

## 論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 11-(1)

## 【論点】

11. 協約締結権が付与されない職員の勤務条件の取扱い（一般職に限る）  
 (1) 交渉権はあるが、協約締結権などが付与されない職員が生じた場合には、当該職員の勤務条件を、どのように決定すべきか。

## 【論点の整理】

- A 案** 当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ、職員の過半数で組織する職員団体又は職員の過半数を代表する者の意見を聴取し作成した就業規則において決定する。
- A' 案** 国有林野と同様、就業規則に加え、締結された協約の内容を踏まえた準則も定めるものとする。  
 (メリット)：就業規則の内容に関する職員の関心を高め、かつ内容をチェックさせることができる、職員の納得を得やすい、等。  
 (デメリット・留意事項)：職員の過半数で組織する職員団体がない場合、何らかの方法で職員の過半数を代表する者を選出するなどの手続を要する、等。
- A-2 案** 当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ、第三者機関の意見を聴いて作成した就業規則等において決定する。  
 (メリット)：職員の過半数で組織する職員団体がなく、何らかの方法で職員の過半数を代表する者を選出することになる場合の手続を回避可能、等。  
 (デメリット・留意事項)：協約締結権が付与されない職員が、自らの勤務条件に係る意見を言う機会が十分に確保されない、等。
- B 案** 当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ原案を作成し、法令等において決定する。  
 (メリット)：協約締結権付与の有無による職員の勤務条件の乖離を回避可能、等。  
 (デメリット・留意事項)：A案のような意見聴取の機会がなく、協約締結権が付与されない職員が、自らの勤務条件に係る意見を言う機会が十分に確保されない、等。
- B-2 案** 当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ原案を作成し、第三者機関の意見を聴いて、法令等において決定する。  
 (メリット)：B案と同様  
 (デメリット・留意事項)：労使交渉の結果と無関係の第三者機関による審査等のみを設けることは適当でないとの考えがある、等。
- C 案** 第三者機関が民間の勤務条件について調査をし、その結果に基づいて行った勧告その他の意見表明を受けて、当局が原案を作成し、法令等において決定する。  
 (メリット)：代償措置としては十分であると考えられる。  
 (デメリット・留意事項)：交渉・協約によって勤務条件が決定される職員の勤務条件との乖離が生じるおそれ、等

## 【理由・根拠】

上記のとおり

## 【参考文献等】

・ 労働法 第8版（菅野和夫） 他

論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 11-(2)

【論点】

11. 協約締結権が付与されない職員の勤務条件の取扱い（一般職に限る）  
(2) そもそも三権が付与されていない職員について、当該職員の勤務条件を、どのように決定すべきか。

【論点の整理】

- A 案 当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ、職員の過半数を代表する者の意見を聴取し作成した就業規則において決定する。
- A' 案 国有林野と同様、就業規則に加え、締結された協約の内容を踏まえた給与準則も定めるものとする。
- A-2 案 当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ、第三者機関の意見を聴いて作成した就業規則等において決定する。  
(メリット)：論点 11(1)の A 案(A' 案)、A-2 案のメリットと同様。  
(デメリット・留意事項)：論点 11(1)の A 案(A' 案)、A-2 案のデメリット・留意事項のほか、現行制度を変更する積極的理由はないという考えがある、労働基本権制約の代償措置とされている現行の人勧がなくなるとした場合、締結された協約の内容等を踏まえることがそれを補うものと言えるか要検討等。
- B 案 当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ原案を作成し、法令等において決定する。
- B-2 案 当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ原案を作成し、第三者機関の意見を聴いて、法令等において決定する。  
(メリット)：論点 11(1)の B 案、B-2 案のメリットと同様。  
(デメリット・留意事項)：論点 11(1)の B 案、B-2 案のデメリット・留意事項のほか、現行制度を変更する積極的理由はないという考えがある、労働基本権制約の代償措置とされている現行の人勧がなくなるとした場合、締結された協約の内容等を踏まえることがそれを補うものと言えるか要検討、等
- C 案 第三者機関が民間の勤務条件について調査をし、その結果に基づいて行った勧告その他の意見表明を受けて、当局が原案を作成し、法令等において決定する。  
(メリット)：論点 11(1)の C 案のメリットのほか、団結権も制約される職員は代償措置の必要性がより高く、第三者機関による勧告その他の意見表明が行われ、より適切に勤務条件が決定されることが担保される。  
(デメリット・留意事項)：論点 11(1)の C 案のデメリット・留意事項のほか、三権が付与されていない職員は、民間に同種職種が存在しないため、民間の勤務条件の調査は困難であると考えられる。

