

諸外国における近年の主な公務員ストライキの事例 (地方公務員を含む)

発生状況※	アメリカ			イギリス			ドイツ			フランス		
	争議件数(件)	全体	公務	争議件数(件)	全体	公務	争議件数(件)	全体	公務	労働損失日数(千日)	全体	公務
※	23	23	4	144	144	16	(データなし)	(データなし)	(データなし)	2007年	2163.9	610.9
	7.7	7.7	1.9	51.1	51.1	37.0	16.9	16.9	1.3	2006年	2373.4	952.0
	2687.5	2687.5	61.6	758.9	758.9	614.3	428.7	428.7	139.5	2005年	3113.0	1116.0
	(参加人数千人以上・2006年)			(2008年)			(2006年)					
近年の主な公務部門のストライキ事例	<p>○ 2005.12 ニューヨーク市都市交通局のスト</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、組合幹部を収監する可能性があるとして警告 <p>⇒ 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、スト解除後に年金等の主要問題について交渉を再開することで合意</p>			<p>○ 2008.7 賃上げ要求の国家公務員等のスト</p> <ul style="list-style-type: none"> インフレ率を下回る賃上げ率に反対する公務員数十万人が2日間のストを実施 <p>○ 2008.4 賃上げ要求の国家公務員のスト</p> <ul style="list-style-type: none"> インフレ率(4.1%)を下回る政府提唱の賃上げ率(2.45%)に反対する国家公務員労組(PCS)が24時間ストを実施。10万人以上の公務員が参加 <p>○ 2006.5 人員削減に反対する国家公務員スト</p> <ul style="list-style-type: none"> 中央府省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) <p>○ 2006.3 年金改革に反対する地方公務員スト</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>○ 2005 年金改革に反対する国家公務員等のスト</p> <ul style="list-style-type: none"> 2005年の春から夏にかけて、組合は政府の年金施策に反対。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歳に引き上げ) <p>○ 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</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <p>○ 2004 賃上げ要求の国家公務員のスト</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 			<p>○ 2010.2 賃上げ要求のスト</p> <ul style="list-style-type: none"> 連邦及び州公務員(公務被用者)の賃上げを求めて、ストを実施。約2万人が参加 <p>○ 2009.2 賃上げ要求のスト</p> <ul style="list-style-type: none"> 民間企業の給与上昇を受け、州公務員の賃上げを求めて、学校、大学、病院、大学病院、行政庁、道路管理事務所等の公務被用者がストを実施 ⇒ 4回にわたる交渉の結果、段階的な賃上げ(最終的に基本給与の5.8%の賃上げ)を実施 <p>○ 2008.5 賃上げ要求のスト</p> <ul style="list-style-type: none"> ベルリン州公務員(公務被用者)がストを実施 ⇒ 段階的な賃上げ(第1回3.1%、第2回2.8%)を実施し、一時金(225ユーロ)を支給 <p>○ 2008.2~3 賃上げ要求のスト</p> <ul style="list-style-type: none"> 連邦及び市町村公務員(公務被用者)の賃上げを求めて、病院、近距離交通、ゴミ収集職員等がストを実施。2月だけで約20万人が参加 <p>○ 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</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。公務被用者の週勤務時間は州により38.5時間から38.5~40時間に <p>○ 2002 賃上げ要求の州公務員のスト</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>○ 2000 賃上げ要求のスト</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 			<p>○ 2009.12 人員削減策に反対するスト</p> <ul style="list-style-type: none"> 国立美術館職員がストを実施 <p>○ 2009.3 雇用の安定や最低賃金引上げ要求のスト</p> <ul style="list-style-type: none"> 公務員を含む主要な労働組合が大規模なゼネストを実施 <p>○ 2009.1 サルコジ大統領の新自由主義に反対するスト</p> <ul style="list-style-type: none"> 国道、空港、郵便、医療、教育、電気・ガス等の公務員を含む労働者がゼネストを実施 <p>○ 2008.5 政府による公共サービス部門の公務員整理方針に反対するスト</p> <ul style="list-style-type: none"> 22,900人分のポスト廃止(うち11,200人分は教育関係)に反対する教員労組、税関・税務関連労働者等の公務員約30万人がストを実施 <p>○ 2007.11 サルコジ大統領による社会制度改革案、公務員削減案に反対するスト</p> <ul style="list-style-type: none"> 約70万人が参加 <p>○ 2007.2 賃上げと人員削減撤回を求めるスト</p> <ul style="list-style-type: none"> 教師、徴税担当者、郵便職員などの公務員が終日ストを実施 <p>○ 2006.1 賃上げ、雇用、公共サービス擁護のスト</p> <ul style="list-style-type: none"> 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) <p>○ 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</p> <p>○ 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</p> <p>○ 2003 年金改革、地方分権等をめぐる国家公務員のスト</p> <p>○ 2000 税務部門の合理化に反対するスト</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>○ 2000 予算増額を要求するスト</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 		

(出典：人事院ホームページ「諸外国の国家公務員制度」より抜粋)

※ ILO LABORSTA (<http://laborsta.ilo.org/>) より作成。「公務」の項は「Public Administration and Defence:Compulsory Social Security」の数値を抽出した。なお、フランスの「全体」の項は概算による

