

ワーキンググループでの検討結果報告（論点整理）

[要約版]

◆第3回WG（4／24）

論点2：協約締結事項の範囲

・・・P2

◆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

・・・P7

◆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

・・・P12

論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 2 - (1) - ①、②

【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。その一部に限定すべきか。

①民間における経営・生産に関する事項と交渉事項・協約事項との関係はどのようになっているか。

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。

【論点の整理】

①・企業として処理しうる事項であって使用者が応ずるかぎり、どのような事項でも団体交渉対象となり得る。経営・生産に関する事項は一般的に言えば労働条件等に関係ある場合にのみその面から義務的団交事項となる。

・労組法上は労働協約の内容を「労働条件その他」と表現しており（第14条）、①労働条件その他の労働者の待遇など個別的労使関係の諸規定、②労働組合と使用者間の団体的労使関係に関する諸ルールが考えられる。

②○義務的団体交渉事項の範囲について

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、当局が権限を有するもの。

（メリット）：自律的労使関係制度構築の趣旨に沿う。団体交渉義務違反に対する救済に厚い。

（デメリット）：義務的団体交渉事項か否かをめぐる労使間の紛争のおそれ。

B案 上記A案の範囲から一定の事項を外す。

（メリット）：A案と同様。

（デメリット）：交渉範囲を狭めるおそれ。「一定の事項」の判断が困難。

○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。

A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）：協約対象事項の範囲をめぐる労使間の紛争回避。

（デメリット・籠事項）：議会制民主主義・財政民主主義等との関係の整理要。

I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。

（メリット）：議会制民主主義・財政民主主義等の原則と整合。

（デメリット）：自律的労使関係制度構築の観点でA案に劣る。現行の現業等の協約対象事項の範囲より狭くなる。

【理由・根拠（参考：行政改革推進本部専門調査会報告より）】

・「任用・分限・懲戒に関する事項については、成績主義、人事管理の公正性確保という面を強く有することから協約締結事項から外すべき」という考えと、「民間と同様に交渉事項の全部を協約事項とすべき」という両論あり。

・民間の「労働条件」との関係整理、「管理運営事項」の範囲の明確化が必要。

【参考文献等】

・労働法〔第8版〕（菅野和夫）

・労働組合法（西谷敏） 他

論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 2 - (1) - ③

【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。その一部に限定すべきか。

③法定事項と協約事項との関係を、どのように考えるか。

【論点の整理】

A案 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。

(メリット) : 予算・法令の範囲内で直ちに効力を発生。

(デメリット) : 協約内容のどの部分が予算・法令と抵触するか判定が困難。

(留意事項) : 協約の一部が予算・法令に抵触して効力を生じない場合の取扱いについて検討要。

B案 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。

(メリット) : 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。

(デメリット) : 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構築の趣旨が実現しない。

C案 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。

(メリット) : 協約締結可能な範囲の拡大。

(デメリット) : A案同様。

(留意事項) : 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の取扱いについて要検討。

【参考】

- ・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。（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）

【理由・根拠（参考：行政改革推進本部専門調査会報告より）】

- ・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を認めるべきである。
- ・法律・条例、予算は協約に優先すべきであり、法律・条例、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。

【参考文献等】

- ・「公務員団体交渉の法律政策（一）」法学協会雑誌98巻1号（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（菅野和夫）
- ・行政改革推進本部専門調査会報告（平19・10・19） 他

論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 2 - (2) - ①

【論点】

2. 協約締結事項の範囲

(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。

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、規定するか。

【論点の整理】

A 説 「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) : 範囲が決まれば労使間での争いの回避。スムーズな協約締結。

(デメリット) : 網羅的規定が困難なため範囲をめぐる労使間での争いの可能性。

B 説 「管理運営事項」の範囲は法令で具体的に規定しない(現行どおり)。

(メリット) : 適切な解釈により協約締結範囲の拡大の可能性。

(デメリット) : 管理運営事項か否かに関する労使間での争いの可能性。

C 説 「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) : 協約締結範囲の拡大(民間と同様の労使関係)。

(デメリット) : 管理運営事項と団体交渉事項との関係が不明瞭。交渉対象範囲をめぐる労使間での争いの可能性。

(留意事項) : 議会制民主主義等との整理要。

【理由・根拠】

○ 国家公務員法では、給与、勤務時間その他勤務条件、及びこれに付帯して社会的又は厚生的活動に関して交渉することができ、管理運営事項については交渉することができない、ことを規定。

