

平成 19 年 6 月 29 日  
財 務 省

## ヒアリング事項への回答

## I. 基本権の付与に関する意見について

## 1. 共済関係

## (1) 国家公務員の共済年金に関する労使交渉の実態について

## (イ) 共済年金制度について

## (a) 給付について

給付については、国家公務員共済組合法で定められている。具体的には、昭和 60 年改正において、共済年金の 1・2 階部分の給付は厚生年金と揃えることとされ、2 階部分の 2 割に相当する職域部分（3 階部分）が設けられた。

なお、給付設計等の共済年金制度の重要事項については、学識経験者に加えて、労使の代表者を委員とする財政制度等審議会国家公務員共済組合分科会において、意見を聞かなければならないとされている。

## (b) 負担について

保険料率は、年金財政の均衡を保つことができるように、国家公務員共済組合連合会の定款で定めることとされている。

なお、保険料率の決定等の定款変更については、国家公務員共済組合連合会において、組合員で構成する運営審議会の意見を聞かなければならないこととされている。

(参考 1) 財政制度等審議会令

(委員等の任命)

第三条 委員は、学識経験のある者のうちから、財務大臣が任命する。

- 2 臨時委員は、次に掲げる者のうちから、財務大臣が任命する。
- 一 学識経験のある者
  - 二 国家公務員共済組合の組合員（以下この号において「組合員」という。）の雇用主を代表する者及び組合員を代表する者

（参考2）国家公務員共済組合法

（委員等の任命）

（運営審議会）

第三十五条 連合会の業務の適正な運営に資するため、連合会に運営審議会を置く。

2 運営審議会は、委員十六人以内で組織する。

3 委員は、理事長が組合員のうちから任命する。

4 理事長は、前項の規定により委員を任命する場合には、組合及び連合会の業務その他組合員の福祉に関する事項について広い知識を有する者のうちから任命しなければならない。この場合において、委員の半数は、組合員を代表する者でなければならない。

5 次に掲げる事項は、運営審議会の議を経なければならない。

一 定款の変更

二 運営規則の作成及び変更

三 毎事業年度の事業計画並びに予算及び決算

四 重要な財産の処分及び重大な債務の負担

（掛金）

第百条

3 掛金は、組合員の標準報酬の月額及び標準期末手当等の額を標準として算定するものとし、その標準報酬の月額及び標準期末手当等の額と掛金との割合は、組合（前条第二項第二号に規定する掛金に係るものにあつては、連合会）の定款で定める。

（注）共済の短期給付（医療保険）については、療養の給付等は国家公務員共済組合法で定められ、附加給付及び保険料率は、共済組合の定款で定めることとされており、その決定プロセスは上記の共済年金と同様である。

（ロ）労使交渉等の実態について

国家公務員の共済年金については、国家公務員法に基づく労使交渉は行われていない。なお、中央労働団体からの申入れ等を受けている。

（2）国家公務員の共済年金を協約事項とすることについて

（イ）国家公務員の年金のうち、公的年金については、本年通

常国会に提出された被用者年金一元化法案では、民間被用者に適用される厚生年金が平成 22 年から公務員にも適用されることとなり（給付も負担も法定）、協約事項となり得なくなると考えられる。

（参考）被用者年金一元化法案の主な内容

被用者年金の大宗を占める厚生年金に、公務員及び私学教職員も加入することとし、2 階部分の年金は厚生年金に統一する。

共済年金の 1・2 階部分の保険料を引き上げ、厚生年金の保険料率に統一する。

共済年金にある公的年金としての 3 階部分（職域部分）は廃止する。

（口）なお、国家公務員の 3 階部分の年金については、被用者年金一元化法案において、現行の職域部分は平成 22 年に廃止し、これに替わる公務員制度としての新たな年金について、平成 19 年中に検討を行い、その結果に基づいて別に法律で創設する旨を法案附則で規定したところ。

（参考 1）被用者年金制度の一元化等に関する基本方針（平成 18 年 4 月 28 日閣議決定）

4．職域部分

（3）新たに公務員制度としての仕組みを設けることとし、この仕組みについては、人事院において諸外国の公務員年金や民間の企業年金及び退職金の実態について調査を実施し、その結果を踏まえ制度設計を行う。

