

1 1 協約締結権が付与されない職員の勤務条件の取扱い（一般職に限る）			
論点番号	11-(1)	(1) 交渉権はあるが、協約締結権などが付与されない職員が生じた場合（例えば、管理職員等、特定の職種の職員など）には、当該職員の勤務条件を、どのように決定すべきか。 (例えば、現行どおり人事院勧告等により定める、協約を踏まえ当局が定める、などが考えられるが、いかなる方法によるべきか。)	担当委員 島田委員
論 点		参 考 資 料 名	頁
<p>○ ここで検討の対象となるのは、論点 10 において検討された理由から、団結権・団体交渉権はあるが、協約締結権は付与されないものについてである。</p> <p>A 案 当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ、職員の過半数で組織する職員団体又は職員の過半数を代表する者の意見を聴取し作成した就業規則において決定する。</p> <p>A' 案 国有林野と同様、就業規則に加え、締結された協約の内容を踏まえた準則も定めるものとする。</p> <p>※ 現業においても国有林野においては、締結された協約と同様の内容のものを給与準則として定めている。</p> <p>※ なお、論点 4 (1)での整理に従い、法律で定めるべき事項は法律で定めることになる。その意味でA案（A' 案）と後出のB案は組み合わせられることもできるものである。</p> <p>（メリット）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 就業規則の作成の際には、労働者の意見聴取義務が課されており、職員に 		<p>・ 論点 10 論点整理表案（要約版）</p> <p>注）現行の現業国家公務員において、全職員に適用される就業規則が作成されるにも関わらず、給与準則を定めなければならない理由は必ずしも明らかでない。</p> <p>・ 労働法 第8版（菅野和夫）P.103、104</p>	<p>1315</p> <p>1317</p>

<p>一定限度の発言権を与え、それによって就業規則の内容に関する職員の関心を高め、かつ内容をチェックさせることができる。(共通)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 協約の内容等を踏まえるとともに、代表者等の意見を聴くことにより、職員の納得を得やすい。(共通) ・ 協約の内容等を踏まえることにより、協約締結権を付与されない職員と付与される職員の勤務条件が乖離することを回避できる。(共通) ・ 職員の利益を適切に代表する職員団体との間で締結されることにより協約が適正な水準に定まっているとの前提に立てば、これを踏まえて水準や配分を決定する仕組みとすることで一定の代償機能が果たせると考えられる。(共通) ・ 国有林野の給与準則等は、かつて協約締結権が認められていなかった現業国家公務員の管理職員と締結された協約により労働条件が決定される職員との不均衡を生じないように、両者を通じて一本の定めをすることが望ましいことから、設けられたものであり、又、現業国家公務員の管理職員に協約締結権が付与された後においても、締結された協約により労働条件が決定される職員と非組合員との均衡を取るものとして機能している。今般、非現業公務員について協約締結権が付与されない職員が生じた場合には、現業国家公務員と同様の制度とすることにより安定的な制度とすることができる。(A'案) <p>(デメリット・留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の過半数で組織する職員団体が無い場合、何らかの方法により職員の過半数を代表する者を選出し、その意見を聴取することになり、そのための手続を要することになる。(共通) ・ 公務に就業規則を導入するための立法上の措置(労基法適用等)が必要となることに留意する必要がある。(共通) ・ 協約締結権が付与されないにもかかわらず、第三者機関の関与がなくなり、代償措置として十分であるか懸念がある。(共通) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 行政改革推進本部専門調査会報告(抄) <p>注) 現行国家公務員の管理職員に協約締結権が付与されていなかった時に、管理職員に就業規則が適用されていたかどうかは明らかでない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法第4条、第6条 ・ 労使関係法運用の実情及び問題点〈公共部門関係〉上(労使関係法研究会)P.106、107 	<p>1319</p> <p>1319 の2</p> <p>1319 の3</p>
---	--	---

- ・ 協約締結権を付与されない職員に適用される就業規則とは、そもそもどのような意義・性格のものであり、どのような効力を持つのかなどの整理が必要。(共通)
- ・ 協約の内容等をどのように踏まえるのかによって当局に裁量の余地が生じることに留意する必要がある。(共通)
- ・ 準則の内容は、就業規則の内容や労働協約の内容に反してはならないと解される。(A'案)

