

協約締結権を付与する職員の範囲の拡大
に伴う便益及び費用について

1. 便益及び費用に係る検討事項について

国家公務員制度改革基本法
(労働基本権)

第十二条 政府は、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示し、その理解のもとに、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置するものとする。

上記を踏まえれば、今後検討委員会としての報告とりまとめに資するため、

- ① 現行制度と比較して、便益及び費用が総合的に見て向上するか
 - ② 各論点において複数の選択肢がある場合、便益及び費用の面からはどの選択肢が望ましいのか
- かといった観点からの検討が重要なのではないか。

※ ①については、費用が減少し、便益が増加する場合のほか、費用が増加しても便益がそれ以上に増加することで総合的にみれば向上することがありうること、②については、全体設計に当たっては単に選択肢間での比較のみならず、制度全体の整合性等の検討も必要であること、について留意が必要。

※ 基本法においては、「便益及び費用を含む全体像を国民に提示」とされているところであり、制度設計が固まっていない現時点では、当該「全体像」に係る便益及び費用を示すことは困難。このため、全体像に係る便益及び費用については、制度設計が固まった後、今回の検討も参考としつつ、別途検討することが必要。

※ また、今回は、国家公務員について検討することとするが、地方公務員については、今後の制度設計の中で今回の検討のほか、団体数や職種の多種多様性など地方制度上特有の事業も踏まえ、必要な検討を行うことが適当である。

2. 検討の進め方

第2～4回労使関係制度検討委員会において、費用及び便益について検討し、次のとおり、「想定される便益及び費用の基本的視点について」とりまとめたところであり、当該基本的視点に照らして、比較することが適当ではないか。

また、追加等する視点があるか。

【便益】

1. 内閣の人事管理機能の強化

内閣総理大臣及び各府省大臣の使用者としての人事管理責任を明確化することにより、内閣全体として適切な人事管理を推進し、国民への説明責任を適切に果たすことができる。

2. 高度化・多様化する行政ニーズへの円滑な対応

社会経済情勢の変化や国民ニーズの多様化・高度化に迅速かつ的確に対応し、内閣主導による各府省一体となった諸施策の実現を図るため、労使関係の自律性を確立し、弾力的かつ柔軟な任用・給与制度を整備することにより、能力実績主義に基づく抜擢人事、多様な人材の登用、適材適所による思い切った人事配置をすることができる。

3. 職員のモラルの向上と人材の確保

労使が勤務条件や勤務環境について向き合う機会が増えることで、職員の意向やニーズも踏まえた任用・給与制度の整備、勤務環境の改善、在庁時間・超勤時間の縮減等により職員士気向上を図り、組織パフォーマンスの向上を図るとともに、優秀な人材を確保することができる。

4. 国民に理解される労使関係の確立

国民に開かれた労使交渉システムを整備し、労使関係の透明性を高めることにより、労使の社会的責任の自覚を促すとともに、給与等の勤務条件や公務能率等に関する国民の理解を深めることができる。

5. 行政改革への対応と総合的な人事政策の推進

厳しい財政状況の下において、行政の遂行に当たり、最小の費用で最大の効果を発揮するため、行政執行体制について不断に見直す必要がある。また、一方では、定年まで勤務できる環境の整備、定年延長も視野に入れた年金と雇用を接続するための方策が課題であるが、これらの課題に対し、自立的な労使関係の下、総人件費管理による人件費の増嵩の抑制を図ることができる。

【費用】

1. 交渉に係るコストの増大

協約締結権の付与に伴い、交渉のための人員の増加や、交渉回数の増加が見込まれる。

2. 交渉不調の場合の調整コスト

協約締結権の付与に伴い、仲裁等の交渉不調の場合の調整が新たに必要となる。

3. 人件費増大のおそれ

給与の決定が人事院勧告に基づくものから当局と職員団体との間の交渉により決定されることになり、交渉結果によっては人件費の増加や職員間の給与水準の不均衡が生ずる可能性がある。

4. 交渉における参考指標としての調査コスト

交渉を行うにあたって、人事院勧告に変わる給与の基準を独自に把握することが必要になる。

※ 調査の内容を現行より簡素化することは考えられる。

5. 引き続き労働基本権を制約される職員の給与決定コスト

自衛隊など、現在、勧告を参考に給与を決定している職員について、勧告や給与調査という指標がなくなる場合には、給与決定コストが増大することが懸念される。

※ 交渉により給与決定される職員に準拠して決定することにより、コストの増大を抑制することは考えられる。

【注】

- ・ 以上の便益及び費用は、一般論として想定されるものであり、新たな労使関係制度の設計内容により、便益及び費用の内容や程度は異なる。
また、新たな労使関係制度への移行期においては、便益が現れにくい、あるいは本来よりも費用が増えるということがある。
- ・ 便益及び費用については、両者を相対的に見て意味があることに留意しつつ、議論する必要がある。
- ・ 公務の特殊性を考慮すれば、管理運営事項に関連して交渉のあり方によっては国の政策遂行に支障の生ずるおそれがあることや、財政民主主義、勤務条件法定主義等の観点から、国の政策遂行に関して国会が適切に関与する必要があることにも十分留意する必要がある。

