

資料

模範議会2011—記録と資料

岡田順太・岩切大地・大林啓吾・横大道聡

Model Parliament Project 2011: Records and Materials

OKADA Junta

IWAKIRI Daichi

OBAYASHI Keigo

YOKODAIDO Satoshi

はじめに

本稿は、2010年度秋学期から2011年春学期にかけて白鷗大学法学部、立正大学法学部及び慶應義塾大学湘南藤沢キャンパス（SFC）の学生によって実施されたプロジェクト「模範議会2011」¹⁾の概要とその際用いられた資料を紹介するものである。

1) 昨年度の模範議会の記録については、岡田順太「模範議会2010—記録と資料」白鷗大学論集26巻1号（2011年）を参照。例年と基本的な実施方法に変わりはないので、詳細な説明は割愛する。

一、模範議会2011実施の概要

模範議会プロジェクトは、法学教育の一環として、法案作成・審議といった立法作業の模擬体験を通じて、法や政治への理解を深めていくことを目指している。

まず、法案作成については、白鷗大学法学部の専門ゼミナールⅠ（岡田研究会）及びSFC「リーガル・ワークショップ」の履修者が5つのグループに分かれて作業を進め、学期末に行われた履修者全員の投票において最高得点を得た「国家公務員法の一部を改正する法律案（労使関係健全化法案）」が模範議会2011の課題法案となった。この法案をもとに、白鷗大・立正大・SFCの学生による参議院内の施設を借りての模擬国会（プレ模範議会）²⁾が行われた。

新学期に入り、新たな企画運営者を募集し、法案を引き継いだ学生たちがグループワークによって法案についての様々な調査・検討を重ねて、ロールプレイ方式による法案審議が行われることとなった。模擬委員会審議の後、SFC「憲法（統治）」履修者全員による投票（模擬本会議）の結果、法案は否決されるに至ったが、プロジェクトに関わった学生からは有意義な体験になったとの感想を得ている。

今回紹介するのは、その一環として作成された資料の一部である（なお、個人名は削除してある）。

二、資料の内容

周知の通り、2011年3月11日の東日本大震災の影響で、SFCでは5月まで授業が延期されるなど、異常な状況の中で模範議会の議会審議の準備が進められた。にもかかわらず、熱意ある学生たちの取組みによって、例

2) <http://web.sfc.keio.ac.jp/~junta/pub/gikai/110325gikai/>

年に負けず劣らずの模擬国会が実施されることとなった。

(1) 全体で共通の資料

- ① 進行表
- ② 法 案

議会審議は、委員会部分と本会議部分とで構成される。全体の進行は進行表(①)で示される通りである。法案(②)は、前年度に学生が作成したものである。内容については、想定問答集の部分に詳しいので、そちらを参照してもらいたい。

(2) 委員会用資料

- ③ 委員会座席表
- ④ 大臣の趣旨説明文
- ⑤ 役割分担表
- ⑥ 委員長用台本
- ⑦ 質疑答弁集
- ⑧ 討論文
- ⑨ 附帯決議案
- ⑩ 附帯決議に対する政府発言

委員会審議は、概ね趣旨説明→質疑→討論→採決の順に進められるが、このうちで最も中心となるのが質疑である。質疑での質問項目は質疑者が作成し、事前に政府役の学生に通告され、答弁が用意される。政府側はそれを想定問答集(⑦)としてまとめ、答弁に備えるのである。

委員会座席(③)は、参議院の会場における配置であり、必ずこの形態でなければならない訳ではない。委員会は、委員長役の学生が委員長用台本(⑥)に基づき進行し、役割分担表(⑤)に定められたそれぞれの役割に応じて必要な資料(④・⑦～⑩)を用いることになる。

(3) 本会議用資料

- ⑪ 議長用台本
- ⑫ 委員長報告

一般に本会議は、委員会に比べると短時間で終了する。議長役の学生が議長用台本（⑪）に基づき進行する。委員長役の学生は、本会議で委員会審議の経過と結果を報告し（⑫）、採決に入る。参加者が多い場合、本会議での討論を入れることがある。

