

## 労働基本権の現状及びあり方について

(整理の都合上、重複して掲載しているものがある)

### 労働基本権を含む労使関係のあり方

#### 労働基本権の現状をどのように考えるか

- 労働基本権制約の現状、付与した場合の国民への影響は何か。

#### 基本権制約の現状等

- ・ 人事委員会勧告制度については労働基本権制約の代償措置として位置付けられてきたが、給与等の勤務条件の決定を全て当事者間の交渉によるものとするのは困難。第三者機関である人事委員会の勧告制度については、勤務条件を決定する要素として有効かつ必要(山形県知事)
- ・ 人事委員会の勧告事項については、労使双方が都民本位の都政を遂行する観点から、話し合いを行いながら結論を出してきており、代償措置としての人事委員会制度は機能している(東京都)
- ・ 締結権がある方が組合活動が活発になり組織率も向上するのではないか(東京都)
- ・ 給与改定交渉が大詰めを迎える時期にスト等の争議行為等が行われた場合には、行政処分等を行っている。最近行われていないのは、社会経済情勢の変化があり、民間がやっていないのに公務員だけやるのかということによって一定の抑制がかかっていることなどが考えられる(東京都)
- ・ 職員団体は、労働基本権の確立を求めているが、現状においては人事委員会勧告制度を前提とした要求がなされており、これに沿った議論を行っている。(山口県)
- ・ 給与の独自削減措置が長期間行われてきており、人事委員会勧告に基づく給与決定システムが事実上機能しておらず、現実の問題として、給与決定権限が労使間の交渉に委ねられる結果となっている。(全道庁労組)
- ・ 近年は国または他の自治体並みの賃金改定を下回る独自削減が常態化し、基本権制約の代償措置が有名無実となっている。また、労働基本権制約の代償措置が及ばない恒常的な独自削減が、職員の士気に多大な悪影響を与えている。(智頭町職労)

#### 基本権の在り方についての意見・付与した場合の影響等

- ・ 勤務条件法定主義の下で、各府省の人事当局には、給与全体の引き上げの決定権はなく、定数についても、省内の各部局組織の要求を調整して、査定官庁である関係省庁に要求、折衝することまでであり、約束できる事項はほとんどない状況である、その意味で協約締結権がないのはやむを得ないと現状では感じている(法務省)
- ・ (協約締結権や争議権を付与した場合のデメリットについて)もともと公務員の職務は本来的に公共性があり、代替性が余りないようなものが中心であり、特に、権力的な

業務にいえるが、現在よりも公務員に労働基本権を更に認めるとなると、全体的な制度の中で、いろいろ業務のやり方等も含めて考えていかなければいけないと思っている（法務省）

- ・ 労働基本権の在り方について、例えば、本省、税関、国税など公務にも多様性があり、一律に扱うというより、公務の実態や質を踏まえて、公務の特殊性、職務の公共性の観点も踏まえて総合的に議論することが必要である。（公務全体の中でも労働基本権を付与する層はあるかとの質問に対し）労働基本権については、ア・プリアリにどうだということではなく、専門調査会で十分な検討をお願いしたい。労働基本権だけでなく、再就職、能力給の問題も含めた公務員制度全体を考える際に、仕事の質の違いを考えていく必要があるとの趣旨である（財務省）
- ・ （協約締結権を付与した場合、財務省レベルでどのような問題を惹起するかについて予算、財政にも携わっている立場からは、労務のコストをどう考えるかという観点も重要である（財務省）
- ・ 労働基本権の在り方については、公務の安定的、継続的な運営の確保、あるいは国民生活に与える影響等について、総合的に検討していく必要がある。具体的には、協約締結権の場合、財政民主主義や当事者能力という問題がある。争議権の場合、業務の停廃がどのような影響を与えるかという問題がある、公務の性格でいうと、本省の企画立案業務の場合に特に争議権について公共的な性格の公務の継続性や危機管理をどう考えるか、地方では国民へのサービスを実施しており、業務の停廃がどのような影響を与えるか、という問題がある。それぞれの業務の性格を勘案して、それが止まったときにどのような影響があるか細かく勘案して判断する必要があるのではないかと（厚生労働省）
- ・ 労働基本権の在り方については、簡素で効率的な政府における公務の範囲とはどのように考えるか、このような公務の範囲を前提として、それぞれの公務の類型に応じた従事者のあり方をどのように考えるか、そして、これら及び国民主権・財政民主主義の原理も踏まえた上で、労働基本権を含む公務員の労使関係のあるべき姿についてどのように考えるか等、本調査会で議論されている様々な論点を踏まえ、慎重に検討を進めていくべき課題であると考えている（経済産業省）
- ・ （経済産業省は政策官庁であるという位置づけで、労働基本権に制限を加えざるを得ない機能を持つ官庁と役割が少し違うのではないかととの質問に対し）基本的には、基本権の在り方についての考え方は、それほど他の省と違いはなく、様々な論点を多面的に議論しなければならないのではないかと（経済産業省）
- ・ （仮に協約締結権や争議権が付与された場合のデメリットについて）原子力安全・保安院は、365日24時間の勤務体制で、何らかの形で空白があると事故対応ができず、一刻でも遅れると大変深刻な事態になるので、非常に注意深く考えなければいけないのではないかと。専門調査会の方で方向性が出た段階で、きちんと検討していきたい（経済産業省）
- ・ （基本権の付与の場合に職場の問題や待遇を改善する上で支障が生じるのかとの質問に対し）使用者側のフリーハンドがどこまで与えられるかにもよるが、いずれにしても、制度設計次第であり、一概には言えないが、現状の労使関係においても非常に努

