

論点整理表（案）

1 基本的考え方			
論点番号	1-(5)	現行の勤務条件決定システム（人事院勧告の機能など）についての評価	担当委員 高橋委員
論 点		参 考 資 料 名	頁
<p>A説 人事院の給与勧告制度は、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適正な給与を確保する機能を果たしてきており、国家公務員法が定める情勢適応の原則に基づき、民間準拠により公務員の給与水準を民間の給与水準に合わせるものとして、国民の理解と支持を得て、公務員給与の決定方式として定着している。</p> <p>その結果、労使関係の安定に寄与するとともに、長年にわたって我が国の公務部内の賃金決定システムの中核的な役割を果たしてきている。</p> <p>また、人事院の給与勧告によって示される公務員の給与水準は、地方公務員、独立行政法人、公益法人、学校、病院等の幅広い労働者の賃金水準の参考となっている。</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・ 人事院の給与勧告制度の趣旨 416 ・ 公務員の労働基本権制約の代償措置 417 ・ 給与勧告の手順（平成20年の例） 418 ・ 平成20年度第1回「国家公務員に関するモニター」アンケート調査結果 419 ・ 国家公務員における争議行為件数と労働損失日数 421 ・ 地方公務員における争議行為件数と労働損失日数 422 ・ 職員団体との会見件数 423 ・ 職員の給与等に関する報告（抄） 424 ・ 全農林警職法事件判決の要点 425 ・ 結社の自由委員会第236次報告（抄） 426 ・ 「国家公務員法」中村 博 著（抜粋） 427 ・ 「逐条国家公務員法」鹿兒島重治、森園幸男、北村勇 著（抜粋） 428 	
<p>B説 責任ある労使関係を構築するためには、透明性の高い労使間の交渉に基づき、労使が自律的に勤務条件を決定するシステムへの改革を行わなければならない。しかし、現行のシステムは、非現業職員について、その協約締結権を制</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・ 行政改革推進本部専門調査会報告（抄） 430 	

<p>約し、一方で使用者を、基本権制約の代償措置である第三者機関の勧告により拘束する労使双方の権限を制約する。このように労使双方の権限を制約するシステムでは、労使による自律的な決定は望めない。</p> <p>※ なお、現行人事院の民間給与調査等に関しては以下のような考えがある。(論点3(2)において検討)</p> <p>勧告を廃止する場合でも、現行人事院が行っている調査の機能に関して、現行人事院が行っている民間給与(20年は約11,000事業所、約44万人を調査)の詳細な調査とそれとのラスパイレス比較については、協約締結権が付与される場合においても、労使対等な立場での交渉の実現、基本的な情報を共有しての交渉の円滑化等が必要となる労使交渉の局面、交渉不調の場合における第三者機関等による調整の局面に必要とされる可能性があるものであるという考えがある。</p> <p>一方で、調査を必要としつつも、現行の民間の平均的水準に詳細に準拠することは止めるべき、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こととなるといった理由などから、毎年行う必要はない、詳細に行う必要ないとする考えがある。</p> <p>(地方公務員制度に関する留意点)</p> <p>①地方公共団体の人事委員会勧告の取扱いについては、人事院勧告の取扱いと同様の制度・運用上の課題がある。</p> <p>また、</p> <p>○現在、人事院と人事委員会が共同で職種別民間給与実態調査を実施しており、各人事委員会による調査結果をあわせた全国規模の調査結果が人事院勧告の基礎とされているとともに、人事院による調査結果をあわせた各地域の調査結果が人事委員会勧告の基礎とされている。</p> <p>○地方公務員法第24条に規定する均衡の原則上、地方公務員の勤務条件に係</p>	<p>・行政改革推進本部専門調査会報告(抄)</p> <p>・勤務条件の決定原則</p> <p>・地方公務員の給与決定プロセス</p>	<p>430</p> <p>432</p> <p>433</p>
---	---	----------------------------------

<p>る制度については国家公務員の勤務条件に係る制度との均衡を図る必要があり、その際に人事院勧告が重要な参考情報となっていることについて留意する必要がある。</p> <p>②人事委員会を設置していない市町村についても、上記の地方公務員法第 24 条に規定する均衡の原則に基づいて給与その他の勤務条件を決定する必要があり、その決定に当たっては、人事院勧告及びその地域の都道府県の人事委員会の勧告が重要な参考情報となっている。</p>	<p>・労使関係制度検討委員会第 5 回・第 6 回の地方団体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の発言内容</p>	<p>434 451</p>
<p>【整理】</p> <p>A 説 情勢適応の原則に基づき、民間準拠により公務員の給与水準を民間の給与水準に合わせる人事院の給与勧告制度を中心とした現行の勤務条件決定システムは、国民の理解と支持、人材の確保と活用、労使関係の安定に寄与する決定方式である。</p> <p>B 説 現行の勤務条件決定システムは労使双方の権限を制約するものであり、このようなシステムでは本来望まれる労使による自律的な決定システムとしてふさわしくない。</p>		