三、企画運営者の感想など

今回、模擬国会において企画運営者を務めた学生の感想の一部を以下に紹介する。

<反省点>

しっかりと法案の条文についての理解ができていなかった。

本会議における討論の際何度か噛んでしまったうえ、元気のない討論となってしまう野党としての役割を十分に果たせていなかったと思う。グループワークをうまく行うことができなかった。

<改善すべき点>

きちんと法案の理解を深めるための時間をもうける。代表者会議などの出席率をあげられるように日程の調整を行う。

<感想>

あまり公務員という職業について深く触れたことはなかったため、この模範議会を通じて公務員が直面している問題や仕組みなどを知ることができてよかった。世間からはいい印象を受けていない公務員ではあるけども、その実態は与えられている特権数々以上に苦しい労働環境のように思われる部分も数多く、一概に批判するだけですむものではないように感じられた。今回の模範議会を通じてグループワークをどのように行うべきかといったことや、多くの人々で討論の発表を行う緊張などを知ることができて勉強になった。これらをこれからの学習にもうまく活用していきたいと思った。

まず私は、この憲法の模範議会を通して得た知識や経験はもう他の場では知る機会のない貴重なものであったということを実感したのと同時に、もっとこの機会にたくさんの資料を読み、ネットや本で調べて、解釈を深めていたのではないかとことを思いました。たしかに、まず今回の模範議会の議題となった、国家公務員法というものの自体具体的には全くどのような内容のものなのか知らなかったし、国家公務員に付与されている争議権にはどのような制限がなぜされているのなど、考えもしたことがありませんでした。しかし、この模範議会を通して自分で国家公務員法について調べていくうちに、『どうやらILO 勧告といった外国からの圧力があるらしいぞ』、『国家公務員に争議権が付与されていないのは、戦後のGHQ 統治下の時代に関係があるようだ』、『なにやらLRA という横文字がでてきたぞ』といったここに書ききれませんが本当に知り得もしなかったこと知り、また、その得た知識が自分で調べたことによって、あたかも知っていなかったことが恥ずかしいと思うようになりました。今までは、直感で「こうしたらよいのでは？」と普通に思っていたことが、実際に、法律というものの言葉の意味を解釈し、いろいろな判例や外発的要因を調べていくというプロセスを今回踏んだあとに振り返ってみると、なにも資料も根拠なく自分の意見をいうことがいかに厚かましいことなんだと思うようになりました。

その一方で、とは言っても今回の模範議会の質疑やそれに対する応答には、先生が議会のあとご指摘してくださったように、目立って鋭いものではなく、議論も発展しませんでした。やはり、これは自分も含め皆、調べが足りなかったからではないかとおもいます。実際に、私もいろんなところから資料を集め、調べましたが、今振り返ってみるともっとできたのではないかと感じています。

そうはいつても、今回の模範議会で得たことは何も知識や法解釈の仕方、グループワークの要領といった直接的なことばかりではなく、わた

しは、憲法というもののへの興味や関心が強く湧いたことが最大の収穫だと思っています。

今回、私は政府の重要な役回りをやらせていただきました。

政府役と私の班が決まるまで、討論文等を書かせていただいたわけですが、「公務員の人権保障のあり方」や「公務員と民間労働者の違い」などばかりに気を取られて、そのことばかりに焦点をおいたものとなってしまうように感じます。本会議の先生の講評の中であったように法案の欠陥自体をつっこむような内容も含めるようにしたほうがよかったと考えています。

また、途中結果の先生のコメントの中で、私の班は「質問がありきたりすぎる」と言われたので、もっとこの法案に関する事項を勉強してつっこんだ質問をすればよかったと反省しています。

あと、途中からはほとんどなかったのですが、上手くグループワークができず、停滞したり少人数に頼り切るという事態に陥ったこともあったので、今後は上手く連携が取れるようにしていきたいと考えています。

今回の法案は否決されて悔しかったです、この約3か月間は今まで、調べたことがなかった法案についてや人権について、まだまだ足りませんが、よく勉強したと思います。このような委員会会議などで自分が答弁したり、野次を受けたり等、経験することはほぼ初めての内容ばかりで、自分にとって大変良い思い出となりました。企画運営者同士で切磋琢磨したりして本当にこの企画運営者になることができて良かったと感じています。

