

第 24 回ワーキンググループにおける確認事項

交渉事項の範囲に関する論点について

〈整理の枠組み〉

下記の事項について意見が一致した

- 交渉をしたとしても協約締結ができない事項があり、現場の混乱を避ける観点から、協約締結ができる事項に関する話し合いは「交渉」と、協約が締結できない事項に関する話し合いは「協議」と用語を分けることが適当である。(協約締結できるか否かという観点からの整理の枠組みが適当である)
- Cについては、協約締結はできないが、労使間で協議はできる事項であり、「労使協議制」の一つの型である(他の型としては職員代表制がある)。
- 応諾義務が有るといっても必ず協約締結が義務づけられることではないことに留意すべきである。協約締結の強制はできない。
- 応諾義務がある事項(A)については、強制仲裁の対象とすべきである。

【2 協約締結可能な事項の範囲についての検討】

〈①協約締結ができる事項について〉

下記の意見があった。

- 協約締結できる事項は(ア)(イ)でよいということで意見が一致した。(イの例示を追加)
- 勤務条件については、基本的にAである。ただし、協約締結ができない事項の(エ)に該当する事項、すなわちCに該当する事項がある。
- 例えば、民間では整理解雇の際に当事者に対する説明が必要とされており(裁判例)、懲戒の基準や分限の基準が身分保障に関する事項であるからといって、勤務条件ではないとはいえない。どのようなものが当該処分に該当するのかといった基準については、労使で交渉して決めるべき事項である。
- 団体的労使関係の運営に関する事項のうち、交渉ルールや最小限の便宜供与等については、Aとすべきである。その場合においても、最低限の手続き等について法定するかどうかという論点はある。その他、下記の意見があった。
 - ・勤務時間内の交渉のあり方等の交渉ルールについては労使が交渉し協約締結ができる事項とすべきである。
 - ・組合事務所等の便宜供与についてはBとすべきである。
 - ・組合事務所の貸与は必要不可欠な便宜供与でありAとすべきである。
 - ・交渉ルールについて特定の組合に有利(あるいは不利)になるような交渉ルールを、労使で合意することは適切でないので、組合によって不平等とならないよう配慮し

た仕組み（第三者機関への届出、当該機関が必要と認める場合の意見表明、不当労働行為の対象とし事後的に救済する等）を設けるべきである。

〈②協約締結ができない事項について〉

- 協約締結ができない事項としては、（ア）～（エ）のような分類があるということ
で意見が一致した。

〔（エ）公務員制度の根幹に関する事項について〕

下記の意見があった。

- （エ）は、「公務員制度の本質に関する事項」とすべきである。
 - （エ）は、行政機関の判断と責任が及ばない事項であり、労使いずれも決められない事項であり、（イ）とは区別される。
- （エ）と勤務条件の関連について、以下の二つの意見があった。
 1. （エ）については、勤務条件と関連する事項であるが、協約締結ができない部分（例えば、理念、原則に該当する部分）と協約締結ができる部分（例えば、具体的な勤務条件に該当する部分）がある。
 2. （エ）に該当する事項は勤務条件とは別のものとして理解すべきである。（エ）には、任用、分限等の身分保障に関する事項が含まれるが、これらは、客観的かつ科学的に定めるべき事項であって、労使の合意により決められる事項ではない。ただし、労使が話し合っただけではいけない事項とまではいえないのでCに該当する。また、理念や原則に該当する部分だけではなく、その基準や具体的な適用に至るまで労使の合意により決められる事項ではなくCに該当する。

〔CとDの関係について〕

Dの類型について下記の意見があった。

- Dについて、仮に使用者が協議した場合に、住民・議会から批判を受け、政治的な責任を問われることがあっても、法律上の罰則までを課すことはできないと考えられ、そのような効果しかないのであれば、法律上規定する意味がない。仮にDに該当する事項について協議を申し込まれた場合には、使用者が拒否すればよいのであって、法律上でCとDを区分する必要はない。
- 例えば、政治闘争に関する事項について、使用者側が協議を受け入れ、それに大きな時間を費やすことは、住民から見るとマイナスになる。使用者側が協議の受け入れを明確に拒否できるようDというカテゴリーは残した方がよい。この場合、Dには、②（ア）使用者側（当局側）に決定権限がない事項が該当する。

【3（3）任用の基準、分限の基準、懲戒の基準について】

- 任用の基準、分限の基準、懲戒の基準が勤務条件なのか、勤務条件ではないのか等については様々な考え方があり、現段階では選択肢を狭めないこととした。

〈勤務条件に関連する事項の分類について〉

- 勤務条件に関連する法定事項の分類のC具体的な勤務条件(C)について細分化し、新たに下記のようなフレームワークで整理することとした。

【勤務条件に関連する事項の分類】

区分	事項	例
A	憲法上の要請等による公務員制度の基本原則 (理念)	
B	勤務条件の決定の枠組み (原則)	
C	具体的な勤務条件 (適用)	
	I 原則に基づく制度骨格	
	II 制度骨格に基づく水準・基準	
	III 運用の基本的な手続き	
	IV 運用の詳細な手続き	
V	個人への適用	

上記区分については下記の意見があった。

- ・ 上記表のうち、A、B、については、労使で合意により決定すべき事項ではなく、法定事項かつ協約締結できない事項（法定事項と協約事項との関係の①）である。
- ・ C Vについては、個人への適用であって集团的労使関係の中で扱う問題ではないことから、協約締結事項にはなじまない。
- ・ C IVについては使用者の専管事項であり交渉・協約締結の対象ではない。
- ・ したがって、C IからC IIIの事項について、協約締結事項か否か、法定事項か否かについて検討すればよい。
- ・ ②協約締結ができない事項の(エ)は「B勤務条件の決定の枠組み (原則)」のBとC Iのカテゴリーに入るものと整理できる。
- ・ これに対して、(エ)については、そもそも、勤務条件に関連する事項の分類に含めるべきではないという意見があった。

【4 管理運営事項との関係について】

○管理運営事項との関係は、(イ)～(エ)に何が該当するのかについての具体的なあてはめを踏まえて議論すべきであり、現段階では整理しないこととした。

○現行の管理運営事項と同様C又はDであっても、これらの事項の処理によって影響を受けることがある勤務条件は、交渉の対象とすべきということで意見が一致した。

【5 団体的労使関係に関する事項について】

○ 団体的労使関係の運営に関する事項のうち、交渉ルールや最小限の便宜供与等については、Aとすべきである。その場合においても、最低限の手続き等について法定するかどうかという論点はある。その他、下記の意見があった。

- ・ 勤務時間内の交渉のあり方等の交渉ルールについては労使が交渉し協約締結ができる事項とすべきである。
- ・ 組合事務所等の便宜供与についてはBとすべきである。
- ・ 組合事務所の貸与は必要不可欠な便宜供与でありAとすべきである。
- ・ 交渉ルールについて特定の組合に有利(あるいは不利)になるような交渉ルールを、労使で合意することは適切でないので、組合によって不平等とならないよう配慮した仕組み(第三者機関への届出、当該機関が必要と認める場合の意見表明、不当労働行為の対象とし事後的に救済する等)を設けるべきである

(1ページの2①再掲)

