

## 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-(2)①	給与交渉のために必要な参考指標について、どのようにすべきか。 ① 一般職国家公務員(非現業)の給与改定に当たり、現在、どのような調査を行っているか。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 国家公務員における調査			
<p>人事院では、公務員と民間の4月分の給与(月例給)を調査した上で、両者について、仕事の種類、役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士の給与を精密に比較し(ラスパイレス方式)、得られた較差を埋めることを基本に勧告を行っている。</p> <p>また、特別給についても、民間の特別給(ボーナス)の過去1年間の支給実績を精確に把握し、民間の年間支給割合に公務員の特別給(期末・勤勉手当)の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っている。</p> <p>このため、国家公務員については「国家公務員給与等実態調査」を、民間企業従業員については「職種別民間給与実態調査」をそれぞれ実施している。</p> <p>○「国家公務員給与等実態調査」 一般職の職員の給与に関する法律が適用される常勤職員全員の給与の支給状況(俸給、諸手当等の月額)等について調査</p> <p>○「職種別民間給与実態調査」 企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の全国の民間事業所のうちから層化無作為抽出法(注)により抽出した事業所を対象に実施し、4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額、前年8月から当年7月までに支払われた特別給(ボーナス)等を実地に詳細に調査(なお、公務と民間の同種・同等の者同士を比</p>			給与勧告の手順(平成20年の例)
			平成20年職種別民間給与実態調査の実施について
			689
			690

<p>較するという原則の下で、民間の給与をより広く把握し反映させるため、平成 18 年に比較対象企業規模を 100 人以上から 50 人以上に変更するなどの見直し。)</p> <p>(注)「層化無作為抽出法」とは、調査対象事業所を組織、企業規模、産業によりグループ分けし、このグループの中から無作為に抽出する方法をいう。</p> <p>この民間準拠による公務員と民間企業従業員の給与の比較方法の在り方について、本院は、昨年の勧告時に、学識経験者の研究会を設けて、検討を行なっていくことを表明した。その後、本院は、学識経験者による「官民給与の比較方法の在り方に関する研究会」を設置し、同研究会においては、官民給与の比較方法について、専門的、技術的な観点からの検証、検討が行なわれ、報告書が提出された。さらに、各界有識者による「給与懇話会」を設置し、給与懇話会においては、公務及び公務員の役割や公務員給与のあるべき姿等について、7 回にわたる議論を経て、意見がとりまとめられた。また、本院は、官民給与の比較方法について、各府省の人事当局や職員団体から意見聴取を行いつつ、慎重に検討を進めてきた。その結果、本年の勧告の基礎となる官民給与の比較方法について、比較対象企業規模を従来の 100 人以上から 50 人以上に改めるとともに、月例給の比較対象となる民間企業の従業員の範囲を見直すなど抜本的な見直しを行うこととした。</p>	<p>職員の給与に関する報告(平成 18 年 8 月 8 日)</p>	<p>691</p>
<p>2 地方公務員における調査</p> <p>(1) 人事委員会による各地域の職種別民間給与実態調査 人事院と共同で調査を実施 ⇒ 別添資料のとおり(国の調査との関係を含む)</p> <p>(2) 人事委員会を設置しない地方公共団体(市町村)(※)における参考指標 ①これらの市町村では市町村長が給与改定内容を議会に提案 ②人事院勧告及び当該市町村を包含する都道府県の人事委員会勧告を事実上の</p>	<p>地方公務員の給与改定の手順 人事委員会における給与勧告の仕組み</p>	<p>692 693</p>

<p>基準とすることが一般的  (※) 人事委員会を設置している市町村は、政令指定都市のほか熊本市及び和歌山市のみである。</p>		
<p>【整理】  上記のとおり</p>		

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-(2)②	給与交渉のために必要な参考指標について、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、給与交渉の参考指標としての調査はどうあるべきか。	担当委員 高橋委員	
論 点			参考資料名	頁
<p>参考指標としての調査のあり方は、「自律的労使関係制度をどのように想定するか」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、以下においては、取り得る選択肢について説明し、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 客観的なデータを調査する仕組みはどうあるべきか。</b></p> <p>法令で「民間準拠の原則」を規定した場合（論点1(3) B案～D案）には以下の選択肢が考えられる。</p> <p>なお、論点1(3) A案は、現行制度であり、E案については民間準拠の原則が規定されないため、調査は任意。</p> <p><b>【A案】第三者機関が調査する仕組みを制度的に位置づける。（現行と同様の詳細な調査を実施する。）</b></p>			行政改革推進本部専門調査会「公務員の労働基本権のあり方について（報告）」	694