今回、企画運営者として模範議会での反省は先生が模範議会の最後におっしゃった、私たちが「国会議員と同じことをやっていた」ということでした。先生に言われて初めて、法律の条文にふれずに皮相的な議論になっていた、ということに気づいた。

私はこれからも法律を学んでいくつもりです。ですから、今回の反省を活かして、法律を学んでいきたいと思います。

模範議会の企画運営者をやってみて、議員の仕事の難しさを体感しました。私はこのようなことをやるのが初めての経験で、もちろん法案の内容についても詳しくは知らず、どのように進めていくかも全くわかりませんでした。しかし、模範議会をここまでやってきて、公務員の労働基本権を付与するかどうかの議論についてはある程度は詳しくなり、このようなグループワークの進め方もわかりました。しかし、反省点もたくさんあります。法案の条文についてあまり触れることができませんでした。法案の条文が最も重要であることが分かったので、これを今後に生かしていきたいです。また、法案の条文の理解が非常に甘かったと思いました。法律の条文の解釈が最も重要であるにも関わらず、法案の解釈が甘く討論文などで至らない点があったと思います。模範議会では法律の条文の解釈の難しさと重要さがわかりました。来学期も法学系の授業を履修するので、この経験を生かして、法律の条文の解釈を頑張りたいです。

この模範議会について、確かに実際の議会の感じなどは実際にやってみたことで体験的に知ることができ良かったが、どうしても形式にこだわすぎて「議会」という意味ではそこまで盛り上がらなかった気がした。

反省点としてはややグループワークの時間が取れなかったと思う。

改善点としては野次についてきちんとした説明を一般履修者にするべきだったのではないと思う。あくまで授業の一環として野次をただけであるのにそれを憂さ晴らしのように捉えられるのはいささか不愉快であった。

感想としてはなかなかない機会を貰えてなによりだと思う。先生に直接書いたレポートを完膚無きまでに批判していただけるのも本当に力に

なっておりがたかった。

今回、自分はまったく知識などは持っていないのにもかかわらず、良い経験となるだろうという考えと模範議会っておもしろそうだなという興味だけで参加した。国会がどのように行われているかなども知らず、よくも参加する気になったなというくらいの知識の無さではあった。それでもグループワークのメンバーに迷惑はかけることができないので、必死に勉強した結果多くの知識をつけることができた。

他の模範議会の企画運営者はほとんどが、憲法に関する知識を必要とするそれこそ国家公務員や検事、弁護士になりたいという夢を持っていた。自分はまったくそういった夢があったわけでもなく、興味本位で参加したので志のとても高いメンバーに迷惑をかけてしまったかもしれない。けれども、こんなこともわからないのかという顔をされても、みんなについていきたくてわからないことは多く質問した。そういった意味では我が班のグループワークはとてもいいものとなったのだと思う。特に私にとっては。能力もみんなより劣っていたために、出来ないことが多かったが、私に出来る資料作成等は振り分けてもらい、班としては分担作業がよく出来ていた。

この経験は私のように憲法に関する職業を志す者でない場合でも、後に役に立つ経験であった。ただ、もう少し知識をつけるべきであったかという反省もある。

法律の条文についての理解不足と、そこからくる抽象的な議論をしてしまった事に対する反省は、次回以降に活かしたい。LRAの基準という自分も知らなかったような言葉を多用してしまった事は反省点だ。LRAの基準についての理解が浅かったために討論文で上手に表現できなかった。

討論文には理解していないことを盛り込むことが非常に難しく、理解の浅いことを盛り込めば盛り込むほどわかりにくい討論文になっていく

ことを強く感じた。一般の履修者の方に上手に伝えることができなかったことが、今回の否決という結果に結びついてしまったのだと思われる。

改善点としては、条文を起点に話し合うことと、理解を確実なものにすることがあげられる。模範議会は、法律について本気で考える機会です、とても刺激的だった。討論に関して、大勢の前で絵話す機会は多くない貴重な経験になった。国会議員の気持ちを少し理解できた。