力していることを理解頂きたい（国土交通省）

- ・ 公務員に基本権を付与することは、より安定的で開かれた労使関係の構築に寄与する。団体交渉権、特に協約締結権の確立により、民間と同様、第三者機関による紛争に対する援助・調整が可能となるだけでなく、税務の職場における納税者サービスの向上を的確に実現することに繋がる（国税労組）
- ・ （基本権を確立することによるメリットについて）対等、平等な労使関係が確立されることが基本となって、職場の風通しがよくなり、職員が自分のいろんな職務に対する参加意識を持って、働きがいというものが出てくるということが広く国民に還元されることになる（国税労組）
- ・ 争議権については、行動綱領上、「法とルールの遵守を基本原則として対応する。なお、生存権を脅かされるような事態が生じた場合には、毅然とした態度で臨むことは当然である。」と規定している。国税の職場に対する国民・納税者の理解と信頼がなければ、国税の使命を達成することは不可能であり、自ずと自主規制を図るべきもの。あくまで団体交渉権の実効性を担保するものであり、現在の社会経済情勢の下でその行使を目的にするものではない（国税労組）
- ・ 使用者側に労使関係上の責任を持たせること、労使が対等・平等の関係を築くことが重要であり、労働3権の付与が不可欠（全農林）
- ・ 労使対等原則の下、相互信頼に基づく労使のパートナーシップを確立することで労使協議制が機能化し、労使双方による課題把握と中央へのフィードバックにより、国民が求める行政サービスに的確に対応できる、事務・事業実施に係る透明性確保とお互いの当事者意識を高めることで、国民・受益者の期待により応えうる、これらを通じて、各府省のミッション、職員それぞれの役割が一層明確となり、能力発揮を促進することで、働きがい、生き甲斐の向上にも資するものとなる（全農林）
- ・ 多様な行政展開に相応しい勤務条件を決定するにあたって、その運営の実情をよく知る労働者・組合の参画は重要。基本権は労働者が自己の労働条件決定や経済的地位向上に実質的に関与するために保障された権利。代償措置をもって基本権の全面的制約を容認する考え方は、自己決定権等の側面を軽視したものであり、代償措置論から脱却し、基本権の回復を急ぐべき。ただし、公務の公共性を無視することは適当でなく、整合をはかることは当然（全労働）
- ・ （現在のような公務員に対する厳しい世論の状況では、政治家が直接世論を意識して公務員の労働条件を決めるとなると、むしろ人事院勧告等による労働条件が担保されなくなるのではないかとこの質問に対し）労使が話し合い、そして決めていくということが必要であり、それはある意味では、労働条件決定に我々が関与していくことの当然の責任である（全労働）
- ・ スト行為に関しては、重大事として受け止めざるを得ない。今までは違法な行為だからやめてくれと言えたが、スト権が与えられれば、組合が積極的に活用することが考えられ、強硬派は、山猫ストを行う可能性もあり、労使関係が大きく変わる可能性があるとともに、都民生活に大きな影響が出る（東京都）

