論点整理表（案）

４　法律・条例、予算による統制のあり方、協約との関係

論点番号	４－(1)①	**議会制民主主義、勤務条件法定主義等の観点から勤務条件のうち、いかなる項目について、それぞれどの程度、法律・条例で規定すべきか。** **①　法定事項とすることについて、どのような視点によると考えるべきか（議会制民主主義、勤務条件法定主義等の視点など）**	担当委員　髙橋委員

論　点	参考資料名	頁
法定すべき事項を判断する視点として以下のものが考えられる。 **ア　議会制民主主義、勤務条件法定主義の視点** （考え方） 議会制民主主義（憲法第 41 条）、勤務条件法定主義（憲法第 15 条、73 条）という憲法上の要請から、公務員の勤務条件の基準等については、国民の代表者たる国会が法律により定める、とする考え方。 （留意事項） ・ 勤務条件のうち、どの事項をどの程度法定すべきか（詳細法定か、大綱法定か：論点１（３）参照）は個々の事項ごとに、具体的な検討が必要。 ・ 憲法第 27 条の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定めるとされているが、公務員の勤務条件を法定しなければならないということは憲法上明記されておらず、憲法の解釈の問題であるという考え方もある。 ・ 給与等勤務条件は、公務員を採用するための基本的な条件であり、それによって人材の確保に影響を及ぼし、ひいては行政サービスの質を左右することになるものである。このような行政サービスに大きな影響を与えうる事項は、サービスのコストを負担する納税者の代表である国会の議決を経て法律により定めるべきである、とする考え方もある。		

（参考） ・　公務員が「全体の奉仕者」であり（憲法第 15 条第２項）、その選定罷免が国民固有の権利である以上（同条第１項）、公務員の究極の使用者は国民であるから、国民主権原理の下、国民の代表者たる国会が公務員の勤務条件決定権限を有すべきことは、議会制民主主義から導かれる憲法上の要請だと解される。憲法第 73 条は、このことを前提とした定めと位置づけされよう。	季刊労働法 221 号（2008 年夏季）「公務員の団体交渉権・協約締結権制度設計における視点の模索」（下井康史）　P. 92	8
・　公務員については、憲法 15 条１・２項が国民主権の原理の下における公務員の地位と制度の基本理念（公務員はその選定および罷免が国民ないし住民の固有の権利に属する、国民ないし住民全体の利益の奉仕者であること、したがって公務員関係はこのような観点から内容を定められるべきこと）を示しており、これらの規定に基づき憲法 73 条４号は右理念に基づく公務員制度（公務員の勤務関係に関する基準、手続）の法定を要請している。	・法曹時報 35 巻 12 号「公共部門労働法（三）」（菅野和夫）昭和 58 年　P. 41	83
・　たとえば、右の憲法 15 条 1 項についていえば、公務員の勤務条件の基礎事項（大綱的基準）を法定することは同条の中核的要請であり、それ以上の詳細を法定することは同条の立法政策的要請である。憲法 83 条以下の財政民主主義についても、金銭的勤務条件の大綱の法定が中核的要請であり、それ以上の詳細な法定が立法政策的要請である。憲法 15 条 1 項については、民主的で能率的な行政サービスを促進するための客観的公務員制度を設けることが同条の中核的要請であり、この公務員制度の内容をいかにするか（たとえばメリットシステムを基幹とするか、他のシステムを基幹にするか）は立法政策に委ねられていると見られる。	菅野和夫「国家公務員の団体協約締結権否定の合憲性問題」（労働組合法の理論問題 141 頁）	777
・　現行の交渉制度は、団体交渉とは反対の理念（憲法 15 条 1、2 項、83 条以下）をフルに実現した前述の団交制約的立法体制下のものであり、しかもそのもとでも最も憲法 28 条を尊重しない立法政策であって、同条の側から、立法政策の当否を大いに問題とされうるものであることも、最後に指摘しなければ	同上　147 頁	780

