

ワーキンググループでの検討内容報告（論点整理）

[要約版]

◆第12回WG（7/24）

論点12 : 公務員法制と労働法制の関係
..... P 2

論点15 : 苦情処理システムのあり方
..... P 4

◆第13回WG（7/31）

論点11 : 協約締結権が付与されない職員の勤務条件の
取扱い（一般職に限る）
..... P 5

◆第14回WG（8/7）

論点14 : 特別職の国家公務員の取扱い
..... P 8

論点16 : 地方公務員に関する論点
(1) (2) (6) (7)
..... P 9

論点17 : 新制度への円滑な移行
..... P 11

【論点】

12. 公務員法制と労働法制の関係

- (1) 協約締結権が付与される職員に係る労使関係や勤務条件について、公務の特殊性を踏まえ、独自の法制度とすべきか。あるいは、民間の労使関係や労働条件を規律する労働組合法、労働基準法、労働安全衛生法等を、原則として適用すべきか。

【論点の整理】

1. 民間及び公務における勤務条件や労使関係の決定について（詳細略）
2. 協約締結権が付与される職員に係る労使関係や勤務条件について、公務の特殊性を踏まえ、独自の法制度とすべきか。あるいは、民間の労使関係や労働条件を規律する労働組合法、労働基準法、労働安全衛生法等を、原則として適用すべきか。

A案 協約締結権を付与する仕組みについて、民間の労働法制は非現業国家公務員には適用せず、国家公務員法等により公務独自の法制度とする。

(メリット)：議会制民主主義、財政民主主義、勤務条件法定主義の原則との整合性が図られる、等。

(デメリット・留意事項)：労働条件の最低基準の保障について、労働法制の考え方と異なるものであり、自律的労使関係を構築する点で劣る、等。

B案 (集団的労使関係法について)

労働組合、団結権、団体交渉権等の保護の仕組み等について、基本的には労働組合法を適用。

紛争調整については、労働関係調整法の内容を基本的に採り入れる。

現業国家公務員と同様に労働組合法等と異なる取扱いとするものについては、国家公務員法等に規定する。

(労働条件に関する基準を定める法律について)

非現業国家公務員に適用される労働条件について、労働基準法等を上回る基準が法定されているのであれば、労働基準法等を適用しない。

協約事項の対象となるのであれば、労働基準法等を適用する。

(メリット)：自律的労使関係を構築する趣旨に沿う、現業国家公務員等と同様の仕組みである。

(デメリット・留意事項)：憲法の諸原則との整合性について考慮が必要、等。

C案 (集団的労使関係法について)

労使関係は労働組合法及び労働関係調整法を適用する。

(労働条件に関する基準を定める法律について)

勤務条件の最低基準等は労働基準法等を適用する。

(メリット)：自律的労使関係を構築する趣旨に沿う。

(デメリット・留意事項)：B案のデメリット・留意事項のほか、争議権が付与されない場合、公務員だけに適用される強制仲裁制度等に類する特別の条項を設ける必要がある、団結平等主義、複数組合主義と異なる仕組みをとる場合にも、同様に労働法制との整合性が問題となる可能性、等。

【理由・根拠】

上記のとおり

【参考文献等】

- ・ 逐条国家公務員法（鹿児島重治他） 他

【論点】

1.2 公務員法制と労働法制の関係

(2) 交渉不調の場合の第三者機関による調整は、いかなる機関が担うべきか。

① 調整を行うべき機関に必要な性格、専門性は何か。② 中央と地方ではどうするか。

【論点の整理】

1. 調整を行うべき機関に必要な性格、専門性は何か。

A案 使用者、労働者、公益の各代表者の三者をもって構成する。

(メリット)：三者の利益を適切に調和させた解決が図られる、等。

(デメリット・留意事項)：公務に精通する者を委員に加え、公務に関する知識を確保することが必要。

B案 公務員法制に関する専門的知識を有する公益委員のみをもって構成する。

(メリット)：公正中立な判断を行うことにより、国民・住民の理解が得られる。

(デメリット・留意事項)：労使の実情に即した調整が行われぬおそれ、等。

2. いかなる機関が担うべきか。

A案 労働委員会が担当する。

(メリット)：長年の紛争調停実績を踏まえた専門性、コストの軽減、等。

(デメリット・留意事項)：公務に精通している者を公益委員に加えるとともに、労使双方を代表する委員に公務部門の各側からの推薦者を任命、等。

B案 公務の紛争調整を担当する専門の機関を設置する。

(メリット)：国民・住民や職員の理解を得ることが期待できる、等。

(デメリット・留意事項)：中労委の紛争調整に関する専門性を活かさない、等。

3. 中央と地方ではどうするか。

A案 国家公務員に関する紛争を調整する地方機関を各地域に中央機関とは独立して設ける。構成、権限等は、中央に設ける機関と同様とし、権限は、中央機関に属する権限以外で管轄区域内のみの事件を取り扱う。

