

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-(3)①	給与交渉の交渉事項やスケジュール ① 給与交渉の交渉事項をどのように想定するか	担当委員 高橋委員	
論 点			参考資料名	頁
<p>ア 給与交渉の交渉事項をどのように想定するか（水準、配分）（中央・地方等の各段階における交渉事項の切り分け）</p> <p>1 水準、配分</p> <p>※ この論点については、論点1(3)（公務員の労働基本権に関する立法政策としての合理的な範囲）においてどのような立場をとるかにより、検討内容が変わってくる。ここでは、論点1(3)の整理のB～E案を念頭に置きつつ、仮に給与に関する法定事項を大まかに設定した場合の案である。</p> <p>※ 配分：水準交渉において設定されたベアに基づき俸給表の各階層においてどのような処遇の設計を行うか。</p> <p>（注）ここでは、諸手当については省略して検討を行った。</p> <p>(1) 仮に、例えば現行のような俸給表を定めることを法律及びその委任を受けた下位法令で義務付けないとした場合</p> <p>（注）協約を含め俸給表を定めることを義務付けないとした場合</p> <p>A案 水準、配分ともに交渉対象事項とする。</p> <p>（メリット）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 自律的労使関係制度を構築するという趣旨により沿うものと考えられる。 <p>（デメリット・留意事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 交渉の程度にもよるが、交渉コストが大きくなるおそれがある。 				

- ・ 職務と責任に応じた適切な給与が実現されないおそれがある。
- ・ 給与の基本的な構造が見えず、公務員の給与に対する国民の理解を得にくくなるおそれがある。
- ・ 給与の基本的な部分に対する国会のコントロールが不十分となる。

(2) 仮に、例えば現行のような俸給表を法律で定めるとした場合

B－1案 水準、配分ともに交渉対象事項とする。

(メリット)

- ・ 自律的労使関係制度構築という趣旨に沿うものと考えられる。
- ・ 議会制民主主義、勤務条件法定主義等との整合が図られる。

(デメリット・留意事項)

- ・ 合意は交渉を踏まえた法律案を国会に提出することにとどまり、国会審議の結果、合意の内容が実現されないこともあり得る。

B－2案 水準は交渉対象事項とし、配分は交渉対象事項としない。

(注) 交渉以外の方法により配分の前案を作成することになる。

(メリット)

- ・ B－1案に比べ交渉に係るコストが軽減される。

(デメリット・留意事項)

- ・ 労働側の納得を得られるよう配分を決め、俸給表を作成することは困難が予想される。
- ・ B－1案と比べコスト軽減以外に見るべきメリットがなく、また、水準と配分を分離する合理性に欠け交渉の実質的意味を損なわせるおそれがある。

B－3案 水準は交渉対象事項とせず（民間準拠等）、配分は交渉対象事項とする。

(注) 交渉以外の方法により水準（民間準拠等）の原案を作ることになる。

(メリット)

- ・ 民間準拠の原則をとる場合、その原則がより徹底される。
- ・ B-1案に比べ交渉に係るコストが軽減される。

(デメリット・留意事項)

- ・ 民間準拠の参考指標が適切なものでなければ水準に対する納得が得られない。
- ・ 合意は交渉を踏まえた法律案を国会に提出することにとどまり、国会審議の結果、合意の内容が実現されないこともあり得る。
- ・ 水準と配分を分離する合理性に欠け交渉の実質的意味を損なわせるおそれがある。

(2)' 上記(2)について、例えば現行のような俸給表を法律の委任(※)を受けた下位法令等で定めるとする場合も考えられる。

(※) 職種ごとに、職務の複雑、困難及び責任の度に基づき区分された等級と、その等級ごとに俸給額の幅と号俸を定めた俸給表を定めることを委任
その場合、上記B-1案～B-3案と同様の案が考えられ、上記(2)にない(メリット・デメリット)として、

(メリット)

- ・ 予算を超えない範囲については、国会の議決を要せずに迅速に労使間で合意された内容を実現することができる。

(デメリット)

- ・ 労使で決めた俸給表に対する国民の納得が得られるか（職務と責任に応じた適切な給与の実現など）。

といったことが考えられる。

(3) 仮に、例えば各職務の級の俸給額の幅（上限と下限）のみ法律で定め、その間の具体的な俸給額（号俸）を定めることは法律及びその委任を受けた下位法令で義務付けないとした場合