【6 A～Dの規定のあり方】

○A～Dの具体的な内容を踏まえて、検討すべきであり、現段階で整理しないこととした。

○どの類型の対象事項になるのかについて労使間で争いが生じた場合には、第三者機関が関与し確定する必要があることで一致した。

具体的な勤務条件(C区分)の法定事項・協約事項への当てはめの基準について

〈①(法定事項であり協約事項でないもの)への当てはめの基準について〉

- 2(1)「国民に対する行政サービスの提供に大きく影響するもの」という基準

については、A案が妥当であるが、具体的にどのような事項がこの基準に該当するかは検討が必要であることで意見が一致した。なお、その他に以下の意見があった。

- ・ A案の例示として、勤務時間を掲げることは不適當。勤務時間は重要な勤務条件であり、勤務時間の最低基準を法定することはよいが、それを上回る内容を交渉・協約できない（A案に該当する）とすることはおかしい。国民に対する行政サービス提供に必要な時間を確保することと、勤務時間をどうするかということは別であり、早番・遅番など行政サービス提供に必要な体制を整えればよい問題である。
- ・ 勤務時間（週38時間45分、一日7時間45分）については、労使で決めるべきではなく、この基準に該当する事項の例として、残すべきである。
仮に、公務の遂行に一定のマンパワーが必要な場合において、勤務時間を（労使合意で）減らしたとき、早番・遅番などでは公務が回らなくなる、また、その場合に非常勤職員等で代替することはサービスの低下を招く等の可能性もあり、そのようなおそれの有無を含めて、国会が専権的に定める事項であると考ええる。

○ 2(2)「公正で能率的な公務の遂行を担保するもの」という基準については、妥当であることで意見が一致したほか、以下のとおり意見が一致した。

- ・ 分限の事由（人事評価等に照らして勤務実績がよくない場合等は意に反して降任又は免職ができる等）や、懲戒の種類（免職、停職、減給、戒告）・事由（国公法等に反した場合等は懲戒処分ができる）は、現行の国公法でも規定されており、この基準に該当し、①に当てはまる。
- ・ 減給の額（俸給の月額のおよそ五分の一以下）は、むしろ1の「労働者保護の観点からの強行規定に相当するもの」という基準に該当し、①に当てはまる。
- ・ 職務専念義務自体を交渉することは考えられない。職務専念義務自体は、B（原則）に該当し、①に当てはまる。

なお、その他に以下の意見があった。

- ・ この基準に該当する事項は、分限の事由や懲戒の種類・事由など限定的に考えるべき。
- ・ 懲戒の指針は重要な勤務条件であり、交渉対象とするべき。また、処分説明書の交付、弁明等の手続など基本的な手続も、交渉対象とするべき。
- ・ どういう場合が職務専念義務違反に当たるかなど職務専念義務に関する具体的な運用の基準は、交渉対象とするべき。
- ・ 評価制度の根拠はこの基準に該当すると考えられるが、その具体的な運用の基準は交渉対象とするべき。
- ・ 俸給表の種類を決めることは、処遇が異なる職種を設けるということであり、

民間でいえば、総合職と一般職とを設けることを決めるようなものである。民間でも総合職と一般職とを設けることは交渉事項ではないので、俸給表の種類は、この基準に該当し、①に当てはまるのではないか。

- ・ 俸給表の種類は、民間における総合職・一般職のような区分とは異なり、この基準の例として示すには適当ではないのではないか。

○ 2(3)「社会保障等の最低基準について民間法制等に対応しているもの」という基準については、1の「労働者保護の観点からの強行規定に相当するもの」という基準に近いという観点から妥当であることで意見が一致したほか、以下のとおり意見が一致した。

- ・ 公務災害補償について、最低基準は民間法制に対応し、①に該当するが、補償の上積み部分をどうするかは交渉対象になる。

区分	事項	①～③	C区分の当てはめの基準(案)	例
A	憲法上の要請等による公務員制度の基本原則(理念)	①		平等取扱原則、成績主義原則
B	勤務条件の決定の枠組み(原則)	①		情勢適応原則、職務給原則、俸給表を定めること
C	具体的な勤務条件(適用)			
	I 原則に基づく制度骨格	①	<p>1 民間労働法制における労働者保護の観点からの強行規定に相当するもの</p> <p>2 (1) 国民に対する行政サービスに直接関わる事項であり、その内容によっては当該行政サービスが著しく低下するおそれがあるもの</p> <p>(2) 公正で能率的な公務の遂行を担保するもの?</p> <p>(3) 社会保障等の最低基準について民間法制等に対応しているもの</p>	<p>給与の現金払原則、超勤手当の支給割合の下限、勤務時間の上限、年休の日数の下限、介護休暇の期間の下限、産前産後休暇の期間の下限、健康・安全確保措置、減給の額</p> <p>-----</p> <p>分限の事由・効果・期間、懲戒の種類・事由・効果・期間 期末手当等の不支給・一時差止</p> <p>-----</p> <p>公務災害補償</p>
	II 制度骨格に基づく水準・基準	②	<p>1 成績主義原則や職務給原則等の重要な基礎となる事項であり、それらの原則を適切に維持するためには、当事者間の合意に加えて国会の関与が必要であるもの</p> <p>2 (1) 国会による関与としては、法定化を通じた関与のほか、公務員の勤務条件に対する予算面からの関与もあるが、そのような観点から、基本的な手当(ほとんどの職員に支給され得る手当、支給額が大きい手当など給与原資に相当程度影響のある手当)についてどう考えるか。</p> <p>(2) 基本的な手当であっても、職種に応じ個別事情を考慮する必要があるような場合、地域性等の個別事情を考慮する必要があるような場合についてどう考えるか。</p> <p>(3) ㊦ 法定事項の例外に該当する事項については法定する必要があるか。 ① 労使関係の円滑化や紛争の予防の観点から、交渉当事者、交渉事項の範囲等は法定すべきか。</p>	<p>ア案 俸給表の種類、俸給表そのもの、昇格・昇給の基準 手当の種類 イ案 俸給表の種類、手当の種類 ※下記2(1)(2)のような事項も法定しない</p> <p>-----</p> <p>扶養手当・期末手当・勤勉手当(具体的な支給要件、具体的な支給額又は支給総額)</p> <p>-----</p> <p>特殊勤務手当・通勤手当・地域手当(基本的な支給要件、支給額の上限額又は上限率)</p> <p>-----</p> <p>勤務延長 交渉当事者、交渉事項の範囲</p>
	III 運用の基本的な手続			③
	IV 運用の詳細な手続	—		
V 個人への適用	—			

交渉事項の範囲に関する論点について (検討用資料)

1. 交渉事項の範囲に係る整理の枠組について

(1) 現行制度の整理

現行制度については以下のように整理できる(論点2参考)

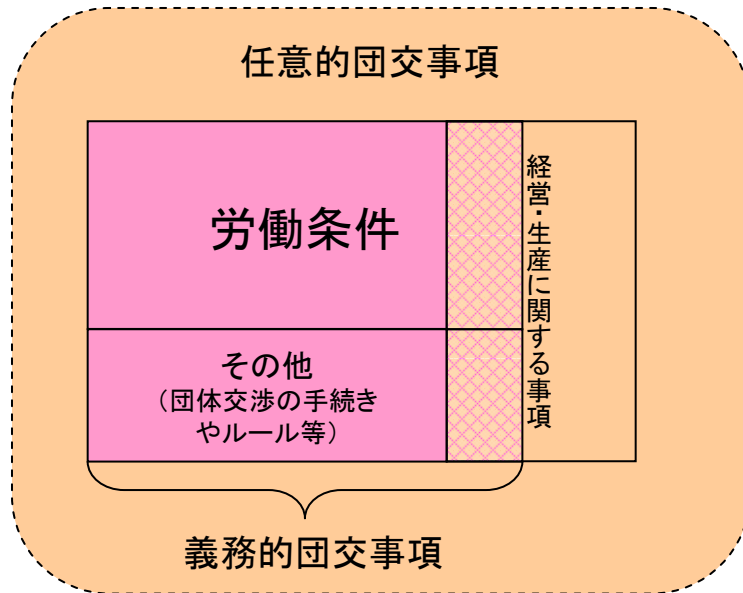
- ① 民間労働法制では、団体交渉の対象については、現行法上明文の規定がなく、企業として処理しうる事項であって使用者が任意に応ずる限りは、どのような事項でも団体交渉の対象となりうるとされている。また、労働協約が締結できる事項についても「労働条件その他」(労組法第14条)とされ、労働条件以外にも締結できることとなっている。
- ② 非現業公務員に係る公務員法制においては、交渉事項の範囲は「給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、及びこれに附帯して、社会的又は厚生的活動を含む適法な活動に係る事項」(国公法第108条の5第1項、地公法第55条第1項)とされており、交渉事項は勤務条件のみである。「これに附帯して」以降の事項も勤務条件に含むと解されている)
- ③ 非現業公務員においては、管理運営事項については、交渉ができない(国公法第108条の5第3項、地公法第55条第3項)とされているが、民間では使用者が経営に属する事項について任意に交渉し、協約を締結することは可能とされている。
ただし、労働協約に規定された事項全てが必ずしも規範的効力をもつわけではなく、債務的効力にとどまる部分もある。(参考 菅野和夫「労働法 第八版」P550)

