

2011-03-05 作成版

**プレ模範議会2011 in 参議院  
体験プログラム資料**

平成23年3月25日

**白鷗大学法学部岡田順太研究会  
立正大学法学部岩切大地研究会  
SFC 模範議会プロジェクト2011**

< Time Table >

13 : 00 東京メトロ有楽町線永田町駅（1・2番出口改札口）集合

13 : 30 参議院参観

14 : 30 模範議会 in 参議院（体験プログラム）

16 : 30 終了（予定）

< Contents >

進行表 p.1

委員会座席表 p.2

役割分担表 p.3

委員長用台本 p.4

国務大臣の趣旨説明文 p.7

質疑答弁集 p.8

反対討論文 p.22

賛成討論文 p.24

附帯決議案 p.26

附帯決議に対する政府発言 p.27

議長用台本 p.28

委員長報告 p.30

反対討論文 p.31

法案要綱 p.36

法案 p.41

法案関係資料 p.51

## プレ模範議会 2011 進行表

議案：国家公務員法等の一部を改正する法律案（内閣提出、衆議院送付）

## 参議院内閣委員会

事 項	担当会派	担当者名	所 要
開議宣告・委員長挨拶	委員長	X	5 分
政府参考人出席要求	委員長	X	
趣旨説明	国務大臣	G1	
質疑	会派	A1	1 5 分
質疑	会派	B1	1 0 分
質疑	会派	C1	1 5 分
質疑	会派	C2	1 0 分
討論（反対）	会派	C3	5 分
討論（賛成）	会派	B2	5 分
採決	委員長	X	5 分
附帯決議	会派	B3	
政府からの発言	国務大臣	G1	
審査報告書作成承認・散会宣告	委員長	X	
計			7 0 分

&lt; 発言のない委員 &gt; A2～A6、C4

&lt; 答弁者 &gt;

国務大臣（公務員制度改革担当）（G1） 内閣府大臣政務官（G2）

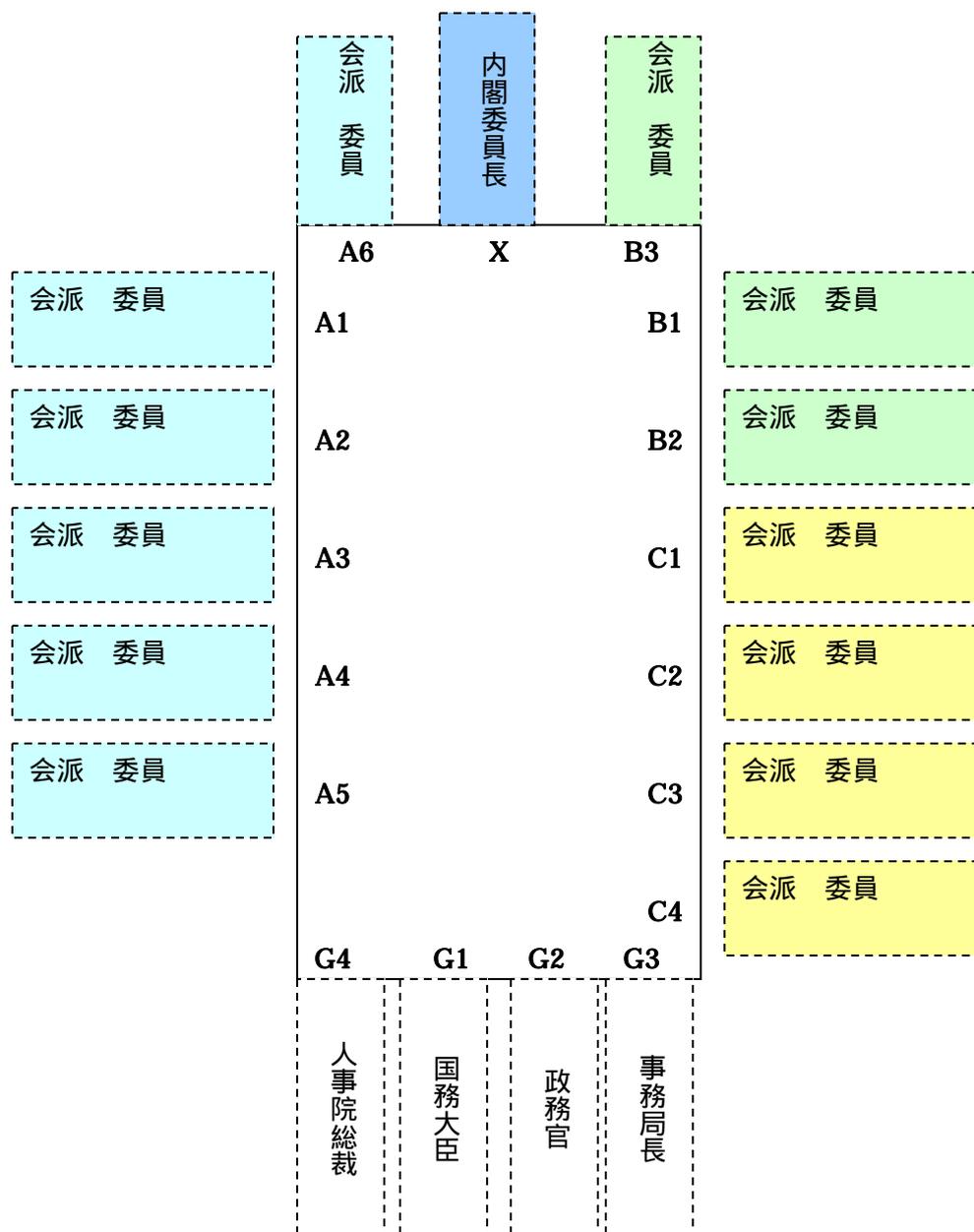
政府特別補佐人：人事院総裁（G4）

政府参考人：国家公務員制度改革推進本部事務局長（G3）

## 参議院本会議

事 項	担当会派	担当者名	所 要
開議宣告	議長	Y	7 分
委員長報告	委員長	X	
討論（反対）	会派	C4	1 0 分
採決	議長	Y	3 分
散会宣告	議長	Y	
計			2 0 分

## 委員会座席表



当日、変更する場合があります。

## 役割分担表

## 委員会

(委員長)	X〔	〕	君
(質疑者)	A1〔	〕	君(会派)
	B1〔	〕	君(会派)
	C1〔	〕	君(会派)
	C2〔	〕	君(会派)
(反対討論)	C3〔	〕	君(会派)
(賛成討論)	B2〔	〕	君(会派)
(附帯提案)	B3〔	〕	君(会派)
(発言無し)	A2〔	〕	君(会派)
	A3〔	〕	君(会派)
	A4〔	〕	君(会派)
	A5〔	〕	君(会派)
	A6〔	〕	君(会派)
	C4〔	〕	君(会派)

(政 府) 国務大臣・内閣府特命担当大臣(公務員制度改革担当)

	G1〔	〕	君
内閣府大臣政務官	G2〔	〕	君
国家公務員制度改革推進本部事務局長			
	G3〔	〕	君
人事院総裁	G4〔	〕	君

## 本会議

(議長)	Y〔	〕	君
(委員長)	X〔	〕	君
(大臣)	G1〔	〕	君
(討論者)	C4〔	〕	君(会派)

## 委員長用台本

ただいまから、内閣委員会を開会いたします。

〔委員長、起立〕

議事に先立ちまして、一言<sup>いちごん</sup>ごあいさつを申し上げます。

このたび内閣委員長に選任されました〔X 〕でございます。本委員会の公正かつ円満な運営に努め、その重責を果たしてまいりたいと存じます。皆様方の御指導と御協力を賜りますようお願い申し上げます。

〔全員拍手、委員長着席〕

政府参考人の出席要求に関する件<sup>はか</sup>についてお諮りいたします。

「国家公務員法<sup>どう</sup>等の一部を改正する法律案」の審査のため、本日の委員会に国家公務員制度改革推進本部事務局長〔G3 〕君を政府参考人として出席を求め、その説明を聴取することに御異議ありませんか。

〔委員全員「異議なし」と呼ぶ〕

御異議ないと認め、さよう決定いたします。

「国家公務員法等の一部を改正する法律案」を議題と致します。

政府から趣旨説明を聴取いたします。

〔G1（姓のみ） 〕 国務大臣。  
〔大臣から趣旨説明〕

以上で趣旨説明の聴取は終了いたしました。

以下、答弁者側の呼び方

- ・ 国務大臣
- ・ 内閣府大臣政務官
- ・ 人事院 総裁
- ・ 事務局長

（ 〔 〕 は姓のみ）

質疑のある方は順次御発言願います。

（〔 A1 〕君「委員長」と呼び、挙手）

〔A1 〕君。

質疑中は、発言者（委員・政府側）にいちいち挙手させ、それを指名する。

〔 予定の時間を過ぎているのに質疑を続ける委員がいる場合の発言  
君、時間が来ておりますので、簡潔にお願いします。 〕

〔 不規則発言でうるさいとき。  
静粛に願います。 〕

（ 質疑者・政府側が勝手に発言をしているとき。

君に申し上げます。発言は、委員長の許可を得てからに願います。）

（質疑者「終わります」と呼ぶ。その他の会派 委員、始めと終わりに拍手。）

以上で〔A1 〕君の質疑は終了いたしました。

次に、〔B1 〕君。

質疑中は、発言者（委員・政府側）にいちいち挙手させ、それを指名する。

（質疑者「終わります」と呼ぶ。その他の会派 委員、始めと終わりに拍手。）

以上で〔B1 〕君の質疑は終了いたしました。

次に、〔C1 〕君。

質疑中は、発言者（委員・政府側）にいちいち挙手させ、それを指名する。

（質疑者「終わります」と呼ぶ。その他の会派 委員、始めと終わりに拍手。）

以上で〔C1 〕君の質疑は終了いたしました。

次に、〔C2 〕君。

質疑中は、発言者（委員・政府側）にいちいち挙手させ、それを指名する。

（質疑者「終わります」と呼ぶ。その他の会派 委員、始めと終わりに拍手。）

以上で〔C2 〕君の質疑は終了いたしました。

他に御発言もないようですから、本案に対する質疑は終局したものと認めます。

〔人事院総裁、国家公務員制度改革推進本部事務局長は退席する。〕

〔委員長は、退席を見届けて、議事を進行する。〕

これより討論に入ります。

御意見のある方は賛否を明らかにしてお述べ願います。

（〔 C3 〕君、「委員長」と呼び、挙手）

〔C3 〕君。

（〔 C3 〕君反対討論、その他の会派 委員、始めと終わりに拍手）

（〔 B2 〕君、「委員長」と呼び、挙手）

〔B2 〕君。

（〔 B2 〕君賛成討論、その他の会派 委員、始めと終わりに拍手）

他に御意見もないようですから、討論は終局したものと認めます。  
これより「国家公務員法等の一部を改正する法律案」について採決に入ります。  
本案に賛成の方の挙手を願います。

〔会派 ・ 委員挙手、会派 委員「反対」と呼ぶ。〕

多数と認めます。よって、本案は多数をもって原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

〔政府側起立し、大臣・政務官一礼。会派 ・ 委員拍手。〕

この際、〔B3 〕君から発言を求められておりますので、これを許します。

（〔 B3 〕君挙手）

〔B3 〕君。

（〔 B3 〕君附帯決議案文朗読）

ただいま〔B3 〕君から提出されました附帯決議案を議題とし、採決を行います。

本附帯決議案に賛成の方の挙手を願います。

〔委員全員挙手〕

全会一致と認めます。よって、〔B3 〕君提出の附帯決議案は全会一致をもって本委員会の決議とすることに決定いたしました。

ただいまの決議に対し、〔G1（姓のみ） 〕国務大臣から発言を求められておりますので、この際、これを許します。〔G1（姓のみ） 〕国務大臣。

〔大臣発言〕

なお、審査報告書の作成につきましては、これを委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ございませんか。

〔委員全員「異議なし」と呼ぶ。〕

御異議ないと認め、さよう決定いたします。

本日はこれにて散会いたします。

## 国務大臣（公務員制度改革担当大臣）による趣旨説明文

ただいま議題となりました「国家公務員法<sup>とう</sup>等の一部を改正する法律案」につきまして、その提案理由をご説明申し上げます。

本法律案は、現在、一般職国家公務員について禁止されている憲法上の権利である団体交渉権及び団体行動権について、社会状況や国民意識の変化、ILO 勧告などの国際世論の動向を踏まえつつ、国家公務員制度改革基本法第 12 条の趣旨に基づいて見直すこととし、協約締結権<sup>とう</sup>等を一般職国家公務員について付与するとともに、争議権の行使等団体交渉に伴う各種手続を公務員職務の公共性確保の観点から整備し、もって国民に開かれた健全で自律的な労使関係制度を措置することを目的とするものであります。

以下、本法律案の内容をご説明申し上げます。

第一に、一般職国家公務員が団結権の行使として結成する職員団体については、その運営の自主性を確保しつつも、民主的な運営原理にのっとり、国民にとって透明性が確保された運営がなされなければならないとの観点から、所要の規定を設けることとしております。

第二に、職員団体のうち、人事院規則で定める過半数団体を定義し、当該団体について人事院に申請して登録をする手続を設けることとしております。

第三に、職員団体の団体交渉権を明示的に認め、交渉事項についての定めを置くなど当局と職員団体との交渉に関する定めを設けることとしております。

第四に、職員団体の協約締結権を明示的に認め、団体協約締結に関する定めを置くほか、過半数団体以外の職員団体が構成員以外の職員に関する協約を締結してはならないなどの定めを設けることとしております。

第五に、職員団体の争議権を明示的に認めつつ、いわゆる政治ストなどを禁止するなど争議権の範囲を限定するとともに、争議権行使の手続を定めることとしております。

第六に、公務員の職務の公共性にかんがみ、争議権行使に伴う著しい社会的混乱を回避するため、労働関係調整法に類似したあっせん、調停、仲裁、中止命令及び緊急調整の仕組みを整備することとしております。

その他、本法の施行に伴う所要の規定の整備を行うこととしております。

以上がこの法律案の趣旨及び内容でございます。

何とぞ、慎重に御審議の上、速やかに御可決くださいますようお願いいたします。

## 質疑答弁集（質疑者 1 ～ 4）

### 質疑を行う上での注意

#### < 質疑者 >

- ・ 発言には、委員長の許可が必要です。
- ・ 「委員長」と手を挙げて呼び、指名されたら立って、質疑を行います。
- ・ 答弁を聞いている最中は着席します。
- ・ 発言の都度、委員長に発言の許可を求めてください。
- ・ 質疑の冒頭には、「〇〇党の××です。」、終わりには、「終わります。」と言いましょ  
う。

