趣旨により沿うものと考えられる。 <p>（デメリット・留意事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 交渉の程度にもよるが、交渉コストが大きくなるおそれがある。 ・ 職務と責任に応じた適切な給与が実現されないおそれがある。 			

- ・ 給与の基本的な構造が見えず、公務員の給与に対する国民の理解を得にくくなるおそれがある。
- ・ 給与の基本的な部分に対する国会のコントロールが不十分となる。

(2) 仮に、例えば現行のような俸給表を法律で定めるとした場合

B-1案 水準、配分ともに交渉対象事項とする。

(メリット)

- ・ 自律的労使関係制度構築という趣旨に沿うものと考えられる。
- ・ 議会制民主主義、勤務条件法定主義等との整合が図られる。

(デメリット・留意事項)

- ・ 合意は交渉を踏まえた法律案を国会に提出することにとどまり、国会審議の結果、合意の内容が実現されないこともあり得る。

B-2案 水準は交渉対象事項とし、配分は交渉対象事項としない。

(注) 交渉以外の方法により配分の前案を作ることになる。

(メリット)

- ・ B-1案に比べ交渉に係るコストが軽減される。

(デメリット・留意事項)

- ・ 労働側の納得を得られるよう配分を決め、俸給表を作成することは困難が予想される。
- ・ B-1案と比べコスト軽減以外に見るべきメリットがなく、また、水準と配分を分離する合理性に欠け交渉の実質的意味を損なわせるおそれがある。

B-3案 水準は交渉対象事項とせず（民間準拠等）、配分は交渉対象事項とする。

(注) 交渉以外の方法により水準（民間準拠等）の前案を作ることにな

る。

(メリット)

- ・ 民間準拠の原則をとる場合、その原則がより徹底される。
- ・ B-1案に比べ交渉に係るコストが軽減される。

(デメリット・留意事項)

- ・ 民間準拠の参考指標が適切なものでなければ水準に対する納得が得られない。
- ・ 合意は交渉を踏まえた法律案を国会に提出することにとどまり、国会審議の結果、合意の内容が実現されないこともあり得る。
- ・ 水準と配分を分離する合理性に欠け交渉の実質的意味を損なわせるおそれがある。

(2)' 上記(2)について、例えば現行のような俸給表を法律の委任(※)を受けた下位法令等で定めるとする場合も考えられる。

(※) 職種ごとに、職務の複雑、困難及び責任の度に基づき区分された等級と、その等級ごとに俸給額の幅と号俸を定めた俸給表を定めることを委任
その場合、上記B-1案～B-3案と同様の案が考えられ、上記(2)にない(メリット・デメリット)として、

(メリット)

- ・ 予算を超えない範囲については、国会の議決を要せずに迅速に労使間で合意された内容を実現することができる。

(デメリット)

- ・ 労使で決めた俸給表に対する国民の納得が得られるか(職務と責任に応じた適切な給与の実現など)。
といったことが考えられる。

(3) 仮に、例えば各職務の級の俸給額の幅(上限と下限)のみ法律で定め、その

間の具体的な俸給額（号俸）を定めることは法律及びその委任を受けた下位法令で義務付けないとした場合

（注）協約を含め具体的な俸給額（号俸）を定めることを義務付けないとした場合

C-1案 水準は交渉対象事項とし、配分に関して各職務の級の俸給額の幅の間での具体的な俸給額と、俸給額の上限・下限を交渉対象事項とする。

（メリット）

- ・ 自律的労使関係制度構築という趣旨に沿うものと考えられる。

（デメリット・留意事項）

- ・ 俸給額の上限・下限はあるものの、その間において勤務成績等に応じた適切な昇給が実現されないおそれがある。
- ・ 俸給額の上限・下限に関しては、合意は交渉を踏まえた法律案を国会に提出することにとどまり、国会審議の結果、合意の内容が実現されないこともあり得る。
- ・ 労使で決めた具体的な俸給額に対する国民の納得が得られるか。

C-2案 水準は交渉対象事項とし、配分に関して各職務の級の俸給額の幅の間での具体的な俸給額を交渉対象事項とする。

（注）交渉以外の方法により各職務の級の俸給額の上限・下限の原案を作ることになる。

-3案 水準は交渉対象事項とせず（民間準拠等）、配分に関して各職務の級の俸給額の幅の間での具体的な俸給額と、俸給額の上限・下限を交渉対象事項とする。

（注）交渉以外の方法により水準（民間準拠等）の原案を作ることになる。

-4案 水準は交渉対象事項とせず（民間準拠等）、配分に関して各職務の

級の俸給額の幅の間での具体的な俸給額を交渉対象事項とする。

(注) 交渉以外の方法により、水準（民間準拠等）や各職務の級の俸給額
の上限・下限の原案を作ることになる。

(C-2～4案のメリット)

- ・ C-1案に比べ交渉に係るコストが軽減される。
- ・ 水準を交渉対象事項とせず、民間準拠の原則をとる場合、その原則がより徹底される。

(C-2～4案のデメリット・留意事項)

- ・ 水準を交渉対象事項としない（民間準拠）場合、民間準拠の参考指標が適切なものでなければ水準に対する納得が得られない。
- ・ 俸給額の上限・下限はあるものの、その間において勤務成績等に応じた適切な昇給が実現されないおそれがある。
- ・ 労働側の納得を得られるよう、水準や各職務の級の俸給額の上限・下限の原案を作るとは困難が予想される。
- ・ 法律事項に関する合意は交渉を踏まえた法律案を国会に提出することにとどまり、国会審議の結果、合意の内容が実現されないこともあり得る。
- ・ 水準等を交渉対象事項から分離する場合、その合理性に欠け、交渉に実質的意味を損なうおそれがある。
- ・ 労使で決めた具体的な俸給額に対する国民の納得が得られるか。

(3)' 上記(3)について、例えば各職務の級の俸給額の幅（上限と下限）のみ法律で定め、その間の具体的な俸給額（号俸）を法律の委任を受けた下位法令等で定めるとする場合も考えられる。

その場合、上記C-1案～C-4案と同様の案が考えられる。

※ なお、勤務条件のうち、いかなる項目について、それぞれどの程度法律・条

例で規定すべきか等については、論点4において検討。

2 中央、地方等の各段階における交渉事項の切り分け

※ ここでは、論点1(3)(公務員の労働基本権に関する立法政策としての合理的な範囲)の整理のB～E案を念頭に置きつつ整理した場合の案である。(後出の②(前段)においても同じ。)

A案 全ての事項を中央交渉による。

(メリット)

- ・ 給与に関する統一性が確保される。
- ・ 各府省・各地方支分部局等の各段階における交渉コストが小さくなる。

(デメリット)

- ・ 中央における交渉コストが大きくなる。

B案 基本的な事項は中央交渉によるが、具体的な適用等に関する事項や各府省に固有の事項は各府省における交渉(各地方支分部局等に委任された事項は各地方支分部局等における交渉)による。

(メリット)

- ・ 給与の基本的な部分については統一性が確保される。
- ・ 中央における交渉コストが小さくなる。

(デメリット・留意事項)

- ・ 各府省・各地方支分部局等の各段階における交渉コストが大きくなる。
- ・ 中央・各府省・各地方支分部局等の各段階における交渉対象事項が重複する場合には、各段階における交渉対象事項の関係をめぐって紛争が生じる恐れがあることから、重複しないように切り分けを行う必要がある。

※ 中央・各府省等の各段階での交渉事項等については論点5において検討

<p>※ 地方公務員制度における交渉の段階設定については論点 16 において検討</p> <p>イ 毎年度の予算査定や国会審議のスケジュールを踏まえ、給与交渉のスケジュールをどのように想定するか</p> <p>○ 交渉スケジュールの考慮要因としては、以下のようなことが考えられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 民間の春闘時期 ・ 給与交渉のために必要な参考指標の公表時期（参考指標を措置する場合） ・ 給与総額を盛り込んだ政府予算案の作成時期 <p>（留意事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 多くの大手企業では 4 月からの賃金について 3 月中に決定。 <p>※ より現実的な自律的労使関係制度の構築のためには、交渉事項やスケジュールについて、給与とそれ以外の勤務条件をどのように組み合わせるかという観点に留意することが必要である。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 国営企業等の新賃金決定過程と平成 15 年の実績 715 ・ 国営企業等に係る新賃金決定の経過等 717 ・ 平成 10 年の国営企業の給与決定の経緯 718 	
<p>【整理】</p> <p>ア 給与交渉の交渉事項について</p> <p>1 水準、配分 ※論点 1 (3)の整理の B～E 案を念頭に置きつつ、仮に給与に関する法定事項を大まかに設定した場合</p> <p>(1) 仮に、例えば現行のような俸給表を定めることを法律及びその委任を受けた下位法令で義務付けないとした場合</p> <p>A 案 水準、配分ともに交渉対象とする。</p> <p>(2) 仮に、例えば現行のような俸給表を法律で定めるとした場合</p> <p>B-1 案 水準、配分ともに交渉対象事項とする。</p> <p>B-2 案 水準は交渉対象事項とし、配分は交渉対象事項としない。</p> <p>B-3 案 水準は交渉対象事項とせず（民間準拠等）、配分は交渉対象事項とする。</p> <p>(2)' 例えば現行のような俸給表を法律の委任を受けた下位法令等で定める場合も考えられる。</p> <p>(3) 仮に、例えば各職務の級の俸給額の幅のみ法律で定め、その間の具体的な俸給額を定めることは法律及びその委任を受けた下位</p>		

法令で義務付けないとした場合

C-1案 水準は交渉対象事項とし、配分に関して具体的な俸給額と、俸給額の上限・下限を交渉対象事項とする。

C-2案 水準は交渉対象事項とし、配分に関して具体的な俸給額を交渉対象事項とする。

C-3案 水準は交渉対象事項とせず（民間準拠等）、配分に関して具体的な俸給額と、俸給額の上限・下限を交渉対象事項とする。

C-4案 水準は交渉対象事項とせず（民間準拠等）、配分に関して具体的な俸給額を交渉対象事項とする。

(3)' 例えば各職務の級の俸給額の幅（上限と下限）のみ法律で定め、その間の具体的な俸給額（号俸）を法律の委任を受けた下位法令等で定めるとする場合も考えられる。

2 中央、地方等の各段階における交渉事項の切り分け ※論点1(3)の整理のB～E案を念頭に置きつつ整理した場合

A案 全ての事項を中央交渉による。

B案 基本的な事項は中央交渉によるが、具体的な適用等に関する事項や各府省に固有の事項は各府省における交渉（各地方支分部局等に委任された事項は各地方支分部局等における交渉）による。

イ 給与交渉のスケジュールについて

（交渉スケジュールの考慮要因）

- ・ 民間の春闘時期
- ・ 給与交渉のために必要な参考指標の公表時期（参考指標を措置する場合）
- ・ 給与総額を盛り込んだ政府予算案の作成時期

論点整理表（案）

3 給与、勤務時間その他の勤務条件決定のあり方

論点番号	3-(3)②	<p>給与交渉の交渉事項やスケジュール</p> <p>② 給与以外の勤務条件の交渉事項をどのように想定するか（中央・地方等の各段階における交渉事項の切り分け）</p> <p>給与以外の勤務条件の交渉スケジュールについて、給与の交渉スケジュールと合わせることも含め、どのように想定するか</p>	担当委員 高橋委員	
論 点		参考資料名	頁	
<p>(前段) 給与以外の勤務条件の交渉事項をどのように想定するか（中央・地方等の各段階における交渉事項の切り分け）</p> <p>A案 全ての事項を中央交渉による。</p> <p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 給与以外の勤務条件に関する統一性が確保される。 ・ 地方における交渉コストが小さくなる。 <p>(デメリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 中央における交渉コストが大きくなる。 <p>B案 基本的な事項は中央交渉によるが、具体的な適用等に関する事項や各府省に固有の事項は各府省における交渉（各地方支分部局等に委任された事項は各地方支分部局等における交渉）による。</p> <p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 給与以外の勤務条件の基本的な部分について、統一性を確保しつつ、各府省の実態を踏まえた対応ができる。 <p>(留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 中央・各府省・各地方支分部局等の各段階における交渉対象事項が重複する場合には、各段階における交渉対象事項の関係をめぐって紛争が生 		<p>・ 現行の勤務条件に関する法律事項・規則事項の例（勤務時間、健康安全）</p>	719	

