2014年日本政府年次報告
「団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約（第98号）」
（2011年6月1日～2014年5月31日）

1. 質問Ⅰについて

以下の事項を追記する。

政府は、国有林野事業について、企業的な運営ではなく一般行政として実施すること等を内容とする「国有林野の有する公益的機能の維持増進を図るための国有林野の管理経営に関する法律等の一部を改正する等の法律案」を2012年に国会に提出した。この法律は同年6月21日に成立し、2013年4月1日より施行された。

上記法律において、国有林野事業の職員については、特定独立行政法人等の労働関係に関する法律の適用対象から外れ、国家公務員法を全面的に適用することとされた。これにより、我が国において国営企業が存在しなくなったことから、「特定独立行政法人等の労働関係に関する法律」の名称が「特定独立行政法人の労働関係に関する法律」に変更された。

また、政府は、独立行政法人について、法人内部のガバナンスの強化等を内容とする「独立行政法人通則法の一部を改正する法律案」を2014年に国会に提出した。

上記法律において、「特定独立行政法人」の名称が「行政執行法人」に変更されることから、「特定独立行政法人の労働関係に関する法律」の名称が「行政執行法人の労働関係に関する法律」に変更される。なお、特定独立行政法人の名称は変更されるものの、その職員の労働関係に変更はない。

2. 質問Ⅱについて

(1) 本条約の各条毎の適用を確保する効果をもつ慣習法、慣行法令の規定及び規則等
前回までの報告に変更または追加すべき事項はない。

(2) 2011年条約勧告適用専門家委員会からの意見

第4条 公務員制度改革における、国の行政に従事しない公務員の団体交渉権

○国家公務員制度改革関連法案の状況について

2014年87号条約年次報告により報告を行う。

○国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律 に基づく措置の終了について

前回報告のとおり、政府は職員団体(公務員労働組合連絡会(以下「公務員連絡会」という。))及び日本国家公務員労働組合連合会)と真摯に話し合いを行った。数次に渡る話し合いの結果、公務員連絡会とは臨時の特例措置として給与を減額支給する措置について合意することができた。その上で、2011年6月3日、「国家公務員の給与の臨時特例に関する法律案」(以下、「給与臨時特例法案」という。)を国会へ提出したが、成立には至らなかった。

2012年2月に、当時の与党である民主党及び野党である自民党・公明党の3党の合意が成立し、「給与臨時特例法案」の考え方を踏襲した議員立法である「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」（2012年法律第2号。以下「給与改定・臨時特例法」という。）が改めて提出され、国会における審議の結果、2012年2月29日に成立した。

「給与改定・臨時特例法」は、我が国の厳しい財政状況及び東日本大震災に対処する必要性に鑑み、一層の歳出削減が不可欠であることから、国家公務員の人件費を削減するため、国家公務員の給与に関する臨時の特例措置（給与減額支給措置）を定めるものであった。給与減額支給措置の期間は、2012年4月1日から2014年3月31日までの2年間と定められており、法律の規定のとおり、2014年3月末をもって本措置は終了した。

第6条(公務員への条約の適用)

第98号条約第6条により、同条約の適用が除外される公務員の範囲は、法令による勤務条件の保障を享有しているかどうかによって判断されるものであることは、同条約の審議経過から見て明らかであり、我が国においてもこのような前提のもとに国内法制上の措置を講じてきているところである。

そして、このような我が国の法制については、結社の自由委員会も12次報告（43項）、54次報告（179項）、139次報告（174項）を通じ、一貫して第98号条約の適用上問題がない旨の見解を表明しているところである。

なお、同条文は英文では“public servants engaged in the administration of the State”、仏文では“fonctionnaires publics”とされている。

これらのことから、我が国の法制の下において同条に規定する者の範囲について日本語で規定するとすれば、現行の通り「公務員」と規定するのが適当である。

また、現業公務員については、同条約の適用が除外される公務員の範囲には含まれないと解釈しており、現行の国内法制において協約締結権を含めた団体交渉権が認められていることから、第98号条約の適用上、何ら問題はない。