- ・（実際にスト権を与えた場合について）ストの構えについては組合側で機関決定を行っているが、現実的にストを構えることはまずないだろう、現業職員についても適正化を行うために、減らす協約を何度も議論を繰り返した上で行ったが、ストを打つ構えも無かった、ストに伴う財政負担などもやらない要因だと言える（山口県）
- ・ 地方公共団体の場合、地域住民の日常生活に密接に関わる業務が多く、その停滞は地域に大きな混乱をもたらすこととなるので、基本権の取扱いは、慎重を期す必要。  
市民の感覚から、いわゆる労働者として公務員を見ていない現状の中で、スト権を付与するのはいささかどうかと思う反面、分権時代を迎えて、スト権の付与を自治体の判断に任せる方法もある。（現時点で判断を迫られたらどうするかとの質問に対し）市民への説明責任を有することについて組合がしっかり理解していることを前提にスト権を付与してもよいと考える（池田市長）
- ・ 条例違反の組合との約束事項について裁判となり敗訴した過去の経験も踏まえ、組合に協約締結権を付与し、協約内容をオープンなものとした方がよい（池田市長）
- ・ 地方公務員の労働基本権等のあり方等についての検討作業は、慎重に進めていただきたい。「慎重」とは、労働基本権を含めて公務員制度全体のあり方の検討を慎重に進めていただければという意味である、例えば、基本権を与えるということは、人事委員会制度がなくなるという話とリンクするなど、全体の絡みの中で考えてほしい（北九州市）
- ・ 仮に、争議権を付与しても本市が置かれている環境でストを打つのはかなり厳しいと思っている（北九州市）
- ・ 労働基本権を与えるべき。与えてもそれが不当に発動される事はない。住民のチェックはされる。団体交渉も公開で行えば良い。（基本権の付与と「住民主権、財政民主主義」との関係に関し、団体協約で決まったことは、そのまま決定されるのか、その後、議会の判断を経て決定されるのかとの質問に対し）最終的には決定権は議会がもつべきだろう（一戸町長）
- ・ スト権も与えてよい、与えても発動されることはないのではないかと、その理由は、公務員の仕事は当たり前仕事であるにもかかわらず、基本権の制限は公務員に特殊な層だという錯覚をさせてしまう（一戸町長）
- ・ 争議権など労働基本権が拡大されることの必要性や影響について必ずしも把握できていないが、公務員を取り巻く環境が大きく変化する中、より民主的な労使関係を確立するために、その拡大の必要性についても理解。しかし、自治体職員は住民の暮らしに直結した公共サービスの提供について、住民に対し責任を負っており、労働基本権が制度上拡大されることと、実際にそれを行わせることは、別問題。仮に、職員組合が設置され、団体交渉、争議が行われるならば、その過程について可能な限り情報公開していきたい。基本権の行使について、職員組合も議会や住民に対して説明責任を負うことで、合理的な対応が確保されると考える（宮代町）
- ・ 公務員法・制度の創設以来 50 年余を経過した今日、労使関係における前近代性がもたらしめているさまざまな問題の解決と不祥事の温床を解消するとともに、社会経済の国際