ならない。		
・ 給与は、公務員を採用するための基本的な条件であり、それによって人材の確保に影響を及ぼし、ひいては行政サービスの質を左右することになる。	逐条国家公務員法（鹿児島重治ほか）昭和63年　P.395	783
・ 国民主権や財政民主主義が労使の交渉事や協約を縛っているという面もあるが、どういう公務員を持つかということについて国民にも責任があるということも意味している。例えば、国民がもっと賃金を安くしてほしいということであれば、それなりの公務員から皆さんに公務サービスが提供されるし、あるいはもっといい公務サービスが欲しいということであれば、労働条件や仕組みを良くしなければいけない。それは、最終的には、国民に責任が帰するものというのが民主主義の原則である。	「行政改革推進本部専門調査会における委員のご意見」（第１３回行政改革推進本部専門調査会・資料２（抜粋））	786
・ 勤務時間の短縮に当たっては、これまでの行政サービス水準を維持し、かつ、行政コストの増加を招くことのないよう、公務能率の一層の向上に努めること、とする国会決議の例がある。	平成20年12月11日（木）衆議院総務委員会「一般職の給与に関する法律等の一部を改正する法律案に対する付帯決議」	787
イ　成績主義原則の視点 （考え方） 公務員の選定・罷免権を国民固有の権利とする憲法第15条第1項の趣旨に鑑み、全体の奉仕者たる公務員を選抜するに当たっては成績主義の原則（メリット・システム）に基づくことが適切である。このため、勤務条件のうち成績主義原則に関わる事項については、憲法上の要請として法律により定める必要がある、とする考え方。 （例）　昇格の基準、昇給その他の俸給の決定の基準に関する事項　等		
（留意事項） ・ どの事項をどの程度法定すべきかについては、個々の事項ごとに検討が必要。 ・ 現業公務員（国有林野）については、昇職の基準、昇給その他の俸給の決定の	・	

基準等に関する事項について、労働協約で定めるとともに、法律において農林水産大臣又は政令の定めるところによりその委任を受けた者が定めることとされている給与準則において、定められている。 ・ 現業公務員（国有林野）については、、国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法第三条第一項において、「職員の給与は、その職務の内容と責任に応ずるものであり、且つ、職員が発揮した能率が考慮されるものでなければならない」旨を、同条第二項は、「職員の給与は、一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）の適用を受ける国家公務員及び民間事業の従業員の給与その他の事情を考慮して定めなければならない」旨を、それぞれ定めている		
（参考） ・ 成績主義の原則は、公務能率の増進のために欠くことのできない原則であると同時に、処遇の公正、すなわち均分的正義を実現するためにも欠くことのできない条件であるから、それは単に任用についての根本基準にとどまるものではなく、それ以外の身分取扱い、たとえば、給与の決定についても、明文の規定はないが、当然に妥当し、かつ、実現させなければならない原則である。 成績主義を実現させるための能力実証の手続としては、採用における競争試験、昇任における選考があるが、このほか、重要なものとして勤務成績の評定（法七二）（注：人事評価制度導入に伴い、平成 21 年４月より削除されている。）がある。任命権者は、その評定の結果に応じた措置を講じなければならないとされ、任用はもとより身分取扱い全体について成績主義の原則を貫徹すべきものとされているところである。	逐条国家公務員法（鹿児島重治ほか）昭和 63 年　P. 298	677
・ 第一に、公務員の選定・罷免権を国民固有の権利とする憲法 15 条１項は、公務就任の平等を含意する。この原理は、民主的で公正な公務員制度、ひい	季刊労働法 221 号（2008 年夏季）「公務員の団体交渉権・協約締結権制度設計における	621 ～

ては、公正な行政サービス実現に向けた、公務員法におけるもっとも重要な憲法原則だろう。この原則を実現するための制度として、採用試験の公開平等を確保するシステム、そして、欠格条項のような、就任に関する消極的自由を定めるシステム等が、憲法上の法律・条例制定事項と考えられる。 　第二に、公務就任原則を最も良く体現するのは成績主義原則（メリット・システム）であるから、競争試験の原則や、例外としての選考等を、法律・条例で整備することが憲法上の要請となる。また、成績主義原理は、政治的情実や縁故による任用を防止することで、適切な行政サービスの実現を担保しようとするものだから、新規採用だけでなく、昇進についても可能な限り取り入れられなければならない。とりわけ、我が国のように、継続的内部昇進を基本とする閉鎖型任用システムでは、能力主義に基づく昇進を保障する制度の整備が不可欠となるから、昇進手続や人事評価システム等も、憲法上の法律・条例事項となろう。更に、昇進によって生じる変化－何をもって昇進とするか－も明らかにされなければ、成績主義の機能が不明になりかねないから、昇進経路も一定程度までは法律・条例で整備すべきである。現行法上、昇進は、号俸の昇進である昇給と、等級の昇進である昇格とに区別できるが、昇進経路が法律・条例事項である以上、現行法のように、俸給表を法律・条例で定めることが求められよう。 　第三に、身分保障原則――公務員に不利益を与えたり、その地位を剥奪するためには、法令の定める合理的理由が必要――は、成績主義原理から当然に帰結される原則だから、法律・条例による制度整備が憲法上の要請となる。具体的には、処分事由、処分権者、処分手続、処分内容、処分の効果等である。欠格条項該当による失職や定年退職等もここに含まれよう。処分事由とは公務員の義務違反であるから、倫理規制や、退職管理を含めた私企業からの隔離等、諸々の義務についても法定・条例事項となる。職務専念義務との関係上、専従許可制度も、法律・条例で整備すべきだろう。分限処分では公務員の勤務実績が問題となるため、人事評価システムは、この点からも法	視点の模索」（下井康史）　P. 103～104	622