(メリット)：地方の実情に即した調整が可能、B案よりも早期に紛争解決が可能。

(デメリット・留意事項)：類似の紛争について、各地方機関で判断が異なる可能性、等。

B案 地方機関は設置せず、中央機関が地方の国家公務員の紛争調整も管轄する。

(メリット)：制度としての実効性・安定性が期待、調整に関する統一性を確保、等。

(デメリット・留意事項)：地方の実情に即した調整を行いにくい、等。

4. 職員団体の活動を阻害する行為について、いかなる救済の仕組みが必要か

A案 一審制とする。

(メリット)：B案より早期に紛争解決することが可能、等。

(デメリット・留意事項)：地方で判断が異なった場合、全国統一性の確保が図られる機会がない。

B案 二審制とする。

(メリット)：より慎重な審査が可能となる、等。

(デメリット・留意事項)：A案と比べ紛争解決までに時間がかかるおそれ、等。

【理由・根拠】

上記のとおり

【参考文献等】

・ 労働組合法 他

【論点】

15 苦情処理システムのあり方
 苦情処理共同調整会議など苦情処理の仕組みの設置について、どのように考えるか。

【論点の整理】

1. 民間における苦情処理について（詳細略）
 2. 現業国家公務員（一般職）の苦情処理（詳細略）
 3. 非現業国家公務員（一般職）における対応（詳細略）
 4. 苦情処理の仕組みについてどのように考えるか
 - A案 苦情処理共同調整会議と同様の仕組みを設ける。
 (メリット)：労使間の決定的対立・抗争にまで発展することを防止、等。
 (デメリット・留意事項) 中央・府省の設置単位や地方支分部局での対応を検討要、等。
 - B案 労使自治の原則に基づき労使間の合意により苦情処理機関の設置を決定。
 (メリット)：自律的労使関係の趣旨に沿う、より柔軟な仕組みを構築できる可能性。
 (デメリット・留意事項)：当局と協約を締結していない職員団体の組合員、非組合員及び協約締結権を付与されない職員の勤務条件に関する苦情処理について対応方法を検討要、等。
 - C案 職員の代表を選出し、当該職員の代表が当局代表とともに苦情処理を行う。
 (メリット)：多様な苦情について、より適切かつ実態に即した処理が可能、等。
 (デメリット・留意事項)：職員団体と職員代表制度が果たす役割について整理要、等。
 - D案 第三者機関が苦情の処理に当たる。
 (メリット)：組合員以外も含め、非現業職員全体を対象とした制度とできる、等。
 (デメリット・留意事項)：第三者機関の立場や判断基準等の位置づけを整理要、等。
 - E案 苦情処理の仕組みを新たに設けることは行わない。
 (メリット)：組合員以外も含め、非現業職員全体を対象とした制度にできる、現行制度を大きく変える必要が無い、等。
 (デメリット・留意事項)：交渉で勤務条件を決定することになった場合、人事院のあり方や現行制度の下で行われている行政措置要求制度等のあり方についても検討すべき、等。
- (A案～E案を通じた留意事項)
 (A案～E案を通じた留意事項)
 苦情処理を従来のように労使関係の中で処理すると考えるのか、個人の個別の問題を中心に処理するものと考えてのかで制度設計は変わってくる。個別の苦情処理については労使間において処理するというよりは、中立的、専門的な立場からの判断が必要なケースがある。どのような苦情処理制度を構築するにせよ、最終的には中立・専門的知見を持った第三者が判断または関与するような仕組みを設けないとしかるべく活用されない可能性がある。

【理由・根拠】

上記のとおり

【参考文献等】

- ・労働法（菅野和夫）
- ・公労法、地公労法（峯村光郎） 他

【論点】

11. 協約締結権が付与されない職員の勤務条件の取扱い（一般職に限る）
 (1) 交渉権はあるが、協約締結権などが付与されない職員が生じた場合には、当該職員の勤務条件を、どのように決定すべきか。