化の進展に対応した労働基準や市民的権利を確立するため、ILOにおける国際労働基準に沿って地方公務員の労働基本権を全面的に確立する必要がある（全道庁労組）

- ・ 公務における労働基本権の確立は、賃金・労働条件に係る労使合意のもと、議会・住民に対しての説明責任を十分に果たすために不可欠であると考え（智頭町職労）
- ・ 現在の国に庇護されているような状況はある意味で不透明であり、第三者機関のせいのできる部分があるが、基本権を得ることで、自分たちが説明責任を果たさなければならない状況が生まれてくるのではないかと（智頭町職労）
- ・ 今後、これまでの団体交渉事項や協約を一切無視して、使用者側が自分の思い通りにやるということになった場合には、労使対等の立場に立って自分たちの声が必要になると考える、しかし、そのようなことが生じないように話し合っって信頼関係を培ってきている、当方の主張としては、憲法に保障されたものであり、国際的にもILOは一切禁止は認めていないということから、基本権は公務員にもあるべきである。一定の制約はやむを得ないが、基本権の付与により今まで以上の前向きな労使関係になるのではないかと（全印刷）
- ILOとの関係についてどのように考えるか。
  - ・ 刑事施設において勤務する職員は、司法警察事務も行っており、武器の携帯・使用、階級制の採用等その任務の特殊性からすると、ILO 87号条約の関係でも、同条約を適用する範囲を国内法令で定めるとされている警察職員と同視できるもの、あるいは含まれるものと考えており、ILOとの関係でも引き続き御理解いただけるよう努めていくが、専門調査会における議論なども踏まえ、更に慎重に検討していきたい（法務省）
- 公務の範囲のあり方や公務員の類型により労働基本権のあり方がどのように異なるのか。
  - ・ 労働基本権の在り方について、例えば、本省、税関、国税など公務にも多様性があり、一律に扱うというより、公務の実態や質を踏まえて、公務の特殊性、職務の公共性の観点も踏まえて総合的に議論することが必要である。（公務全体の中でも労働基本権を付与する層はいるかとの質問に対し）労働基本権については、ア・プリアリにどうだということではなく、専門調査会で十分な検討をお願いしたい。労働基本権だけでなく、再就職、能力給の問題も含めた公務員制度全体を考える際に、仕事の質の違いを考えていく必要があるとの趣旨である（財務省）
  - ・ 労働基本権の在り方については、公務の安定的、継続的な運営の確保、あるいは国民生活に与える影響等について、総合的に検討していく必要がある。公務の性格でいうと、本省の企画立案業務の場合に特に争議権について公共的な性格の公務の継続性や危機管理をどう考えるか、地方では国民へのサービスを実施しており、業務の停廃がどのような影響を与えるか、という問題がある。それぞれの業務の性格を勘案して、それが止まったときにどのような影響があるか細かく勘案して判断する必要があるのではないかと（厚生労働省）
- ・ 労働基本権については、一律に基本権が論じられてきたが、一律でなく職務の内容等に着目した議論が必要（山形県知事）

- ・ 労働基本権の在り方を議論するに当たっては、公務の範囲や職務の種類、代償措置の在り方、県民に与える影響等について、総合的に検討する必要がある（山口県）

## 団結権、団体交渉権(団体協約締結権)、争議権について、それぞれどのように考えるか

### ( 団結権 )

- 現行の団結権禁止の範囲についてどのように考えるか。
- ・ 刑事施設において勤務する職員については、その任務の特殊性にかんがみ、特に強固な統制と厳正な規律に服せしめる必要があることから、引き続き団結権について制限することが必要（法務省）
- ・ 刑事施設において勤務する職員は、司法警察事務も行っており、武器の携帯・使用、階級制の採用等その任務の特殊性からすると、ILO87号条約の関係でも、同条約を適用する範囲を国内法令で定めるとされている警察職員と同視できるもの、あるいは含まれるものと考えており、ILOとの関係でも引き続き御理解いただけるよう努めていくが、専門調査会における議論なども踏まえ、更に慎重に検討していきたい（法務省）
- ・ (交替制勤務職員に争議権に付与することについて)例えば、海上保安庁職員は団結権も認められていないという点も含めて考えないと仕組みがうまく行かないのではないかと、(海上保安庁職員に団結権や団体交渉権を付与することについて)警察やその並びとの関係がある、不審船の問題等もあり、そこをどうするのかということもある（国土交通省）

### ( 団体交渉権・団体協約締結権 )

- 「国民主権」「財政民主主義」「市場機能の欠如」等との整合性をどのように考えるか。
- ・ 協約締結権の付与の是非についての議論が前提となるが、財政民主主義の問題があり、完全に自主決定という形はできないので、一定のプロセスの中でどのように財政民主主義との調整を取っていくかについて措置が必要となる（厚生労働省）
- ・ (公務員の場合は給与等は税金で賄われるものであり労使だけでは決められないということとの整理について)労使でやり取りした結果が何らかの形で、財政民主主義などの原理の下で、オーソライズされることは必要である（全労働）
- ・ (現状で労働三権が与えられても)賃上げを求めて即ストライキということはない、最終的に財政民主主義の問題に行き着くものであり、賃金は民間準拠が一つの前提となり、最後は議会が決めるということではないか（全農林）
- ・ (基本権の付与と「住民主権、財政民主主義」との関係に関し、団体協約で決まったことは、そのまま決定されるのか、その後、議会の判断を経て決定されるのかとの質問に対し)最終的には決定権は議会がもつべきだろう（一戸町長）