○ 「管理運営事項の処理によって影響を受ける勤務条件」についての取扱いに関する主な見解、判例、学説等。

- ・ 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。(第三次公務員制度審議会の見解)
- ・ 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。(判例：S61 大阪高判(京都市教協事件))
- ・ 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。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適切・円滑な処理に役立てることはさしつかえない。(学説：菅野和夫)
- ・ 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 priori に存在するとの立場はとりえない。具体的な勤務条件との関連づけは団交権の構成の仕方に左右される。(学説：渡辺賢)

【参考文献等】

- ・ 福岡高判(S55,北九州市職財政再建計画反対闘争事件)
- ・ 名古屋高判(H4,名古屋市立大高北小学校教諭措置要求事件)
- ・ 公共部門労働法(三・完)(菅野和夫)
- ・ 公務員労働基本権の再構築(渡辺賢)

他

論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 2 - (2) - ②

【論点】

2. 協約締結事項の範囲

(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

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。

【論点の整理】

A 説 交渉対象事項の範囲を法律上で具体的に列挙、現在の現業公務員より狭範囲。

(メリット) : 現状と比較すれば労使間で決定できる事項の範囲が拡大。

(デメリット) : 自律的労使関係の構築が限定的、交渉対象事項の選定が困難。

B 説 交渉対象事項の範囲を法律上で具体的に列挙（特労法第8条のような形）。

(メリット) : 交渉及び協約締結の対象範囲を巡る労使間の争いの回避。

(デメリット/留意事項) : 範囲を規定しきれないおそれ、勤務条件法定主義との関係の整理要。

C 説 法律上で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。

(メリット) : 交渉範囲、協約締結可能範囲の拡大（民間企業とほぼ同様）。

(デメリット/留意事項) : 勤務条件統一性確保等に関する問題、交渉コスト増大の可能性、勤務条件法定主義等との関係の調整要。

D 説 交渉対象事項の範囲を協約で定める（管理運営事項も含め、勤務条件全般）。

(メリット) : 交渉範囲、協約締結可能範囲の拡大（民間企業とほぼ同様）、交渉対象は範囲をめぐる争いを避け円滑な交渉促進。

(デメリット/留意事項) : 勤務条件統一性確保等に関する問題、交渉コスト増大の可能性、勤務条件法定主義等との関係の調整要。

E 説 管理運営事項を含め交渉対象とならない事項を、労使協議の対象とする。

→論点 13. 「労使協議制」で検討

【理由・根拠】

○ 議会制民主主義、財政民主主義等の原則から、交渉対象事項を制限することは論理的・合理的であるとする考え方。

○ 交渉対象事項及び協約締結対象事項を巡る労使間の争いを回避するため、あらかじめ対象範囲を規定しておくことは適当であるとする考え方。

○ 管理運営事項は、交渉対象事項及び協約締結対象事項から除きつつ、その他の部分について可能な限り労使間交渉に委ねるべき（交渉対象の規定は例示にとどめる）とする考え方。

○ 公務も民間も労働者としての性格は変わらないため、民間同様に何を交渉対象事項及び協約締結対象事項とするかは労使間の決定に委ねる、とする考え方。

【参考文献等】

・ 逐条国家公務員法（鹿児島他）

・ 国家公務員法第108条の5第1項及び第3項

・ 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

他

論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 2 - (2) - ③

【論点】

2. 協約締結事項の範囲

(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

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。

【論点の整理】

A 説 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）。

（メリット）：現行制度の枠組みを大きく変える必要がない。

（デメリット）：協約締結権を付与する趣旨は没却。交渉拒否の審査について行政措置要求では不十分。交渉成立までに時間がかかる。

B 説 国家公務員制度に新たに事後救済制度を設ける。

（メリット）：事後救済措置の強化。公務員の特性に応じた救済制度の整備。

（デメリット）：新たな機関設置に伴うコスト増。安易な申立のおそれ。

C 説 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）。

（メリット）：第三者機関による判断により交渉の進展が期待。

（デメリット）：安易な申立のおそれ。

【理由・根拠】

○ 現行の国家公務員法において、①登録職員団体について当局に交渉応諾義務があること、②非登録団体について当局は恣意的に交渉を拒否しないこと、③勤務条件に関する行政措置要求制度なども整備されていること、などから事後救済制度を新たに設ける必要はない、といえる考え方。

○ 管理運営事項と交渉対象事項の関係を整理しても、交渉対象事項の範囲等を巡る争いは起こり得、公務員の特性を踏まえた事後救済制度は必要とする考え方。

○ 交渉対象事項の範囲等の争いについて、第三者機関が審査し、その結果、不当労働行為と認定されることもあり得る（民間制度と同様）、とする考え方。

【学説】

・使用者が管理運営事項を主張して団交拒否するとき、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。労働条件は団交対象となるので、管理運営事項を理由に団交拒否することは不当労働行為となる。