【論点の整理】

- A 案** 当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ、職員の過半数で組織する職員団体又は職員の過半数を代表する者の意見を聴取し作成した就業規則において決定する。
- A' 案** 国有林野と同様、就業規則に加え、締結された協約の内容を踏まえた準則も定めるものとする。
 (メリット)：就業規則の内容に関する職員の関心を高め、かつ内容をチェックさせることができる、職員の納得を得やすい、等。
 (デメリット・留意事項)：職員の過半数で組織する職員団体がない場合、何らかの方法で職員の過半数を代表する者を選出するなどの手続を要する、等。
- A-2 案** 当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ、第三者機関の意見を聴いて作成した就業規則等において決定する。
 (メリット)：職員の過半数で組織する職員団体がなく、何らかの方法で職員の過半数を代表する者を選出することになる場合の手続を回避可能、等。
 (デメリット・留意事項)：協約締結権が付与されない職員が、自らの勤務条件に係る意見を言う機会が十分に確保されない、等。
- B 案** 当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ原案を作成し、法令等において決定する。
 (メリット)：協約締結権付与の有無による職員の勤務条件の乖離を回避可能、等。
 (デメリット・留意事項)：A案のような意見聴取の機会がなく、協約締結権が付与されない職員が、自らの勤務条件に係る意見を言う機会が十分に確保されない、等。
- B-2 案** 当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ原案を作成し、第三者機関の意見を聴いて、法令等において決定する。
 (メリット)：B案と同様
 (デメリット・留意事項)：労使交渉の結果と無関係の第三者機関による審査等のみを設けることは適当でないとの考えがある、等。
- C 案** 第三者機関が民間の勤務条件について調査をし、その結果に基づいて行った勧告その他の意見表明を受けて、当局が原案を作成し、法令等において決定する。
 (メリット)：代償措置としては十分であると考えられる。
 (デメリット・留意事項)：交渉・協約によって勤務条件が決定される職員の勤務条件との乖離が生じるおそれ、等

【理由・根拠】

上記のとおり

【参考文献等】

・ 労働法 第8版（菅野和夫） 他

論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 11-(2)

【論点】

11. 協約締結権が付与されない職員の勤務条件の取扱い（一般職に限る）
(2) そもそも三権が付与されていない職員について、当該職員の勤務条件を、どのように決定すべきか。

【論点の整理】

A 案 当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ、職員の過半数を代表する者の意見を聴取し作成した就業規則において決定する。

A' 案 国有林野と同様、就業規則に加え、締結された協約の内容を踏まえた給与準則も定めるものとする。

A-2 案 当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ、第三者機関の意見を聴いて作成した就業規則等において決定する。

(メリット)：論点 11(1)の A 案(A' 案)、A-2 案のメリットと同様。

(デメリット・留意事項)：論点 11(1)の A 案(A' 案)、A-2 案のデメリット・留意事項のほか、現行制度を変更する積極的理由はないという考えがある、労働基本権制約の代償措置とされている現行の人勧がなくなるとした場合、締結された協約の内容等を踏まえることがそれを補うものと言えるか要検討等。

B 案 当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ原案を作成し、法令等において決定する。

B-2 案 当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ原案を作成し、第三者機関の意見を聴いて、法令等において決定する。

(メリット)：論点 11(1)の B 案、B-2 案のメリットと同様。

(デメリット・留意事項)：論点 11(1)の B 案、B-2 案のデメリット・留意事項のほか、現行制度を変更する積極的理由はないという考えがある、労働基本権制約の代償措置とされている現行の人勧がなくなるとした場合、締結された協約の内容等を踏まえることがそれを補うものと言えるか要検討、等

C 案 第三者機関が民間の勤務条件について調査をし、その結果に基づいて行った勧告その他の意見表明を受けて、当局が原案を作成し、法令等において決定する。

(メリット)：論点 11(1)の C 案のメリットのほか、団結権も制約される職員は代償措置の必要性がより高く、第三者機関による勧告その他の意見表明が行われ、より適切に勤務条件が決定されることが担保される。

(デメリット・留意事項)：論点 11(1)の C 案のデメリット・留意事項のほか、三権が付与されていない職員は、民間に同種職種が存在しないため、民間の勤務条件の調査は困難であると考えられる。

【理由・根拠】

上記のとおり

【参考文献等】

・ 逐条国家公務員法（鹿児島重治他） 他

論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 11-(3)、(4)