【理由・根拠】

上記のとおり

【参考文献等】

・ 逐条国家公務員法（鹿児島重治他） 他

## 論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 11-1-(3)、(4)

### 【論点】

11. 協約締結権が付与されない職員の勤務条件の取扱い（一般職に限る）
- (3) 協約締結権が付与される職員とされない職員の間における、給与等決定システムが異なることによって生じる給与等の勤務条件の差異や不連続が生じないようにするための措置をどのように考えるか。
- (4) (1)や(2)の協約締結権が付与されない職員の代償措置の扱いについて、それぞれ、どのように考えるか。

### 【論点の整理】

- (3) A 案 当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ、職員の過半数で組織する職員団体又は職員の過半数を代表する者の意見を聴取し作成した就業規則において決定する。
- A' 案 国有林野と同様、就業規則に加え、締結された協約の内容を踏まえた給与準則も定めるものとする。
- A-2 案 当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ、第三者機関の意見を聴いて作成した就業規則等において決定する。
- B 案 当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ原案を作成し、法令等において決定する。
- B-2 案 当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ原案を作成し、第三者機関の意見を聴いて、法令等において決定する。
- (上記各案の評価) 協約の内容等を踏まえることにより、協約締結権を付与されない職員と付与される職員の勤務条件の乖離を回避可能。(共通)
- C 案 第三者機関が民間の勤務条件について調査をし、その結果に基づく勧告その他の意見表明を受けて、当局が原案を作成し、法令等において決定する。
- (上記案の評価) 第三者機関の調査は情勢適応の原則に基づくためのものであるため、場合によっては、交渉・協約により勤務条件が決定される職員の勤務条件と乖離が生じるおそれ、第三者機関が協約締結権を付与された職員の勤務条件との均衡を考慮して勧告その他の意見表明を行う場合は乖離を回避可能。
- (4) A 案 協約の内容等を踏まえ就業規則を定めることを当局の責務とすること及び就業規則制定時に職員に対し意見表明の機会が与えられていることをもって、協約締結権制約についての代償措置が確保されているとする。
- (メリット)：協約が適正な水準に定まっているとの前提に立てば、一定の代償機能が果たせると考えられる。
- (デメリット・留意事項)：協約は適正な水準に定まっているという前提に立つ考え、等。
- B 案 協約の内容等を踏まえ法案又は政省令等を定めることを当局の責務とすることをもって、協約締結権の制約について代償措置が確保されているとする。
- (メリット)：協約等の内容を踏まえ（第三者機関に意見を聴いて）法定化しており勧告に代わる代償措置として十分、等。
- (デメリット・留意事項)：協約は適正な水準に定まっているという前提に立つ考え、等。
- C 案 現行の人事院勧告より規模等が縮小されても第三者機関による勧告その他の意見表明がなされていること、或いは第三者機関の関与がなされていることをもって、協約締結権制約について代償措置が確保されているとする。
- (メリット)：現行の非現業公務員における制度であり、合憲とされる可能性が高い。
- (デメリット・留意事項)：現行の人事院勧告より簡素化しても、そのコストが発生、等。

### 【理由・根拠】

上記のとおり

### 【参考文献等】

- 行政改革推進本部専門調査会報告（抄）