

## 論点整理表（案）

3 給与、勤務時間その他の勤務条件の決定のあり方			
論点番号	3-(1)①	給与、勤務時間その他の勤務条件の決定原則について、どのようにすべきか。 ① 一般職国家公務員（非現業）の給与、勤務時間その他の勤務条件について、現在、どのような原則により決定しているか。また、その考え方如何。	担当委員 高橋委員
論 点		参 考 資 料 名	頁
1 国家公務員法上に規定されている諸原則			
(1) 公務の民主的且つ能率的な運営（第1条）			
【解釈】			
<ul style="list-style-type: none"> <li>本条では、国家公務員に適用すべき各種の制度の根本基準を定めることと、職員の職務の遂行が最大の能率を発揮して行われるようにすることが本法の直接の目的として定められており、その職員の能率の発揮のため、そもそもの職員の選択、すなわち任用が民主的な方法で行われるべきこと、さらに採用の後の指導も民主的な方法で行われるべきことが規定されている。</li> <li>公務は、資本主義経済社会の中にあっても、民間企業と異なり原則として経済的な競争関係にたつことがない。また、その権限の拡大強化のために組織の拡充をはかるという傾向を有しやすいという特性はいわゆるパーキンソンの法則によっても指摘されているところである。このような性質を有する公務の運営を自然の勢いにまかせるならば、納税者たる国民の立場からは許しがたい国費の乱費と事務の停滞を招くことになりかねない。そうであればこそ、個々の国家公務員が公務のこのような性質を自覚するとともに、それぞれの職務の能率的な運営に努めることが期待されているのである。本法は以上のような認識にたって、公務の民主的運営という価値と公務の能率的運営という価値を究極</li> </ul>		国家公務員法第1条 逐条国家公務員法（鹿児島他）1988年 35 頁  同上 36頁	664 665  666

<p>的に国民に対して保障する新国家公務員制度を確立するため、各省庁の行政事務に従事する公務員が、その職務を遂行するに当たり最大の能率を発揮し得るよう、民主的な方法で採用され、指導されるように、各般の根本基準を定めているものである。成績主義の原則による任用制度、給与その他適正な勤務条件の保障に関する制度、研修、勤務評定の実施などの能率の発揮策、身分保障制度、服務制度等第三章で述べる公務員制度の各論を構成するものはすべてこのような目的の実現のために定められた根本基準の内容をなすものである。</p>		
<p><b>(2) 平等取扱の原則(第 27 条)</b>  <b>【解釈】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本条の平等取扱いの原則は日本国憲法第十四条第一項の規定を受けたものであり、すべての国民に対し本法を平等に適用することは、憲法上の要請であるといわなければならない。</li> <li>・ 次に、本条は「この法律の適用について」差別してはならないことを定めており、具体的には、任用をはじめ、勤務条件の決定、分限および懲戒処分等の本法の適用が問題となる。憲法における法の下での平等は、法の内容そのものについても平等であることを要求するが、本条においては、「この法律の適用について」と明記していることから、本法の規定の内容自体には言及しておらず、本法の具体的条項の運用に当たって、平等であることを求めているものである。本法は、職員の身分取扱いの基本法であり、本法の特例、細則を定めた人事院規則等による身分取扱いに際しても、本条の趣旨に従ってそれぞれの法令が適用されなければならない。</li> </ul>	<p>国家公務員法第 27 条</p> <p>逐条国家公務員法（鹿児島他）1988 年 255 頁</p> <p>同上 256 頁</p>	<p>664</p> <p>667</p> <p>668</p>
<p><b>(3) 情勢適応の原則（第 28 条第 1 項）</b>  <b>【解釈】</b></p> <p>○勤務条件の情勢適応の原則</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本条は、職員の勤務条件に関する基礎事項が、国会により社会一般の情勢に</li> </ul>	<p>国家公務員法第 28 条第 1 項</p> <p>逐条国家公務員法（鹿児島他）1988 年 261 頁</p>	<p>664</p> <p>669</p>