（参考 2）被用者年金一元化法案の附則

（検討）

第二条 この法律による公務員共済の職域加算額（…中略…）の廃止と同時に新たな公務員制度としての年金の給付の制度を設けることとし、その在り方について、平成十九年中に検討を行い、その結果に基づいて、別に法律で定めるところにより、必要な措置を講ずるものとする。

2 略

## 2．締結権が付与された場合の協約締結と財政民主主義の関係

（1）全農林警職法事件最高裁判決に示された、公務員の給与に関する財政民主主義の考え方は、基本権が付与された場合であっても妥当するものと考えている。

- ・ 公務員の勤務条件の決定は、手続きとして、民主国家のルールに従い、立法府において論議の上なされるべきもの
- ・ 使用者としての政府にいかなる範囲の決定権を委任するかは、まさに国会みずからが立法をもって定めるべき労働政策の問題
- ・ 公務員の勤務条件の決定に関し、政府が国会から適法な委任を受けていない事項については、使用者としての政府によっては解決できない立法問題に逢着

( 2 ) 労働基本権を付与する場合にも、政府が国会から授権された範囲を超える場合には政府と労働者代表との労使交渉だけでは勤務条件を決定できないことから、財政民主主義の制約に伴う労使交渉の手続きのあり方や交渉の範囲について検討が必要。

(参考1) 全農林警職法事件最高裁判決

公務員の場合、その給与の財源は国の財政とも関連して主として税金によつて賄われ、私企業における労働者の利潤の分配要求のごときものとは全く異なり、その勤務条件はすべて政治的、財政的、社会的その他諸般の合理的な配慮により適当に決定されなければならない、しかもその決定は民主国家のルールに従い、立法府において論議のうえなされるべきもので、同盟罷業等争議行為の圧力による強制を容認する余地は全く存しないのである。これを法制に即して見るに、公務員については、憲法自体がその七三条四号において「法律の定める基準に従ひ、官吏に関する事務を掌理すること」は内閣の事務であると定め、その給与は法律により定められる給与準則に基づいてなされることを要し、これに基づかずにはいかなる金銭または有価物も支給することはできないとされており(国公法六三条一項参照)このように公務員の給与をはじめ、その他の勤務条件は、私企業の場合のごとく労使間の自由な交渉に基づく合意によつて定められるものではなく、原則として、国民の代表者により構成される国会の制定した法律、予算によつて定められることとなつていのである。その場合、使用者としての政府にいかなる範囲の決定権を委任するかは、まさに国会みずからが立法をもって定めるべき労働政策の問題である。したがつて、これら公務員の勤務条件の決定に関し、政府が国会から適法な委任を受けていない事項について、公務員が政府に対し争議行為を行なうことは、的はずれであつて正常なものとはいいがたく、もしこのような制度上の制約にもかかわらず公務員による争議行為が行なわれるならば、使用者としての政府によつては解決できない立法問題に逢着せざるをえないこととなり、ひいては民主的に行なわれるべき公務員の勤務条件決定の手續過程を歪曲することともなつて、憲法

の基本原則である議会制民主主義（憲法四一条、八三条等参照）に背馳し、国会の議決権を侵す虞れすらなしとしないのである。

（参考2）特定独立行政法人等の労働関係に関する法律

（資金の追加支出に対する国会の承認の要件）

第十六条 国有林野事業を行う国の経営する企業の予算上又は資金上、不可能な資金の支出を内容とするいかなる協定も、政府を拘束するものではない。また、国会によつて所定の行為がされるまでは、そのような協定に基づいていかなる資金といえども支出してはならない。

2 前項の協定をしたときは、政府は、その締結後十日以内に、事由を附しこれを国会に付議して、その承認を求めなければならない。但し、国会が閉会中のときは、国会召集後五日以内に付議しなければならない。国会による承認があつたときは、この協定は、それに記載された日附にさかのぼつて効力を発生するものとする。

（参考3）団体交渉が不調の場合の調整（5月23日付厚生労働省ヒアリング資料より）

特定独立行政法人及び国営企業（国有林野事業）の例（特労法）

労働委員会によるあっせん、調停、仲裁が行われるが、労使当事者の申請を待たずに、労働委員会の職権又は主務大臣（厚生労働大臣及び当該事業を所管する大臣）の請求により調停を開始することに加え、あっせん又は調停が行われている事件等について労働委員会の決議等により仲裁を開始することも可能である。