<反省点>

・グループワークの強みを生かし切れなかったこと

第一回目の課題提出の際、グループワークが上手く行かず、最終的に課題の大部分を一人の独断で仕上げて提出してしまうということがありました。“グループワークなのだから班で協力すべき”との担当SAのアドバイスも受けましたが、実際にそのようにできたのは役割が決まった後からでした。一人に負担が行ってしまったことも一人が独断で作業を進めたことも同じくらい反省するべき点であったと感じています。

・法律案の深い部分まで考えをいたらせることが出来なかったこと

個人作業でのことですが、法律案を幅広い視点で見なければならないという思いにとらわれ過ぎて却ってどこから手を付けるべきか分からなくなり、結局条文よりも政策的判断の観点に視線が向かってしまう結果となってしまいました。先日の講評を聞いてそもそも自分の方法論が間違っていたのだと痛感しました。今後はどこを問題とするべきなのか、どこが焦点なのかを見極める目を持てるようになりたいです。

<感想>

個人的にもグループ的にも反省すべき点は多々ありましたが、その分自身の解答を見つけるための方法論についてやグループワークの仕方、それ以外でも法律案の内容である国家公務員の労働権について、具体的な体験の伴う勉強をすることができたと感じています。グループワーク

が上手いかないときなど辛い時期もありましたが、全てが終了した今振り返ってみるとそれらの体験も含めて企画運営者としてこの模範議会のプロジェクトに関わることが出来て本当によかったと思っています。また、飲み会の席で様々な先輩方のお話を伺うことが出来たことも本当に幸運でした。とても楽しかったです。

これからも“模範議会プロジェクトは一過性のものではありません”という先生のお言葉をしっかりと胸に留め、折に触れてこの模範議会でのことを振り返っていくようにします。そうした作業の中で、自分を更に成長させてゆきたいと考えています。

<反省点>

討論文について。全員で集まって内容をより議論を詰めたものにしたかったが、全員の都合が合わず、メールでのやりとりに終始してしまいました。班員と指導役の先輩との間でコミュニケーションが取れておらず、指導役の先輩に相談することもなく終わってしまいました。

<改善すべき点>

1回目の企画運営者会議のときに、指導役の先輩がどなたなのか一度お会いしておきたかったです。一度会っていれば、相談もしやすかったかなと思います。

<感想>

模範議会では1つのテーマに関して1学期かけて調べたり、考えたりしたことで、今までの受け身の勉強ではしなかったような自発的な学習を経験でき、これから先大学で学んでいくうえで、その姿勢を改めて考えることができました。

今回は1年であり、浅はかな知識と少ない経験の上で模範議会に取り組みましたが、上級生になって大学での勉強を進めるにつれ、また違った観点から模範議会を見ることができるようではないかとも思いました。また、先輩方のようになんらかの形で模範議会に参加できたらいいなと

思います。

<反省点>

- ①グループワークの際にグループのメンバーとのコミュニケーションが不足していました。そのため、提出期限間近になって役割分担をしつかり通達していなかったのに気づき、二人とも討論文を書いていて急遽質疑を練ることになるなど、十分に質疑に時間をかけることができなかったり、討論文を見直すことができませんでした。
- ②法案を理解しながら、討論文を書いていましたが、十分に法案を理解してから書くべきでした。

<感想>

大学に入学して初めて履修した法学系科目が憲法（統治）となったのですが、まだまだ法学の知識がない自分に模範議会の企画運営などできるのかという気持ちを持ちながらも、企画運営者として、今回の模範議会に携わらせていただきました。最初はなかなか仕組みが理解できず、戸惑っていました。目の前の仕組みを理解するのに精一杯になってしまい、討論文や質疑に十分な時間をかけられなかったのが、残念でした。しかしながら、法案が採決されるまでの過程を理解することができたことによって、次に繋がる体験になったと思っています。

おわりに

2006年以来、模範議会プロジェクトは、筆者の一人（岡田）が担当授業の一環として進めてきたところであるが、本年度より、この企画趣旨に賛同した、法学教育に知見と実績を有する研究者による監修・協力体制を構築することとなった。そうした体制の下で、模範議会プロジェクトが今後も実施されることになるが、従来の企画の運営にとどまらず、模範議会の教育的意義や効果、課題点などについて多角的に考察するとともに、