平成22年人事院勧告時の報告における公務員人事管理上の予算制約等に関する記述

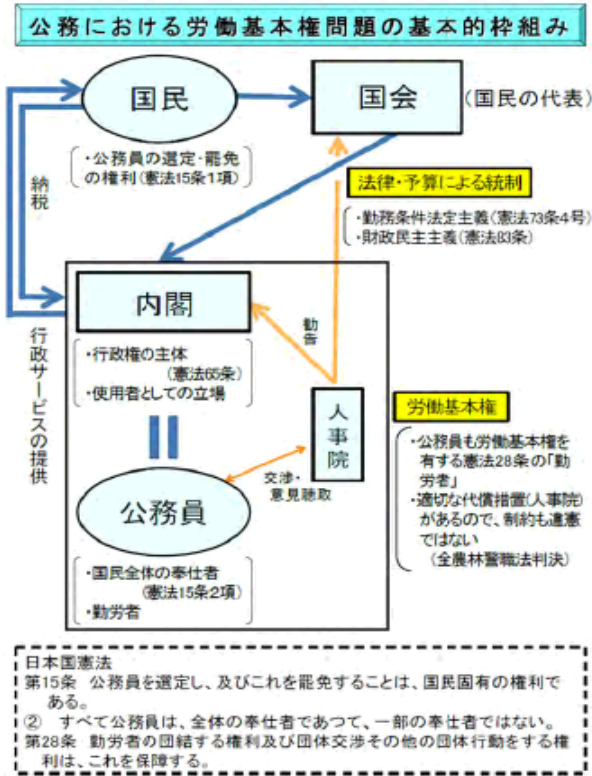
※下線は引用に当たって事務局が付したものと

1 公務における労働基本権問題の基本的枠組みと特徴

憲法は「行政権は、内閣に属する」（第 65 条）と定め、国会が指名した内閣総理大臣が組閣する内閣は、民意を反映しつつ国民に行政サービスを提供する義務を負っている。この任に当たる国家公務員もその専門性を活かしつつ内閣を構成する大臣等を誠実に補佐し、国民全体の奉仕者としてその事務を中立・公正に執行することが求められている。すなわち両者は協働して国民に対して責務を負う立場にある。

他方、内閣には国家公務員の使用者として勤務条件の確保を含め適切な人事管理を行う責務がある。ただし、内閣は法律及び予算による国会の統制の下、使用者としての当事者能力が一定程度制約されている。また、国家公務員も憲法第 28 条により労働基本権を保障される勤労者であるが、その地位の特殊性や職務の公共性などから労働基本権が制約されている。この点については、最高裁判決において、法律により主要な勤務条件が定められていることや適切な代償措置（人事院勧告等）が講じられていることなどから合憲と判断されている。

このように内閣と国家公務員は、一方で国民に対し行政執行の責務を負うとともに、他方で双方とも一定の制約の下で労使関係に立つという二つの側面を有している。（以下、略）



(出典：平成22年人事院勧告 別紙第3「公務員人事管理に関する報告」より抜粋)

第 2 回懇談会におけるご質問に対する回答

「国家公務員制度改革に関する特別世論調査（平成21年）」の概要

【実施主体】

内閣府政府広報室

※毎月実施している通常の世論調査に加えて実施

【調査概要】

調査対象：全国20歳以上の者 3,000人

調査期間：平成21年8月27日～9月6日

調査方法：調査員による個別面接聴取

調査項目数：5問

【調査目的】

国家公務員制度改革に関する国民の意識をとらえ、行政一般の基礎資料とする

【調査項目、及び回答結果】

(Q 1) 国家公務員に求めること（複数回答）

(結果) 「モラル、責任感」（63%）、「国民に対する公平な対応」（53%）等

(Q 2、3) 労使交渉により、給与等の勤務条件を決める仕組みを導入した場合に期待できること、また心配されること（複数回答）

(結果) 期待できること：「コスト意識が高まり、業務の改善につながる」（34.3%）、
「労使双方の責任が明確になり、説明責任を果たせる」（34.3%）等
心配されること：「交渉が難航・長期化し、行政サービスが滞る」（40%）、
「交渉にかかわる人や時間が増加し、交渉コストが増大する」（33.4%）等