なお、検討委員会においては、次のような意見もあったところ。すべての基本的視点について、定量的評価が可能か(主に、便益について)。また、定量的評価をするには、具体的な制度設計が必要ではないか。さらに、定量的評価が可能なものも運用次第(事前評価する観点からは、仮定条件の置き方次第)で大きな幅が生ずるのではないか。



- 便益等定量的評価が困難なものは定性的評価も活用すべきではないか。
- 定量的評価が可能なものも、現時点において、制度設計が固まっていないもの、確度の高い仮定条件設定が困難なものがあり、ここでの試算は一定の仮定に基づくことに留意が必要。

「便益及び費用に関する委員の御意見(「概要」)」(抜粋)(第2回労使関係制度検討委員会・資料2)

2. 便益の示し方について

- 労使の信頼関係の醸成、労働者のモチベーションの向上など、便益は一般的に定性的なものとなる。
- 協約締結権が付与されることで税徴収員のモチベーションが上がり、徴収率がアップすれば、そのアップした数値を便益として示すことができるかもしれない。
- 数値的ではなく、労使関係の安定化、意思疎通、組織活性化、能力向上、効率化等の面を見るべき。ものさしでズバッと図れるものではない。
- 公務の効率向上、コスト意識の徹底、行政課題への対応能力向上など、定性的な示し方しかできないのではないか。敢えて数値化しても客観性に難あり。

3. 費用の示し方について

- 制度(交渉システム)について、いくつかのパターンを想定しコストを試算することが必要。
- コストは交渉に関する人件費(人数×時間)、第三者委員会の運営コスト等で示し得る。

4. その他

- 便益・費用の議論をする前提として、①協約締結権を付与する非現業職員の範囲、②付与による勤務条件決定プロセスの変化、③勧告制度の廃止、使用者機関の確立、交渉透明化、調停機関設置等の位置づけ、を明確にすべき。
- 交渉状況(組合数、交渉スタンス等)や、仲裁方法等の制度設計によりコストは大幅に異なる。

3. 具体的検討①(新たな制度と現行制度との比較)

以下のように、便益に関しては、どのような制度設計においても、基本的に向上することが考えられる。一方で費用に関しては、制度設計のあり方によって、その増減が考えられる。したがって、ここでは、費用に関して増減の要素を分析し、いくつかの前提条件をおいた場合のコストの状況について、選択肢として整理する。

(※ なお、制度移行期については、費用が大きく出る可能性があり、ここでは制度移行後一定期間経過後を想定。)

【便益】

1. 内閣の人事管理機能の強化

内閣総理大臣及び各府省大臣の使用者としての人事管理責任を明確化することにより、内閣全体として適切な人事管理を推進し、国民への説明責任を適切に果たすことができる。

⇒ 人事院勧告に代わって、使用者として位置づけられた内閣として直接的に説明責任を果たすことができることとなるため、便益は向上。どのようにすれば定量的評価ができるか。

【便益】

2. 高度化・多様化する行政ニーズへの円滑な対応

社会経済情勢の変化や国民ニーズの多様化・高度化に迅速かつ的確に対応し、内閣主導による各府省一体となった諸施策の実現を図るため、労使関係の自律性を確立し、弾力的かつ柔軟な任用・給与制度を整備することにより、能力実績主義に基づく抜擢人事、多様な人材の登用、適材適所による思い切った人事配置をすることができる。

⇒ 弾力的かつ柔軟な給与制度の整備等により、多様な人材の登用等の便益が向上。どのようにすれば定量的評価ができるか。

【便益】

3. 職員のモラルの向上と人材の確保

労使が勤務条件や勤務環境について向き合う機会が増えることで、職員の意向やニーズも踏まえた任用・給与制度の整備、勤務環境の改善、在庁時間・超勤時間の縮減等により職員士気向上を図り、組織パフォーマンスの向上を図るとともに、優秀な人材を確保することができる。