新たな課題・機軸を模索しているところである³⁾。具体的な成果については、他日、別稿にて紹介する予定であるが、今後とも、より多くの教育関係者・法学研究者にこの企画の趣旨を理解して頂き、同様の取組みを普及させていきたいと考えている。本資料がその一助となれば幸いである。

3) たとえば、一案として、模範議会で制定した法律を基にして、それを模擬裁判で取り扱うなどの連環などがありうる。(その予備作業として、模擬裁判を行い、法学教育の関連から分析する作業を行った。今回と扱う題材は異なるが、それをまとめたものとして、大林啓吾・岡田順太・岩切大地・横大道聡「法学教育における模擬裁判の実践——漫画規制を通して憲法問題を考える——」情報処理センター年報(帝京大学)14巻(2012年)65-85頁)。模範議会と模擬裁判を連続的に行うことは様々な課題が想定されるため、ただちにその作業に取り組むことはできないかもしれないが、将来の課題として考えておきたい。

資料① 進行表

議案：国家公務員法等の一部を改正する法律案（内閣提出、衆議院送付）

○ 参議院内閣委員会

事 項	担当会派	担当者名	所 要
開議宣告・委員長挨拶	委員長	X	5 分
政府参考人出席要求	委員長	X	
趣旨説明	国務大臣	G1	
質疑①	会派①	A1	15分
質疑②	会派②	B1	10分
質疑③	会派③	C1	15分
質疑④	会派③	C2	10分
討論（反対）	会派③	C3	5 分
討論（賛成）	会派②	B2	5 分
討論（賛成）	会派①	A2	5 分
採決	委員長	X	5 分
附帯決議	会派②	B3	
政府からの発言	国務大臣	G1	
審査報告書作成承認・散会宣告	委員長	X	
計			75分

<発言のない委員> A3～A6、C4

<答弁者>

国務大臣（公務員制度改革担当）（G1） 、内閣府大臣政務官（G2）

政府特別補佐人：人事院総裁（G4）

政府参考人：国家公務員制度改革推進本部事務局長（G3）

○ 参議院本会議

事 項	担当会派	担当者名	所 要
開議宣告	議長	Y	7 分
委員長報告	委員長	X	
採決	議長	Y	3 分
散会宣告	議長	Y	
計			10分

資料② 法 案

国家公務員法等の一部を改正する法律

(国家公務員法の一部改正)

第一条 国家公務員法(昭和二十二年法律第百二十号)の一部を次のように改正する。

目次中「第百八条の七」を「第百八条の十九」に改める。

第二十八条第一項中「情勢に」の下に「職場の規模に応じて」を加える。

第六十四条第二項中「生計費、民間における賃金」を「生計費及び民間におけるその規模に応じた賃金並びに官庁の規模」に改める。

第九十八条二項中「職員は」の下に「、第百八条の九に規定する場合を除き」を加え、同条第三項中「その他」を「その他の」に改める。

第百八条の二第二項中「職員以外の職員」の下に「(特定独立行政法人の職員並びに国有林野事業(国有林野事業特別会計において事務を取り扱う治山事業を含む。以下この節において同じ。))及びこれに附帯する事業を行う国の経営する企業の職員を除く。』」を加える。

第百八条の三中第十項を第十一項とし、第九項を第十項とし、同条第八項中「第六項」を「第七項」に

改め、同項を同条第九項とし、第七項を第八項とし、同条第六項中「第四項」を「第五項」に改め、同項を同条第七項とし、同条第五項中「前三項」を「前四項」に改め、同項を同条第六項とし、同条第五項中「前項」を「前二項」に改め、同項を同条第五項とし、第三項を第四項とし、第二項の次に次の一項を加える。

三 職員団体が登録される資格を有し、及び引き続き登録されているためには、次の各号に掲げるものに反しないことを必要とする。

一 何人も、いかなる場合においても、人種、宗教、性別又は門地によつて職員団体の構成員たる資格を争わないとすること。

二 総会は、少なくとも毎年一回開催すること。

三 すべての財源及び使途、主要な寄付者の氏名並びに現在の経理状況を示す会計報告は、職員団体の構成員によつて委嘱された職業的に資格がある会計監査人による正確であることの証明書とともに、人事定規則で定める方法により、少なくとも毎年一回公表されること。

