

2007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)
(2005年6月1日～2007年5月31日)

1. 質問Ⅰ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。

2. 質問Ⅱについて

(1) 前回までの報告に変更又は追加すべき事項はない。

(2) 2006年の条約勧告適用専門家委員会の意見について

(i) 第1条について

本報告(3)中(ii)の記述をもって日本政府の見解としたい。

(ii) 第4条1 国の行政に従事していない公務員の交渉権促進について

公務員の労働基本権については、その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いるが、その一方で、人事院勧告制度等を始めとする代償措置が講じられ、有効に機能している。

交渉に関しては、一般職の国家公務員(特定独立行政法人等の労働関係に関する法律(以下「特労法」という。)の適用を受ける職員を除く。)及び一般職の地方公務員(地方公営企業等の労働関係に関する法律の適用又は準用を受ける地方公営企業の職員、地方公共団体に任用される単純労務職員及び特定地方独立行政法人の職員を除く。)について、勤務条件の維持改善を図ることを目的として結成される職員団体に、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とることを要求し、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。

【国家公務員】

団体協約締結権及び争議権が認められていない一般職非現業国家公務員については、代償措置として、中立・第三者機関たる人事院が設けられている。

人事院は、代償措置としての機能を適切に果たすため、職員団体から意見を聴取するための職員団体審議官及び参事官を設置しており、職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。

2006年を例にとると、1月から8月に勧告を行うまで、人事院は、職員団体と179回の公式の会見を行うなど、職員団体から意見聴取及び意見交換を行った。

人事院は、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の勧告を行うに当たり、社会情勢全般の把握、民間企業の給与等勤務条件の調査を行うこととしている。特に給与水準については、毎年、国家公務員約29万人全員及び全国約10,200民間事業所の約43万人(数字は2006年度)の給与実態調査を行った上で、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ことにより官民の給与水準の均衡を図っており、この方式による公務員給与の改定は1960年以来長期間にわたり定着してきている。

2006年8月の人事院勧告においては、国家公務員及び民間の給与実態調査の結果、公務員給与(月額)と民間給与(月額)がほぼ均衡していたことから、公務員給与(月額)の水準改定は見送る一方、2006年度から着手している給与構造の改革を進めることとされた。

一方、人事院勧告を受け取る政府の側においては、人事院勧告制度を尊重するとの基本姿勢に立ち、国政全般の観点から、国家公務員の給与決定について検討することとなる。

政府は、2006年を通じて、給与に関することを含め計39回にわたって職員団体との公式の会見を行っており(そのうち、国務大臣である総務大臣によるものも、合計3回行った)、これらを踏まえて、勧告どおりの給与改定を行う一般職給与法の改正案を国会に提出した(この法案は、政府原案のまま可決成立した。)

このように、一般職の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が確立されているところであり、労働基本権に対する制限の代償として、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、運用されている。

【地方公務員】

一般職の地方公務員の職員の給与については、地方公共団体は、給与等の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならないこと(情勢適応の原則)、及び給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならないこと(均衡の原則)が法律で定められており、独立かつ公平な機関である人事委員会が、給与を社会一般の情勢に適応したものにするための勧告を行うという制度が設けられている。この勧告は「給料額の増減」について行われるもので、増額だけでなく、減額の勧告もあり得るものである。地方公共団体においては人事委員会勧告に基づき、又は、人事委員会を置いていない地方公共団体においては人事院勧告に基づく国の措置に準じ、あらゆる努力を尽くして適切

な給与改定を実施しており、一般職の地方公務員については、法制度上も、現実にも適切な給与の支給を受ける利益を享受している。

なお、一部の地方公共団体において、現下の社会経済情勢、危機的な財政事情、行財政改革の推進等の観点にかんがみ、やむを得ず人事委員会勧告どおりの給与改定の実施ができない場合があるが、こうした場合でも、職員団体とは事前に十分な協議を行って妥結を図り、良好な労使関係の維持に十分な配慮をしている。裁判所は、給与改定が人事委員会勧告どおりに実施されなかったとしても、それが県当局の財政事情の下で真にやむを得ない事由による場合には、人事委員会が本来の代償機能を果たしていないと即断すべきではないと判示している（佐教組行政処分無効確認等請求事件に関する1983年5月27日の福岡高裁判決及び1988年1月21日の最高裁第一小法廷判決）。

このように、我が国の一般職の地方公務員の給与決定システムは長年にわたり十分有効に機能し、定着しており、地方公務員の労働基本権制約の代償措置としての人事委員会制度が機能していないとする理由はない。

（ii-1）第4条 公務員制度改革について

日本政府は、公務員制度改革を進めるにあたり、これまで組合を始めとする関係者との間で、様々なレベルで意見交換を行ってきた。

2005年12月に閣議決定した「行政改革の重要方針」において、公務員制度改革については、関係者との率直な対話と調整を進め、できるだけ早期に具体化を図ることとされたほか、公務員の労働基本権や人事院制度、給与の在り方、能力主義や実績主義等についても、幅広い観点から検討を行うこととされた。これを踏まえ、政府としては、組合側に対して改革に当たっての基本的姿勢を明らかにし意見交換の進め方の考え方を示すため、2006年1月、3月、5月に政府と連合との間で大臣レベルの意見交換を行った。

上記意見交換を踏まえ、日本政府は、労働基本権を含む労使関係の在り方等について検討を行うため、2006年6月に行政改革推進法に基づき政令を制定し「行政改革推進本部専門調査会」（以下「専門調査会」という。）を設置した。専門調査会は、学者、労働界の識者等から成る17名の委員で構成され、佐々木毅委員（学習院大学法学部教授）が座長に選出された。専門調査会は2007年5月までに合計10回開催した。