（注）協約を含め具体的な俸給額（号俸）を定めることを義務付けないとした場合

C-1案 水準は交渉対象事項とし、配分に関して各職務の級の俸給額の幅の間での具体的な俸給額と、俸給額の上限・下限を交渉対象事項とする。

（メリット）

- ・ 自律的労使関係制度構築という趣旨に沿うものと考えられる。

（デメリット・留意事項）

- ・ 俸給額の上限・下限はあるものの、その間において勤務成績等に応じた適切な昇給が実現されないおそれがある。
- ・ 俸給額の上限・下限に関しては、合意は交渉を踏まえた法律案を国会に提出することにとどまり、国会審議の結果、合意の内容が実現されないこともあり得る。
- ・ 労使で決めた具体的な俸給額に対する国民の納得が得られるか。

C-2案 水準は交渉対象事項とし、配分に関して各職務の級の俸給額の幅の間での具体的な俸給額を交渉対象事項とする。

（注）交渉以外の方法により各職務の級の俸給額の上限・下限の原案を作ることになる。

-3案 水準は交渉対象事項とせず（民間準拠等）、配分に関して各職務の級の俸給額の幅の間での具体的な俸給額と、俸給額の上限・下限を交渉対象事項とする。

（注）交渉以外の方法により水準（民間準拠等）の原案を作ることになる。

－ 4 案 水準は交渉対象事項とせず（民間準拠等）、配分に関して各職務の級の俸給額の幅の間での具体的な俸給額を交渉対象事項とする。

（注）交渉以外の方法により、水準（民間準拠等）や各職務の級の俸給額
の上限・下限の原案を作ることになる。

（C－2～4案のメリット）

- ・ C－1案に比べ交渉に係るコストが軽減される。
- ・ 水準を交渉対象事項とせず、民間準拠の原則をとる場合、その原則がより徹底される。

（C－2～4案のデメリット・留意事項）

- ・ 水準を交渉対象事項としない（民間準拠）場合、民間準拠の参考指標が適切なものでなければ水準に対する納得が得られない。
- ・ 俸給額の上限・下限はあるものの、その間において勤務成績等に応じた適切な昇給が実現されないおそれがある。
- ・ 労働側の納得を得られるよう、水準や各職務の級の俸給額の上限・下限の原案を作ることは困難が予想される。
- ・ 法律事項に関する合意は交渉を踏まえた法律案を国会に提出することにとどまり、国会審議の結果、合意の内容が実現されないこともあり得る。
- ・ 水準等を交渉対象事項から分離する場合、その合理性に欠け、交渉に実質的意味を損なうおそれがある。
- ・ 労使で決めた具体的な俸給額に対する国民の納得が得られるか。

(3)' 上記(3)について、例えば各職務の級の俸給額の幅（上限と下限）のみ法律で定め、その間の具体的な俸給額（号俸）を法律の委任を受けた下位法令等で定めるとする場合も考えられる。

その場合、上記C－1案～C－4案と同様の案が考えられる。

※ なお、勤務条件のうち、いかなる項目について、それぞれの程度法律・条例で規定すべきか等については、論点4において検討。

2 中央、地方等の各段階における交渉事項の切り分け

※ ここでは、論点1(3)(公務員の労働基本権に関する立法政策としての合理的な範囲)の整理のB～E案を念頭に置きつつ整理した場合の案である。(後出の②(前段)においても同じ。)

A案 全ての事項を中央交渉による。

(メリット)

- ・ 給与に関する統一性が確保される。
- ・ 各府省・各地方支分部局等の各段階における交渉コストが小さくなる。

(デメリット)

- ・ 中央における交渉コストが大きくなる。

B案 基本的な事項は中央交渉によるが、具体的な適用等に関する事項や各府省に固有の事項は各府省における交渉(各地方支分部局等に委任された事項は各地方支分部局等における交渉)による。

(メリット)

- ・ 給与の基本的な部分については統一性が確保される。
- ・ 中央における交渉コストが小さくなる。

(デメリット・留意事項)

- ・ 各府省・各地方支分部局等の各段階における交渉コストが大きくなる。
- ・ 中央・各府省・各地方支分部局等の各段階における交渉対象事項が重複する場合には、各段階における交渉対象事項の関係をめぐって紛争が生じる恐れがあることから、重複しないように切り分けを行う必要がある。