四 同組織案は、職員団体又は職員団体の構成員により選挙された代議員の直接無記名投票の過半数に

よる決定を経なければ開始しないこと。

第百八条の四を次のように改める。

(過半数団体の登録)

第百八条の四 管理職員等以外の職員であり、かつ、第百八条の二第五項に規定する職員以外の職員である者の総数の過半数の職員が組織する登録された職員団体（以下、「過半数団体」という。）は、人事院規則で定めるところにより、すべての構成員の氏名及び人事院規則で定める事項を記載した申請書を添えて人事院に登録を申請することとする。

2 人事院は、登録を申請した過半数団体の申請の内容に誤りがないときは、人事院規則で定めるところにより、前項に規定する申請書の理事その他の役員以外の構成員の氏名を除く記載事項を登録し、当該過半数団体にその旨を通知しなければならない。

3 前項の規定により登録された過半数団体（以下、「登録過半数団体」という。）が過半数団体でなくなつたときは、人事院は、人事院規則で定めるところにより、当該過半数団体の前項の規定による登録を取り消さなければならない。

4 前項の規定による登録の取消しに係る職間の期日における審理は、前条第八項の規定を準用する。

5 登録過半数団体は、第二項に規定する申請書の記載事項に変更があつたときは、人事院規則で定めるところにより、人事院にその旨を届け出なければならない。この場合においては、第二項の規定を準用する。

第百八条の五第一項中「職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に關し、及びこれに附帯して、社交的又は厚生活動を含む適法な活動に係る事項」を「次の各号に掲げる事項」に改め、同項に次の各号を加える。

- 一 俸給その他の給与、勤務時間、休憩、休日及び休暇に関する事項
- 二 昇任、降任、転任、休職、免職及び懲戒の基準に関する事項
- 三 保健、安全保持及び災害備償に関する事項
- 四 前三号に掲げるもののほか、労働条件に関する事項

第百八条の五第二項中「職員団体」を「第五八条の八に規定する場合を除く、職員団体」に改め、同条第三項中「国の事務」を「第二項各号の規定にかかわらず、国の事務」に改め、同条第四項を次のように

改める。

4 職員団体が交渉することのできる当局は、法令の改正が必要となる事項の交渉にあつては当該法令を所管する大臣又は当該法令を所管する大臣から当該交渉に係る委任を受けた部内の上級の職員、人事院規則の改正が必要となる事項の交渉にあつては人事院総裁又は人事院総裁から当該交渉に係る委任を受けた部内の上級の職員、法令の改正が必要とならない事項の交渉にあつては当該事項の裁量を有する任命権者又は当該事項の裁量を有する任命権者から当該交渉に係る委任を受けた部内の上級の職員とする。ただし、内閣総理大臣はすべての適法な交渉及び団体協約に係る当局であるとする。

第百八条の六第三項中「（特定独立行政法人等の労働関係に関する法律（昭和二十二年法律第二百五十七号）第二条第四号の職員として同法第七条第一項ただし書の規定により労働組合の業務に専ら従事したことがある職員については、五年からその専ら従事した期間を控除した期間）」を削る。

第三章第十節に次の十三条を加える。

（団体協約）

第百八条の八 管理職員等以外の職員が組織する登録された職員団体と当局の交渉では、団体協約を締

5/20

結することができる。

2 前項の団体協約は、第三項に規定する場合を除き、当該職員団体の構成員以外の勤務条件等を直接に規定する事項、法令又は人事院規則の改正が必要となる事項、国の事務の管理及び運営に関する事項、第百八条の五第一項各号に掲げる事項以外の事項及び人事院規則で定める団体協約の内容として相応しくない事項については、規定することができない。

3 登録非少数団体と当局の交渉では、前項の規定にかかわらず、団体協約を締結することができる。ただし、法令又は人事院規則の改正が必要となる事項について規定する協約を締結できる当局は、内閣総理大臣のみとする。

