

2011年日本政府年次報告
「結社の自由及び団結権の保護に関する条約（第87号）」
（2009年6月1日～2011年6月30日）

1. 質問 I について

(1)

前回までの報告に以下を追加する。

「職員団体等に対する法人格の付与に関する法律（昭和53年6月21日法律第80号）」

2. 質問 II について

(1)

○第2条について

(3) 中、

「——法人格の取得（同法第108条の4）、交渉申入れに対する当局の地位（同法第108条の5第1項）及び職員団体の役員に対する在籍専従の許可（同法第108条の6。ただし、在籍専従に関する事項については、国家公務員法の一部を改正する法律（昭和40年5月18日法律第69号）附則第2条第5項により、国家公務員法第108条の6の規定にかかわらず、昭和43年12月13日までは、なお従前の例によるものとされている。）——」を「——法人格の取得（職員団体等に対する法人格の付与に関する法律第3条）、交渉申入れに対する当局の地位（国家公務員法第108条の5第1項）及び職員団体の役員に対する在籍専従の許可（同法第108条の6。）——を与えられる。」に改め、

「登録された職員団体が職員団体でなくなったとき、…公開して行わなければならない。」の paragraph と「登録された職員団体は、…人事院にその旨を届け出なければならない。」の paragraph の間に下記の2 paragraph を追加する。

「前項の規定による登録の取消しに係る聴聞の期日における審理は、当該職員団体から請求があつたときは、公開により行われなければならない。」

第6項の規定による登録の取消しは、当該処分取消しの訴えを提起することができる期間内及び当該処分取消しの訴えの提起があつたときは当該訴訟が裁判所に係属する間は、その効力を生じない。」

(3) 中、「第6項の規定による登録の取消しについては、行政不服審査法による不服申立てをすることができない。」を削除する。

○第7条について

(3) を以下の文章に改める。

「(3) 職員団体等に対する法人格の付与に関する法律は、登録された職員団体は、任意に、

法人となる旨を人事院等に申し出ることにより法人となることができると規定している。
この点について同法の規定は、次のとおりである。

(法人格の取得)

第3条 次の各号に掲げる職員団体は、法人となる旨を当該各号に定める機関（以下「登録機関」という。）に申し出ることにより法人となることができ。

1. 国家公務員法第百八条の三の規定により登録された職員団体 人事院
 2. 裁判所職員臨時措置法において準用する国家公務員法第百八条の三の規定により登録された職員団体 最高裁判所
 3. 地方公務員法第五十三条の規定により登録された職員団体 当該登録を受けた地方公共団体の人事委員会又は公平委員会
2. 職員団体等（前項各号に掲げる職員団体を除く。次条から第十条までにおいて同じ。）で、規約について認証機関の認証を受けたものは、その主たる事務所の所在地において設立の登記をすることによって法人となる。」

(4) の文章を削除する。

(2) 2010年の条約勧告適用専門家委員会からの意見について

1. 消防職員及び刑事施設職員の団結権について

(i) 消防職員の団結権について

①日本の消防と警察の関係及び消防職員委員会について

○日本の消防と警察の関係

日本は、従来から、我が国の消防は、歴史的沿革、法制に基づく業務内容などからして、ILO第87号条約第9条の「警察」に含まれるものであると主張してきたところであり、ILOが我が国の見解を認めた（結社の自由委員会第12次報告及び第54次報告）ことから、当該条約を批准したものである。この点について、前回までの報告で述べたとおりである。

○消防職員委員会制度の導入

1995年に国と全日本自治団体労働組合との間で、勤務条件の決定等への消防職員の参加を保障することにより、消防職員の権利保護の趣旨にかない、かつ、国民的コンセンサスが得られる解決策として、消防職員委員会制度の導入が合意された。

このことは、ILOにおいても満足をもって歓迎するとされた。そして、制度導入のため法改正が行われた。

○消防職員委員会制度の運用状況

1997年4月1日までに国内すべての消防本部において消防職員委員会が設置され、2010年3月までに、全国で年間に約5,000件、合計約76,000件の意見について、審議が重ねられてきた。

