

## 論点整理表（案）

5 交渉システムのあり方			
論点番号	5-(1)①②	国家公務員について、基本的な勤務条件である給与、勤務時間に関する協約締結の交渉システム（交渉当事者、交渉事項、交渉単位など）をどうすべきか。 ① 基本的な事項については、中央交渉に委ねるべきか。また、その主体は内閣人事局とすべきか。 ② 各府省及び地方支分部局、都道府県機関など小規模事業所については、どのようにすべきか。	担当委員 諏訪委員
論 点		参考資料名	頁
<p>○ 給与、勤務時間について</p> <p>基本的な事項については、中央交渉に委ねるべきか。 各府省及び地方支分部局、都道府県機関など小規模事業所については、どのようにすべきか。</p> <p>A案 給与、勤務時間について、現行の法律・人事院規則で定められているような基本的な事項は中央交渉に委ねる。 各府省の権限とされた事項及び各地方支分部局等に委任された事項は、各府省、各地方支分部局等において、それぞれの当局の権限の範囲で交渉する（当該事項について管理し、又は決定することのできる当局を当事者とする）。 （メリット）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>給与、勤務時間に関する基本的事項について、全府省及び全国地域を通じた統一性が確保できる。</li> <li>給与、勤務時間について統一的な水準を確保した上で、それぞれの段階における交渉事項に関する実態等を熟知した当事者による実態に即した交渉及び協約の締結ができる。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>労働法 第8版（菅野和夫）P.525～</li> <li>労働組合法（西谷敏）P.269～</li> <li>逐条国家公務員法（鹿児島重治）P.1085～</li> </ul>	<p>918</p> <p>927</p> <p>936</p>

(デメリット・留意事項)

- ・ 各当局が管理し、又は決定することのできる事項の範囲が狭く、B案に比べて、非効率な交渉となるおそれがある。
- ・ 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おそれがあることから、重複しないように切り分けを行う必要がある。
- ・ 各段階における交渉対象事項の切り分けに関し、勤務条件の統一性を確保する必要がある部分と各段階における実態等に即する必要がある部分等を考慮して適切に行う必要がある。
- ・ 一定規模以下の小規模事務所までもが交渉当事者となることについては、慎重に考えるべき。

※ 各段階における具体的な交渉事項の一つのイメージ（論点5(2)と共通）

(現行の法律・人事院規則の定めを念頭に置いた場合のイメージ)

- ・ 中央・・・給与、勤務時間・休暇等に関する基本的な事項、昇格等の基準、勤務時間・休憩時間等の設定に関する基準、職場環境（メンタルヘルス対策、超勤縮減対策、セクハラ等の対策等）に関する基本的な事項
- ・ 各府省、各地方支分部局等・・・勤務時間・休憩時間等の具体的な設定、職場環境に関する具体的な運用等

(上記とは各段階における切り分けを変えたとした場合の一つのイメージ)

- ・ 中央・・・給与、勤務時間・休日・休暇に関する基本的な事項、昇格基準等
- ・ 各府省・・・勤務時間・休日・休憩時間・出勤時間等の設定に関する基準、職場環境（メンタルヘルス対策、超勤縮減対策、セクハラ等の対策、冷暖房や更衣室等）に関する基本的な事項等
- ・ 各地方支分部局等・・・勤務時間・休日・休憩時間・出勤時間等の具体的な設定、職場環境に関する具体的な運用等

(注) ここに記載している事項が交渉事項となり得るかについては、論点2の整理に

係る問題である。

**B案 給与、勤務時間について、原則として全府省統一的に定めることとし、中央交渉のみによる。**

(メリット)

- ・ 中央交渉によって、給与、勤務時間に関する統一性が確保できる。
- ・ 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おそれがない。
- ・ 当局が管理し、又は決定することのできる事項が広く、効率的な交渉を行うことができる。

(デメリット・留意事項)

