

## 論点整理表（案）

1 4 特別職の国家公務員の取扱い			
論点番号	14	論 点	参考資料名
		国家公務員の特別職（自衛隊員など）について、一般職に係る勤告制度がなくなる場合には、給与等の決定システムを、どのようにすべきか。	担当委員 高橋委員
1 現行制度について			
(1) 国家公務員の特別職について			
<p>本法は国家公務員の職を一般職と特別職に分け、本条第 3 項において特別職を限定的に列挙し、それ以外の国家公務員の職を一般職としている。一般職と特別職を区分する趣旨は（中略）国家公務員の職のうちには本法を一律的に適用することが適当でないものもあり、そのような本法の適用を適当としないものを特別職として区分しているものである。</p> <p>○ 国家公務員法第 2 条第 3 項</p> <p>特別職は、次に掲げる職員の職とする。</p> <p>一 内閣総理大臣</p> <p>二 国務大臣</p> <p>三 人事官及び検査官</p> <p>四 内閣法制局長官</p> <p>五 内閣官房副長官</p> <p>五の二 内閣危機管理監</p> <p>五の三 内閣官房副長官補、内閣広報官及び内閣情報官</p> <p>六 内閣総理大臣補佐官</p> <p>七 副大臣</p>		・ 逐条国家公務員法（鹿兒島重治他）P. 59	1323

<p>七の二 大臣政務官</p> <p>八 内閣総理大臣秘書官及び国務大臣秘書官並びに特別職たる機関の長の秘書官のうち人事院規則で指定するもの</p> <p>九 就任について選挙によることを必要とし、あるいは国会の両院又は一院の議決又は同意によることを必要とする職員</p> <p>十 宮内庁長官、侍従長、東宮大夫、式部官長及び侍従次長並びに法律又は人事院規則で指定する宮内庁のその他の職員</p> <p>十一 特命全権大使、特命全権公使、特派大使、政府代表、全権委員、政府代表又は全権委員の代理並びに特派大使、政府代表又は全権委員の顧問及び随員</p> <p>十一の二 日本ユネスコ国内委員会の委員</p> <p>十二 日本学士院会員</p> <p>十二の二 日本学術会議会員</p> <p>十三 裁判官及びその他の裁判所職員</p> <p>十四 国会職員</p> <p>十五 国会議員の秘書</p> <p>十六 防衛省の職員（防衛省に置かれる合議制の機関で防衛省設置法（昭和 29 年法律第 164 号）第 39 条の政令で定めるものの委員及び同法第 4 条第 24 号又は第 25 号に掲げる事務に従事する職員で同法第 39 条の政令で定めるもののうち、人事院規則で指定するものを除く。）</p> <p>十七 独立行政法人通則法（平成 11 年法律第 103 号）第 2 条第 2 項に規定する特定独立行政法人（以下「特定独立行政法人」という。）の役員</p> <p><b>(2) 特別職の給与、勤務時間について</b></p> <p>国家公務員の特別職の給与、勤務時間等の改定については、例年、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」の閣議決定において、おおむね一般職の国家公務員の給与等の改定の趣旨に沿って取り扱うものとしてされている。</p>	<p>・公務員の給与改定に関する取扱いについて（平成 20 年 11 月 14 日閣議決定）</p>	<p>1332</p>
--	--	-------------



<p>ている。</p>		
<p>3. 国会職員（国公法第2条第3項第14号）  国会職員法により、給与の種類、額、支給条件等は、別に法律で定めるものを除く外、両議院の議長が、両議院の議院運営委員会の合同審査会に諮って定めることとされている（国会職員の給与等に関する規程）。  国会職員法により、国会職員の勤務時間等に関する事項は、両議院の議長が、両議院の議院運営委員会の合同審査会に諮って定めることとされている（国会職員の勤務時間、休暇等に関する規程）。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 国会職員法</li> <li>• 国会職員の給与等に関する規程（抄）</li> <li>• 国会職員の勤務時間、休暇等に関する規程</li> </ul>	<p>1345 1349 1353</p>
<p>4. 国会議員の秘書（国公法第2条第3項第15号）  国会議員の秘書の給与等に関する法律により、給料表、手当の種類等が定められ、また、一部の手当の支給は、一般職公務員の例によることとされている。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 国会議員の秘書の給与等に関する法律</li> <li>• 国会議員の秘書の給与の支給等に関する規程</li> </ul>	<p>1355 1358</p>
<p>5. 裁判官（国公法第2条第3項第13号）  裁判官の報酬等に関する法律により、報酬月額が定められ、また、報酬以外の給与は、最高裁判所長官、最高裁判所判事及び高等裁判所長官には、特別職給法に掲げる内閣総理大臣等の例に準じ、判事等には、一般職給与法による指定職職員の例に準じ、その他の裁判官には、一般の官吏の例に準じて最高裁判所の定めるところにより、支給されることとれている。  また、生計費及び一般賃金事情の著しい変動により、一般の官吏について、政府が給与の額を増加し、又は特別の給与を支給するときは、最高裁判所は、別に法律の定めるところにより、裁判官について、一般の官吏の例に準じて、給与の額を増加し、又は特別の給与を支給することとされている。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 裁判官の報酬等に関する法律</li> </ul>	<p>1360</p>
<p>6. 裁判所職員（国公法第2条第3号第13号）  裁判官及び裁判官の秘書官以外の裁判所職員の給与については、裁判所職員臨</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 裁判所職員臨時措置法</li> </ul>	<p>1361</p>