1999年度以降、約51,000件の意見のうち、約16,700件の意見が実施に至っている。

具体的な事例としては、多くの消防本部で、①健康管理の増進を図るための喫煙対策、

②社会的にも関心の高いストレス対策としてのカウンセリング事業の導入や健康診断の充実、③交替制勤務のための仮眠室等の庁舎環境の整備等が進められている。

○消防職員委員会の運用改善

2005年、制度の運用を改善するため、総務省・消防庁と全日本自治団体労働組合との間での議論における合意を踏まえ、意見とりまとめ者制度の創設など「消防職員委員会の組織及び運営の基準」（消防庁告示）の改正を行った。

○2009年度の消防職員委員会の運営状況

全国803消防本部（2010年3月31日現在）のうち801本部（99.8%）で消防職員委員会が開催された。

また、消防職員全員に対する、委員会の消防長に対する意見を含めた審議概要の周知は、754本部（94.1%）で行われている。

そして、委員会で審議された意見のうち意見取りまとめ者を經由して提出されたものは、制度が創設された2005年度の2,833件（52.9%）から4,460件（80.7%）に、また、意見提出者及び意見取りまとめ者に対する審議結果及びその理由についての周知は、2005年度の393本部（48.4%）から679本部（84.8%）となっている。

○これまでの政府としての取り組みと基本方針

政府としても、毎年、

- ・前年度の消防職員委員会運営状況と運営状況に関する留意事項について、年度始めに各消防本部に通知し、周知徹底を図る
- ・全国の全消防職員に消防職員委員会のパンフレットを配布
- ・全国の消防長研修会などにおいて、消防職員委員会制度の趣旨及び運用上の留意点について説明を実施（年間約30回）

などを実施し、消防職員委員会制度が適正に運用されるよう取り組んでいるところである。

②消防職員の団結権のあり方に関する検討について

消防職員の団結権のあり方については、2010年1月に総務省に設置した「消防職員の団結権のあり方に関する検討会」（座長：総務大臣政務官）において、労働基本権の尊重と国民の安全・安心の確保の観点に立ち、関係者の意見を聞きながら検討を行った。

検討会は、検討会の構成員である労働側及び使用者側双方の代表者からの意見及び関係団体からのヒアリング結果等を踏まえ、2010年12月に、報告書を取りまとめた。報告書の概要については、以下のとおりである。

(1) 検討の視点

消防職員に団結権が認められていない理由は、①日本の消防は、警察と同様の使命・任務を有すると考えられてきたこと、②消防職員の団結権を回復することにより、職員間の対抗関係が生じる等の課題・懸念が生じるのではないかと考えられてきたこと、に大別できる。

そこで、①消防と警察の具体的な活動内容等の違い、及び②団結権を回復する場合の具体的な制度のあり方、についての検討を行ってこなかったのではないかとの問題意識に立って検討を行った。

(2) 日本の消防と警察との関係について

日本の消防と警察は、「国民の生命・身体及び財産の保護」や「公共の秩序の維持」という同様の目的を持ち、お互いに補完し合う関係にある。

一方で、消防と警察は、目的を達成するための具体的な活動内容等については、以下のような相違点もある。

- ・ 警察は、犯罪の予防、鎮圧及び捜査や被疑者の逮捕といった、個人の身体等に対する直接的な強制力を行使することを活動内容としていること
- ・ 警察は、国家的な緊急事態の際には、国家社会全体の安全と存立に関する問題として、内閣総理大臣が直接に警察組織を統制することもできること

消防と警察のこのような相違点にも留意しても、消防と警察は同様の目的を有している。しかしながら、ここでは、消防職員と警察職員の労働基本権のあり方について別々に検討する余地があることを前提とし、警察職員の労働基本権のあり方については本検討会では検討せず、消防職員の団結権のあり方についてのみ検討することとする。

(3) 団結権及びその回復のあり方

消防職員に団結権が認められている事例として、諸外国の状況等について、可能な範囲で調査したところ、団結権が認められていることにより消防業務に現実に支障が生じているかどうかまでは確認することはできなかった。