A-2案 当局が、協約締結権を付与された職員(職員団体)と締結した協約の内容等も踏まえ、第三者機関の意見を聴いて作成した就業規則等において決定する。

※ 第三者機関が協約締結権を付与された職員の勤務条件との均衡を考慮し、協約締結権が付与されない職員の利益を保護する観点から意見を述べることが考えられる。

(メリット)

- ・ 協約の内容等を踏まえることにより、協約締結権を付与されない職員と付与される職員の勤務条件が乖離することを回避できる。
- ・ 職員の過半数で組織する職員団体がなく、何からの方法により職員の過半数を代表する者を選出し、その意見を聴取することになる場合の手続を回避できる。

(デメリット・留意事項)

- ・ 協約締結権が付与されない職員について、自らの勤務条件に係る意見を言う機会が十分に確保されない。
- ・ 協約締結権が付与されたときの勤務条件は労使交渉の結果を踏まえたものであり、それと無関係の第三者機関がその内容について審査等を行うことはなじまず、意見聴取の手続を採らずに第三者機関による審査等のみを設

<p>けることは適当でないとの考えがある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 第三者機関の構成や備えるべき専門性、意見の効力（使用者たる政府に意見に従う義務を課すのか等）について検討する必要がある。 ・ 第三者機関の意見を聴くためのコストが生じる。 ・ 第三者機関の意見聴取が協約締結権が付与されない職員の代償措置として十分であるか懸念がある。 ・ 協約締結権を付与されない職員に適用される就業規則とは、そもそもどのような意義・性格のものであり、どのような効力を持つのかなどの整理が必要。 ・ 協約の内容等をどのように踏まえるのかによって当局に裁量の余地が生じることに留意する必要がある。 <p>B案 当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ原案を作成し、法令等において決定する。</p> <p>（メリット）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 協約の内容等を踏まえることにより、協約締結権を付与されない職員と付与される職員の勤務条件が乖離することを回避できる。 ・ 協約締結権を付与される職員（協約締結職員団体）との協約等の内容を踏まえて法定化しており、勧告に代わる代償措置として十分であると考えられる。 <p>（デメリット・留意事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ A案（A'案）のような意見聴取の機会がなく、協約締結権が付与されない職員について、自らの勤務条件に係る意見を言う機会が十分に確保されない。 ・ 法案の提出、政令等の制定を行う内閣等は、使用者としての立場も有していることに留意する必要がある。 	<p>・ 公務員制度改革（村松岐夫編著）P. 190（ドイツの官吏の例）</p>	<p>1320</p>
--	--	-------------

- ・ 第三者機関の関与が全くないため、協約締結権を付与されない職員について、代償措置として不十分であると評価されるおそれがある。
- ・ 協約の内容等をどのように踏まえるのかによって当局に裁量の余地が生じることに留意する必要がある。

B-2案 当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ原案を作成し、第三者機関の意見を聴いて、法令等において決定する。

※ 第三者機関が協約締結権を付与された職員の勤務条件との均衡を考慮し、協約締結権が付与されない職員の利益を保護する観点から意見を述べることが考えられる。

（メリット）

- ・ 協約の内容等を踏まえることにより、協約締結権を付与されない職員と付与される職員の勤務条件が乖離することを回避できる。
- ・ 協約締結権が付与される職員（協約締結職員団体）との協約を踏まえ、第三者機関に意見を聴いて法定化しており、勧告に代わる代償措置として十分であると考えられる。

（デメリット・留意事項）

- ・ A案（A'案）のような意見聴取の機会がなく、協約締結権が付与されない職員について、自らの勤務条件に係る意見を言う機会が十分に確保されない。
- ・ 協約締結権が付与されたときの勤務条件は労使交渉の結果を踏まえたものであり、それと無関係の第三者機関がその内容について審査等を行うことはなじまず、就業規則による措置を採らずに第三者機関による審査等のみを設けることは適当でないとの考えがある。
- ・ 第三者機関の構成や備えるべき専門性、意見の効力（使用者たる政府に意

見に従う義務を課すのか等) について検討する必要がある。

- ・ 協約の内容等をどのように踏まえるのかによって当局に裁量の余地が生じることに留意する必要がある。
- ・ 第三者機関の意見を聴くためのコストが生じる。
- ・ 現行と異なる第三者機関の意見聴取が協約締結権が付与されない職員の代償措置として十分であるか懸念する考えがある。