⇒ コスト意識が高まり業務の改善につながる事等が期待され、便益が向上。どのようにすれば定量的評価ができるか。

なお、世論調査においても、「労使交渉によって自らの給与等の勤務条件を決めることにより、コスト意識が高まり、業務の改善につながる」34.7%、「労使交渉によって自らの給与等の勤務条件を決めることによりモラル(※)仕事に対する熱意・意欲が高まる」32.4%、「現場を知っている当事者が交渉を行うことにより、業務改善意識が高まり、国民目線の行政サービスの向上につながる」29.7%等。(※「モラル」は原文のまま)

【便益】

4. 国民に理解される労使関係の確立

国民に開かれた労使交渉システムを整備し、労使関係の透明性を高めることにより、労使の社会的責任の自覚を促すとともに、給与等の勤務条件や公務能率等に関する国民の理解を深めることができる。

⇒ 現在は交渉についての情報公開は義務付けられておらず、交渉の概要録の公開等により透明性が高まり、便益は向上。どのようにすれば定量的評価ができるか。

【便益】

5. 行政改革への対応と総合的な人事政策の推進

厳しい財政状況の下において、行政の遂行に当たり、最小の費用で最大の効果を発揮するため、行政執行体制について不断に見直す必要がある。また、一方では、定年まで勤務できる環境の整備、定年延長も視野に入れた年金と雇用を接続するための方策が課題であるが、これらの課題に対し、自律的な労使関係の下、総人件費管理による人件費の増嵩の抑制を図ることができる。

⇒ 現行の人事院勧告制度では、情勢適応原則の下での民間準拠が義務付けられているが、仮に労使合意を基礎として勤務条件を決定することとする場合には、給与水準や給与制度についてはより柔軟に決定できることとなる可能性。どのようにすれば定量的評価ができるか。なお、国家公務員(自衛官、国会職員等を除く。)の人件費(※)は3兆2,370億円(平成20年度)。

(参考:それ以外の国家公務員(自衛官、国会職員等)の人件費は2兆882億円、地方公務員の人件費は22.2兆円。(平成20年度))(※ 退職手当、国共済負担金等を含む。)

【費用】

1. 交渉に係るコストの増大

協約締結権の付与に伴い、交渉のための人員の増加や、交渉回数の増加が見込まれる。

【 交渉コストの増減要素 】

コスト要素 ⇒ ①1回当たり交渉時間の増減
②1回当たり交渉人数の増減
③交渉団体数の増減
④1交渉団体当たりの交渉回数の増減

① 1回当たりの交渉時間の増減要素

- ア 交渉事項の範囲の変化
- イ 参考指標の詳しさ・精度の高低、意見表明の有無
- ウ 交渉事項の配分(上申交渉廃止)

② 1回当たり交渉人数の増減要素

- ア 交渉ルール

③ 交渉団体数の増減要素

- ア 交渉団体のあり方

④ 交渉回数の増減要素

- ア 交渉事項の配分(上申交渉廃止)
- イ 中央人事行政機関への交渉の一本化(現行、人事院・総務省2機関へ実施)
- ウ 調整機関があることによる効果(交渉長期化防止)
- エ 合意形成を目的とする交渉になることによる交渉回数増加

※ ここでは、「交渉」には、協約締結を目的としない協議、意見交換等も含める。

【 要素ごとの増減の検討 】

① 1回当たりの交渉時間の増減

ア 交渉事項の範囲の変化

- ・ 勤務条件(いわゆる「管理運営事項の処理に影響を受ける勤務条件」を含む。)は、現行制度・新制度ともに義務的交渉事項で変化なし。
- ・ 民間での経営事項的なものは、義務的交渉事項としないことで一致。これは、現在も情報提供は可能であり、大きな変化なし。(義務的協議事項ができて、協約不可なので現在行われている情報提供と大きく変わらず。)
- ・ 団体的労使関係の運営に関する事項は、現在でも予備交渉制度があり、大きな変化なし。

イ 参考指標の詳しさ・精度の高低、意見表明の有無

- ・ 参考指標や意見表明は、一般的にはある方が、また詳しいほうが交渉短縮効果が期待できるが、WGでは労使を拘束しないものとする_{こと}で一致しており、影響不明。

ウ 交渉事項の配分(上申交渉廃止)

- ・ 中央交渉、府省交渉が多いほど、交渉時間は減少。(なお、交渉事項の配分は当局側の権限配分等により決まるもので、交渉では変更できない(確認は可能)ので、労使関係の制度設計の観点からは、減少幅は所与のものとして扱うのが適当。)

