

公務員関係判例研究会 平成 26 年度 第 7 回会合 議事要旨

1. 日時 平成 27 年 2 月 19 日 (木) 15:00~16:40

2. 場所 中央合同庁舎 8 号館 8 階特別中会議室

3. 出席者

(会 員) 秋山弁護士 (座長)、石井弁護士、石津弁護士、上野弁護士、牛場弁護士、大田黒弁護士、大森弁護士、木下弁護士、木村弁護士、鈴木弁護士、高田弁護士、田中弁護士、中町弁護士、松崎弁護士、峰弁護士、森末弁護士、山田弁護士 (五十音順)

(事務局) 内閣官房内閣人事局 川淵内閣審議官、福田内閣参事官、平山人事制度研究官、安藤調査官、伊藤争訟専門官、高橋争訟専門官

4. 議題：最近の裁判例の評釈

○ 国家公務員の給与特例減額措置に関する裁判例

5. 議論の概要

(1) 最初に、会員の一人から、次のとおり、議題に関する報告が行われた。

○ 国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律 (平成 24 年法律第 2 号。以下「給与改定・臨時特例法」という。) の合憲性について争われた東京地裁平成 26 年 10 月 30 日判決 (国家公務員給与減額訴訟。以下「本件判決」という。) は、国会が、人事院勧告や民間準拠原則に基づかずに、国家公務員の給与減額支給措置の立法をすることが一義的に許されていないと解することはできないとしつつも、その立法に当たっては、当該立法について必要性和、労働基本権制約の代償措置として中心的かつ重要なものとして設けられた人事院勧告制度が本来の機能を果たすという点に留意すべきであり、当該立法について必要性がなく、又は、人事院勧告制度がその本来の機能を果たすことができないと評価すべき不合理な立法がされた場合には、立法府の裁量を超えるものとして当該法律が憲法 28 条に違反する場合があります。この点の判断に当たっては、給与減額支給措置を必要とする理由、減額の期間及び程度等の当該措置の内容等の事情を考慮すべきであるとの判断枠組みを示している。

本判決は、人事院勧告不実施等に際して行われたストライキに対する懲戒処分取消訴訟などの従来裁判例に比べると、人事院勧告が本来の機能を喪失したか否かを判断する要件を明確にしたものと評価できる。

○ また、本判決は、給与改定・臨時特例法が立法される過程において、団体交渉権が侵害される行為があったから同法は憲法に違反するとの主張に対し、果たされるべき団体交渉義務の内容は勤務条件法定主義の観点から一定の限界があること、政府は合計 6 回の交渉において誠実に対応していたことなどを挙げ、団体交渉権を侵害する違憲、違法な行為はなかったと結論づけている。

なお、本判決は、団体交渉権の侵害が本件のような給与改定立法の違憲事由に

なるかという点について、はっきりとは判断していない。しかしながら、立法権は国会にあるのだから、仮に政府側に団体交渉権を侵害する行為があったとしても、その行為が国家賠償の対象になることはあり得ても、立法が違憲になるということにはならないと考える。

(2) 続いて、会員間の討議が行われた。

(ア) 「給与改定・臨時特例法が人事院勧告に基づいていないことが憲法 28 条違反になるか」という点について、次のような議論があった。

- 人事院勧告は文字どおり「勧告」ではあるものの、これを十分に尊重すべきことが求められているといえる。人事院勧告があるにもかかわらず、これと異なる給与減額措置を考える場合、必要性・合理性が説明できないものや、恒久的なものは、人事院勧告を尊重しているとは言えないだろう。
- 本件判決は「給与減額支給措置が恒久的、あるいは長期間にわたるものや、減額率が著しく高いものであればともかく」としているところ、給与減額支給措置の期間が5年であったり、減額率が2割であったりした場合、どのような判断が出るかは気になるところである。
- 公務員の労働基本権制約の代償措置というのは、憲法 28 条に内在する生存権擁護の理念から要請されるものなのであるから、その代償措置が本来の機能を果たすことができなくなる内容であるか否かは、給与減額の年数や額等で機械的に決まるものではなく、具体的な勤務条件が、生存権擁護の理念を侵害するようなものなのかどうか判断基準となるのではないか。
- 人事院や人事委員会は民間準拠原則を基本として勧告を行っているが、民間準拠原則は絶対的なものではなく、一つの考え方にすぎないと言えるのではないか。また、国家公務員法 28 条 1 項や地方公務員法 14 条 1 項にいう「社会一般の情勢」は、民間の労働条件に限らず、広く社会情勢や経済情勢を含み得るものであるから、例えば、地方公共団体が財政再建団体に陥りそうなどきなどは、人事委員会から民間準拠原則に基づいて勧告されたとしても、議会がそれと異なる判断をすることはあり得るのであろう。

(イ) 「給与減額措置についての団体交渉における政府の対応は憲法 28 条に違反しないか」という点について、次のような議論があった。

- 公務員の場合は、勤務条件法定主義の観点から団体交渉にも一定の限界があるが、それでもきちんと対応していかなければならない。本件判決の事案においては合計6回の交渉を行ったことが評価されているが、この評価は団体交渉における当局側の対応を検討した結果であり、回数の問題ではないことに留意が必要であらう。
- 職員と当局の交渉について規定している国家公務員法 108 条の 5 が、憲法 28 条に根ざしていると考えれば、交渉態度が不誠実だった場合には、給与改定立法と憲法 28 条違反との結びつきが問題とされることもあり得るのではないか。
- 合憲性をどのような観点から考えるかによるのであろう。例えば、不誠実な交渉の結果として争議行為に至ったとしても、それは憲法 28 条の趣旨からすれば処罰することは適当ではないというものにすぎず、法律自体が違憲という議論に

はならないのではないか。

(ウ) その他、本件判決全般に関して、次のような議論があった。

- 本件判決が、給与改定・臨時特例法の立法の必要性を認めた理由の一つとして「我が国の厳しい財政状況」があるが、これについて国がどのような証拠を提出し、裁判所はどのような観点からこれを認定したのか。この種の訴訟について、司法がどこまで審査できるのかについては、議論が分かれるところであろう。
- 司法がどこまで審査できるのかという点は非常に難しいとは思いますが、厳しい財政事情という危機をどのように配分しているのかというところの合理性は、裁判所もチェックすべきなのではないか。公務員給与なら削減しやすいといった安易な考えであれば、それは問題になると思われる。

(3) 次回会合は、3月19日(木)に開催することとした。