- 団体協約締結権が付与される場合、以下の点についてどのように考えるか。：交

渉事項の範囲、団体協約締結権が付与される公務員の範囲、団体協約の効力、労使交渉の主体、人事行政機関の在り方

- ・ 各省及び政府全体の労務管理の労力が過大とならないように留意することが必要。従って、仮に労働協約締結権を付与することになるのであれば、労働協約締結の前提として、給与等の重要な労働条件の法定制の継続、団体交渉の対象となる事項の範囲の明確化、交渉テーマ毎に協約当事者たり得る省庁・部局の明確化等が必要（農林水産省）
- ・ （「労働協約締結の前提として、給与等の重要な労働条件の法定制の継続」との説明についての質問に関し）労務管理のための人的な体制もあり、全体の効率から考えても、現在と同じように、給与その他重要な労働条件については、法律で最初から決めるという形が適当（農林水産省）
- ・ （人事担当大臣をおき、全省的な共通の問題は中央本部で決め、それ以外を各省におろすという案はどうかとの質問に関し）検討に値するとは思いますが、とにかく政府全体としての労務管理の労力をあまり大きくするのはどうかと思う（農林水産省）
- ・ 団体交渉は本省や地方など様々なレベルで行われている、仮にそれぞれの職場で全部決めなければならなくなると、コストも大変大きい、また、1か所で実現したことは、他でも実現してほしいということになるし、そういうことを考えた場合、安定的な枠組みがあった方がやりやすいのではないかと（国土交通省）
- ・ 基本権が付与されて、各省が独自基準で人件費予算も割と自由に伸び縮みすることをして、給与を決定するという権限まで与えられるべきだとまでは考えていない。人事院はいわゆる代償機関としての機能はなくなるかもしれないが、賃金労働条件の調査を行ってもらい、この目安に基づき、労使交渉によって解決すべきものとする（国税労組）
- ・ 当事者としての意識が薄いですが、雇用や労働条件の直接の当事者は農水省・農水大臣ということになる。賃上げを求めて即ストライキということはない。最終的に財政民主主義の問題に行き着くものであり、賃金は民間準拠が一つの前提となり、最後は議会在議院が決めるということではないか。ただし、雇用や勤務条件などの細かい問題もあり、労使関係を明確にして双方が当事者意識を持って締結した事項は互いに履行の義務と権利が発生するということが大事である（全農林）
- ・ （交渉権限の分配とコストについて）民間企業ではそれぞれの労使のレベルで行われている。例えば、時間外労働に関する協定は職場単位で話し合っているし、安全衛生委員会も職場単位で行っているのだから、公務においても、荒唐無稽な話ではない（全労働）
- ・ 予算編成や人事配置などの管理運営事項は交渉の対象とならないが、組合からは勤務条件に密接に関連するので交渉すべきとの要求がある。当局としては、予算や人員編成時期に合わせて意見交換の場を設け要望等の把握に努めている（東京都）
- ・ 労働協約締結権付与の場合に、人事管理機関が人事委員会の役割をどう果たすのかは大きな課題。労使交渉に限れば、現行の勧告制度の方が実務的には円滑なものとなり、落ち着き易い、また、人事課で民間給与比較に関し年齢別・業種別で結論を出すことは現実的に無理。採用等についても、専門的な機関にやってもらった方が良く機能し、そのような点からも人事委員会が必要（山口県）

