

論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 14

【論点】

14 特別職の国家公務員の取扱い

国家公務員の特別職（自衛隊など）について、一般職に係る勧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。

【論点の整理】

1. 現行制度について（詳細略）

2. 国家公務員の特別職について、給与等の決定システムを、どのようにすべきか。

A 案 当局が、協約締結権を付与された一般職国家公務員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。

(メリット)：協約の内容等を踏まえることにより、一般職国家公務員の勤務条件と乖離することを回避できる、等。

(デメリット・留意事項)：新たに団結権や団体交渉権を付与しないならば、現行制度を変更する積極的理由は無いという考えもある、等。

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。

(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、一般職国家公務員の勤務条件と乖離することを回避できる、等。

(デメリット・留意事項)：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、等。

C 案 第三者機関が民間の勤務条件を調査し、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。

(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り、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し、現行の勧告よりはるその調査規模・内容等を簡素化してもそのコストがかかる、等。

【理由・根拠】

上記のとおり

【参考文献等】

- ・ 逐条国家公務員法（鹿児島重治他）
- ・ 労働法第 8 版（菅野和夫） 他

論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 16-(1)、(2)

【論点】

16. 地方公務員に関する論点

- (1) 給与、勤務時間その他の勤務条件の決定原則について、どのように考えるか。
- (2) 給与交渉の参考指標としての調査について、どのように考えるか。
 - ① 調査実施についての正当性付与について、どのようにすべきか。
 - ② 調査を行う場合の基本的コンセプトについて、どのようにすべきか。
 - ③ 人事委員会の役割をどのように位置づけるべきか。

【論点の整理】

- (1) 1. 地方公務員法上に規定されている諸原則（詳細略）
 2. 地方公務員制度における勤務条件の決定原則について検討すべき事項
- A 案 勤務条件については条例で規定することを法定する。**
- A-1 案 法律で勤務条件の決定原則、給料、手当の名称を規定し、給料等の額、その支給方法については条例で規定する旨を法定する。**
- (メリット)：勤務条件が法律により保障されるとともに、額・支給方法についても自治体毎に条例で規定することにより普遍的効力を担保できる、等。
- (デメリット・留意事項)：給与制度等について、自治体独自の判断で決定する範囲が制約され、自治体の事情に応じた人事制度の確立には寄与しない、等。
- A-2 案 法律により、条例で規定すべき内容を一定程度規定する。**
- (メリット)：当該自治体内での普遍的効果を担保すると同時に、勤務条件制度に関する各自自治体の裁量の余地を広げることができる、等。
- (デメリット・留意事項)：A-1 と比較すると、国家公務員や各地方公共団体の職員間の勤務条件の差異が拡大する可能性がある、国民等にとって勤務条件制度の基本的事項に関する国や地方公共団体との比較が困難になる、等。
- B 案 条例で勤務条件を定めるか否かは地方公共団体に任せ、法律で義務づけない。**
- (メリット)：条例により規定するか、労使に委ねるか、を議会が判断できる、等。
- (デメリット・留意事項)：勤務条件を条例で規定すべきか否かは、国会の審議を経た法律により枠組みが決定されるべきとの考えもある、等。
- (2) 1. 現行の調査について（詳細略）
 2. 調査のあり方について（地方公務員の場合において、想定される調査方法）
- A 案 全国で統一的に調査を実施する**
- (メリット)：全国的に統一的な勤務条件水準を担保することが可能になる、等。
- (デメリット・留意事項)：都道府県単位の民間給与等のデータで十分との考え方、等。
- B 案 都道府県単位で独立した調査を実施する。**
- (メリット)：都道府県単位で行う方が合理的と考えられる、等
- (デメリット・留意事項)：都道府県毎の調査実施主体と市町村の関わりを検討要、等。
- C 案 市町村単位で独立した調査を実施する。**
- (メリット)：各自自治体地域内の民間給与等に準拠可能であり、住民の理解を得やすいとも考えられる。
- (デメリット・留意事項)：小規模市町村の場合、地方公務員と適切に対比ができるだけの民間労働者のサンプルを得ることが困難であることも想定される、等。

【理由・根拠】

上記のとおり

【参考文献等】

- ・ 地方自治法、地方公務員法 他

論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 16-(6)、(7)