<p>時措置法により、一般職給与法の規定を準用することとされている。</p> <p>裁判官及び裁判官の秘書官以外の裁判所職員の勤務時間については、裁判所職員臨時措置法により、一般職勤務時間法を準用することとされている。</p> <p>7. 特定独立行政法人の役員（国公法第2条第3項第17号）</p> <p>独立行政法人通則法により、特定独法は、役員に対する報酬等の支給の基準を定め、主務大臣に届け出るとともに、公表しなければならないこと、報酬等の支給の基準は、国家公務員の給与、民間企業の役員の報酬等、当該特定独法の業務の実績及び中期計画の人件費の見積りその他の事情を考慮して定められなければならないこと等とされている。</p> <p><b>2 国家公務員の特別職（自衛隊員など）について、給与等の決定システムを、どのようにすべきか。</b></p> <p>※ ここでは、立法、司法等を除き、行政組織の特別職国家公務員について検討することとする。</p> <p>※ 行政組織の特別職国家公務員の労働基本権については、当該官職が特別職とされていること等を踏まえ、また、論点10（協約締結権を付与する職員の範囲）の検討も参考としつつ、慎重な検討が必要と考えられることから、ここでは、当該特別職国家公務員の現行の労働基本権制約について変更がなく、かつ、現行法に規定された一般職に係る勧告制度がなくなるとした場合を前提として検討することとする。</p> <p>※ 一般職国家公務員のうち、協約締結権が付与されない職員が生じた場合やそもそも三権が付与されていない職員についての勤務条件の決定（論点11(1)(2)）と整合性を持ちながら検討する必要があることに留意。</p> <p>※ 行政組織の特別職国家公務員のうち、大臣や大使等、宮内庁等の職員、三権</p>	<p>・独立行政法人通則法（抄）</p>	<p>1362</p>
--	----------------------	-------------

を付与されていない自衛隊員では、給与等の決定システムに関する以下の案の選択が異なることも考えられる。

**A案** 当局が、協約締結権を付与された一般職国家公務員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ、職員の過半数を代表する者の意見を聴取し作成した就業規則（又は就業規則及び準則）において決定する。

**A-2案** 当局が、協約締結権を付与された一般職国家公務員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ、第三者機関の意見を聴いて作成した就業規則等において決定する。

※ 第三者機関が協約締結権を付与された一般職国家公務員の勤務条件との均衡を考慮し、協約締結権が付与されない職員の利益を保護する観点から意見を述べる事が考えられる。

（メリット）

- ・ 協約の内容等を踏まえることにより、一般職国家公務員（特に、同じ省庁内の一般職国家公務員）の勤務条件と乖離することを回避できる。（共通）（ただし、現行において一般職国家公務員の勤務条件と異なる取扱いがされている場合「乖離を回避できる」というメリットは当たらないとの考えもある。）
- ・ 職員の利益を適切に代表する職員団体との間で締結されることにより協約が適正な水準に定まっているとの前提に立てば、これを踏まえて水準や配分を決定する仕組みとすることで一定の代償機能が果たせると考えられる。（共通）
- ・ 就業規則の作成の際には、労働者の意見聴取義務が課されており、職員に一定限度の発言権を与え、それによって就業規則の内容に関する職員の関心を高め、かつ内容をチェックさせることができる。（A案）

・ 行政改革推進本部専門調査会報告（抄）

1363

・ 労働法 第8版（菅野和夫）P.103、104

1364

- ・ 協約の内容等を踏まえるとともに、代表者等の意見を聴くことにより、職員の納得を得やすい。(A案)
- ・ 何らかの方法により職員の過半数を代表する者を選出し、その意見を聴取することになる場合の手続を回避できる。(A-2案)

(デメリット・留意事項)

- ・ 新たに団結権や団体交渉権を付与するということでないならば、現行制度を変更する積極的理由はないという考えもある。(共通)
- ・ 協約の内容等をどのように踏まえるのかによって当局に裁量の余地が生じることにより留意する必要がある。(共通)
- ・ 新たに団結権や団体交渉権が付与されないにも関わらず、一般職国家公務員の労働基本権制約の代償措置とされている現行の人事院勧告がなくなるとした場合、締結された一般職国家公務員の協約の内容等を踏まえることがそれを補うものと言えるかは検討が必要である。(共通)
- ・ 協約締結権を付与されない職員に適用される就業規則とは、そもそもどのような意義・性格のものであり、どのような効力を持つのかなどの整理が必要。(共通)
- ・ 三権が付与されていない職員に就業規則の制定等労基法等の適用が適当であるかは慎重な検討が必要である。(共通)
- ・ 何らかの方法により職員の過半数を代表する者を選出し、その意見を聴取することになり、そのための手続を要することになるが、現在、特別職給与法が適用されるのは、大臣や副大臣、会計検査院長、審議会等の常勤の委員、大使等区々であり、過半数代表の意見を聴取することは難しい。(A案)
- ・ 団結権の付与されない職員について、どのように意見を聴取するか検討が必要である。(A案)
- ・ 公務に就業規則を導入するための立法上の措置(労基法適用等)が必要と