じる恐れがあることから、重複しないように切り分けを行う必要がある。

※ 中央・各府省等の各段階での交渉事項等については論点 5 において検討

※ 地方公務員制度における交渉の段階設定については論点 16 において検討

(後段) 給与以外の勤務条件の交渉スケジュールについて、給与の交渉スケジュールと合わせることを含め、どのように想定するか

A 案 給与以外の勤務条件については、給与の交渉スケジュールと合わせる必要はない。

(メリット)

- ・ 給与の交渉スケジュールに拘束されずに給与以外の勤務条件の交渉に専念・集中することができる。

(デメリット)

- ・ 給与交渉とは別に交渉コストが発生する可能性がある。

B 案 給与以外の勤務条件についても、給与の交渉スケジュールと合せるべきである。

(メリット)

- ・ 給与交渉と重複する交渉コストがかからない。
- ・ 給与と給与以外の勤務条件について整合性を持ちつつ交渉することができる。

(デメリット)

- ・ 給与の交渉スケジュールに拘束されてそちらに労力を裂かれる。

※ より現実的な自律的労使関係制度の構築のためには、交渉事項やスケジュールについて、給与とそれ以外の勤務条件をどのように組み合わせるかという観点に留意することが必要である。

【整理】

(前段) 給与以外の勤務条件の交渉事項について ※論点 1 (3) の整理の C～E 案を念頭に置きつつ整理した場合

A 案 全ての事項を中央交渉による。

B 案 基本的な事項は中央交渉によるが、具体的な適用等に関する事項や各府省に固有の事項は各府省における交渉（各地方支分部局等に委任された事項は各地方支分部局等における交渉）による。

(後段) 給与以外の勤務条件の交渉スケジュールについて

A 案 給与以外の勤務条件については、給与の交渉スケジュールと合わせる必要はない。

B 案 給与以外の勤務条件についても、給与の交渉スケジュールと合わせるべきである。

論点整理表（案）

3 給与、勤務時間その他の勤務条件決定のあり方

論点番号	3-(3)③	給与交渉の交渉事項やスケジュール ③ 給与等の協約期間はどのようにすべきか	担当委員 高橋委員	
論 点		参考資料名	頁	
<p>給与等の協約期間はどのようにすべきか</p> <p>A案 労働協約の有効期間をどのように定めるかは、原則として当事者の自由。ただし、3年を超える有効期間の定めをすることはできない。</p> <p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 民間と同様のものであり、自律的労使関係の構築の趣旨に適合するものである。 <p>(留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 予算単年度主義の観点など国会における予算審議との関係から有効期間中の協約の取扱い等について検討する必要がある。 <p>※ なお、現行の現業でも、3年を超えない範囲内で労働協約の有効期間を定めることができる（労組法第15条第1項）が、実際には給与に関する協約については有効期間を定めず、労働協約を毎年改正するなどの実態から、国会の予算審議権との問題は生じてこなかったものと思われる。</p> <p>一方、特労法により、予算上不可能な資金の支出を内容とするいかなる協定も政府を拘束するものではないとされており（第16条第1項）、予算審議の結果予算上不可能となった場合は当該労働協約は履行不能となるため、改めて交渉し速やかに新たな労働協約を締結し直さざるを得ないものと考えられる。（B案でも同じ）</p> <p>B案 給与等すべての勤務条件について、協約期間を3年とする。</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働組合法コンメンタール（労働組合法第15条）（労働省労政局労働法規課編）P.592 ・ 労働法〔第8版〕（菅野和夫）P.570 ・ 労働組合法（西谷敏）P.374 ・ 五訂新版 労働組合法・労働関係調整法（厚生労働省労政担当参事官室編）P.612 ・ 労働組合法第15条 ・ 特定独立行政法人等の労働関係に関する法律第16条等（特労法第16について） ・ 労使関係法運用の実情及び問題点〈公共部門関係〉上（労使関係法研究会）P.373～ ・ 法律学全集 公共企業体等労働関係法（峯村光郎）P.77～ 	<p>721</p> <p>723</p> <p>726</p> <p>730</p> <p>738</p> <p>739</p> <p>740</p> <p>762</p>	

(メリット)

- ・ 中期的に社会一般の情勢の変化に適応するとともに、労使関係の安定に寄与可能性がある。

(デメリット)

- ・ 毎年の民間の賃金改定の動向等に適切に対応できない。

(留意事項)

- ・ 予算単年度主義の観点など国会における予算審議との関係から有効期間中の協約の取扱い等について検討する必要がある。

C案 給与以外の勤務条件については、協約期間を3年とするが、給与については、1年とする。

(メリット)

- ・ 給与について社会一般の情勢の変化により適切に対応できる一方、給与以外の勤務条件について中期的に社会一般の情勢の変化に適応するとともに、労使関係の安定に寄与可能性がある。

(デメリット)

- ・ 労使関係の安定性についてB案より劣る。
- ・ 給与以外の勤務条件について社会一般の情勢の変化に適切に対応できない。
- ・ 交渉において、例えば給与に関する事項では譲るかわりに、別の事項では有利な結果を引き出すといったような交渉方法が採りにくくなる。

D案 給与等すべての勤務条件について、協約期間を1年とする。

(メリット)

- ・ すべての勤務条件について社会一般の情勢の変化により適切に対応できる。

(デメリット)

<ul style="list-style-type: none"> ・ 労使関係の安定性についてB案より劣る。 <p>(留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 交渉が難航し協約期間を過ぎても妥結しない場合の取扱い（強制仲裁）や労使双方から改定の申し入れがない場合の取扱い（従前の協約が自動更新される等）を検討する必要がある。 <p>※ 一般に労働協約は長期にわたる有効期間の定めをもつものほど長期にわたって労使関係を安定させる。しかし、その反面、あまりに長期にわたる有効期間の定めをもつ労働協約は、経済情勢あるいは企業の経営状況等の変動により諸般の事情が相当変化しても、一方的な解約が許されない結果になり、当事者の一方にとって酷に過ぎる場合がある。民間においては、これら両面の利害得失を勘案して、労働協約の有効期間の定めを最長期間は3年間とされている。</p> <p>※ 平成18年労働協約等実態調査結果の概況（厚労省）によれば、労働協約を締結している組合のうち、包括協約があるのは67.3%となっている。その中で有効期間の定めがあるのは77.4%であり、有効期間を定めている場合の有効期間別割合は、調査計で「1年以下」63.3%、「1年を超え3年未満」28.7%、「3年」8.0%となっている。また、「自動延長規定あり」48.3%、「自動更新規定あり」38.3%となっている。</p> <p>※ 地方公務員制度に係る留意事項 (交渉事項)</p> <p>地方公務員に係る給料及び手当（常勤職員）並びに報酬（非常勤職員）については、現行制度上、地方自治法に定めるもの以外は支給できないとされており、給与の種類の設定自体を協約に委ねることについては、これらの規定との関係を検討する必要がある。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 前出 労働組合法・労働関係調整法 P. 611 ・ 平成18年労働協約等実態調査結果の概要（厚労省） ・ 地方自治法第203条の2、第204条 	<p>730</p> <p>770</p> <p>771</p>
---	---	----------------------------------

また、給与の額及び支給方法は条例で定めることとされているが、これらを含む給与の水準を交渉事項として位置付ける場合には、職務給の原則や均衡の原則を前提として、どこまでを交渉に委ねるかを検討する必要がある。

(交渉スケジュール)

仮に人事院勧告・人事委員会勧告が廃止された場合、

- ・ 国家公務員の勤務条件との均衡を考慮する場合は、毎年の国における給与改定の動きを踏まえる必要があること
- ・ 民間給与に関する信頼性のある実態調査が交渉前に存在しない場合、交渉に相当の期間を要する場合があること
- ・ 協約又は第三者機関による裁定等に対する地方議会の関与如何では、給与改定の内容が条例・予算等において措置されるまでに相当の期間を要する場合があること

に留意する必要がある。

【整理】

給与等の協約期間について

- A案 労働協約の有効期間をどのように定めるかは、原則として当事者の自由。ただし、3年を超える有効期間の定めをすることはできない。
- B案 給与等すべての勤務条件について、協約期間を3年とする。
- C案 給与以外の勤務条件については、協約期間を3年とするが、給与については、1年とする。
- D案 給与等すべての勤務条件について、協約期間を1年とする。

論点整理のシミュレーション

別紙

論点 1(3)の 案	論点3(1)②ア 勤務条件の決定原則				論点3(1)②イ 民間の労働条件以外に考 慮すべき事項	論点3(2)②ア 民間調査の実施	論点3(2)②イ 調査実施機関
	給与等主要な勤務条件		その他の勤務条件				
	大綱	詳細	細目	細目			
A案	人事院勧告に基づき詳細に法定 (俸給表は民間における賃金を考 慮して定める)		人事院勧告に基づき詳細に法定		俸給表については「生計費、その他 人事院の決定する適当な事情」	国公法28条2項、64条2項、国家公務員給与等実態調査、職 種別民間給与実態調査	人事院(人事委員会)
B案	詳細法定	交渉	詳細法定	交渉	ア案 法律上明記しない イ案 下記の事項が考えられる。 生計費、財政状況、業務実績、人材の 確保・定着、国の職員の勤務条件、他 の地方公共団体の勤務条件	【ア案】第三者機関が調査する仕組みを制度的に位置づける。 【イ案】第三者機関が調査する仕組みを制度的に位置づける が、調査の実施時期、規模、内容について、簡素化する。 【ウ案】交渉当事者が必要に応じ、既存の調査の活用や独自調 査を行う。	【ア案(ア'案)】 第三者機関(人事院等) 【イ案(イ'案)】 交渉不調等の場合の調整を担当する機関(中労委等) 【ウ案】 労使がそれぞれ実施(直接実施又は民間企業等への委 託) 【エ案】 労使がそれぞれ自ら調査を実施し、必要な際には交渉 不調等の場合の調整を担当する機関が必要な範囲で実 施
	【α1案】民間の労働条件に準拠(均衡の原則を基準として法律上明						
C案	法定	交渉	法定	交渉	ア案 法律上明記しない イ案 下記の事項が考えられる。 生計費、財政状況、業務実績、人材の 確保・定着、国の職員の勤務条件、他 の地方公共団体の勤務条件	【ア案】第三者機関が調査する仕組みを制度的に位置づける。 【イ案】第三者機関が調査する仕組みを制度的に位置づける が、調査の実施時期、規模、内容について、簡素化する。 【ウ案】交渉当事者が必要に応じ、既存の調査の活用や独自調 査を行う。	【ア案(ア'案)】 第三者機関(人事院等) 【イ案(イ'案)】 交渉不調等の場合の調整を担当する機関(中労委等) 【ウ案】 労使がそれぞれ実施(直接実施又は民間企業等への委 託) 【エ案】 労使がそれぞれ自ら調査を実施し、必要な際には交渉 不調等の場合の調整を担当する機関が必要な範囲で実 施
	【α2案】民間の労働条件に準拠(均衡の原則を大綱的基準として 法律上明記)						
C案	【β2案】準拠しない(法律上明記しない)				ア案 法律上明記しない イ案 下記の事項が考えられる。 生計費、財政状況、業務実績、人材の 確保・定着、国の職員の勤務条件、他 の地方公共団体の勤務条件	【調査は任意】 民間に準拠する必要はないので、調査を実施しない、あるい は、上記【ウ案】により、交渉当事者が必要に応じ、既存の調査 の活用や独自調査を行うことになる。	【ウ案】 労使がそれぞれ実施(直接実施又は民間企業等への委 託) 【エ案】 労使がそれぞれ自ら調査を実施し、必要な際には交渉 不調等の場合の調整を担当する機関が必要な範囲で実 施