律・条例事項となる。更に、閉鎖型任用制においては、昇進システムも身分保障機能を有するから、その意味でも法律・条例による制度化が必要となろう。 **ウ　勤務条件決定の基本原則の視点** （考え方） 情勢適応の原則（第 28 条）、職務給の原則（第 62 条）、均衡の原則（第 64 条）等は、給与や給与以外の勤務条件を決定するための基本原則であり、引き続きこれらの原則を法律で明記する必要がある、とする考え方。 ※均衡の原則の在り方については論点３（１）②で検討 （留意事項） ・ 近代的公務員制度の民主性及び効率性（第１条）を担保するためには、成績主義の任用を支える勤務条件の体系についての基本理念を明確に規定しておく必要がある。 ・ 情勢適応の原則や職務給の原則等は、憲法からの直接の要請ではなく、立法政策上の原則であり、法律上どの様な原則を規定するのかについては様々な考え方があることに留意する必要がある。 ・ これらの諸原則を引き続き存置することとすれば、それらに基づき、具体的な勤務条件の設定の適否が判断されることに留意する必要がある。 **エ　透明性、説明責任の視点** （考え方） 公務員の勤務条件について、国民に対する透明性の確保や説明責任を果たす観点から、引き続き、法律で定める必要がある、とする考え方。 （留意事項） ・ どの程度法定すべきかは個々の事項ごとに、具体的な検討が必要。		

・ 透明性、説明責任を果たす観点からは、必ずしも法律で定める必要はなく、国民や国会に対する情報提供の内容及び手法を工夫することで対応可能な事項でもあると考えられる。 **オ　地方自治体・公益法人等の勤務条件決定のスタンダードとしての視点** （考え方） 　地方自治体や独立行政法人などのヒアリング結果から分かるように、非現業国家公務員の勤務条件は、地方公務員の勤務条件決定に当たっての考慮要素や権衡を図るべき対象とされ、また、独立行政法人、公益法人、学校、病院等のスタンダードとして機能していることから、その機能を維持するため標準的な事項については法律で定めるべきである、とする考え方。 （留意事項） ・ 標準となるべき事項については、これを直接の労使交渉だけで決定することはスタンダードとしての信頼性の観点から疑問が生じ得る。このため、国会の場における審議を経て法律により定める必要がある。 ・ 何をどこまで標準として定める必要があるのかについては、別途具体的な検討が必要である。 ・ 国をスタンダードとしている機関が存在するとしても、その存在を念頭に、国において何を法定事項とするべきかを決定するのは本末転倒ではないかと考えられる。 ・ スタンダードとしての機能の視点からは、必ずしも法律で定める必要はなく、国民や国会に対する情報提供の内容を工夫することで対応可能な事項もあると考えられる。 ・ 地方自治体等の自律的労使関係を確立する観点からは、勤務条件については、それぞれの団体の労使間で決定すべきであるとの考え方もある。	第５回、第６回労使関係制度検討委員会の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、国立大学法人信州大学、独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構の発言内容	434 ～ 469 784 ～ 785