#### < 答弁者（政府） >

- ・ 発言には、委員長の許可が必要です。
- ・ 答弁の冒頭には「お答えします」と言うといいです。
- ・ 答弁は懇懇な態度で、丁寧な言葉で行うようにしましょう。
- ・ 待機中も姿勢正しく行儀良くしていきましょう。
- ・ 野次や拍手などをしてはいけません。

#### < 発言者以外の委員 >

- ・ 仲間の議員の発言には、適宜、拍手で賛同を示したり、「そうだ」などと合いの手を  
いれます。
- ・ 委員長が「ご異議ありませんか」と言った場合は、大きな声で「異議なし」と言  
います。
- ・ 立場の異なる議員や答弁者には、容赦なく野次を飛ばしましょう。
- ・ 野次にも節度が必要です。個人を誹謗中傷するようなものは避けましょう。

会派①<sup>おりご</sup>檻娛党質疑

檻娛党の〔A1 〕です。  
大臣をはじめ政府の皆様、連日の国会審議ご苦労様です。

○ 法案提出の背景

まず始めに、本法律案を提出された背景について、簡単にご説明頂きたいと思えます。

（内閣府大臣政務官）

平成 20 年に施行されました国家公務員制度改革基本法は、「国民全体の奉仕者である国家公務員について一人一人の職員が その能力を高めつつ国民の立場に立ち、責任を自覚し、誇りを持って職務を遂行する」ことを改革の目的として掲げた上で、国家公務員制度改革の基本理念及び基本方針等を定めております。

その基本方針の一つとして、憲法が保障する労働基本権について「政府は、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示し、その理解のもとに、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置するものとする」と基本法第 12 条に規定されております。

また、基本法第 4 条第 1 項には「必要となる法制上の措置については、この法律の施行後三年以内を目途として」、すなわち平成 23 年 6 月までに講ずる旨が規定され、また平成 22 年 11 月 1 日に閣議決定された「公務員の給与改定に関する取扱いについて」において「次期通常国会に、自律的労使関係制度を措置するための法案を提出し、交渉を通じた給与改定の実現を図る」とされたところでございます。

本法律案は、こうしたことを受けて、政府内で検討を重ねた結果をとりまとめ、今国会に提出させて頂いたものでございます。

国家公務員の争議行為については、法律でどのような規制がされているのでしょうか。

（国家公務員制度改革推進本部事務局長）

お答えいたします。

国家公務員法第 98 条第 2 項において「職員は、政府が代表する使用者としての公衆に対して同盟罷業、怠業その他の争議行為をなし、又は政府の活動能率を低下させる怠業的行為をしてはならない。又、何人も、このような違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおつてはならない」こととされており、また特定独立行政法人等の労働関係に関する法律第 17 条第 1 項において「職員及び組合は、特定独立行政法人等に対して同盟罷業、怠業、その他業務の正常な運営を阻害する一切の行為をすることができない。また、職員並びに組合の組合員及び役員は、このような禁止された行為を共謀し、唆し、又はあおつてはならない」こととされております。

以上でございます。

憲法上の権利である労働基本権を法律で規制することは、許されないのではないのでしょうか。その点、ご説明願います。

(国家公務員制度改革推進本部事務局長)

お答えいたします。

我が国における公務員の争議行為の禁止が憲法に違反しないものであることにつきましては、昭和48年の全農林警職法事件最高裁判決という判例が存在しております。それによりますれば、非現業国家公務員が争議行為に及ぶことは、その地位の特殊性及び職務の公共性と相容れないばかりでなく、多かれ少なかれ公務の停廃をもたらし、その停廃は国民全体の共同利益に重大な影響を及ぼすか、またはその虞れがあるため、労働基本権に必要やむを得ない限度の制約を加えることは、十分合理的な理由があるというべきであるなどとして、労働基本権の制約を合憲であるとしております。

また、昭和52年の全通名古屋中郵事件最高裁判決でございますが、当時の三公社五現業につきまして、国会の立法政策を広く認め、労働基本権の制約を合憲であるとしております。

以上でございます。

最近では、以前のように労働争議が起きていないように思いますが、労働争議の変化について教えてください。

(国家公務員制度改革推進本部事務局長)

お答えいたします。

我が国における労働争議全体の状況をみますと、怠業、同盟罷業又は作業所閉鎖など、何らかの争議行為を実際に伴った争議の件数は昭和30年代40年代を通じて増加し昭和49年に9581件を記録いたしました。それ以降は趨勢的に減少し、特に近年は低水準で推移し、平成21年には92件になっております。

こうした変化の背景には、労使協議制の定着等に伴う労使関係の安定化や、企業間競争の激化など民間企業の経営環境が厳しさを増す中で使用者に対して労務の不提供をもって対抗する上でのリスクが高まっていることが存在するものと考えられます。

また、争議行為を実際に伴った争議に、争議行為は伴わないが解決のために労働委員会等が関与したものを加えた総争議の件数も、基調として同様に推移しております。例えば、昭和49年には総争議10462件のうち9581件(91.6%)が実際に争議行為を伴っていたのに対し、平成21年には総争議780件のうち実際に争議行為を伴うものは92件(11.8%)となるなど、労使関係の自律性が定着し、集团的労使交渉不調時の調整システムの機能が充実してきたこともうかがわれる推移となっております。

以上でございます。

国家公務員の争議行為に関してはいかがでしょう。

(国家公務員制度改革推進本部事務局長)

お答えいたします。

国家公務員による争議行為を実際に伴った争議件数を統計調査によってみますと、民間企業同様、昭和 49 年の 39 件をピークに一度減少し、昭和 56 年に 37 件、57 年に 34 件を記録したものの、その後は再度減少し、平成 10 年以降は全く発生していない状況でございます。

国家公務員の労働争議が近年発生していないこと背景には、公務部門においても労使関係の成熟が進んだこと、公務部門の労使関係に対する国民の見方が厳しさを増していることなど国家公務員の労使関係を取り巻く様々な環境変化が存在するものと考えられるところでございます。以上でございます。

この法律案が基礎としております国家公務員制度改革基本法第十二条の「自律的労使関係制度を措置する」というのは、具体的にどういうことを意図しておられるのでしょうか。

(国家公務員制度改革推進本部事務局長)

お答えいたします。

この部分は、第 169 回国会におきます衆議院内閣委員会での審議の過程で、修正案が提出され、それによって現行の規定になったものと承知しております。

政府の原案では、第十二条、「政府は、国家公務員の労働基本権の在り方については、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示してその理解を得ることが必要不可欠であることを勘案して検討する。」このようになっていたものでありますが、その後の委員会の審議、そして与野党の協議を経まして、御案内のとおり、「政府は、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示し、その理解のもとに、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置するものとする。」このような規定になりました。

御案内のとおり、平成 19 年 10 月の政府の行政改革推進本部専門調査会報告「公務員の労働基本権のあり方について」、この報告において「現行のシステムは、非現業職員について、その協約締結権を制約し、一方で使用者を、基本権制約の代償措置である第三者機関の勧告により拘束する。このように労使双方の権限を制約するシステムでは、労使による自律的な決定は望めない。」このようにされているところでありまして、提案者のせつめいによりますれば、本条第十二条は、そのような現状の問題にかんがみて、自律的労使関係制度を措置することを政府に求めているものでありまして、本法がこの修正案を含めて成立をした後には、本条に従って措置されるものと期待をしているとされていると承知しておるところでございます。以上でございます。

基本法では、協約締結権の付与というのが明確にされておられません。本来、労働基本権は憲法で保障されてきた権利でありますし、協約締結権を付与すると明記しなければ担保にならないと率直に申し上げたいと思います。

その上で、今お聞きしました「自律的労使関係制度を措置するものとする。」という前の部分に「その理解のもとに、」とあり、国民の理解のもとにという趣旨で受けとめているわけですが、これは何を指すものなんでしょうか。

(内閣府大臣政務官)

今、委員がおっしゃったとおりでございます。国民の理解のもとにということ、特に公務員の場合はやはり国民の税金のもとに成り立っているということと考えますと、国民の理解が必要であるということで、私どもとしては国民の理解のもとにというふうに記載をさせていただいたわけでございます。

おっしゃったように、労働基本権も労働者、働く者にとっては大変重要な権利であるということでございますので、労働基本権は本来確保されるべきものであるということでありまして、これと今回の国民の理解というものをあわせて、国民の理解のもとに自律的労使関係制度を措置するものとして本条を規定したということでございます。

基本法制定過程における質疑を拝見しておりますけれども、労働基本権を付与する、特に協約締結権を付与すべしというお考えということはよくわかりますから、そういう趣旨で書かれるべきものだとすることを改めて申し上げておくものです。その上で、「その理解のもとに、」ということですが、国民の理解を得ることは、これまで労働基本権の回復を先送りしてきた政府の責務でありますので、何らかな前提条件をつけるようなことではないということを申し上げておくものであります。

この点、何か政府としてご意見はありますか。

(内閣府大臣政務官)

労働基本権につきましては、政府案では「検討する。」となっていたのに対し、修正後の条文では「自律的労使関係制度を措置する」となったわけでありまして。この「措置」には当然法制上の措置が含まれるものと考えますので、法四条に従い、三年以内を目途に法制上の措置を講ずることが政府の責務とされていると考えておりまして、本日ご審議いただいております法律案として結実した訳でございます。

そして、本法律案におきましては、協約締結権だけでなく、争議権も明示的に認めておりまして、国家公務員の労働基本権を回復せよとのご要望には相当程度お応えできたのではないかと考えておるところでございます。

ありがとうございました。時間が参りましたので、これで終わります。

会派②<sup>ふらんくふるとう</sup>腐乱狗降党質疑

腐乱狗降党の〔B1 〕です。

私からは、人事院総裁にいくつかご質問をさせていただきます。

憲法第二十八条が保障する労働基本権、すなわち団結権、団体交渉権、争議権は、本来、公務員にも保障されるべきものであります。しかし、現行の公務員制度では、公務員の地位の特殊性を理由に、それが制限されております。その代償措置として人事院を設け、身分、任免、服務、さらに賃金や労働時間など労働条件について、法律や規則で定めているわけでありまして。したがって、人事院は中央人事行政機関として司法機関的性格を持っており、中立でなければならぬと思います。

最高裁の判例によりますと、公務員の争議行為の制限は憲法に違反していないということが言えるのは、人事院の機能が十分に発揮されていることを前提にしているわけでありまして。今後、中立公平を自覚し、それを踏まえて任に当たられるかどうか、あらかじめ確かめておきたいと思います。

（人事院総裁）

人事院の役割は大きく二つ、公務の中立公正の確保と労働基本権制約の代償機能でございます。その代償機能を十全に果たしていくということは、人事院の非常に大きな役割であると考えております。

それから、中立、公正、公平に人事行政の運営が行われるように人事院として必要な意見を述べ、必要な指導を行っていく、これは、これまででもそうしてきたと思いますし、これからもそうあるべきであると思っております。

具体的な事例でお聞きしたいと思います。

公務員の給与勧告で初めてマイナス勧告を行ったのは、二〇〇二年であります。その背景に何があったか。二〇〇二年五月に経済財政担当大臣が勧告制度は右肩上がりの時代の産物と批判をし、六月には骨太方針で決めた総人件費抑制を閣議決定し、さらに厚労大臣が賃下げ勧告を前提として年金給付の引き下げの検討を表明するという一連の政府の圧力がございました。人事院として、この動きに一言の批判もありませんでしたし、結果として、政府の意向に従って初めてのマイナス勧告を行ったわけでありまして。これは、中立公平な機関であるはずの人事院が政府の圧力に屈したものと一言わざるを得ませんが、どのように受けとめておられますか。

（人事院総裁）

給与勧告の問題でございますけれども、いろいろ御指摘ございましたが、私の就任以前のものもありまして、その点については推測でしかございませんけれども、私が担当いた

しましたときの事情を申し上げますと、給与は、公務員自身として比較すべきものがございませんので、市場原理で定まっておると考えられます民間の給与との均衡を考えまして勧告を行うという制度をとってきておるわけでございます。民間準拠の方式をとってきておるわけでございます。

結果として政府の考えと合致することはありますが、人事院として中立公平性を欠くような判断をすることはございません。

さらに、二〇〇六年の勧告では、給与の官民比較の事業規模を百人以上から五十人以上に拡大するというを行いました。そして賃金の抑制を行ったわけでありまして。これも、二〇〇五年九月の閣議決定及び十二月の閣議決定があり、二〇〇六年七月の閣議決定で百人以上を五十人以上にすべきだ、そういうふうに決めたその意向に忠実に沿ったものでありまして。これも政府の意向に従ったものと言わざるを得ません。お考えを聞きたいと思えます。

(人事院総裁)

この百人、五十人の問題につきましては、昭和三十九年、これはきっかけとしては現業でございましたけれども、基本的には同じ考えということで、非現業についてもこの基準を採用いたしまして、以来四十年、この基準で運用してまいりました。

しかし、最近になりまして、各方面からこれを見直すべきではないかという御意見が出てまいりました。国会においてもそういう御意見を賜りました。そういたしますと、現行のあり方については必ずしも国民の御理解をいただいているとは言えないのではないかとすることも考えられますので、専門家から技術的な検討を求め、それから各界有識者の御意見もいろいろ承りまして、そして、私どもが民間給与を比較します際の一番基本の原則であります同種同等のものを比較するというラスパイレスの方式、この方式の基本が守れるかどうか、それからまた、有効な調査ができるかどうかという観点から、五十人であれば双方満足することができるということで、この変更には踏み切ったわけでございます。決して、御指摘がありましたような、政府の意向を受けて行ったわけではございません。

人事院は、独立の機関と申しまして、自分だけの閉鎖的な考え方ですべてを仕切れるわけではございません。各方面の御意見に耳を傾け、中でも国民を代表されます国会での御議論、それから行政の責任をお持ちになる政府のお考え、このことをお聞きするのは当然でございますが、しかし、私どもはあくまでも民間準拠の原則のもとにその水準を考えておりますので、国の財政事情、懐事情でこの数値をどうするというは毛頭考えておりません。そのように取り組んできたつもりでございますので、以前においても同様であったと私は信じております。

最後に、何かと批判される天下りであります、その天下りについて、どういった認識が御ありか、この点をお聞きしたいと思います。

**(人事院総裁)**

天下りの問題でございますけれども、職員が退職後もその能力を生かして、第二の就職といえますか再就職をする、その権利は当然であろうと思います。

問題は、人事行政の一環として勸奨退職が行われ、その関係で再就職のあっせんが行われる、それが各府省の権限や予算を背景とするということになっているのではないか、そういう疑念が生じてまいりました。そういう意味で今回の制度改正が行われたわけでございます、この問題は各省の人事運営のあり方にかかわる問題でございますので、そういったところを見直していくということが不可欠でございます。

