

2021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）」
（2017年6月1日～2021年5月31日）

1. 質問（a）について

前回までの報告に追加又は変更すべき事項はなし。

2. 質問（b）について

○ 2017年条約勧告適用専門家委員会のオブザベーションについて

（i）条約第4条及び第6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。

- ・ 関係する社会的パートナーとの協議を促進するための努力及び自律的労使関係制度創設のための措置について

我が国の公務員の労働基本権については、全体の奉仕者たる地位の特殊性と職務の公共性にかんがみ、国民全体の共同利益の保障という見地から、一定の制約のもとに置かれており、人事院勧告制度等をはじめとする代償措置が講じられている。日本政府は、人事院勧告制度尊重の基本姿勢に立ち、法律を立案し、国会の審議を経て、給与改定等を実施している。これらの代償措置により、国家公務員の勤務条件は適正な内容が確保されている。

自律的労使関係制度の措置については、「交渉コストが増加し、混乱を招くおそれがある」、「労使交渉の長期化により業務執行に影響を及ぼすおそれがある」等、多岐にわたる課題があることから、慎重な検討が必要である。

また、2017年提出の年次報告でも報告したとおり、2014年4月に成立した国家公務員法等の一部を改正する法律案は、国家公務員に対する労働基本権が制約されている現状を前提に立案され、自律的労使関係制度の措置を内容としていない。なぜなら、自律的労使関係制度を措置することを規定した国家公務員制度改革関連四法案について国民から様々な意見が寄せられ、その後法案が廃案になったという経緯や、その後の状況・環境の変化等を踏まえれば、多岐にわたる課題があり、いまだ国民の理解を得られておらず、引き続き慎重に検討する必要があったためである。この状況は現在も変わっていない。このため、自律的労使関係制度の措置については、引き続き国内において職員団体等との意見交換を重ねながら慎重に検討すべき課題であると考えている。

日本政府は、毎年、春季及び人事院勧告がなされた後をはじめ、時々の状況に応じ自律的労使関係制度を含めた様々な案件について、大臣から担当者まで様々なレベルで、個々の職員団体との意見交換を行っている。例えば、春季には給与、非常勤職員、ワークライフバランス、自律的労使関係制度の措置等に係る要望、人事院勧告がなされた後においてはそれらに加えて人事院勧告の取扱いに係る要望が政府に提出され、意見交換を行っているところである。また、職員団体からの要望も踏まえ、男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進や定年の引上げ等、個別の施策に関する意見交換も実施している。

なお、我が国においては、行政改革の一環として、国家公務員がその職務として担

ってきた国の業務について見直しを行ってきた。具体的に言えば、専ら強度の公権力の行使に当たるなど、国の行政機関が直接実施すべき事務・事業については、引き続き国が直接の主体となって実施することとした一方で、民間にゆだねることが可能なものについては民営化を行う、政策の企画機能と実施機能の分離という観点から執行事務について独立行政法人化を進めるなどの対応を進めてきた。これにより、2003年3月以降、国の行政機関の事務・事業ではなくなったものとして、主に以下のものが挙げられる。

- ・ 統計センター、造幣局及び印刷局が2003年4月に、国立病院・療養所が2004年4月に独立行政法人化された。
- ・ 国立大学が2004年4月に法人化され、11.8万人の職員が非公務員化した。
- ・ 郵政事業について、2007年10月に日本郵政公社が民営化され、25.4万人の職員が非公務員化した。
- ・ 社会保険庁が2010年1月に特殊法人化され、1.0万人の職員が非公務員化した。

結果として、2003年3月に80.7万人であった国の行政機関の職員数は、2021年3月時点で30.2万人に減少している。前述の通り、我が国においては、国家公務員は、全体の奉仕者たる地位の特殊性と職務の公共性等を理由として労働基本権の制約を受けているが、このように民間や独立行政法人等に移管することとした事務・事業を担う職員については、労働協約締結権が付与されることとなった。加えて、行政執行法人（2021年時点で7機関、職員数は計0.7万人）の職員を除いては、完全なる労働基本権が付与されている。つまり、2003年3月時点の国の行政機関の職員のうち、約6割の職員について労働基本権が拡大されたこととなる。

このように、我が国においては、労働基本権の制約を受ける国家公務員の数は大きく減少してきており、現在の我が国における国家公務員に対する労働基本権の制約は、相当程度限定的なものとなってきていると考えている。

・ 人事院勧告制度の機能に関する情報について

人事院勧告制度については、中立・第三者機関たる人事院が、勤務条件に関し、職員団体との公式の会見の実施（208回／2019年、185回／2020年）を始めとして、様々な機会を通じ労使の要望・意見も十分聴取しながら、毎年的人事院勧告を行っている。日本政府は人事院勧告制度尊重の基本姿勢に立ち、法律を立案し、国会の審議を経て、給与改定等を実施している。これらの代償措置により、国家公務員の勤務条件は適正な内容が確保されており、引き続き適切に対応していく。

・ 国有林野事業職員が条約の全面的保障が与えられることを確保するために開催された協議及び講じられた措置について

国有林野事業については、職員団体と職員の勤務条件などに関する意見交換を毎年実施しており、2019年を例にとると、職員の勤務条件、労働安全等について意見交換を実施し、出された意見について採用可能と判断したものは速やかに実行している。

例えば、2013年4月から導入している定年退職者に係る再任用制度について、これまでは短時間勤務の官職での再任用を実施してきたところであるが、2020年

4月から新たに常時勤務を要する官職での再任用を導入するとともに、該当者への意向確認を重ね、希望者全員を再任用することとした。また、短時間勤務の官職での再任用の勤務時間については、雇用と年金の円滑な接続を図る観点から、一部の退職者を対象に、2020年4月から、勤務日数を拡大することとした。さらに、非常勤職員の処遇改善の一環として、林野庁の給与規定を改正し、2020年4月から賃金の適用俸給を上げることとした。

また、2020年においても職員団体と意見交換を実施し、2021年4月から常時勤務を要する官職での再任用の任用期間を延長することとしたほか、非常勤職員については、2020年に引き続き、2021年における賃金の適用俸給を上げることとした。

このように、日本政府としては、職員団体と定期的に意見交換し、出された意見の実現に努めているところであり、引き続き、適切に対応していく。

3. 質問（c）について

前回までの報告に追加又は変更すべき事項はなし。

4. 質問（d）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

5. 質問（e）について

本条約に関して関係する労働者団体及び使用者団体からの意見の提出はなかった。