加えて、同条約の適用除外であると解釈している非現業の国家公務員及び地方公務員についても、協約締結権は有さないが、法律において、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、またこれに附帯して、社会的又は厚生的活動を含む適法な活動に係る事項について、交渉を行うことが認められている。

(3) 労働組合からの意見に対する政府見解

○2011年8月4日付ITUC意見について

ア 法律上の労働組合権

2014年87号条約年次報告「2（2）AからCまで」をもって日本政府見解とした。

イ 不定期雇用労働者の増加が組合の組織化を困難にしている

2014年87号条約年次報告「2(2)D」をもって日本政府見解としたい。

ウ 研修ビザ制度の悪用を阻止するための出入国管理及び難民認定法改正

○2009年の出入国管理及び難民認定法（以下「入管法」という。）改正に伴い導入された新しい研修・技能実習制度における改善点

研修生・技能実習生の保護の強化を図るため、在留資格「技能実習」を新たに設けた。実務研修が含まれる場合には、原則として入国時から在留資格「技能実習」によることとされ、入国1年目から雇用契約に基づいて技能等修得活動を行うことを義務付けるとともに、技能実習生が労働基準法、最低賃金法等の労働関係法令上の保護を受けられることとした。

また、賃金の不払い等の重大な人権侵害行為があった場合の実習実施機関等に対する不正行為認定による受入停止期間を、3年間から5年間に延長した。

さらに、送出し機関、実習実施機関等が技能実習生から保証金を徴収していたり、労働契約の不履行に係る違約金を定める契約等が行われている場合には、当該送出し機関を通じた入国はできないこととした。

○その他政府の取り組み

労働基準監督機関においては、技能実習生を含む外国人労働者の労働条件の履行・確保上、問題があると考えられる事業場に対する監督指導を実施し、重大又は悪質な事案については司法処分も含め厳正に対処しているところである。また、入国管理局との間に設けられた技能実習生を受け入れている機関に係る労働基準関係法令違反の相互通報制度の適切な運用に努めているところである。入国管理局においては、当該通報に基づき、労働基準関係法令に違反した実習実施機関に対し、必要な調査を行った上で不正行為を行った実習実施機関に対して、技能実習生の受入れを認めないなどの措置を行っている。

なお、現在、政府は技能実習制度の見直しを検討しているところであるが、検討にあたっては制度の適正化を前提に取り組んでいくこととしている。

○技能実習生に対する団結権、団体交渉権の保障について

憲法第28条に規定された団結権、団体交渉権は、雇用関係にある外国人労働者についても保障される。組合員であることを理由とした不利益取扱いや正当な理由のない団体交渉の拒否等の不当労働行為があった場合には、日本人の労働者と同様に労働委員会に対して申し立てをすることができ、救済の対象となる。

技能実習生についても、入国1年目から雇用契約に基づき技能実習を行っており、前述の団結権、団体交渉権は保護されている。

○2011年9月21日付全労連意見について

ア 国家公務員法改正法案等の閣議決定と国会提出までの経緯について

2014年87号条約年次報告「2(2)C」をもって日本政府見解としたい。

イ 地方公務員労働者の労働基本権に向けた議論

2014年87号条約年次報告「2（2）C」をもって日本政府見解としたい。

ウ 消防職員の団結権

2014年87号条約年次報告「2（2）A」をもって日本政府見解としたい。

エ 公務員労使関係法整備以前の政府賃下げ法案

「2（2）」をもって日本政府見解としたい。

3. 質問Ⅲについて

前回までの報告に変更又は追加すべき事項はない。

4. 質問Ⅳについて

前回までの報告に変更又は追加すべき事項はない。

5. 質問Ⅴについて

本報告の写を送付した代表的労使団体は、下記のとおり。

（使用者団体）一般社団法人 日本経済団体連合会

（労働者団体）日本労働組合総連合会