C案 第三者機関が民間の勤務条件について調査をし、その結果に基づいて行った勧告その他の意見表明を受けて、当局が原案を作成し、法令等において決定する。

※1 第三者機関は、協約締結権を付与された職員の勤務条件との均衡を考慮して勧告その他の意見表明を行うことも考えられる。

※2 勧告その他の意見表明の対象となる職員の範囲が現行よりも限定されることから、現行の人事院勧告のための調査の規模等を縮小することが考えられる。

(メリット)

- ・ 情勢適応の原則に基づく第三者機関の勧告その他の意見表明を受けて法定化するため、代償措置としては十分であると考えられる。

(デメリット・留意事項)

- ・ 第三者機関の調査は、情勢適応の原則に基づくためのものであるため、場合によっては、調査結果に基づくものと協約締結権を付与された職員の勤務条件とが異なったものとなり、勧告その他の意見表明によって勤務条件が決定される職員と交渉・協約によって勤務条件が決定される職員の勤務条件の乖離が生じるおそれがある。
- ・ 新たな制度と現行の勧告と類似する制度が併存することとなり、現行の勧告よりはるその調査規模・内容等を簡素化するとしてもそのコストがかか

<p>る。</p> <ul style="list-style-type: none">・ 現行と異なる官民比較に基づく勧告その他の意見表明の制度が、協約締結権を付与されない職員の代償措置として十分であるか懸念がある。		
<p>【整理】</p> <p>上記のとおり</p>		

論点整理表（案）

1 1 協約締結権が付与されない職員の勤務条件の取扱い（一般職に限る）			
論点番号	11-(2)	(2) そもそも三権が付与されていない職員（警察職員など）について、当該職員の勤務条件を、どのように決定すべきか。 (例えば、現行どおり人事院勧告等により定める、協約を踏まえ当局が定める、などが考えられるが、いかなる方法によるべきか。)	担当委員 島田委員
論 点		参 考 資 料 名	頁
<p>A案 当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ、職員の過半数を代表する者の意見を聴取し作成した就業規則において決定する。</p> <p>A'案 国有林野と同様、就業規則に加え、締結された協約の内容を踏まえた給与準則も定めるものとする。</p> <p>※ 現業においても国有林野においては、締結された協約と同様の内容のものを給与準則として定めている。</p> <p>※ なお、論点4(1)での整理に従い、法律で定めるべき事項は法律で定めることになる。その意味でA案（A'案）と後出のB案は組み合わせられることもできるものである。</p> <p>A-2案 当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ、第三者機関の意見を聴いて作成した就業規則等において決定する。</p> <p>※ 第三者機関が協約締結権を付与された職員の勤務条件との均衡を考慮し、協約締結権が付与されない職員の利益を保護する観点から意見</p>		<p>・三権が付与されていない職員</p> <p>・逐条国家公務員法（鹿児島重治他）P. 1030</p>	<p>1321</p> <p>1322</p>

を述べることが考えられる。

(メリット)

論点1 1 (1)のA案(A'案)、A-2案のメリットと同様。

(デメリット・留意事項)

論点1 1 (1)のA案(A'案)、A-2案のデメリット・留意事項のほか、

- ・ そもそも三権が付与されていない職員について、新たに団結権や団体交渉権を付与するということでないならば、現行制度を変更する積極的理由はないという考えもある。(共通)
- ・ 新たに団結権や団体交渉権が付与されないにも関わらず、労働基本権制約の代償措置とされている現行の人事院勧告がなくなるとした場合、締結された協約の内容等を踏まえることがそれを補うものと言えるかは検討が必要である。(共通)
- ・ 三権が付与されていない職員に就業規則の制定等労基法等の適用が適当であるかは慎重な検討が必要である。(共通)
- ・ 団結権の付与されない職員について、どのように意見を聴取するか検討が必要である。(A案、A'案)

B案 当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ原案を作成し、法令等において決定する。

B-2案 当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ原案を作成し、第三者機関の意見を聴いて、法令等において決定する。

※ 第三者機関が協約締結権が付与された職員の勤務条件との均衡を考慮し、協約締結権が付与されない職員の利益を保護する観点から意見を述べることが考えられる。

(メリット)

論点1 1 (1)のB案、B-2案のメリットと同様。

(デメリット・留意事項)