(Q 4) 労使交渉により、給与等の勤務条件を決める仕組みを導入する際の重要な視点

(結果) 「職員の業績・能力が的確・公正に給与等に反映される仕組み」（46.6%）、
「交渉内容の情報公開などの透明性確保」（41.8%）、等

(Q 5) 必要な措置がなされた場合、労使交渉により給与等の勤務条件を決める仕組みを導入すべきか

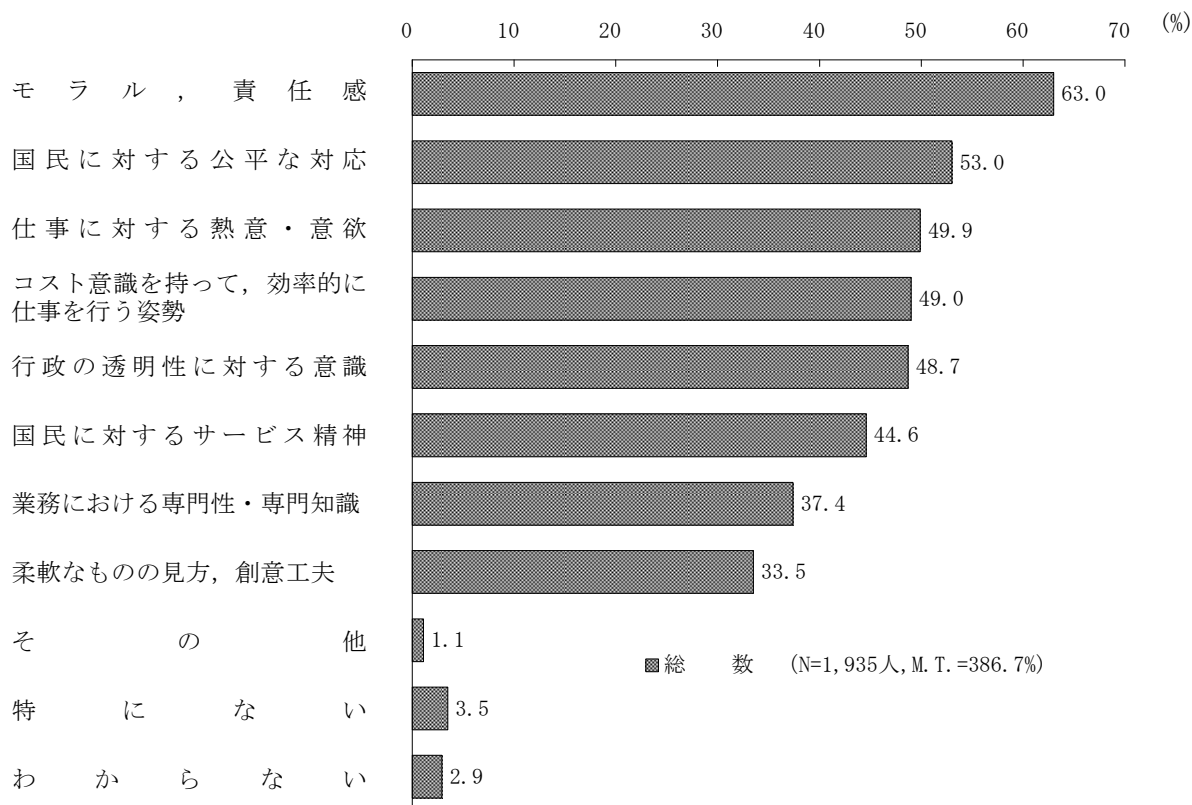
(結果) 「導入すべき」（29.9%）、「どちらかといえば導入すべき」（30.1%）と回答した人を合わせると59.9%
「導入すべきでない」（7.6%）、「どちらかといえば導入すべきでない」（8.3%）と回答した人を合わせると16%

1 国家公務員に求めること（複数回答、上位5項目）

平成 21 年 9 月

- ・モラル，責任感 63.0%
- ・国民に対する公平な対応 53.0%
- ・仕事に対する熱意・意欲 49.9%
- ・コスト意識を持って，効率的に仕事を行う姿勢 49.0%
- ・行政の透明性に対する意識 48.7%

(複数回答)



[参考] 今の公務員に欠けていると思われるもの（昭和 63 年 6 月調査）

(複数回答)

	該当者数	サ-ビス精神	仕事に対する意欲	柔軟なものの見方	仕事の速さ・正確さ	コスト意識 (企業経営的な行政意識)	創意工夫	幅広い視野	公平な取り扱い	規律を守る態度	その他	特にない	わからない	計 (M.T.)
	人	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
昭和63年6月調査	2,397	42.4	34.8	23.7	23.3	16.4	16.3	14.9	11.3	7.9	1.0	13.5	8.5	214.0