と同時に、高齢者が社会での活動を継続するということがだんだん一般的な社会の動きとなってまいりました中で、公務員出身者もまた退職後それぞれの活動の場を求めるということは当然あってしかるべきだと思います。

ただ、公務員は、多年、公務という非常に特殊な職場で仕事をしてきたわけでございますので、直ちに民間の方々と同じような仕事ができる、そういうことができる方もいらっしゃると思いますが、すべての人がそうできるわけでもない。そういう意味では、公務員の退職後の生活についても含めて、全体としてどういう制度をつくっていくかということをやったり考えていく必要があるのではないかとこのように私は考えております。

以上でございます。

私は、残念ながら、人事院が政治の圧力に負けて、公務員の待遇改善に役立たなかった、あるいは、人事院が基本的人権の代替措置だということで人格権が踏みにじられてきた。そうした抑圧に耐えられないという公務員の皆さんの悲痛な叫びが、今日の法律案につながっていると思います。

天下りにしても、協約締結権や争議権を行使して自分で自分の雇用を守る闘いがないからこそやらざるを得ない、ある種の自衛措置なんですね。

やはり、憲法の原則に戻って、公務員の暮らしは公務員自身が守るということで団体交渉をやる。そういったことが必要です。この法律は、第一歩に過ぎません。やはり、公務員の人権をすべて元に戻して頂く、不当に国会の法律で制限するのではなく、政治活動の自由も含めて回復していく。民間よりも早く退職させられるとか、外国人は公務員になれないとか、政府の都合の悪いことを公にしたからといって刑罰を科せられるとか、そういったことがない職場づくり、こういうことが何よりも国民の生活にとっても大事であると申し上げまして、国民生活第一の腐乱狗降党の質疑を終わります。

ありがとうございました。

参照：国家公務員の労働基本権（争議権）に関する懇談会報告、169 - 衆 - 議院運営委員会 - 15号（平成20年03月26日）

## 会派③見んなの党質疑（その1）

見んなの党の〔C1 〕です。

先般、人事院は公務員の労使関係について、主要な諸外国の例を報告されております。人事院総裁、簡単に御説明いただけませんか。

（人事院総裁）

昨年六月の人事院白書で出しましたものでございます。まず、ILOでは、ILOの労働関係の権利につきましては、国家公務員関係では軍隊、警察、直接国の行政に従事する公務員、これは適用除外ということになっております。その代わり、その場合には代償措置が要するという形になっております。

アメリカはこのILOには批准しておりませんで、法律事項で給料を決めると。それから、公務員については、連邦の国家公務員につきましては争議権は認めないと、法律で禁止するという形になっております。

フランスにおきましては、争議権まで認められているのでありますが、給与そのものは国が政令で定めると、協議はしますけれども、国が最終的に決めると。気に入らない場合には公務員はストライキができるということでございます。

それから、イギリスの場合には、幹部職員については基本的に基本権が制限されておりますが、その他の職員は基本権が認められておりまして、労使交渉で決めております。

ドイツの場合には、ドイツも同じような形であります。イギリスの場合には幹部職員ということで非常にパーセントが低いわけでありまして、ドイツの場合には国家公務員のおおむね半分ぐらいが基本権が制限されている。逆に半分ぐらいは基本権が認められておりまして労使交渉で決めていて、そういう状況でございます。

ありがとうございました。従来、諸外国の実例ですとか、ILO 勧告を引き合いに出して、度々わが国の労働基本権に関する是正を求める声が上がっていましたが、今回の法律案はそれを受けてのものでしょうか。

（内閣府大臣政務官）

いわゆる先進国をみましても、労働基本権の付与の状況は、各国における歴史的経緯や国民意識等を反映して区々多様であり、必ずしも一貫した傾向がある訳ではございません。

そこで、国際労働基準を設定しているILO条約について、我が国はイギリス、フランス、ドイツ等と同様に、第87号条約（結社の自由及び団結権の保護に関する条約）及び第98号条約（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）を批准しておりますが、こうした中、我が国の公務員の争議権については、平成14年にILO結社の自由委員会から「委員会は、ストライキ権に関する多くの原則のうち、ストライキ権は、労働者とその団体の基本的権利であり、以下の例外を除いて、公務員が享受すべき権利であることを想起する：軍隊及び警察、国家の名の下に権限を行使する公務員、用語の厳格な意味における不可欠業務、又は深刻な国家的危機状況における業務に携わる労働者」という趣旨の

報告がなされております。ただ、例えば「国家の名の下に権限を行使する公務員」の定義が示されている訳ではございません。

ILO 結社の自由委員会からは、その後も「公務員への労働基本権の付与」等について十分な社会対話の促進を累次求められているところではございますが、いずれにしても、我が国の国家公務員の争議権も含めた労働基本権問題につきましては、諸外国の事例や ILO の勧告及び報告の内容を十分参酌した上で、最終的には我が国として主体的に決定していくべき問題であると考えております。

各国それぞれ対応があるわけではございますが、今後自律的労使関係について御議論される上で、労働者の労働基本権というのをどれだけ与えていくかということがメインのテーマになるわけではございます。イギリスの一般職員、ドイツの公務被用者など、労働協約、労使交渉で給与が決められているところについては基本的に議会は関与していないというのが現状かと思っております。

こうした中で、我が国の状況をどう考えるかということ考えたときに、我が国の公務員制度、給与を含む公務員制度というのは基本的に法律で定める必要があるという、憲法第七十三条第四号に掲げる勤務条件法定主義、また予算というものは国会で決めるという財政民主主義、憲法第八十三条にある財政民主主義が取られているわけではございますが、要するに日本においては使用者たる内閣の当事者能力というものは、こうして憲法によって制限されている状況でございます。

労使交渉を行う上において、その使用者たる内閣がそういう権限が制約されている中で、果たしてどれだけその労使交渉というものが機能するのか、またどのような意義を持つのかということが非常に大きな疑問でございます。

昔、我が国において三公社五現業というものが団体交渉権を認められていた時期がございましたが、そういうときにやっても、結局はこうした極めて限られた当事者能力しか持たない使用者である内閣、あるいは使用者側との労使交渉というのは非常に形骸化して労働環境とか合理化をめぐるのみの議論に終始したと。そうして職場の規律が非常に乱れてしまったということを教訓にしなければいけないかと思っておりますが、この点、大臣、いかが今お考えでしょうか。

( 国務大臣 )

今、人事院総裁そして委員からもイギリス、ドイツの実例が挙がりました。先進諸国の公務員制度の在り方等も参考にさせていただいているんですけども、基本的に国家の体制であるとか国の歴史であるとか、あるいは国家公務員制度の在り方を含めて純粋に日本と比較するのはなかなか適正ではないのかな、参考にはさせていただく部分は多いとは思っておりますが、いずれにせよ我々憲法上の要請等も踏まえながら、我が国に適した制度を検討することが最も必要だと考えております。

今、委員御指摘のとおり、公務員には民間の労働関係にはない憲法上の要請がございます。例えば、憲法第七十三条第四号、官吏に関する事務を掌理する基準はこれは法定する、あるいは憲法第八十三条の財政民主主義等があることを踏まえ、じゃ国会がいかなる形で勤務条件の決定に関与するのか、それが自律的労使関係制度を措置する上での重要な論点であるとは認識しています。

こうした論点も踏まえつつ、政府が主体的に職員の勤務条件を考え、交渉を通じて自律的に勤務条件を決定し得る仕組みとなるように、そうした検討を踏まえ、今般の法律案を提出させて頂いた次第でございます。

国家公務員に争議権を付与する場合、国家としての行政サービスを提供する責任の観点から、争議行為によって国民、民間企業等の第三者が損害を被った場合、国は賠償責任を負うことになるのでしょうか。

(内閣府大臣政務官)

この点につきまして、民間労働法制でも、使用者が第三者に対して契約上負担する債務が争議行為によって履行できない場合、使用者が債務不履行の責任を負うか否かについて学説は一致をみておりません、判例の蓄積も乏しいところでございます。従いまして、民間労働法制との均衡の観点から議論を深めるのは難しいものと考えており、さらなる議論が必要になろうかと思われまます。

立法政策として、特段の損失補償制度を設けるかという検討は必要になろうかと思われまます、当面は、現行の国家賠償の枠組みで対応可能ではないかと考えているところでございます。

ほかにも様々、考えれば考えるほど疑問が思い付くんですけども、例えば、それ以外にも国と公務員の労使関係において、通常企業であればそういう、労働者側も企業への要求水準について、企業の利潤とか、その企業がつぶれないようにするという市場の抑制力というものがあるのがそれは民間企業における労使交渉だと思いますが、国においては、公務員側が給与水準の要求において、国がつぶれないことを想定して給与水準を求めるということは余り考えられないので、歯止めが掛けられないのではないかと懸念がありますが、この点いかがでしょうか。

(内閣府大臣政務官)

その御指摘は最も大切な部分の一つだと思います。

今御指摘いただいた部分は、自公政権時代の平成十九年に行政改革推進本部専門調査会の報告にも、ここにも記述されておまして、「市場の抑止力の欠如」については、労使交渉の結果や経過を公開して、国民・住民の監視を可能とすることで、過度な要求や安易な妥協がある程度、抑止されることが期待できる。」という記述もあります。これは二十一

年度に労使関係制度検討委員会でもやはり同じような検討はしていただいております。

こうした仕組みを考えますと、自律的労使関係を措置するに当たりましては、団体交渉において、まずは透明性をどうやって確保するのか、国民の理解をどうやって得ることができるのか。民間における勤務条件の実態を調査、把握することも併せて検討して、労使による真摯な団体交渉を通じまして国民の理解が得られるよう、まさにここ大事だと思っております、その適切な勤務条件の決定がなされるようにしてまいりたいと考えています。

国民・住民の監視と言いますけれども、公務員の方々もそれぞれ生活を抱えておられますし、必死でございます。果たしてそういうことで抑止力あるいは抑制力になるのかなという気がいたします。

また、争議権まで付与ということでございますが、各国の例によれば、労使交渉で給与が決められていて、かつ争議権が認められているような国では、ストライキが相当の規模また頻度で発生しております。

こうした中、我が国は、行政権は内閣に属していて、内閣は国民に行政サービスを提供する義務を憲法上、負っております。そしてまた、公務員も国民全体の奉仕者ということで、内閣を補佐して、大臣等を補佐して行政サービスを提供する。言わば国と公務員というものは共同して、同じ立場に立って協力して国民に対して責任を負うという立場にあるんですが、その両者がお互いの利益を求めて労使交渉を行うということが成り立つものなんでしょうか。この点、いかがでしょうか。

(国務大臣)

御指摘のように、公務員の職務の公共性、それと争議権を調和させる措置についての検討は、これはもう不可欠であると考えています。

例えば、労働関係調整法などの民間労働法制では、公益事業、これは運輸や郵便あるいは電気通信、水道、電気、ガス、医療、公衆衛生には争議行為の予告等の手続であるとか、あるいは第三者による緊急調整の決定後の争議行為の一定期間の禁止というものもございます。あるいは、そのほかにも電気の正常な供給を停止する行為等は禁止、職員の安全、経済社会の円滑な運営を確保する観点から争議行為規制措置というのが民間労働法制ではあるんですけれども、こういったものも十分に検討をさせていただきながら、本法律案における制度設計を行ったところでございます。

ありがとうございました。時間ですので、同僚議員に譲りまして、私の質疑は終わります。

参照：176 - 参 - 総務委員会 - 5号 (平成22年11月25日)

## 会派③見んなの党質疑（その2）

見んなの党の〔C2 〕です。

時間も限られておりますので、論点を絞ってお聞きします。

今回の法案の労働基本権については、子ども手当じゃないですが、率直に言いまして、実に私たちは非常にびっくりしました。国家公務員改革基本法の十二条で言っている改革というのは、せいぜい勤務条件についての交渉方式、いわゆる協約締結ぐらいまでの話だろうと思いましたが、争議権について、スト権についても今回の法案に入っている。これがどういうことだかお分かりなんだろうかと非常に疑問に思います。

それでいて、労働基本権を認めることが、総人件費の抑制になるかのようなことを言っておられる。総人件費を下げたいこうということの中で、交渉方式をストも含めて持ち込むかもしれないということがどういうことかお分かりなんでしょうか。

それまでは四現業というのもありましたが、今、現業的な給与の決め方というのは林野しかやっていないんですよ。村山政権時代の全林野、これは社会党系、日林野、これは民主党系の組合で、政労連に入っていましたから。何といっても、三兆八千億円の赤字があってもボーナス手当を上げてくれと言っていたんですよ。実際に、総理大臣が村山さんで官房長官が五十嵐さんですから、どうしようもなかったです。そのくせ、林野特別会計の事業仕分のときには、こんなに一兆円も赤字をため込んでと言う訳ですよ。こんなんで、行政改革や総人件費抑制なんかできるのかと。

つまり、イギリスやドイツやフランスでは確かに公務員のうち現業的な方、かなりパーセンテージが高いんですが、これはスト権があるんですよ。そのスト権がある国の給料は過去三十年間ずっと日本の人事院勧告よりも高くしか上がっていないんですよ。低くなったことなんか一度もないんですよ。ですから、いろいろな問題点の指摘を各方面でやっていますけれども、まさに中労委の仲裁がそうであるように、仲裁してもけられて、最終的には最後まで行って民間並みのベアを確保せざるを得ないというふうな形に日本もなっているし、ほとんどの国も全部なっています。

それを今からお考えになる上で、一体どうやって、定員削減計画も不十分なまま、そして新しく地方支分部局に移す計画もどこまで同意ができるか分からない、そして労働基本権をあげる。ところが、労働基本権というのは身分保障の代償措置にはならないという見解があるんですよ。だから、労働基本権を認めたからといって、なくなった仕事を切ることはできないんです。

ここに連合傘下の政労連の面白い主張があります。現場で働く当事者の意見を尊重されてしかるべき、それ以外の改革はあり得ない、天下り人事は徹底的

に駄目、天下りはノー、職員の雇用は全面的に責任を持って、仮に統廃合してもなくすことはまかりならぬ、別の法人に移るならば新卒の給与でなく現在の給与を保障せよと、今でもそのスタンスは余り変わっていないんです。

そして、今の与党の選挙は連合がしっかりと支援されております。その支援団体をもってこういう紙をずっと出し続けていて、一体どうやって労働基本権をうまく利用して、人件費を抑制することができるのか、大臣に伺いたい。

(国務大臣)

ご懸念はもっともですが、そもそも公務員も原則に立ち返れば労働基本権はあってしかるべしという、これが原点だと思います。ただ、公務の性格上、何らかの制約を加える、それに伴って代償措置を設けるというのが今の制度であります。その労働基本権の回復をどこまでやるのかという問題であると思います。