- ・ 現業関係組合があり、協約の締結を行っているが、基本的な給与制度は、給与のベースを除いて同一なので、協約締結権が一般職員に与えられても今と大きくは変わらないと思う（山口県）
- ・ 基本権が付与された場合に、現行の書面協定への影響について、そのときそのときで結んだ協定書が1つの協約書になるが、内容は変わらない（智頭町職労）
- ・ 特労法は団体交渉の対象事項については定義されているが、通常、団体交渉の対象とされない「法人の管理及び運営に関する事項」の定義が不明確なことから、当局との間で問題を生じやすい。組合としては、今までの第三者機関（中労委）の判断に沿って「法人の管理及び運営に関する事項」といっても、組合員の労働条件に影響をおよぼす限りにおいては団体交渉事項と捉えている。こうした不明確な点（対象事項等）を解消するため折衝や話し合いのルールで、労使間の問題解決と円滑化を図っている（全印刷）
- ・ 賃金関係の労働協約の締結にあたっては、団体交渉・賃金専門委員会・事務折衝といった交渉のルールが整っており、労使間で円滑な案件処理が行なわれている。団体交渉は、「団体交渉に関する協約」の定めに基づき、「交渉委員の指名（交渉委員の数）、交渉委員の通知、交渉開始の手続き、議題の周知及び議事録」等を労使双方が文書で確認。なお、各工場支部間においても「団体交渉に関する協約」を締結し、中央労使間と同様の取り扱いを行っている（全印刷）
- 交渉不調の場合の調整方法についてどのように考えるか。
- ・ 団体交渉権、特に協約締結権の確立により、民間と同様、第三者機関による紛争に対する援助・調整が可能となるだけでなく、税務の職場における納税者サービスの向上を的確に実現することに繋がる（国税労組）

#### （争議権）

- 市場機能の欠如、職務の公共性等との関係をどのように考えるか。
- ストの影響をどのように評価するのか。

#### 争議権の付与についての意見等

- ・ 争議権の場合、業務の停廃がどのような影響を与えるかという問題がある。公務の性格でいうと、本省の企画立案業務の場合に特に争議権について公共的な性格の公務の継続性や危機管理をどう考えるか、地方では国民へのサービスを実施しており、業務の停廃がどのような影響を与えるか、という問題がある、それぞれの業務の性格を勘案して、それが止まったときにどのような影響があるか細かく勘案して判断する必要があるのではないか（厚生労働省）
- ・ 民間の労働争議においては、企業の業績が歯止めとなるが、公務員については、この歯止めが働かないことに留意する必要（農林水産省）
- ・ （仮に協約締結権や争議権が付与された場合のデメリットについて）原子力安全・保安院は、365日24時間の勤務体制で、何らかの形で空白があると事故対応ができず、一

刻でも遅れると大変深刻な事態になるので、非常に注意深く考えなければいけないのではないか。専門調査会の方で方向性が出た段階で、きちんと検討していきたい（経済産業省）

- ・ スト行為に関しては、重大事として受け止めざるを得ない。今までは違法な行為だからやめてくれと言えたが、スト権が与えられれば、組合が積極的に活用することが考えられ、強硬派は、山猫ストを行う可能性もあり、労使関係が大きく変わる可能性があるとともに、都民生活に大きな影響が出る（東京都）
- ・ 地方公共団体の場合、地域住民の日常生活に密接に関わる業務が多く、その停滞は地域に大きな混乱をもたらすこととなるので、基本権の取扱いは、慎重を期す必要。  
市民の感覚から、いわゆる労働者として公務員を見ていない現状の中で、スト権を付与するのはいささかどうかと思う反面、分権時代を迎えて、スト権の付与を自治体の判断に任せる方法もある。（現時点で判断を迫られたらどうするかとの質問に対し）市民への説明責任を有することについて組合がしっかり理解していることを前提にスト権を付与してもよいと考える（池田市長）
- ・ 労使対等といっても、実際のところ使用者側には一方的に力があるのに対して、組合側の唯一の対抗権はスト権しかない（智頭町職労）

