

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"> 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發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、その職員の能率の發揮のため、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。 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 		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>(2) 平等取扱の原則(第 27 条) 【解釈】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 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。 	<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>(3) 情勢適応の原則（第 28 条第 1 項） 【解釈】</p> <p>○勤務条件の情勢適応の原則</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 	<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>

<ul style="list-style-type: none"> ・ 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る。 <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"> ・ 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。 ・ 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。 <p>○官民均衡の原則</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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はあるが、公務員も勤労者であるこ 	<p>頁</p> <p>同上 262 頁</p> <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>逐条国家公務員法（鹿児島他）1988 年 268 頁</p>	<p>670</p> <p>680</p> <p>671</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"> 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。 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。 	<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"> 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。 	<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"> 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。 <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"> 民間準拠については前項目を参照 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。 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。 	<p>同上 421 頁</p> <p>同上</p>	<p>674</p> <p>674</p>
<p>○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）</p>	<p>国家公務員法第 28 条第 1 項</p>	<p>664</p>
<p>【解釈】</p>		
<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<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"> 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。 	<p>同上 262～263 頁</p>	<p>670</p>
<ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>同上 263 頁</p>	<p>670</p>
<p>（４）職務給の原則（第 62 条）</p>	<p>国家公務員法第 62 条</p>	<p>664</p>
<p>【解釈】</p>		
<ul style="list-style-type: none"> 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 	<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>【学説】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 	<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>（5）成績主義の原則（第33条第1項）</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 	<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>【解釈】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 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 	<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"> ・ 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。 <p>○ 給与以外の勤務条件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 	<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>新版（第 2 次改訂版） 逐条地方公務員法 （橋本勇）2009 年 365 頁</p> <p>685</p>	
<p>【整理】</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"> ・ 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 2 8 条第 1 項） ・ 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。 ・ 俸給決定の要素としては、国家公務員法第 6 4 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。 		

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>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。</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

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	<p>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。</p> <p>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。</p>	担当委員 高橋委員
論 点		参考資料名	頁
<p>1 国家公務員における調査</p> <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>		<p>給与勧告の手順(平成20年の例)</p> <p>平成20年職種別民間給与実態調査の実施について</p>	<p>689</p> <p>690</p>

<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>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実際上の</p>	<p>職員の給与に関する報告（平成18年8月8日）</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>691</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
<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>ア 客観的なデータを調査する仕組みはどうあるべきか。</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>【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。）</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>
		頁
		694

<p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 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。 ・ 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。 <p>(デメリット・留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 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。 <p>【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。</p> <p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 基本的にはA案と同じ。 ・ 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。 <p>(デメリット・留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 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。 <p>【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。</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"> ・ 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。 ・ 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。 ・ 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。 ・ 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。) <p>(デメリット・留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 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。 ・ 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。 ・ 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。 <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"> ・ 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。 ・ 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り調査の継続性に問題がある。 		
<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"> ・ 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。 ・ 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。 ・ 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。 <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>			

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）の前案を作ることにな

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、それぞれどの程度法律・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。

※ 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>※ 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> <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</p>

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 		<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	

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。</p> <p>(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。</p> <p>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> <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。</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>	

(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。

(デメリット)

<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を最長期間は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、これらの規定との関係を検討する必要がある。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 前出 労働組合法・労働関係調整法 P. 611 ・ 平成18年労働協約等実態調査結果の概要（厚労省） ・ 地方自治法第203条の2、第204条 	<p>730</p> <p>770</p> <p>771</p>
---	---	----------------------------------

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。