

2024 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）」
（2021 年 6 月 1 日～2024 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い。

2. 質問（b）について

（1） 2021 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。国の行政に従事しない公務員。

○ 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鑑み、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、人事院勧告を踏まえた法律を立案し、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。

一方で、自律的労使関係制度の措置については、2018 年 ILO 総会基準適用委員会の議長集約においても考慮されているように、「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。

また、これまで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るためである。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。

実際、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、「給与・手当等の勤務条件についての、常勤職員との格差の解消」等といった非常勤職員の処遇改善や、「女性の採用・登用の拡大」や「女性職員への各種ハラスメントの防止」といった女性国家公務員の処遇改善について等、個別

の施策に関する意見交換も実施している。さらに、これらの定期的な意見交換の他、国家公務員の働き方の制度を創設・改正する際も、職員団体への説明や意見交換を丁寧に行っている。例えば、2023年に施行された、国家公務員の定年年齢を60歳から段階的に引き上げていく法律案については、事前の検討段階も含め計25回もの意見交換を実施した。さらに直近では、2023年に国家公務員の勤務時間法を改正し、フレックスタイム制の適用を拡大した際にも、法案作成前に職員団体と意見交換を実施している。

日本政府としても社会的パートナーとの協議は重要であると考えており、引き続き政府と職員団体が様々なテーマについて話し合いをすることで、良好な関係を維持し、一層の意思疎通に努めていきたいと考えている。

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、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り、行政執行法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。

このように、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

一般職国家公務員は、労働基本権の一部が制約されており、その代償措置として、中立・第三者機関である人事院が設置され、勧告等を実施している。

人事院の勧告は、国家公務員の給与その他の勤務条件を社会一般の情勢に適応させるために行うものであり、人事院は毎年、社会情勢全般を把握し、民間企業における給与を始めとする勤務条件の調査を行っている。特に給与水準については、国家公務員及び民間企業従業員の給与実態調査を毎年行った上で、官民給与について統計的手法に基づき精密な比較を行い、その給与較差を解消するための勧告を行うことにより官民の均衡を図っている。直近の2023年8月にもこの勧告を行っており、この方式による国家公務員給与の改定は1960年以来長期間にわたり行われている。

人事院は、代償措置としての機能を適切に果たすため、国家公務員の勤務条件に関する国会及び内閣への勧告、規則の制定・改廃などを行うに当たっては、職員団体との会見を通じて、職員団体の意見、要求などを聞き、できるだけ勧告等に反映している。実際に人事院は、職員団体と2022年には190回、2023年には186回の公式会見を行って、職員団体の意見聴取及び意見交換を行っている。

このように、国家公務員については、人事院勧告制度の枠組みにおける給与決定過程に職員団体が関与するシステムとなっている。日本政府は、このようなシステムの下での人事院勧告制度尊重の基本姿勢に立ち、人事院勧告を踏まえた法律を立案し、国会の審議を経て、給与改定等を実施することで、国家公務員の適正な勤務

条件を確保している。加えて、勤務条件に関する行政措置要求制度や不利益処分に係る審査請求制度が職員に保障されている。また、最高裁も、労働基本権に対する制約の代償として、人事院勧告制度をはじめとした関連措置による保障が制度上整備されている旨判示している（１９７３年４月２５日の最高裁大法廷判決）。

以上のことから、人事院は労働基本権制約の代償措置として十全に機能している。

（ii）国有林野事業職員の団体交渉権。

○ 国有林事業の職員団体との協議及び国有林事業職員の権利の保障のためにとられた措置

国有林野事業については、職員団体と職員の勤務条件や労働安全等に関する意見交換を毎年実施しており、出された意見について勤務条件の制度を所管する他府省へ伝達、要求をしているほか、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、ハラスメント防止対策の推進のため、２０２１年７月に一元的に相談を受ける体制を整備した。

このほか、定年退職者に係る再任用制度については、２０２０年４月から導入した１年間の常時勤務を２０２１年４月、２０２３年４月にその期間を１年ずつ延長することとした。

また、非常勤職員の処遇改善として、２０２２年１月に産前・産後休暇を有給化、また２０２２年と２０２３年の１１月に林野庁の給与規程を改正し、賃金の適用俸給を引き上げたほか、２０２３年１１月に賃金単価改正の遡及適用などを実施した。

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。

（iii）地方公務員に対する条約の完全な保障。

○ 自治体の職員団体の団体交渉権が損なわれないことを保証するために自律的労使関係制度の検討に関して取られた措置又は予定されている措置

２０１７年の地方公務員法及び地方自治法の一部改正により労働基本権の態様が変化することとなるのは、本来の制度趣旨に鑑みれば特別職として任用されるべきではなかった者のみである。これは、あくまで本来制度が想定していた任用の適正が確保されたことによるものである。

これらの職員を含め、一般職の地方公務員（警察職員及び消防職員を除く。）は、団結権が認められており、勤務条件の維持改善を図ることを目的として職員団体を結成することができる上、その職員団体には、勤務条件に関し当局と交渉する権利が認められている。この交渉においては、職員団体は、勤務条件に関し不満を表明し、当局に対し適切な措置を執ることを要求し、当局は、要求事項については職員団体と誠意をもって話し合うものであって、合意事項については誠実にこれを履行することとされている。

これまでの政府年次報告でも報告したとおり、日本政府は、毎年、時々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、職員団体との意見交換を行っている。

地方公務員の労働基本権については、国家公務員制度改革基本法附則第２条にお

いて、「国家公務員の労使関係制度に係る措置に併せ、これと整合性をもって、検討する」とされている。国家公務員の自律的労使関係制度の措置については、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、引き続き国内において職員団体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ため、地方公務員の労働基本権については、国家公務員の検討を踏まえて、職員団体等の意見も伺いながら、慎重に検討していくことになる。

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い。

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

日本経済団体連合会の意見書を別添●に、日本労働組合総連合会の意見書を別添●に添付する。【P】

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。