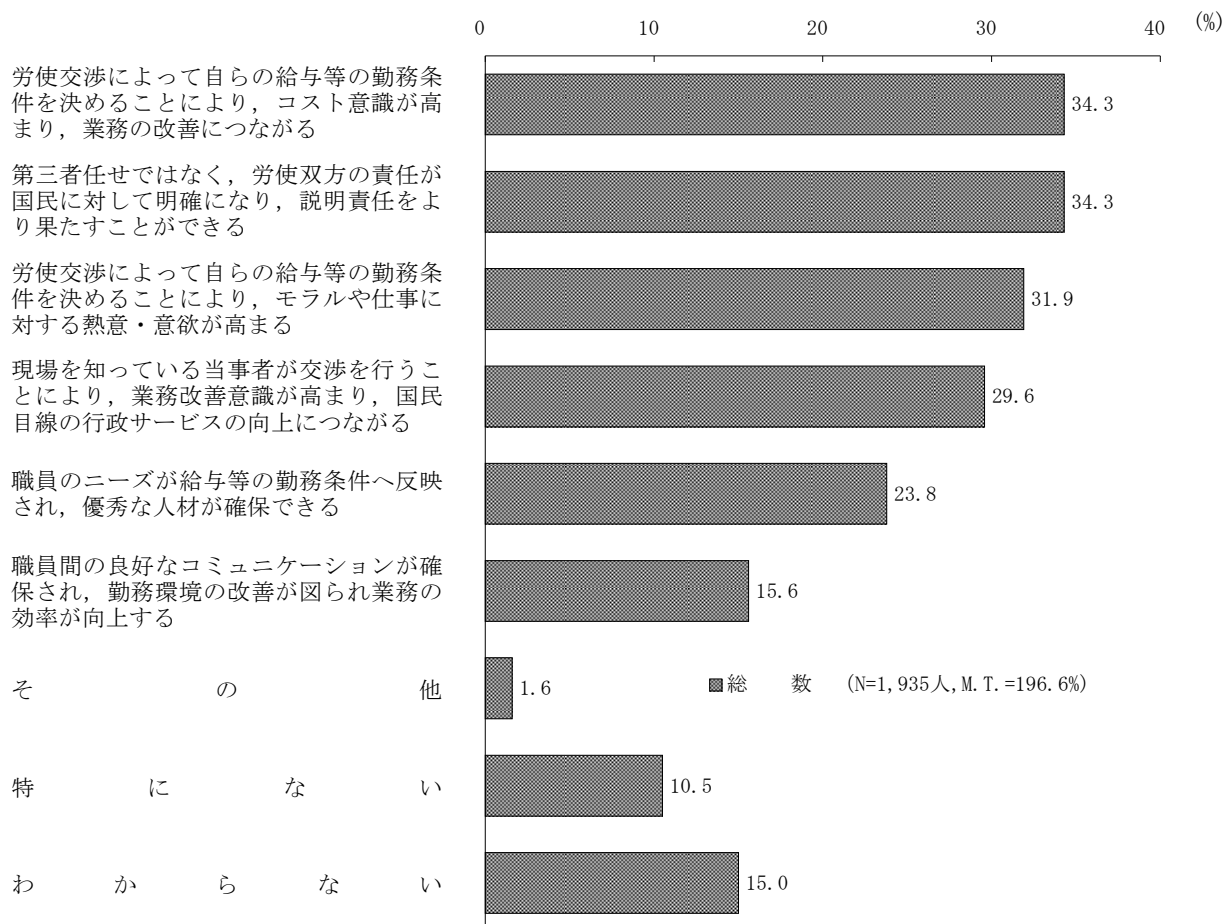
注) 昭和 63 年 6 月調査では、『今の公務員に欠けていると思われるものは何でしょうか。』と聞いている。

2 労使交渉の導入によって期待できること（複数回答、上位4項目）

平成 21 年 9 月

- ・労使交渉によって自らの給与等の勤務条件を決めることにより、コスト意識が高まり、業務の改善につながる 34.3%
- ・第三者任せではなく、労使双方の責任が国民に対して明確になり、説明責任をより果たすことができる 34.3%
- ・労使交渉によって自らの給与等の勤務条件を決めることにより、モラルや仕事に対する熱意・意欲が高まる 31.9%
- ・現場を知っている当事者が交渉を行うことにより、業務改善意識が高まり、国民目線の行政サービスの向上につながる 29.6%
- ・特にない 10.5%
- ・わからない 15.0%

