資料２

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

α１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。

β１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

α２案　民間準拠の原則を法律上明記する

（メリット）：労使のスムースな交渉が可能。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。

β２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。

（ﾃﾞﾒﾘｯﾄ・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スな交渉が期待。

（ﾃﾞﾒﾘｯﾄ・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）：基本的にｱ案と同じ。

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

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。

（ﾃﾞﾒﾘｯﾄ・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。

（ﾃﾞﾒﾘｯﾄ・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。

（ﾃﾞﾒﾘｯﾄ・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。

（ﾃﾞﾒﾘｯﾄ・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