<p>適応するように変更されることを定めている。すなわち、職員の勤務条件決定の基準は「情勢適応の原則」および「勤務条件法定主義」であること、および勤務条件に関する国会の判断のよりどころを人事院の勧告に委ねることを定めている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 情勢適応の原則とは、全体の奉仕者たる公務員のあり方を念頭に置きつつ、これら公務員の勤務条件が、我が国の社会、経済上の一般情勢の変化に応じ、適宜機動的に定められるべきものであることを表明したものであり、同時に、労働基本権が制約された職員の勤務条件をそれによって保障する意義を有している。社会、経済上の一般の情勢それ自体を一義的に明らかにすることは困難であるが、具体的には民間における給与、勤務時間等の勤務条件の実態を適切に把握し対応することになる。なお、社会一般の情勢を判断する際には、たとえば、俸給表については、「生計費、民間における賃金その他人事院の決定する適当な事情」を考慮して定められなければならないとしていること（法六四 2）も一つのよりどころとなろう。</li> </ul>	<p>頁</p> <p>同上 262 頁</p>	<p>670</p>
<p>○人事院の国会及び内閣に対する勧告権</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した給与を確保する機能を有する。</li> <li>・ 本条（国家公務員法第 28 条第 1 項）は、公務員の勤務条件決定について、情勢適応の原則によるべきことを国会に求めているが、その国会の機能を補強するために、中立・専門機関としての人事院の勧告が必要とされているのである。</li> </ul>	<p>人事院の給与勧告制度の趣旨（人事院）</p> <p>逐条国家公務員法（鹿児島他）1988 年 264 頁</p>	<p>680</p> <p>671</p>
<p>○官民均衡の原則</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本条（28 条）の情勢適応の原則を具体化するに際しての基本的な考え方は、官民均衡であり、具体的には「民間準拠の原則」である。すなわち、公務員の勤務関係における特殊事情を考慮する必要があるが、公務員も勤労者であるこ</li> </ul>	<p>逐条国家公務員法（鹿児島他）1988 年 268 頁</p>	<p>672</p>

<p>と、その給与は国民の負担によって賄われていることなどを考慮すれば、民間に準拠することが、最も納得性のある基準であるといつてよいであろう。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>公務員の給与に関する原則として、第六二条は「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。」と定め、職務給の原則を明らかにしているが、第六四条は、「俸給表は、生計費、民間における賃金その他人事院の決定する適当な事情を考慮して定められ……」と規定し、給与（俸給）決定の具体的なよりどころを示している。</li> <li>次に、給与以外の勤務条件、すなわち勤務時間、休日、休暇等の官民均衡の図り方については給与の場合と異なり、具体的よりどころを示す規定は存在しない。しかしながら、勤務時間等についても情勢適応の原則に基づき、民間企業における勤務時間等の制度の実態および休日の普及状況等を踏まえて勧告を行うこととなる。</li> </ul>	<p>同上</p> <p>同上 269～270 頁</p>	<p>672</p> <p>672</p>
<p>○民間準拠（第 64 条第 2 項）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>民間準拠を基本に給与改定を行う理由は、市場原理による決定が困難である国家公務員の給与については、その具体的な給与水準の決定についての物差しは得難いため、その決定については、その時々々の経済・雇用情勢等を反映して決定される民間の給与を精密に調査し、これに準拠することが現実的に採り得る給与決定の方法として最も合理的であると考えられることによる。</li> </ul>	<p>人事院の給与勧告制度の趣旨（人事院）</p>	<p>680</p>
<p>○俸給決定の要素</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>本条第二項（第 64 条第 2 項）の前段は、俸給表決定の要素について規定している。すなわち、俸給表は、①生計費、②民間における賃金および③その他人事院の決定する適当な事情の三つの要素を考慮して定められなければならないこととされている。</li> </ul> <p>この三つの要素のうち、現在最も重視されているのは、民間における賃金であり、これとの比較によって給与（俸給）を決定する原則を、官民均衡の原則</p>	<p>逐条国家公務員法（鹿児島他）1988 年 420 頁</p>	<p>674</p>