一般論として労働基本権を回復するといったときに、争議行為、争議権も含まれるのかといえば、一般論としては労働基本権の一つの要素でありますから、それを直ちに排除しているものではないということであります。諸外国もそういうスタンスだろうと思う訳であります。

じゃあ、具体的にどこまで回復するのか、どうやって回復した権利を行使させるべきなのかということにつきまして専門家の方々にお集まりいただきまして、今回の法律案の仕組みが良いということに至ったということでございます。

まさにこれは当時の与野党で修正をして国家公務員改革基本法を成立をさせた、そしてその十二条で「自律的労使関係制度を措置する」と書いた訳でありますから、その点、ご理解を頂きたく存じます。

その際の合意はあくまでも協約締結権であって、現状でも現業との交渉で散々な目にあって、しかも、地方自治体も準拠するということですよ。これが、自治労によって行われたらどういうことになるのか、給与削減が地方でできるのかどうか、非常に難しいということはよくお分かりになると思うんですよ。

天下り人事は徹底的に駄目、だけれども人件費については甘い。これでは、総体としての国の予算というのは財政健全化は絶対にできません。しかも、スト権を認められている国での労働損失は日本では起きたことないですから、全く想定外でしょう。

そういったことも含めて、一連の情報管理、政府のガバナンスの欠如を考えると、そういう自由なラフな労働体系にして運営できるとは到底思えないので、相当きちっと私たちはこの点を今後監視させていただきたいと思います。時間が参りましたので、これで終わります。

参照：176 - 参 - 総務委員会 - 5号 (平成22年11月25日)

## 委員会における反対討論

〔手をあげて「委員長」と呼ぶ。〕

私は、「見んなの党」を代表いたしまして、ただいま議題となっております国家公務員法等の一部を改正する法律案に対し、反対の立場から討論をします。

〔同じ会派委員、拍手〕

折からの景気悪化に、サブプライム問題等が追い討ちをかけ、経済状況、雇用情勢はますます悪化の一途をたどっています。民間企業にお勤めの方々からは、給与がなかなか上がらない、残業代が支給されないのに仕事量は減らない、ボーナスも凍結されたまま支給されないなどといった悲痛な声を頂戴します。そうした状況において、国家公務員に争議権を付与しようという政府は、一体何を考えているのでしょうか。「上から目線でこっちを見んな」の見んなの党は、庶民目線に立って、この法案に断固として反対するものであります。〔同じ会派委員、拍手〕

反対の第一の理由は、協約締結権及び争議権の付与が、政府・与党の公約である総人件費の削減につながらないことであります。政府は労使交渉により公務員の理解の下での人件費削減が可能となるなどと述べますが、そんなことを信じる国民はいないでしょう。専従の組合職員は、職員の代表者であって、公益の代表者ではありません。また、交渉の相手方となる現在の政府・与党が、選挙で全面的な支援を労働組合から受けていることは、誰でも知っている事実です。しかも、民間企業と違って、政府には市場原理が働きませんから、自ずとお手盛りの待遇改善がなされることになるでしょう。中小企業の経営者の方々からよく言われることは、「あんた方はいいよな、振り返れば金が積んであるんだもの」というものです。1円単位まで原価を削って商売をしている方々からすれば、何が労使交渉だ、単なる茶番じゃないかと非難されることは避けられません。政府はもっと国民世論に敏感になるべきです。〔同じ会派委員、拍手〕

反対の第二の理由は、労働基本権制約の代替措置である人事院の意義を全く考えていないことにあります。人事院は内閣から独立した立場から、戦後一貫して国家公務員の待遇改善に努めてきております。この点は、人事院勧告が社会における指標として定着していることから明らかであります。もし、政治

的動機に左右されるような人事院であれば、人事院勧告などとっくに社会から見捨てられたものとなっていることでしょう。ILO は人事院の代替機能を評価していないようではありますが、政府の役割はそうした評価を見直させ、世界に人事院の制度を輸出することにあるのではないのでしょうか。〔同じ会派委員、拍手〕政府はそうした努力をしているのでしょうか。いいえ、全くしておりません。国際機関が言うことが常に正しいとは限りません。しかも、今回の法案は、労組の言いなりで、まず争議権の付与ありきの姿勢で作成されたものであり、法案提出の動機からして不純と言わざるを得ません。〔同じ会派委員、拍手〕

このように、まともな考えを持っていれば、欠陥法案とわかるような法案は即座に廃案とし、真に国民のためになるような制度を作っていこうではありませんか。〔同じ会派委員、拍手〕このような法律を作っては、国会が国民からの笑いものになってしまうことでしょう。この法案は、政府・与党・労働組合という馴れ合い左翼のトライアングルを強固なものにして、国民から搾取をするための法案でしかありません。法案の廃案とともに、速やかな政権交代を求めていきます。〔同じ会派委員、拍手〕

以上の理由から本法律案に反対することを表明し、討論といたします。ありがとうございました。〔同じ会派委員、拍手〕

## 委員会における賛成討論

〔手をあげて「委員長」と呼ぶ。〕

私は、「腐乱狗振党」を代表いたしまして、ただいま議題となっております国家公務員法等の一部を改正する法律案に対し、賛成の立場から討論をします。

〔同じ会派委員、拍手〕

日本国憲法は、勤労者の権利として、労働基本権を保障しております。ここに公務員が含まれることはいうまでもありません。ところが、戦後、一貫して公務員についてのみ、一般の勤労者と異なる不当な制約が課せられてきました。最高裁では、いわゆる都教組事件において、公務員の労働基本権の制約に消極的な判断が示されたにもかかわらず、その後の1973年の全農林警職法事件において、公共性の大义名分のもと、一律全面的な制限が許容されることとなってしまいました。これは、1947年に労働者のゼネストを禁じる命令を出したマッカーサーでもやらない暴挙といえるでしょう。〔同じ会派委員、拍手〕この時期は、最高裁の右傾化により、青年法律家協会所属の裁判官がパージされた暗黒時代でもあります。〔同じ会派委員、拍手〕

人権保障の最後の砦であった最高裁にも見放された公務員は、政府の強い影響下に置かれた人事院を代償措置として受け入れ、特別権力関係に置かれざるを得ず、日本古来の滅私奉公の身分に甘んじざるを得ませんでした。

これが、公務員の職場環境をギスギスしたものにし、ストレスから休職をせざるを得ない人が多く出たり、残念ながらときには違法な行為を行ってしまったりという人が出てしまうことがありましたが、それも職場環境から精神的に追い詰められた結果であり、公務員を一人の尊厳ある人間として扱ってこなかった歪みの結果であるといえましょう。〔同じ会派委員、拍手〕いわゆる天下りも、政府のいうままに退職を強要される公務員の雇用を守るためのやむを得ない正当防衛的方策であるといえますが、本来ならば、働きたい人を雇用し続けるのが雇用主の義務であり、これも労働基本権が制限されてしまった結果であることは言うまでもありません。〔同じ会派委員、拍手〕公務員の方々の尊厳を回復することが、国民へのサービスの質を向上させることにつながり、国民生活の向上に資することはいうまでもありません。〔同じ会派委員、拍手〕

このように、本法律案は、公務員にとっての人権宣言でもありまして、国会の責任において速やかな成立をはかるべきだといえましょう。〔同じ会派委員、拍手〕

日本国政府は、度々、ILO 勧告を無視して公務員を抑圧し、人権を侵害してきました。政府は、こうした事態を率直に認め、謝罪をすべきであると思います。また、公務員の人権侵害の「錦の御旗」となっていた人事院は即刻廃止すべきでありましょう。〔同じ会派委員、拍手〕

公務員については、憲法 21 条の保障する政治活動すらほぼ全面的に制限されています。このような人権制限を平気で行う国は、日本以外にありません。こんな国は世界の笑いものです。〔同じ会派委員、拍手〕

ご承知の通り、現在、堀越さん・宇治橋さんに対する国公法弾圧事件が裁判で争われています。1974 年の猿払事件最高裁判決以来、公務員は私的な時間ですら基本的人権が制限されてしまっているのです。それもこれも政府と手を取り合っただけで人権侵害を行っている人事院の存在が、諸悪の根源といってもよいでしょう。懲戒処分の基準である人事院規則が、刑事処分の構成要件となる事態を疑問に思わないような機関は無用の長物、百害あって一利無しです〔同じ会派委員、拍手〕。是非、政府には本法律案に続いて、公務員の全ての人権回復に向けた法整備を進めていただきたいと思います。〔同じ会派委員、拍手〕

公務員の人権が尊重され、明るい笑顔が絶えない職場が作られることこそが、公務員に対する国民の信頼を確保する唯一の道です。法律で不当に人権を制限する北風政策はもはや破綻が明らかです。人権尊重を第一に考える太陽政策が求められています。〔同じ会派委員、拍手〕

その一里塚である本法律案が速やかに成立し、雇用主の責任において労働者の意思と人権が守られる環境が整備されるよう願ってやみません。〔同じ会派委員、拍手〕今こそ、万国の労働者とともに団結しましょう。〔同じ会派委員、拍手〕

以上の理由から本法律案に強く賛成することを表明し、討論といたします。ありがとうございました。〔同じ会派委員、拍手〕

## 附帯決議案

私はただいま可決されました国家公務員法等の一部を改正する法律案に対し、  
檻娯党、見んなの党及び腐乱狗降党の各派共同提案による附帯決議案を提出いた  
します。

案文を朗読いたします。

-----

国家公務員法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議（案）

政府は、本法の施行にあたり、次の事項について適切な措置を講じ、その運用  
にあたっては万全を期すべきである。

一 国家公務員の争議権が極力行使されないよう、常時必要かつ適切な方法に  
おいて、公務員の待遇改善に努めること

二 国家公務員の争議権については、国民の理解が十分得られる状況の中で行  
われるよう、各職員団体への働きかけを行うよう努めること

三 公務員の労働基本権の重要性について、広く国民に理解が得られるよう必  
要な措置を講ずること

四 適切な時期において、本法の実施状況を考慮し、必要な改正等の措置を検  
討すること

五 本制度の適切な運営を確保するため、各職員団体と対等かつ独立した立場  
を維持しつつ、密接かつ良好な協力関係を構築すること

右決議する

-----

何卒皆様のご賛同を賜わらんことをお願い申し上げます。

## 附帯決議に対する政府発言

ただいま御決議のありました附帯決議につきましては、その趣旨を尊重し、本法律案の実施に努めてまいりたいと存じます。

## 議長用台本

〔大臣はひな壇に着席して待つ。〕

### 入 場

〔議長下手より入場。〕〔場内拍手〕〕

〔議長登壇。一礼して、議長席に着く。〕

〔議長、ギャベルを2度叩く。〕

### 開 議

「これより会議を開きます。」

### 日程の宣告

「日程第一 国家公務員法等の一部を改正する法律案（内閣提出、衆議院送付）」

「まず、委員長の報告を求めます。」

「内閣委員長〔X〕君。」

### 委員長報告

〔場内拍手〕〕

〔委員長下手より登壇。議長に一礼して演壇に進む。議場に向かって一礼〔場内拍手〕〕。報告書朗読〕

〔場内拍手〕、委員長は、議場に向かって一礼して、上手より議席に戻る。途中、議長に一礼。議長は委員長が議席に戻るまで待つ。〕

### 討 論

「本案について討論の通告がございます。発言を許します。」

「〔C4〕君。」

〔場内拍手〕〕

〔〔C4〕君下手より登壇。議長に一礼して演壇に進む。議場に向かって一礼〔場内拍手〕〕。討論文朗読。〕

〔場内拍手〕、〔C4〕君は、議場に向かって一礼して、上手より議席に戻る。途中、議

長に一礼。)

(議長は〔 C4 〕君が議席に戻るまで待つ。)

討論終局の宣告

「これにて討論は終局いたしました。」

採 決

「これより採決をいたします。」

「本案の賛否について、投票ボタンをお押し願います。」

(〔投票開始〕)

「間もなく投票を終了いたします。」(〔議席全体を右から左へと見渡す〕)

「これにて投票を終了いたします。」

(〔投票終了〕)

「投票の結果を報告いたします。」

「 投票総数 」

「 賛成 」

「 反対 」

「よって、本案は[可決 / 否決]されました。」

可否同数の場合の発言

可否同数であります。可否同数のときは、憲法第五十六条第二項の規定により、議長が決することになっております。議長は可と決します。よって、本案は可決されました。

(〔場内拍手〕)

(〔拍手、国務大臣起立、一礼、着席。〕)

散 会

「本日はこれにて散会いたします。」〔議長起立、一礼して下手より退場。〕

(〔場内拍手〕)

## 本会議における委員長報告

〔委員長登壇。議長席手前で一礼、演壇で議場に対して一礼し、報告書朗読〕

-----  
ただいま議題となりました法律案につきまして、内閣委員会における審査の経過と結果を御報告申し上げます。

本法律案は、協約締結権等を一般職国家公務員について付与するとともに、争議権の行使等団体交渉に伴う各種手続を公務員職務の公共性確保の観点から整備すること等を目的とするものであります。

委員会におきましては、法案提出の背景、人事院の独立性、諸外国における公務員の労働基本権保障の状況、争議権付与と総人件費抑制の関係等について質疑を行いました。その詳細は会議録によって御承知願います。

質疑を終局し、討論に入りましたところ、〔見んなの党〕を代表して〔C3〕委員より反対する旨の意見が、〔<sup>ふらんくふるとう</sup>腐乱狗降党〕を代表して〔B3〕委員より賛成する旨の意見が、それぞれ述べられました。

討論を終局し、採決の結果、本法律案は多数をもって原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

なお、本法律案に対し附帯決議を行いました。

以上、御報告申し上げます。

-----  
（〔場内拍手〕委員長は、議場へ一礼、議長に対して一礼し、議席に戻る。）

## 本会議における反対討論

〔下手より登壇。議長席手前で一礼、演壇で議場に対して一礼して討論〕【同じ会派委員、拍手】

-----  
私は、「見んなの党」を代表いたしまして、ただいま議題となっております国家公務員法等の一部を改正する法律案に対し、断固反対の立場から討論を行います。【同じ会派委員、拍手】

皆さん、今のこの内閣は、わが国をいったいどこに導こうとしているのでしょうか。この法律案は、単に公務員の既得権益を強化するだけで、国民生活に全く役に立たないものです。なぜ、今この時期に、このような内容の法案を出す必要があるのでしょうか。そこには、政府の支持母体である労働組合への配慮と総選挙勝利への御礼という自己都合的理由が見え隠れしております。我々、見んなの党は、このような亡国内閣が提出した劣悪愚策法案に対して、決して賛成できないことを申し上げるものであります。【同じ会派委員、拍手】