・ 労使間で決定した勤務条件をスタンダードとすることも考えられるが、地方自治体等が参考とするスタンダードが新たに必要となるのであれば、民間における春闘相場を活用する、又は、独自の調査等の方法も考えられる。 ・ 論点３（１）②において、「自律的労使関係の確立の観点からは、公務としての国の職員との近似性・類似性をどこまで重視する必要があるのか、検討する必要」としたことに留意。 （参考） ・ 国家公務員の給与は、地方公務員の給与や民間小規模企業等の賃金にも直接、間接に影響を与えるものであり、一般の国民経済、労働情勢等の見地からも、きわめて重要な問題であるといわなければならない。 **カ　労使交渉の円滑化や紛争の予防の視点** （考え方） ・ 労使交渉の円滑化や紛争の予防の観点から、交渉当事者、団体交渉事項の範囲や団体交渉の基本的な手続について法律で定める、とする考え方。 （メリット） ・ 自律的労使関係の構築の趣旨に適合する制度である。 ・ 交渉コストの低減に資する。	逐条国家公務員法（鹿児島重治ほか）昭和63年　P.395	783
【整理】 上記のとおり		

論点整理表（案）

4　法律・条例、予算による統制のあり方、協約との関係

論点番号	４－(1)②	**議会制民主主義、勤務条件法定主義等の観点から勤務条件のうち、いかなる項目について、それぞれどの程度、法律・条例で規定すべきか。** **②　給与については、どの程度詳細に法定するか。（給与の幅・額、手当の種類・額等）**	担当委員　髙橋委員

論　点	参考資料名	頁
以下では、勤務条件の内容について法律で規定するのか、政令等の下位法令等で規定するのか、法律及び下位法令で規定せずに労使のみで決定した協約で規定する（又は準則で定める）ことでよいとするのかという視点から検討する。 この場合、勤務条件の内容について、使用者機関側と労働側の間で交渉するということを検討の前提としている。 ※「勤務条件法定主義」という概念は、勤務条件を詳細まで法定することが求められるとする考え方もある一方、大綱的基準を法定することで憲法上の要請を満たすという考え方もある幅を持った概念であることに留意が必要である。 **（１）俸給表** **Ａ案　俸給表の内容を法律で定めない。** **Ａ－１案　俸給表を定めることを法定するが、俸給表の内容は下位法令等で定める。（例えば、法律で、「職種ごとに、職務の複雑、困難及び責任の度に基づき区分された等級と、その等級ごとに俸給額の幅と号俸を定めた俸給表を定める」旨を規定）** （メリット）		

・ 法律からの委任により、俸給表の内容が下位法令等で規定されることになり、議会制民主主義、勤務条件法定主義の観点からは一定程度許容できる。 ・ 職務給の原則等の給与決定の諸原則を存置することとすれば、それらを一定程度担保することができる。 ・ 俸給表は下位法令等により明らかにされるため、国民に対する情報提供の方法として分かりやすい。 （デメリット・留意事項） ・ 給与の基本的な部分に対する国会のコントロールは弱くなる。 **Ａ－２案　下位法令等で俸給表を規定することを義務付けない。**（俸給表を定めるか定めないかは交渉次第） （メリット） ・ 自律的労使関係制度を構築するという趣旨により沿うものとなる。 ・ 現業国家公務員について現在取られている方式である。 （デメリット） ・ 給与の基本的な部分に対する国会のコントロールはＡ－１案より弱くなる。 ・ 協約を公表しない場合には、給与の基本的な構造が見えず、国民に対する情報公開の度合いとしては弱くなる。 ・ 給与の内容を法令で全く規定しないことになり、議会制民主主義と相いれないという考え方もある。 ・ 勤務条件法定主義と抵触する可能性があり、検討が必要である。 ・ 成績主義の原則、および職務給の原則を存置することととすれば、それらが十分担保される保証がない。（現在の俸給表はこれらの原則を実現するためのものとして作成されている。） （留意事項） ・ 勤務条件法定主義は、情勢適応原則と一体としてこれを見た場合には、公務員の勤務条件を一定レベルに保ちかつその履行を保障する性格を有することをど		