（複数回答）

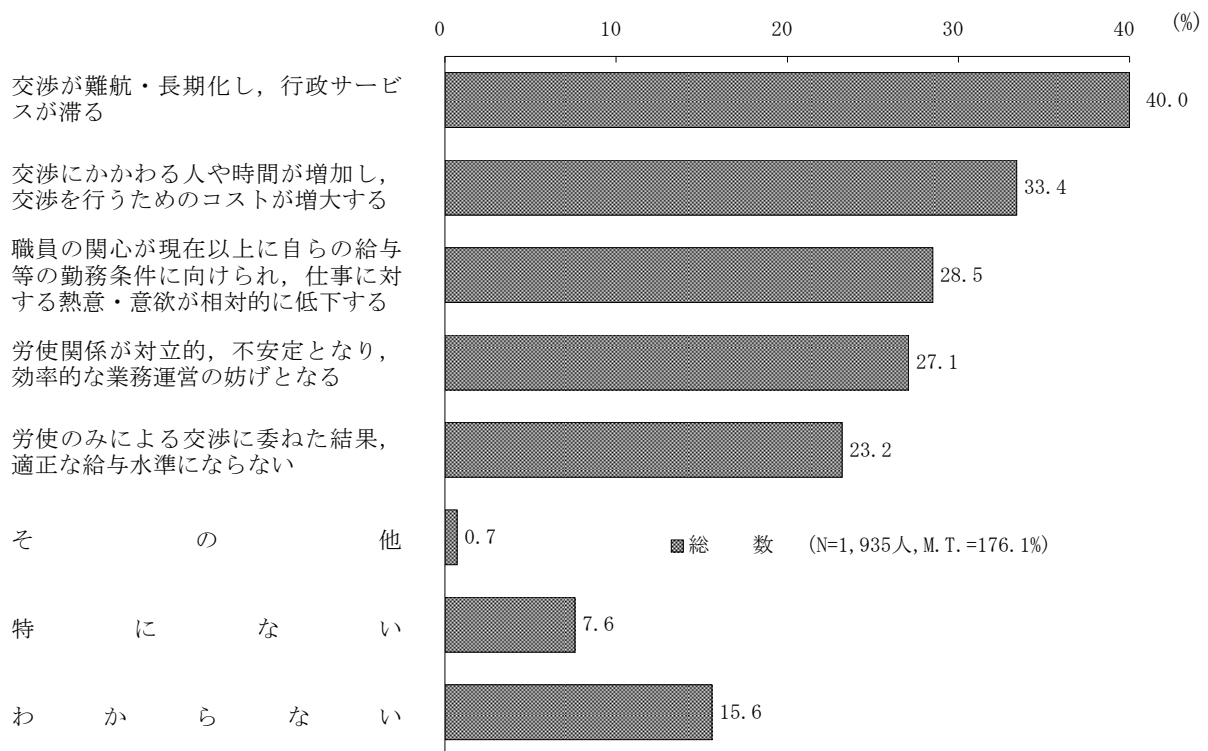


3 労使交渉の導入によって心配されること（複数回答、上位4項目）

平成 21 年 9 月

- ・交渉が難航・長期化し，行政サービスが滞る 40.0%
- ・交渉にかかわる人や時間が増加し，交渉を行うためのコストが増大する 33.4%
- ・職員の関心が現在以上に自らの給与等の勤務条件に向けられ，仕事に対する熱意・意欲が相対的に低下する 28.5%
- ・労使関係が対立的，不安定となり，効率的な業務運営の妨げとなる 27.1%
- ・特にない 7.6%
- ・わからない 15.6%

(複数回答)

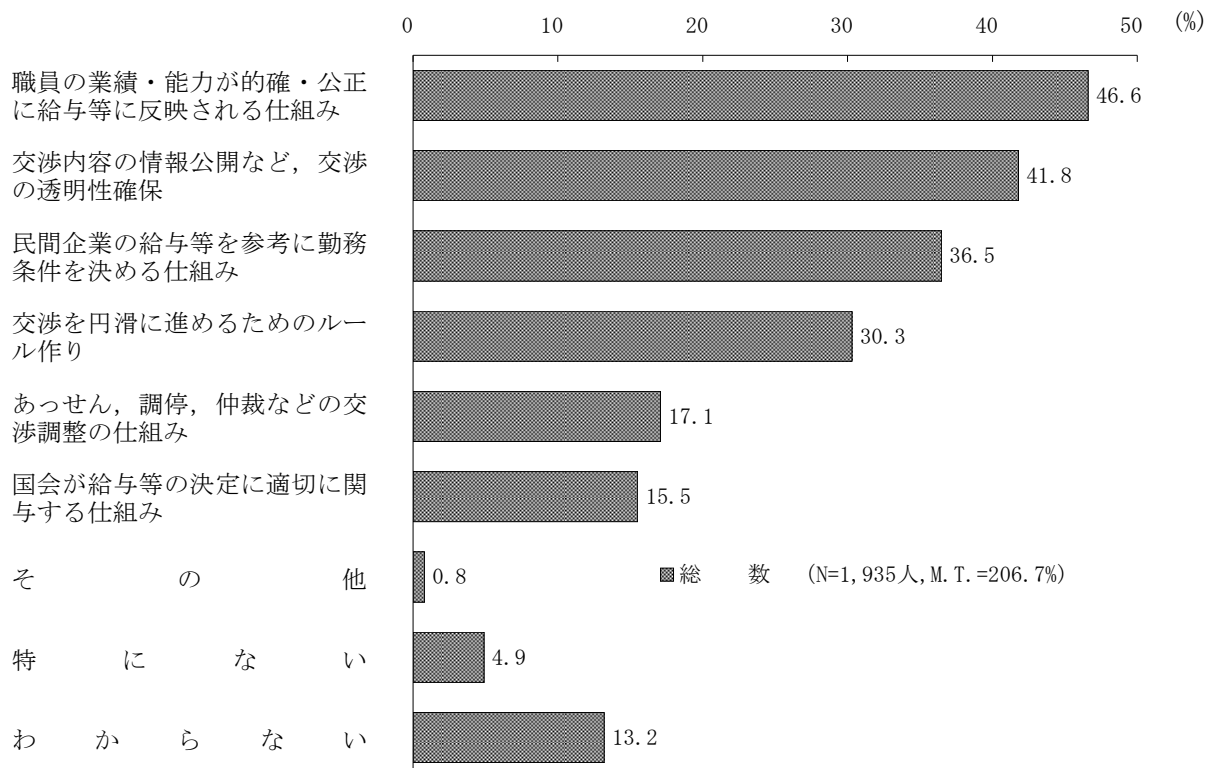


4 労使交渉を導入する際の重要な視点（複数回答、上位4項目）

平成 21 年 9 月

・ 職員の業績・能力が的確・公正に給与等に反映される仕組み	46.6%
・ 交渉内容の情報公開など、交渉の透明性確保	41.8%
・ 民間企業の給与等を参考に勤務条件を決める仕組み	36.5%
・ 交渉を円滑に進めるためのルール作り	30.3%
・ 特にない	4.9%
・ わからない	13.2%

