

自律的労使関係制度の措置に向けての意見募集結果の概要 (主な御意見)

1. 国家公務員の争議権（スト権）に関連する御意見

【争議権の付与に否定的な御意見】

- ・ 国民への奉仕者として淀みない行政運営を義務付けられる一方で、身分保障がしっかりしているのが国家公務員であり、その義務と権利のバランスの取れた関係に、新たにスト権まで与える意味がわからない。
- ・ 公務員という職業に関しては、争議権を認めなくても、現行の人事院による給与勧告によって、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保することができる。
- ・ 公務員は、国民が生活する上で不可欠な機能を有しており、ストライキによってその機能が一時的にでも停止することになることは、国民生活はもとより国家運営において重大な損失になる。
- ・ 最近災害が多発し、治安も悪化していることから考えても、公務員のスト権は論外であり、社会不安を増加させるだけ。
- ・ 公務員の場合、市場の抑制による抑止がないため、争議権が濫用されるおそれがある。
- ・ そもそも税金で養われ、倒産もなく、年金や退職金など民間の多くの企業より恵まれており、公僕たるべき身分の人たちに、労働条件に関する請求にストを容認するなど、いつ失業するか不安な民間人から考えると、とんでもないこと。
- ・ 国鉄、郵便、電電公社などの労働組合は、公務員にスト権が認められてなくても、ストライキ権付与を要求して「スト権スト」をおこなった。こんな公務員にスト権を与えると仕事を全くしなくなる。与えなくてもやるのだから、与える必要は全くない。
- ・ ストライキ権がどうしても欲しいと言うのであれば、公務員を辞め民間企業へ転職すべき。
- ・ スト権を仮に認めるとするならば、公務員の解雇を容易にする、不適合者を定期的に、一定数以上解雇する、公務員給与を民間レベルに引き下げる等の実施が最低限必要。
- ・ 民主党マニフェストには公務員人件費2割削減が明記されており、事前にスト権を付与することで民間との給与是正やリストラなどができなくなる。
- ・ スト権の付与は労組の強化に繋がり、むしろ給与引き上げの手段となり得る。明らかに、公務員へのさらなる特権付与を狙っている。
- ・ 地方への波及が考えられるが、役所の窓口業務がストで止まると、地域住民の生活

に著しい支障が生じる。

- ・ 民間企業よりも有利な就業条件であるにも関わらず、スト権を付与することは国民意識からかけ離れ、不要な公務員バッシングを招くだけ。
- ・ スト権を持った公務員がストをすれば圧倒的に国民は不利。ストによって発生した損害を埋めるのはやはり税金。多くの人は納得できない。
- ・ どんなに規制措置をつくっていても必ず脱法行為により政治性を帯びたストライキがたびたび起きて国民は迷惑をするはず。

【争議権の付与に肯定的な御意見】

- ・ 国家財政や地方財政を反映した公務員給与になるため、人事院勧告は廃止して、公務員に労働三権を与えてもよい。労働争議をすれば人事評価を落とし、場合によっては解雇されるため、公務員にも覚悟を求められ、場合によっては行政組織の解体もあり、公務員に労働争議権を明確に与えた方が労働争議権の行使はできない。公務員の労働争議権を明確に与えて、人事評価や組織存亡に結び付けられようにして、国民サービス向上や財政の効率化をはかった方が、ストライキによる不利益より多い。
- ・ 公務員にスト権を与えるのは、スト権のデメリットまで考えると、良い考え。ストライキはやる側もリスクがあり、休んだ分だけ給料は減るし、月の労働日数の2割以上休むと、有給の換算などにも影響があったはず。ストをした結果、国民生活に影響が出れば、その仕事の重要性が再確認されるが、影響が出なければ、無駄な仕事であることが明るみになる。
- ・ 争議権を制限することは、労働者側の主張を通す重要な手段を欠くことになり、労使間交渉での公正さを欠くことになる。また、争議権は憲法第28条で規定された労働者の権利であり、制限することなく、すべての労働者に保障するべき。

2. 自律的労使関係制度に関する改革素案に関連する御意見

- ・ 既に各種法案によって労働基本権制限の代替措置を受けている公務員が、それらの代替措置を撤廃せずに労働基本権の全てを獲得することには反対。公務員が民間人よりも優遇されていること自体、公僕という考え方からしてもおかしい。
- ・ 協約締結権や争議権を付与するべきではない。選挙において、政治家・政党が自己の選挙対策上、公務員労組に対して優遇するような約束を行う可能性が高く、公務員の勤務条件、給与等は第三者機関で定めるべきである。
- ・ 団体交渉、労働協約締結権について、公務員労働者の基本的人権実現を目的に回復することが必要。団結権が認められる公務員については、原則として団体交渉権、労働協約締結権を認めるべき。

- ・ 「職員を代表する労働団体」である以上、団体交渉権及び協約締結権を認めるべきであり、過半数要件という一律的な形式要件を設けることは妥当でない。
- ・ 団体交渉事項の範囲について制限を設けるべきではない。現行制度における「管理運営事項」も、労働者にとっては重要な労働条件であり、交渉対象に含めるべき。
- ・ 「情勢適応の原則」は、廃止するべき。あくまで、その労働者自身の生計費を原則とするべき。民間給与等の実態調査は、行うのであれば参考とし、給与は最終的には労使間交渉で決定するべき。
- ・ 交渉結果を公表しない限り、その協定は無効とすべき。また、交渉結果を全て集計・公表・検討し、不適切な協定であれば差し止めることができる第三者機関を設置すべき。また、第三者機関への国民の告発権を認め、妥当な審査請求手続を整備すべき。
- ・ 労働基本権が引き続き制約される公務員労働者については、その制約に見合った「代償措置」を検討すべき。
- ・ 「必要な人事行政機能」を使用者機関に集約するとしても、人事行政の中立公正の確保の核心となる試験及び任免、研修、分限、懲戒に関して、成績主義や公正確保のための原則・基準を定め、その遵守・監視の責務を第三者機関に所掌させることが必要である。
- ・ 今回の制度改正により中央労働委員会が担うことになる非現業国家公務員に係る労使の紛争解決の制度設計に当たっては、現業国家公務員の労使紛争及び民間企業の労使紛争の解決に成果を上げている現行制度の長所が生かされたものとなるようにすべき。

3. その他の御意見

- ・ 国家公務員の総人件費の2割削減をまず実施すべき。
- ・ 人件費削減にも寄与するよう、新たな採用試験に基づき採用される者の処遇等を全く新たに設定することも考えるべきではないか。
- ・ 経済情勢に合わせて大幅な減給や賞与のカット・懲戒処分などの新たなガイドライン作り、内部告発者への保護の取り組み等国家公務員への綱紀粛正を目に見える形でわかりやすく国民に訴え実行することによって始めて国家公務員の労働基本権の拡大への議論がなされるべき。
- ・ 企業活動による収益と違い税収に基づく人件費の場合、公務員の活動がいかに優れていても原資に限られる事から、税収の一定割合を上限とする総額のキャップ制を設けるべき。
- ・ 公務員組合による政治活動の制限を設けるべき。
- ・ 意見募集の期間が短く、また、年末年始を挟んだ時期に行うことは不適當。