<p>と呼んでいる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 民間準拠については前項目を参照</li> <li>・ 生計費を給与決定の要素の一つとしているのは、給与が職員の生活の糧である以上、職員の生計の実情を考慮した給与にする必要があるからである。</li> <li>・ その他人事院の決定する適当な事情を考慮の対象に加えている趣旨は、人事行政の専門機関である人事院に技術的な判断を委ねるためであると考えられる。具体的には、本俸と手当との配分、各俸給間の水準の差、俸給表間の級別の配分等の考慮がこれに該当することになる。</li> </ul>	<p>同上 421 頁</p> <p>同上</p>	<p>674</p> <p>674</p>
<p><b>○国会による勤務条件に関する基礎事項の変更（第 28 条第 1 項）</b></p>	<p>国家公務員法第 28 条第 1 項</p>	<p>664</p>
<p><b>【解釈】</b></p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 公務員の勤務条件の内容を決定するに際しての基本原則は社会一般の情勢に適応させることであるが、国家公務員法第 28 条第 1 項では、その決定の手続については、国会により変更されること、すなわち「勤務条件法定主義」を定めている。</li> </ul>	<p>逐条国家公務員法（鹿児島他）1988 年 262～263 頁</p>	<p>670</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 公務員は、国民の信託に基づき、国民全体の奉仕者として職務を遂行すべきことが要請されている。したがって、国民と乖離したところに公務員制度が存在することはありえず、公務員の処遇を考えるに当たっても、その処遇のあり方を国民の関与ないし監視の下に置くことが必然的に要請されることとなる。これが公務員の勤務条件について国民の代表者としての国会また議会の統制に服せしめることとするゆえんである。</li> </ul>	<p>同上 262～263 頁</p>	<p>670</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 勤務条件法定主義は、人事院の給与勧告等の機能とともに、労働基本権制約の代償としての意義をもつものである</li> </ul>	<p>同上 263 頁</p>	<p>670</p>
<p><b>（４）職務給の原則（第 62 条）</b></p>	<p>国家公務員法第 62 条</p>	<p>664</p>
<p><b>【解釈】</b></p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 国家公務員法第 62 条は、給与の根本基準として、職員給与は、その官職の職務</li> </ul>	<p>逐条国家公務員法（鹿児島他）1988 年 396</p>	<p>675</p>

<p>と責任に応じてこれをなすと定めている。これは、給与決定の根本基準として、職務給の原則をとることを明らかにしたものである。これは、給与は、職務内容の複雑さの程度、難易の程度、責任の軽重によって決定すべきことを意味している。</p>	<p>～397 頁</p>	
<p><b>【学説】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>給与の基本原則の第1は、職務給の原則であり、職員の給与は、その（官）職の職務と責任に応じて定められる（国公62条、地公24条1項）。戦前の官吏は、天皇に対して無定量に忠勤に励むべきものとされ、俸給については労働の対価とは観念されず、官吏が安んじて職務に精励することができるように生活を保障するための給付と考えられていたのに対し、日本国憲法下の公務員の俸給（給料）は基本的に勤務の対価としての性格を持つ。一般職の職員の給与に関する法律は、「各職員の受ける俸給は、その職務の複雑、困難及び責任の度に基き、且つ、勤労の強度、勤務時間、勤務環境その他の勤務条件を考慮したものでなければならない」（給与法4条）と定め、職務給の原則を明確にしている。</li> </ul>	<p>行政法概説Ⅲ〔行政組織法／公務員法／公物法〕（宇賀克也）平成20年 327～328頁</p>	<p>678</p>
<p><b>（5）成績主義の原則（第33条第1項）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>本条は任用の根本基準として、職員の任用は本法の定めるところにより、受験成績、人事評価その他の能力の実証に基づいて行わなければならないことを明らかにしている。これが成績主義（メリット・システム）または能力実証主義と呼ばれる基本原則である。</li> <li>なお、成績主義の原則は、公務能率の増進のために欠くことのできない原則であると同時に、処遇の公正、すなわち均分的正義を実現するためにも欠くことのできない条件であるから、それは単に任用についての根本基準にとどまるものではなく、それ以外の身分取扱い、たとえば、給与の決定についても、明文の規定はないが、当然に妥当し、かつ、実現させなければならない原則である。</li> </ul>	<p>国家公務員法第33条第1項 逐条国家公務員法（鹿児島他）1988年 297頁 同上 298頁</p>	<p>664 676 677</p>