(2) 現行制度の交渉事項の範囲のイメージ

検討の前提として、現行制度における民間、現業・非現業公務員の交渉事項の範囲のイメージを図示すれば以下(p2、3)のとおりとなる。

民間における団体交渉事項の範囲のイメージ

※下記の図はイメージであり、各事項の面積が、実際の事項の量を表しているものではない。

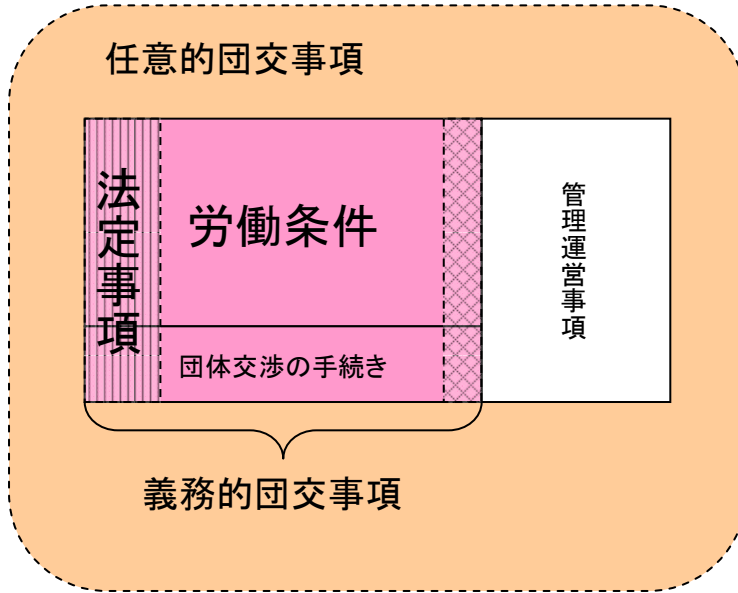


- 経営・生産に関する事項も含め、幅広く団交が可能であり、労働協約の締結も可能。
- 義務的団交事項とは団交に応じなかった場合には不当労働行為となる事項。
- 網掛けは、労働条件等と経営・生産に関する事項が重なる部分。経営・生産に関する事項であっても、労働条件等の面から、義務的団交事項となる。
- 義務的団交事項を除く全てが任意的団交事項になる。

現業・非現業公務員に係る団体交渉事項の範囲のイメージ

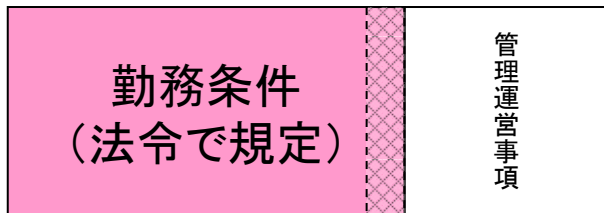
※下記の図はイメージであり、各事項の面積が、実際の事項の量を表しているものではない。

現業公務員



- 団体交渉事項の範囲は法定されている。(特労法第8条、第11条、第12条2項。地公労法第7条、第13条2項)
- 労働条件のうち法定されている事項(人事院規則を含む)の中には具体的に協約を締結する余地のないものもある。
- 管理運営事項については交渉できない。(特労法第8条、地公労法第7条)
- 網掛けは、管理運営事項の処理によって影響を受ける労働条件であり、交渉対象となる。
- 義務的団交事項と管理運営事項を除く事項が任意的団交事項になる。(団交事項は特労法第8条等に限りないと考えられる。)

非現業公務員

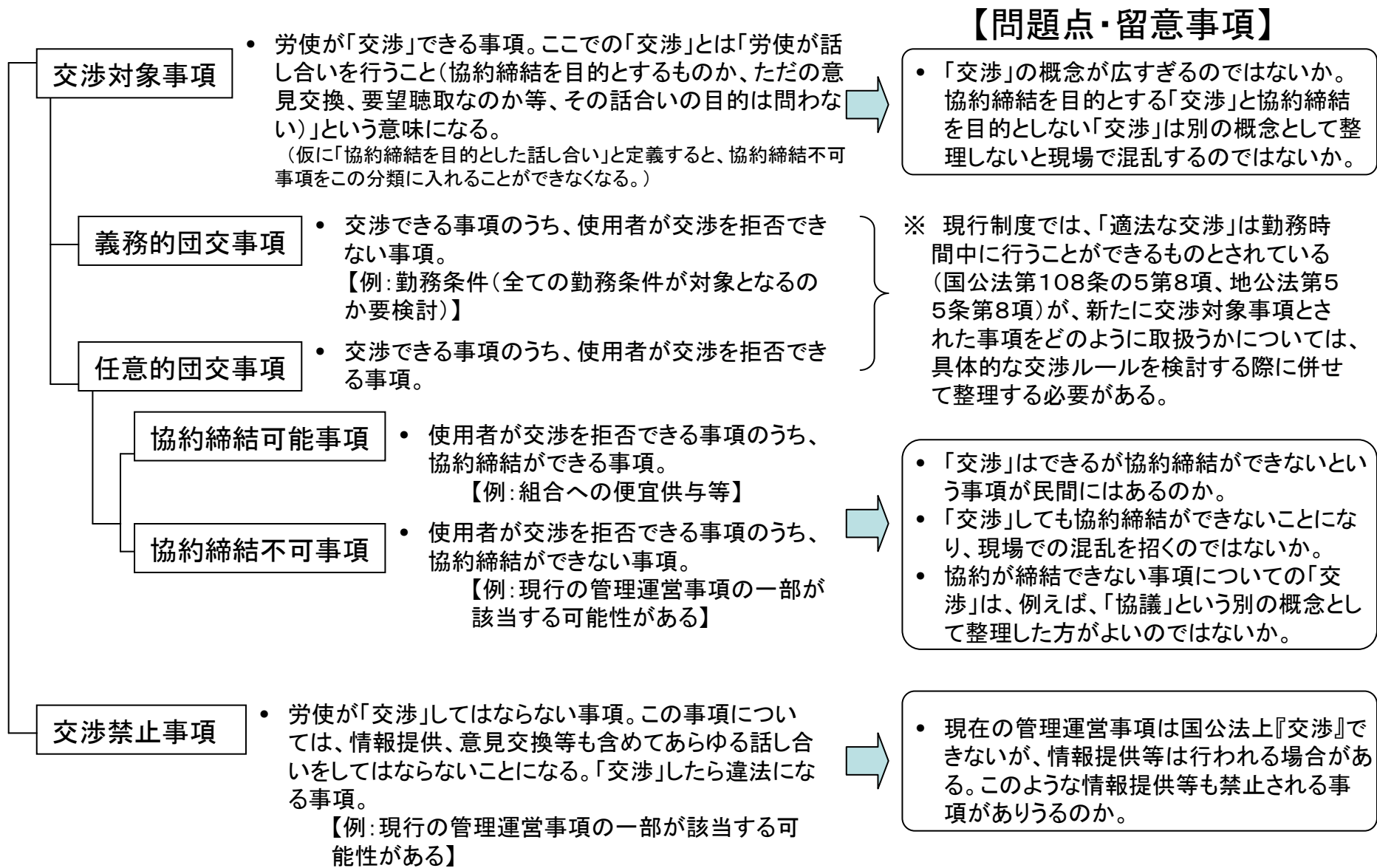


- 交渉事項の範囲(ピンク)は勤務条件のみ。(国公法第108条の5第1項、地公法第55条1項)
- 管理運営事項については交渉できない。(国公法第108条の5第3項、地公法第55条3項)
- 網掛けは、管理運営事項の処理により影響を受ける勤務条件であり、交渉の対象となる。
- 現行の国公法・地公法においては、登録職員団体については交渉応諾義務規定(国公法第108条の5第1項、地公法第55条1項)があり、また、非登録職員団体についても恣意的に交渉を拒否しないこととされている。