	詳細法定		法定	交渉				
	法定	交渉	詳細法定					
D1案	B案と同様にα1案(民間準拠)とβ1案(準拠しない)がある。		C案と同様にα2案(民間準拠)とβ2案(準拠しない)がある。	α案(民間準拠)の場合 ア案 法律上明記しない イ案 下記の事項が考えられる。 生計費、財政状況、業務実績、人材の確保・定着、国の職員の勤務条件、他の地方公共団体の勤務条件	【ア案】第三者機関が調査する仕組みを制度的に位置づける。 【イ案】第三者機関が調査する仕組みを制度的に位置づけるが、調査の実施時期、規模、内容について、簡素化する。 【ウ案】交渉当事者が必要に応じ、既存の調査の活用や独自調査を行う。	【ア案(ア案)】 第三者機関(人事院等) 【イ案(イ案)】 交渉不調等の場合の調整を担当する機関(中労委等) 【ウ案】 労使がそれぞれ実施(直接実施又は民間企業等への委託) 【エ案】 労使がそれぞれ自ら調査を実施し、必要な際には交渉不調等の場合の調整を担当する機関が必要な範囲で実施		
				β案(準拠しない)の場合 ア案 法律上明記しない イ案 下記の事項が考えられる。 生計費、財政状況、業務実績、人材の確保・定着、国の職員の勤務条件、他の地方公共団体の勤務条件			【調査は任意】 民間に準拠する必要はないので、調査を実施しない、あるいは、上記【ウ案】により、交渉当事者が必要に応じ、既存の調査の活用や独自調査を行うことになる。	【ウ案】 労使がそれぞれ実施(直接実施又は民間企業等への委託) 【エ案】 労使がそれぞれ自ら調査を実施し、必要な際には交渉不調等の場合の調整を担当する機関が必要な範囲で実施
D2案	法定	交渉	詳細法定	α案(民間準拠)の場合 ア案 法律上明記しない イ案 下記の事項が考えられる。 生計費、財政状況、業務実績、人材の確保・定着、国の職員の勤務条件、他の地方公共団体の勤務条件	【ア案】第三者機関が調査する仕組みを制度的に位置づける。 【イ案】第三者機関が調査する仕組みを制度的に位置づけるが、調査の実施時期、規模、内容について、簡素化する。 【ウ案】交渉当事者が必要に応じ、既存の調査の活用や独自調査を行う。	【ア案(ア案)】 第三者機関(人事院等) 【イ案(イ案)】 交渉不調等の場合の調整を担当する機関(中労委等) 【ウ案】 労使がそれぞれ実施(直接実施又は民間企業等への委託) 【エ案】 労使がそれぞれ自ら調査を実施し、必要な際には交渉不調等の場合の調整を担当する機関が必要な範囲で実施		
				β案(準拠しない)の場合 ア案 法律上明記しない イ案 下記の事項が考えられる。 生計費、財政状況、業務実績、人材の確保・定着、国の職員の勤務条件、他の地方公共団体の勤務条件			【調査は任意】 民間に準拠する必要はないので、調査を実施しない、あるいは、上記【ウ案】により、交渉当事者が必要に応じ、既存の調査の活用や独自調査を行うことになる。	【ウ案】 労使がそれぞれ実施(直接実施又は民間企業等への委託) 【エ案】 労使がそれぞれ自ら調査を実施し、必要な際には交渉不調等の場合の調整を担当する機関が必要な範囲で実施
E案	交渉		交渉		【準拠しない】 (法律上明記されないため、準拠するかどうかは任意になる。C案のβ案と同様)	すべて交渉で決まるため考慮すべき要素は法律上明記されない。	【調査は任意】 民間に準拠する必要はないので、調査を実施しない、あるいは、上記【ウ案】により、交渉当事者が必要に応じ、既存の調査の活用や独自調査を行うことになる。	【ウ案】 労使がそれぞれ実施(直接実施又は民間企業等への委託) 【エ案】 労使がそれぞれ自ら調査を実施し、必要な際には交渉不調等の場合の調整を担当する機関が必要な範囲で実施

※地方公務員については、どこまでを法律で規定し、どこまでを個々の地方公共団体の条例で規定するかの検討が必要であることに留意する必要がある。

第5回WG（5／22）

論点4：法律・条例、予算による統制のあり方、協約との関係

- (1) 議会制民主主義、勤務条件法定主義等の観点から、勤務条件のうち、いかなる項目について、それぞれの程度、法律・条例で規定すべきか
・・・P78
- (2) 財政民主主義、国民・住民に対する説明責任の観点から、給与の内容を、どの程度、国会・地方議会の審議対象（予算説明事項）又は報告事項とすべきか。
・・・P101
- (3) 法律・条例の改正又は予算の増額修正が必要となる協約について、その締結手続及び効力発生要件等について、どのようにすべきか。
・・・P108

論点整理表（案）

4 法律・条例、予算による統制のあり方、協約との関係			
論点番号	4－(1)①	議会制民主主義、勤務条件法定主義等の観点から勤務条件のうち、いかなる項目について、それぞれの程度、法律・条例で規定すべきか。 ① 法定事項とすることについて、どのような視点による应考虑すべきか（議会制民主主義、勤務条件法定主義等の視点など）	担当委員 高橋委員
論 点		参 考 資 料 名	頁
<p>法定すべき事項を判断する視点として以下のものが考えられる。</p> <p>ア 議会制民主主義、勤務条件法定主義の視点 (考え方)</p> <p>議会制民主主義（憲法第 41 条）、勤務条件法定主義（憲法第 15 条、73 条）という憲法上の要請から、公務員の勤務条件の基準等については、国民の代表者たる国会が法律により定める、とする考え方。</p> <p>(留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 勤務条件のうち、どの事項をどの程度法定すべきか（詳細法定か、大綱法定か：論点 1（3）参照）は個々の事項ごとに、具体的な検討が必要。 憲法第 27 条の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定めるとされているが、公務員の勤務条件を法定しなければならないということは憲法上明記されておらず、憲法の解釈の問題であるという考え方もある。 給与等勤務条件は、公務員を採用するための基本的な条件であり、それによって人材の確保に影響を及ぼし、ひいては行政サービスの質を左右することになるものである。このような行政サービスに大きな影響を与えうる事項は、サービスのコストを負担する納税者の代表である国会の議決を経て法律により定めるべきである、とする考え方もある。 			

<p>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> 公務員が「全体の奉仕者」であり（憲法第 15 条第 2 項）、その選定罷免が国民固有の権利である以上（同条第 1 項）、公務員の究極の使用者は国民であるから、国民主権原理の下、国民の代表者たる国会が公務員の勤務条件決定権限を有すべきことは、議会制民主主義から導かれる憲法上の要請だと解される。憲法第 73 条は、このことを前提とした定めと位置づけされよう。 公務員については、憲法 15 条 1・2 項が国民主権の原理の下における公務員の地位と制度の基本理念（公務員はその選定および罷免が国民ないし住民の固有の権利に属する、国民ないし住民全体の利益の奉仕者であること、したがって公務員関係はこのような観点から内容を定められるべきこと）を示しており、これらの規定に基づき憲法 73 条 4 号は右理念に基づく公務員制度（公務員の勤務関係に関する基準、手続）の法定を要請している。 たとえば、右の憲法 15 条 1 項についていえば、公務員の勤務条件の基礎事項（大綱的基準）を法定することは同条の中核的要請であり、それ以上の詳細を法定することは同条の立法政策的要請である。憲法 83 条以下の財政民主主義についても、金銭的勤務条件の大綱の法定が中核的要請であり、それ以上の詳細な法定が立法政策的要請である。憲法 15 条 1 項については、民主的で能率的な行政サービスを促進するための客観的公務員制度を設けることが同条の中核的要請であり、この公務員制度の内容をいかにするか（たとえばメリットシステムを基幹とするか、他のシステムを基幹にするか）は立法政策に委ねられていると見られる。 現行の交渉制度は、団体交渉とは反対の理念（憲法 15 条 1、2 項、83 条以下）をフルに実現した前述の団交制約的立法体制下のものであり、しかもそのもとでも最も憲法 28 条を尊重しない立法政策であって、同条の側から、立法政策の当否を大いに問題とされうるものであることも、最後に指摘しなければ 	<p>季刊労働法 221 号（2008 年夏季）「公務員の団体交渉権・協約締結権制度設計における視点の模索」（下井康史） P. 92</p> <p>・法曹時報 35 卷 12 号「公共部門労働法(三)」（菅野和夫）昭和 58 年 P. 41</p> <p>菅野和夫「国家公務員の団体協約締結権否定の合憲性問題」（労働組合法の理論問題 141 頁）</p> <p>同上 147 頁</p>	<p>8</p> <p>83</p> <p>777</p> <p>780</p>
---	---	--

<ul style="list-style-type: none"> ・ 給与は、公務員を採用するための基本的な条件であり、それによって人材の確保に影響を及ぼし、ひいては行政サービスの質を左右することになる。 ・ 国民主権や財政民主主義が労使の交渉事や協約を縛っているという面もあるが、どういう公務員を持つかということについて国民にも責任があるということも意味している。例えば、国民がもっと賃金を安くしてほしいということであれば、それなりの公務員から皆さんに公務サービスが提供されるし、あるいはもっといい公務サービスが欲しいということであれば、労働条件や仕組みを良くしなければいけない。それは、最終的には、国民に責任が帰するものというのが民主主義の原則である。 ・ 勤務時間の短縮に当たっては、これまでの行政サービス水準を維持し、かつ、行政コストの増加を招くことのないよう、公務能率の一層の向上に努めること、とする国会決議の例がある。 	<p>逐条国家公務員法（鹿児島重治ほか）昭和63年 P.395</p> <p>「行政改革推進本部専門調査会における委員のご意見」（第13回行政改革推進本部専門調査会・資料2（抜粋））</p> <p>平成20年12月11日（木）衆議院総務委員会「一般職の給与に関する法律等の一部を改正する法律案に対する付帯決議」</p>	<p>783</p> <p>786</p> <p>787</p>
<p>イ 成績主義原則の視点 （考え方）</p> <p>公務員の選定・罷免権を国民固有の権利とする憲法第15条第1項の趣旨に鑑み、全体の奉仕者たる公務員を選抜するに当たっては成績主義の原則（メリット・システム）に基づくことが適切である。このため、勤務条件のうち成績主義原則に関わる事項については、憲法上の要請として法律により定める必要がある、とする考え方。</p> <p>（例） 昇格の基準、昇給その他の俸給の決定の基準に関する事項 等</p> <p>（留意事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ どの事項をどの程度法定すべきかについては、個々の事項ごとに検討が必要。 ・ 現業公務員（国有林野）については、昇職の基準、昇給その他の俸給の決定の 	<p>・</p>	

<p>基準等に関する事項について、労働協約で定めるとともに、法律において農林水産大臣又は政令の定めるところによりその委任を受けた者が定めることとされている給与準則において、定められている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 現業公務員（国有林野）については、国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法第三条第一項において、「職員の給与は、その職務の内容と責任に応ずるものであり、且つ、職員が発揮した能率が考慮されるものでなければならない」旨を、同条第二項は、「職員の給与は、一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）の適用を受ける国家公務員及び民間事業の従業員の給与その他の事情を考慮して定めなければならない」旨を、それぞれ定めている 		
<p>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 成績主義の原則は、公務能率の増進のために欠くことのできない原則であると同時に、処遇の公正、すなわち均分的正義を実現するためにも欠くことのできない条件であるから、それは単に任用についての根本基準にとどまるものではなく、それ以外の身分取扱い、たとえば、給与の決定についても、明文の規定はないが、当然に妥当し、かつ、実現させなければならない原則である。 <p>成績主義を実現させるための能力実証の手續としては、採用における競争試験、昇任における選考があるが、このほか、重要なものとして勤務成績の評定（法七二）（注：人事評価制度導入に伴い、平成21年4月より削除されている。）がある。任命権者は、その評定の結果に応じた措置を講じなければならないとされ、任用はもとより身分取扱い全体について成績主義の原則を貫徹すべきものとされているところである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 第一に、公務員の選定・罷免権を国民固有の権利とする憲法15条1項は、公務就任の平等を含意する。この原理は、民主的で公正な公務員制度、ひい 	<p>逐条国家公務員法（鹿児島重治ほか）昭和63年 P. 298</p> <p>季刊労働法 221号（2008年夏季）「公務員の団体交渉権・協約締結権制度設計における</p>	<p>677</p> <p>621</p>