そこで、より議論を深めるため、団結権を回復する場合の制度のあり方について、5つのパターンを挙げて考え方を整理するとともに、消防職員委員会制度を改善するパターンについても検討した。

いずれのパターンにおいても、団結権を回復する場合に考えられる課題や懸念に対して、一定の対応策を含めた制度のあり方を提示しており、その具体化を追求していくに値するものである。

(4) 消防職員の団結権についての方向性

検討会では、団結権の回復に慎重な立場から、回復に伴う様々な課題・懸念が示された一方で、団結権回復に積極的な立場からは、期待できる効果や団結権は基本的な人権である旨の意見等が示されたが、これらについて、委員間で必ずしも意見の一致をみたわけではない。

団結権を回復するか否かについては、今後、政府として検討の上、最終的に決定されるべきものであるが、団結権を回復する場合の制度設計に資する提示はできたものと考ええる。

政府における検討に当たっては、ILOから指摘を受けていることにも留意しつつ、「国民的議論が必要」との意見があったことも踏まえて、国民の生命・身体・財産を守るとの消防の使命に鑑み、行政サービスの向上につながるよう、また、国民・住民の信

頼を損なうことのないよう十分留意して、公務員制度改革の状況も踏まえた検討を行うことが必要。

どのような制度を採用する場合であっても、労使双方の適切な制度運用に向けた努力が不可欠。

③今後の検討について

消防職員の団結権の在り方については、今後、地方公務員の労働基本権の在り方についての検討（「3 公務員制度改革」参照）に合わせて、付与することを基本的な方向としつつ、必要な検討を進めることとしている。

○（ii） 刑事施設職員に対する団結権について

刑務官については、刑事施設内の犯罪を捜査する権限及び被収容者を逮捕する権限が付与され、刑事施設における司法警察事務を所掌し、また、警察職員と同様に法令により武器の携帯及び使用が認められているなど、ILO87号条約第9条の趣旨にかんがみ、同条にいう「警察」に含まれているものと考えられること等の理由から団結権が禁止されているものである。

2. 公務員のストライキ権の禁止について

本報告の「3. 公務員制度改革」（1）、（2）をもって、日本政府の見解としたい。

3. 公務員制度改革について

【国家公務員】

公務員制度改革については、2008年6月に成立した「国家公務員制度改革基本法」（以下「基本法」という。）第4条において、政府は基本法に定める基本方針に基づき国家公務員制度改革を行うものとされ、基本法の施行後3年以内を目途として必要な法制上の措置を講ずるものとされた。

我が国においては、公務員の労働基本権回復をはじめとする公務員制度の抜本改革を公約に掲げた民主党を中心とした新政権が2009年9月16日に発足した。新政権では、当該公約を踏まえ、労働基本権のあり方について十分に検討を進め、公務員制度の抜本的な改革に取り組むこととしている。

労使関係制度検討委員会（学識経験者委員、労働側委員及び使用者側委員で構成）は、2009年12月に報告書「自律的労使関係制度の措置に向けて」をとりまとめた。同報告書は、同委員会における非現業公務員に協約締結権を付与するにあたっての制度的検討の結果を取りまとめたものであり、政府が新たな制度を検討するための素材を提供することを意図して策定されたものである。

日本政府は、2010年2月19日に、「国家公務員法等の一部を改正する法律案」を国会に提出した。同法案では、内閣による人事管理機能の強化を図るため、幹部職員人事の一元管理に関する規定等を創設するとともに、内閣による幹部職員人事の一元管理を担う体制として、内閣官房に内閣人事局を設置すること等を行うこととしている。労

働基本権に関しては、同法案の附則において、「政府は、国家公務員制度改革基本法第12条の規定に基づき国民に開かれた自律的労使関係制度を措置するに際しては、その実施に必要な権限と責任を有する体制を整備する。その観点から、内閣人事局その他の関係行政機関の事務の在り方について検討を加え、その結果に基づいて、必要な法制上の措置を講ずるものとする」と規定し、自律的労使関係制度を措置するに際しては、その実施に必要な権限と責任を有する体制を整備する趣旨を明確化している。本法案の策定にあたっては、連合・公務労協と様々なレベルで話し合いを行っている。また、全労連・国公労連とも話し合いを行っている。（本法案は2010年6月審議未了により廃案となった。）

