

## ワーキンググループでの検討結果報告（関連資料）

（特にご議論頂きたい論点）

- 1 国家公務員法上の諸原則を、自律的労使関係制度（協約締結権付与等）の設計をする場合にどのように考えるか
  - ・ 平等取扱の原則
  - ・ 情勢適応の原則
  - ・ 成績主義の原則
  - ・ 職務給の原則【別添1参照】
  
- 2 管理運営事項と勤務条件との関係をどのように考えるか  
【別添2参照】
  
- 3 給与原資総額の決定にあたり考慮すべき事項は何か
  - ・ 民間の勤務条件
  - ・ 生計費
  - ・ 財政状況
  - ・ 業務実績
  - ・ 人材の確保・定着【別添3参照】
  
- 4 (1) 勤務条件についてどの程度詳細に法定するか（給与の例）
  - ・ 詳細に法定
  - ・ 主要な内容を法定
  - ・ 決定原則を法定【別添4参照】
  
- (2) 民間準拠のための調査方法
  - ・ 交渉不調の場合の調整を担当する機関以外の第三者機関が実施
  - ・ 交渉不調の場合の調整を担当する第三者機関が実施
  - ・ 労使がそれぞれ自ら調査を実施【別添5参照】

# 1. 国家公務員法上の諸原則を、自律的労使関係制度（協約締結権付与等）の設計をする場合にどう考えるか

（論点） 自律的労使関係制度を措置する際には、例えば、現行の国家公務員法に規定されている以下の諸原則を引き続き規定すべきか、これらについて交渉により変更する余地はあるか。（なお、現在、協約締結権が付与されている現業職員には適用が規定されている。）

## 平等取扱の原則

すべて国民は、この法律の適用について、平等に取り扱われ、人種、信条、性別、社会的身分、門地又は第三十八条第五号に規定する場合を除くの外政治的意見若しくは政治的所属関係によつて、差別されてはならない。（第27条第1項）

## 情勢適応の原則

この法律に基いて定められる給与、勤務時間その他勤務条件に関する基礎事項は、国会により社会一般の情勢に適応するように、随時これを変更することができる。（第28条第1項）

## 成績主義の原則

職員の任用は、この法律の定めるところにより、その者の受験成績、人事評価又はその他の能力の実証に基づいて行わなければならない。（第33条第1項）

## 職務給の原則

職員の給与は、その官職の職務と責任に応じてこれをなす。  
（第62条）

## 2. 管理運営事項と勤務条件との関係をどのように考えるか

- (論点) 新たな制度のもとで勤務条件と管理運営事項は重ならないものとするか、重なるものとするか。
- ①勤務条件と管理運営事項は重ならないとした場合には、勤務条件については交渉対象とし、管理運営事項については交渉対象としない。
  - ②勤務条件と管理運営事項は重なるものとした場合には、管理運営事項については
    - a) 管理運営事項という面に着目し、交渉対象としない。
    - b) 勤務条件という面に着目し、交渉対象とする。

(参考：現行制度)

- ・国の事務の管理及び運営に関する事項は、交渉の対象とすることができない。(国家公務員法第108条の5第3項)
- ・管理運営事項と勤務条件との関係については、管理運営事項の処理によって影響を受ける勤務条件は、交渉の対象となるものとする。(公務員制度審議会答申第4号 昭和48年9月3日)
- ・特労法では、「昇職、降職、転職、免職、休職、先任権及び懲戒の基準に関する事項」についても団体交渉の対象として規定しているが、同時にただし書きで「管理運営事項は団体交渉の対象とすることができない」と規定している。→上記論点で、図のCについて、原則は②のb)とし、例外的にa)となるときがある。

〈上記論点において、Cの位置付けをどのように考えるか〉



### 3. 給与原資総額の決定にあたり考慮すべき事項は何か

(課題)

民間の勤務条件

どの程度詳細な調査を行うべきか

生計費

多様な家計の下、生計費と職員給与をどう関連させるか

財政状況

財政事情をどの程度反映させることが妥当か

業務実績

実績の測定方法をどのようにするか

人材の確保・定着

初任給の水準等、給与カーブのあり方

## 4. (1) 勤務条件についてどの程度詳細に法定するか（給与の例）

	詳細に法定	主要な内容を法定	決定原則を法定
俸給表	現行のような俸給表を法定	俸給表の種類、職務の級の構成、級ごとの上限額と下限額等を法定	職務給、民間準拠等を法定
期末・勤勉手当 (ボーナス)	支給対象者、支給割合(月数)等を法定	手当の種類(期末・勤勉手当)、支給割合(月数)の上限等を法定	同上
扶養手当 ・ ・ ・	支給対象者、手当額等を法定	手当の種類(扶養手当)、手当額の上限等を法定	同上

※この他にも様々なパターンが想定される。

※この図では法律で定めること想定（規則等の下位法令で定めることは想定していない）。

## 4. (2) 民間準拠のための調査方法

A

交渉不調の場合の  
調整を担当する機  
関以外の第三者機  
関が実施

B

交渉不調の場合の  
調整を担当する  
第三者機関が実施

C

労使それぞれが  
自ら調査を実施

(直接実施又は民間企業等  
への委託調査も含む)

協約対象事項の整理表

別紙

給与水準 (給与原資の規模)	配 分	
	本 俸	手 当
<p>【考慮すべきもの】</p> <p>民間賃金</p> <p>生計費</p> <p>財政状況</p> <p>業務実績</p> <p>人材の確保・ 定着</p>	<p>俸給月額</p> <p>俸給の調整額</p> <p>地域手当 (地域ご との俸給水準の調整)</p>	<p>期末手当</p> <p>勤勉手当</p> <p>扶養手当</p> <p>俸給の特別調 整額</p> <p>特殊勤務手当</p> <p>通勤手当</p> <p>住居手当</p>