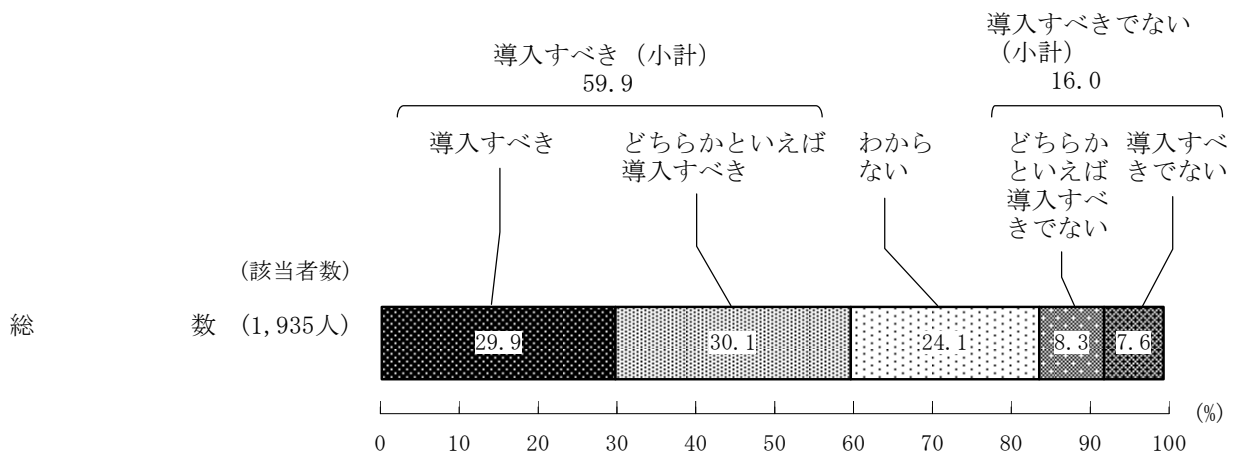
(複数回答)



5 労使交渉の導入について

平成 21 年 9 月

・導入すべき (小計)	59.9%
・導入すべき	29.9%
・どちらかといえば導入すべき	30.1%
・導入すべきでない (小計)	16.0%
・どちらかといえば導入すべきでない	8.3%
・導入すべきでない	7.6%
・わからない	24.1%



国家公務員制度改革に関する特別世論調査

調査時期：平成21年8月27日～9月6日
調査対象：全国20歳以上の者3,000人
有効回収数(率)：1,935人(64.5%)

話は変わりますが、次に時事問題として、「国家公務員制度改革」についてお伺いします。

(以下の質問は、次の【資料】を提示してよく見てもらってから質問する)

【資料】

国家公務員は、民間の労働者と異なり、国民全体の奉仕者としての地位が特殊であることとその職務には公共性があることから、労働基本権について一定の制約が設けられています。

例えば、給与等の勤務条件について、民間の場合は、労働者が組織する労働組合と事業主や取締役などの使用者が労使交渉を行い、協約を締結して決めることができます。一方、主な国家公務員の場合は、団体交渉を行うことはできますが、協約を締結することはできず、第三者機関である人事院の勧告に基づいて、民間企業と同じ水準となるように決まる仕組みとなっています。

政府は現在、国家公務員について、民間と同様に労使交渉を行い、協約を締結して給与等の勤務条件を決める仕組みを導入することに関して検討を進めています。

Q1 国家公務員に対して、どのようなことを求めますか。この中からいくつでもあげてください。(M. A.)

- (44.6) (ア) 国民に対するサービス精神
- (63.0) (イ) モラル, 責任感
- (49.9) (ウ) 仕事に対する熱意・意欲
- (49.0) (エ) コスト意識を持って, 効率的に仕事を行う姿勢
- (33.5) (オ) 柔軟なもの見方, 創意工夫
- (53.0) (カ) 国民に対する公平な対応
- (48.7) (キ) 行政の透明性に対する意識
- (37.4) (ク) 業務における専門性・専門知識
- (1.1) その他 ()
- (3.5) 特にない
- (2.9) わからない

(M. T. =386.7)

Q 2 国家公務員について、労使交渉によって給与等の勤務条件を決める仕組みを導入した場合、どのようなことが期待できると思いますか。この中からいくつでもあげてください。

(M. A.)

(29.6) (ア) 現場を知っている当事者が交渉を行うことにより、業務改善意識が高まり、国民目線の行政サービスの向上につながる

(34.3) (イ) 労使交渉によって自らの給与等の勤務条件を決めることにより、コスト意識が高まり、業務の改善につながる

(31.9) (ウ) 労使交渉によって自らの給与等の勤務条件を決めることにより、モラルや仕事に対する熱意・意欲が高まる

(15.6) (エ) 職員間の良好なコミュニケーションが確保され、勤務環境の改善が図られ業務の効率が向上する

(23.8) (オ) 職員のニーズが給与等の勤務条件へ反映され、優秀な人材が確保できる

(34.3) (カ) 第三者任せではなく、労使双方の責任が国民に対して明確になり、説明責任をより果たすことができる

(1.6) その他 ()

(10.5) 特にない

(15.0) わからない

(M. T. =196.6)

Q 3 国家公務員について、労使交渉によって給与等の勤務条件を決める仕組みを導入した場合、どのようなことが心配されると思いますか。この中からいくつでもあげてください。(M. A.)