反対の第一の理由は、国家公務員制度改革基本法の趣旨を逸脱したとんでもない曲解を法律案の基礎としていることにあります。ご案内の通り、基本法 12 条では、「政府は、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示し、その理解のもとに、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置するものとする」と規定しており、また、4 条後段において「必要となる法制上の措置については、この法律の施行後三年以内を目途として講ずるものとする」とし、本年がその期限にあたることは確かであります。しかしながら、基本法 12 条においては、労働基本権のうちの団体交渉権に基づく協約締結権について規定しているだけであって、争議権についての規定は一切存在しません。この点、当初、政府原案に規定されていた「国家公務員の労働基本権の在り方については」との文言をあえて削ったことからしても、当時の立法者意思には、争議権が念頭になかったことが明らかであるといえるでしょう。【同じ会派委員、拍手】こうした経緯を無視して、政権の座についた途端に、争議権付与がメインとなった法案を、素知らぬ顔で国会に提出してくる厚顔無恥な政府の姿勢は、全くもって許し難いと言わざるを得ません。火事場泥棒の

ような政府の姿勢を断固として非難するものであります。【同じ会派委員、拍手】

反対する第二の理由は、基本法が要請する国民の理解が全く得られていない点にあります。国家公務員の争議権につきましては、昨年平成22年11月26日に、国家公務員制度改革推進本部のもとに有識者による懇談会が設置され、<sup>いまの</sup>今野浩一郎<sup>こういちろう</sup>学習院大学経済学部教授を座長として、5回の会合が持たれ、12月17日の最終会合を経て懇談会報告が公表されました。その後、12月24日から本年1月14日まで、パブリックコメントに付され、217件の意見が寄せられました。その内容を見ると、圧倒的に争議権付与に反対するものが占めていたというのが現実です。その中での個人の方が寄せられた興味深い意見をご紹介しますと思います。

---

公務員で労働組合の組織率が高い官庁は、農水省、旧社保庁、北海道開発局（旧北海道開発庁）と言われますが、まず、農水省は、事故米ややみ専従問題による職員の大量処分をここ1～2年やったばかりで、全省あげて国民目線での行政への転換に取り組んでいる状況ではなかったのでしょうか。とても、労働組合があったから生産性が上がったなど言える状況とは思いません。省議決定した改革の内容は、謙虚な反省と職員の意識改革を図る具体的な取り組みが示されています（勿論、労働組合と話がつかず組織の改廃等は手つかずになったとも聞きますが）。しかし、兎に角この改革を進めて、その成果がはっきり我々国民の眼に見えるようにしてもらうのが先決です。基本権の付与は、そうした基盤がしっかり築かれてから段階を追って進むべきものと思います。（中略）

また、他の独立行政法人化された組織についても、労働組合があるのかどうか、そして労働組合がどのように業務の質や効率性の向上に寄与しているのか判断する情報を示してください。我々は、国民目線での行政の実施状況や効率的か質の向上が図られているかどうか最大関心事です。勿論、それが確保されて、かつ基本権付与が更にそれを高める効果があるという見通しがあれば、大賛成です。

---

私も、この意見と全く同じ考えを持っております。公務員の労働組合が自分たちの利益だけでなく、公益実現にも目を向けていき、自発的な業務の改善に

役立つ存在だというのであれば、労働基本権を付与する余地があるでしょう。しかしながら、実際は労働組合が強いところほど、業務改善の動きが遅いというのが、国民の感覚なのです。要するに、今のところ、争議権など及びでない、そのための信頼が国民から得られていないというのが実情だということです。

【同じ会派委員、拍手】

年末年始をはさんだ、極めて短い意見募集期間だったということにも問題がありますが、それでも国民の正しい声が反映された意見が多数寄せられたことは、その関心の高さと日本国民の良識を示すものであります。【同じ会派委員、拍手】

政府は、こうした国民の声に素直に耳を傾け、真摯に応えていくべきです。もし応えているというのであれば、自ずと本法案のような内容にはならないはずです。【同じ会派委員、拍手】

そして、第三の反対理由は、完全なまやかしを法案の正当化理由としていることです。政府が公約として掲げる総人件費 2 割削減との関係で、民間準拠を基礎とした人事院勧告ではなく、労使交渉による大幅な引き下げ合意が必要で、そのためには労働基本権付与が不可欠という論法が用いられています。しかし、これについては、大いに疑問が存在します。ここで再び、パブリックコメントで寄せられた意見を紹介します。

---

これまでの実証分析でも労働組合は賃金に対して正（プラス）の関係にあり、労働組合を結成する趣旨を素直に考えれば人勧以上に引き下げることは難しいと見るべきではないでしょうか。

しかも、日本では、労働組合がある企業は、ほとんど大企業でありまして、100 人以下の企業での労働組合組織率は 1%にすぎません。従って、労働組合が労使交渉に当たって他の分野での賃上げ状況を参考にする際には、必然的に大企業の平均が比較のベースにならざるを得ず高めにでるのではないのでしょうか（今は、50 人以上の企業データをベースとしているはず。今後も引き続き中立的な機関に中小企業を含めた企業データを提供させないと労使がそれぞれ恣意的なデータで交渉しまとまらない恐れがないでしょうか）。

企業でもそうですが、労働組合の構成員は中高年が中心になっています。国家公務員も平均年齢が 42 歳でどんどん高齢化が進んでいるようですが、65 歳への定年延長も大きな課題と聞いています。人件費 2 割カットや若手の採用の維持を考えれば、50 歳代から給与カーブを寝かせたり 60 歳から大幅給与ダウンが必要ですが、中高年中心の労働組合との労使交渉は、不安が高まっている老後の生活に直結し、また、倒産がないだけに何が合理的な折衷案か大もめすること必至と思います。争議権を含めて基本権を与えても強い第三者の強制仲裁しか道はないのではないのでしょうか。

---

これを聞いて、争議権付与に疑問を持たない人はいないでしょう。政府の法案は立法事実を全く欠いており、正当化基盤を失っていると言わざるを得ません。

最後に、労働組合の代表者から、パブリックコメントに寄せられた争議権付与賛成の意見を紹介します。

---

(3) 争議権についても、少なくとも国際的な水準に適合するよう検討すべきです

① 争議権は、「国家の名において権限を行使する公務員」（国家公務員の本省庁課長以上、地方局長以上など）以外については、これを保障する。

② これに伴って、非現業国家公務員の「あおりそそのかし行為」の禁止規定を撤廃し、同行為に対する罰則規定を廃止する。また、労働組合の正当な争議行為を理由とした損害賠償を請求することはできない。

なお、労働関係調整法が規定する公共業務にかかわる公務員労働者については、同法を適用する。

---

このように、まったくもって、一般国民の感覚とかけ離れたものだと、聞いていて怒りを乗り越え、呆れてしまうと言わざるを得ません。

しかも、これと全く同じ文面が複数の労組の名前で寄せられています。どこかで作成した文面が組織票としてコピーアンドペーストされて、パブリックコ

メントに出されています。ほとんどの組合員は思考停止に陥って、目の前にぶら下げられた人參を追いかけているだけなのです。こんな人たちの集まりに争議権を本気で付与するのですか。ここまで来ると、現状で容認されている団結権すら禁止した方がいいのではないかと思わざるを得ません。【同じ会派委員、拍手】

いずれにしましても、この法案は、大学生のレポートで言えば、単位がもらえないレベルの出来の悪さです。いくら「ゆとり世代」とはいえ、こんな出来の悪い法案を作る大学生はいないでしょう。是非とも、この法案は廃案とし、今一度、真に国民のためになるような制度を作っていこうではありませんか。

【同じ会派委員、拍手】与党議員の皆さんにも呼びかけたい。参議院の良識を示すときではありませんか。【同じ会派委員、拍手】

以上の理由から本法律案に反対することを表明し、討論といたします。ありがとうございました。【同じ会派委員、拍手】

-----

(【同じ会派委員、拍手】、議場へ一礼、上手に向かいながら議長に対して一礼し、議席に戻る。)

国家公務員法等の一部を改正する法律<sup>(案)</sup>要綱

第一 国家公務員法の一部改正

一 職員団体の運営

登録された職員団体は、次に掲げるものに反しないものとする。

- ① 何人も、いかなる場合においても、人種、宗教、性別又は門地によつて職員団体の構成員たる資格を奪われまいとする。
- ② 総会は、少なくとも毎年一回開催すること。
- ③ すべての財源及び使途、主要な寄付者の氏名並びに現在の経理状況を示す会計報告は、職員団体の構成員によつて委嘱された職業的に資格がある会計監査人による正確であることの証明書とともに、人事院規則で定める方法により、少なくとも毎年一回公表されること。
- ④ 同盟罷業は、職員団体又は職員団体の構成員により選挙された代議員の直接

無記名投票の過半数による決定を経なければ開始しないこと。

(第百八条の三関係)

二 過半数団体の登録

管理職員等以外の職員であり、かつ、第百八条の二第五項に規定する職員以外の職員である者の総数の過半数の職員が組織する登録された職員団体(以下、「過半数団体」という。)は、人事院規則で定めるところにより、すべての構成員の氏名及び人事院規則で定める事項を記載した申請書を添えて人事院に登録を申請することができるものとする。

(第百八条の四関係)

三 交渉事項

- 1 当局は、登録された職員団体から、次に掲げる事項に関し、適法な交渉の申入れがあつた場合においては、その申入れに応ずべき地位に立つものとする。

- ① 俸給その他の給与、勤務時間、休憩、休日及び休暇に関する事項
  - ② 昇任、降任、転任、退職、免職及び懲戒の基準に関する事項
  - ③ 保健、安全保持及び災害補償に関する事項
  - ④ 前三号に掲げるもののほか、労働条件に関する事項
- 2 職員団体が交渉することのできる当局は、法令の改正が必要となる事項の交渉にあつては当該法令を所管する大臣又は当該法令を所管する大臣から当該交渉に係る委任を受けた部内の上級の職員、人事院規則の改正が必要となる事項の交渉にあつては人事院総裁又は人事院総裁から当該交渉に係る委任を受けた部内の上級の職員、法令の改正が必要とならない事項の交渉にあつては当該事項の裁量を有する任命権者又は当該事項の裁量を有する任命権者から当該交渉に係る委任を受けた部内の上級の職員とするものとする。
- 3 内閣総理大臣は、すべての適法な交渉及び団体協約に係る当局であるものとする。

3 / 10

(第百八条の五関係)

#### 四 団体協約

- 1 管理職員等以外の職員が組織する登録された職員団体と当局の交渉では、当該職員団体の構成員以外の勤務条件等を直接に規定する事項、法令又は人事院規則の改正が必要となる事項、国の事務の管理及び運営に関する事項、第百八条の五第一項各号に掲げる事項以外の事項及び人事院規則で定める団体協約の内容として相応しくない事項を除くものについて団体協約を締結することができるものとする。
- 2 登録過半数団体と当局の交渉では、管理職員等及び第百八条の二第五項に規定する職員の勤務条件を直接に規定する事項、国の事務の管理及び運営に関する事項、法令又は人事院規則の改正が必要とならない事項で、当該職員団体の構成員以外の勤務条件等を直接に規定するもの、第百八条の五第一項各号に掲げる事項以外の事項及び人事院規則で定める団体協約の内容として相応しくない事項を除

4 / 10

くものについて団体協約を締結することができるものとする。

3 法令又は人事院規則の改正が必要となる事項について規定する協約を締結できる当局は、内閣総理大臣のみであるものとする。

4 団体協約は、国会の承認を受けなければ有効にならないものとする。

(第百八条の八関係)

五 争議行為

1 管理職員等以外の職員が組織する登録された職員団体は、次に掲げるものを除き、争議行為をすることができるものとする。

① 人事院規則で定める政治的目的を含むもの

② 当該職員団体の構成員以外の勤務条件等を直接に規定する事項に係る要求又は主張を含むもの

③ 法令又は人事院規則の改正が必要となる事項に係る要求又は主張を含むもの

④ 国の事務の管理及び運営に関する事項に係る要求又は主張を含むもの

⑤ 第百八条の五第一項各号に掲げる事項以外の事項に係る要求又は主張を含むもの

⑥ 労働協約が国会で承認されなかったことに関する事項に係る要求又は主張を含むもの

⑦ 人事院規則で定める団体協約の内容として相応しくない事項に係る要求又は主張を含むもの

⑧ その他人事院規則で定める行為

2 登録された過半数団体は、次に掲げるものを除き、争議行為をすることができるものとする。

① 前項第一号、同項第三号、同項第五項及び同項第六項から第八項に掲げるもの

② 管理職員等及び第百八条の二第五項に規定する職員勤務条件等を直接に規定する事項に係る要求又は主張を含むもの

- ③ 法令又は人事院規則の改正が必要とならない事項で、当該職員団体の構成員以外の勤務条件等を直接に規定するものに係る要求又は主張を含むもの
- 3 争議行為をするには、その争議行為をしようとする日の少なくとも十五日前までに、次の各号に掲げる事項を公表するとともに、内閣総理大臣及び争議行為に参加する職員の任命権者並びに中央労働委員会（以下、「委員会」という。）及び人事院に届け出なければならないものとする。

（第百八条の九関係）

#### 六 勸告の尊重

委員会は、人事院勸告を尊重するものとする。

（第百八条の十一関係）

#### 七 あつせん

委員会は、あつせんを行うことができるものとする。

（第百八条の十二関係）

#### 八 調停

委員会は、調停を行うことができるものとする。

（第百八条の十三及び第百八条の十四関係）

#### 九 仲裁

委員会は、仲裁を行うことができるものとする。

（第百八条の十五から第百八条の十七関係）

#### 十 中止命令

委員会は、議行為について、国民経済の運行を著しく阻害し、若しくは国民の日常生活を著しく危くする虞があり、又は届出の内容に誤りがあり、若しくは違法な争議行為が行われる虞があると認める場合、争議行為の中止を命じることができるものとする。

（第百八条の十八関係）

#### 十一 緊急調整

内閣総理大臣は、争議行為により国民経済の運行を著しく阻害し、又は国民の日常生活を著しく危くする虞があると認める場合、その虞が現実に存するときに限り、緊急調整の決定をすることができるものとする。

(第百八条の十九関係)

## 第二 特定独立行政法人等の労働関係に関する法律の廃止

特定独立行政法人等の労働関係に関する法律を廃止するものとする。

## 第三 その他

罰則に関する規定その他所要の規定を整備するものとする。

## 第四 施行期日等

一 この法律は、一部を除き、公布の日から起算して三年を超えない範囲内におい

て政令で定める日から施行するものとする。

二 この法律の施行に関し必要な経過措置等を定めるとともに、関係法律について所要の規定の整備を行うものとする。

## 国家公務員法等の一部を改正する法律 (案)

(国家公務員法の一部改正)