・ 法律関係ではなく、労使交渉で保障することが労使自治の原則であることも留意する必要がある。 ・ 「職務給の原則」は憲法上必然の要請ではないという考え方もある。 **Ｂ案　現行のような詳細な俸給表を法律で定める。** **Ｂ－１案　初任給、昇格、昇給等の基準について、法律の委任を受けた下位法令等で定める。** （メリット） ・ 議会制民主主義、勤務条件法定主義と整合する。 ・ 俸給表について直接国会のコントロールが及ぶ。 ・ 成績主義の原則、および職務給の原則等を存置することとすれば、それらの給与決定の諸原則を担保することができる。 ・ 給与の基本的な構造は法令等で明らかになるため、国民に対する情報提供の方法として分かりやすい。 ・ 国会審議を待たずに、迅速に実現可能であり、より弾力的な制度設計が可能になる。 （デメリット・留意事項） ・ Ｂ－２案と比較すると自律的労使関係の観点からは自律度は低い。 **Ｂ－２案　初任給、昇格、昇給等の基準は交渉で決める。** （メリット） ・ 俸給表については直接国会のコントロールが及ぶ。 ・ 俸給表の職員への適用方法の基準は労使交渉で決めることが明確になり、Ｂ－１案と比較すると自律的労使関係制度を構築するという趣旨をより踏まえたものなる。	菅野和夫「国家公務員の団体協約締結権否定の合憲性問題」（労働組合法の理論問題 141 頁）	777

（デメリット・留意事項） ・ 成績主義の原則、および職務給の原則等を存置することとすれば、それらの給与決定の諸原則を担保できない。 ・ 給与の基本的な構造が見えないため、公務員の給与に対する国民の理解を得にくくなるおそれがある。 **Ｃ案　各職務の級の俸給額の幅（上限と下限）のみ法律で定める。** **Ｃ－１案　幅の間の具体的な俸給額（号俸）は下位法令等で定める。** （メリット） ・ 俸給額の幅は法定されるため、議会制民主主義、勤務条件法定主義の観点からの要請を一定程度満たす。 ・ 給与の基本的な構造が見えるため、公務員の給与に対する国民の理解を得ることは可能である。 ・ 上限、下限の範囲内における俸給額については、迅速に実現可能であり、より弾力的な制度設計が可能になる。 （デメリット・留意事項） ・ 法律で規定されないため、現行法に比べ、成績主義の原則との整合の度合いが低くなる。 **Ｃ－２案　幅の間の具体的な俸給額（号俸）は交渉で決める。** （メリット） ・ 俸給額の幅は法定されるため、給与の基本的な構造は明らかになる。 ・ 労使で決定するという趣旨が明確になり、Ｃ－１案と比較すると自律的労使関係制度を構築するという趣旨をより踏まえたものとなる。 ・ 上限、下限を変更しない範囲内の俸給額の決定については、労使合意により迅速に行うことが可能である。		

（デメリット・留意事項） ・ 法令等では具体的な俸給額は明らかにされないため、情報公開の度合いとしては低くなる。 ・ 法令では号俸が規定されないため、現行法に比べ成績主義の原則との整合の度合いが低くなる。（現行の俸給表はこの原則を実現するためのものとして作成されている。例えば、平成 17 年の人事院勧告を踏まえ、従来の俸給表の号俸を４分割することで弾力的な昇給幅を確保し、勤務実績を適切に給与に反映できるよう整備がはかられたところである。） ・ 給与の基本的な水準は明らかになるが、労使で決めた俸給表の内容に対する国民の納得が得られるか。 **（２）手当** **Ａ案　手当の内容（種類、額・率、支給対象要件等）について法律で定めない。** **Ａ－１案　手当の大枠について法定し、手当の種類、額・率（具体的な額のほか、上限・下限額の設定等が想定される。以下同じ。）、支給対象要件は下位法令等で定める。** **（「大枠について法定」とは、例えば、法律で、「時間外勤務、夜間勤務及び休日勤務に対する給与に関する事項等について定める」旨を規定）** （メリット） ・ 手当の内容は下位法令等により明らかにされるため、国民に対する情報提供を行う方法として分かりやすい。 （デメリット・留意事項） ・ 勤務条件の基本である給与に対する国会のコントロールが弱くなる。 ・ 成績主義の原則、および職務給の原則等を存置することとすれば、それらの給		