2010年6月のILO総会において、細川厚生労働副大臣（当時）は政府代表演説において、公務員制度改革に関し、「民主党政権は抜本的な公務員制度改革に取り組んでおり、労働基本権を付与する方向で検討を加速し、来年の通常国会に関係する法案を提出できるように努力すること、また、消防職員の団結権のあり方についても、政府内に検討会を設置し、検討結果をとりまとめることとしている」と発言した。

その後、日本政府は、精力的に検討を進め、「国家公務員制度改革基本法等に基づく改革の『全体像』について」（以下、「全体像」という。）をとりまとめ、2011年4月5日に、内閣総理大臣が本部長を務め、すべての国務大臣が参加する国家公務員制度改革推進本部において決定した。「全体像」は基本法に基づく自律的労使関係制度の措置を始めとする改革事項全体について、具体的措置内容や実施時期等に係る政府の方針をパッケージで定めたものである。「全体像」の策定にあたっては、連合・公務労協及び全労連・国公労連と様々なレベルで話し合いを行ったほか、「全体像」の策定に先立ち2010年12月から2011年1月にかけて実施した自律的労使関係制度の措置に向けての意見募集（パブリックコメント）^{※1}において示された国民の意見も踏まえている。また、「全体像」の内容の検討にあたっては、前述の「労使関係制度検討委員会」の報告書や国家公務員制度改革推進本部事務局がまとめた「自律的労使関係制度に関する改革素案」、「国家公務員の労働基本権（争議権）に関する懇談会」^{※2}の報告書を参考にしている。

※1 国家公務員制度改革推進本部事務局がまとめた「自律的労使関係制度に関する改革素案」や「国家公務員の労働基本権（争議権）に関する懇談会」の報告書を参考資料として、自律的労使関係制度の措置に関してパブリックコメントを実施したところ、217件の意見が寄せられた。そのうち争議権の付与の賛否に言及した意見が約9割であり、その中でも争議権の付与に否定的な意見が約9割を占めた。

※2 「国家公務員の労働基本権（争議権）に関する懇談会」は、2010年11月、公務員制度改革担当大臣の下に設置。労働組合関係者や企業の労務担当者、内閣官房副長官経験者、学者等の有識者で構成される。同懇談会では5回にわたる会議を開催し、2010年12月に報告書を取りまとめた。

「全体像」においては、自律的労使関係制度の措置の目的を、次のように示している。

「労使が職員の勤務条件について真摯に向き合い、当事者意識を高め、自律的に勤務条件を決定し得る仕組みに変革し、時代の変化や新たな政策課題に対応し、主体的に人

事・給与制度の改革に取り組むことにより、職員の意欲と能力を高め、有為な人材を確保・活用することが必要である。また、職員の側も、勤務条件の決定プロセスに参画し、相応の責任を負い、透明性を確保しつつ、自らの働きぶりに対する国民の理解の下に、勤務条件を決定する仕組みとすることが求められる。このため、行政の運営を担う公務員の人事・給与制度の全般について権限と責任を持つ体制を構築することと併せて、これらの措置を講ずることにより、新たな政策課題に迅速かつ果敢に対応し、効率的で質の高い行政サービスの実現を図ることとする。」

また、「全体像」では、自律的労使関係制度の措置の具体的内容として、非現業国家公務員への協約締結権の付与、公務員庁（仮称）の新設、人事院勧告制度及び人事院の廃止、国家公務員の争議権の取扱い、地方公務員の労働基本権の在り方等が盛り込まれている。

「全体像」におけるこれらの方針に基づき、日本政府は、国家公務員制度改革関連四法案（以下「改革法案」という。）を立案し、2011年6月3日に国会に提出した。「改革法案」は、i）国家公務員法等の一部を改正する法律案、ii）国家公務員の労働関係に関する法律案、iii）公務員庁設置法案、iv）国家公務員法等の一部を改正する法律等の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律案の四法案で構成されている。法案の策定にあたっては、連合・公務労協及び全労連・国公労連と様々なレベルで話し合いを行っている。同法案が国会で成立した後、順次、新たな制度に移行することとしている。