<p>2 地方公務員法上に規定されている諸原則</p> <p>基本的に国家公務員と同様である。</p> <p>(1) 地方公共団体の民主的かつ能率的な運営 (第1条)</p> <p>(2) 平等取扱の原則(第13条)</p> <p>(3) 情勢適応の原則 (第14条、第26条)</p> <p>(4) 成績主義の原則 (第15条)</p> <p>(5) 勤務条件条例主義 (第24条第6項、第25条ほか)</p> <p>※ 地方公務員は関係法律の規定により、条例等において勤務条件を定めていることに留意する必要がある。</p> <p>(6) 職務給の原則 (第24条第1項)</p> <p>(7) 均衡の原則 (第24条第3項・第5項)</p> <p>○ 給与</p> <p><b>【解釈】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職員の給与は、生計費ならびに国および他の地方公共団体の職員ならびに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。(本条3)。この原則を均衡の原則と称している。均衡の原則は(1)生計費、(2)国家公務員の給与、(3)他の地方公共団体の職員の給与、(4)民間事業者の従事者の給与、および(5)その他の事情の五点を考慮することによって実現されるものであるが、その内容は必ずしも明らかではない。</li> <li>実際の運用としては、均衡の原則は、「国家公務員の給与に準ずる」ことによって実現されるものと解されてきた(通知昭35・4・1自丙公発第9号ほか)。その趣旨は、国家公務員の給与は人事院勧告によって決定されているが、人事院勧告では生計費及び民間事業の賃金が考慮されているので、地方公共団体がその給与をこれに準ずることとすれば、国および他の地方公共団体とも均衡が</li> </ul>	<p>地方公務員法第1条</p> <p>同 第13条</p> <p>同 第14条、第26条</p> <p>同 第15条</p> <p>同 第24条、第25条</p> <p>同 第24条</p> <p>同 第24条</p> <p>新版(第2次改訂版) 逐条地方公務員法 (橋本勇)2009年 357頁</p> <p>同上 358頁</p>	<p>681</p> <p>683</p> <p>684</p>
--	--	----------------------------------

<p>とれるわけで、均衡の原則における前述の(1)から(4)までの要素を満足させることということにあった。ただ、「国家公務員の給与に準ずる」ことが永年にわたって継続された結果、当該地方公共団体の区域における経済事情や賃金の状況との乖離が見られる例も生じており、この伝統的な考え方に対する批判が高まっていた。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 給与制度（給料表の構造や手当の種類・内容等）については、（中略）国家公務員の給与制度を基本とすべきである。（中略）給与水準については、地方分権の進展を踏まえ、地域の労働市場における人材確保の観点や、住民等の納得を得られる給与水準にするという要請がより重視されると考えられることから、地域の民間給与をより重視して均衡の原則を適用すべきである。</li> </ul> <p>○ 給与以外の勤務条件</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職員の給与以外の勤務条件、すなわち、勤務時間、週休日、休日、休暇などを定めるに当たっても国および他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払わなければならない(本条 5)。給与に関する均衡の原則（本条 3）と同趣旨の原則であるが、法文の規定上、両者の間には二点で相違がある。（中略）このような規定上の相違の理由は明らかではなく、同趣旨のものと理解すべきであろう。</li> </ul>	<p>地方公務員の給与のあり方に関する研究会 報告書（抄）</p> <p>686</p>	<p>685</p>
<p><b>【整理】</b></p> <p>1 国家公務員法上に規定されている諸原則</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職員の勤務条件決定の基準は「情勢適応の原則」である。さらに、公務員の勤務条件の決定に際しては、「人事院勧告」に基づくこととされている。（国家公務員法第 28 条第 1 項）</li> <li>・ 情勢適応の原則を具体化するに当たっての基本的な考え方として「民間準拠の原則」がある。</li> <li>・ 俸給決定の要素としては、国家公務員法第 64 条第 2 項で、①生計費、②民間における賃金、③その他人事院の決定する適当な事情を掲げている。</li> </ul>		