(3) 新たな制度における交渉範囲の考え方について

前回WGにおける整理

前回(10月20日)のワーキンググループでの整理を踏まえれば左記のようになるのではないかと。



「交渉」及び「協約締結」が可能な範囲について次ページのように整理すると良いのではないかと。

(4) 前頁については、下記のような整理が可能ではないか。

① 整理の枠組み

協約締結の可否という切り口を基点に、交渉・協議の可否、応諾義務(交渉を拒否できない)の有無を組み合わせ、かつ、以下の点に留意すれば、下記の表のA～Dについて整理するとよいのではないか。

- *1は協約締結可能であることから「交渉」である。民間では「交渉」と「協議」が明確に区分されておらず、協約締結可能な事項についても「協議」することがあるが、ここでは、話し合いの対象となる事項が協約締結できるか否かに着目して「交渉」と「協議」を区分している。
- *2は協約締結不可であることから「交渉」はない。
- *3(協約締結可で交渉できない事項)はありえない。
- *4(協約締結不可、かつ、協議ができる、かつ、応諾義務が有る事項)とは、例えば、事前に必ず、意見を聴いたり、要望を受けなければならない事項と考えられるが、このような事項は想定し難いことから、ここでは議論の対象としない。
- D(協約締結不可で交渉できないもの)は、応諾が禁止されるということであり、応諾義務の有無を検討する必要はない。

	交渉できる*1	交渉できない
協約締結可	A 応諾義務有り	*3
	B 応諾義務無し	
	協議できる*2	協議できない
協約締結不可	*4 応諾義務有り	D 応諾禁止
	C 応諾義務無し	

【用語の意味】

「交渉」・・・「協約締結できる事項に関する話し合い」
 「協議」・・・「協約締結ができない事項に関する話し合い」※

※一般的には意見交換、要望聴取等が考えられる

「応諾義務有り」・・・「交渉・協議を拒否できないもの」
 「応諾義務無し」・・・「交渉・協議を拒否できるもの」

※Cは、協約締結はできないが、労使間で協議はできるという事項であり、「管理運営事項に関する労使協議制」(ワーキンググループにおける検討状況(その2)P20)の対象となる事項と考えられる。

※ *4については、以下の考え方がある。

- *4(協約締結不可かつ、協議ができる、かつ、応諾義務が有る事項)に該当する事項として、例えば、勤務条件に影響を与える予算、組織、定員等が考えられるため、*4の類型を設けるべきである。
- これに対し、組織、定員等に係る情報提供等は、勤務条件交渉の中で行わなければ誠実交渉義務の面で問題となる性格のものであり、交渉と切り離し協議を義務づける必要はないとの考え方もある。また、組織、定員等について協議を義務付けないとしても、その影響を受ける勤務条件は交渉できる。なお、Cでは、勤務条件交渉を円滑に進めるために組織、定員等について当局が任意で情報提供等を行うことは禁止されない。

②検討の手順

上記の表の整理をもとに、以下のような手順で検討してはどうか。

1. 協約締結可のもの何か、協約締結不可のもの何か。
2. 協約締結可のものうち、応諾義務が有るもの(A)何か、無いもの(B)何か。
3. 協約締結不可のものうち、協議できるもの(C)何か、応諾禁止(D)であるもの何か。
4. A～Dの範囲はそれぞれ法律で規定する必要があるか。その場合、限定列挙か、例示か。

2. 協約締結可能な事項の範囲についての検討

※骨格論点3では、協約の効果については、「債務的効力」又は「規範的効力」の両方がありえることとしている。協約内容の実現のためには、法律改正が必要な事項についても、ここでは協約締結ができる事項として整理する。

①協約締結ができる事項は何か

労使の合意により実施できる事項であり、下記が該当するのではないか。(この場合、労使が必ず合意しなければならないものではなく、最終的には仲裁により決定されるものもありうることに留意が必要。)

(ア)勤務条件

- 労働条件に関する事項については、労働法制においては義務的団交事項とされている。勤務条件は「労働条件」に相当するものであることから、基本的にはAではないか。
- 勤務条件に該当する全ての事項がAか。何らかの理由で、C又はDに該当するものはないか。 (⇒P8～13で検討)

(イ)団体的労使関係の運営に関する事項(交渉ルール等)

- 労働法制においては交渉事項とされており、協約締結可能な事項ではないか。
- 具体的には交渉の手続、組合員の範囲、在籍専従、組合への便宜供与等があるが、これらはA又はBのいずれか。C又はDに該当するものはないのか。

(⇒P17で検討)

●上記以外に協約締結ができる事項があるか。仮にあったとした場合、A又はBのいずれか。

●A又はBの範囲はそれぞれ法律で規定する必要があるか。その場合どのように規定するか。 (⇒P18～20で検討)

	交渉できる	交渉できない
協約締結可	A 応諾義務有り	
	B 応諾義務無し	

②協約締結ができない事項は何か

- 労使の合意により実施できない事項であり、下記が該当するのではないか。C、Dに該当する事項の考え方如何。
（当該事項については、使用者が決定し実施すべき事項、あるいは、使用者側も組合側も決定し実施できない事項と考えることも可能。また、第三者機関による仲裁裁定ができない事項と考えることも可能。）

(ア)使用者側(当局側)に決定権限がない事項

- 交渉システムについての議論を踏まえれば上申交渉をしないこととされており、使用者(当局)に権限がない事項はDではないか。Cと考える場合その理由は何か。

(イ)法令により行政機関に割り振られている事務、事業のうち、行政主体としての各機関が自らの判断と責任において処理すべき事項

- 例えば、政策の企画、立案、予算の編成、組織、職員の定員等が考えられる。これらの事項自体について、現在も任意での協議が禁止されておらずCではないか。Dと考える場合その理由は何か。
- ただし、これらの事項の実施により、勤務時間の増加や給与等の勤務条件に影響がでる場合には、当該勤務条件の面について交渉を行う必要があるのではないか。

(ウ)個別具体的な人事権の行使

- 昇任、昇格の決定、懲戒処分等の個別具体的な人事権の行使については、使用者がその判断により適切に実施すべきものであり、現在も任意での協議は禁止されていないが、逆に協議が許容されていると考えるのは困難であり、基本的にはDではないか。Cと考える場合その理由は何か。

(エ)公務員制度の根幹に関する事項

- 公務の中立性や安定性を確保し、公正な行政サービスを実施するために必要な事項、例えば、成績主義にかかわる事項、身分保障、服務等については、現在も任意での協議は禁止されておらず、Cではないか。Dと考える場合その理由は何か。

●(イ)(ウ)(エ)は現行の管理運営事項に該当するのではないか。（⇒P14で検討）

●上記以外に協約締結ができない事項があるか。仮にあったとした場合、C又はDのいずれか。

●C又はDの範囲はそれぞれ法律で規定する必要があるか。その場合どのように規定するか。（⇒P18～20で検討）

	協議できる	協議できない
協約締結不可	応諾義務有り	D 応諾禁止
	C 応諾義務無し	

3. 勤務条件の取扱いについて

- 労働条件に関する事項については、労働法制においては義務的団交事項とされている。勤務条件は「労働条件」に相当するものであることから、基本的にはA(協約締結が可能であり、かつ、交渉応諾義務がある事項)ではないか。
- 勤務条件に該当する全ての事項がAか。何らかの理由で、C(協約締結はできないが、協議することは可能で、応諾義務はない事項)又はD(協約締結ができず、応諾も禁止される事項)に該当するものはないか。