与決定の諸原則を具体的に担保できない。 ・ 労使のみで手当を創設することは国民の理解を得られないおそれがある。 **Ａ－２案　下位法令等で手当を規定することを義務付けない。（手当を定めるか定めないかは交渉次第）** （メリット） ・ 労使合意に基づき、迅速に手当の創設改廃等が可能になり、自律的労使関係制度を構築するという趣旨に沿ったものと考えられる。 ・ 現業国家公務員について現在取られている方式である。 （デメリット） ・ 給与の重要な要素である手当について、国会のコントロールが及ばなくなる。 ・ 給与の内容を法令で全く規定しないことになり、議会制民主主義と相いれないという考え方もある。 ・ 勤務条件法定主義と抵触する可能性があり、検討が必要である。 ・ 法令で規定されないため、給与の基本的構造が見えなくなり、公務員の給与に対する国民の理解を得にくくなるおそれがある。 ・ 成績主義の原則、および職務給の原則等を存置することとすれば、それらの給与決定の諸原則を具体的に担保できない。 ・ 労使のみで手当を創設することは国民の理解を得られないおそれがある。 （留意事項） ・ 勤務条件法定主義は、情勢適応原則と一体としてこれを見た場合には、公務員の勤務条件を一定レベルに保ちかつその履行を保障する性格を有することをどう考えるか。 ・ 法律関係ではなく、労使交渉で保障することが労使自治の原則であることも留意する必要がある。 **Ｂ案　手当の種類（内容）、額・率、支給対象要件を法律で定める。その他法律の委**		

任を受けた事項については下位法令等で定める。 （メリット） ・ 議会制民主主義、勤務条件法定主義と整合する。 ・ 給与の基本的な構造は法令等で明らかになるため、国民に対する情報提供を行う方法として分かりやすい。 ・ 成績主義の原則に関係する手当については、その内容が法令等で具体的に明記されることにより成績主義の原則が担保できる。 （デメリット・留意事項） ・ 労使間のみで決定できる部分が少なく、自律的労使関係の観点からは自律度が低い。 **Ｃ案　手当の種類、支給対象要件を法律で定める。** **Ｃ－１案　額・率は法律の委任をうけた下位法令等で定める。** （メリット） ・ 法律から委任を受けるため、議会制民主主義、勤務条件法定主義の観点からは許容できる。 ・ 手当の基本構造は法律及び下位法令等により明らかにされるため、国民に対する情報提供を行う方法として分かりやすい。 （デメリット・留意事項） ・ 手当の種類、支給対象要件については、労使間のみで決定できないため、自律的労使関係の観点からは自律度が低い。 ・ 成績主義の原則に関係する手当については、現行法に比べ、成績主義の原則との整合の度合いが低くなる。 ・ 内容の妥当性について議会の審査を得ていない。 **Ｃ－２案　額・率は交渉で定める。**		

（メリット） ・　Ｃ－１案と比較すると自律的労使関係制度を構築するという趣旨をより踏まえたものなる。 （デメリット・留意事項） ・　成績主義の原則に関係する手当については、成績主義の原則を担保できない。 ・　労働協約の内容が公表されない場合には、手当の基本的な構造が見えず、公務員の給与に対する国民の理解を得にくくなるおそれがある。 **Ｄ案　手当の種類（例えば、「扶養親族のある職員に対して支給する手当」等を法律で規定）のみを法律で定める。** **Ｄ－１案　額・率、支給対象要件は法律の委任を受けた下位法令等で定める。** （メリット） ・　手当の基本構造は法律及び政令等により明らかにされるため、国民に対する情報提供を行う方法として分かりやすい。 ・　手当の具体的な額・率、支給対象要件等については、国会審議を待たずに、迅速に実現可能である。 （デメリット） ・　手当の種類については、労使間のみで決定できないため、自律的労使関係の観点からは自律度が低い。 ・　成績主義の原則に関係する手当については、現行法に比べ、成績主義の原則との整合の度合いが低くなる。 **Ｄ－２案　額・率、支給対象要件は交渉で定める。** （メリット） ・　労使で決定するという趣旨が明確になり、Ｄ－１案と比較すると自律的労使関係制度を構築するという趣旨をより踏まえたものなる。		

（デメリット・留意事項） ・ 給与の基本的な部分に対する国会のコントロールはより弱くなる。 ・ 成績主義の原則、および職務給の原則を存置することとすれば、それらに関係する手当については、成績主義の原則、職務給の原則を担保できない。 ・ 成績主義の原則に関わりの薄い手当については、労使のみで決めた場合、手当の基本的な構造が見えず、公務員の給与に対する国民の理解を得にくくなるおそれがある。 **Ｅ案　手当の性質に応じて法定する事項とそうではない事項に分ける。** ※4-(1)①の視点をメルクマールとする。 例えば、成績主義の原則から、職務給の原則、勤勉手当、俸給の特別調整額等については、法律で定めるが、生活給的性格をもつ、扶養手当、住居手当等は全て交渉に委ねる等 （メリット） ・ 勤務条件法定主義や成績主義の原則等と一定程度整合性が図られる。 ・ 法定しない手当については、労使合意に基づき、迅速に手当の創設改廃等が可能になり、自律的労使関係の観点からは自律度は高い。 （デメリット） ・ 給与の基本的な部分に対する国会のコントロールが弱くなる。 ・ 成績主義等の原則に関わりの薄い手当については、労使のみで決めた場合、手当の基本的な構造が見えず、公務員の給与に対する国民の理解を得にくくなるおそれがある。 （留意事項） ・ 成績主義等の原則から、様々な手当の一つ一つについて労使交渉の対象とするか否かの仕分けをすることが可能かについて検討が必要である。		