<p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 民間準拠を達成するためには、民間の労働条件と公務員の労働条件を詳細に調査し、それをもとに交渉する必要がある。</li> <li>・ 中立的な機関が調査、公表したデータを労使双方が活用することにより、スムーズな交渉が期待できる。</li> <li>・ 協約締結権を付与されない職員等に適正な待遇を決める上でも必要である。</li> </ul> <p>(デメリット・留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 調査し公表した結果が事実上労使間を拘束する可能性があり、「自律的労使関係」が一定程度制約されるおそれがある。</li> <li>・ 現在の詳細な独自調査には相当の人員と経費が投入されており、当該コストが引き続き残る可能性がある。</li> </ul> <p><b>【B案】第三者機関が調査する仕組みを制度的に位置づけるが、調査の実施時期、規模、内容について、簡素化する。</b></p> <p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 基本的にはA案と同じ。</li> <li>・ 現在の詳細な独自調査には相当の人員と経費が投入されており、当該コストの一定の削減につながる。</li> </ul> <p>(デメリット・留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 調査の正確性、信頼性を確保しながら、どこまで調査内容を簡素化できるかが大きな課題である。</li> <li>・ 調査結果の精度、信頼性等が労使の争いのもとになる可能性がある。</li> </ul> <p><b>【C案】交渉当事者が必要に応じ、既存の調査の活用や独自調査を行う。</b></p>	<p>行政改革推進本部専門調査会「公務員の労働基本権のあり方について（報告）</p>	<p>694</p>
--	--	------------

<p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 大綱的基準に基づき、民間の状況を考慮しつつ、労使双方が交渉で給与を決定することが基本であり、自律的労使関係の観点から望ましい。</li> <li>・ その時々交渉のテーマに対応したデータ収集が可能であり、当事者にとって有用なデータになる可能性がある。</li> <li>・ 現在の詳細な独自調査には相当の人員と経費が投入されており、当該コストの大幅削減につながる。</li> <li>・ 現に、国営企業や特定独立行政法人は既存のデータで交渉し、決定している実績がある。(ただし、現行制度においては、一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与等を考慮して定めることとなっている。)</li> </ul> <p>(デメリット・留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 既存の調査や独自調査の結果について、データの信頼性等の問題から、労使双方から交渉の前提にはならないとされ、交渉の入り口でもめる可能性がある。</li> <li>・ 例えば、使用者側からは、低い給与水準のデータが、労働側からは高い給与水準のデータが出てくるなど、互いに都合のよい恣意的な調査が行われる可能性がある。</li> <li>・ 給与に関する使用者側の交渉担当者を任命権者とした場合において、各任命権者が独自調査を実施する場合には、任命権者毎の調査体制が現在より大きくなる可能性がある。</li> <li>・ 交渉当事者が自ら調査結果を提供することは、第三者機関による客観性が担保されておらず、国民・住民の納得が得られない可能性がある。</li> </ul> <p>イ 調査はどのような機関が担うべきか。</p> <p>※第三者機関は、公務員勤務条件の決定に資するため、民間の給与、勤務条件に関</p>	<p>賃金センサス（賃金構造基本統計調査） 695</p> <p>平成 20 年賃金事情等総合調査 698</p> <p>2009 年春季労使交渉・大手企業業種別回答[了承・妥結含]一覧（加重平均） 710</p> <p>2009 年春季生活闘争賃金改定状況 712</p> <p>2009 中小共闘【妥結集計】（加重平均） 713</p>	
--	--	--

するデータを専門的・恒常的に調査することを前提とする。

【A案】交渉不調等の場合の調整を担当する機関以外の第三者機関が実施する。

【A'案】交渉不調等の場合の調整を担当する機関以外の第三者機関が実施するが、給与改定原案を作成する使用者機関又は労働側が調査方法、調査項目等を定めて委託（あるいは、労使双方が協議して委託）して行うものとする。

（メリット）

- ・ 人事院（人事委員会）あるいはその組織や要員を継承した機関が行う場合には、これまでのノウハウの蓄積等を活用できる。
- ・ 公務員の職種等を反映した調査が可能であり、参考指標の客観性が確保される。
- ・ 使用者機関が調査方法、調査項目等を定めて委託した場合、使用者機関が主体的・戦略的に行政全体の組織パフォーマンスを高める勤務条件を構築するために必要なデータを得ることが容易になる。同様に、労働側も、主体的・戦略的に勤務条件を構築するために必要なデータを得ることが容易となる（A'案）
- ・ 中立的な第三者機関が行う調査なので、労使のみならず国民や住民の理解や納得を得やすい。

（デメリット・留意事項）

- ・ 勧告制度がない中で、調査のためだけに独立した第三者機関が必要となるのか、どの程度の水準の調査を第三者機関に求めるのか、労使双方から必要なデータについて調査を依頼することを可能とするのか、その際の費用を労使でどのように負担するのか等について検討が必要である。
- ・ 第三者機関が主体的に調査方法、調査項目等を企画立案する場合、使用者機関が主体的・戦略的に行政全体の組織パフォーマンスを高める勤務条件を構築するために必要なデータを得ることが困難になる恐れがある。