<p>ては、公正な行政サービス実現に向けた、公務員法におけるもっとも重要な憲法原則だろう。この原則を実現するための制度として、採用試験の公開平等を確保するシステム、そして、欠格条項のような、就任に関する消極的自由を定めるシステム等が、憲法上の法律・条例制定事項と考えられる。</p> <p>第二に、公務就任原則を最も良く体现するのは成績主義原則（メリット・システム）であるから、競争試験の原則や、例外としての選考等を、法律・条例で整備することが憲法上の要請となる。また、成績主義原理は、政治的情実や縁故による任用を防止することで、適切な行政サービスの実現を担保しようとするものだから、新規採用だけでなく、昇進についても可能な限り取り入れられなければならない。とりわけ、我が国のように、継続的内部昇進を基本とする閉鎖型任用システムでは、能力主義に基づく昇進を保障する制度の整備が不可欠となるから、昇進手続や人事評価システム等も、憲法上の法律・条例事項となろう。更に、昇進によって生じる変化一何をもって昇進とするか—も明らかにされなければ、成績主義の機能が不明になりかねないから、昇進経路も一定程度までは法律・条例で整備すべきである。現行法上、昇進は、号俸の昇進である昇給と、等級の昇進である昇格とに区別できるが、昇進経路が法律・条例事項である以上、現行法のように、俸給表を法律・条例で定めることが求められよう。</p> <p>第三に、身分保障原則——公務員に不利益を与えたり、その地位を剥奪するためには、法令の定める合理的理由が必要——は、成績主義原理から当然に帰結される原則だから、法律・条例による制度整備が憲法上の要請となる。具体的には、処分事由、処分権者、処分手続、処分内容、処分の効果等である。欠格条項該当による失職や定年退職等もここに含まれよう。処分事由とは公務員の義務違反であるから、倫理規制や、退職管理を含めた私企業からの隔離等、諸々の義務についても法定・条例事項となる。職務専念義務との関係上、専従許可制度も、法律・条例で整備すべきだろう。分限処分では公務員の勤務実績が問題となるため、人事評価システムは、この点からも法</p>	<p>視点の模索」(下井康史) P. 103~104</p>	<p>622</p>
---	--------------------------------	------------

律・条例事項となる。更に、閉鎖型任用制においては、昇進システムも身分保障機能を有するから、その意味でも法律・条例による制度化が必要となるう。

ウ 勤務条件決定の基本原則の視点

(考え方)

情勢適応の原則（第 28 条）、職務給の原則（第 62 条）、均衡の原則（第 64 条）等は、給与や給与以外の勤務条件を決定するための基本原則であり、引き続きこれらの原則を法律で明記する必要がある、とする考え方。

※均衡の原則の在り方については論点 3（1）②で検討

(留意事項)

- ・ 近代的公務員制度の民主性及び効率性（第 1 条）を担保するためには、成績主義の任用を支える勤務条件の体系についての基本理念を明確に規定しておく必要がある。
- ・ 情勢適応の原則や職務給の原則等は、憲法からの直接の要請ではなく、立法政策上の原則であり、法律上どの様な原則を規定するのかについては様々な考え方があることに留意する必要がある。
- ・ これらの諸原則を引き続き存置することとすれば、それらに基づき、具体的な勤務条件の設定の適否が判断されることに留意する必要がある。

エ 透明性、説明責任の視点

(考え方)

公務員の勤務条件について、国民に対する透明性の確保や説明責任を果たす観点から、引き続き、法律で定める必要がある、とする考え方。

(留意事項)

- ・ どの程度法定すべきかは個々の事項ごとに、具体的な検討が必要。

<ul style="list-style-type: none"> ・ 透明性、説明責任を果たす観点からは、必ずしも法律で定める必要はなく、国民や国会に対する情報提供の内容及び手法を工夫することで対応可能な事項でもあると考えられる。 		
<p>オ 地方自治体・公益法人等の勤務条件決定のスタンダードとしての視点</p>		
<p>(考え方)</p>		
<p>地方自治体や独立行政法人などのヒアリング結果から分かるように、非現業国家公務員の勤務条件は、地方公務員の勤務条件決定に当たっての考慮要素や権衡を図るべき対象とされ、また、独立行政法人、公益法人、学校、病院等のスタンダードとして機能していることから、その機能を維持するため標準的な事項については法律で定めるべきである、とする考え方。</p>	<p>第5回、第6回労使関係制度検討委員会のヒアリングにおける豊橋市、新潟県出雲崎町、全国市長会アンケート及び会津若松市、国立大学法人信州大学、独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構の発言内容</p>	<p>434 } 469 784 }</p>
<p>(留意事項)</p>		
<ul style="list-style-type: none"> ・ 標準となるべき事項については、これを直接の労使交渉だけで決定することはスタンダードとしての信頼性の観点から疑問が生じ得る。このため、国会の場における審議を経て法律により定める必要がある。 ・ 何をどこまで標準として定める必要があるのかについては、別途具体的な検討が必要である。 		
<ul style="list-style-type: none"> ・ 国をスタンダードとしている機関が存在するとしても、その存在を念頭に、国において何を法定事項とするべきかを決定するのは本末転倒ではないかと考えられる。 ・ スタンダードとしての機能の観点からは、必ずしも法律で定める必要はなく、国民や国会に対する情報提供の内容を工夫することで対応可能な事項もあると考えられる。 		
<ul style="list-style-type: none"> ・ 地方自治体等の自律的労使関係を確立する観点からは、勤務条件については、それぞれの団体の労使間で決定すべきであるとの考え方もある。 		<p>785</p>

<ul style="list-style-type: none"> ・ 労使間で決定した勤務条件をスタンダードとすることも考えられるが、地方自治体等が参考とするスタンダードが新たに必要となるのであれば、民間における春闘相場を活用する、又は、独自の調査等の方法も考えられる。 ・ 論点3（1）②において、「自律的労使関係の確立の観点からは、公務としての国の職員との近似性・類似性をどこまで重視する必要があるのか、検討する必要」としたことに留意。 <p>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 国家公務員の給与は、地方公務員の給与や民間小規模企業等の賃金にも直接、間接に影響を与えるものであり、一般の国民経済、労働情勢等の見地からも、きわめて重要な問題であるといわなければならない。 <p>カ 労使交渉の円滑化や紛争の予防の視点</p> <p>(考え方)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労使交渉の円滑化や紛争の予防の観点から、交渉当事者、団体交渉事項の範囲や団体交渉の基本的な手続について法律で定める、とする考え方。 <p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 自律的労使関係の構築の趣旨に適合する制度である。 ・ 交渉コストの低減に資する。 	<p>逐条国家公務員法（鹿児島重治ほか）昭和63年 P. 395</p>	<p>783</p>
<p>【整理】 上記のとおり</p>		

論点整理表（案）

4 法律・条例、予算による統制のあり方、協約との関係			
論点番号	4－(1)②	議会制民主主義、勤務条件法定主義等の観点から勤務条件のうち、いかなる項目について、それぞれどの程度、法律・条例で規定すべきか。 ② 給与については、どの程度詳細に法定するか。（給与の幅・額、手当の種類・額等）	担当委員 高橋委員
論 点		参 考 資 料 名	頁
<p>以下では、勤務条件の内容について法律で規定するのか、政令等の下位法令等で規定するのか、法律及び下位法令で規定せずに労使のみで決定した協約で規定する（又は準則で定める）ことによいとすることという視点から検討する。</p> <p>この場合、勤務条件の内容について、使用者機関側と労働側の間で交渉するということを検討の前提としている。</p> <p>※ 「勤務条件法定主義」という概念は、勤務条件を詳細まで法定することが求められるとする考え方もある一方、大綱的基準を法定することで憲法上の要請を満たすという考え方もある幅を持った概念であることに留意が必要である。</p> <p>(1) 俸給表</p> <p>A案 俸給表の内容を法律で定めない。</p> <p>A－1案 俸給表を定めることを法定するが、俸給表の内容は下位法令等で定める。（例えば、法律で、「職種ごとに、職務の複雑、困難及び責任の度に基づき区分された等級と、その等級ごとに俸給額の幅と号俸を定めた俸給表を定める」旨を規定）</p> <p>(メリット)</p>			

- ・ 法律からの委任により、俸給表の内容が下位法令等で規定されることになり、議会制民主主義、勤務条件法定主義の観点からは一定程度許容できる。
- ・ 職務給の原則等の給与決定の諸原則を存置することとすれば、それらを一定程度担保することができる。
- ・ 俸給表は下位法令等により明らかにされるため、国民に対する情報提供の方法として分かりやすい。

(デメリット・留意事項)

- ・ 給与の基本的な部分に対する国会のコントロールは弱くなる。

A-2案 下位法令等で俸給表を規定することを義務付けない。(俸給表を定めるか定めないかは交渉次第)

(メリット)

- ・ 自律的労使関係制度を構築するという趣旨により沿うものとなる。
- ・ 現業国家公務員について現在取られている方式である。

(デメリット)

- ・ 給与の基本的な部分に対する国会のコントロールはA-1案より弱くなる。
- ・ 協約を公表しない場合には、給与の基本的な構造が見えず、国民に対する情報公開の度合いとしては弱くなる。
- ・ 給与の内容を法令で全く規定しないことになり、議会制民主主義と相いれないという考え方もある。
- ・ 勤務条件法定主義と抵触する可能性があり、検討が必要である。
- ・ 成績主義の原則、および職務給の原則を存置することとすれば、それらが十分担保される保証がない。(現在の俸給表はこれらの原則を実現するためのものとして作成されている。)

(留意事項)

- ・ 勤務条件法定主義は、情勢適応原則と一体としてこれを見た場合には、公務員の勤務条件を一定レベルに保ちかつその履行を保障する性格を有することをど

<p>う考えるか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 法律関係ではなく、労使交渉で保障することが労使自治の原則であることも留意する必要がある。 ・ 「職務給の原則」は憲法上必然の要請ではないという考え方もある。 <p>B案 現行のような詳細な俸給表を法律で定める。</p> <p>B-1案 初任給、昇格、昇給等の基準について、法律の委任を受けた下位法令等で定める。</p> <p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 議会制民主主義、勤務条件法定主義と整合する。 ・ 俸給表について直接国会のコントロールが及ぶ。 ・ 成績主義の原則、および職務給の原則等を存置することとすれば、それらの給与決定の諸原則を担保することができる。 ・ 給与の基本的な構造は法令等で明らかになるため、国民に対する情報提供の方法として分かりやすい。 ・ 国会審議を待たずに、迅速に実現可能であり、より弾力的な制度設計が可能になる。 <p>(デメリット・留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ B-2案と比較すると自律的労使関係の観点からは自律度は低い。 <p>B-2案 初任給、昇格、昇給等の基準は交渉で決める。</p> <p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 俸給表については直接国会のコントロールが及ぶ。 ・ 俸給表の職員への適用方法の基準は労使交渉で決めることが明確になり、B-1案と比較すると自律的労使関係制度を構築するという趣旨をより踏まえたものなる。 	<p>菅野和夫「国家公務員の団体協約締結権否定の合憲性問題」(労働組合法の理論問題 141頁)</p>	<p>777</p>
---	---	------------