(1) 検討対象の範囲

現行制度では勤務条件を交渉対象としている。一方で、勤務条件か交渉ができない管理運営事項かについて議論がある事項も存在する。このため、協約を締結できる事項か否かを検討するにあたり、幅広い範囲の事項を検討対象とし、それぞれの事項が勤務条件でありAに該当するのか、C又はDに該当するものはないかについて整理していくこととする。

法制意見、特労法第8条の規定、民間労働法制において労働条件と理解されている事項(以上、次ページ参照)を踏まえると、検討を行なう範囲としては次のものでよいか。

※下記については、幅広く検討を行うために整理したものであり、現行制度において全ての事項が勤務条件と解釈されているものではない。また、他にも勤務条件に関する事項はあり得る。

- 給与
- 勤務時間、休憩、休日、休暇
- 任用(採用、昇任、降任、転任)の基準
- 分限(降任、休職、免職、定年)の基準
- 懲戒(免職、停職、減給、戒告)の基準
- 人事評価制度
- 服務
- 安全衛生
- 災害補償
- 研修
- レクリエーション、福利厚生(宿舍、共済含む)
- 退職手当

等

【法制意見】

「(地方公務員)法第24条第6項にいう職員の「勤務条件」とは、労働関係法規において一般の雇用関係について『労働条件』に相当するもの、すなわち、給与及び勤務時間のような、職員が地方公共団体に対して勤務を提供するについて存する諸条件で、職員が自己の勤務を提供し、またはその提供を継続するかどうかの決心をするにあたり一般的に当然に考慮の対象となるべき利害関係事項であるものを指す」(昭33法制局一発第19法制局長官)

【民間労働法制の団体交渉対象事項の例】

(労働条件その他の待遇)

労働の報酬(月例賃金・一時金・退職金・一部の福利厚生給付)、時間(労働時間)、休息(休憩・休日・休暇)、安全性(安全衛生)、補償(災害補償)、訓練(教育訓練)

(人事に関する事項)

組合員の配転、懲戒、解雇などの人事の基準(理由ないし要件)や手続(たとえば組合との協議、組合の同意)。人事考課の基準、手続き、その具体的適用。年俸制、業績賞与、職務グレード制など、評価に大きく依存する賃金・人事制度における評価の基準・枠組み(菅野和夫「労働法」第8版)

(参考)特定独立行政法人等の労働関係に関する法律

(団体交渉の範囲)

第八条 第十一条及び第十二条第二項に規定するもののほか、職員に関する次に掲げる事項は、団体交渉の対象とし、これに関し労働協約を締結することができる。ただし、特定独立行政法人等の管理及び運営に関する事項は、団体交渉の対象とすることができない。

- 一 賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日及び休暇に関する事項
- 二 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
- 三 労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項
- 四 前三号に掲げるもののほか、労働条件に関する事項

※地公労法第7条にも同様の規定あり

(2) 検討の基本的考え方

現行の国公法では、交渉の範囲が「給与、勤務時間その他の勤務条件」としか例示されておらず、また、交渉対象外となっている管理運営事項についても「国の事務の管理運営に関する事項」としか規定されていないため、ある事項が交渉事項か否かについて、様々な議論があったところである。(※)

現行制度では、交渉対象は勤務条件のみとされ、また、交渉できないと明定されているのは管理運営事項のみであるため、仮に交渉になじまない事項があったとしても、勤務条件ではないと解釈するか、管理運営事項であると解釈するかしか方法がなかったとも考えられ、このため議論が混乱してきた面もあると考えられる。

ここでは、協約締結が可能な事項か否かという切り口から、整理を行うこととしているが、特に議論があるのは、下記の事項であると考えられる。ワーキンググループで下記の事項も含め全ての事項について、整理することは現時点では困難であるため、まず、任用の基準、分限の基準、懲戒の基準に関して、整理を試みることにする。

- 任用(採用、昇任、降任、転任)の基準
- 分限(降任、休職、免職、定年)の基準
- 懲戒(免職、停職、減給、戒告)の基準
- 人事評価制度
- 服務
- 退職手当
- 共済
- 宿舍

(※)現業公務員等の場合においても、勤務条件として団体交渉の対象なるかどうかについては個々の具体的事例に則して判断するほかなく、最終的には不当労働行為などとの関係で、労働委員会または裁判所の決定によることとなっている。

	交渉できる	交渉できない
協約締結可	A 応諾義務有り	/
	B 応諾義務無し	

	協議できる	協議できない
協約締結不可	応諾義務有り	D 応諾禁止
	C 応諾義務無し	

(3) 検討

任用(採用、昇任、降任、転任)の基準、分限(降任、休職、免職、定年)の基準、懲戒(免職、停職、減給、戒告)の基準

① 勤務条件であり、Aであるという考え方

(ア)任用、分限、懲戒の基準については「勤務条件」であり、Aであるとする考え方。

- 任用、分限、懲戒の基準については、職員が勤務を提供するにあたって大きな関心を持つ事項と考えられ、法制意見(p9参照)を踏まえれば、「勤務条件」に該当すると考えられる。
- 学説(p9参照)においては義務的団体交渉事項の例として、組合員の配転等の人事の基準が挙げられている。
- 特労法において「昇職、降職、転職、免職、休職、懲戒」の基準に関する事項(p9参照)については労働条件であり、団体交渉事項と明記されている。(地公労法でも同様の規定がある)
※現業公務員については、現業の企業的な性格に照らして整理されたものであって、非現業にそのまま妥当するものとは解されないとの考え方もある。
- 例えば、国公法第78条第4号の分限免職について言えば、民間においても、裁判例上、整理解雇の場合には労働者側との十分な協議が求められているところであり、同号の分限免職は勤務条件に該当する。

② 勤務条件ではなく(又は、仮に勤務条件であったとしても)下記の理由から、協約が締結できない事項(C又はD)であるという考え方

(ア)法令により行政機関に割り振られている事務、事業のうち、行政主体としての各機関が自らの判断と責任において処理すべき事項であるため、C又はDであるとする考え方(p7(イ)参照)

- 昇任等の人事の基準は、公正で能率的な公務を提供すべきとの民主的公務員制度の要請(憲法15条2項)により、メリットシステム(成績主義)に基づいて実施されることになっている。現行の公務員法制においても、昇任に関し、受験成績、勤務成績又はその他の能力の実証に基づいて任命権者が行うと規定している(国公法33条、地公法第15条)。したがって、昇任等の人事の基準については、労使の合意によるのではなく、当局の権限と責任において実施すべきものである。
- 公務員制度の運営に関する法定事項(たとえば職階制、人事、勤務評定の制度)は管理運営事項であるとしている学説もある。
- 分限については、成績主義の原則と一体をなすものとして身分保障が規定され、意に反する降任、休職、免職は法律又は人事院規則で定める事由がある場合に限り行うことができるとされており、昇任等の人事の基準と同様に当局の権限と責任において実施すべきものである。

(イ) 公務員制度の根幹に関する事項であるため、協約締結ができない事項(C又はD)であるとする
考え方(p7(エ)参照)

- 公務員の選定・罷免が国民固有の権利であり(憲法第15条第1項)、公務員が全体の奉仕者であること(憲法第15条第2項)から、任用、分限、懲戒、服務等は憲法第73条第4号の定めるところによる官吏に関する事務を掌理する基準の内容として法定されることが不可欠な事項である。したがって、これらの基本は国会における審議・議決を通じて専ら定められるべきものであって、労使の合意に基づく協約による決定というルートが開かれるべきものではない。
- 昇任等の人事の基準は、公正で能率的な公務を提供すべきとの民主的公務員制度の要請(憲法15条2項)により、メリットシステム(成績主義)に基づいて、労使の合意によるのではなく、究極の使用者である国会により定められるべきものであり、また、国会により定められた基準の具体化に際しては、少なくとも第三者機関の関与の下で、成績主義・政治的中立の確保等の観点から、厳格に定められるべきものである。