- ・ 交渉で給与を含む勤務条件を決定する場合、人事政策は使用者の責任であることから、協約締結権付与後において第三者機関が調査を行うことは不適當である。
- ・ 人事院は労使の委託に基づいて調査を行っているわけではない。
- ・ 協約締結権を有しながら、一方で「公務員のための特別な調査機関」を設けることについて、国民あるいは民間労使の理解を得られない可能性がある。

【B案】交渉不調等の場合の調整を担当する第三者機関が実施する。

【B'案】交渉不調等の場合の調整を担当する機関が実施するが、給与改定原案を作成する使用者機関又は労働側が調査方法、調査項目等を定めて委託（あるいは、労使双方が協議して委託）して行うものとする。

(メリット)

- ・ 現在、中央労働委員会では、労働争議の調整の参考資料として賃金事情等総合調査を実施しており、交渉不調等の場合の調整担当機関となった場合には、調査ノウハウの蓄積がある。
- ・ 交渉不調になった場合には、調整を調整担当機関に委ねることになるため、当該機関としても有用な調査になる。
- ・ 中立的な第三者機関が行う調査なので、労使のみならず国民や住民の理解や納得を得やすい。

(デメリット・留意事項)

- ・ これまで人事院が行ってきたのと同様の水準の調査を行うとした場合、第三者機関が担えるよう相応の体制の整備が必要である。
- ・ 現在中労委等が行っている調査の他に新たな調査を行う場合には、どの程度の水準の調査を当該機関に求めるのか、労使双方から必要なデータについて調査を依頼することを可能とするのか、その際の費用を労使でどのように負担するのか等につい



て検討が必要である。

- ・ 交渉で給与を含む勤務条件を決定する場合、人事政策は使用者の責任であることから、協約締結権付与後において第三者機関が調査を行うことは不適當である。
- ・ 各地方公共団体ごとの細かな調査依頼に対応することとする場合には、相応の体制整備が必要である。
- ・ 中労委は労使の委託に基づいて調査を行っているわけではない。
- ・ 現行の賃金事情等総合調査を充実するため、人事院の民間賃金調査のノウハウを活用することも考えられる。

### 【C案】 労使がそれぞれ自ら調査を実施する（直接実施又は民間企業等への委託調査）

#### （メリット）

- ・ いかなる根拠に基づいて「妥当な水準」を想定するか（主張するか）、ということ  
を労使が自ら考えること自体が、自律的労使関係の一環である。
- ・ その時々交渉のテーマに対応したデータ収集が可能であり、当事者にとって有用なデータになる可能性がある。
- ・ 例えば、民間企業へ委託することにより、コスト縮減が期待できる。
- ・ 使用者機関が直接調査を実施する場合、主体的・戦略的に行政全体の組織パフォーマンスを高める勤務条件を構築するために必要なデータを得ることが容易になる。  
同様に、労働側も、主体的・戦略的に勤務条件を構築するために必要なデータを得ることが容易となる。

#### （デメリット・留意事項）

- ・ 第三者機関等が調査を実施する場合と異なり、労使がそれぞれで調査した結果を基  
に交渉を行うことから、「自律的労使関係」の趣旨には沿う一方で、紛争が生じやすくなるおそれがある。
- ・ 例えば、使用者側からは、低い給与水準のデータが、労働側からは高い給与水準の

<p>データが出てくるなど、互いに都合のよい恣意的な調査が行われる可能性がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労使それぞれが調査をする場合や（実施主体が政府であったとしても）委託事業者による調査の場合に民間企業の協力が得られない可能性がある。</li> <li>・ 民間等に委託する場合には、調査の正確度のチェックをどのようにするのか課題があり、また、一般競争入札の場合には調査受託民間企業等が毎年同一のものとならない可能性がある調査の継続性に問題がある。</li> </ul>		
<p>【整理】 上記のとおり</p>		

論点整理表（案）

3 給与、勤務時間その他の勤務条件決定のあり方

論点番号	3－(2)③	給与交渉のために必要な参考指標について、どのようにすべきか ③ 交渉不調の場合における第三者機関等による調整のシステムを設ける場合にも、給与交渉の参考指標は有効なものとなるか	担当委員 高橋委員
論 点		参考資料名	頁
<p>○ 有効であるとした場合、その理由としては、以下のようなことが考えられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労使交渉において用いられた指標が調整の場でも用いられることにより、調整に対する労使双方の納得を得やすい。</li> <li>・ あらかじめ存在する給与交渉の参考指標を利用することにより、迅速な調整が期待できる。</li> <li>・ 現在、中労委では、労働争議の調整の参考資料として利用するために情報収集することを主目的として賃金事情等総合調査を実施している。</li> </ul> <p>※ 他方、給与交渉の参考指標として信頼され、活用されるよう、論点3(2)②の検討にあるように調査の規模や内容、調査を実施する機関等を適切なものとする必要があることに留意する必要がある。</p>		賃金事情等総合調査（厚労省）「調査の説明」	714
<p>【整理】</p> <p>上記のとおり。</p>			