(デメリット・留意事項)

- ・ 成績主義の原則、および職務給の原則等を存置することとすれば、それらの給与決定の諸原則を担保できない。
- ・ 給与の基本的な構造が見えないため、公務員の給与に対する国民の理解を得にくくなるおそれがある。

C案 各職務の級の俸給額の幅（上限と下限）のみ法律で定める。

C-1案 幅の間の具体的な俸給額（号俸）は下位法令等で定める。

(メリット)

- ・ 俸給額の幅は法定されるため、議会制民主主義、勤務条件法定主義の観点からの要請を一定程度満たす。
- ・ 給与の基本的な構造が見えるため、公務員の給与に対する国民の理解を得ることは可能である。
- ・ 上限、下限の範囲内における俸給額については、迅速に実現可能であり、より弾力的な制度設計が可能になる。

(デメリット・留意事項)

- ・ 法律で規定されないため、現行法に比べ、成績主義の原則との整合の度合いが低くなる。

C-2案 幅の間の具体的な俸給額（号俸）は交渉で決める。

(メリット)

- ・ 俸給額の幅は法定されるため、給与の基本的な構造は明らかになる。
- ・ 労使で決定するという趣旨が明確になり、C-1案と比較すると自律的労使関係制度を構築するという趣旨をより踏まえたものとなる。
- ・ 上限、下限を変更しない範囲内の俸給額の決定については、労使合意により迅速に行うことが可能である。

(デメリット・留意事項)

- ・ 法令等では具体的な俸給額は明らかにされないため、情報公開の度合いとしては低くなる。
- ・ 法令では号俸が規定されないため、現行法に比べ成績主義の原則との整合の度合いが低くなる。(現行の俸給表はこの原則を実現するためのものとして作成されている。例えば、平成 17 年の人事院勧告を踏まえ、従来の俸給表の号俸を 4 分割することで弾力的な昇給幅を確保し、勤務実績を適切に給与に反映できるよう整備がはかられたところである。)
- ・ 給与の基本的な水準は明らかになるが、労使で決めた俸給表の内容に対する国民の納得が得られるか。

(2) 手当

A 案 手当の内容(種類、額・率、支給対象要件等)について法律で定めない。

A-1 案 手当の大枠について法定し、手当の種類、額・率(具体的な額のほか、上限・下限額の設定等が想定される。以下同じ。)、支給対象要件は下位法令等で定める。

(「大枠について法定」とは、例えば、法律で、「時間外勤務、夜間勤務及び休日勤務に対する給与に関する事項等について定める」旨を規定)

(メリット)

- ・ 手当の内容は下位法令等により明らかにされるため、国民に対する情報提供を行う方法として分かりやすい。

(デメリット・留意事項)

- ・ 勤務条件の基本である給与に対する国会のコントロールが弱くなる。
- ・ 成績主義の原則、および職務給の原則等を存置することとすれば、それらの給

与決定の諸原則を具体的に担保できない。

- ・ 労使のみで手当を創設することは国民の理解を得られないおそれがある。

A－2案 下位法令等で手当を規定することを義務付けない。(手当を定めるか定めないかは交渉次第)

(メリット)

- ・ 労使合意に基づき、迅速に手当の創設改廃等が可能になり、自律的労使関係制度を構築するという趣旨に沿ったものと考えられる。
- ・ 現業国家公務員について現在取られている方式である。

(デメリット)

- ・ 給与の重要な要素である手当について、国会のコントロールが及ばなくなる。
- ・ 給与の内容を法令で全く規定しないことになり、議会制民主主義と相いれないという考え方もある。
- ・ 勤務条件法定主義と抵触する可能性があり、検討が必要である。
- ・ 法令で規定されないため、給与の基本的構造が見えなくなり、公務員の給与に対する国民の理解を得にくくなるおそれがある。
- ・ 成績主義の原則、および職務給の原則等を存置することとすれば、それらの給与決定の諸原則を具体的に担保できない。
- ・ 労使のみで手当を創設することは国民の理解を得られないおそれがある。

(留意事項)

- ・ 勤務条件法定主義は、情勢適応原則と一体としてこれを見た場合には、公務員の勤務条件を一定レベルに保ちかつその履行を保障する性格を有することをどう考えるか。
- ・ 法律関係ではなく、労使交渉で保障することが労使自治の原則であることも留意する必要がある。

B案 手当の種類(内容)、額・率、支給対象要件を法律で定める。その他法律の委

任を受けた事項については下位法令等で定める。

(メリット)

- ・ 議会制民主主義、勤務条件法定主義と整合する。
- ・ 給与の基本的な構造は法令等で明らかになるため、国民に対する情報提供を行う方法として分かりやすい。
- ・ 成績主義の原則に関係する手当については、その内容が法令等で具体的に明記されることにより成績主義の原則が担保できる。

(デメリット・留意事項)

- ・ 労使間のみで決定できる部分が少なく、自律的労使関係の観点からは自律度が低い。

C案 手当の種類、支給対象要件を法律で定める。

C-1案 額・率は法律の委任を受けた下位法令等で定める。

(メリット)

- ・ 法律から委任を受けるため、議会制民主主義、勤務条件法定主義の観点からは許容できる。
- ・ 手当の基本構造は法律及び下位法令等により明らかにされるため、国民に対する情報提供を行う方法として分かりやすい。

(デメリット・留意事項)

- ・ 手当の種類、支給対象要件については、労使間のみで決定できないため、自律的労使関係の観点からは自律度が低い。
- ・ 成績主義の原則に関係する手当については、現行法に比べ、成績主義の原則との整合の度合いが低くなる。
- ・ 内容の妥当性について議会の審査を得ていない。

C-2案 額・率は交渉で定める。

(メリット)

- ・ C-1案と比較すると自律的労使関係制度を構築するという趣旨をより踏まえたものなる。

(デメリット・留意事項)

- ・ 成績主義の原則に関係する手当については、成績主義の原則を担保できない。
- ・ 労働協約の内容が公表されない場合には、手当の基本的な構造が見えず、公務員の給与に対する国民の理解を得にくくなるおそれがある。

D案 手当の種類（例えば、「扶養親族のある職員に対して支給する手当」等を法律で規定）のみを法律で定める。

D-1案 額・率、支給対象要件は法律の委任を受けた下位法令等で定める。

(メリット)

- ・ 手当の基本構造は法律及び政令等により明らかにされるため、国民に対する情報提供を行う方法として分かりやすい。
- ・ 手当の具体的な額・率、支給対象要件等については、国会審議を待たずに、迅速に実現可能である。

(デメリット)

- ・ 手当の種類については、労使間のみで決定できないため、自律的労使関係の観点からは自律度が低い。
- ・ 成績主義の原則に関係する手当については、現行法に比べ、成績主義の原則との整合の度合いが低くなる。

D-2案 額・率、支給対象要件は交渉で定める。

(メリット)

- ・ 労使で決定するという趣旨が明確になり、D-1案と比較すると自律的労使関係制度を構築するという趣旨をより踏まえたものなる。

(デメリット・留意事項)

- ・ 給与の基本的な部分に対する国会のコントロールはより弱くなる。
- ・ 成績主義の原則、および職務給の原則を存置することとすれば、それらに関する手当については、成績主義の原則、職務給の原則を担保できない。
- ・ 成績主義の原則に関わりの薄い手当については、労使のみで決めた場合、手当の基本的な構造が見えず、公務員の給与に対する国民の理解を得にくくなるおそれがある。

E案 手当の性質に応じて法定する事項とそうではない事項に分ける。

※4-(1)①の視点をメルクマールとする。

例えば、成績主義の原則から、職務給の原則、勤勉手当、俸給の特別調整額等については、法律で定めるが、生活給的性格をもつ、扶養手当、住居手当等は全て交渉に委ねる等

(メリット)

- ・ 勤務条件法定主義や成績主義の原則等と一定程度整合性が図られる。
- ・ 法定しない手当については、労使合意に基づき、迅速に手当の創設改廃等が可能になり、自律的労使関係の観点からは自律度は高い。

(デメリット)

- ・ 給与の基本的な部分に対する国会のコントロールが弱くなる。
- ・ 成績主義等の原則に関わりの薄い手当については、労使のみで決めた場合、手当の基本的な構造が見えず、公務員の給与に対する国民の理解を得にくくなるおそれがある。

(留意事項)

- ・ 成績主義等の原則から、様々な手当の一つ一つについて労使交渉の対象とするか否かの仕分けをすることが可能かについて検討が必要である。

<ul style="list-style-type: none"> ・ 勤務条件法定主義は、情勢適応原則と一体としてこれを見た場合には、公務員の勤務条件を一定レベルに保ちかつその履行を保障する性格を有していることに留意する必要がある。 ・ 「法律で定める・定めない」とは、国会審議を要することとするか否かの切り分けであり、「労使交渉できる事項・労使交渉を認めない事項」の切り分けとイコールではないことに留意する必要がある。 <p>【(1) 及び (2) における地方公務員に関する留意事項】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ どの程度まで地方公務員の勤務条件を法定事項とするかについては、現行の地方自治法及び地方公務員法上の考え方を基本とすべき、という考え方もあり、詳細な検討を行なうことが必要。 <p>(1) 勤務条件の基本原則については、近代的地方公務員制度の精神を徹底する観点から、引き続き法定事項とする必要。</p> <p>(2) 法律上の給与の種類について法律で定めない場合（上記(1)(2)A案の場合）、条例以下の段階で定めることにより、地方自治体の給与の種類について全国的な統一性を担保することが困難となり、混乱が生じるおそれがあることに留意が必要。</p> <p>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地方公務員の給与は、現行自治法上、給料及び旅費並びに手当の種類を限定列挙しており、法律に規定のない種類の給与を支給することは違法。これは、自治法制定当初は、条例で規定しさえすればいかなる種類の給与をどのような方法で支給しても差し支えなかったが、地方公共団体ごとに区々となり混乱したため、給与の適正な運営と国に準じる形での保証を図ったもの。 ・ 条例事項については、以下の点に留意が必要。 <p>(1) 給与等に係る経費の議会によるチェック、行政サービスの内容・水準に対す</p>	<p>地方自治法第 204 条・第 204 条の 2</p>	<p>788</p>
---	--------------------------------	------------

る住民の理解といった観点からは、各地方公共団体内において民主的かつ普遍的な効力を有する条例で勤務条件を規定することが必要。

(2) 職員団体に加入していない職員等も含めて普遍的に勤務条件を確定するためには、支給対象要件・額・支給方法の基本的考え方等を条例で規定することが必要。

【以下は②の参考資料】

○給与以外の勤務条件については、どの程度詳細に法定するか。

※ 勤務条件としては、勤務時間、時間外勤務、週休日、休日、休暇、安全衛生、災害補償等があるが、これらの内容についてどの程度法定するのは、個別に検討する必要があるがここでは一般的な整理に留める。

A案 情勢適応原則等の勤務条件に関する基本原則は法律で定める。勤務時間、週休日、休暇等の内容について法律では定めない。

※ この場合には、憲法27条との関係で、非現業国家公務員について適用除外となっている労働法制（労働基準法等）の適用について検討する必要がある。

A-1案 法律の委任を受けた下位法令等で定める。

(メリット)

- ・ 勤務条件の基本構造は法律及び下位法令等により明らかにされるため、国民に対する情報提供を行う方法として分かりやすい。

- ・ 国会審議をまたずに、勤務時間、休暇等の創設改廃等が可能になる。
(デメリット・留意事項)
- ・ 勤務条件に対する国会のコントロールが弱くなり、議会制民主主義と相いれないという考え方もある。
- ・ 勤務条件法定主義と抵触する可能性があり、検討が必要である。
- ・ 職務専念義務の免除については、現行の国公法上で法律又は命令で定めるとされていることとの整合性に留意する必要がある。
- ・ 労使合意のみで種々の休暇を創設することについては、国民の理解を得にくくなるおそれがある。
- ・ 法律からの白紙委任に近く、そもそも案として成り立つのか疑問である。