【論点】

16. 地方公務員に関する論点

(6) 人事委員会制度について、どのように考えるか。

(7) 交渉不調の場合の調整はいかなる機関が担うべきか。また、この調整を担うべき機関に必要な性格、専門性は何か。

【論点の整理】

(6) 1. 人事委員会の機能 (詳細略)

2. 公平委員会 (詳細略)

3. 人事委員会制度のあり方 (詳細略)

(7) 1. 仲裁等の開始要件について (論点 6-(1)②参照)

地方自治制度を勘案し、以下のように考えるのが適当と考えられる。

A 案 労使交渉による自律的な解決を原則としつつ、交渉不調の場合には、労使当事者からの申立てに加え、強制的な手続 (第三者機関の決議・職権等) により、調停、仲裁を開始できることとする。

B 案 A 案を基にし、強制仲裁の開始要件を追加する。

C 案 強制仲裁による最終的決定を予定する義務的な調整事項とそれ以外の事項に区分し、前者について強制仲裁を申請できる職員団体を一定の要件を満たすものに限定する「義務的調整申立適格制度」を設ける。

2. 調整を担うべき機関に必要な性格、専門性は何か。

論点 12-(2) 1 にて検討済

3. 調整は、いかなる機関が担うべきか

A 案 都道府県労働委員会が当該都道府県及び域内の市町村等の事案を担当する。

(メリット) : 民間及び地方公営企業等の紛争調整を担当しており、当分野における専門性があると考えられる。公務員事案専門の機関を単独で設置する場合と比較すると、コストが軽減できる、等。

(デメリット・留意事項) : 労働委員会の手法が公務における交渉の調整になじむのかという点について、国民や住民の理解も踏まえた検討が必要、等。

B 案 公務の紛争調整を担当する専門の機関を設置する。

(メリット) : 公務員の問題に精通する機関が調整を行うことにより、調整の内容について、より国民・住民や職員の理解を得ることが期待できる、等。

(デメリット・留意事項) : 民間及び地方公営企業等の紛争調整を担当してきた都道府県労働委員会の紛争調整に関する専門性を継承することができない、等。

【理由・根拠】

上記のとおり

【参考文献等】

- ・ 地方公務員法
- ・ 労働委員会年報平成 20 年度版 (中央労働委員会事務局)

論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 17

【論点】

17. 新制度への円滑な移行

新制度への円滑な移行を行うための手法と期間についてどのように考えるか

【論点の整理】

1. これまでに示されてきたスケジュール（詳細略）

2. 新制度への円滑な移行を行うための手法と期間についてどのように考えるか

A 案 新制度に一斉に移行する。

A-1 案 工程表に定められた期限である平成 24 年までに全面的に移行する。

(メリット)：自律的労使関係が早期に構築される。

(デメリット・留意事項)：当局の労務管理体制の整備など、新制度移行に伴って必要とされる周辺条件の整備が間に合わず、処理しきれないおそれ、等。

A-2 案 法成立後一定の準備期間に試行を行い、移行する。

(メリット)：新たな労使関係システムに対する労使双方の認識を高めることができる。自律的労使関係を構築するための実例を蓄積することで、より良い制度設計が期待できる、等。

(デメリット・留意事項)：自律的労使関係が早期には構築されない。試行の対象や期間をあらかじめ決めておかない場合には改革が骨抜きにされるとの批判を受けるおそれ。

B 案 新制度に段階的に移行する。

B-1 案 交渉段階毎に段階的に移行する。

(メリット)：中央、地方問わず各交渉レベルでの交渉を一斉に開始することによる混乱を回避できる、等。

(デメリット・留意事項)：新たな勤務条件決定方法と従前のシステムが一定期間併存することになり、過渡期のコストがかかる可能性がある。自律的労使関係が早期には構築されない。新たな仕組みと従来の仕組みが混在し、人事管理に混乱を生じるおそれ、等。

B-2 案 内容により段階的に移行する。

(メリット)：法律や予算の変更を伴わない事項から協約締結権を前提とした交渉を開始することにより、徐々に労使関係を成熟させることができる。

(デメリット・留意事項)：新たな勤務条件決定方法と従前のシステムが一定期間併存することになり、過渡期のコストがかかる可能性がある。自律的労使関係が早期には構築されない。段階的な施行スケジュールをあらかじめ確定しておかない場合には、改革が骨抜きにされるとの批判を受けるおそれがある、等。

【理由・根拠】

上記のとおり

【参考文献等】

・ 中央省庁等改革基本法（抄）