なることに留意する必要がある。(A案)

- ・ 協約締結権が付与されない職員について、自らの勤務条件に係る意見を言う機会が十分に確保されない。(A-2案)
- ・ 協約締結権が付与されたときの勤務条件は労使交渉の結果を踏まえたものであり、意見聴取の手続を採らずに第三者機関による審査等のみを設けることは適当でないとの考えがある。(A-2案)
- ・ 第三者機関の構成や備えるべき専門性、意見の効力(使用者たる政府に意見に従う義務を課すのか等)について検討する必要がある。(A-2案)
- ・ 第三者機関の意見を聴くためのコストが生じる。(A-2案)

**B案** 当局が、交渉等を経て決定される一般職国家公務員の勤務条件との均衡、職務の特殊性等を考慮して原案を作成し、現行同様、法令等において決定する。

**B-2案** 当局が、交渉等を経て決定される一般職国家公務員の勤務条件との均衡、職務の特殊性等を考慮して原案を作成し、第三者機関の意見を聴いて、法令等において決定する。

※ 一般職国家公務員の勤務条件との均衡の考慮については、一般職の締結した協約の内容との均衡を考慮することや、協約を踏まえて定められた就業規則又は法令の内容との均衡を考慮することが考えられる。

(メリット)

- ・ 一般職国家公務員の勤務条件との均衡を考慮することにより、一般職国家公務員(特に、同じ省庁内の一般職国家公務員)の勤務条件と乖離することを回避できる。(共通)  
(ただし、現行において一般職国家公務員の勤務条件と異なる取扱いがされている場合「乖離を回避できる」というメリットは当たらないとの考えもある。)

- ・ 新たに団結権や団体交渉権を付与するということでないならば、現行制度を変更する積極的理由はないという考えもある。(B案)
- ・ 協約締結権を付与される一般職国家公務員(協約締結職員団体)の勤務条件との均衡を考慮して法定化しており、代償措置として十分であると考えられる。(B案)
- ・ 協約締結権が付与される一般職国家公務員(協約締結職員団体)の勤務条件との均衡を考慮して、第三者機関に意見を聴いて法定化しており、勧告に代わる代償措置として十分であると考えられる。(B-2案)

(デメリット・留意事項)

- ・ A案(A'案)のような意見聴取の機会がなく、協約締結権が付与されない職員について、自らの勤務条件に係る意見を言う機会が十分に確保されない。(共通)
- ・ 一般職国家公務員の勤務条件との均衡をどのように考慮するのかによって当局に裁量の余地が生じることに留意する必要がある。(共通)
- ・ 新たに団結権や団体交渉権が付与されないにも関わらず、一般職国家公務員の労働基本権制約の代償措置とされている現行の人事院勧告がなくなるとした場合、一般職国家公務員の勤務条件との均衡を考慮することで十分と言えるかは検討が必要である。(共通)
- ・ 法案の提出、政令等の制定を行う内閣等は、使用者としての立場も有していることに留意する必要がある。(共通)
- ・ 第三者機関の構成や備えるべき専門性、意見の効力(使用者たる政府に意見に従う義務を課すのか等)について検討する必要がある。(B-2案)
- ・ 第三者機関の意見を聴くためのコストが生じる。(B-2案)
- ・ 特別職国家公務員の勤務条件について、現行同様、一般職国家公務員の勤務条件と同時に決定されることが考えられる。

**C案 第三者機関が民間の勤務条件について調査をし、その結果に基づいて行った勧告その他の意見表明を受けて、当局が原案を作成し、法令等において決定する。**

- ※1 第三者機関は、一般職国家公務員の勤務条件との均衡、職務の特殊性等を考慮して勧告その他の意見表明を行うことも考えられる。
- ※2 勧告その他の意見表明の対象となる職員の範囲が現行よりも限定されることから、現行の人事院勧告のための調査の規模等を縮小することが考えられる。

(メリット)

- ・ 情勢適応の原則に基づく第三者機関の勧告その他の意見表明を受けて法定化するため、代償措置としては十分であると考えられる。

(デメリット・留意事項)

- ・ 第三者機関の調査は、情勢適応の原則に基づくためのものであるため、場合によっては、調査結果に基づくものと協約締結権を付与された一般職国家公務員の勤務条件とが異なったものとなり、乖離が生じるおそれがある。
- ・ 新たな制度と現行の勧告と類似する制度が併存することとなり、現行の勧告よりはその調査規模・内容等を簡素化するとしてもそのコストがかかる。
- ・ 現行と異なる官民比較に基づく勧告その他の意見表明の制度が、協約締結権を付与されない職員の代償措置として十分であるか懸念がある。
- ・ 自衛隊員などは民間に同種職種が存在しないことから、民間の勤務条件の調査は困難であると考えられる。

**【整理】**

上記のとおり