第一条 国家公務員法（昭和二十二年法律第二百十号）の一部を次のように改正する。

目次中「第百八条の七」を「第百八条の十九」に改める。

第二十八条第一項中「情勢に」の下に「職場の規模に応じて」を加える。

第六十四条第二項中「生計費、民間における賃金」を「生計費及び民間におけるその規模に応じた賃金並びに官庁の規模」に改める。

第九十八条二項中「職員は」の下に「、第百八条の九に規定する場合を除き」を加え、同条第三項中「その他」を「その他の」に改める。

第百八条の二第二項中「職員以外の職員」の下に「（特定独立行政法人の職員並びに国有林野事業（国有林野事業特別会計において事務を取り扱う治山事業を含む。以下この節において同じ。）及びこれに附帯する事業を行う国の経営する企業の職員を除く。）」を加える。

第百八条の三中第十項を第十一項とし、第九項を第十項とし、同条第八項中「第六項」を「第七項」に

改め、同項を同条第九項とし、第七項を第八項とし、同条第六項中「第四項」を「第五項」に改め、同項を同条第七項とし、同条第五項中「前三項」を「前四項」に改め、同項を同条第六項とし、同条第五項中「前項」を「前二項」に改め、同項を同条第五項とし、第三項を第四項とし、第二項の次に次の一項を加える。

3 職員団体が登録される資格を有し、及び引き続き登録されているためには、次の各号に掲げるものに反しないことを必要とする。

一 何人も、いかなる場合においても、人種、宗教、性別又は門地によつて職員団体の構成員たる資格を奪われまいとすること。

二 総会は、少なくとも毎年一回開催すること。

三 すべての財源及び使途、主要な寄付者の氏名並びに現在の経理状況を示す会計報告は、職員団体の構成員によつて委嘱された職業的に資格がある会計監査人による正確であることの証明書とともに、人事院規則で定める方法により、少なくとも毎年一回公表されること。

四 同盟罷業は、職員団体又は職員団体の構成員により選挙された代議員の直接無記名投票の過半数に

よる決定を経なければ開始しないこと。

第百八条の四を次のように改める。

(過半数団体の登録)

第百八条の四 管理職員等以外の職員であり、かつ、第百八条の二第五項に規定する職員以外の職員である者の総数の過半数の職員が組織する登録された職員団体（以下、「過半数団体」という。）は、人事院規則で定めるところにより、すべての構成員の氏名及び人事院規則で定める事項を記載した申請書を添えて人事院に登録を申請することができる。

2 人事院は、登録を申請した過半数団体の申請の内容に誤りがないときは、人事院規則で定めるところにより、前項に規定する申請書の理事その他の役員以外の構成員の氏名を除く記載事項を登録し、当該過半数団体にその旨を通知しなければならない。

3 前項の規定により登録された過半数団体（以下、「登録過半数団体」という。）が過半数団体でなくなつたときは、人事院は、人事院規則で定めるところにより、当該過半数団体の前項の規定による登録を取り消さなければならない。

4 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、前条第八項の規定を準用する。

5 登録過半数団体は、第一項に規定する申請書の記載事項に変更があつたときは、人事院規則で定めるところにより、人事院にその旨を届け出なければならない。この場合においては、第二項の規定を準用する。

第百八条の五第一項中「職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、及びこれに附帯して、社会的又は厚生的活動を含む適法な活動に係る事項」を「次の各号に掲げる事項」に改め、同項に次の各号を加える。

- 一 俸給その他の給与、勤務時間、休憩、休日及び休暇に関する事項
- 二 昇任、降任、転任、退職、免職及び懲戒の基準に関する事項
- 三 保健、安全保持及び災害補償に関する事項
- 四 前三号に掲げるもののほか、労働条件に関する事項

第百八条の五第二項中「職員団体」を「第百八条の八に規定する場合を除き、職員団体」に改め、同条第三項中「国の事務」を「第一項各号の規定にかかわらず、国の事務」に改め、同条第四項を次のように

改める。

- 4 職員団体が交渉することのできる当局は、法令の改正が必要となる事項の交渉にあつては当該法令を所管する大臣又は当該法令を所管する大臣から当該交渉に係る委任を受けた部内の上級の職員、人事院規則の改正が必要となる事項の交渉にあつては人事院総裁又は人事院総裁から当該交渉に係る委任を受けた部内の上級の職員、法令の改正が必要とならない事項の交渉にあつては当該事項の裁量を有する任命権者又は当該事項の裁量を有する任命権者から当該交渉に係る委任を受けた部内の上級の職員とする。ただし、内閣総理大臣はすべての適法な交渉及び団体協約に係る当局であるとする。

第百八条の六第三項中「〔特定独立行政法人等の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）第二条第四号の職員として同法第七条第一項ただし書の規定により労働組合の業務に専ら従事したことがある職員については、五年からその専ら従事した期間を控除した期間〕」を削る。

第三章第十節に次の十三条を加える。

（団体協約）

第百八条の八 管理職員等以外の職員が組織する登録された職員団体と当局の交渉では、団体協約を締

結することができる。

- 2 前項の団体協約は、第三項に規定する場合を除き、当該職員団体の構成員以外の勤務条件等を直接に規定する事項、法令又は人事院規則の改正が必要となる事項、国の事務の管理及び運営に関する事項、第百八条の五第一項各号に掲げる事項以外の事項及び人事院規則で定める団体協約の内容として相応しくない事項については、規定することができない。

- 3 登録過半数団体と当局の交渉では、前項の規定にかかわらず、団体協約を締結することができる。ただし、法令又は人事院規則の改正が必要となる事項について規定する協約を締結できる当局は、内閣総理大臣のみとする。

- 4 前項の団体協約は、管理職員等及び第百八条の二第五項に規定する職員の勤務条件を直接に規定する事項、国の事務の管理及び運営に関する事項、法令又は人事院規則の改正が必要とならない事項で、当該職員団体の構成員以外の勤務条件等を直接に規定するもの、第百八条の五第一項各号に掲げる事項以外の事項及び人事院規則で定める団体協約の内容として相応しくない事項については、規定することができない。また、人事院規則の改正が必要となる事項を団体協約に規定するときは、内閣総理

大臣は、あらかじめ人事院の意見を聴かなければならない。

- 5 当局は、第一項及び第三項に規定する団体協約が締結されたときは、内閣を経て国会に提出し、その承認を受けなければならない。
- 6 第一項及び第三項に規定する団体協約は、前項の承認を受けなければその効力を有しない。
- 7 内閣総理大臣が第一項及び第三項に規定する団体協約を締結する場合、内閣総理大臣以外の大臣、会計検査院長若しくは人事院総裁又は宮内庁長官若しくは各外局の長が任命権を有する職員の勤務条件を直接に規定する事項が当該団体協約に含まれているとき、内閣総理大臣は、あらかじめ当該職員の任命権者と協議しなければならない。
- 8 内閣総理大臣は、第三項及び第百八条の五第四項ただし書の規定による権限を、内閣官房長官に委任する。
- 9 団体協約については、労働組合法（昭和二十四年法律第七十四号）第十四条及び第十五条を準用する。

（争議行為）

第百八条の九 管理職員等以外の職員が組織する登録された職員団体は、この法律の定めるところにより、同盟罷業、怠業、作業所閉鎖その他労働関係の当事者が、その主張を貫徹することを目的として行う行為及びこれに対抗する行為であつて、業務の正常な運営を阻害するもの（以下、「争議行為」という。）をすることができる。ただし、次の各号に掲げる行為については、この限りでない。

- 一 人事院規則で定める政治的目的を含むもの
  - 二 当該職員団体の構成員以外の勤務条件等を直接に規定する事項に係る要求又は主張を含むもの
  - 三 法令又は人事院規則の改正が必要となる事項に係る要求又は主張を含むもの
  - 四 国の事務の管理及び運営に関する事項に係る要求又は主張を含むもの
  - 五 第百八条の五第一項各号に掲げる事項以外の事項に係る要求又は主張を含むもの
  - 六 労働協約が国会で承認されなかつたことに関する事項に係る要求又は主張を含むもの
  - 七 人事院規則で定める団体協約の内容として相応しくない事項に係る要求又は主張を含むもの
  - 八 その他人事院規則で定める行為
- 2 登録過半数団体は、前項の規定にかかわらず、この法律の定めるところにより、争議行為をするこ

とができる。ただし、次の各号に掲げる行為については、この限りでない。

- 一 前項第一号、同項第三号、同項第五項及び同項第六項から第八項に掲げるもの
  - 二 管理職員等及び第八百八条の二第五項に規定する職員勤務条件等を直接に規定する事項に係る要求又は主張を含むもの
  - 三 法令又は人事院規則の改正が必要とならない事項で、当該職員団体の構成員以外の勤務条件等を直接に規定するものに係る要求又は主張を含むもの
- 3 第一項に規定する争議行為をするには、その争議行為をしようとする日の少なくとも十五日前までに、次の各号に掲げる事項を公表するとともに、内閣総理大臣及び争議行為に参加する職員の任命権者並びに中央労働委員会（以下、「委員会」という。）及び人事院に届け出なければならない。
- 一 争議行為に参加する団体の名称
  - 二 争議行為に参加するすべての職員の氏名及び所属先
  - 三 争議行為の目的
  - 四 争議行為の日時

9 / 20

- 五 争議行為の場所
- 六 争議行為に係る要求
- 七 その他政令で定める事項

（委員）

第八百八条の十 第八百八条の十 委員会が第八百八条の十二第二項、第八百八条の十三第三号及び第四号並びに第八百八条十五第四号の委員会の決議その他政令で定める委員会の事務を処理する場合には、これらの事務の処理には、公益を代表する委員のうち会長があらかじめ指名する四人の委員及び会長（第八百八条の十二第二項において「政府等担当公益委員」という。）、労働組合法第十九条の三第二項に規定する内閣の推薦に基づき任命された同項に規定する四人の委員（第八百八条の十二第二項において「政府担当使用者委員」という。）並びに同法第十九条の三第二項に規定する登録された職員団体の推薦に基づき任命された同項に規定する四人の委員（第八百八条の十二第二項において「政府等担当労働者委員」という。）のみが参与する。この場合において、委員会の事務の処理に関し必要な事項は、政令で定める。

10 / 20

## (勸告の尊重)

第百八条の十一 委員会は、この法律の定める権限の行使及び事務の処理にあつては、第二十二條及び第二十八條並びに第六十七條及び第八十八條に規定する勸告を尊重しなければならない。

## (あつせん)

第百八条の十二 委員会は、政府と登録された職員団体との間に発生した紛争について、内閣総理大臣又は登録された職員団体の申請又は委員会の決議により、あつせんを行うことができる。

2 前項のあつせんは、委員会の会長が政府等担当公益委員、政府等担当使用者委員若しくは政府等担当労働者委員若しくは政令で定める者のうちから指名するあつせん員又は委員会の同意を得て委員会の会長が委嘱するあつせん員によつて行う。

3 あつせん員（委員会の委員である者を除く。次項において同じ。）は、政令で定めるところにより、報酬及びその職務を行うために要する費用の弁償を受けることができる。

4 あつせん員又はあつせん員であつた者は、その職務に関して知ることができた秘密を漏らしてはならない。

5 労働関係調整法（昭和二十一年法律第二十五号）第十三條及び第十四條の規定は、第一項のあつせんについて準用する。

## (調停の開始)

第百八条の十三 委員会は、次の場合に調停を行う。

- 一 内閣総理大臣及び登録された職員団体の双方が委員会に調停の申請をしたとき。
- 二 内閣総理大臣又は登録された職員団体が団体協約の定に基づいて委員会に調停の申請をしたとき。
- 三 内閣総理大臣又は登録された職員団体の申請により、委員会が調停を行う必要があると決議したとき。
- 四 委員会が職権に基づき、調停を行う必要があると決議したとき。

## (委員会による調停)

第百八条の十四 委員会による調停は、当該事件について設ける調停委員会によつて行う。

2 前項の調停委員会の委員は、政令で定めるところにより、報酬及びその職務を行うために要する費用の弁償を受けることができる。

- 3 委員会は、調停委員会に、その行い事務に関し報告をさせ、又は必要な指示をすることができる。
- 4 労働関係調整法第二十二條から第二十五條まで、第二十六條第一項から第三項まで及び第四十三條の規定は、調停委員会及び調停について準用する。
- 5 前四項に定めるもののほか、調停委員会の組織及び手続その他調停委員会について必要な事項は、政令で定める。

(仲裁の開始)

第八八條の十五 委員会は、次の場合に仲裁を行う。

- 一 内閣総理大臣及び登録された職員団体の双方が委員会に仲裁の申請をしたとき。
- 二 内閣総理大臣又は登録された職員団体が労働協約の定に基づいて委員会に仲裁の申請をしたとき。
- 三 委員会があつせん又は調停を開始した後二月を経過して、なお紛争が解決しない場合において、内閣総理大臣又は登録された職員団体が委員会に仲裁の申請をしたとき。
- 四 委員会が、あつせん又は調停を行つている事件について、仲裁を行う必要があると決議したとき。

(仲裁委員会)

第八八條の十六 委員会による仲裁は、当該事件について設ける仲裁委員会によつて行う。

- 2 労働関係調整法第三十一條の三から第三十四條まで及び第四十三條の規定は、仲裁委員会、仲裁及び裁定について準用する。この場合において、第三十一條の四中「仲裁委員二人以上」とあるのは「仲裁委員の過半数」と、第三十一條の五中「委員又は特別調整委員」とあるのは「委員」と読み替えるものとする。

- 3 前二項に定めるもののほか、仲裁委員会の組織及び手続その他仲裁委員会について必要な事項は、政令で定める。

(委員会の裁定)

第八八條の十七 政府と職員との間に発生した紛争に係る委員会の裁定に対しては、当事者は、双方とも最終的決定としてこれに服従しなければならない。

- 2 政府は、政府と職員との間に発生した紛争に係る委員会の裁定を実施した結果、その事務及び事業の実施に著しい支障が生ずることのないように、できる限り努力しなければならない。

(中止命令)

第百八条の十八 前条第三項に規定する届出に係る争議行為について、国民経済の運行を著しく阻害し、若しくは国民の日常生活を著しく危くする虞があり、又は届出の内容に誤りがあり、若しくは違法な争議行為が行われる虞があると認める場合、委員会は、人事院の意見を聴き、政令で定めるところにより、当該争議行為の全部又は一部の中止を命ずることができる。

2 前条第三項に規定する届出に係る争議行為について、内閣総理大臣又は参加する職員の任命権者若しくは争議行為によつて運営を阻害される可能性がある業務の関係者で、政令で定めるものは、政令で定めるところにより、委員会に対し、当該争議行為の全部または一部の中止を命ずることを求める意見を述べることができる。