(33.4) (ア) 交渉にかかわる人や時間が増加し、交渉を行うためのコストが増大する

(40.0) (イ) 交渉が難航・長期化し、行政サービスが滞る

(27.1) (ウ) 労使関係が対立的、不安定となり、効率的な業務運営の妨げとなる

(23.2) (エ) 労使のみによる交渉に委ねた結果、適正な給与水準にならない

(28.5) (オ) 職員の関心が現在以上に自らの給与等の勤務条件に向けられ、仕事に対する熱意・意欲が相対的に低下する

(0.7) その他 ()

(7.6) 特にない

(15.6) わからない

(M. T. =176.1)

Q 4 国家公務員について、労使交渉によって給与等の勤務条件を決める仕組みを導入する場合、重要な視点はどのようなことだと思いますか。この中からいくつでもあげてください。(M. A.)

- (30.3) (ア) 交渉を円滑に進めるためのルール作り
- (17.1) (イ) あっせん、調停、仲裁などの交渉調整の仕組み
- (41.8) (ウ) 交渉内容の情報公開など、交渉の透明性確保
- (36.5) (エ) 民間企業の給与等を参考に勤務条件を決める仕組み
- (15.5) (オ) 国会が給与等の決定に適切に関与する仕組み
- (46.6) (カ) 職員の業績・能力が的確・公正に給与等に反映される仕組み
- (0.8) その他 ()
- (4.9) 特にない
- (13.2) わからない

(M. T. =206.7)

Q 5 国家公務員について、必要な措置がなされた場合には、民間と同様に労使交渉によって給与等の勤務条件を決める仕組みを導入すべきだと思いますか。この中から1つだけお答えください。

- (29.9) (ア) 導入すべき
- (30.1) (イ) どちらかといえば導入すべき
- (8.3) (ウ) どちらかといえば導入すべきでない
- (7.6) (エ) 導入すべきでない
- (24.1) (オ) わからない

国家公務員法における「身分保障」

平成22年人事院勧告・別紙3

「公務員人事管理に関する報告」(抄)

第1 公務員の労働基本権問題の議論に向けて

1 公務における労働基本権問題の基本的枠組みと特徴

(前略)

なお、労働基本権を付与し身分保障を外すという意見もあるが、公務員の身分保障は、成績主義の原則の下で情実人事を排し、公務員人事の公正性を確保することが公務の民主的かつ能率的な運営に資するものとして設けられているものであり、労働基本権制約と直接の関係にはないものである。

【参考】 国家公務員法(抄)

(任免の根本基準)

第33条 職員の任用は、この法律の定めるところにより、その者の受験成績、人事評価又はその他の能力の実証に基づいて行わなければならない。

2 職員の免職は、法律に定める事由に基づいてこれを行わなければならない。

3 前二項に規定する根本基準の実施につき必要な事項は、この法律に定めのあるものを除いては、人事院規則でこれを定める。

(採用の方法)

第36条 職員の採用は、競争試験によるものとする。ただし、人事院規則で定める場合には、競争試験以外の能力の実証に基づく試験(以下「選考」という。)の方法によることを妨げない。

(昇任、降任及び転任)

第58条 職員の昇任及び転任は、任命権者が、職員の人事評価に基づき、任命しようとする官職の属する職制上の段階の標準的な官職に係る標準職務遂行能力及び当該任命しようとする官職についての適性を有すると認められる者の中から行うものとする。

2 任命権者は、職員を降任させる場合には、当該職員の人事評価に基づき、任命しようとする官職の属する職制上の段階の標準的な官職に係る標準職務遂行能力及び当該任命しようとする官職についての適性を有すると認められる官職に任命するものとする。

3 (略)

(分限、懲戒及び保障の根本基準)

第74条 すべての職員の分限、懲戒及び保障については、公正でなければならない。

2 前項に規定する根本基準の実施につき必要な事項は、この法律に定めるものを除いては、人事院規則でこれを定める。

(身分保障)

第75条 職員は、法律又は人事院規則に定める事由による場合でなければ、その意に反して、降任され、休職され、又は免職されることはない。

2 職員は、人事院規則の定める事由に該当するときは、降給されるものとする。

(本人の意に反する降任及び免職の場合)

第78条 職員が、次の各号に掲げる場合のいずれかに該当するときは、人事院規則の定めるところにより、その意に反して、これを降任し、又は免職することができる。

一 人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして、勤務実績がよくない場合

二 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合

三 その他その官職に必要な適格性を欠く場合

四 官制若しくは定員の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合

(懲戒の場合)

第82条 職員が、次の各号のいずれかに該当する場合には、これに対し懲戒処分として、免職、停職、減給又は戒告の処分をすることができる。

一 この法律若しくは国家公務員倫理法 又はこれらの法律に基づく命令(国家公務員倫理法第五条第三項の規定に基づく訓令及び同条第四項の規定に基づく規則を含む。)に違反した場合

二 ~ 三 (略)

(職員の意に反する降給等の処分に関する説明書の交付)

第89条 職員に対し、その意に反して、降給し、降任し、休職し、免職し、その他これに対しいちじるしく不利益な処分を行い、又は懲戒処分を行おうとするときは、その処分を行う者は、その職員に対し、その処分の際、処分の事由を記載した説明書を交付しなければならない。