② 1回当たり交渉人数の増減要因

ア 交渉ルール

- ・ 参加人数の増減は、交渉ルールの設定如何による。

③ 交渉団体数の増減要因

ア 交渉団体のあり方

- ・ 現行の職員団体には規模要件はなく、現在でも少数の職員が外部の支援を受けて小規模な職員団体を作ることとは可能。
このため、交渉団体について、どのような制度設計としても、現行と大きな変化なし。

④ 交渉回数の増減

ア 交渉事項の配分(上申交渉廃止)

- ・ 交渉事項の具体的配分が決まっていない現時点では、回数が増えるか否かは不明(一般的には、地方交渉事項が減少すると考えられるが、交渉事項があり、短時間でも交渉すれば、1回の交渉としてカウント。)

イ 中央人事行政機関への交渉の一本化(現行、人事院・総務省2機関へ実施)

- ・ 交渉対象が人事院から中央人事行政機関に移行し、人事院交渉は減少するが、一方では中央人事行政機関に対する交渉が発生。また、参考指標の調査公表・意見表明を行う第三者機関が設けられれば、それへの交渉の発生の可能性。このため、増減両方が考えられるが、いずれにしても1機関に対する交渉で、全体には大きな影響なし。また、人事院には当局も要求等しているが、同様に大きな影響なし。

ウ 調整機関があることによる効果(交渉長期化防止)

- ・ 一般的には交渉がいたずらに長期化することを防止する機能はあるが、そもそも現行の交渉が協約締結を目的とするものでないことから、現行制度と比較しての影響は不明。

エ 合意形成を目的とする交渉になることによる交渉回数増加

- ・ 新制度下では合意形成に向け持ち帰り、再交渉等が発生し、交渉回数が増加する可能性。なお、調停等へ持ち込むルールの設定等により、左右される可能性。



コスト増減に大きく関係する要素

○ 交渉事項の配分(減要素)

○ 交渉ルールの設定(交渉人数・交渉回数等)(増減要素)

【 交渉コストの増減の検討 】

以上を踏まえれば、交渉ルール(交渉人数・交渉回数等)が大きな増減要素であり、その他の要素については現時点では影響がない、又は、不明であることから、交渉ルールの設計如何によるコストの増減を検討することで、全体の交渉コストの増減を検討する。

なお、交渉事項の配分により交渉コストは減るが、配分が決定していないことから、ここでは一定幅の減少とするにとどめる。

〔交渉コスト全体の増減〕

交渉ルールの設定等に関する選択肢	コスト	参考(便益等への影響)
ア 労使に任せる	?(交渉事項の配分により一定の削減が図られるが、総合的には増加も減少も考えられる)	?(交渉ルールが当局側、職員組合側のいずれかに有利なものとなれば、職員のモラル向上、国民の理解等の便益にプラス・マイナス両方の影響を及ぼしうる)
イ ガイドラインで示す	△(交渉事項の配分により一定の削減が図られることもあり、ガイドライン提示により一定幅までの増加に抑制の期待)	○(労使が努力すれば、十分な交渉が可能であり、内閣の説明責任履行や職員のモラル向上等の便益も期待できる)
ウ (制約的に)法定	○(交渉事項の配分により一定の削減が図られることもあり、交渉回数等を制限することで減少又は増加幅抑制)	△(交渉時間・回数等の規制が強いと、十分な交渉ができず、頻繁に仲裁等を活用する場合には、内閣の説明責任履行や職員のモラル向上等の点で便益が出ない)

※ なお、交渉ルールに関しては、集団的労使関係で解決すべき事項を扱うとの前提であり、個別の人事問題等苦情処理、労働相談等で対応すべき事項は含まれないとの前提。

また、ア～ウは主にどのような設定とするかという意味であり、実際上は、事項により法定されるものから労使に委ねられるものまでが混在すると考えられる。

※ 「ガイドライン」としては、各省庁統一的な当局側の対応指針との性格のもの、各省庁・各支分部局レベルでの交渉ルール決定に当たり労使が参考とするもの等が考えられる。

[補足]交渉コストの計算方法(案)

今後制度設計が固まっていた場合の費用の推計方法について、どう考えるか。

- 協約締結権付与に伴う交渉コスト増については、

$$\text{増コスト} = @ \times A \times B \times C$$

(@ : 行(一)平均給与 ÷ 21日 ÷ 8時間
A : 交渉に關与する平均人数
B : 平均交渉増時間
C : 全事業所)

とのモデル式を検討してきたところ。(第2回労使関係制度検討委員会・資料4)