【論点】

11. 協約締結権が付与されない職員の勤務条件の取扱い（一般職に限る）
- (3) 協約締結権が付与される職員とされない職員の間における、給与等決定システムが異なることによって生じる給与等の勤務条件の差異や不連続が生じないようにするための措置をどのように考えるか。
- (4) (1)や(2)の協約締結権が付与されない職員の代償措置の扱いについて、それぞれ、どのように考えるか。

【論点の整理】

- (3) A 案 当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ、職員の過半数で組織する職員団体又は職員の過半数を代表する者の意見を聴取し作成した就業規則において決定する。
- A' 案 国有林野と同様、就業規則に加え、締結された協約の内容を踏まえた給与準則も定めるものとする。
- A-2 案 当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ、第三者機関の意見を聴いて作成した就業規則等において決定する。
- B 案 当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ原案を作成し、法令等において決定する。
- B-2 案 当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ原案を作成し、第三者機関の意見を聴いて、法令等において決定する。
- (上記各案の評価) 協約の内容等を踏まえることにより、協約締結権を付与されない職員と付与される職員の勤務条件の乖離を回避可能。(共通)
- C 案 第三者機関が民間の勤務条件について調査をし、その結果に基づく勧告その他の意見表明を受けて、当局が原案を作成し、法令等において決定する。
- (上記案の評価) 第三者機関の調査は情勢適応の原則に基づくためのものであるため、場合によっては、交渉・協約により勤務条件が決定される職員の勤務条件と乖離が生じるおそれ、第三者機関が協約締結権を付与された職員の勤務条件との均衡を考慮して勧告その他の意見表明を行う場合は乖離を回避可能。
- (4) A 案 協約の内容等を踏まえ就業規則を定めることを当局の責務とすること及び就業規則制定時に職員に対し意見表明の機会が与えられていることをもって、協約締結権制約についての代償措置が確保されているとする。
- (メリット)：協約が適正な水準に定まっているとの前提に立てば、一定の代償機能が果たせると考えられる。
- (デメリット・留意事項)：協約は適正な水準に定まっているという前提に立つ考え、等。
- B 案 協約の内容等を踏まえ法案又は政省令等を定めることを当局の責務とすることをもって、協約締結権の制約について代償措置が確保されているとする。
- (メリット)：協約等の内容を踏まえ（第三者機関に意見を聴いて）法定化しており勧告に代わる代償措置として十分、等。
- (デメリット・留意事項)：協約は適正な水準に定まっているという前提に立つ考え、等。
- C 案 現行の人事院勧告より規模等が縮小されても第三者機関による勧告その他の意見表明がなされていること、或いは第三者機関の関与がなされていることをもって、協約締結権制約について代償措置が確保されているとする。
- (メリット)：現行の非現業公務員における制度であり、合憲とされる可能性が高い。
- (デメリット・留意事項)：現行の人事院勧告より簡素化しても、そのコストが発生、等。

【理由・根拠】

上記のとおり

【参考文献等】

- 行政改革推進本部専門調査会報告（抄）

【論点】

14 特別職の国家公務員の取扱い
 国家公務員の特別職（自衛隊など）について、一般職に係る勧告制度がなくなる場合には、給与等の決定システムを、どのようにすべきか。

【論点の整理】

1. 現行制度について（詳細略）
 2. 国家公務員の特別職について、給与等の決定システムを、どのようにすべきか。
 - A 案 当局が、協約締結権を付与された一般職国家公務員と締結した協約の内容等も踏まえ、職員の過半数を代表する者の意見を聴取し作成した就業規則（又は就業規則及び準則）において決定する。
 - A-2 案 当局が、協約締結権を付与された一般職国家公務員と締結した協約の内容等も踏まえ、第三者機関の意見を聴いて作成した就業規則等において決定する。

（メリット）：協約の内容等を踏まえることにより、一般職国家公務員の勤務条件と乖離することを回避できる、等。

（デメリット・留意事項）：新たに団結権や団体交渉権を付与しないならば、現行制度を変更する積極的理由は無いという考えもある、等。
 - B 案 当局が、交渉等を経て決定される一般職国家公務員の勤務条件との均衡、職務の特殊性等を考慮して原案を作成し、現行同様、法令等において決定する。
 - B-2 案 当局が、交渉等を経て決定される一般職国家公務員の勤務条件との均衡、職務の特殊性等を考慮して原案を作成し、第三者機関の意見を聴いて、法令等において決定する。