#### 争議権の行使についての意見等

- ・ 行動綱領上、「法とルールの遵守を基本原則として対応する。なお、生存権を脅かされるような事態が生じた場合には、毅然とした態度で臨むことは当然である。」と規定している。争議権については、国税の職場に対する国民・納税者の理解と信頼がなければ、国税の使命を達成することは不可能であり、自ずと自主規制を図るべきもの。あくまで団体交渉権の実効性を担保するものであり、現在の社会経済情勢の下でその行使を目的にするものではない（国税労組）
- ・ 争議権の行使に当たっては、保安要員を置くことをはじめ、労働関係調整法における公益産業並みの調整を行うことは当然（全農林）
- ・ （現状で労働三権が与えられても）賃上げを求めて即ストライキということはない、最終的に財政民主主義の問題に行き着くものであり、賃金は民間準拠が一つの前提となり、最後は議会が決めるということではないか（全農林）
- ・ 最近行われていないのは、社会経済情勢の変化があり、民間がやっていないのに公務員だけやるのかということによって一定の抑制がかかっていることなどが考えられる（東京都）
- ・ 地方自治体に替わって、住民サービスを提供する代替的なものが少ない所でストを行うことについて、ストをすることで、全ての業務がストップするわけではなく、住民の安全や生活を守るという部分の保証は当然行うべき（智頭町職労）
- ・ 争議権の行使に当たっては、国民生活に重大な影響をもたらす場合等は、一定の制約はやむを得ない。国立印刷局の業務は一刻の停滞も許されず、製品・サービスは安定かつ確実に国民に提供していかなばならない。民間の公益事業同様の争議権の一定の制約

はやむを得ない。( 争議権を行使しなければならないケースがあるのかとの質問に対し )  
これまで争議のようなものはなかったが、今後、これまでの団体交渉事項や協約を一切  
無視して、使用者側が自分の思い通りにやるということになった場合には、労使対等の  
立場に立って自分たちの声が必要になると考える、しかし、そのようなことが生じない  
ように話し合っ て信頼関係を培ってきている ( 全印刷 )

- 公益事業におけるスト規制等をどのように評価するのか。
- ・ 昭和 2 1 ~ 2 8 年頃まで賃金交渉等を巡り電源スト、停電ストが頻繁に発生。これに  
対し、経営者より国民生活への打撃が大きい、争議権が国民生活、国民経済より優先的  
に尊重されることを保障するものではない、労働運動の自由は尊重すべきであるが、社  
会の民主的秩序の範囲にとどまるべき、等の世論の厳しい批判があり、いわゆるスト  
規制法が昭和 2 8 年に成立 ( 東京電力 )
- ・ 法的には鉄鋼業や石油業などの新規参入者のお客様に対する最終的な供給の保障は既  
存の電力会社が行うこととなっていることから、新規参入者はスト規制の対象になら  
ないというのが国の解釈 ( 東京電力 )
- ・ 電気供給に関わる場所は、ライフラインの中でも、恐らく今の世の中では一番影響  
が大きいものの一つとっており、今までどおりのスト規制があつてしかるべきとい  
うのが経営側の考え。組合も電源ストなどはできる状況ではないということは十分に理  
解しているものと思うが、権利としては、欲しいというところがあり、その点につい  
ては、必ずしも同じスタンスではない ( 東京電力 )
- ・ 電力の全面自由化や公務員へのスト権付与を契機に、電力総連がスト規制法撤廃に向  
けた活動を活発化させる可能性 ( 東京電力 )
- ・ 争議行為については、原則として規制はないが、公共事業は労調法に基づく予告義務  
( 1 0 日 前 の 予 告 を 厚 生 労 働 省 に 届 出 ) 、 労 使 協 約 に 基 づ く 事 前 通 知 ( 7 2 時 間 前 ) 等  
がある ( N T T 労 組 )
- 争議権が付与される場合、争議権を規制する範囲、規制する方法についてどのよ  
うに考えるか。
- ・ ( 仮に争議権を与えても良い分野があるとした場合の対応についての質問に対し ) 本  
当に業務が止まって良いのかどうかの検討が前提となるが、電力や鉄道等の公益事業に  
おいて、争議の調整行為など法律上担保されているものがあり、すぐにストライキとい  
うのではなく、紛争解決のプロセスを作ることが必要ではないか ( 厚生労働省 )
- ・ ( 基本権が付与されても、例えば一定の争議権の制限があることはしかるべきと考  
えるのかとの質問に対し ) 民間の事業体であっても公共性の高いものには制限があり、今  
後の制度設計において整合を図っていくべき ( 全労働 )

以 上