・　勤務条件法定主義は、情勢適応原則と一体としてこれを見た場合には、公務員の勤務条件を一定レベルに保ちかつその履行を保障する性格を有していることに留意する必要がある。 ・　「法律で定める・定めない」とは、国会審議を要することとするか否かの切り分けであり、「労使交渉できる事項・労使交渉を認めない事項」の切り分けとイコールではないことに留意する必要がある。 【（１）及び（２）における地方公務員に関する留意事項】 ・　どの程度まで地方公務員の勤務条件を法定事項とするかについては、現行の地方自治法及び地方公務員法上の考え方を基本とすべき、という考え方もあり、詳細な検討を行なうことが必要。 (1) 勤務条件の基本原則については、近代的地方公務員制度の精神を徹底する観点から、引き続き法定事項とする必要。 (2) 法律上の給与の種類について法律で定めない場合（上記(1)(2)Ａ案の場合）、条例以下の段階で定めることにより、地方自治体の給与の種類について全国的な統一性を担保することが困難となり、混乱が生じるおそれがあることに留意が必要。 (参考) ・　地方公務員の給与は、現行自治法上、給料及び旅費並びに手当の種類を限定列挙しており、法律に規定のない種類の給与を支給することは違法。これは、自治法制定当初は、条例で規定しさえすればいかなる種類の給与をどのような方法で支給しても差し支えなかったが、地方公共団体ごとに区々となり混乱したため、給与の適正な運営と国に準じる形での保証を図ったもの。 ・条例事項については、以下の点に留意が必要。 (1) 給与等に係る経費の議会によるチェック、行政サービスの内容・水準に対す	地方自治法第 204 条・第 204 条の 2	788

る住民の理解といった観点からは、各地方公共団体内において民主的かつ普遍的な効力を有する条例で勤務条件を規定することが必要。 (2) 職員団体に加入していない職員等も含めて普遍的に勤務条件を確定するためには、支給対象用件・額・支給方法の基本的考え方等を条例で規定することが必要。 **【以下は②の参考資料】** **○給与以外の勤務条件については、どの程度詳細に法定するか。** ※ 勤務条件としては、勤務時間、時間外勤務、週休日、休日、休暇、安全衛生、災害補償等があるが、これらの内容についてどの程度法定するのかは、個別に検討する必要があるがここでは一般的な整理に留める。 **Ａ案　情勢適応原則等の勤務条件に関する基本原則は法律で定める。勤務時間、週休日、休暇等の内容について法律では定めない。** ※ この場合には、憲法２７条との関係で、非現業国家公務員について適用除外となっている労働法制（労働基準法等）の適用について検討する必要がある。 **Ａ－１案　法律の委任を受けた下位法令等で定める。** （メリット） ・ 勤務条件の基本構造は法律及び下位法令等により明らかにされるため、国民に対する情報提供を行う方法として分かりやすい。		

・　国会審議をまたずに、勤務時間、休暇等の創設改廃等が可能になる。 （デメリット・留意事項） ・　勤務条件に対する国会のコントロールが弱くなり、議会制民主主義と相いれないという考え方もある。 ・　勤務条件法定主義と抵触する可能性があり、検討が必要である。 ・　職務専念義務の免除については、現行の国公法上で法律又は命令で定めることとされていることとの整合性に留意する必要がある。 ・　労使合意のみで種々の休暇を創設することについては、国民の理解を得にくくなるおそれがある。 ・　法律からの白紙委任に近く、そもそも案として成り立つのか疑問である。 **Ａ－２案　下位法令等で内容を規定すべきことを義務付けない。** （メリット） ・　自律的労使関係制度を構築するという趣旨に沿ったものと考えられる。 ・　現業国家公務員について現在取られている方式である。 （デメリット） ・　労使合意のみで種々の休暇を創設することについては、国民の理解を得にくくなるおそれがある。なお、現行の現業については休暇等を労使交渉で定めることを基本としているが、このような弊害は生じていない。 ・　法令で規定されないため勤務条件の基本的な構造が見えず、公務員に対する国民の理解を得にくくなるおそれがある。 ・　給与の内容を法令で全く規定しないことになり、議会制民主主義と相いれないという考え方もある。 ・　勤務条件法定主義と抵触する可能性があり、検討が必要である。 （留意事項） ・　勤務条件法定主義は、情勢適応原則と一体としてこれを見た場合には、公務員		

