

ワーキンググループでの検討結果報告（関連資料）

（特にご議論頂きたい論点）

- 協約締結のための交渉システムのあり方についてどう考えるか

【別添 1 参照】

- 勤務条件の統一性を確保する必要性についてどう考えるか

【別添 2 参照】

1. 協約締結のための交渉システムのあり方についてどう考えるか

○ 中央、各府省など各段階における具体的な交渉事項の一つのイメージ

(現行の法律・人事院規則の定めを念頭に置いた場合の例)

中央

……給与、勤務時間・休日・休暇等に関する基本的な事項、昇格基準等、勤務時間・休日の割振りに関する基準、休憩時間等の設定に関する基準、職場環境に関する基本的事項等

各府省

各地方支
分部局等

……勤務時間・休日の割振り、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

(現行の法律・人事院規則の定めとは各段階の切り分けを変えるとした場合の例)

中央

……給与、勤務時間・休日・休暇等に関する基本的な事項、昇格基準等

各府省

……勤務時間・休日の割振りに関する基準、休憩時間・出勤時間等の設定に関する基準、職場環境に関する基本的事項等

各地方支
分部局等

……勤務時間・休日の割振り、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) ここでは交渉事項について記載。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。また、何が法律事項となるか、法律事項を交渉事項とするかは別の議論

2. 勤務条件の統一性を確保する必要性についてどう考えるか

※ 勤務条件の統一性を確保する必要性について、民間とは異なる公務員に特有の必要性としてはどのようなものがあるのか。

(国家公務員法の原則)

(条文)

(必要性)

平等取扱いの原則

すべて国民は、この法律の適用について、平等に取り扱われ、人種、信条、性別、社会的身分、門地又は第三十八条第五号に規定する場合を除くの外政治的意見若しくは政治的所属関係によつて、差別されてはならない。(第27条第1項)

勤務条件の平等取扱い

人事管理の原則

職員の採用後の任用、給与その他の人事管理は、職員の採用年次及び合格した採用試験の種類にとらわれてはならず、第五十八条第三項に規定する場合を除くほか、人事評価に基づいて適切に行われなければならない。(第27条の2)

人事評価に基づいた給与(処遇)

情勢適応の原則

この法律に基いて定められる給与、勤務時間その他勤務条件に関する基礎事項は、国会により社会一般の情勢に適応するように、随時これを変更することができる。(第28条第1項)

民間に準拠した勤務条件

成績主義の原則

職員の任用は、この法律の定めるところにより、その者の受験成績、人事評価又はその他の能力の実証に基づいて行われなければならない。(第33条第1項)

能力・実績に応じた処遇

職務給の原則

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。(第62条)

職務の複雑・困難・責任に応じた給与(処遇)