A-2案 下位法令等で内容を規定すべきことを義務付けない。

(メリット)

- ・ 自律的労使関係制度を構築するという趣旨に沿ったものと考えられる。
- ・ 現業国家公務員について現在取られている方式である。

(デメリット)

- ・ 労使合意のみで種々の休暇を創設することについては、国民の理解を得にくくなるおそれがある。なお、現行の現業については休暇等を労使交渉で定めることを基本としているが、このような弊害は生じていない。
- ・ 法令で規定されないため勤務条件の基本的な構造が見えず、公務員に対する国民の理解を得にくくなるおそれがある。
- ・ 給与の内容を法令で全く規定しないことになり、議会制民主主義と相いれないという考え方もある。
- ・ 勤務条件法定主義と抵触する可能性があり、検討が必要である。

(留意事項)

- ・ 勤務条件法定主義は、情勢適応原則と一体としてこれを見た場合には、公務員

の勤務条件を一定レベルに保ちかつその履行を保障する性格を有することをどう考えるか。

- ・ 法律関係ではなく、労使交渉で保障することが労使自治の原則であることも留意する必要がある。
- ・ 給与は、勤務時間に対する勤労の対価であり、給与を法定するのであれば、勤務時間・有給休暇についても法定しないと整合しない。

※ 労働法制を適用するか否かについての論点は論点12で検討

B案 勤務時間、週休日、休暇等について具体的な内容は法律で定める。その他法律の委任を受けた事項については下位法令等で定める。

(メリット)

- ・ 法律から委任を受けるため、議会制民主主義、勤務条件法定主義と整合する。
- ・ 勤務条件の基本的な構造が見えるため、公務員の勤務条件に対する国民の理解を得ることができる。
- ・ 職務専念義務との関係においても整合的である。

(デメリット・留意事項)

- ・ 労使交渉に委ねる部分が小さく、自律的労使関係の観点からは自律度が低い。

C案 一週間あたりの勤務時間など、基本的な事項のみ法律で定める。

C-1案 具体的な内容は法律の委任を受けた下位法令等で定める。

(メリット)

- ・ 法律から委任を受けるため、議会制民主主義、勤務条件法定主義の観点からは許容できる。

- ・ 職務専念義務の免除は法令で定めるとされていることとの関係においても一定程度整合的である。
 - ・ 勤務条件の基本的構造が見えるため、公務員の勤務時間等に対する国民の理解を得やすい。
 - ・ 具体的な勤務条件について、国会審議を待たずに、迅速に実現可能である。
- (デメリット・留意事項)
- ・ C-2案に比べると自律的労使関係の観点からは自律度は低い。

C-2案 具体的な内容は交渉で決める。

(メリット)

- ・ 労使で決定するという趣旨が明確になり、C-1案と比較すると自律的労使関係制度を構築するという趣旨をより踏まえたものなる。

(デメリット・留意事項)

- ・ 勤務条件の具体的な内容が法令で規定されないため、協約内容が公表されない場合には勤務条件の基本的な構造が見えず、公務員の勤務条件に対する国民の理解を得にくくなるおそれがある。
- ・ 労使合意のみで休暇等の具体的な内容を決定することについては、国民の理解を得にくくなるおそれがある。
- ・ 職務専念義務の免除については、現行の国公法上で法律又は命令で定めることとされていることとの整合性に留意する必要がある。

D案 給与以外の勤務条件のうち、その性質に応じ、法定すべき事項と法定しない事項に分ける。

※ 4-(1)①の視点をメルクマールとする。

例えば、勤務時間、安全衛生や災害補償は法律で定めるが、その他の事項は全て交渉に委ねる等

<p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 法定しない勤務条件については、国会審議を待たずに労使合意で迅速に実現することが可能になる。 <p>(デメリット・留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 法定しない勤務条件については、勤務条件法定主義等と整合性が図れない。 ・ 「法律で定める・定めない」とは、国会審議を要することとするか否かの切り分けであり、「労使交渉できる事項・労使交渉を認めない事項」の切り分けとイコールではないことに留意する必要がある。 ・ 「法律で定める」場合においても、労働法制と異なる公務特有の規定を置く必要があるのか、労働法制を適用すれば足りるのかについては、各事項ごとに検討を要する（論点12で整理）。 ・ 「労使交渉できる・認めない」については、実際の交渉の場面では様々な事項が渾然一体として交渉されるものであり、厳格な切り分けが難しいことに留意する必要がある。 		
<p>【整理】 上記のとおり</p>		

論点整理表（案）

4 法律・条例、予算による統制のあり方、協約との関係			
論点番号	4-(2)①②	<p>財政民主主義、国民・住民に対する説明責任の観点から、給与の内容を、どの程度、国会・地方議会の審議対象（予算説明事項）又は報告事項とすべきか。</p> <p>① 事前関与をどうすべきか、事後関与をどうすべきか。</p> <p>② どの程度詳細に説明又は報告させることが適当か。</p>	担当委員 高橋委員
論 点		参 考 資 料 名	頁
<p>1. 現在の予算・決算審議等における報告・説明内容</p> <p>(1) 非現業の場合</p> <p>① 予算審議時</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 一般会計予算総則 <ul style="list-style-type: none"> 「俸給予算の執行に当たっては、予定経費要求書に掲げる予算定員及び俸給額表によるものとし、当該経費の金額の範囲内であっても、当該定員の増加又は俸給額の増額をみだりに行ってはならない」と記載 ・ 予算参照書 予定経費要求書 <ul style="list-style-type: none"> 「科目別内訳」で「(項) 内閣官房共通費」として「(目) 職員基本給」「(目) 超過勤務手当」等の総額を記載。 「予算定員及び俸給額表」において級別の予算定員と俸給表の種類ごとの俸給額の総額を記載。 <p>② 決算審議時</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 省庁別の歳出決算報告書 <ul style="list-style-type: none"> 「科目別内訳」で「(項) 内閣官房」として「(目) 職員基本給」「(目) 超過勤務手当」等の予算額、支出済歳出額、不用額等を記載。 <p>(2) 現業の場合</p> <p>① 予算審議時</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 国有林野特別会計予算 予算総則中に給与総額を規定。 		<p>平成 21 年度一般会計予算（抜粋）</p> <p>平成 19 年度一般会計決算（抜粋）</p> <p>平成 21 年度特別会計予算（抜粋）</p>	<p>789</p> <p>799</p> <p>801</p>

<ul style="list-style-type: none"> ・ 予算参照書で、予算定員、俸給、各手当等ごとの総額を記載。 <p>②決算審議時</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 国有林野特別会計決算の歳入歳出決定計算書で、「(項) 国有林野事業費」の「(目) 職員基本給」、「(目) 超過勤務手当」等の予算額、支出済歳出額、不用額等を記載。 <p>(3) 独立行政法人の場合</p> <p>①予算審議時</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 予算審議の中で歳出予算のうち運営費のみ説明 「科目別内訳」で「(項) 独立行政法人統計センター運営費」として「(目) 独立行政法人統計センター運営費交付金」として記載。 (人件費等の個別の内訳は記載されていない) ・ 主務大臣が中期目標の設定や中期計画の認可を実施 <p>②決算審議時等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 各年度の業務の実績の評価は、第三者機関（各府省評価委員会及び総務省政策評価・独立行政法人評価委員会）が実施。 ・ 給与費について別途公表 <p>※ 地方公共団体においては、予算説明書に給与費明細書が含まれる。</p> <p>2. 事前関与・事後関与のあり方、その際の説明・報告の詳細度について</p> <p>以下は、給与等の勤務条件について法律で詳細に規定せず、下位法令等又は協約で規定することを前提とし、その場合における国会・議会の人件費予算への関与の在り方、説明又は報告の在り方について検討したものである。また、ここでは国会・議会に対する説明、報告の在り方を検討するものであり、国会、議会以外への説明・報告の在り方については論点9において検討する。</p>	<p>平成 19 年度特別会計決算（抜粋）</p> <p>平成 21 年度一般会計予算（抜粋） 独立行政法人統計センター運営費の例</p> <p>平成 19 年度一般会計決算（抜粋） 独立行政法人統計センター運営費の例</p> <p>「独立行政法人の役員の報酬等及び職員の給与の水準の公表方法等について（ガイドライン）」（総務省行政管理局）</p>	<p>808</p> <p>812</p> <p>814</p> <p>816</p>
---	--	---

※ 勤務条件について法律で詳細に規定せず、下位法令又は協約で規定する場合には、現在法案審議の場で行われている、公務員の給与等が適切であるか否かという観点からの審議を、予算及び決算の審議において行うことができるかという点が課題となり得る。

※ 協約の内容への関与の在り方については論点4（3）で検討することとし、ここでは予算面から見た場合の国会での審議の在り方、説明・報告の在り方について検討する。

※ 法律で詳細に規定した場合の審議の在り方、説明・報告の在り方についても別途検討が必要である。

（1）予算審議では給与総額のみを審議し、事後的に給与制度の内容も含め重点的にチェックする場合

A案 交渉を実施する前に予算案を提出し、給与総額のみを審議する。その際の説明資料は、現行と同様のものとする。

（給与総額は現時点の基本給や手当の水準と次年度の予算定員を基に積算し、給与の上限として予算において定める）

※ 労使交渉の結果、予算の増額修正が必要となった場合の手続き（再度予算案を付議する等）は別途4（3）で検討する。

※ 国会・議会の調査権に基づく資料請求や質疑における質問等に対して対応することは当然であり、ここでは、説明資料として提出することを義務づけられるものについて検討する。（以下B案においても同じ。）

（メリット）

- ・ 予算の総額のみに関与に止まるため、自律的労使関係制度を構築する趣旨に沿ったものと考えられる。
- ・ 現行の特労法においても採用されているシステムであり、憲法第15条、第

<p>41 条、第 83 条等の憲法上の要請を満たす制度である。</p> <p>(デメリット・留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 総額の増額・減額のための議論になってしまうと、公務員の勤務条件の保障が十分になされない可能性がある。 ・ 予算と給与決定のスケジュールをどのように考えるのか <p>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 公務員の給与は財政と重要なかわりを持っている。……職員の給与の内容は、義務教育職員や自衛隊員の給与……などにも実質的に影響するため、国家財政にとって給与費は重大な関心事項とならざるをえない。また、国民としても、納税者あるいは行政サービスを受ける者として、公務員給与が適正かどうかは重大な関心事であることは当然である。 <p>○事後関与のパターンとしては以下の 2 パターンが考えられる。</p> <p>A-1 案 決算審議の際あるいは決算審議とは別に、協約の内容、給与の支給状況等について報告する。報告内容は、現行の決算における報告内容よりも詳細なものとする。</p> <p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事後的に国会が給与制度、支給状況についてチェックし、修正すべき点等について指摘することが可能であり、政府においても指摘事項を踏まえ、次年度以降の対応に反映することが可能になる。 ・ 国会において次年度以降の予算総額の参考にすることが可能になる。 <p>(デメリット・留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 勤務条件の決定の多くを労使間の決定に委ねた場合、事後的に国会が他の予算事項以上に支給状況等についてチェックすることを制度的に位置づける必要はないのではないか。 	<p>逐条国家公務員法（鹿児島等）昭和 63 年 395 頁</p>	<p>783</p>
---	------------------------------------	------------