「改革法案」における自律的労使関係制度の措置に関する主な事項は次のとおりである。

(1) 非現業国家公務員への協約締結権の付与について

① 国家公務員の労働関係に関する法律案関係

非現業国家公務員（警察職員及び海上保安庁又は刑事施設に勤務する職員※1、事務次官、外局の長官及び局長等※2を除く。）に協約締結権を付与することとし、団体交渉の対象事項、当事者及び手続、団体協約の効力、中央労働委員会によるあっせん、調停、仲裁の手続等を定めることとする。

※1 団結権を引き続き制限され、協約締結権を付与されない警察職員及び海上保安庁又は刑事施設に勤務する職員については、その勤務条件について職務の特殊性及び協約締結権を付与される職員の勤務条件との均衡を考慮して定めるものとする旨を法定するなど適切な代償措置を講じることとしている。

※2 事務次官、外局の長官及び局長等については、専ら使用者側に立って人事・労務管理を行う職員であることを労使関係上も明確に位置づけるため、協約締結権を付与しないこととしたものである。

具体的には、労使交渉を通じて自律的に職員の勤務条件を決定できる仕組みを

構築する観点に立って、以下の内容を規定している。

(i) 労働組合の組織

労働組合は、職員（一般職の国家公務員。ただし、上記（1）①の※1、※2に記載した職員、特定独立行政法人等に勤務する一般職国家公務員を除く。）が主体となって自主的にその勤務条件の維持改善を図ることを目的として組織する団体又はその連合体とすること

(ii) 労働組合の認証

労働組合は、中央労働委員会に、中央労働委員会規則で定める事項を記載した申請書に規約を添えて申請し、認証を受けることで、団体協約の締結権が認められるなど、法律で定める一定の効果を受けることができるとしており、認証の要件のひとつは「職員が全ての組合員の過半数を占めること」としていること

※ 現行制度においては、職員団体が人事院に登録することで、法律及び人事院規則に定める一定の効果を受けることができるとされており、登録を受けるためには職員団体が職員のみをもって組織されていることが必要とされている。

(iii) 在籍専従制度

職員は、労働組合の業務に専ら従事することはできない。ただし、職員は、所轄庁の長の許可を受けて、認証された労働組合の役員として専従できること。在籍専従の期間は、職員としての在職期間を通じて5年（当分の間、7年以下の範囲内で政令で定める期間）を上限とすること

(iv) 団体交渉

当局は、中央労働委員会に認証された労働組合から、職員の勤務条件に関する事項及び団体交渉の手続その他の労使関係に関する事項について適法な団体交渉の申入れがあった場合においては、その申入れに応ずべき地位に立つものとする

(v) 団体協約の締結に伴う実施義務

認証された労働組合と権限ある当局が団体協約を締結した場合、実施義務が発生することとし、特に勤務条件を定める法律又は政令の制定改廃を要する事項を含む団体協約が締結された場合、内閣が法律案の国会提出又は政令の制定改廃の実施義務を負うこと

(vi) 不当労働行為の禁止及び審査等

当局による職員に対する不利益取扱い、団体交渉拒否、労働組合の運営等に対する支配介入・経費援助等の不当労働行為を禁止するとともに、中央労働委員会は認証された労働組合等から不当労働行為に係る申立てを受けた場合、審査の上、救済命令等を発すること

(vii) 中央労働委員会によるあっせん、調停及び仲裁

中央労働委員会によるあっせん、調停及び仲裁の制度を設け、認証された労働組合が申請できることとし、特に仲裁裁定の開始要件として、関係当事者の双方の申請等のほか、あっせん・調停開始後2月を経過してなお紛争が解決しない場合における関係当事者の一方の申請や、あっせん・調停を行っている事件につい