- しかしながら、交渉コストの定義は不明確であるので、次のように定義することについて、どう考えるか。
- ・ 当局側の人件費が交渉コスト(国民負担となる部分)
 - ・ 検討対象は、交渉及び協議(労使合意形成過程では、交渉、協議の区別の意味が薄いとの考え方に立つ場合)
 - ・ 交渉・協議の準備(例:対応方針の打ち合わせ、回答メモの作成)に係るコストは含めない(回答内容の検討など、通常の業務との切り分けが困難な事項があるとの考え方にたつ場合)
 - ・ 交渉・協議は勤務時間内に実施(当局側から見れば業務であり、勤務時間内が基本との考え方にたつ場合)
- 交渉の平均人数、平均時間等の考え方
- 今後、制度が固まった段階で推計する際、交渉の平均人数等については、次のような考え方で推計することとすることについてどう考えるか(8～9頁において、交渉ルールの設定如何による等とした部分等について)。
- ・ 交渉人数
交渉に關与する平均人数は、交渉ルールの決め方によるが、現行でも必要な交渉が行われおり、増減なしとして推計してよいか。
なお、現行の交渉人数については、確実なデータがないため、各府省等へのヒアリング結果等を用いることでよいか。
 - ・ 交渉時間
交渉事項の配分の影響については、交渉事項数の増減率に比例して交渉時間数が増減すると考えてよいか。
また、労使合意を目的としない現行の交渉から、新制度では労使合意を目的とする交渉に変わることに伴う交渉時間の変化については、民間の交渉時間並みになるとの考え方はどうか。それが不適當だとする場合、どのよう

な考え方が適切か。

なお、現状については、各府省等へのヒアリング結果等を用いることでよいか。

- ・ 交渉回数

交渉事項の配分により、運用等のレベルの問題等地方交渉の交渉事項は残ると考えてよいか。

また、交渉回数について、民間の交渉回数並みになるとの考え方はどうか。それが不適当だとする場合、どのような考え方が適切か。

なお、現状については、各府省等へのヒアリング結果等を用いることでよいか。

- ・ その他

影響不明としている事項について、どのように推計できるか。

※ 上記以外の事項については、8～9ページの想定により、推計することとする。

【費用】

2. 交渉不調の場合の調整コスト

協約締結権の付与に伴い、仲裁等の交渉不調の場合の調整が新たに必要となる。

【交渉不調の場合の調整コストの増要素】

※ 調整については、現在実施していないので、コスト増となる。

コストの増減要素 ⇒ ①調整に直接必要な人件費、諸費用の増加
②調整を実施するためのデータ等の収集・分析費用の増加

【要素ごとの増減の検討】

① 調整に直接必要な人件費、諸費用の増加

- ・ 中労委が専管で行うこととすれば、ほぼコスト増はない。
 - * 現在中労委の対象となる労働者数が5300万人。一方、非現業公務員は28万人。
 - * 現在と同様の組織体制・予算において、郵政民営化前までは郵政職員27万人を中労委専管としていた。
- ・ 公務専門機関で行うこととすれば、調整を行う既存の公務専門機関はないため、人件費・諸費用が増加の可能性。

② 調整を実施するためのデータ等の収集・分析費用の増加

- ・ 交渉における参考指標の調査を行う場合には、調査データの提供を受けることにより、調整機関による別途のデータ収集等は不要であり、「交渉不調の場合の調整」のみに関するコスト増はない。このように「4. 交渉における参考指標としての調査コスト」において、どの選択肢を採るかによりコストは変化する。(この点については、「4.」で検討)



コスト増減に大きく関係する要素

- 調整に直接必要な経費(増要素)

【 交渉不調の場合の調整コストの増の検討 】

調整主体に関する選択肢	コスト	参考(便益等への影響)
ア 中労委が実施	△(ほぼ増なし)	選択肢により、便益(内閣人事管理機能の強化、高度化・多様化する行政ニーズへの円滑な対応等)の大小には影響なし
イ 公務専門機関が実施	×(人件費等増の可能性)	

【費用】

4. 交渉における参考指標としての調査コスト

交渉を行うにあたって、人事院勧告に変わる給与の基準を独自に把握することが必要になる。

※ 調査の内容を現行より簡素化することは考えられる。

【 交渉における参考指標としての調査コストの増減要素 】

コストの増減要素 ⇒ 交渉の参考指標の調査コスト(※現行の人事院勧告に係るコストを併せ考えることが適当)

【 要素ごとの増減の検討 】

交渉の参考指標の調査コスト

- 参考指標を調査・公表する場合は一定の費用が必要。ただし、参考指標という性質上、現行の勧告に係る調査よりも詳細な調査となることは想定されない。このため、現行の人事院勧告に係るコストを勘案すれば、コスト増減なし～一定のコスト減。