(緊急調整)

第百八条の十九 内閣総理大臣は、第百八条の九第三項に規定する届出に係る争議行為により国民経済の運行を著しく阻害し、又は国民の日常生活を著しく危くする虞があると認める場合、その虞が現実存するときに限り、緊急調整の決定をすることができる。

2 内閣総理大臣は、前項の決定をしようとするときは、あらかじめ人事院及び委員会の意見を聴かな

なければならない。

3 内閣総理大臣は、緊急調整の決定をしたときは、直ちに、理由を附してその旨を公表するとともに、委員会及び関係当事者に通知しなければならない。

4 第百八条の九第三項に規定する届出に係る争議行為について、緊急調整の決定をなした旨の公表があつたときは、当該届出は公表の日から五十日後にあつたものとみなす。

第百八条の二十 特定独立行政法人の職員並びに国有林野事業及びこれに附帯する事業を行う国の経営する企業の職員の職員団体に関することについては、別に法律で定める。

第百十条第一項に次の一号を加える。

二十一 第百八条の五第二項の規定に違反して団体協約を締結した者

(労働組合法の一部改正)

第二条 労働組合法(昭和二十年法律第五十一号)の一部を次のように改正する。

第十九条の三第二項を次のように改める。

2 使用者委員は使用者団体の推薦(使用者委員のうち四人については、内閣の推薦)に基づいて、労

働者委員は労働組合の推薦（労働者委員のうち四人については、国家公務員法（昭和二十二年法律第百二十号）第百八条の三に規定する登録された職員団体の推薦）に基づいて、公益委員は厚生労働大臣が使用者委員及び労働者委員の同意を得て作成した委員候補者名簿に記載されている者のうちから両議院の同意を得て、内閣総理大臣が任命する。

第十九条の十第一項中「、特定独立行政法人」を「、政府とその職員（国家公務員法第百八条の二第二項に規定する職員に限る）との間に発生した紛争並びに特定独立行政法人」に改め、「、国有林野事業」を「及び国有林野事業」に改める。

第二十五条第一項中「、特定独立行政法人」を「、国家公務員法第百八条の二第二項に規定する職員並びに特定独立行政法人」に改める。

（一般職の職員の給与に関する法律の一部改正）

第三条 一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年四月三日法律第九十五号）の一部を次のように改正する。

第六条に次の一項を加える。

4 第一項及び第二項の規定は、国家公務員法第百八条の五に規定する交渉について、管理職員等以外の職員であり、かつ、第百八条の二第五項に規定する職員以外の職員である者（特定独立行政法人の職員並びに国有林野事業（国有林野事業特別会計において事務を取り扱う治山事業を含む。以下この節において同じ。）及びこれに附帯する事業を行う国の経営する企業の職員を除く。）の俸給表を別に定めることを前提として行う交渉を妨げるものであると解してはならない。

（特定独立行政法人等の労働関係に関する法律の廃止）

第四条 特定独立行政法人等の労働関係に関する法律（昭和二十三年十二月二十日法律第二百五十七号）は、廃止する。

附則

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日（以下「施行日」という。）から施行する。ただし、次の二号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 国家公務員法第六十四条第二項の一部を改める規定 公布の日

一 国家公務員法第八條の四を改める規定 公布の日から三月を経過する日

(経過規定)

第二条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

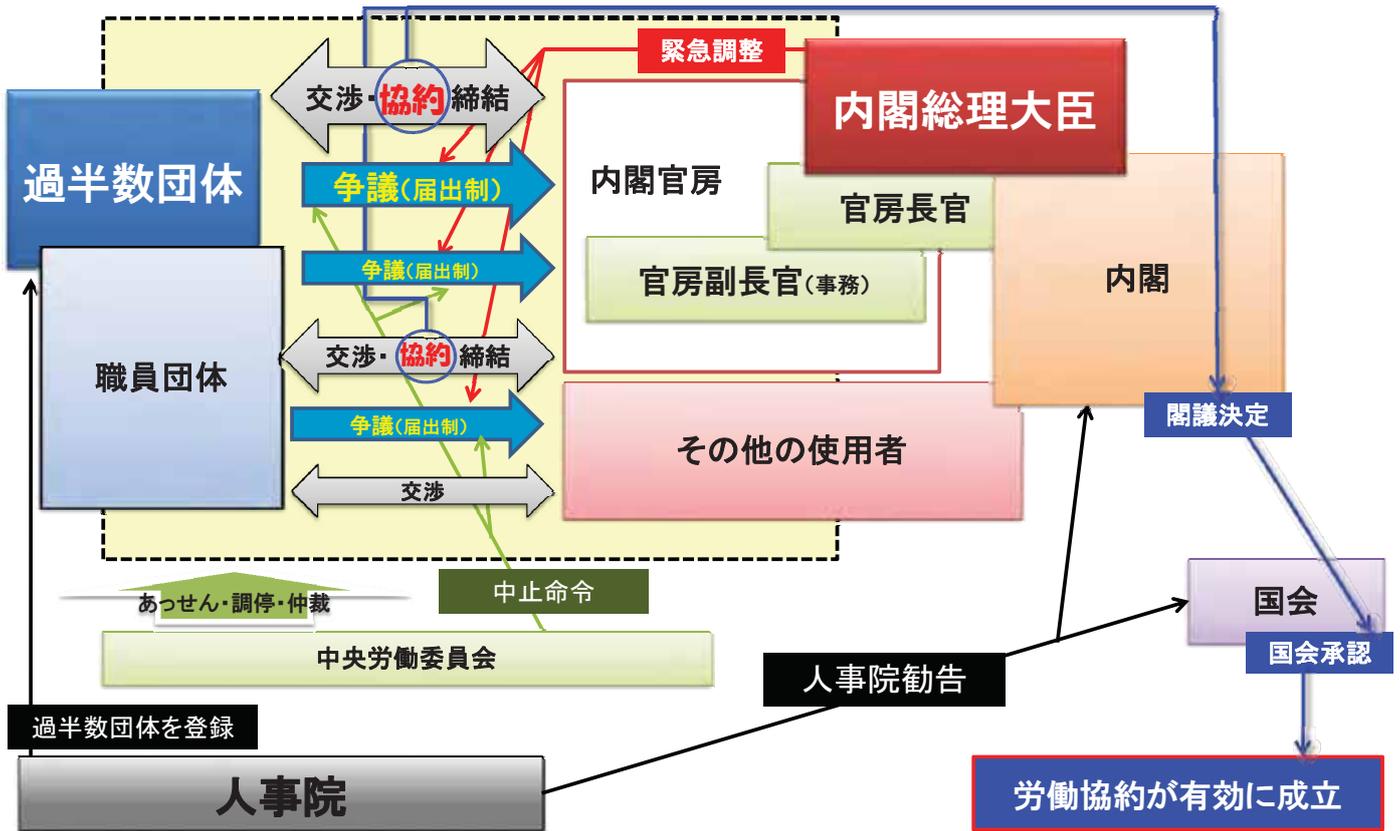
第三条 特定独立行政法人等の労働関係に関する法律の廃止に伴い必要となる措置は、別に法律で定める。

第四条 前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

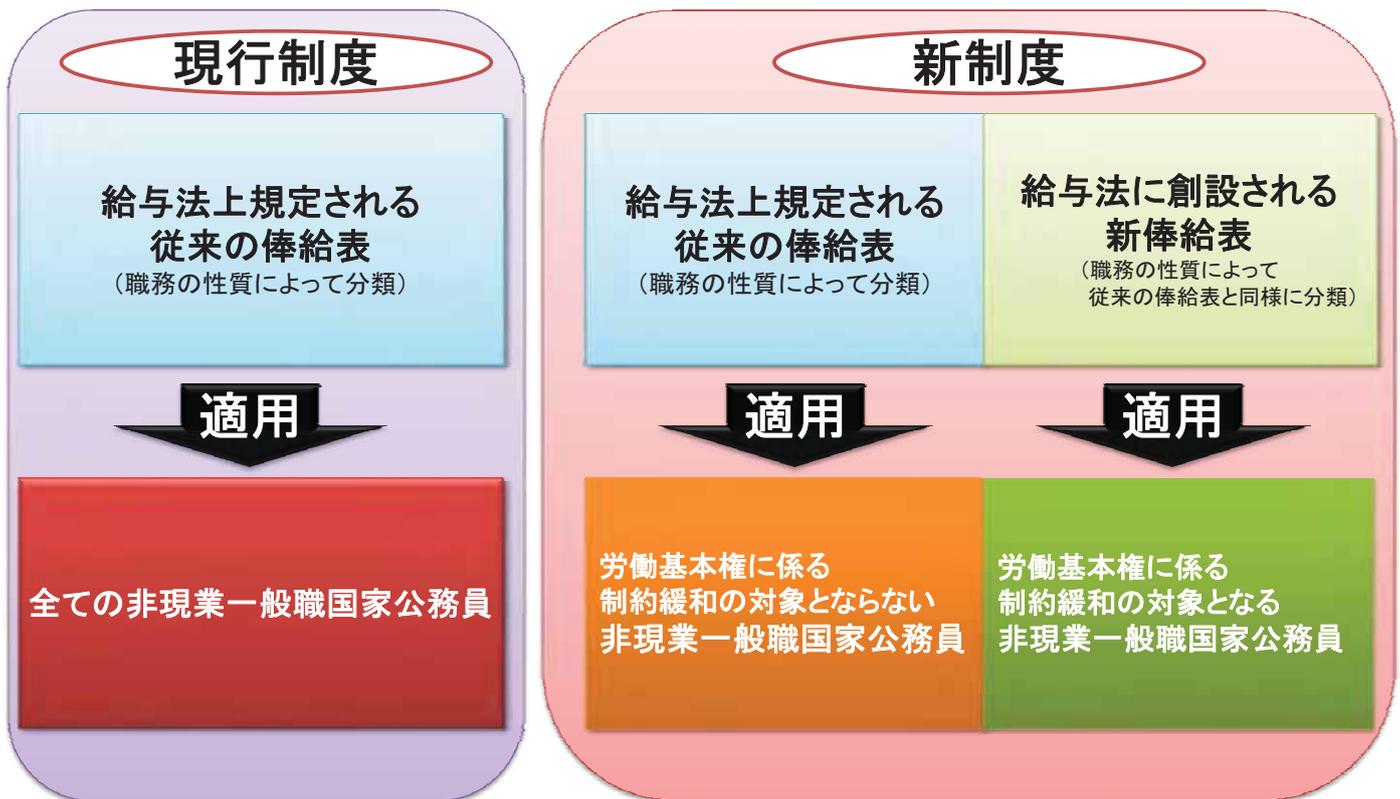
#### 理 由

我が国の社会環境の変化に伴い、人権保障並びに我が国の国際的地位向上及び公務の能率性の向上を図るため、国家公務員の労働基本権に対する制約を緩和し、健全で自律的な労使関係を構築する必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

# 労使関係健全化法案による労使関係の概念図(全体像)

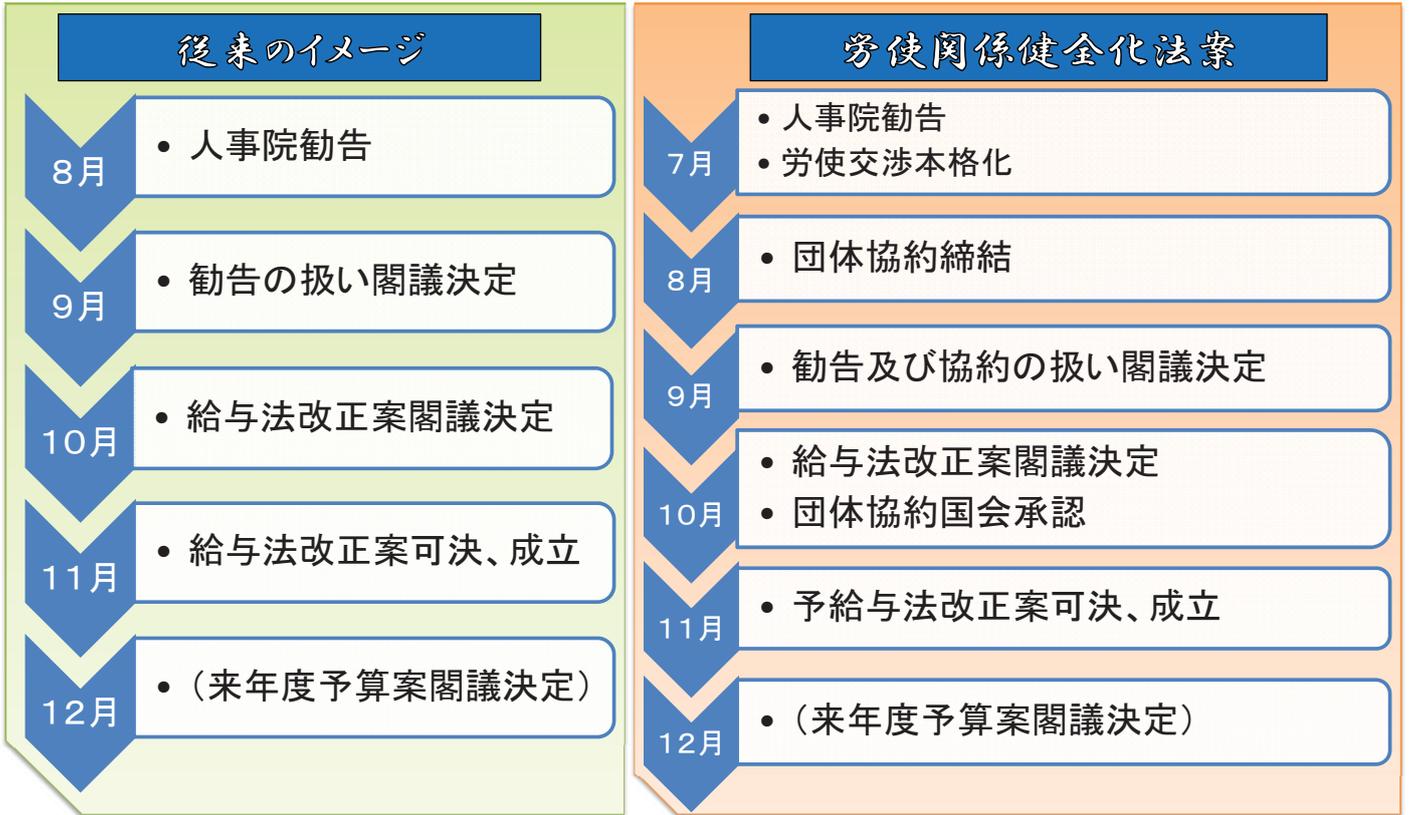


# 労使関係健全化法案による俸給表の概念図



# 労使関係健全化法案による労使関係の概念図 (交渉スケジュール)

交渉スケジュールはあくまでイメージであって、法定されるものではありません。



## 労使関係健全化法 (国家公務員法等の一部を改正する法律案) による労働基本権のイメージ

	団結権	団体交渉権			争議権				
		協約締結権							
		法令の改正が不要な協約内容	団体の構成員以外の勤務条件について規定せず	団体の構成員以外の勤務条件について規定する	法令の改正が必要な協約内容	法令の改正が不要な要求内容	団体の構成員以外の勤務条件について要求せず	団体の構成員以外の勤務条件について要求する	法令の改正が必要な要求内容
第百八条の二第五項に規定する職員(警察職員及び海上保安庁又は刑事施設において勤務する職員)	×	×	×	×	×	×	×	×	×
管理職員等(第百八条の二第五項に規定する職員を除く)の職員団体	○	○	×	×	×	×	×	×	×
管理職員等以外の職員であり、かつ、第百八条の二第五項に規定する職員以外の職員である者の職員団体	○	○	○	×	×	×	○	×	×
所謂過半数組合	○	○	○	×	○	○	○	×	○