論点1 1 (1)のB案、B-2案のデメリット・留意事項のほか、

- ・ そもそも三権が付与されていない職員について、新たに団結権や団体交渉権を付与するということでないならば、現行制度を変更する積極的理由はないという考えもある。(共通)
- ・ 新たに団結権や団体交渉権が付与されないにも関わらず、労働基本権制約の代償措置とされている現行の人事院勧告がなくなるとした場合、締結された協約の内容等を踏まえることがそれを補うものと言えるかは検討が必要である。(共通)

C案 第三者機関が民間の勤務条件について調査をし、その結果に基づいて行った勧告その他の意見表明を受けて、当局が原案を作成し、法令等において決定する。

※ 第三者機関は、協約締結権を付与された職員の勤務条件との均衡を考慮して勧告その他の意見表明を行うことも考えられる。

※ 勧告その他の意見表明の対象となる職員の範囲が現行よりも限定されることから、現行の人事院勧告のための調査の規模等を縮小することが考えられる。

(メリット)

論点1 1 (1)のC案のメリットのほか、

- ・ そもそも団結権もが制約される職員については、代償措置の必要性がより高くなるが、現行の人事院勧告のような第三者機関による勧告その他の意見表明が行われることにより、より適切に勤務条件が決定されることが担保されることになる。

<p>(デメリット・留意事項)</p> <p>論点1 1 (1)のC案のデメリット・留意事項のほか、</p> <ul style="list-style-type: none">・ 三権が付与されていない職員（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）は、民間に同種職種が存在しないことから、民間の勤務条件の調査は困難であると考えられる。（現在は行政職との均衡及び職務の特殊性を踏まえて給与が決定されている。）		
<p>【整理】</p> <p>上記のとおり</p>		

論点整理表（案）

1 1 協約締結権が付与されない職員の勤務条件の取扱い（一般職に限る）			
論点番号	11-(3)	(3) 協約締結権が付与される職員とされない職員の間における、給与等決定システムが異なることによって生じる給与等の勤務条件の差異や不連続が生じないようにするための措置をどのように考えるか。【5(8)の再掲】	担当委員 島田委員
論 点		参考資料名	頁
<p>ここでは、(1)のうち、同一職種の公務員のうち、交渉権はあるが、協約締結権が付与されない職員（例えば管理職員等）と協約締結権が付与される職員との関係について検討する。</p> <p>【基本的な考え方】</p> <p>給与等決定システムが異なるため、給与等の勤務条件に何らかの差異が生じることが考えられる。</p> <p>職員間の勤務条件に過度の差異や不連続といったことが生じないようにするのであれば、給与等決定システムの側において、同一職種の職員間の勤務条件に差異が生じないように調整する必要がある。</p> <p>以下、(1)で挙げた給与等決定システムについて、過度の勤務条件の差異や不連続性を生じさせない仕組みとなっているかという観点から評価する。基本的には(1)のメリット・デメリットから再掲する。</p> <p>A 案 当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ、職員の過半数で組織する職員団体又は職員の過半数を代表する者の意見を聴取し作成した就業規則において決定する。</p> <p>A' 案 国有林野と同様、就業規則に加え、締結された協約の内容を踏まえた給</p>			

与準則も定めるものとする。

- ・ 協約の内容等を踏まえることにより、協約締結権を付与されない職員と付与される職員の勤務条件が乖離することを回避できる。(共通)

A-2案 当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ、第三者機関の意見を聴いて作成した就業規則等において決定する。

- ・ 協約の内容等を踏まえることにより、協約締結権を付与されない職員と付与される職員の勤務条件が乖離することを回避できる。

B案 当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ原案を作成し、法令等において決定する。

- ・ 協約の内容等を踏まえることにより、協約締結権を付与されない職員と付与される職員の勤務条件が乖離することを回避できる。

B-2案 当局が、協約締結権を付与された職員（職員団体）と締結した協約の内容等も踏まえ原案を作成し、第三者機関の意見を聴いて、法令等において決定する。

- ・ 協約の内容等を踏まえることにより、協約締結権を付与されない職員と付与される職員の勤務条件が乖離することを回避できる。

C案 第三者機関が民間の勤務条件について調査をし、その結果に基づいて行った勧告その他の意見表明を受けて、当局が原案を作成し、法令等において決定

<p>する。</p> <p>※1 第三者機関は、協約締結権を付与された職員の勤務条件との均衡を考慮して勧告その他の意見表明を行うことも考えられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 第三者機関の調査は、情勢適応の原則に基づくためのものであるため、場合によっては、調査結果に基づくものと協約締結権を付与された職員の勤務条件が異なったものとなり、勧告その他の意見表明によって勤務条件が決定される職員と交渉・協約によって勤務条件が決定される職員の勤務条件の乖離が生じるおそれがある。 ・ 第三者機関が※1の対応を行った場合には、協約締結権を付与されない職員と付与される職員の勤務条件が乖離することを回避できることも考えられる。 		
<p>【整理】</p> <p>上記のとおり</p>		