③ 上記①及び②は、例えば、「懲戒」という事項が、Aか、C又はDかという観点から整理しているが、「懲戒」に関する事項を詳細に区分すると、Aに整理できる事項とC又はDに整理できる事項があるのではないか。次ページのように、「懲戒」という事項を区分した場合にどのように考えられるか。

事例:「懲戒」について

一 国公法、倫理法等に反した場合 二 職務上の義務違反、職務怠慢 三 全体の奉仕者にふさわしくない非行のあった場合			
免職	停職	減給	戒告
	停職の期間 (一年以内で 人事院規則 で定める)		
	一日以上 一年以下	減給の額	戒告の趣旨
懲戒の手続き			
	①停職の期間計算	①減給の計算方法等	
①懲戒処分書の記載事項等			
②懲戒処分の指針			
③懲戒処分手続進行の承認申請手続等			
④懲戒処分の公表指針			
各任命権者による処分			

- 「懲戒」全て(a~c全て)が「勤務条件」でありAか。
- 「懲戒」全てがC又はDか。



- 「懲戒」全てをAか、C又はDか、一律に整理するのが難しいのであれば「懲戒」において、一定の範囲はAとし、その他の範囲をC又はDと整理するのが適当ではないか。



- (論点)
- A、C、Dの区切りはどこか、又は、その基準は何か。
 - a~cのどこまでがAか。
 - a~c以外の切り分けがあるか。

c

※懲戒については、公務員が全体の奉仕者であること(憲法15条第2項)から課せられる服務規律を担保するためのものであり、公務員の懲戒処分の基準を労使で決めることが適切なのかどうかについては議論があり得ることに留意が必要。

個別の人事権の行使であり、Dに該当すると考えられる。

a: 法律:国家公務員法第82条、第83条

b: 人事院規則: 人事院規則12-0(職員の懲戒)第2条~第5条

c:

- 運用通知
- ①人事院規則12-0(職員の懲戒)の運用について
 - ②懲戒処分の指針について
 - ③懲戒手続進行の承認申請について
 - ④懲戒処分の公表指針について

4. 管理運営事項との関係について

(1) 管理運営事項の例(p15)や管理運営事項が交渉対象とならない理由(p16)を踏まえれば、p. 7の(イ)(ウ)(エ)については、管理運営事項に該当するのではないかと考えられる。これらは、C又はDのいずれに該当するか。

- (イ)法令により行政機関に割り振られている事務、事業のうち、行政主体としての各機関が自らの判断と責任において処理すべき事項
(例:政策の企画、立案、予算の編成、組織、職員の定員等)
- (ウ)個別具体的な人事権の行使
(例:昇任、昇格の決定、懲戒処分等の決定等)
- (エ)公務員制度の根幹に関する事項
(公務の中立性や安定性を確保し、公正な行政サービスを実施するために必要な事項、例えば、成績主義にかかわる事項、身分保障、服務等)

- (イ)については、これらの事項自体について、現在も任意での協議が禁止されておらずCではないか。Dと考える場合その理由は何か。
- (ウ)については、現在も任意での協議は禁止されていないが、逆に協議が許容されていると考えるのは困難であり、基本的にはDではないか。Cと考える場合その理由は何か。
- (エ)については、現在も任意での協議は禁止されておらず、Cではないか。Dと考える場合その理由は何か。

(2) なお、現行の管理運営事項の取り扱いと同様、C又はDであっても、これらの事項の処理によって影響を受けることがある勤務条件は、交渉の対象とすべきではないか。(p7(イ)参照)

- 例えば、ある政策の実施により、勤務時間の増加や給与等の勤務条件に影響がでる場合には、当該勤務条件の面について交渉を行う必要があるのではないか。

【参考】「国家公務員、地方公務員及び公共企業体の職員の労働関係の基本に関する事項について(答申)」
(昭和48年9月3日 公務員制度審議会答申第4号)
「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。」

参考 管理運営事項について

「管理運営事項」については、国公法上では、「国の事務の管理及び運営に関する事項」とされ、具体的な範囲は明定されていないが、下記のような判例、解釈、学説がある。具体的にある事項が「管理運営事項」に該当するかどうかは、個別具体的に判断することとされている。

【判例】

○大阪高判昭和61・7・29(京都市教協事件)

地方公共団体の機関がその職務、権限として行う地方公共団体の事務の処理に関する事項であって、法令、条例、規則、規程及び議会の議決に基づき、その機関が自らの判断と責任において処理すべき事項
(具体例)

人事異動、退職勧奨、職務命令による研修参加

【解釈】

○逐条国家公務員法(鹿児島他)1988年 1082～1083頁)

国家行政組織法や各省庁の設置根拠法令に基づいて、各省庁に割り振られている事務、業務のうち、行政主体としての各機関がみずからの判断と責任において処理すべき事項。

(具体例)

行政の企画、立案、予算の編成に関する事項など

○昭和40年8月12日 各都道府県知事あて自治事務次官通知

(2) 地方公共団体の管理運営事項

行政の企画、立案、予算の編成等、地方公共団体の事務の管理及び運営に関する事項は、地方公共団体の当局が自らの判断と責任において執行すべきものであり、交渉の対象とすることができないことを明らかにしていること(第55条第3項)

【学説】

○公共部門労働法(三・完)(菅野和夫)2428頁)

行政の組織と運営に関する基本的政策事項であって、国民(住民)主権及び法治主義の基本原則に基づき行政府が国民の付託と法律の定めに従いつつ自らの権限と責任において判断し処理すべき事項

(具体例)

行政機関の組織に関する事項、行政の企画、立案及び執行に関する事項、職員の定数およびその配置に関する事項、人事権の行使に関する事項、租税・使用料・手数料等の賦課徴収に関する事項、予算の編成に関する事項、行政機関が当事者である不服申立ておよび訴訟に関する事項、公の施設の取得・管理および処分に関する事項
公務員制度の運営に関する法定事項(たとえば職階制、人事、勤務評定の制度)

管理運営事項が交渉対象とならない理由について

(ア) 公務員法制においては非現業公務員、現業公務員問わず、下記の理由により管理運営事項については交渉対象とはならないとされてきている。

【管理運営事項が交渉対象とならない理由】

- 「法治主義の原則に従って運営されているわが国の行政においては、国民の代表者たる国会が法律などの形で決定した国民の意思に基づいて、行政執行の任に当たる行政主体が、国の事務の管理、運営の責務を負わされており、これを交渉対象事項とすれば、「行政主体がその権限と責任を職員団体と分け合うことになるので許されない」。
- また、「職員団体の本来的な使命からみても、その目的は経済的利益の追求にあるので、職員団体が行政執行に参画することはその使命を逸脱することになり適当ではない」

[逐条国家公務員法(鹿児島他)1988年1082頁]

(イ) なお、現行制度においては、管理運営事項の処理によって影響を受けることがある勤務条件は、交渉の対象となるとされている。

【参考】「国家公務員、地方公務員及び公共企業体の職員の労働関係の基本に関する事項について(答申)」

(昭和48年9月3日 公務員制度審議会答申第4号)

「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。」

5. 団体的労使関係に関する事項について

(ア) 民間労働法制及び現業公務員では、労働条件以外にも団体的労使関係の運営に関する事項(交渉ルール等)についても労働協約を締結できることとされている。当該事項については締結できる事項ではないか。具体的には、交渉の手續、組合員の範囲、在籍専従、組合への便宜供与等があるが、これらはA又はBのいずれか。C又はDに該当する事項はないか。

(民間企業における「団体的労使関係の運営に関する事項」の例)

ユニオン・ショップ、組合活動に関する便宜供与やルール、団体交渉の手續やルール、労使協議手續など。

※協約締結できる事項とする場合、現行制度上も以下のように交渉ルール等に関して法定されている事項がある。これらについて、骨格論点1の①～③のどの取扱とするのか、別途、検討する必要がある。