（下井隆史）

【参考文献等】

・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）」（S 48 年、公務員制度審議会答申第 4 号）

・国家公務員法（中村博）

・国営・公営企業の労働関係法（下井隆史 ほか）

他

論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 3-(1)-①

【論点】

3. 給与、勤務時間その他の勤務条件の決定のあり方

(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。

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

【論点の整理】

1 国家公務員法上に規定されている諸原則

(1) 公務の民主的且つ効率的な運営（第1条）

・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等を規定。

(2) 平等取扱の原則（第27条）

・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ことを規定。

(3) 情勢適応の原則（第28条第1項）

・勤務条件の情勢適応の原則、国会による勤務条件に関する基礎事項の変更、人事院の国会及び内閣に対する勧告権等について規定。

(4) 職務給の原則（第62条）

・職員給与は、その官職の職務と責任に応じて決定されることを規定。

(5) 成績主義の原則（第33条第1項）

・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規定。

2 地方公務員法上に規定されている諸原則

・基本的に上記国家公務員法上に規定されている諸原則と同様。

・給与については、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その他の事情を考慮して定められなければならない。

・給与以外の勤務条件（勤務時間、週休日、休日、休暇等）についても、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はらわれなければならない。

【理由・根拠】

上記参照

【参考文献等】

- ・逐条国家公務員法（鹿児島他）
- ・人事院の給与勧告制度の趣旨（人事院資料）
- ・行政法概説Ⅲ（宇賀克也）
- ・地方公務員の給与のあり方に関する研究会報告書 他

論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 3-(1)-②

【論点】

3. 給与、勤務時間その他の勤務条件の決定のあり方

(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。

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。

【論点の整理】

ア 民間の労働条件に準拠すべきか、準拠する場合はどの程度準拠すべきか

(1) 勤務条件を詳細に法定化する場合

α 1 案 民間準拠の原則を法律上明記する

(メリット)：民間準拠が国会審議の際の基準となる。国民等の理解。

(デメリット)：労使間の交渉内容が事実上限定される可能性。

β 1 案 民間準拠の原則を法律上明記しない

(メリット)：国会による状況に応じた柔軟な判断が可能。

(デメリット)：勤務条件保障の仕組みの検討要。国民に理解されない可能性。

(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

α 2 案 民間準拠の原則を法律上明記する

(メリット)：労使のスムーズな交渉が可能。国民等の理解。

(デメリット)：労使間の交渉内容が事実上限定される可能性。

β 2 案 民間準拠の原則を法律上明記しない

(メリット)：労使交渉の自律度が高い。

(デメリット)：国民に理解されない可能性。勤務条件の決定の妥当性。

イ 民間の労働条件以外の要素を考慮すべきか。その場合の要素・程度

① 生計費

(メリット)：職員の生計の実情を考慮した給与の実現。現行制度でも規定。

(デメリット)：生計費と給与の関連付け、活用が困難。

② 財政状況

(メリット)：国民の理解（公務員の給与は税金でまかなわれている観点）。

(デメリット)：勤務条件決定への圧力の可能性。職員の責任負担は不適当。

③ 業務実績

(メリット)：国営企業等における先例。能力・実績に応じた処遇の趣旨が明確。

(デメリット)：現業との差異を踏まえ、実績の測定・評価方法等について検討要。

④ 人材の確保・定着

(メリット)：求められる公務サービスの質に応じた勤務条件が考えられる。

(デメリット・留意事項)：民間給与水準に影響される可能性。

※地方公務員については、上記に加え、⑤国の職員の勤務条件、⑥他の地方公共団体の職員の勤務条件を考慮。

【理由・根拠】

自律的労使関係を措置する際の立法政策の範囲の考え方（論点1(3)）を考慮しながら選択肢の整理を実施。

【参考文献等】

・第13回行政改革推進本部専門調査会 資料2

論点整理表(案)

(要約版) 論点番号 3-(2)-①、②、③

【論点】

3. 給与、勤務時間その他の勤務条件の決定のあり方

(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。

- ①給与改定に当たっての、現在の調査内容、その考え方。
- ②自律的労使関係制度における給与交渉参考指標としての調査のあり方。
- ③交渉不調時の調整のシステム設置の場合、給与交渉参考指標の有効性。

【論点の整理】

①給与改定に関する現在の調査

- ・人事院が、公務、民間をラスパイレス比較し、較差を埋めることを基本に勧告。
(地方公務員も一般的に人事院勧告、人事委員会勧告を基準に決定)