ての中央労働委員会の決議等を位置づけること

(viii) 仲裁裁定の効力

仲裁裁定のあったときは、当該仲裁裁定の定めるところにより、関係当事者間において有効期間の定めのない団体協約が締結されたものとみなすこと。法律又は政令の制定改廃を要する内容の仲裁裁定の場合は、内閣に対して法律案の国会提出又は政令の制定改廃の努力義務を課し、それ以外の事項に係る仲裁裁定については、団体協約と同様の実施義務を課すこと

② 公務員庁設置法案関係

社会経済情勢の変化に対応して、効率的で質の高い行政サービスの実現を図るため、必要な人事行政関連機能を集約するとともに、行政の組織・運営に関する機能等を併せて担当する公務員庁を設置する。公務員庁は、人事・給与制度全体に責任を持ち、使用者として労働組合との交渉にも当たるものとする。

③ 国家公務員法等の一部を改正する法律案関係

協約締結権の付与及び使用者機関の設置に伴い、人事院勧告制度及び人事院を廃止する。一方、人事行政の公正の確保等の事務を担う第三者機関として、内閣総理大臣の所轄の下に人事公正委員会を設置し、職員の苦情の処理、職員の政治的行為の制限及び営利企業への従事の制限、関係大臣等に対する人事行政の改善に関する勧告等の事務を所掌させるなど、自律的労使関係制度の措置に伴う所要の措置を講ずる。

(2) 国家公務員の争議権の取扱いについて

国家公務員の争議権の取扱いについては、国家公務員の労働関係に関する法律案の附則において、「政府は、団体交渉の実施状況、あつせん、調停及び仲裁に関する制度の運用状況その他この法律の施行の状況並びに自律的労使関係制度の運用に関する国民の理解の状況を勘案し、国家公務員の争議権について検討を行い、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする」と規定している。

【地方公務員】

一般職の地方公務員の自律的労使関係制度については、「全体像」において、「地方公務員制度としての特性等を踏まえた上で、関係者の意見も聴取しつつ、国家公務員の労使関係制度に係る措置との整合性をもって、速やかに検討を進める」とされ、総務省において「地方公務員の労働基本権の在り方に係る関係者からの意見を伺う場」を開催し、関係者からの意見を伺った。そして、この場での意見や国家公務員に係る法案の内容を踏まえて、「地方公務員の労使関係制度に係る基本的な考え方」をとりまとめ、2011年6月2日に公表したところ。主な内容は下記のとおりである。

① 趣旨

国家公務員に係る自律的労使関係制度の措置を踏まえ、地方公務員についても新たな労使関係制度を設けることとする。

② 制度の概要

- ・一般職の地方公務員（ただし、団結権を制限される職員、重要な行政上の決定を行う職員及び地方公営企業等に勤務する職員等を除く。以下「職員」という。）に協約締結権を付与する。
- ・労働組合は、職員が主体となって自主的にその勤務条件の維持改善を図ることを目的として組織する団体又はその連合体とする。
- ・都道府県労働委員会に認証された労働組合は、団体協約の締結、不当労働行為の救済申立て、あっせん・調停・仲裁手続への参加、職員の在籍専従等が可能となる。
- ・認証の要件は、規約が法定の要件を満たすこと、構成員の過半数が同一地方公共団体に属する職員であること等とする。
- ・地方公共団体の当局が労働組合の構成員であること等を理由として職員に対する不利益な取扱いをすること、認証された労働組合との団体交渉を正当な理由がなく拒否すること、労働組合の運営等に対して支配介入・経費援助をすること等の行為を禁止する。
- ・不当労働行為があった場合の都道府県労働委員会による救済制度を設ける。
- ・職員に協約締結権を付与することに伴い、勤務条件に関する人事委員会勧告制度を廃止する。
- ・勤務条件を定める条例の制定改廃を要する内容の団体協約を締結した場合には、地方公共団体の長は条例案の議会への提出義務を負うこととする。また、勤務条件を定める規則等の制定改廃を要する内容の団体協約を締結した場合には、地方公共団体の長その他の機関等が規則等の制定改廃の義務を負うこととする。
- ・認証された労働組合と権限ある地方公共団体の当局の間に発生した紛争であって団体協約を締結することができる事項に係るものについて、都道府県労働委員会によるあっせん、調停及び仲裁の制度を設ける。
- ・勤務条件に関する措置要求、不利益処分に関する不服申立てその他の職員の苦情の処理に関する事務等については、引き続き第三者機関が所掌する。