※交渉ルールや職員団体に対する便宜供与等については、公務員における職務専念義務等との関係上、労使間の交渉に委ねられる事項か否かについて議論があり得ることに留意する必要がある。仮にこのようなものがあるとすれば、C又はDに該当すると考えられる。

(交渉ルール等に関する法定事項)

予備交渉等(国公法第108条の5第5項等、地公法55条第5項等)、在籍専従等(国公法第108条の6、地公法第55条の2、特労法第7条、地公労法第6条)

交渉委員等(特労法第9条等)、苦情処理共同調整会議(特労法12条、地公労法第13条)

(イ) 勤務条件に関しては、骨格論点1の③の事項について統一性の確保を図る観点から、協約の内容を規程に定め、規程を適用することによって勤務条件を決定するとしていたが(骨格論点3参照)、交渉ルール等の中には組合ごとに異なってよいものもあり得るのではないか。その場合、これらについては、規程に規定せず、協約に基づいて労使が実施することも考えられるのではないか。

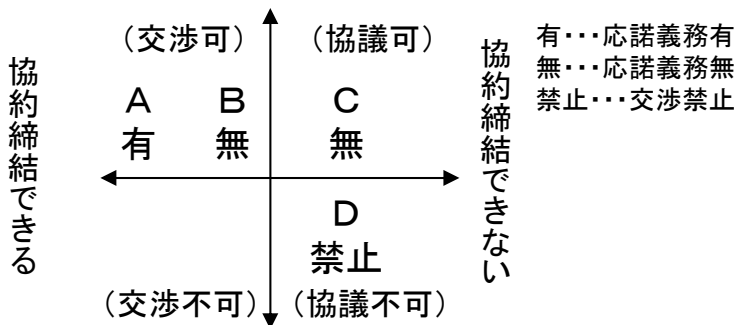
6. A～Dの規定のあり方

A～Dの範囲を示す場合には、①A～Dの類型(協約締結可能な類型か否か等)と②具体的な対象事項を法律上規定する必要があるが、どのように規定すべきか。

(1) A～Dの類型の規定のあり方

A～Dを協約締結可否の軸と交渉の可否の軸で分けると左記のようになる。

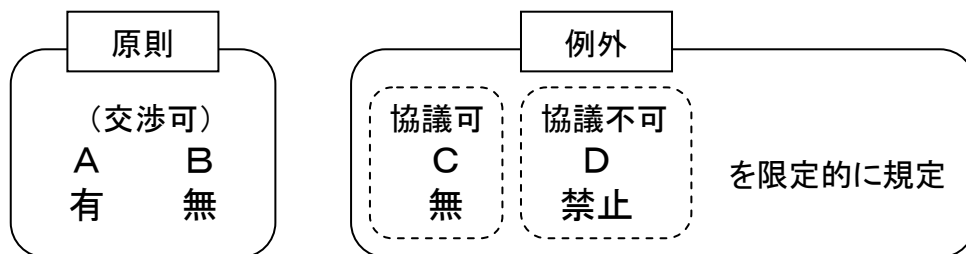
規定の仕方については、何を原則とするかという観点から考えればよいのではないか。「協約締結できる(交渉できる)」ことを原則とすれば、「協約締結できない」ことを例外として限定的に明らかにすればよいのではないか。



※ なお、交渉応諾義務の有無を書き分けるか否かについては下記の2通りの考え方があるが、いずれをとるべきか。

- ① 義務的団交事項か、任意的団交事項かは労組法上も明確にはしていないので、応諾義務の有無についても同様(事前に応諾義務の有無について明確にするのではなく、事後救済で対応する)にする。
- ② 交渉の入口で紛争が起きないように応諾義務がある事項(A)について、明確に規定する。

「協約締結できる(交渉できる)」ことを原則として規定



- 例外(CとD)について限定的に規定する。
- この場合、CとDを書き分ける必要性についてどう考えるか(そもそもDが存在しない場合には書き分ける必要はない)。
- AとBを書き分けるかどうかは上記の※の考え方による。

(2) 具体的対象事項の規定のあり方

(ア) 選択肢と案

- | | |
|----|--|
| A案 | 対象事項の内容を法律上限定列挙する。(例えば、現行の特労法第8条をベースにA～Dの類型ごとの対象事項を個別に列挙する) |
| B案 | 対象事項の内容については、法律上限定列挙が困難なため、一定事項を例示することにより規定する。(現行の国家公務員法第108条の5第1項、第108条の5第3項の規定のイメージ。何が対象事項に該当するかは個別に判断する。) |

(イ) 選択肢のメリット・デメリット

A案	メリット	• 事前に各類型の対象事項の範囲が明らかになるため、労使間での争いが避けられる。
	デメリット	• ある程度は具体的に規定できたとしても、現実的に争いが生じやすい部分は実際には規定できない可能性がある。結局、交渉対象となるか否か等をめぐって労使間での争いが生じる可能性がある。
B案	メリット	• あらかじめ、法律で対象事項を確定し、明確に規定することは困難であることから、現実的な対応である。
	デメリット	• 交渉事項か否かをめぐって争いになり、交渉の入口で時間がかかることが予想され、交渉コストが増大する可能性がある。

(3) 労使間で争いが生じた場合の取扱いについて

(1)又は(2)において、どの類型の対象事項になるのかについて労使間で争いが生じた場合に、どのように対応するのか。第三者機関が関与し、確定する必要があるか。

※なお、民間では具体的な団交拒否等が生じた場合に労働委員会が関与することがあるが事前に交渉事項か否かを判定する機関はない。公務において第三者機関を設けるとしても、事後調整でよいのではないか。

【参考】

○特定独立行政法人等の労働関係に関する法律(抄)

(団体交渉の範囲)

第八条 第十一条及び第十二条第二項に規定するもののほか、職員に関する次に掲げる事項は、団体交渉の対象とし、これに関し労働協約を締結することができる。ただし、特定独立行政法人等の管理及び運営に関する事項は、団体交渉の対象とすることができない。

- 一 賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日及び休暇に関する事項
- 二 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
- 三 労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項
- 四 前三号に掲げるもののほか、労働条件に関する事項

○国家公務員法(抄)

第108条の5 当局は、登録された職員団体から、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、及びこれに附帯して、社交的又は厚生的活動を含む適法な活動に係る事項に関し、適法な交渉の申入れがあつた場合においては、その申入れに応ずべき地位にたつものとする。

3 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。

具体的な勤務条件（C区分）の法定事項・協約事項への当てはめの基準について（検討用資料）

- C区分に関するワーキンググループでの整理は以下のとおり。（「制度骨格に係る論点について」（ワーキンググループ報告より））

- Cに分類されるのは、具体的な勤務条件に関する規定である。俸給表の種類や額、手当の種類や額等を定めた一般職の職員の給与に関する法律や、勤務時間や休暇の種類、内容等を定めた一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の諸規定がこの区分に分類される。
- Cには、国会の法律による関与の観点などから、①、②、③に該当する事項が混在する。例えば、俸給表の種類・額等が該当すると考えられる。
- ①、②及び③への当てはめの一応の基準としては、以下のとおりである。

【①に該当するもの】

- ・ 民間労働法制における労働者保護の観点からの強行規定に相当するもの（例：給与の現金払原則）

【②に該当するもの】

- ・ ①に該当しないもののうち、AやBとの関係が密接であってこれらに直接制約されるべきもの

【③に該当するもの】

- ・ ①に該当しないもののうち、AやBとの関係が弱いもの

※ 上記の基準によると②及び③に該当するものの中にも、例えば、国民に対する行政サービスの提供に大きく影響するものは、①に該当すると整理すべきではないかとの考え方もある。