2007年4月の第9回専門調査会において、佐々木座長による「専門調査会における議論の整理」が了承され、この中で「公務員制度について、国民の視点にたって改革すべき点が多々ある。労働基本権を含む公務員の労使関係の問題についても、改革の方向で見直すべきである。」とされたところである。また、労働基本権を付与した場合の具体的仕組みや諸課題について、専門調査会にシミュレーション検討グループを設置し、集中的に検討を行うこととされた。

なお、日本政府は、昨今の公務員の問題に対する国民の関心が高いことから、公務員制度改革は早期に取り組むべき重要課題と認識しており、国家公務員につ

いて再就職に関する規制、能力・実績主義の導入を内容とする法律案を2007年4月に国会に提出した。地方公務員についても、国家公務員法の改正内容や地方の実態を踏まえた改正法案を同年5月に国会に提出している。また、「公務員制度改革について」を閣議決定し、「労働基本権については、専門調査会の審議を踏まえ、引き続き検討する。」こととしたところである。こうした取り組みにおいては、職員団体等関係者との対話と調整を行ったところであり、今後も、職員団体等関係者との対話と調整を行いつつ推進していくところである。

(iii) 第4条2 国立病院・療養所における交渉について

国立病院機構の団体交渉については、これまでも「特労法」及び「団体交渉の方式及び手続きに関する協約」に基づき誠実に対応しているところであり、今後も同様に考えている。

2004年度から2006年度の団体交渉実施件数は、各病院と全医労支部間での団体交渉が延べ197病院において221回、ブロックと全医労地方協間で、延べ7ブロックにおいて7回、機構本部と全医労本部間で40回、合計で268回の団体交渉を実施した。

また、団体交渉の事項については、年次休暇の取得促進、看護師の夜勤回数の低減等の事項により実施し、延べ396件が合意したところである。

【参考】

●病院における団体交渉

| | | |
|------|------|-------|
| 16年度 | 88回 | 77病院 |
| 17年度 | 76回 | 68病院 |
| 18年度 | 57回 | 52病院 |
| 計 | 221回 | 197病院 |

●ブロックにおける団体交渉

| | | |
|------|----|-------|
| 16年度 | 0回 | 0ブロック |
| 17年度 | 4回 | 4ブロック |
| 18年度 | 3回 | 3ブロック |
| 計 | 7回 | 7ブロック |

●本部における団体交渉

| | |
|------|-----|
| 16年度 | 18回 |
| 17年度 | 11回 |
| 18年度 | 11回 |
| 計 | 40回 |

◆団体交渉において合意した事項

| | |
|------|------|
| 16年度 | 157件 |
|------|------|

| | |
|------|------|
| 17年度 | 130件 |
| 18年度 | 109件 |
| 計 | 396件 |

(3) 2007年条約勧告適用専門家委員会からの意見

(i) 2006年8月10日付国際自由労連（ICFTU）のコメント

本年提出する第87号条約に関する報告において見解を述べる。

(ii) 2005年12月13日付全統一労働組合のコメント

2005年12月13日付け全統一労働組合の意見書は、1987年に行われた日本国有鉄道の分割・民営化に伴うJR各社の不採用問題に関するものである。

本件は、結社の自由委員会において、第1991号案件の勧告（2000年11月）後、フォローアップの枠組みの中で現在取り扱われているものであり、日本政府は同勧告後の進展等を同委員会に対し、随時情報提供しているところである。

なお、司法の最終判断に対して、政府としてコメントする立場にない。

(iii) 2006年8月28日付日本労働組合総連合会のコメント

① 1、2（1）～（4）について

本報告2.（2）中（iii）の記述をもって日本政府の見解としたい。

② 2（5）について

団体協約締結権及び争議権が認められていない一般職非現業国家公務員については、代償措置として、中立・第三者機関たる人事院が設けられている。

人事院は、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の勧告を行うに当たり、社会情勢全般の把握、民間企業の給与等勤務条件の調査を行うこととしている。特に給与水準については、毎年、国家公務員及び民間の給与実態調査を行った上で、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ことにより官民の給与水準の均衡を図っている。

この官民給与の比較に関し、比較の対象となる民間企業の規模について、1964年の勧告において、100人以上とした。これは、現業国家公務員の比較対象が100人以上とされたことを踏まえ、非現業国家公務員に関する官民給与の比較について、人事院が自ら決定したものである。

官民給与の比較については、その後適宜見直しを行ってきたが、これまで一般的な検討を行っていないこと等を踏まえ、人事院は2005年の勧告時に比較方法の検討を行うことを表明した。また、国会において、比較対象企業の範囲を拡大すべきとの議論が広くなされたほか、閣議決定において、人事院に対し、比較対象企業規模見直し等の要請が行われた。そのような状況において、人事院としては、学識経験者による研究会を設置し、官民給与の比較方法につ

いて意見を聴くとともに、各界有識者による懇話会を設置し、各府省の人事当局や職員団体からのヒアリングを実施した上で、公務員給与の在り方等について意見を聴いた。人事院は、これらの内容を踏まえ、各府省人事当局のほか、職員団体の意見も十分に聴きながら慎重に検討を行った。

その結果、2006年の勧告において、官民給与の比較対象となる民間企業の規模について、月例給における同種・同等の者同士を比較するという原則の下で、民間企業の従業員の給与をできる限り広く把握し、民間給与をより適正に公務の給与に反映させるため、100人以上から50人以上に改めることとした。この比較対象企業規模の変更は、中立・第三者機関である人事院として責任を持って判断したものである。

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) 日本経済団体連合会

(労働者団体) 日本労働組合総連合会