論点整理表（案）

1 1 協約締結権が付与されない職員の勤務条件の取扱い（一般職に限る）			
論点番号	11-(4)	(4) (1) や(2) の協約締結権が付与されない職員の代償措置の扱いについて、それぞれ、どのように考えるか。 (協約を踏まえ当局が定める場合、協約が適正水準との前提に立てば、特段の措置は不要といえるか。あるいは、例えば当局が第三者機関の意見を聴くなど、何らかの措置を設けることが適当か。)	担当委員 島田委員
		論 点	参考資料名
		<p>代償措置については、制度全体（パッケージ）から判断するものであり、法定事項の範囲、最低基準の担保の方法といった様々な変数を捨象し個別の部分だけで判断することは本来できないと考えられる。</p> <p>ただし、ここでは参考として検討するために、現業で採られている強制仲裁制度は争議権制約の代償措置である(※)というように単純化するという前提で、それ以外に協約締結権の制約について代償措置が必要ということになるか検討する。</p> <p>※ 強制仲裁制度と並び、法律により身分の保障を受け、給与について生計費並びに一般職国家公務員及び民間労働者の給与その他の条件を考慮して定めなければならないことも労働基本権制約の代償措置として挙げられている。(全通名古屋中郵事件最高裁判決) (昭和 52・5・4)</p> <p>A 案 協約の内容等を適切に踏まえ就業規則を定めることを当局の責務とすること及び就業規則制定時に職員に対し意見表明の機会が与えられていることをもって、協約締結権制約についての代償措置が確保されているとする。 (論点 1 1 (1) (2) の A 案、A' 案)</p>	頁

<p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の利益を適切に代表する職員団体との間で締結されることにより協約が適正な水準に定まっているとの前提に立てば、これを踏まえて水準や配分を決定する仕組みとすることで一定の代償機能が果たせると考えられる。(共通) <p>(デメリット・留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の利益を適切に代表する職員団体と締結されることにより協約は適正な水準に定まっているという前提に立つ考えである。(共通) ・ 協約の内容等をどのように踏まえるのかによって当局に裁量の余地が生じることにより留意する必要がある。(共通) ・ 団結権も協約締結権も付与されていないにも関わらず、第三者機関による勧告を設けずに、現業国家公務員と同様とすることは可能か慎重に検討する必要がある。((2)のA案、A'案) ・ 準則の内容は、就業規則の内容や労働協約の内容に反してはならないと解される。((1)(2)のA'案) ・ 就業規則による措置を採らずに、使用者の一方的な決定になりかねない準則のみによる制度は、代償措置の観点から不十分となる可能性が高い。 <p>B案 協約の内容等を適切に踏まえ法案又は政省令等を定めることを当局の責務とすることをもち、協約締結権の制約についての代償措置が確保されているとする。</p> <p style="text-align: center;">(論点1 1 (1)(2)のB案、B-2案)</p> <p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 第三者機関による勧告等のコストがかからない。((1)(2)のB案) ・ 協約締結権を付与される職員(協約締結職員団体)との協約等の内容を踏まえて法定化しており、勧告に代わる代償措置として十分であると考えら 	<p>・ 行政改革推進本部専門調査会報告(抄)</p>	<p>1319</p>
---	-----------------------------	-------------

れる。(1)(2)のB案)

- ・ 協約締結権が付与される職員（協約締結職員団体）との協約を踏まえ、第三者機関に意見を聴いて法定化しており、勧告に代わる代償措置として十分であると考えられる。(1)(2)のB-2案)

(デメリット・留意事項)

- ・ 協約は適正な水準に定まっているという前提に立つ考えである。(共通)
- ・ 協約の内容等をどのように踏まえるのかによって当局に裁量の余地が生じることに留意する必要がある。(共通)
- ・ 第三者機関の関与が全くないため、協約締結権を付与されない職員について、代償措置として不十分であると評価されるおそれがある。(1)(2)のB案)
- ・ 団結権も協約締結権も付与されていないのにも関わらず、第三者機関による勧告を設けずに、協約の内容を適切に踏まえる責務を課すだけで代償措置として足りるか慎重に検討する必要がある。(2)のB案、B-2案)
- ・ 第三者機関の意見を聴くためのコストが生じる。(1)(2)のB-2案)

