

具体的な勤務条件（C区分）の法定事項・協約事項への当てはめの基準について（検討用資料）

- C区分に関するワーキンググループでの整理は以下のとおり。（「制度骨格に係る論点について」（ワーキンググループ報告より））

- Cに分類されるのは、具体的な勤務条件に関する規定である。俸給表の種類や額、手当の種類や額等を定めた一般職の職員の給与に関する法律や、勤務時間や休暇の種類、内容等を定めた一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の諸規定がこの区分に分類される。
- Cには、国会の法律による関与の観点などから、①、②、③に該当する事項が混在する。例えば、俸給表の種類・額等が該当すると考えられる。
- ①、②及び③への当てはめの一応の基準としては、以下のとおりである。

【①に該当するもの】

- ・ 民間労働法制における労働者保護の観点からの強行規定に相当するもの（例：給与の現金払原則）

【②に該当するもの】

- ・ ①に該当しないもののうち、AやBとの関係が密接であってこれらに直接制約されるべきもの

【③に該当するもの】

- ・ ①に該当しないもののうち、AやBとの関係が弱いもの

※ 上記の基準によると②及び③に該当するものの中にも、例えば、国民に対する行政サービスの提供に大きく影響するものは、①に該当すると整理すべきではないかとの考え方もある。

その上で、具体的な当てはめについては、今後の検討が必要である。

※ ②及び③の割り振りを検討する際には、現在、人事院規則において規定されている事項についても②に該当するものがあり得ることに留意する必要がある。

○ 検討に当たっての基本的な視点

制度骨格に係る論点の議論では、労使合意を基礎としつつ、国会の適切な関与をどう調和させるかということを経典的な視点として検討してきたところ。

制度骨格に関する議論の一環として、C区分における法定事項・協約事項の当てはめ基準の検討に当たっても、

(ア) 適正な処遇水準、勤務条件に関する制度の合理性等の確保を図りつつ、労使合意を基礎とした勤務条件決定の仕組みを保障する視点

(イ) 成績主義原則等の貫徹、成績主義の維持に重要な身分保障の確保のために何を国会が決めなければならないかという視点

からのアプローチが考えられるのではないか。

①への当てはめの基準について（法定事項であり協約事項でないもの）（注1）

1. 民間労働法制における労働者保護の観点からの強行規定に相当するもの【合意事項】

なお、これは、当該規定を下回る内容について交渉、協約締結できないということであり、当該規定を上回る内容や、公務員への適用がない事項（憲法上の要請などから適用できないものを除く。）を新たに適用することについての交渉、協約締結は可能という理解でよいか。一方、民間の実態等を踏まえて当該規定の内容を見直すことはどうか。

（補足）民間労働者に係る労働者保護法規においては、

a 使用者に対する禁止・義務付け規定（例：週40時間を超えて労働させてはならない）

b aを緩和する規定（例：変形労働時間制。なお、過半数代表との協定等の一定の条件を満たす必要あり）がある。その上で、具体的な勤務条件（例：週所定労働時間38時間45分）は労働協約、就業規則等で明らかとなる。一方、公務員法制においては、一部（例：給与の現金払）を除き、基本的には上記aに相当する規定はなく、具体的な勤務条件が法令で規定されていたり、過半数代表との協定等の一定の条件を満たさなくてもbに相当する規定を適用できることとされている。

上記1の基準は、上記a、bに相当する規定を法定する場合の問題であり、それを下回らない範囲で別途定める具体的な勤務条件は、②又は③に当てはめられるものと考えられる。

なお、勤務条件を全て法定する場合には、上記a、bに相当する規定は置かないことも考えられる。

（例）給与の現金払原則、超過勤務手当の支給割合の下限、年次休暇の日数の下限、介護休暇の期間の下限、産前産後休暇の期間の下限、健康・安全確保措置（注2）

（注1）主要な論点の論点整理では、公務員法制と労働法制の関係について、労働法制を非現業国家公務員に適用とする案と、適用しない（公務独自の法制度とする）とする案等があり、委員会でも両論があったところ。

（注2）以下、「例」は、これらの事項が勤務条件に該当するとした場合のものであり、そもそも勤務条件であるか否かについては別途検討が必要。

2. 上記1のほかに、①への当てはめの基準として妥当なものはどういうものが考えられるか。

- (1) 「制度骨格に係る論点について」(ワーキンググループ報告)で言及する「国民に対する行政サービスの提供に大きく影響するものは、①に該当すると整理すべきではないかとの考え方」について