## 2 地方公務員法上に規定されている諸原則

- ・ 地方公務員法においても、国家公務員法と同様に「情勢適応の原則」（第 14 条）、「勤務条件条例主義」（第 5 条第 1 項、第 24 条第 6 項、第 25 条ほか）、「職務給の原則」（第 24 条第 1 項）、「均衡の原則」（第 24 条第 3 項・第 5 項）が定められている。
- ・ ただし、「均衡の原則」の要素は国家公務員法と異なる。具体的には、地方公務員の給与の決定要素としては、①生計費、②国の職員の給与、③他の地方公共団体の職員の給与、④民間事業の従事者の給与、⑤その他の事情、が規定されている。
- ・ また、給与以外の勤務条件の決定要素としては、①国の職員、②他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないことが規定されている。

論点整理表（案）

3 給与、勤務時間その他の勤務条件の決定のあり方			
論点番号	3-(1)②	給与、勤務時間その他の勤務条件の決定原則について、どのようにすべきか。 ② 自律的労使関係制度を措置する場合、給与、勤務時間その他の勤務条件の決定原則は、どうあるべきか。	担当委員 高橋委員
論 点		参考資料名	頁
<p>給与等の勤務条件の決定原則は、「自律的労使関係制度をどのように想定するのか」によって、様々な組み合わせが考え得る。また、論点3（1）②ア、イ、論点3（2）②ア、イはそれぞれ密接に関係しており、一体として選択肢の組み合わせを検討すべきと考える。このため、以下、論点3（2）②までは、取り得る選択肢の説明を行い、立法政策（※）ごとにとり得る選択肢の具体的な組み合わせについては、別紙において整理することとする。（別紙参照）</p> <p>（※）自律的労使関係を措置する際の立法政策の範囲としては、論点1（3）において、A案からE案までの選択肢を想定しており、これらの案との関係を考慮しながら整理する。</p> <p><b>ア 民間の労働条件に準拠すべきか。準拠すべきとする場合、どの程度準拠すべきか。</b></p> <p>※ 民間準拠といってもその在り方については様々な考え方があり得る。 なお、現行法では、民間準拠という用語は使われていない。勤務条件については、情勢適応の原則（国家公務員法第28条第1項）が定められているが、それを具体化する基本的な考え方として、いわゆる「民間準拠の原則」があるとされる。 具体的には、現行法では、俸給表決定の要素として「民間における賃金」等（第64条第2項）を掲げているが、給与以外の勤務条件については、情勢適応の原則に</p>			

基づき、民間企業における勤務時間等の制度の実態及び休日の普及状況等を踏まえて勧告が行われているが、民間の勤務条件に準拠すべきという具体的なよりどころを示す規定はない。

(1) 勤務条件を詳細に法定化する場合（論点1(3) B案）

勤務条件について、詳細に法定化し、法定化されていない細目的事項のみ団体交渉により決定するとした場合には、民間準拠の原則について引き続き規定する場合と民間準拠の原則を規定しない場合の以下の2つの案が想定される。

**【α1案】 民間準拠の原則を法律上明記する。**

(メリット)

- ・ 勤務条件の詳細について法定するためには、国会での審議の際に基準となるべきものが必要であり、現行と同様に「民間準拠の原則」を規定することが適当である。
- ・ 国民や住民の理解を得やすい。

(デメリット)

- ・ 民間準拠の原則により、労使間の交渉内容が事実上限定される可能性があり、「自律的労使関係」が一定程度制約されるおそれがある。

(留意事項)

- ・ 勤務条件を詳細に法定することにより、労使間の交渉内容が事実上限定される可能性があり、「自律的労使関係」との関係に留意する必要がある。

**【β 1案】 民間準拠の原則を法律上明記しない。**

(メリット)

- ・ 国会がその時々様々の状況に応じて、柔軟に判断できる。

(デメリット)