③ 消防職員の団結権

消防職員の団結権については、付与することを基本的な方向としつつ、必要な検討を進める。

今後、この「地方公務員の労使関係制度に係る基本的な考え方」に沿って、さらに制度改革の具体化に向けた検討を進めることとしている。

① 2009年10月5日付の連合のコメントに対する政府見解

1. ～3. は上記で回答済み。
4. 適切な代償措置について

【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、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、これまで全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。

なお、「改革法案」では、人事院勧告制度及び人事院を廃止し、非現業国家公務員へ協約締結権を付与することとしている。詳細については「3. 公務員制度改革」（1）参照。

【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。

また、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）。また、給与抑制条例が人事委員会の報告、勧告に沿わないものであることをもって、直ちに代償機能が機能していないということとはできないと判示している（愛知県教職員国家賠償等請求事件に関する2006年2月8日の名古屋高裁判決及び2007年4月19日の最高裁第一小法廷決定）。

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。

なお、「地方公務員の労使関係制度に係る基本的な考え方」においては、人事委員会勧告制度を廃止し、一般職の地方公務員に協約締結権を付与することとしている。

5. 職員団体の登録制度について

【国家公務員】

国家公務員については、国労法案において、登録制度を廃止し、新たに労働組合の認証制度（中央労働委員会が交渉組合としての適格性をあらかじめ客観的に証明する制度）を設けることとしている。本認証制度は、現行制度と同様、団体の設立に何ら制限を加えるものではない。詳細については「3. 公務員制度改革」（ii）を参照されたい。

【地方公務員】

また、地方公務員についても、「地方公務員の労使関係制度に係る基本的な考え方」において、国家公務員と同趣旨の労働組合の認証制度を設けることとしている。

6. 組合専従期間の組合による自主決定について

前回の報告で述べているとおり、在籍専従制度は、職員団体の役員について、公務員としての身分を有したまま公務には従事せず当該職員団体の業務にもっぱら従事することを認める一種の休職制度であり、職員団体に対する付加的利便を与えているものである。なお、任命権者による在籍専従の許可が無い場合でも、役員に就任すること自体は、何ら妨げられるものでなく、日本の在籍専従制度は、職員団体の役員の任期を制限するものではない。

日本の在籍専従制度に問題がないことは、ILOでも認められているところである（結社の自由委員会第54次報告、ドライヤー報告（1965年8月））。

国家公務員については、国労法案において、現行制度と同様の在籍専従制度を定めるとしている。詳細については「3. 公務員制度改革」（iii）を参照されたい。

また、地方公務員についても、「地方公務員の労使関係制度に係る基本的な考え方」において、引き続き在籍専従制度を定めるとしている。

7. 管理職員の範囲（大宇陀町事件）

地方公務員法において、管理職員の範囲の確定を公平委員会の規則で定めることとしているのは、管理職員の範囲は個々の地方公共団体における法令その他による職制及び権限分配の実態に基づき客観的に定まるが、労使間で紛議を生じがちな問題であるので、中立公正な、かつ、専門的な機関によってあらかじめこれを確認・公示しておくという趣旨である。

8. 組合費のチェックオフを禁止する条例（大阪市）について

地方公務員法第 25 条第 2 項において、職員の給与は、法律又は条例により特に認められた場合を除き、通貨で、直接職員に、その全額を支払わなければならないとされている。したがって、職員団体の組合費の給与からの天引きについては、条例に規定することにより、法令上可能である。

なお、当該条例を制定するかどうかについては、各地方公共団体において自主的に判断されるべきものである。

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

前回までの報告に変更又は追加すべき事項はない。

6. 質問Ⅵについて

本報告の写を提出した代表的労使団体は、以下のとおり。

（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