の勤務条件を一定レベルに保ちかつその履行を保障する性格を有することをどう考えるか。 ・ 法律関係ではなく、労使交渉で保障することが労使自治の原則であることも留意する必要がある。 ・ 給与は、勤務時間に対する勤労の対価であり、給与を法定するのであれば、勤務時間・有給休暇についても法定しないと整合しない。 ※　労働法制を適用するか否かについての論点は論点１２で検討 **Ｂ案　勤務時間、週休日、休暇等について具体的な内容は法律で定める。その他法律の委任を受けた事項については下位法令等で定める。** （メリット） ・ 法律から委任を受けるため、議会制民主主義、勤務条件法定主義と整合する。 ・ 勤務条件の基本的な構造が見えるため、公務員の勤務条件に対する国民の理解を得ることができる。 ・ 職務専念義務との関係においても整合的である。 （デメリット・留意事項） ・ 労使交渉に委ねる部分が小さく、自律的労使関係の観点からは自律度が低い。 **Ｃ案　一週間あたりの勤務時間など、基本的な事項のみ法律で定める。** **Ｃ－１案　具体的な内容は法律の委任を受けた下位法令等で定める。** （メリット） ・ 法律から委任を受けるため、議会制民主主義、勤務条件法定主義の観点からは許容できる。		

・ 職務専念義務の免除は法令で定めるとされていることとの関係においても一定程度整合的である。 ・ 勤務条件の基本的構造が見えるため、公務員の勤務時間等に対する国民の理解を得やすい。 ・ 具体的な勤務条件について、国会審議を待たずに、迅速に実現可能である。 （デメリット・留意事項） ・ Ｃ－２案に比べると自律的労使関係の観点からは自律度は低い。 **Ｃ－２案　具体的な内容は交渉で決める。** （メリット） ・ 労使で決定するという趣旨が明確になり、Ｃ－１案と比較すると自律的労使関係制度を構築するという趣旨をより踏まえたものなる。 （デメリット・留意事項） ・ 勤務条件の具体的な内容が法令で規定されないため、協約内容が公表されない場合には勤務条件の基本的な構造が見えず、公務員の勤務条件に対する国民の理解を得にくくなるおそれがある。 ・ 労使合意のみで休暇等の具体的な内容を決定することについては、国民の理解を得にくくなるおそれがある。 ・ 職務専念義務の免除については、現行の国公法上で法律又は命令で定めることとされていることとの整合性に留意する必要がある。 **Ｄ案　給与以外の勤務条件のうち、その性質に応じ、法定すべき事項と法定しない事項に分ける。** ※ ４－(1)①の視点をメルクマールとする。 例えば、勤務時間、安全衛生や災害補償は法律で定めるが、その他の事項は全て交渉に委ねる等		

（メリット） ・ 法定しない勤務条件については、国会審議を待たずに労使合意で迅速に実現することが可能になる。 （デメリット・留意事項） ・ 法定しない勤務条件については、勤務条件法定主義等と整合性が図れない。 ・ 「法律で定める・定めない」とは、国会審議を要することとするか否かの切り分けであり、「労使交渉できる事項・労使交渉を認めない事項」の切り分けとイコールではないことに留意する必要がある。 ・ 「法律で定める」場合においても、労働法制と異なる公務特有の規定を置く必要があるのか、労働法制を適用すれば足りるのかについては、各事項ごとに検討を要する（論点１２で整理）。 ・ 「労使交渉できる・認めない」については、実際の交渉の場面では様々な事項が渾然一体として交渉されるものであり、厳格な切り分けが難しいことに留意する必要がある。		
【整理】 上記のとおり		