<ul style="list-style-type: none"> ・ 予算の範囲内で締結された労働協約については、事前に予算として国会の統制を受けていることから、事後的に国会が他の予算事項以上に支給状況等についてチェックすることを制度的に位置づける必要はないのではないか。 ・ どのような事項について報告を義務付けるかはさらなる検討が必要であるが、例えば、以下のようなものが想定される。 <ul style="list-style-type: none"> ①締結した協約・協定 ②具体的な給与の支給状況等（下記のを参考に検討） <ul style="list-style-type: none"> ➤ 「独立行政法人の役員の報酬等及び職員の給与の水準の公表方法等について（ガイドライン）」（総務省行政管理局） ➤ 「地方公共団体給与情報等公表システム」（総務省自治行政局）に準じて検討するものとする。 <p>A－2案 他の予算事項と同様、通常の決算の中で処理する。報告内容は現行と同様になる。 （メリット）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 国会の関与は最小限であり、自律的労使関係の構築の趣旨に適合する。 <p>（デメリット・留意事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 国会に対する給与制度や給与費の支給状況についての情報提供が不十分とされ、財政上のチェック機能を果たせなくなるとされる恐れがある。 <p>（2）予算審議時に予算案と協約（給与制度）の内容を詳細にチェックする場合</p> <p>B案 交渉を踏まえた協約（給与制度）の内容と予算案を同時に審議する。 （予算案は協約の内容を踏まえたものにする。） （メリット）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事前に国会が給与制度、支給状況についてチェックすることが可能であり、 	<p>「独立行政法人の役員の報酬等及び職員の給与の水準の公表方法等について（ガイドライン）」（総務省行政管理局）</p> <p>「地方公共団体給与情報等公表システム」（総務省自治行政局）</p>	<p>816</p> <p>830</p>
--	---	-----------------------

財政上のコントロール機能を十分に果たすことができる。

(デメリット・留意事項)

- ・ 国会の関与が強まる分、労使関係の自律度はA案よりも低くなる。
- ・ 現在、民間の賃上げの状況を踏まえて夏に人事院勧告が出され、国公非現業の給与改定が行われていることと比較し、給与改定の時期が遅くなる可能性がある。
- ・ どのような事項について報告を義務付けるかはさらなる検討が必要である。(A-1案留意点参照)。

○事後関与のパターンとしては以下の2パターンが考えられる。

B-1案 決算審議の際あるいは決算審議とは別に、給与の支給状況等について報告する。報告内容は、現行の決算における報告内容よりも詳細なものとする。

(メリット)

- ・ 事前チェックに加え、事後的に国会が給与制度、支給状況についてチェックすることが可能になる。
- ・ 国会において次年度以降の予算総額の参考にすることが可能になる。

(デメリット・留意事項)

- ・ 事前、事後の二度も詳細に報告するためコストが増大する。
- ・ どのような事項について報告を義務付けるかはさらなる検討が必要である。(A-1案留意点参照)。

B-2案 他の予算事項と同様、通常の決算の中で処理する。報告内容は現行と同様になる。

(メリット)

- ・ 国会の関与は最小限であり、自律的労使関係の構築の趣旨に適合する。

<ul style="list-style-type: none">・ 事前に詳細な報告をしているので、コスト等を考えると事後チェックは簡潔なもので充分である。 <p>(デメリット・留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none">・ 国会に対する給与費の支給状況についての情報提供が不十分とされ、財政上のチェック機能を果たせなくなるとされる恐れがある。		
<p>【整理】 上記のとおり</p>		

論点整理表（案）

4 法律・条例、予算による統制のあり方、協約との関係			
論点番号	4－(3)①	法律・条例の改正又は予算の増額修正が必要となる協約についてその締結手続及び効力発生要件等をどのようにすべきか。 ① 国民及び国会との関係において、労使間の協約が最終的に有効となる仕組みをどのように考えるか（確定のタイミング等）	担当委員 高橋委員
論 点		参 考 資 料 名	頁
<p>国民及び国会との関係において、労使間の協約が最終的に有効となる仕組みをどのように考えるか（確定のタイミング等）</p> <p>1 考察に当たっての前提</p> <p>○ 労働協約の効力</p> <p>労働協約はもともと協約当事者間の契約であるが、その重要な機能にかんがみて労組法によって「労働条件その他の労働者の待遇に関する基準」について規範的効力（16条）を与えられている。（中略）他方、規範的効力の立法化ののちも労働協約は全体にわたって契約としての性格を保持しているので、全体につき契約としての効力が認められる。しかも、この契約としての効力は、労働協約が労組法において特別の取扱いを受けていることや労働協約の契約としての特殊性から、通常の契約論では律しえない特別の効力となっており、債務的効力と呼ばれている。</p> <p>・ 規範的効力（労組法第16条）</p> <p>労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は、無効とする。この場合において無効となった部分は、基準の定めるところによる。労働契約に定がない部分についても、同様とする。</p>		<p>・ 労働法 第8版（菅野和夫）P.552</p> <p>・ 労働組合法第16条</p>	<p>855</p> <p>862</p>

<p>・ 債務的効力</p> <p>労働協約締結の法的効果は、単に第 16 条に規定するいわゆる規範的効力を生ずることのみにとどまるわけではない。(中略) 労働協約を一種の契約と解する立場すなわち契約説の立場をとれば、契約締結の効果として当事者間に債権債務関係の生ずることは当然であり、一般に、これを労働協約の規範的効力と対比して労働協約の債務的効力という。また、労働協約のこのような部分も法規範と解する立場すなわち法規範説の立場をとっても、このような条項の設定によって、やはり当事者にそれを履行すべき義務が生じる。</p> <p>※ 労働協約は締結労働組合の組合員に対してのみ効力を生じ、それら組合員以外の労働者には効力を生じない。ただし、事業場単位の一般的拘束力(労組法第 17 条)、地域的な一般的拘束力(労組法第 18 条)の 2 つの例外が設けられている。</p> <p>※ 公務員の任用は公法上の規制に服することを前提とする公法上の行為であり、私法上の労働契約関係と同質のものではない(論点 1 (6)①イの B 案)という考え方に立つ場合、公務における協約の規範的効力等について検討・整理が必要。</p> <p>2 国民及び国会との関係において、協約が最終的に有効となる仕組みをどのように考えるか。</p> <p>法律・条例の改正又は予算の増額修正が必要となる協約については、当該法律・条例の改正又は予算の修正により有効なものとなる。</p> <p>なお、法律・条例の改正又は予算の増額修正が必要でない協約については、直ちに有効となる。</p> <p>※ 議会の議決に係らない事項についても、政令、規則等に抵触する協約について同様の論点が生じることに留意すべき。</p>	<p>・ 五訂新版 労働組合法・労働関係調整法 (厚生労働省労政担当参事官室編) P. 583</p> <p>・ 前出労働法 (菅野和夫) P. 560</p> <p>・ 労働組合法 (西谷敏) P. 353</p> <p>・ 労働組合法第 17 条、第 18 条</p> <p>・ 前出労働法 (菅野和夫) P. 564</p> <p>・ 前出労働組合法 (西谷敏) P. 362</p> <p>・ 地方公営企業等の労働関係に関する法律 第 9 条</p>	<p>866</p> <p>855</p> <p>871</p> <p>862</p> <p>855</p> <p>871</p> <p>863</p>
---	---	--

(参考)

- 特定独立行政法人等の労働関係に関する法律（昭和 23 年法律第 257 号）
（資金の追加支出に対する国会の承認の要件）

第十六条 国有林野事業を行う国の経営する企業の予算上又は資金上、不可能な資金の支出を内容とするいかなる協定も、政府を拘束するものではない。また、国会によつて所定の行為がされるまでは、そのような協定に基づいていかなる資金といえども支出してはならない。

- 2 前項の協定をしたときは、政府は、その締結後十日以内に、事由を附しこれを国会に付議して、その承認を求めなければならない。但し、国会が閉会中のときは、国会召集後五日以内に付議しなければならない。国会による承認があつたときは、この協定は、それに記載された日附にさかのぼつて効力を発生するものとする。

- 地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和 27 年法律第 289 号）
（条例に抵触する協定）

第八条 地方公共団体の長は、地方公営企業において当該地方公共団体の条例に抵触する内容を有する協定が締結されたときは、その締結後十日以内に、その協定が条例に抵触しなくなるために必要な条例の改正又は廃止に係る議案を当該地方公共団体の議会に付議して、その議決を求めなければならない。ただし、当該地方公共団体の議会がその締結の日から起算して十日を経過した日に閉会しているときは、次の議会に速やかにこれを付議しなければならない。

2・3（略）

- 4 第一項又は第二項の協定は、第一項又は第二項の条例の改正又は廃止がなければ、条例に抵触する限度において、効力を生じない。

<p>(規則その他の規程に抵触する協定)</p> <p>第九条 <u>地方公共団体の長その他の地方公共団体の機関は、地方公営企業において、当該地方公共団体の長その他の地方公共団体の機関の定める規則その他の規程に抵触する内容を有する協定が締結されたときは、速やかに、その協定が規則その他の規程に抵触しなくなるために必要な規則その他の規程の改正又は廃止のための措置をとらなければならない。</u></p> <p>(予算上資金上不可能な支出を内容とする協定)</p> <p>第十条 地方公営企業の予算上又は資金上、不可能な資金の支出を内容とするいかなる協定も、当該地方公共団体の議会によつて所定の行為がなされるまでは、当該地方公共団体を拘束せず、且つ、いかなる資金といえども、そのような協定に基いて支出されてはならない。</p> <p>2 <u>前項の協定をしたときは、当該地方公共団体の長は、その締結後十日以内に、事由を附しこれを当該地方公共団体の議会に付議して、その承認を求めなければならない。但し、当該地方公共団体の議会がその締結の日から起算して十日を経過した日に閉会しているときは、次の議会にすみやかにこれを付議しなければならない。</u></p> <p>3 前項の規定により当該地方公共団体の議会の承認があつたときは、第一項の協定は、それに記載された日附にさかのぼって効力を発生するものとする。</p> <p>○ 行政改革推進本部専門調査会報告（平成19年10月19日）（抄） 一定の非現業職員に協約締結権を付与する際に、労使交渉の裁量の余地を広げるため、法律・条例等の改正を必要とする協約や、予算措置を必要とする協約の締結を認めるべきである。 この場合、憲法上の当然の要請である議会制民主主義及び財政民主主義の観点から、法律・条例、予算は協約に優先すべきであり、そのため、法律・条</p>	<p>・行政改革推進本部専門調査会報告（抄）</p>	<p>877</p>
---	----------------------------	------------

<p>例、予算と抵触する部分が効力を有するために必要な手続等について、検討が必要である。</p> <p>○ 公務員等の勤務条件の決定に関して、議会制（財政）民主主義原理と団体交渉原理とが制度上両立しうることは、何人にも明らかである。換言すれば、議会の予算審議権・法律制定権を保持したままでも、団体交渉は、十分に制度化される。現行法上は、公労法・地公労法が三公社・現業公務員について、まさしくそれを実現している。予算上または資金上不可能な資金の支出を内容とする協定に関する公労法 16 条・地公労法 10 条や、条例に抵触する協定の効力に関する地公労法 8 条は、議会制（財政）民主主義原理と団体交渉原理の合理的な調整規定といえる。</p>	<p>・「財政民主主義と団体交渉権」覚書 法協 百周年記念第 2 巻（菅野和夫）P.316</p>	<p>878</p>
<p>【整理】</p> <p>上記のとおり</p>		