②自律的労使関係制度の場合、給与交渉の参考指標としての調査

ア 客観的なデータを調査する仕組みはどうあるべきか

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)

(メリット): 中立的な機関が調査したデータの活用によりスムーズな交渉が期待。

(デメリット・留意事項): 事実上労使間を拘束する可能性。詳細調査のためのコスト。

B案 第三者機関が調査する仕組みを制度的に位置づけ、調査を簡素化する

(メリット): 基本的にA案と同じ。

(デメリット・留意事項): 調査の正確性、信頼性の確保と調査簡素化のバランスが課題。

C案 必要に応じ、既存の調査や独自調査を実施

(メリット): 労使交渉のテーマに対応したデータ収集が可能。

(デメリット・留意事項): データの信頼性等に関し労使間で争いの可能性。

イ 調査はどのような機関が担うべきか

A案(A'案) 第三者機関(+使用者、労働側、あるいは労使双方で調査を委託)

(メリット): ノウハウの蓄積を活用。客観性の確保。国民の理解。

(デメリット・留意事項): 第三者機関の必要性、費用負担等について検討要。

B案(B'案) 交渉不調の場合の調整の担当機関(+使用者、労働側、あるいは労使双方で調査を委託)

(メリット): ノウハウの蓄積を活用。交渉不調時における調査結果の活用。

(デメリット・留意事項): 第三者機関の体制整備要。必要な調査水準について検討要。

C案 労使が自ら調査を実施(直接実施又は民間企業等へ委託)

(メリット): 自律度が高い。労使交渉のテーマに対応したデータ収集が可能。

(デメリット・留意事項): 恣意的な調査等の可能性。民間企業の協力が得られない。

③調整システム設置の場合、給与交渉の参考指標の有効性について

- ・労使双方の納得、迅速な調整が期待。調査規模、内容、機関等の適正化が要。

【理由・根拠】

自律的労使関係を措置する際の立法政策の範囲の考え方(論点1(3))を考慮しながら選択肢の整理を実施。

【参考文献等】

- ・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)」
- ・賃金センサス(賃金構造基本統計調査)
- ・平成20年賃金事情等総合調査
- ・2009年春季生活闘争賃金改定状況 他

論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 3-(3)-①

【論点】

3. 給与、勤務時間その他の勤務条件の決定のあり方
(3) 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

【論点の整理】

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)

1 水準、配分

(1) 現行のような俸給表を定めることを、法律、下位法令で義務付けない場合

A案 水準、配分ともに交渉対象事項とする。

(2) 現行のような俸給表を法律で定める場合

B-1案 水準、配分ともに交渉対象事項とする。

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。

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。

(2)' 現行のような俸給表を下位法令等で定める場合も考えられる。

(3) 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、下位法令で義務付けない場合

C-1案 水準は交渉対象事項、配分に関し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、配分に関し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)' 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下位法令等で定め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

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、給与総額を盛り込んだ政府予算案の作成時期。

【理由・根拠】

自律的労使関係を措置する際の立法政策の範囲の考え方(論点1(3)B案～E案)を念頭に置きつつ、給与に関する法定事項について大まかに案を設定。

【参考文献等】

- ・ 国営企業等の新賃金決定過程と平成15年の実績 他

論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 3-(3)-②、③

【論点】

3. 給与、勤務時間その他の勤務条件の決定のあり方

(3) 給与交渉の交渉事項やスケジュール

- 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)、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
- ③ 給与等の協約期間はどのようにすべきか

【論点の整理】

②<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

A案 全ての事項を中央交渉による。

(メリット)：勤務条件に関する統一性の確保。地方の交渉コスト小。

(デメリット)：中央の交渉コスト大。

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(事項により地方支分部局等)における交渉による。

(メリット)：勤務条件に関する統一性の確保。各府省の実態を踏まえた対応。

(留意事項)：各段階における交渉事項の重複のおそれ。

<後段>給与以外の勤務条件の交渉スケジュールをどのように想定するか

A案 給与以外の勤務条件は、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)：給与以外の勤務条件の交渉に専念・集中できる。

(デメリット)：給与交渉とは別に交渉コストが発生。

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。

(メリット)：給与交渉と重複するコストがかからない。

(デメリット)：給与の交渉スケジュールに拘束され、そちらに労力を裂かれる。

③ 給与等の協約期間はどのようにすべきか

A案 有効期間は原則として当事者の自由(ただし3年超は不可)