## II. 人事管理体制のあり方（総論）

1. 内閣総理大臣が中央人事行政機関として使用者である政府を代表する立場にある。また、総務大臣が、中央人事行政機関たる内閣総理大臣を補佐することとされている。

（注）人事院は、中央人事行政機関として、公務員人事管理の中立・公正性を確保し、労働基本権制約の代償機能を果たすため、労働組合との会見等も踏まえ、国会・内閣への勧告や基準の設定等を行っている。

2. 財務省は、共済の制度設計及び運営、国有財産の管理及び有効活用、財政民主主義の下で人件費を含めた予算の作成に責任を有する立場にあり、労使交渉における政府側の担当部

局（総務省人事・恩給局）及び内閣の所轄の下での公務員の人事管理に関する中立第三者機関・専門機関である人事院と緊密に連携していく必要がある。

### III. その他（労働協約締結権付与についての財政当局としての留意点）

1. 財政当局としては、厳しい財政状況の下、公務員人件費の改革に取り組んでいるところ。

（参考1）「経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2006」

#### （ . 公務員人件費）

2011 年度に基礎的財政収支を黒字化することを目標に、社会保障を含めた歳出カットや国民負担増の可能性を検討している中であって、厳しい公務員人件費の見直しは不可欠の課題である。

今後、経済成長に伴う民間賃金の上昇により増加が見込まれる公務員人件費について、既に決まっている改革だけでなく、更なる改革を断行し、公務員人件費を削減する。（以下の更なる改革全体で 2.6 兆円の削減効果）

国会についても、「先ず隗より始めよ」として、自ら歳出改革に取り組むことを要請する。具体的には、衆議院、参議院それぞれの検討の場において、国会職員の定員の純減や給与の見直し等を含む改革案が取りまとめられており、これらを速やかに実現していくことを求める。また、議員歳費についても、国家公務員の給与改革の成果を的確に反映することを求める。

#### 国家公務員

国家公務員人件費について、既に決まっている定員純減と給与構造改革を着実に実行するとともに、定員・給与両面で更なる改革を行う。

< 既に決まっている改革 >

国の行政機関で 5.7%の定員純減等（2010 年度まで）を達成する。  
地域の民間賃金の反映等のための給与構造改革を実行する。

< 更なる改革 >

定員純減を 2011 年度まで継続する。  
人事院において比較対象企業規模を見直すことを要請する（100 人以上 50 人以上）。

#### 地方公務員

地方公務員人件費については、国家公務員の改革を踏まえた取組に加え、地方における民間給与水準への準拠の徹底、民間や国との比較の観点からの様々な批判に対する是正等の更なる削減努力を行い、本年 4 月末に総務省から公表された速報値を踏まえ、5 年間で行政機関の国家公務員の定員純減（ 5.7% ）と同程度の定員純減を行うことを含め大幅な人件費の削減を実現する。

< 既に決まっている改革 >

- ・ 国の給与構造改革を踏まえた改革を行う。
- <更なる改革>
- 本年4月末に総務省から公表された速報値を踏まえ、5年間で行政機関の国家公務員の定員純減（5.7%）と同程度の定員純減（2010年度まで）を行う。
- 定員純減を2011年度まで継続する。
- 比較対象企業規模を見直す必要がある（100人以上 50人以上）地域の民間給与の更なる反映を図る。
- ボーナスの支給月数の地域格差の反映を図る。
- 特殊勤務手当を削減する。
- 互助会への補助金を削減する。
- 級別職員構成を是正する。
- 知事等の高額な退職手当を適正化する。
- 教職員等人件費を削減する。

（参考2）「経済財政改革の基本方針2007」

（3）公務員人件費改革

国・地方を通じた行政改革や地方分権改革の推進、地域の民間給与のより一層の反映等を通じ、公務員人件費について、「基本方針2006」で示された歳出削減（2.6兆円程度）を上回る削減を目指し、改革を具体化する。公務員給与について、特に民間事業者と比べて水準が高いとの指摘のある地方の技能労務職員を始めとして、地域の民間給与をより一層反映させることとし、可能なものは平成20年度からの実施に取り組む。

2. どのような制度を作るにせよ、財政民主主義が形骸化しない仕組みとする必要がある。

（1）人件費は、国会で認められた予算の範囲内。

（2）給与水準の増などによる人件費増加のおそれはないか。給与水準の決定について、国民の理解が得られる仕組みを構築できるかどうか。

# 年金制度の体系

平成17年3月末時点