<p>※ 中央・各府省等の各段階での交渉事項等については論点 5 において検討</p> <p>※ 地方公務員制度における交渉の段階設定については論点 16 において検討</p> <p>イ 毎年度の予算査定や国会審議のスケジュールを踏まえ、給与交渉のスケジュールをどのように想定するか</p> <p>○ 交渉スケジュールの考慮要因としては、以下のようなことが考えられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 民間の春闘時期 ・ 給与交渉のために必要な参考指標の公表時期（参考指標を措置する場合） ・ 給与総額を盛り込んだ政府予算案の作成時期 <p>（留意事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 多くの大手企業では 4 月からの賃金について 3 月中に決定。 <p>※ より現実的な自律的労使関係制度の構築のためには、交渉事項やスケジュールについて、給与とそれ以外の勤務条件をどのように組み合わせるかという観点に留意することが必要である。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 国営企業等の新賃金決定過程と平成 15 年の実績 ・ 国営企業等に係る新賃金決定の経過等 ・ 平成 10 年の国営企業の給与決定の経緯 	<p>715</p> <p>717</p> <p>718</p>
<p>【整理】</p> <p>ア 給与交渉の交渉事項について</p> <p>1 水準、配分 ※論点 1 (3)の整理の B～E 案を念頭に置きつつ、仮に給与に関する法定事項を大まかに設定した場合</p> <p>(1) 仮に、例えば現行のような俸給表を定めることを法律及びその委任を受けた下位法令で義務付けないとした場合</p> <p>A 案 水準、配分ともに交渉対象とする。</p> <p>(2) 仮に、例えば現行のような俸給表を法律で定めるとした場合</p> <p>B-1 案 水準、配分ともに交渉対象事項とする。</p> <p>B-2 案 水準は交渉対象事項とし、配分は交渉対象事項としない。</p> <p>B-3 案 水準は交渉対象事項とせず（民間準拠等）、配分は交渉対象事項とする。</p> <p>(2)' 例えば現行のような俸給表を法律の委任を受けた下位法令等で定める場合も考えられる。</p>		

(3) 仮に、例えば各職務の級の俸給額の幅のみ法律で定め、その間の具体的な俸給額を定めることは法律及びその委任を受けた下位法令で義務付けないとした場合

C-1案 水準は交渉対象事項とし、配分に関して具体的な俸給額と、俸給額の上限・下限を交渉対象事項とする。

C-2案 水準は交渉対象事項とし、配分に関して具体的な俸給額を交渉対象事項とする。

C-3案 水準は交渉対象事項とせず（民間準拠等）、配分に関して具体的な俸給額と、俸給額の上限・下限を交渉対象事項とする。

C-4案 水準は交渉対象事項とせず（民間準拠等）、配分に関して具体的な俸給額を交渉対象事項とする。

(3)' 例えば各職務の級の俸給額の幅（上限と下限）のみ法律で定め、その間の具体的な俸給額（号俸）を法律の委任を受けた下位法令等で定めるとする場合も考えられる。

2 中央、地方等の各段階における交渉事項の切り分け ※論点1(3)の整理のB～E案を念頭に置きつつ整理した場合

A案 全ての事項を中央交渉による。

B案 基本的な事項は中央交渉によるが、具体的な適用等に関する事項や各府省に固有の事項は各府省における交渉（各地方支分部局等に委任された事項は各地方支分部局等における交渉）による。

イ 給与交渉のスケジュールについて

（交渉スケジュールの考慮要因）

- ・ 民間の春闘時期
- ・ 給与交渉のために必要な参考指標の公表時期（参考指標を措置する場合）
- ・ 給与総額を盛り込んだ政府予算案の作成時期

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-(3)②	<p>給与交渉の交渉事項やスケジュール</p> <p>② 給与以外の勤務条件の交渉事項をどのように想定するか（中央・地方等の各段階における交渉事項の切り分け）</p> <p>給与以外の勤務条件の交渉スケジュールについて、給与の交渉スケジュールと合わせることも含め、どのように想定するか</p>	担当委員 高橋委員	
論 点		参考資料名	頁	
<p>(前段) 給与以外の勤務条件の交渉事項をどのように想定するか（中央・地方等の各段階における交渉事項の切り分け）</p> <p>A案 全ての事項を中央交渉による。</p> <p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 給与以外の勤務条件に関する統一性が確保される。 ・ 地方における交渉コストが小さくなる。 <p>(デメリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 中央における交渉コストが大きくなる。 <p>B案 基本的な事項は中央交渉によるが、具体的な適用等に関する事項や各府省に固有の事項は各府省における交渉（各地方支分部局等に委任された事項は各地方支分部局等における交渉）による。</p> <p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 給与以外の勤務条件の基本的な部分について、統一性を確保しつつ、各府省の実態を踏まえた対応ができる。 <p>(留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 中央・各府省・各地方支分部局等の各段階における交渉対象事項が重複 		<p>・ 現行の勤務条件に関する法律事項・規則事項の例（勤務時間、健康安全）</p>	719	