2 ~ 3 (略)

(不服申立て)

第90条 前条第一項に規定する処分を受けた職員は、人事院に対してのみ行政不服審査法による不服申立て(審査請求又は異議申立て)をすることができる。

2 前条第一項に規定する処分及び法律に特別の定めがある処分を除くほか、職員に対する処分については、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。職員がした申請に対する不作為についても、同様とする。

3 (略)

【参考】 職員の意に反する降任・免職の状況

種類	免職					降任				
	計	勤務実績不良(1号)	心身の故障(2号)	適格性の欠如(3号)	廃職・過員(4号)	計	勤務実績不良(1号)	心身の故障(2号)	適格性の欠如(3号)	廃職・過員(4号)
平成15年度	25 (51)	2 (3)	7 (11)	16 (37)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
平成16年度	13 (35)	0 (1)	1 (5)	12 (29)	0 (0)	1 (1)	1 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
平成17年度	27 (43)	2 (2)	4 (10)	21 (31)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
平成18年度	18 (46)	0 (1)	7 (11)	11 (34)	0 (0)	1 (173)	1 (173)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
平成19年度	16 (22)	0 (2)	10 (11)	6 (9)	0 (0)	0 (20)	0 (20)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
平成20年度	12	1	5	6	0	1	1	0	0	0
平成21年度	540	2	2	11	525	0	0	0	0	0

(注)1 臨時的任用及び条件付採用期間中の職員を除く。

2 降任・免職事由が「勤務実績がよくない場合」及び「官職に必要な適格性を欠く場合」である場合は、「勤務実績がよくない場合」に計上。

3 平成15～19年度は日本郵政公社を除いた人数を示し、同公社を含めた人数は()内に示す。

(平成19年10月に日本郵政公社は民営化)

4 人事院年次報告書を基に事務局にて作成したものの。

【参考】 民間労働法制上の労働者保護

- 民間労働法制においては、労働契約法第16条^(注1)において「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」と規定されており(いわゆる解雇権濫用法理を規定したもの)、使用者が自由に解雇できないことになっている。
- また、人員削減のための解雇である整理解雇については、解雇権濫用法理の適用においてより厳しく判断すべきものと考えられており、多くの裁判ではいわゆる整理解雇4要件^(注2)が必要であるとされている。

(注1) 労働契約法 第16条 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

(注2) 整理解雇4要件

- ①「人員削減の必要性」 人員削減措置の実施が不況、斜陽化、経営不振などによる企業経営上の十分な必要性に基づいていること、ないしは「企業の合理的な運営上やむをえない措置」と認められること
- ②「人員削減の手段として整理解雇を選択することの必要性」 人員削減を実現するには、使用者は、配転、出向、一時帰休、希望退職の募集などの他の手段によって解雇回避の努力をする信義則上の義務を負う
- ③「被解雇者選定の妥当性」 整理解雇がやむなしと認められる場合にも、使用者は被解雇者の選定については、客観的で合理的な基準を設定し、公正に適用して行うことを要する
- ④「解雇手続の妥当性」 使用者は労働組合または労働者に対して整理解雇の必要性とその時期・規模・方法につき納得を得るために説明を行い、さらにそれらの者と誠意をもって協議すべき信義則上の義務を負う

※ なお、必ずしも裁判例の判断基準が一致しているものではない。

【参考】民間企業における解雇事由と公務員法制における免職事由

就業規則の作成例（東京労働局作成） における解雇の事由	国公法等の免職事由
○ 勤務成績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等、就業に適さないと認められたとき	国公法第78条第1号 人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして、勤務実績がよくない場合
○ 業務上の負傷又は疾病による療養の開始後3年を経過しても当該負傷又は疾病が治らない場合であって、従業員が傷病補償年金を受けているとき又は受けることとなったとき（会社が打ち切り補償を支払ったときを含む。）	国公法第78条第2号 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
○ 精神又は身体の障害については、適正な雇用管理を行い、雇用の継続に配慮してもなおその障害により業務に耐えられないと認められたとき	
○ 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、従業員としての職責を果たし得ないと認められたとき	国公法第78条第3号 その他その官職に必要な適格性を欠く場合
○ 事業の運営上のやむを得ない事情又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事情により、事業の継続が困難となったとき	国公法第78条第4号 官制若しくは定員の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合
○ 事業の運営上のやむを得ない事情又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事情により、事業の縮小・転換又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、他の職務に転換させることが困難なとき	
○ 就業規則第△△条に定める懲戒解雇事由に該当する事案があると認められたとき	国公法第82条第1項（懲戒の場合） 1号 この法律若しくは国家公務員倫理法又はこれらの法律に基づく命令（国家公務員倫理法第五条第三項の規定に基づく訓令及び同条第四項の規定に基づく規則を含む。）に違反した場合 2号 職務上の義務に違反し、又は職務を怠つた場合 3号 国民全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあつた場合
○ 試用期間中又は試用期間満了時までに従業員として不適格であると認められたとき	条件付採用期間中の職員の職員は、身分保障規定の適用除外（人事院規則で事由を規定）
○ その他前各号に準ずるやむを得ない事情があつたとき	該当なし（法定事由以外は免職不可）