- ・ 職員の勤務条件を保障する仕組みとして十分か検討が必要である。
- ・ 市場原理が働かない公務において、民間準拠を離れて労使交渉により常に社会的に妥当な勤務条件を決定し得るか疑問がある。
- ・ 給与水準の妥当性等について、国民の理解を得られない可能性がある。

(留意事項)

- ・ 勤務条件を詳細に法定することにより、労使間の交渉内容が事実上限定される可能性があり、「自律的労使関係」との関係に留意する必要がある。

(2) 勤務条件について法律上で大綱的基準を規定する場合（論点1(3) C案～D案)

勤務条件について法律上で大綱的基準を規定する場合には、民間準拠の原則について引き続き規定する場合と民間準拠の原則を規定しない場合の以下の2案が想定される。

**【α 2案】 民間準拠の原則を法律上明記する。**

(メリット)

- ・ 民間と異なり企業の利益という要素がない中で、労使が交渉、決定を行う基準となり、スムーズな交渉が期待できる。

- ・ 国民や住民の理解を得やすい。

(デメリット)

- ・ 民間準拠の原則により、労使間の交渉内容が事実上限定される可能性があり、「自律的労使関係」が一定程度制約されるおそれがある。

(留意事項)

- ・ 議会制民主主義、勤務条件法定主義との関係を十分整理する必要がある。

### 【β 2 案】 民間準拠の原則を法律上明記しない。

(メリット)

- ・ 勤務条件をいかなるものにするかは労使交渉に委ねることから自律度が高い。

(デメリット)

- ・ 給与水準の妥当性等について説明しにくく、国民の理解を得られない可能性がある。
- ・ 市場原理が働かない公務において、民間準拠を離れて労使交渉により常に社会的に妥当な勤務条件を決定し得るか疑問がある。
- ・ 労使間で何を基準に交渉するのかについて合意が得られずに紛争が生じやすい可能性がある。

(留意事項)

- ・ 自律的な労使合意を促進するため、労使間で民間の賃金や、生計費など考慮すべきルールとして交渉で決定することはあり得る。
- ・ 議会制民主主義、勤務条件法定主義との関係を十分整理する必要がある。

(留意点) 「どの程度準拠すべきか」という論点について

均衡の原則を法律上規定した場合に、どこまで民間の労働条件に準拠すべきか

という論点については、「一つに定まった民間の労働条件制度」があるわけではないことから、①どの要素について、②その要素のうちどの水準を「民間の水準」として把握し、③どの程度厳密に準拠するかという要素が存在し、これらのそれぞれについて検討する必要がある。

現在の国公法では「考慮」と規定しており、「準拠」とは規定されていないが、厳密に準拠すべき拘束力を持つものと捉えていると考えられ、人事院勧告を行う際には、民間の給与を精密に調査し、これに基づいて勧告が行われている。

### (3) 論点1 (3) A案及びE案の場合

論点1 (3) A案は、現行制度であり、民間準拠を基本に人事院勧告に基づき詳細に法定している。

論点1 (3) E案は、勤務条件を労使において団体交渉により、決定するものであり、法律上で民間準拠の原則は規定されないことになる。準拠するかどうかは任意であり、取り得る選択肢としては(2) β2案になる。

**イ 民間の労働条件以外の要素も考慮すべきか。考慮すべきとする場合、どのような要素を、どの程度考慮すべきか。**

考慮すべき要素として例えば以下のものが考えられる。

#### ① 生計費

(メリット)

- ・ 給与が職員の生活の糧である以上、職員の生計の実情を考慮した給与にする必要がある

- ・ 現行制度でも規定されており特段の問題はない。

(デメリット・留意事項)

- ・ 職員の職種、家族の構成、就業状況等により、家計の状況が異なることから、生計費と職員給与をどう関連させ、活用するのが難しい。

## ② 財政状況

(メリット)

- ・ 公務員の給与は国民の税金でまかなわれている以上、交渉する際に労使双方とも財政状況を考慮に入れるべきであり、国民の理解も得られる。

(デメリット・留意事項)