赤字部分が、労使関係健全化法制定により変化するもの

諸外国の国家公務員・地方公務員の労働基本権について  
諸外国の国家公務員の労働基本権

		アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	(参考) 日本
憲法上の労働基本権の位置づけ 【民間労働者】		憲法典上、労働基本権に関する規定はない。	明文の憲法典はない。	団結権についての一般的な保障規定がある。	労働組合についての規定がある。	憲法28条で団結権、交渉権及び争議権について規定。
国家公務員の労働基本権	団結権	認められている。 ただし、軍人、外交官、FBI職員等は禁止。	認められている。 ただし、軍人は禁止。	[官吏の場合] 認められている。 [非官吏の場合]	認められている。 ただし、軍人は禁止。	認められている。 ただし、警察官、自衛官等は禁止。
	交渉権	認められている。  ただし、給与等の法定の勤務条件について協約締結権はない。  (注) 郵便庁職員には、協約締結権がある。	認められている。	官吏関係法の改正に当たって、官吏組合の関与を法律上、保障。  なお、協約締結権はない。  (注) 非官吏の交渉結果が一般に反映されている。	認められている。  ただし、協約締結権はない。  (注) 交渉の結果、議定書が作成された場合は、これに従う慣行。	認められている。  ただし、協約締結権はない。  (注) 現業、特定独法及び郵政公社職員には、協約締結権がある。
	争議権	禁止されている。  (注) 単純参加を含めて、違反は、刑事罰の対象。	明文の規定はないが、一般に、罷業は違法ではない。  ただし、軍人、警察官等は、明文の規定で禁止。	伝統的職業官吏制度の諸原則から、禁止は自明とされている。	認められている。  ただし、警察官、監獄職員、司法官等は禁止。	禁止されている。

人事院作成

【参考1】給与改定方式

アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
<p>・ 合衆国法典で、給与の改定方式は、詳細に規定されている。</p> <p>・ 給与等法定事項には、協約締結権は認められていない。</p> <p>&lt;一般の職員（一般俸給表適用）の場合&gt;</p> <p>基本給 雇用経費指数 (ECI) 調査結果</p> <p>地域均衡給 非連邦職員給与調査</p> <p>連邦給与評議会 (大統領任命) 勧告、労務・給与専門家3名、職員組合代表6名</p> <p>大統領給与エージェント 人事管理庁長官、労働長官、管理予算庁長官</p> <p>大統領に改定案を提出 (地域区分の改廃、地域給の改定率)</p> <p>〔国家の緊急事態、深刻な経済情勢のため、内容を不適当と判断する場合〕</p> <p>大統領による代替案の作成</p> <p>議会に伝達</p> <p>歳出承認法の制定 (給与改定率を規定)</p> <p>関係法令の改正により実施</p> <p>&lt;高級管理職、上級管理職の場合&gt;</p> <p>高級管理職俸給表、上級管理職俸給表の給与改定は、一般職の改定に準じて、行われる。</p>	<p>&lt;一般の職員の場合&gt;</p> <p>各省、各エージェンシーの長と組合との団体交渉</p> <p>合意 → 労働協約締結 → 実施</p> <p>不調 → 仲裁裁定 公務員仲裁裁判所 → 実施</p> <p>&lt;上級公務員の場合&gt;</p> <p>上級公務員給与審議会 (民間企業経営者、弁護士、学者等10名) ← 労働組合 意見聴取</p> <p>首相 → 規程の改正により実施</p>	<p>&lt;官吏の場合&gt;</p> <p>非官吏の妥協納案</p> <p>政府 → 官吏組合への意見聴取 → 連邦給与法改正法案 → 議会 (※ 組合の意見を取り入れなかった場合は、理由を法案に附記) → 実施</p> <p>&lt;非官吏の場合&gt;</p> <p>組合による買上げ要求</p> <p>団体交渉 (使用者側 (3者): 連邦内務大臣、州政府代表、市町村代表 組合側 (2者): ドイツ官吏同盟 (DBB) 代表、統一サービス産業労働組合 (ver.di) 代表)</p> <p>調停委員会 → 協約締結 → 実施</p> <p>(注) 現行新公務労働協約は、州が参加できず、連邦、市町村の2者で締結。その後、州は、独自に、「州公務労働協約」を締結。</p>	<p>代表的組合と担当大臣による交渉で決定される。</p> <p>団体交渉 → 議定書作成 → 関係法令の改正により実施</p>

**アメリカ**

- 2005.12 ニューヨーク市都市交通局のスト
  - ・年金問題や賃金交渉で労使が対立し、25年ぶりにスト実施(3万5千人の職員が3日間実施)
  - ・ストの影響を受けた利用者は1日当たり約700万人(市当局発表)
  - ・州最高裁は、裁判所の2度の禁止命令を無視したスト実施に対し、1日100万ドルの罰金支払いを命令。スト終了を拒否すれば、組合幹部を監禁する可能性があると警告した
  - ⇒ 労使双方は、ニューヨーク州調停委員のあっせん案を受け入れ、スト解除後に年金などの主要問題について交渉を再開することで合意
  - (注) ニューヨーク市の公務員の争議行為は禁止されている。
- 1981.8 航空管制官スト
  - ・連邦政府の管制官約1万3千人が給与、勤務時間等の改善を求め、スト実施
  - ⇒ 48時間内に職場復帰しなかったスト参加者のうち、約11,350人を解雇
  - (参考) 労働争議の発生状況(参加人数千人以上)(2005年)

	全体	公務
争議件数(件)	22	5
参加人員(万人)	10	5.1
労働損失日数(千日)	3,344	147.8

**イギリス**

- 2006.5 人員削減に反対する国家公務員スト
  - ・中央政府の人員削減策に反対する全国規模のストを公務員民間労働組合(PCS)が実施(9万人の国家公務員が48時間ストを実施)
- 2006.3 年金改革に反対する地方公務員スト
  - ・年金改革案に対する交渉で労使が対立
  - ・公務部門労働組合(UNISON)等の呼びかけで150万人の地方公務員が24時間スト実施
  - ⇒ 政府が改革案の見直しを約束
- 2005 年金改革に反対する国家公務員等のスト
  - ・2005年の春から夏にかけ、組合は政府の年金施策に反対し、100万人規模のスト実施を計画(政府は公務員の年金受給年齢を60歳から65歳に引き上げようとしていた。)
  - ⇒ 大きなストは実施されず、10月に政府と組合の間で、現職公務員については60歳になれば年金を請求できることとする旨の合意が成立(他方、新規採用者から65歳に引上げ)
- 2004.11 大蔵省発表のポスト削減計画に反対する国家公務員のスト
  - ・PCSは雇用年金省と内務省の職員によるスト実施(20万人の国家公務員が24時間ストを実施)
  - ⇒ 雇用年金大臣は、同省における削減計画について、3か月間は強制的な解雇を行わないことをPCSと合意。ただし、政府は、現在でも、この計画に基づく削減を進めている。
- 2004 賃上げ要求の国家公務員のスト
  - ・雇用年金省の職員が給与を巡り2004年に争議行為を行った。同年1月、4月及び7月にそれぞれ2日間のストを実施。
  - (参考) 労働争議の発生状況(2005年)

	全体	公務
争議件数	116	23
参加人員(万人)	9.26	1.53
労働損失日数(千日)	157.4	22.6

**ドイツ**

- 2006 前年から争点となっている勤務時間延長に反対する州公務員等のスト
  - ・週38.5時間から週40時間への勤務時間延長等をめぐり、多数の州で、ゴミ収集職員、看護職員等が2月以降断続的にスト実施(14年ぶりの大規模ストと言われる。)
  - ⇒ 州使用者団体と統一サービス産業労働組合(ver.di)・ドイツ官吏同盟との合意が成立(非官吏の週勤務時間は州により38.5時間から38.5~40時間に)
- 2002 賃上げ要求の州公務員のスト
  - ・複数の州、都市でストを実施
  - ・行政事務職員、幼稚園職員、ゴミ収集職員、交通機関職員等がストを実施
- 2000 賃上げ要求のスト
  - ・病院関係者・教師・行政事務職員・ゴミ収集職員・公共交通職員・空港職員等がストを実施
- 1999 賃上げ要求のスト
  - ・病院関係者・教師・行政事務職員・ゴミ収集職員・公共交通職員等がストを実施
- 1992 賃上げ要求のスト
  - ・公共部門の労働者、郵便・鉄道関係の職員約40万人が11日間のストを実施

**フランス**

- 2006.1 賃上げ、雇用、公共サービス擁護のスト
  - ・初日、郵政労働者が郵便事業の自由化反対、2日目、国鉄労働者が人員削減反対、最終日、教員・公務員が賃上げを掲げ、スト実施(3日間で5万人が参加)
- 2005 労働時間短縮の堅持、公共サービス堅持等をめぐる国家公務員のスト
  - 争議日数 計 134万(人日)
- 2004 地方分権法案、医療保険改革、政府の給与政策等をめぐる国家公務員のスト
  - 争議日数 計 49万(人日)
- 2003 年金改革、地方分権等をめぐる国家公務員のスト
  - 争議日数 計 406万(人日)
- 2000 税務部門の合理化に反対するスト
  - ・税務部門の合理化に反対して、税務署の相談窓口、出納事務の情報処理センター等の職員がストを実施。全国の税務署の半数以上が閉鎖
- 2000 予算増額を要求するスト
  - ・公立医療機関に係る予算増額要求のため、医師等がストを実施

人事院作成

諸外国の地方公務員の労働基本権

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	日本(参考)
団結権	(カリフォルニア州)認められている。 (カリフォルニア州内の郡・市等)認められている。 (ニューヨーク州)認められている。 (ニューヨーク州内の郡・市等)認められている。		・官吏:認められている。 ・非官吏:認められている。	・公吏:認められている。 ・非公吏:認められている。	認められている(ただし、警察職員及び消防職員は認められていない。)
団体交渉権	(カリフォルニア州)認められている。 なお、協約締結権に関しては、認められていない。 (カリフォルニア州内の郡・市等)認められている。 なお、協約締結権に関しては、認められていない。 (ニューヨーク州)認められている。 (ニューヨーク州内の郡・市等)認められている。	・警察官以外:認められている。  ・警察官:認められていない。	・官吏:認められている。 なお、協約締結権に関しては、認められていない。 ・非官吏:認められている。	・公吏:認められている。 なお、協約締結権に関しては、認められていない。 ・非公吏:認められている。	認められている。(ただし、警察職員及び消防職員は認められていない。) また、団体交渉権が認められている者のうち、企業職員等を除き、協約締結権は認められていない。
争議権	(カリフォルニア州)公衆衛生や安全を直ちに脅かすものでない場合等、一定の場合に限り認められている。 (カリフォルニア州内の郡・市等)公衆衛生や安全を直ちに脅かすものでない場合等、一定の場合に限り認められている。 (ニューヨーク州)認められていない。 (ニューヨーク州内の郡・市等)認められていない。		・官吏:認められていない。 ・非官吏:認められている。	・公吏:認められている。 ・非公吏:認められている。	認められていない。

## 給与の決定方式

## アメリカ

職員組合が結成されている26州のうち大部分の州では、職員団体による労使交渉により①給与、②勤務条件、③諸手当、④勤務時間を定めることができる。

ただし、①給与、③諸手当、④勤務時間を定められない州は、アラバマ州とワシントン州の2州、④勤務時間を定められない州がニューメキシコ州、③諸手当を定められないのがウィスコンシン州となっている。(1999年の調査 *State Personnel Office : Roles & Functions, 4<sup>th</sup> Edition, NASPE*)

(カリフォルニア州内の自治体)

- ・ 多くの大都市・郡においては、労使間の団体交渉によって、給与が決定されるが、団体交渉は予算の範囲内で実施される。
- ・ その他の市においては、比較可能な自治体(基準団体)の定期的な給与調査等、団体交渉によらない方法によって給与を決定する。

## イギリス

【警察官以外の地方公務員】

- ・ 地方公務員の身分関係を定めた法令なし。  
私法上の雇用契約により労働条件が決定。
- ・ 全国合同協議会(National Joint Council for Government Services)において毎年統一協定を締結  
(注)全国合同協議会は、自治体の当局側委員12名、労働組合代表58名とで構成する組織  
翌年度の年俸表の提示  
統一協定を基準として、各自治体で交渉  
※ 統一協定に拘束力なし

【警察官】

- ・ 1996年警察法第61条  
警察交渉委員会(Police Negotiating Board)において全警察官を対象に勤務時間・給与等を交渉

(注)警察交渉委員会は、警察当局と警察関係職員団体とから構成される組織で、議長及び副議長は首相が任命し、中立的立場で両者の仲裁等を行う。

協定は内務大臣に答申  
議会の承認により発効

## ドイツ

- ・ 官吏には、協約締結権が認められておらず、一般に非官吏の妥結状況を考慮して、決定される。
- ・ 非官吏は、中央での連邦、州、市町村の共同の労使交渉により決定される。(なお現在、州については単独で協約を締結)。

## フランス

本給たる給与については、公務員身分の一環として公務員統一の枠組みが設定される。労使交渉が毎年政府と全国レベルの労働団体との間で行われ、この結果を踏まえつつ、政府側がデクレにより給与体系を設定する。

一方、手当の水準については、CTP(同数共同技術審査会)の意見を踏まえつつ、一定の枠内で自治体ごとに決定できる仕組みとなっている。

(注)CTPとは、自治体の組織改変、給与制度及び研修計画について諸問答申を行う労使同数の協議体