※ 人事院勧告の基礎となる調査のうち、一部は地方公共団体のコストで実施しているが、ここでは国に係るコストのみを考慮。



コスト増減に大きく関係する要素

○ 交渉の参考指標の調査コスト(減要素)

【 交渉における参考指標としての調査コストの増減の検討 】

参考指標の調査のあり方に関する選択肢	コスト	参考(便益等への影響)
ア 参考指標なし	◎(現行の人事院調査相当分の減)	選択肢により、便益の大小には影響なし(「内閣人事管理機能の強化」(内閣の説明責任)の観点からは、参考指標は拘束力を持たないものであり、それが詳細か、粗いかは影響しない。また、「国民に理解される労使関係」との関係では、参考指標と労使合意が近ければ国民の理解を得られる一方、乖離すれば得られないと考えられ、便益となるかならぬいかの判断は困難。)
イ 簡略な参考指標	○(現行の人事院調査より一定の減)	
ウ 現行並みの参考指標	△(現行の人事院調査からの減なし)	

【費用】

5. 引き続き労働基本権を制約される職員の給与決定コスト

自衛隊など、現在、勧告を参考に給与を決定している職員について、勧告や給与調査という指標がなくなる場合には、給与決定コストが増大することが懸念される。

※ 交渉により給与決定される職員に準拠して決定することにより、コストの増大を抑制することは考えられる。

【 引き続き労働基本権を制約される職員の給与決定コストの増減要素 】

コストの増要素 ⇒ ① 指標の調査コスト
② 過半数代表への意見聴取、第三者機関の関与に係るコスト

※ WGでの選択肢は、協約締結権を付与された職員に係る協約を踏まえて決定（第三者機関の関与等はなし）、過半数代表の意見聴取、第三者機関の意見聴取、第三者機関による調査・意見表明、現行制度と同じ。

【 要素ごとの増減の検討 】

① 指標の調査コスト

- ・ 指標を調査する場合、対象職員の範囲を勘案しても、現行の人事院勧告に係る調査より詳細なものは想定されず、調査という広い括りで考えると、現行の人事院勧告が無くなるとすれば、それと総合的に見ればコスト減か現状維持。交渉の参考指標の調査公表がなされる場合には、それを活用しつつ必要な追加的な調査をすればよい。このため、現行の人事院勧告に係るコストと総合的に見れば、コスト減か現状維持。

② 過半数代表への意見聴取、第三者機関の関与に係るコスト

- ・ 過半数代表への意見聴取については、コストはかからない。
- ・ 第三者機関の意見聴取、意見表明については、新規の業務であり、コスト増の可能性。



コスト増減に大きく関係する要素

- 基本権制約者の勤務条件決定に係る指標の調査コスト(減要素)
- 第三者機関の関与に係るコスト(増要素)

【 引き続き労働基本権を制約される職員の給与決定コスト① 】

〔基本権制約者の勤務条件決定に係る指標の調査コスト関係〕

選択肢	コスト	便益等への影響
ア 指標なし	◎(現行の人事院調査相当分の減)	選択肢により、便益の大小には影響なし(便益は労使交渉を行うことに係るものなので、交渉外の場合には影響しない)
イ 簡略な指標	○(現行の人事院調査より一定の減)	
ウ 現行並みの指標	△(現行の人事院調査からの減なし)	

※ 交渉の参考指標の調査を行う場合でも、調整を行い、同じ調査が行われないと仮定。

〔第三者機関の関与に係るコスト関係〕

制度設計	コスト	便益等への影響
ア 第三者機関が関与する	×(意見表明等コスト増の可能性)	便益に関係しない
イ 第三者機関が関与しない	△(意見表明等コスト増加しない(現状維持))	

※ 第三者機関が関与するのは、指標調査がある場合なので、間接部門のコストや調査コスト等は考慮せず、意見聴取、意見表明等に係るコストのみを検討。これらコストは、あまり大きくないと考えられる。

【 引き続き労働基本権を制約される職員の給与決定コスト② 】

〔引き続き労働基本権を制約される職員の給与決定の総合的なコスト〕
 以上を踏まえると次のとおり。

選択肢	コスト	便益等への影響
ア 指標なし・第三者機関の関与なし	◎(現行の人事院調査相当分の減)	選択肢により、便益の大小には影響なし
イ 指標なし・第三者機関の関与あり	○(現行の人事院調査相当分の減がある一方、意見聴取等で少しコスト増の可能性。トータルでは相当程度減。)	
ウ 簡略な指標・第三者機関の関与あり	△(現行の人事院調査より一定の減がある一方、意見聴取等で少しコスト増の可能性。トータルでは一定程度減。)	
エ 現行並みの指標・第三者機関の関与あり	×(現行の人事院調査からの減がない一方、意見聴取等で少しコスト増の可能性。トータルでは少し増の可能性。)	