- ・ 職員の勤務条件の決定に大きな圧力になる可能性があり、「自律的労使関係制度」との関係に留意する必要がある。
- ・ 財政状況は、議会の予算決定の結果であり、赤字だからと言って職員にその責を負わせることは適当でない。また、具体的に考慮すべき財政状況はどの範囲とするのか等、難しい問題もある。
- ・ 個々の職員の給与の積み上げ額を勘案せずに人件費総額が決定された場合、個々の職員の給与決定に制約を与える可能性がある。
- ・ 財政状況を理由に処遇水準の大幅引き下げが続くと、有為、有能な職員を確保することが困難になる。一方で、国民が処遇水準を下げるべきということであれば、公務員が提供する行政サービスもそれなりのものになる。
- ・ 全体の制度設計との関係において、例えば、「予算上、資金上不可能な支出を内容とするような協約」を労使が締結した場合の措置（議会の承認）を導入し、一方で、考慮すべき要素として「財政状況の勘案」を導入した場合、二重の縛りとなり、交渉に制約を与える可能性がある。

## ③ 業務実績

(メリット)

第13回行政改革推進本部専門調査会資料2 688

- ・ 自律的労使関係制度においては、国営企業の給与総額制においても業績に応じた特別給の支給が許容されているように、業務実績も指標とするということも考えられる。
- ・ 職員個々人に関する評価を「業務実績」とするのであれば、職員の能力・実績に応じた処遇を行う趣旨が明確になる。

(デメリット・留意事項)

- ・ 非現業と現業の差異を踏まえながら、実績を測る単位の設定方法、実績の測定・評価方法等について検討を要する。
- ・ そもそも、独立採算制ではない非現業の公務員において現業と同様な「業務実績」という概念は考えにくい。
- ・ 組織（部署等）のパフォーマンス結果としての「業績」と、職員個人のパフォーマンス結果としての「業績」との関係に関する考え方および個人に関わる「能力」と「成績」との関係に関する考え方の整理が必要である。
- ・ 人事評価制度が端緒についたばかりであり、その運用状況・試行結果等を十分に検証せずに導入することは大きな混乱要因となるおそれがある。

#### ④ 人材の確保・定着

(メリット)

- ・ 公務を支える人材の確保・定着なしには、行政の諸課題への対応が困難となるため、人材の確保・定着に資する勤務条件である必要がある。国民が処遇水準を下げるべきということであれば、公務員が提供する行政サービスもそれなりなものになるが、さらによい公務サービスを望む場合には勤務条件をよくする必要がある。

(デメリット)

- ・ 合理的な理由に基づかない給与の上積みのおそれがある。

(留意事項)

- ・ 比較される職種や地域の民間企業の給与水準が職員の給与水準の上下に影響を

第13回行政改革推進本部専門調査会資料2 688



与える可能性がある。

**【地方公務員】**

上記に加えて下記の要素が考えられる。

**⑤ 国の職員の勤務条件**

(メリット)

- ・ 公務としての近似性・類似性を重視する観点から、地方公務員と同様に情勢適応の原則や職務給の原則の下にある国家公務員の給与等の勤務条件を考慮することにより、住民及び議会への説明責任を果たすことができる。

(デメリット・留意事項)

- ・ 実質的に労使交渉の内容を拘束してしまう可能性がある。
- ・ 自律的労使関係の確立の観点からは、公務としての国の職員との近似性・類似性をどこまで重視する必要があるのか、検討する必要がある。

**⑥ 他の地方公共団体の職員の勤務条件**

(メリット)

- ・ ⑤と同様、公務としての近似性・類似性を重視する観点から、他の地方公共団体の職員の給与等の勤務条件を考慮することにより、住民及び議会への説明責任を果たすことができる。

(デメリット・留意事項)

- ・ 実質的に労使交渉の内容を拘束してしまう可能性がある。
- ・ 自律的労使関係の確立の観点からは、他の地方公共団体の職員との公務としての近似性・類似性をどこまで重視する必要があるのか、検討する必要がある。

**【整理】**

上記のとおり