(メリット)：自律的労使関係の構築の趣旨に沿う。

(留意事項)：単年度予算主義との関係に関して検討要。

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

(メリット)：社会一般情勢に適応し、労使関係の安定にも寄与。

(デメリット)：毎年の民間の賃金改定動向等に適応できない。

C案 給与以外については3年とし、給与については1年とする。

(メリット)：社会一般情勢の変化に適応(給与以外は中期的に変化に適応)。

(デメリット)：労使関係の安定についてB案より劣る。

D案 給与等すべての勤務条件について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情勢に適応。

(デメリット)：労使関係の安定についてB案より劣る。

【理由・根拠】

上記参照

【参考文献等】

・労働組合法コメンタール

・労働法(菅野和夫)、・労働組合法(西谷敏) 他

論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 4-(1)-①

【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、それぞれどの程度、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と考えるべきか。(議会制民主主義、勤務条件法定主義等の視点など)

【論点の整理】

法定すべき事項を判断する視点として考えられるものは以下のとおり。

ア 議会制民主主義、勤務条件法定主義の視点

議会制民主主義、勤務条件法定主義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、国会が法律により定めるべき、との考え方。

イ 成績主義原則の視点

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に基づくことが適切であり、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べき、とする考え方。

ウ 勤務条件決定の基本原則の視点

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、法律により定めるべき、とする考え方。

エ 透明性、説明責任の視点

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、法律により定めるべき、とする考え方。

オ 地方自治体等の勤務条件決定のスタンダードとしての視点

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事項とされ、また、独立行政法人、公益法人、学校、病院等の勤務条件に関する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、とする考え方。

カ 労使交渉の円滑化や紛争の予防の視点

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べき、とする考え方。

【理由・根拠】

上記のとおり

【参考文献等】

- ・季刊労働法 221号(2008年夏号)(下井康史)
- ・法曹時報 35巻12号(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(菅野和夫)
- ・逐条国家公務員法(鹿児島重治ほか)
- ・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 他

論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 4-(1)-②

【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、それぞれどの程度、法律・条例で規定すべきか。(議会制民主主義、勤務条件法定主義等の視点など)
- 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)

【論点の整理】

(1) 俸給表

A案 俸給表の内容を法律で定めない。

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。

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。

B案 現行のような詳細な俸給表を法律で定める。

B-1案 初任給、昇格、昇給等の基準について、下位法令等で定める。

B-2案 初任給、昇格、昇給等の基準は交渉で決める。

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。

C-2案 幅の間の具体的な俸給額(号俸)は交渉で決める。

(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)、支給対象要件等は下位法令等で定める。

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。

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。

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。

C-2案 額・率は交渉で定める。

D案 手当の種類等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。

D-2案 額・率、支給対象要件は交渉で定める。

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。

【参考】

同様に、給与以外の勤務条件についても、どの程度詳細に法定すべきかについて、A案からD案まで整理(詳細略)

【理由・根拠】

上記のとおり

【参考文献等】

- ・法曹時報 35 卷 (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 (菅野和夫) 他

論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 4-(2)-①、②

【論点】

4. 法律・条例、予算による統制のあり方、協約との関連

(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。

- ① 事前関与をどうすべきか、事後関与をどうすべきか。
- ② どの程度詳細に説明又は報告させることが適当か。

【論点の整理】

1. 現在の予算・決算審議等における報告・説明内容。

(1) 非現業の場合、(2) 現業の場合、(3) 独立行政法人の場合について、それぞれ

① 予算審議時、② 決算審議時における報告（説明）内容資料を整理。（詳細略）

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

(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。

○ 事後関与としては以下の2パターンが考えられる。

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。

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。

(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。

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。

○ 事後関与としては以下の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。

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。

【理由・根拠】

上記のとおり

【参考文献等】

- ・平成19、21年度一般会計予算
- ・平成19、21年度特別会計予算
- ・逐条国家公務員法（鹿児島他）
- ・「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）
- ・国家公務員給与等実態調査結果報告（人事院） 他

論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 4-(3)-①、②、③

【論点】

4. 法律・条例、予算による統制のあり方、協約との関連

(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

- 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)
- 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。
- 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。

【論点の整理】

①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

- ・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となる。

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

<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とする。

(メリット)

- ・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。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。

(デメリット)

- ・不承認の場合は、改めて協約を締結し直す必要が生じ、コストがかかる。協約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の可能性。

③第三者機関等による仲裁等がなされた場合の取扱い

<法律の改正又は予算の修正を必要とする内容の裁定>

ア案 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。それに関しては、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。

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。

【理由・根拠】

上記のとおり

【参考文献等】

- ・労働法（菅野和夫）
- ・労働組合法
- ・法律学全集 公共企業体等労働関係法（峯村光郎） 他