- ・ 各段階における交渉対象事項の実態に即した交渉を行えないおそれがある。

※ 給与、勤務時間について、各府省の権限とされた事項及び各地方支分部局等に委任された事項を含む全ての事項を中央交渉のみによることも考えられるが、その場合、各府省の権限等との関係等を整理する必要がある。

**C案 給与、勤務時間について、各府省交渉による。**

※ C案では、さらに、各府省の本省交渉のみとする場合、基本的な事項を本省交渉とし、その他の事項を各地方支分部局等で交渉する場合などが考えられるが、ここでは省略した。

(メリット)

- ・ 各府省・各地方支分部局等の実態に即した給与、勤務時間が設定できる。

(デメリット・留意事項)

- ・ 給与、勤務時間について統一性に欠ける。また、各府省別に異なる場合はその合理的根拠が求められる。
- ・ 一定規模以下の小規模事務所までもが交渉当事者となることについては、慎重に考えるべき。
- ・ 交渉システム（交渉当事者、交渉事項、交渉単位など）の制度設計次第では、内閣人事局設置の趣旨と整合性がとれなくなるおそれがある。

※ A案～C案に共通する項目（メリット、デメリット・留意事項）について

- ・ 交渉コスト  
A案では、中央・各府省・各地方支分部局等の各段階でコストがかかる。  
B案では、中央でコストが大きくなる（各府省・各地方支分部局等ではかからない）。  
C案では、各府省・各地方支分部局等でコストが大きくなる（中央ではかからない）。
- ・ 交渉担当部署の設置、交渉担当者の確保・育成等  
A案では、中央・各府省・各地方支分部局等の各段階で必要。  
B案では、中央で必要。  
C案では、各府省・各地方支分部局等の各段階で必要。
- ・ 自律的労使関係の成熟  
A案では、中央・各府省・各地方支分部局等の各段階で期待できる。  
B案では、中央で期待できる（各府省・各地方支分部局等では成熟しないおそれ）。  
C案では、各府省・各地方支分部局等の各段階で期待できる（中央では成熟しないおそれ）。
- ・ 制度が定着するまでの各府省等での混乱を緩和するための配慮が必要。

※ 労使関係の透明性の確保については、論点9で検討。

<p>○ 中央交渉の担当部局は内閣人事局とすべきか。</p> <p>内閣人事局を中央交渉の担当部局とするとした場合のメリット、デメリット等としては、次のようなことが考えられる。</p> <p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>国家公務員の人事行政に関する事務等を所掌する内閣人事局が交渉当事者となり、当事者としての意識及び権限を有する労使により交渉が行われることになり、より有益な交渉が行われることが期待される。特に、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、労使交渉により構築することができる。</li> <li>国家公務員の人事行政に関する事務等を所掌し、政府における使用者機関としての役割を担う内閣人事局が交渉当事者となることにより、交渉で合意された内容が迅速に実現される。</li> </ul> <p>(デメリット・留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>交渉システムを適切に機能させるため、内閣人事局に交渉担当部署の設置、交渉担当者の確保・育成等が必要となる。</li> <li>予算による統制のあり方の議論を踏まえ、財政当局との関係を整理する必要がある。</li> </ul> <p>※ 地方公務員制度に関する留意点（論点5(2)と共通）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地方公共団体の執行機関間の関係と交渉権限の集約化の是非（執行機関の多元主義と権能のあり方等）</li> <li>地方公共団体を超えた代表者への交渉権限の集約化の是非（地方自治の本旨と地方分権の観点、自律的労使関係の観点、地方公務員に関する全国・都道府県レベルの地方公共団体の連合組織及び労働団体の位置付け、交渉権限の集約化に係るコスト等）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国家公務員制度改革基本法第11条</li> <li>国家公務員法等の一部を改正する法律案 骨子（抜粋）</li> <li>行政改革推進本部専門調査会報告（抜粋）</li> </ul>	<p>944</p> <p>945</p> <p>946</p>
<p>【整理】</p>		

上記のとおり