その上で、具体的な当てはめについては、今後の検討が必要である。

※ ②及び③の割り振りを検討する際には、現在、人事院規則において規定されている事項についても②に該当するものがあり得ることに留意する必要がある。

○ 検討に当たっての基本的な視点

制度骨格に係る論点の議論では、労使合意を基礎としつつ、国会の適切な関与をどう調和させるかということを経験的な視点として検討してきたところ。

制度骨格に関する議論の一環として、C区分における法定事項・協約事項の当てはめ基準の検討に当たっても、

(ア) 適正な処遇水準、勤務条件に関する制度の合理性等の確保を図りつつ、労使合意を基礎とした勤務条件決定の仕組みを保障する視点

(イ) 成績主義原則等の貫徹、成績主義の維持に重要な身分保障の確保のために何を国会が決めなければならないかという視点

からのアプローチが考えられるのではないか。

①への当てはめの基準について（法定事項であり協約事項でないもの）（注1）

1. 民間労働法制における労働者保護の観点からの強行規定に相当するもの【合意事項】

なお、これは、当該規定を下回る内容について交渉、協約締結できないということであり、当該規定を上回る内容や、公務員への適用がない事項（憲法上の要請などから適用できないものを除く。）を新たに適用することについての交渉、協約締結は可能という理解でよいか。一方、民間の実態等を踏まえて当該規定の内容を見直すことはどうか。

（補足）民間労働者に係る労働者保護法規においては、

a 使用者に対する禁止・義務付け規定（例：週40時間を超えて労働させてはならない）

b aを緩和する規定（例：変形労働時間制。なお、過半数代表との協定等の一定の条件を満たす必要あり）がある。その上で、具体的な労働条件（例：週所定労働時間38時間45分）は労働協約、就業規則等で明らかとなる。一方、公務員法制においては、一部（例：給与の現金払）を除き、基本的には上記aに相当する規定はなく、具体的な勤務条件が法令で規定されていたり、過半数代表との協定等の一定の条件を満たさなくてもbに相当する規定を適用できることとされている。

上記1の基準は、上記a、bに相当する規定を法定する場合の問題であり、それを下回らない範囲で別途定める具体的な勤務条件は、②又は③に当てはめられるものと考えられる。

なお、勤務条件を全て法定する場合には、上記a、bに相当する規定は置かないことも考えられる。

（例）給与の現金払原則、超過勤務手当の支給割合の下限、勤務時間の上限、年次休暇の日数の下限、介護休暇の期間の下限、産前産後休暇の期間の下限、健康・安全確保措置、減給（懲戒処分）の額（俸給の月額のおよそ五分の一以下）（注2）

（注1）主要な論点の論点整理では、公務員法制と労働法制の関係について、労働法制を非現業国家公務員に適用するとする案と、適用しない（公務独自の法制度とする）とする案等があり、委員会でも両論があったところ。

（注2）以下、「例」は、これらの事項が勤務条件に該当するとした場合のものであり、そもそも勤務条件であるか否かについては別途検討が必要。

2. 上記1のほかに、①への当てはめの基準として妥当なものはどのようなものが考えられるか。

(1) 「制度骨格に係る論点について」(ワーキンググループ報告)で言及する「国民に対する行政サービスの提供に大きく影響するものは、①に該当すると整理すべきではないかとの考え方」について

⇒ A案 国民に対する行政サービスに直接関わる事項であり、その内容によっては当該行政サービスが著しく低下するおそれがあるものは、①に該当する。(それ以外の事項は、現場の実情を知る労使の合意の余地を認める。)

B案 基本的に、このような考え方(国民に対する行政サービスの提供に大きく影響するものは、①に該当すると整理すべき)は採るべきでない。

(2) 公正で能率的な公務の遂行を担保するもの、という基準についてどう考えるか。

(例) 分限の事由(人事評価等に照らして勤務実績がよくない場合等は意に反して免職又は降任ができる等)・効果(休職期間中は法律で別段の定めをしない限り給与を受けることができない等)・期間(起訴休職の期間は事件に係属する間、研究休職等の期間は三年を超えない範囲内等)、
懲戒の種類(免職、停職、減給、戒告)・事由(国公法等に反した場合は懲戒処分ができる)・効果(停職期間中は給与を受けることができない等)・期間(停職期間は一日以上一年以下)、
期末手当・勤勉手当の不支給・一時差止(一定の間に懲戒免職処分を受けた職員等には支給しない等)

(3) そのほかに、社会保障等の最低基準について民間法制等に対応しているもの、という基準についてどう考えるか。

(例) 公務災害補償

②への当てはめの基準について（法定事項かつ協約事項であるもの）

1. ①に該当しないもののうち、A（公務員制度の基本原則（理念））や B（勤務条件の決定の枠組み（原則））との関係が密接であって、これらに直接制約されるべきもの【合意事項】

⇒ 成績主義原則や職務給原則等の重要な基礎となる事項であり、それらの原則を適切に維持するためには、当事者間の合意に加えて国会の関与が必要であるものと考えるか。

（例）ア案 俸給表の種類、俸給表そのもの、昇格・昇給の基準（例えば、昇格に必要な在級期間、昇給区分に応じた昇給号俸数）、手当の種類

イ案 俸給表の種類、手当の種類 ※なお、下記2. (1) (2) のような事項も法定しない。

2. 上記1のほかに、②への当てはめの基準として妥当なものはどういうものが考えられるか。

(1) 国会による関与としては、法定化を通じた関与のほか、公務員の勤務条件に対する予算面からの関与もあるが、そのような観点から、基本的な手当（ほとんどの職員に支給され得る手当、支給額が大きい手当など給与原資に相当程度影響のある手当）についてどう考えるか。

（例）扶養手当・期末手当・勤勉手当（具体的な支給要件、具体的な支給額又は支給総額）

(2) また、基本的な手当であっても、職種に応じ個別事情を考慮する必要があるような場合、地域性等の個別事情を考慮する必要があるような場合についてどう考えるか。

（例）特殊勤務手当・通勤手当・地域手当（基本的な支給要件、支給額の上限額又は上限率）

(3) そのほかに、㉞法定事項の例外に該当する事項については法定する必要があるか。また、㉟労使関係の円滑化や紛争の予防の観点から、交渉当事者、交渉事項の範囲等は法定すべきか。(主要な論点 4 (1) ㉟参照)

(㉞の例) 勤務延長 (←一定年を法定)

(㉟の例) 交渉当事者、交渉事項の範囲

(参考) 「主要な論点」の論点 4 (1) ㉟ (法定すべき事項を判断する視点) における整理

- ア 議会制民主主義、勤務条件法定主義の視点
- イ 成績主義原則の視点
- ウ 勤務条件決定の基本原則の視点 (情勢適応原則、職務給原則、均衡原則等)
- エ 透明性、説明責任の視点
- オ 地方自治体等の勤務条件決定のスタンダードとしての視点
- カ 労使交渉の円滑化や紛争の予防の視点

- ・ ア～ウの視点については、前記 1 の検討に含まれていると考えられる。
- ・ エの視点については、論点整理において、透明性、説明責任を果たす視点からは必ずしも法定の必要はなく、国民や国会に対する情報提供の内容・手法の工夫で対応可能との考えもあるとされたところ。また、オの視点については、論点整理において、スタンダードとしての機能の視点からは必ずしも法定の必要はなく、情報提供の内容・手法の工夫で対応可能等との考えもあるとされたところ。

③への当てはめの基準について（法定事項でなく協約事項であるもの）（注）

1. ①に該当しないもののうち、AやBとの関係が弱いもの【合意事項】

⇒ ①・②以外の事項という理解でよいか。

（注）制度骨格に係る論点の議論で、「法定事項でなく協約事項であるもの」については、協約の内容を「規程」で定めることによって、職員全体の勤務条件の統一性を確保することが適当とされたところ。

2. 現行の人事院規則や通知にあるような手続規定や、法令・規程の運用・解釈については、どう考えるか。

※ なお、現行の国公法や一般職給与法、人事院規則、通知等で規定されている事項について、新しい制度では、どこまで法律で定めるか、また、どこまで下位法令又は規程で定めるか。