論点整理表（案）

4 法律・条例、予算による統制のあり方、協約との関係

論点番号	4- (3)②	法律・条例の改正又は予算の増額修正が必要となる協約についてその締結手続及び効力発生要件等をどのようにすべきか ② 法律・条例の改正案又は補正予算案の提出を内容とする協約について、どう考えるか	担当委員 高橋委員	
論 点		参考資料名	頁	
<p>法律・条例の改正案又は補正予算案の提出を内容とする協約について、どう考えるか</p> <p>※ この論点については、論点 2 (1)③（法定事項と協約事項との関係）の各案と関連すると考えられる。そのため、論点 2 (1)③の各案を念頭に置きつつ、整理した場合の案である。</p> <p>1 論点 2 (1)③の A 案の場合 結果として、法律の改正又は予算の修正が必要となる協約の締結を認めないこととなり、協約が最終的に有効となる仕組み等の問題は生じないと考えられる。</p> <p>2 論点 2 (1)③の B 案や C 案の場合 政府は必要な改正法案又は予算案を国会に付議し、その議決をもって協約は有効なものになるものとする。 また、政令等の改正が必要な協約が締結された場合、速やかに必要な改正のための措置をとり、その改正をもって協約は有効なものになるものとする。 ただし、論点 2 (1)③の B 案の場合は、協約の国会への付議（その承認を</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・「公務員団体交渉の法律政策(一)」法学協会雑誌 98 巻 1 号 1981 年(菅野和夫) P. 22 ・法律学全集 公共企業体等労働関係法(峯村光郎) P. 76 ・労使関係法運用の実情及び問題点〈公共部門関係〉上(労使関係法研究会) P. 361 	<p>879</p> <p>891</p> <p>898</p>	

得て初めて協約としての効力を発生)とともに、必要な改正法案又は予算案を付議するものとするところになると考えられる。

(メリット)

- ・(論点2(1)③のB案の場合) 協約の成立と併せて判断することとなるので、協約内容に関する国会の意思を尊重しつつ、自律的労使関係制度の構築、速やかな協約内容の実現に資すると考えられる。
- ・(論点2(1)③のC案の場合) 協約としては成立しているので、自律的労使関係制度構築の趣旨を尊重しつつ、議会制民主主義等の要請と速やかな協約内容の実現の両立に資すると考えられる。

(デメリット)

- ・(論点2(1)③のB案の場合) 必要な改正法案又は予算案が不承認となる場合は、協約自体も不承認となることが想定され、改めて協約を締結し直す必要が生じ、コストがかかる。
- ・(論点2(1)③のC案の場合) 必要な改正法案又は予算案が不承認となった場合、労使間で成立している協約の内容が実現されないこととなり、自律的労使関係の形成に支障が生ずるおそれがある。

(留意事項)

- ・(論点2(1)③のC案の場合) 協約の一部が法令・予算に抵触して効力を生じない場合、残りの部分のみでは一方当事者に不利になることがある。そのような場合についての取扱いを検討する必要がある。
- ・現行の現業国家公務員制度では、予算上不可能な内容の協定を締結したときは、政府は、その締結後十日以内に、事由を附しこれを国会に付議して、その承認を求めなければならないこととされている(特労法第16条第2項)。一方、給与に関し、予算上不可能な内容の仲裁裁定については、給与総額制の例外として予算の移流用等の措置により実施できる場合は国会の承認を要せず、実施できない場合はその裁定後十日以内

に、事由を附しこれを国会に付議して、その承認を求めなければならないこととされている（給特法第5条但書）。

- ※ 有効な協約の内容に反する法律・条例、予算が事後的に規定される状態となった場合も、法律・条例、予算が協約に優先することとすべき。
- ※ なお、現行の一般職給与法のように詳細な内容を法定する場合には、協約の締結・改定の都度、法改正が必要となる可能性が高まるが、法定する内容を大綱的基準等に限る場合においては、このような問題は生じにくい。
- ※ 論点2(1)③のB案又はC案をとることによるメリット、デメリットについては、同論点整理表を参照。

(参考)

○ 論点2(1)③（法定事項と協約事項との関係）について

A案 団体交渉の結果締結した協約は、予算・法令の規定及びその趣旨に反しない限りにおいて協約としての効力を生じる。

B案 団体交渉の結果締結した協約は、一定期間内に立法機関に付議し、その承認を得て初めて協約としての効力を発生する。

C案 団体交渉の結果締結した協約は、予算・法令の規定及びその趣旨に反しない限りにおいて協約としての効力を生じるとしつつ、予算の枠を超え、または法令に抵触する協約は政府が立法府にその実現措置を求めることとする。

【整理】

上記のとおり。

論点整理表（案）

4 法律・条例、予算による統制のあり方、協約との関係			
論点番号	4-(3)③	法律・条例の改正又は予算の増額修正が必要となる協約についてその締結手続及び効力発生要件等をどのようにすべきか ③ 第三者機関等による調整のシステムとして仲裁等がなされた場合に、仲裁裁定をどのように取り扱うか	担当委員 高橋委員
論 点		参 考 資 料 名	頁
<p>第三者機関等による調整のシステムとして仲裁等がなされた場合に、仲裁裁定をどのように取り扱うか</p> <p>1 現行の現業国家公務員等に関する仲裁制度</p> <p>(1) 仲裁の意義</p> <p>仲裁は関係当事者間の紛争の最終的解決方法として、公労委が紛争解決の条件を定めた裁定を与え関係当事者はこの裁定に服従すべき法的義務を負うから、裁定は当事者双方に対する法的拘束力をもつ点において調停と異なる。争議行為が全面的に否定されている公労法における仲裁のもつ意義は、とりわけ大きい。(中略)公労法上の仲裁には、任意仲裁のほかに強制仲裁が認められている。このことは、公共企業体等は、国民経済および国民の日常生活に密接な関係をもつと同時に、労使双方に争議行為が全面的に禁止されているという特殊性よりして、紛争が未解決のまま長引くことを防ぐためである。</p> <p>(注)現在、公労委等は次のとおり。公労委：中労委、公労法：特労法、公共企業体等：特定独法等</p> <p>(2) 仲裁の開始（特労法第33条）</p> <p>① 関係当事者の双方が委員会に仲裁の申請をしたとき</p>		<p>・前出公共企業体等労働関係法（峯村光郎） P.147</p> <p>・特定独立行政法人等の労働関係に関する</p>	<p>891</p> <p>864</p>

<p>② 関係当事者の一方が労働協約の定に基づいて委員会に仲裁の申請をしたとき</p> <p>③ 委員会があっせん又は調停を開始した後二月を経過して、なお紛争が解決しない場合において、関係当事者の一方が委員会に仲裁の申請をしたとき</p> <p>④ 委員会が、あっせん又は調停を行っている事件について、仲裁を行う必要があると決議したとき</p> <p>⑤ 主務大臣が委員会に仲裁の請求をしたとき</p> <p>※ ③～④が強制仲裁</p> <p>(3) 仲裁裁定の効力</p> <p>仲裁裁定は、労働協約と同一の効力を有する。(特労法第 34 条第 3 項)</p> <p>裁定に対しては、当事者は、双方とも最終的決定としてこれに服従しなければならない。(同第 35 条第 1 項)</p> <p>政府は、国有林野事業を行う国の経営する企業とその職員との間に発生した紛争に係る委員会の裁定が実施されるように、できる限り努力しなければならない。(同第 35 条第 3 項)</p> <p>2 法律の改正又は予算の修正を必要とする内容の裁定</p> <p>ア案 (上記 1 と同様の仲裁制度をとる場合)</p> <p>独立性、中立公平性、専門性のある第三者機関が、法律の改正を必要とする内容又は予算上不可能な内容の仲裁裁定も行えるものとする。</p> <p>法律の改正を必要とする内容又は予算上不可能な内容の仲裁裁定に関しては、政府は必要な改正法案又は予算案を国会に付議し、その議決・承認を求めるものとする。</p> <p>※ 給与については、仲裁裁定を実施するために必要な金額を、予算の定めるところにより、財務大臣の承認を受けて、支給することができるものとする。(予算の移流用等の措置により実施できる場合は国会付議不要。)</p>	<p>法律第 33 条～第 35 条</p> <p>・前出公共企業体等労働関係法 (峰山光郎) P. 150</p> <p>・(国会での処理状況については) 前出労使関係法運用の実情及び問題点<公共部門関係>上 (労使関係法研究会) P. 362</p>	<p>891</p> <p>898</p>
---	---	-----------------------

また、政令等の改正を必要とする内容の仲裁裁定に関しては、速やかに必要な改正のための措置をとるものとする。

(メリット)

- ・ 自律的労使関係制度を構築する趣旨に適合するものと考えられる。
- ・ 予算上不可能な内容の仲裁裁定の取扱いについては現行の現業国家公務員に採用されている方式であり、議会制民主主義等の要請にも沿う。

(デメリット)

- ・ 国会審議の結果、仲裁裁定の内容が実現されないこともあり得る。

(留意事項)

- ・ 論点2(1)③のA案をとる場合、このA案をとる余地がないとは言えないが、一方で法律・予算の範囲に限定し、他方で法律・予算の範囲を超えることから、制度的なバランスを欠く。

イ案 法律の改正を必要とする内容又は予算上不可能な内容の仲裁裁定は行えないものとする。

(メリット)

- ・ 議会制民主主義等の要請に沿う。

(デメリット)

- ・ 少なくとも予算上不可能な内容の仲裁裁定を行えないとした場合には現行の現業国家公務員に採用されている方式と整合を欠く。

(留意事項)

- ・ 交渉不調時の場合における仲裁の必要性に鑑みれば、仲裁に相当程度の効力を持たせておく必要がある。
- ・ 論点2(1)③のB案又はC案をとる場合、このイ案をとる余地がないとは言えないが、一方で法律・予算の範囲に限定し、他方で法律・

<p style="text-align: center;">予算の範囲を超えることから、制度的なバランスを欠く。</p> <p>※ 交渉不調の場合においては、公務の効率的遂行等の視点を考慮すれば、最終的には強制仲裁を行えることとするとともに、そのような強制仲裁に実効性を持たせるシステムとする必要がある。</p> <p>※ 地方公共団体の場合、どのレベルに設置される第三者機関に係争するのか検討が必要。</p> <p>(参考)</p> <p>○ 特定独立行政法人等の労働関係に関する法律（昭和 23 年法律第 257 号） 国有林野事業を行う国の経営する企業の予算上又は資金上、不可能な資金の支出を内容とする裁定については、第 16 条の定めるところによる。（第 35 条第 3 項但書） <u>すなわち、当該裁定は、政府を拘束するものではなく、また、国会によって所定の行為がされるまでは、そのような裁定に基づいていかなる資金といえども支出してはならない。また、政府は、その裁定後十日以内に、事由を附しこれを国会に付議して、その承認を求めなければならない。</u> <u>なお、仲裁裁定があった場合において、その裁定を実施するために必要な金額を、予算の定めるところにより、財務大臣の承認を受けて、給与として支給するときは、給特法第 5 条の給与総額制の例外が認められている。</u>（給特法第 5 条但書）</p> <p>○ 地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和 27 年法律第 289 号） 地方公営企業の予算上又は資金上、不可能な資金の支出を内容とする仲裁裁定については、第 10 条の規定を準用する。（第 16 条第 2 項但書） <u>すなわち、当該裁定は、議会によって所定の行為がなされるまでは、地方公共団体を拘束するものではなく、かつ、いかなる資金といえどもそのような裁</u></p>	<p>・ 特定独立行政法人等の労働関係に関する法律第 16 条、第 35 条</p> <p>・ 国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法第 5 条</p> <p>・ 地方公営企業等の労働関係に関する法律第 10 条、第 16 条</p>	<p>864</p> <p>865</p> <p>863</p>
--	---	----------------------------------

定に基づいて支出されてはならない。また、地方公共団体の長は、その裁定後十日以内に、事由を附しこれを議会に付議して、その承認を求めなければならない。

また、地方公共団体の条例に抵触する内容を有する仲裁裁定については、第8条第1項及び第4項の規定を、地方公共団体の規則その他の規程に抵触する内容を有する仲裁裁定については、第9条の規定を準用する。（第16条第3項）

すなわち、地方公共団体の長は、その裁定後十日以内に、その裁定が条例に抵触しなくなるために必要な条例の改正又は廃止に係る議案を当該地方公共団体の議会に付議して、その議決を求めなければならない。裁定は、条例の改正又は廃止がなければ、条例に抵触する限度において、効力を生じない。
地方公共団体の長は、速やかに、その裁定が規則その他の規程に抵触しなくなるために必要な規則その他の規程の改正又は廃止のための措置をとらなければならない。

【整理】

上記のとおり。