※ 指標があるのは、第三者機関が意見表明する場合のみ。このため、「簡略な指標による、かつ、第三者機関の関与なし」、「現行並みの指標、かつ、第三者機関の関与なし」という選択肢はない。

【費用】

6. 実質上現行の人事院勧告に依拠して勤務条件を決定している職員の勤務条件決定コスト

国有林野職員等一般職国家公務員の給与を考慮要素として決定することとされている職員の給与決定に当たり、人事院勧告に代わる独自の調査コストの発生及び交渉コストの増大が懸念される。

【 実質上現行の人事院勧告に依拠して勤務条件を決定している職員の勤務条件決定コストの増減要素 】

コストの増要素 ⇒ ① 指標の調査コスト
② 交渉コスト

【 要素ごとの減の検討 】

① 指標の調査コスト

- ・ 現行制度では、一般職国家公務員の給与は、考慮要素の一つ。
- ・ 新制度においても、一般職国家公務員の給与は必ず決まるため、これを考慮することについては、現在以上のコストは発生しない。
- ※ 国有林野等については、指標に基づく人事院勧告を踏まえ決定される一般職国家公務員の給与を考慮することで適正なものとなるのであり、一般職国家公務員の給与労使合意を基礎として決定される方式に変わるのであれば、独自に指標を作成し、それを考慮して決定することとする必要があるかどうかについては、次の2つの考え方がある。
 - * 1 一般職国家公務員について指標によらない場合、より企業色等の強い国有林野等に指標は不要。
 - * 2 一般職国家公務員の給与を考慮して決定することとされている職員の範囲は広いことから、それらへの影響もかんがみ、独自の調査が必要。

② 交渉コスト

- ・ 参考とする指標がなくなることで、交渉コスト増。

コスト増減に大きく関係する要素

①について、* 1の場合は、特に考慮すべき要素はない

* 2の場合は、コスト増(なお、検討は基本的には15ページ以下のとおりだが、現在行っていない職種に係る調査となるため、その分15ページの結果よりもコスト増)

②について、交渉コスト増(検討は、7ページ以下のとおり)

4. 具体的検討②(新たな制度における各論点の選択肢間での比較)

【WGにおける論点(便益及び費用に関連するもの)】

- ① 交渉団体
- ② 交渉事項の範囲
- ③ 参考指標の調査公表・意見表明
- ④ 調整システム(あっせん、調整、仲裁)
- ⑤ 適正な勤務条件であることのチェック措置
- ⑥ 協約を踏まえて非組合員等の勤務条件を決定する手続き
- ⑦ 協約締結権を付与されない職員の勤務条件決定
- ⑧ 労使協議制

【① 交渉団体】

〔選択肢〕

- ア 職員団体(現行)
- イ 労働組合

〔関連する評価項目〕

- ・ 交渉に係るコストの増大(費用)

〔検討〕

⇒ 職員団体(ア) ≒ 労働組合(イ) ではないか(8ページ③参照)。

【② 交渉事項の範囲(選択肢P)】

〔選択肢〕

- ア 給与等のほか、懲戒等について交渉・協約可能
- イ 給与等について交渉・協約可能、懲戒等について交渉・協約不可
- ウ 給与等について交渉・協約可能、懲戒等について協議不可

〔関連する評価項目〕

- A 高度化・多様化する行政ニーズへの円滑な対応(便益)
- B 職員のモラルの向上と人材の確保(便益)
- C 交渉に係るコストの増大(費用)

〔検討〕

- A(高度化・多様化する行政ニーズへの円滑な対応(便益))
 - ・ 給与等については、いずれの選択肢でも交渉可能と考えられるものの、任用についてはア～ウのどれに該当するかの考え方が現時点では考え方が固まっていないことから、判断は困難。
 - B(職員のモラルの向上と人材の確保(便益))
 - ・ 勤務条件については、ア～ウにより、交渉・協約事項の範囲が異なる可能性があり、モラルに係る事項の取扱いの考え方が現時点では固まっていないことから、判断は困難。
 - C(交渉に係るコストの増大(費用))
 - ・ 義務的交渉事項についてはア～ウで大きな差異はないものと考えられ、費用の差異もないと考えられる。
- ⇒ どの選択肢が適当かは、現時点では判断困難ではないか。