※ 法定された勤務条件の享有は、労働基本権制約の代償措置の一つとされている。(全農林警職法事件判決(最大判昭48・4・25))

C案 現行の人事院勧告よりは規模等が縮小されるとしても第三者機関による勧告その他の意見表明がなされていること、あるいは第三者機関の関与がなされていることをもって、協約締結権制約についての代償措置が確保されているとする。

(論点1 1(1)(2)のA-2案、B-2案、C案)

(メリット)

- ・ 現行の非現業公務員において採られている制度であり、全体の制度がどの

ようになるかによるが、合憲とされる可能性が高い。((1)(2)のC案)
(デメリット・留意事項)

- ・ 現行の人事院勧告よりはその調査規模・内容等を簡素化するとしても、そのコストがかかる。(共通)
- ・ 協約締結権が付与されたときの勤務条件は労使交渉の結果を踏まえたものであり、それと無関係の第三者機関がその内容について審査等を行うことはなじまず、就業規則による措置を採らずに第三者機関による審査等のみを設けることは適当でないとの考えがある。((1)(2)のA-2案)
- ・ 現行と異なる官民比較に基づく勧告その他の意見表明の制度が、協約締結権を付与されない職員の代償措置として十分であるか懸念がある。
(1)(2)のC案)

(参考)

○ 全農林警職法事件最高裁判決(昭和48.4.25)(抜粋)

(ロ) このように、その争議行為等が、勤労者をも含めた国民全体の共同利益の保障という見地から制約を受ける公務員に対しても、その生存権保障の趣旨から、法は、これらの制約に見合う代償措置として身分、任免、服務、給与その他に関する勤務条件についての周到詳密な規定を設け、さらに中央人事行政機関として準司法機能的性格をもつ人事院を設けている。ことに公務員は、法律によつて定められる給与準則に基づいて給与を受け、その給与準則には俸給表のほか法定の事項が規定される等、いわゆる法定された勤務条件を享有しているのであつて、人事院は、公務員の給与、勤務時間その他の勤務条件について、いわゆる情勢適応の原則により、国会および内閣に対し勧告または報告を義務づけられている。そして、公務員たる職員は、個別的にまたは職員団体を通じて俸給、給料その他の勤務条件に関し、人事院に対しいわゆる行政措置要求をし、あるいはまた、もし不利益な処分を受けたときは、人事院に対し審査請求をする途も開かれているのである。このように、公務員は、労働基本権に対す

る制限の代償として、制度上整備された生存権擁護のための関連措置による保障を受けているのである。

○ 全通名古屋中郵事件最高裁判決（昭和 52. 5. 4）（抜粋）

(4) また、全農林事件判決は、非現業の国家公務員に関し、「公務員についても憲法によつてその労働基本権が保障される以上、この保障と国民全体の共同利益の擁護との間に均衡が保たれることを必要とすることは、憲法の趣意であると解されるのであるから、その労働基本権を制限するにあつては、これに代わる相応の措置が講じられなければならない。」と判示している。右の判示が五現業及び三公社の職員に関しても妥当することは、いうまでもない。この点につき現行法制をみると、まず、これらの職員は、国家公務員又はこれに準ずる者として、法律によつて、身分の保障を受け、その給与については生計費並びに一般国家公務員及び民間事業の従事者の給与その他の条件を考慮して定めなければならない、とされている。そして、特に公労法は、当局と職員との間の紛争につき、あつせん、調停及び仲裁を行事ための公平な公共企業体等労働委員会を設け、その三五条本文において、「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、また、政府は、当該裁定が実施されるように、できる限り努力しなければならない。」と定め、さらに、同条但書は同法一六条とあいまつて、予算上又は資金上不可能な支出を内容とする裁定についてはその最終的な決定を国会に委ねるべきものとしているのである。これは、協約締結権を含む団体交渉権を付与しながら争議権を否定する場合の代償措置として、よく整備されたものということができ、右の職員の生存権擁護のための配慮に欠けるところがないものというべきである。

【整理】

上記のとおり