する場合には、各段階における交渉対象事項の関係をめぐって紛争が生じる恐れがあることから、重複しないように切り分けを行う必要がある。

※ 中央・各府省等の各段階での交渉事項等については論点 5 において検討

※ 地方公務員制度における交渉の段階設定については論点 16 において検討

(後段) 給与以外の勤務条件の交渉スケジュールについて、給与の交渉スケジュールと合わせることを含め、どのように想定するか

A 案 給与以外の勤務条件については、給与の交渉スケジュールと合わせる必要はない。

(メリット)

- ・ 給与の交渉スケジュールに拘束されずに給与以外の勤務条件の交渉に専念・集中することができる。

(デメリット)

- ・ 給与交渉とは別に交渉コストが発生する可能性がある。

B 案 給与以外の勤務条件についても、給与の交渉スケジュールと合せるべきである。

(メリット)

- ・ 給与交渉と重複する交渉コストがかからない。
- ・ 給与と給与以外の勤務条件について整合性を持ちつつ交渉することができる。

(デメリット)

- ・ 給与の交渉スケジュールに拘束されてそちらに労力を裂かれる。

※ より現実的な自律的労使関係制度の構築のためには、交渉事項やスケジュールについて、給与とそれ以外の勤務条件をどのように組み合わせるかという観点に留

意することが必要である。

【整理】

(前段) 給与以外の勤務条件の交渉事項について ※論点1(3)の整理のC～E案を念頭に置きつつ整理した場合

A案 全ての事項を中央交渉による。

B案 基本的な事項は中央交渉によるが、具体的な適用等に関する事項や各府省に固有の事項は各府省における交渉（各地方支分部局等に委任された事項は各地方支分部局等における交渉）による。

(後段) 給与以外の勤務条件の交渉スケジュールについて

A案 給与以外の勤務条件については、給与の交渉スケジュールと合わせる必要はない。

B案 給与以外の勤務条件についても、給与の交渉スケジュールと合わせるべきである。

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-(3)③	給与交渉の交渉事項やスケジュール ③ 給与等の協約期間はどのようにすべきか	担当委員 高橋委員	
論 点			参考資料名	頁
<p>給与等の協約期間はどのようにすべきか</p> <p>A案 労働協約の有効期間をどのように定めるかは、原則として当事者の自由。ただし、3年を超える有効期間の定めをすることはできない。 (メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 民間と同様のものであり、自律的労使関係の構築の趣旨に適合するものである。 <p>(留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 予算単年度主義の観点など国会における予算審議との関係から有効期間中の協約の取扱い等について検討する必要がある。 <p>※ なお、現行の現業でも、3年を超えない範囲内で労働協約の有効期間を定めることができる（労組法第15条第1項）が、実際には給与に関する協約については有効期間を定めず、労働協約を毎年改正するなどの実態から、国会の予算審議権との問題は生じてこなかったものと思われる。 一方、特労法により、予算上不可能な資金の支出を内容とするいかなる協定も政府を拘束するものではないとされており（第16条第1項）、予算審議の結果予算上不可能となった場合は当該労働協約は履行不能となるため、改めて交渉し速やかに新たな労働協約を締結し直さざるを得ないものと考えられる。（B案でも同じ）</p>			<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働組合法コンメンタール（労働組合法第15条）（労働省労政局労働法規課編）P.592 ・ 労働法 [第8版]（菅野和夫）P.570 ・ 労働組合法（西谷敏）P.374 ・ 五訂新版 労働組合法・労働関係調整法（厚生労働省労政担当参事官室編）P.612 ・ 労働組合法第15条 ・ 特定独立行政法人等の労働関係に関する法律第16条等（特労法第16について） ・ 労使関係法運用の実情及び問題点〈公共部門関係〉上（労使関係法研究会）P.373～ ・ 法律学全集 公共企業体等労働関係法（峯村光郎）P.77～ 	<p>721</p> <p>723</p> <p>726</p> <p>730</p> <p>738</p> <p>739</p> <p>740</p> <p>762</p>