【③ 参考指標の調査公表・意見表明】

〔選択肢〕

- ア 意見表明
- イ 参考指標の調査・公表
- ウ 実施しない

〔関連する評価項目〕

- A 内閣の人事機能の強化(便益)
- B 交渉に係るコストの増大(費用)
- C 交渉における参考指標としての調査コストの発生(費用)

〔検討〕

- A(内閣の人事機能の強化(便益))
 - ・ いずれの選択肢とも、人事院勧告による現行制度と異なって内閣に対する拘束力はないことから、内閣の説明責任は同等。
 - B(交渉に係るコストの増大(費用))
 - ・ いずれの選択肢とも、労使に対する拘束力はないことから、コスト増大との関係では同等。
 - C(交渉における参考指標としての調査コストの発生(費用))
 - ・ 具体的にどの程度詳細な調査や意見表明を行うか、意見表明をする際に併せて調査を行うか等によりコストが変わりうるが、現時点では具体的な制度設計を絞り込んでいないことから、どの選択肢が適当か判断困難。
- ⇒ 現時点では、どの選択肢が適当か、判断困難ではないか。

【④ 調整システム(あっせん、調停、仲裁)】

〔選択肢〕

- ア 中央労働委員会
- イ 公務専門機関

〔関連する評価項目〕

- ・ 交渉不調の場合の調整コスト(費用)

〔検討〕

- ⇒ 13～14ページのとおり、中央労働委員会の場合にはほぼコスト増はない一方、公務専門機関の場合には一定のコスト増の可能性。

【⑤ 適正な勤務条件であることのチェック措置】

〔選択肢〕

- ア 専門的な第三者の関与
- イ 民間の動向の調査・公表
- ウ 労使交渉の透明性確保

〔関連する評価項目〕

- A 人件費増大のおそれ(費用)
- B 交渉における参考指標としての調査コストの発生(費用)

〔検討〕

- A(人件費増大のおそれ(費用))
 - ・ いずれの選択肢とも、労使を拘束する効果がないことから、いずれが妥当とはいえない。
 - B(交渉における参考指標としての調査コストの発生(費用))
 - ・ 具体的な制度設計が絞られていないところ、具体的な制度設計によりコストに大きな幅が出ることから、現時点では、いずれが妥当かは判断困難。
- ⇒ 現時点では、いずれが妥当かは判断困難ではないか。

【⑥ 協約を踏まえて非組合員等の勤務条件を決定する手続き】

〔選択肢〕

- ア 手続きなし
- イ 職員(職員代表又は全職員)の意見を聴く
- ウ 第三者機関の意見を聴く

〔関連する評価項目〕

- A 当該手続きに要するコスト(費用)

〔検討〕

- A(当該手続きに要するコスト(費用))
 - ・ 制度設計によるが、一般的に考えれば、手続きなしが最もコストが低く、職員の意見を聞くことが次にコストが低く、次に第三者機関が関与することがコストが低い。
- ⇒ 一般的には、ア、イ、ウの順にコストが低いのではないか。

【⑦ 協約締結権を付与されない職員の勤務条件決定】

〔選択肢〕

- ア 当局が案を作成する(特段の措置はとらない)
- イ 過半数代表者の意見を聴く
- ウ 第三者機関の意見を聴く
- エ 第三者機関の意見表明

〔関連する評価項目〕

- A 引き続き労働基本権を制約される職員の給与決定コスト(費用)

〔検討〕

- A(引き続き労働基本権を制約される職員の給与決定コスト(費用))
 - ・ 現行制度では、人事院勧告による。
 - ・ 新たな制度では、少なくとも勧告はないので、いずれの選択肢でもコストは減少。
 - ・ 具体的な制度設計によるが、一般的には、特段の措置なしに当局が案を作成するのが最もコストが低く、職員の意見を聞くことが次にコストが低く、次に第三者機関が関与することがコストが低い。
- ⇒ 一般的には、ア、イ、ウ、エの順にコストが低いと考えられるのではないか。

【⑧ 労使協議制】

〔選択肢〕

- ア 措置しない
- イ (管理運営事項について)措置する

〔関連する評価項目〕

- A 職員のモラル向上と人材の確保(便益)

〔検討〕

- A(職員のモラル向上と人材の確保(便益))
 - ・ 管理運営事項について、現在は交渉することができないこととなっているところ、労使協議制が措置される場合には、協議をすることができることとなることから、便益は向上。
 - ・ しかしながら、現行制度では「協議」であって「交渉」であり協約締結を目的としないこと、現行制度でも「意見交換」とうといった形で労使間で話し合いがなされていること、から便益の向上の幅については、必ずしも大きいといえない。
- ⇒ イの方がアより便益が高いが、その向上の幅は大きいとはいえないのではないか。