（メリット）：一般職国家公務員の勤務条件との均衡を考慮することにより、一般職国家公務員の勤務条件と乖離することを回避できる、等。

（デメリット・留意事項）：A 案のような意見聴取の機会がなく、協約締結権が付与されない職員について、自らの勤務条件に係る意見を言う機会が十分に確保されない、等。
 - C 案 第三者機関が民間の勤務条件を調査し、その結果に基づいて行った勧告その他の意見表明を受けて、当局が原案を作成し、法令等において決定する。
- （メリット）：情勢適応の原則に基づく第三者機関の勧告その他の意見表明を受けて法定化するため、代償措置としては十分であると考えられる。
- （デメリット・留意事項）：第三者機関の調査は、情勢適応の原則に基づくためのものであり、調査結果に基づくものと協約締結権を付与された一般職国家公務員の勤務条件とが異なり、乖離が生じるおそれがある。新たな制度と現行の勧告と類似する制度が併存し、現行の勧告よりはるその調査規模・内容等を簡素化してもそのコストがかかる、等。

【理由・根拠】

上記のとおり

【参考文献等】

- ・ 逐条国家公務員法（鹿児島重治他）
- ・ 労働法第8版（菅野和夫） 他

【論点】

16. 地方公務員に関する論点

- (1) 給与、勤務時間その他の勤務条件の決定原則について、どのように考えるか。
 (2) 給与交渉の参考指標としての調査について、どのように考えるか。
 ① 調査実施についての正当性付与について、どのようにすべきか。
 ② 調査を行う場合の基本的コンセプトについて、どのようにすべきか。
 ③ 人事委員会の役割をどのように位置づけるべきか。

【論点の整理】

- (1) 1. 地方公務員法上に規定されている諸原則（詳細略）
 2. 地方公務員制度における勤務条件の決定原則について検討すべき事項
A 案 勤務条件については条例で規定することを法定する。
A-1 案 法律で勤務条件の決定原則、給料、手当の名称を規定し、給料等の額、その支給方法については条例で規定する旨を法定する。
 (メリット)：勤務条件が法律により保障されるとともに、額・支給方法についても自治体毎に条例で規定することにより普遍的効力を担保できる、等。
 (デメリット・留意事項)：給与制度等について、自治体独自の判断で決定する範囲が制約され、自治体の事情に応じた人事制度の確立には寄与しない、等。
A-2 案 法律により、条例で規定すべき内容を一定程度規定する。
 (メリット)：当該自治体内での普遍的効果を担保すると同時に、勤務条件制度に関する各自治体の裁量の余地を広げることができる、等。
 (デメリット・留意事項)：A-1 と比較すると、国家公務員や各地方公共団体の職員間の勤務条件の差異が拡大する可能性がある、国民等にとって勤務条件制度の基本的事項に関する国や地方公共団体との比較が困難になる、等。
B 案 条例で勤務条件を定めるか否かは地方公共団体に任せ、法律で義務づけない。
 (メリット)：条例により規定するか、労使に委ねるか、を議会が判断できる、等。
 (デメリット・留意事項)：勤務条件を条例で規定すべきか否かは、国会の審議を経た法律により枠組みが決定されるべきとの考えもある、等。
- (2) 1. 現行の調査について（詳細略）
 2. 調査のあり方について（地方公務員の場合において、想定される調査方法）
A 案 全国で統一的に調査を実施する
 (メリット)：全国的に統一的な勤務条件水準を担保することが可能になる、等。
 (デメリット・留意事項)：都道府県単位の民間給与等のデータで十分との考え方、等。
B 案 都道府県単位で独立した調査を実施する。
 (メリット)：都道府県単位で行う方が合理的と考えられる、等
 (デメリット・留意事項)：都道府県毎の調査実施主体と市町村の関わりを検討要、等。
C 案 市町村単位で独立した調査を実施する。
 (メリット)：各自治体地域内の民間給与等に準拠可能であり、住民の理解を得やすいとも考えられる。
 (デメリット・留意事項)：小規模市町村の場合、地方公務員と適切に対比ができるだけの民間労働者のサンプルを得ることが困難であることも想定される、等。

【理由・根拠】

上記のとおり

【参考文献等】

・ 地方自治法、地方公務員法 他

論点整理表(案)

(要約版)

論点番号 16-(6)、(7)