B案 給与等すべての勤務条件について、協約期間を3年とする。

(メリット)

- ・ 中期的に社会一般の情勢の変化に適応するとともに、労使関係の安定に寄与可能性がある。

(デメリット)

- ・ 毎年の民間の賃金改定の動向等に適切に対応できない。

(留意事項)

- ・ 予算単年度主義の観点など国会における予算審議との関係から有効期間中の協約の取扱い等について検討する必要がある。

C案 給与以外の勤務条件については、協約期間を3年とするが、給与については、1年とする。

(メリット)

- ・ 給与について社会一般の情勢の変化により適切に対応できる一方、給与以外の勤務条件について中期的に社会一般の情勢の変化に適応するとともに、労使関係の安定に寄与可能性がある。

(デメリット)

- ・ 労使関係の安定性についてB案より劣る。
- ・ 給与以外の勤務条件について社会一般の情勢の変化に適切に対応できない。
- ・ 交渉において、例えば給与に関する事項では譲るかわりに、別の事項では有利な結果を引き出すといったような交渉方法が採りにくくなる。

D案 給与等すべての勤務条件について、協約期間を1年とする。

(メリット)

- ・ すべての勤務条件について社会一般の情勢の変化により適切に対応できる。

<p>(デメリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労使関係の安定性についてB案より劣る。 <p>(留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 交渉が難航し協約期間を過ぎても妥結しない場合の取扱い（強制仲裁）や労使双方から改定の申し入れがない場合の取扱い（従前の協約が自動更新される等）を検討する必要がある。 <p>※ 一般に労働協約は長期にわたる有効期間の定めをもつものほど長期にわたって労使関係を安定させる。しかし、その反面、あまりに長期にわたる有効期間の定めをもつ労働協約は、経済情勢あるいは企業の経営状況等の変動により諸般の事情が相当変化しても、一方的な解約が許されない結果になり、当事者の一方にとって酷に過ぎる場合がある。民間においては、これら両面の利害得失を勘案して、労働協約の有効期間の定め最長期間は3年間とされている。</p> <p>※ 平成18年労働協約等実態調査結果の概況（厚労省）によれば、労働協約を締結している組合のうち、包括協約があるのは67.3%となっている。その中で有効期間の定めがあるのは77.4%であり、有効期間を定めている場合の有効期間別割合は、調査計で「1年以下」63.3%、「1年を超え3年未満」28.7%、「3年」8.0%となっている。また、「自動延長規定あり」48.3%、「自動更新規定あり」38.3%となっている。</p> <p>※ 地方公務員制度に係る留意事項 (交渉事項)</p> <p>地方公務員に係る給料及び手当（常勤職員）並びに報酬（非常勤職員）については、現行制度上、地方自治法に定めるもの以外は支給できないとされており、給与の種類の設定自体を協約に委ねることについては、これらの規定との</p>	<p>・ 前出 労働組合法・労働関係調整法 P. 611</p> <p>・ 平成18年労働協約等実態調査結果の概要（厚労省）</p> <p>・ 地方自治法第203条の2、第204条</p>	<p>730</p> <p>770</p> <p>771</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------

関係を検討する必要がある。

また、給与の額及び支給方法は条例で定めることとされているが、これらを含む給与の水準を交渉事項として位置付ける場合には、職務給の原則や均衡の原則を前提として、どこまでを交渉に委ねるかを検討する必要がある。

(交渉スケジュール)

仮に人事院勧告・人事委員会勧告が廃止された場合、

- ・ 国家公務員の勤務条件との均衡を考慮する場合は、毎年の国における給与改定の動きを踏まえる必要があること
- ・ 民間給与に関する信頼性のある実態調査が交渉前に存在しない場合、交渉に相当の期間を要する場合があること
- ・ 協約又は第三者機関による裁定等に対する地方議会の関与如何では、給与改定の内容が条例・予算等において措置されるまでに相当の期間を要する場合があること

に留意する必要がある。

【整理】

給与等の協約期間について

A案 労働協約の有効期間をどのように定めるかは、原則として当事者の自由。ただし、3年を超える有効期間の定めをすることはできない。

B案 給与等すべての勤務条件について、協約期間を3年とする。

C案 給与以外の勤務条件については、協約期間を3年とするが、給与については、1年とする。

D案 給与等すべての勤務条件について、協約期間を1年とする。