⇒ A案 国民に対する行政サービスに直接関わる事項であり、その内容によっては当該行政サービスが著しく低下するおそれがあるものは、①に該当する。(それ以外の事項は、現場の実情を知る労使の合意の余地を認める。)

(例) 勤務時間(週38時間45分、一日7時間45分)、休暇の種類(年次休暇、病気休暇、特別休暇、介護休暇)

B案 基本的に、このような考え方(国民に対する行政サービスの提供に大きく影響するものは、①に該当すると整理すべき)は採るべきでない。

- (2) 公正で能率的な公務の遂行を担保するもの、という基準についてどう考えるか。

(例) 分限の事由・効果・期間、懲戒の種類・事由・効果・期間、職務専念義務、期末手当・勤勉手当の不支給・一時差止

- (3) そのほかに、社会保障等の最低基準について民間法制等に対応しているもの、という基準についてどう考えるか。

(例) 公務災害補償

②への当てはめの基準について（法定事項かつ協約事項であるもの）

1. ①に該当しないもののうち、A（公務員制度の基本原則（理念））や B（勤務条件の決定の枠組み（原則））との関係が密接であって、これらに直接制約されるべきもの【合意事項】

⇒ 成績主義原則や職務給原則等の重要な基礎となる事項であり、それらの原則を適切に維持するためには、当事者間の合意に加えて国会の関与が必要であるものと考えるか。

（例）ア案 俸給表の種類、俸給表そのもの、昇格・昇給の基準（例えば、昇格に必要な在級期間、昇給区分に応じた昇給号俸数）、手当の種類

イ案 俸給表の種類、手当の種類 ※なお、下記2.(1)(2)のような事項も法定しない。

2. 上記1のほかに、②への当てはめの基準として妥当なものはどういうものが考えられるか。

(1) 国会による関与としては、法定化を通じた関与のほか、公務員の勤務条件に対する予算面からの関与もあり得るが、そのような観点から、基本的な手当（ほとんどの職員に支給され得る手当、支給額が大きい手当など給与原資に相当程度影響のある手当）についてどう考えるか。

（例）扶養手当・期末手当・勤勉手当（具体的な支給要件、具体的な支給額又は支給総額）

(2) また、基本的な手当であっても、職種に応じ個別事情を考慮する必要があるような場合、地域性等の個別事情を考慮する必要があるような場合についてどう考えるか。

（例）特殊勤務手当・通勤手当・地域手当（基本的な支給要件、支給額の上限額又は上限率）

(3) そのほか、㉞法定事項の例外に該当する事項については法定する必要があるか。また、㉟労使関係の円滑化や紛争の予防の観点から、交渉当事者、交渉事項の範囲等は法定すべきか。(主要な論点4(1)㉠参照)

(㉞の例) 勤務延長 (←一定年を法定)

(㉟の例) 交渉当事者、交渉事項の範囲

(参考) 「主要な論点」の論点4(1)㉠(法定すべき事項を判断する視点)における整理

- ア 議会制民主主義、勤務条件法定主義の視点
- イ 成績主義原則の視点
- ウ 勤務条件決定の基本原則の視点 (情勢適応原則、職務給原則、均衡原則等)
- エ 透明性、説明責任の視点
- 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
- カ 労使交渉の円滑化や紛争の予防の視点

- ・ ア～ウの視点については、前記1の検討に含まれていると考えられる。
- ・ エの視点については、論点整理において、透明性、説明責任を果たす視点からは必ずしも法定の必要はなく、国民や国会に対する情報提供の内容・手法の工夫で対応可能との考えもあるとされたところ。また、オの視点については、論点整理において、スタンダードとしての機能の視点からは必ずしも法定の必要はなく、情報提供の内容・手法の工夫で対応可能等との考えもあるとされたところ。

③への当てはめの基準について（法定事項でなく協約事項であるもの）（注）

1. ①に該当しないもののうち、AやBとの関係が弱いもの【合意事項】

⇒ ①・②以外の事項という理解でよいか。

（注）制度骨格に係る論点の議論で、「法定事項でなく協約事項であるもの」については、協約の内容を「規程」で定めることによって、職員全体の勤務条件の統一性を確保することが適当とされたところ。

2. 現行の人事院規則や通知にあるような手続規定や、法令・規程の運用・解釈については、どう考えるか。

※ なお、現行の国公法や一般職給与法、人事院規則、通知等で規定されている事項について、新しい制度では、どこまで法律で定めるか、また、どこまで下位法令又は規程で定めるか。