【論点】

16. 地方公務員に関する論点

(6) 人事委員会制度について、どのように考えるか。

(7) 交渉不調の場合の調整はいかなる機関が担うべきか。また、この調整を担うべき機関に必要な性格、専門性は何か。

【論点の整理】

(6) 1. 人事委員会の機能 (詳細略)

2. 公平委員会 (詳細略)

3. 人事委員会制度のあり方 (詳細略)

(7) 1. 仲裁等の開始要件について (論点 6-(1)②参照)

地方自治制度を勘案し、以下のように考えるのが適当と考えられる。

A 案 労使交渉による自律的な解決を原則としつつ、交渉不調の場合には、労使当事者からの申立てに加え、強制的な手続 (第三者機関の決議・職権等) により、調停、仲裁を開始できることとする。

B 案 A 案を基にし、強制仲裁の開始要件を追加する。

C 案 強制仲裁による最終的決定を予定する義務的な調整事項とそれ以外の事項に区分し、前者について強制仲裁を申請できる職員団体を一定の要件を満たすものに限定する「義務的調整申立適格制度」を設ける。

2. 調整を担うべき機関に必要な性格、専門性は何か。

論点 12-(2) 1 にて検討済

3. 調整は、いかなる機関が担うべきか

A 案 都道府県労働委員会が当該都道府県及び域内の市町村等の事案を担当する。

(メリット) : 民間及び地方公営企業等の紛争調整を担当しており、当分野における専門性があると考えられる。公務員事案専門の機関を単独で設置する場合と比較すると、コストが軽減できる、等。

(デメリット・留意事項) : 労働委員会の手法が公務における交渉の調整になじむのかという点について、国民や住民の理解も踏まえた検討が必要、等。

B 案 公務の紛争調整を担当する専門の機関を設置する。

(メリット) : 公務員の問題に精通する機関が調整を行うことにより、調整の内容について、より国民・住民や職員の理解を得ることが期待できる、等。

(デメリット・留意事項) : 民間及び地方公営企業等の紛争調整を担当してきた都道府県労働委員会の紛争調整に関する専門性を継承することができない、等。

【理由・根拠】

上記のとおり

【参考文献等】

- ・ 地方公務員法
- ・ 労働委員会年報平成 20 年度版 (中央労働委員会事務局)

【論点】

17. 新制度への円滑な移行

新制度への円滑な移行を行うための手法と期間についてどのように考えるか

【論点の整理】

1. これまでに示されてきたスケジュール（詳細略）
2. 新制度への円滑な移行を行うための手法と期間についてどのように考えるか
 - A 案 新制度に一斉に移行する。
 - A-1 案 工程表に定められた期限である平成 24 年までに全面的に移行する。
 (メリット)：自律的労使関係が早期に構築される。
 (デメリット・留意事項)：当局の労務管理体制の整備など、新制度移行に伴って必要とされる周辺条件の整備が間に合わず、処理しきれないおそれ、等。
 - A-2 案 法成立後一定の準備期間に試行を行い、移行する。
 (メリット)：新たな労使関係システムに対する労使双方の認識を高めることができる。自律的労使関係を構築するための実例を蓄積することで、より良い制度設計が期待できる、等。
 (デメリット・留意事項)：自律的労使関係が早期には構築されない。試行の対象や期間をあらかじめ決めておかない場合には改革が骨抜きにされるとの批判を受けるおそれ。
 - B 案 新制度に段階的に移行する。
 - B-1 案 交渉段階毎に段階的に移行する。
 (メリット)：中央、地方問わず各交渉レベルでの交渉を一斉に開始することによる混乱を回避できる、等。
 (デメリット・留意事項)：新たな勤務条件決定方法と従前のシステムが一定期間併存することになり、過渡期のコストがかかる可能性がある。自律的労使関係が早期には構築されない。新たな仕組みと従来の仕組みが混在し、人事管理に混乱を生じるおそれ、等。
 - B-2 案 内容により段階的に移行する。
 (メリット)：法律や予算の変更を伴わない事項から協約締結権を前提とした交渉を開始することにより、徐々に労使関係を成熟させることができる。
 (デメリット・留意事項)：新たな勤務条件決定方法と従前のシステムが一定期間併存することになり、過渡期のコストがかかる可能性がある。自律的労使関係が早期には構築されない。段階的な施行スケジュールをあらかじめ確定しておかない場合には、改革が骨抜きにされるとの批判を受けるおそれがある、等。

【理由・根拠】

上記のとおり

【参考文献等】

- ・ 中央省庁等改革基本法（抄）