

【労使関係制度検討委員会ワーキンググループ資料】

論点16 地方公務員に関する検討②

～勤務条件の決定及び紛争処理制度の在り方に関する論点～

平成21年8月7日(金)

総務省自治行政局公務員部

地方公務員制度における勤務条件の決定原則の意義

1 公務員制度に求められる重要な理念 (参考:憲法第15条第2項、地方公務員法第1条)

- 行政の民主的な運営:「全体の奉仕者」としての地位と責任を確保
- 行政の能率的な運営:公共の福祉の増進を効果的・能率的に達成

2 こうした理念をより具体化したもの＝地方公務員制度上の諸原則(根本基準)

- ① 平等取扱の原則(地公法第13条)
(任用や処遇において合理的理由のない差別的取扱を受けない)
- ② 情勢適応の原則(地公法第14条)・均衡の原則(地公法第24条)
(勤務条件が社会一般の情勢に適応し、比較される国や他の地方公共団体の職員、民間労働者とのバランスに配慮する必要)
- ③ 成績主義の原則(地公法第15条)・職務給の原則(地公法第24条)
(職務・職責に対応する能力・実績を体系的・客観的に評価し、処遇もこれに符合する必要)
- ④ 勤務条件条例主義(地公法第5条・第24条・第25条ほか)
(条例に定めることにより、民主的統制・効力の普遍性・内容の透明性等を保障)



これらの地方公務員法の規定する諸原則は、基本的に維持されるべきではないか？

協約を地方公務員制度(非現業)に導入する際の論点

1 協約とは何か？

- (1) 我が国の民間法制における協約：個々の労働契約を前提、協約は労働契約に優越
 - 協約がない場合や当事者ではない労働者への適用：就業規則による場合が多い
 - 諸外国における協約：法的拘束力の度合いについて一様ではない(紳士協定的なもの)
- (2) 地方公務員法制における任用の考え方
法律・条例に基づく任用行為により、民主的・効率的・公平な職務従事を担保



・任用を前提とした場合の協約とはどのように考えるべきか？

2 法律・条例と協約との関係

- (1) 法律・条例：規範設定の射程は個々の職員にとどまらず、広範に及ぶ
- (2) 協約の効力：議会による法規範には優越できない



・協約と法律・条例の内容に齟齬がある場合の取扱いをどのように考えるべきか？

勤務条件法定(条例)主義の在り方

1 地方公務員法による地方公務員制度の根本基準の法定 (前述)

2 条例による勤務条件の設定

- (1) 地方公務員制度: 個別具体の勤務条件は各地方公共団体の条例により規定
 - 住民の同意を議会を通じて確保
 - 民主的な意思決定による勤務条件の保障
- (2) 給与、勤務時間、休暇等に関する規定の詳細度を考える際の留意点
 - 職務給の原則との整合性
 - 「ノーワーク・ノーペイ」の考え方と休暇等との関係
 - 住民サービスの提供体制の確保の要請
 - 民主的な統制や国・他の地方公共団体との比較可能性、均衡確保についての要請



・法律・条例の規定範囲をどのように考えるべきか？

給与に関する参考指標・人事委員会の役割

1 給与に関する参考指標の在り方

- (1) 地方公共団体の現状: 人事院及び人事委員会の調査・勧告を活用
 - ① 民間労働者のサンプルを全国規模で集計し、制度・水準の考え方を提示
 - ② 権威ある第三者的機関による調査(人事院と人事委員会の協力による)
- (2) 地方公共団体が必要とする参考指標の条件
十分なサンプル数を得られる調査による、
 - 国・他の地方公共団体や民間企業との制度的均衡を説明できる指標
 - 地域の民間給与水準を反映することのできる指標

→ ・地方公共団体が交渉により勤務条件を決定する場合、いかなる参考指標が必要となるか？
・地方公共団体が必要とする参考指標をどのような機関が調査・提示すべきか？

2 人事委員会の役割

- ① 分立する執行機関に専門的観点から関わる(組織の位置づけが、国と同一ではない)
- ② 準立法的・準司法的・行政的権限を有する(勧告のみが議論となるのではない)

→ 協約締結権が付与される場合においても、こうした人事委員会の役割は維持される必要があるのではないか？

3 紛争処理システムを担当する機関

既存の機関の活用や小規模な市町村の存在も視野に入れつつ、必要な第三者性と公務にかかる専門性を担保し、かつ、地方自治やコスト面にも配慮したものとすることが必要。

→ 紛争処理システムを担う機関をどのように考えるべきか？