4 前項の団体協約は、管理職員等及び第百八条の二第五項に規定する職員の勤務条件を直接に規定する事項、国の事務の管理及び運営に関する事項、法令又は人事院規則の改正が必要とならない事項、当該職員団体の構成員以外の勤務条件等を直接に規定するもの、第百八条の五第一項各号に掲げる事項以外の事項及び人事院規則で定める団体協約の内容として相応しくない事項については、規定することができない。また、人事院規則の改正が必要となる事項を団体協約に規定するときは、内閣総理

6/20

大臣は、あらかじめ人事院の意見を聴かなければならない。

5 当局は、第二項及び第三項に規定する団体協約が締結されたときは、内閣を経て国会に提出し、その承認を受けなければならない。

6 第二項及び第三項に規定する団体協約は、前項の承認を受けなければその効力を有しない。

7 内閣総理大臣が第一項及び第三項に規定する団体協約を締結する場合、内閣総理大臣以外の大臣、会計検査院長若しくは人事院総裁又は宮内庁長官若しくは各外局の長が任命権を有する職員の勤務条件を直接に規定する事項が当該団体協約に含まれているとき、内閣総理大臣は、あらかじめ当該職員の任命権者と協議しなければならない。

8 内閣総理大臣は、第三項及び第百八条の五第四項ただし書の規定による権限を、内閣官房長官に委任する。

9 団体協約については、労働組合法（昭和二十四年法律第百七十四号）第十四条及び第十五条を適用する。

（争議行為）

第百八条の九 管理職員等以外の職員が組織する登録された職員団体は、この法律の定めるところにより、同盟罷業、怠業、作業所閉鎖その他労働関係の当事者が、その主張を貫徹することを目的として行う行為及びこれに対抗する行為であつて、業務の正常な運営を阻害するもの（以下、「争議行為」という。）をすることができ。ただし、次の各号に掲げる行為については、この限りでない。

一 人事院規則で定める政治目的を含むもの

二 当該職員団体の構成員以外の勤務条件等を直接に規定する事項に係る要求又は主張を含むもの

三 法令又は人事院規則の改正が必要となる事項に係る要求又は主張を含むもの

四 国の事務の管理及び運営に関する事項に係る要求又は主張を含むもの

五 第百八条の五第一項各号に掲げる事項以外の事項に係る要求又は主張を含むもの

六 労働協約が国会で承認されなかつたことに関する事項に係る要求又は主張を含むもの

七 人事院規則で定める団体協約の内容として相応しくない事項に係る要求又は主張を含むもの

八 その他人事院規則で定める行為

2 登録過半数団体は、前項の規定にかかわらず、この法律の定めるところにより、争議行為をするこ

とができる。ただし、次の各号に掲げる行為については、この限りでない。

- 一 前項第一号、同項第三号、同項第五項及び同項第六項から第八項に掲げるもの
 - 二 総理府職員及び第百八条の二第五項に規定する職員勤務条件等を直接に規定する事項に係る要求又は主張を含むもの
 - 三 法令又は人事院規則の改正が必要とされない事項で、当該職員団体の構成員以外の勤務条件等を直接に規定するものに係る要求又は主張を含むもの
- 3 第一項に規定する争議行為をするには、その争議行為をしようとする日の少なくとも十五日前までに、次の各号に掲げる事項を公表するとともに、内閣総理大臣及び争議行為に参加する職員の任命権者並びに中央労働委員会（以下、「委員会」という。）及び人事院に届け出なければならない。
- 一 争議行為に参加する団体の名称
 - 二 争議行為に参加するすべての職員の氏名及び所属先
 - 三 争議行為の目的
 - 四 争議行為の日時

9/20

- 五 争議行為の場所
- 六 争議行為に係る要求
- 七 その他法令で定める事項

（委員）

第百八条の十一 百八条の十 委員会が第百八条の十二第一項、第百八条の十三第三号及び第四号並びに第百八条十五第四号の委員会の決議その他の法令で定める委員会の事務を処理する場合には、これらの事務の処理には、公益を代表する委員のうち会長があらかじめ指名する四人の委員及び会長（第百八条の十二第二項において「政府等担当公益委員」という。）^{（一）}、労働組合法第十九条の三第二項に規定する内閣の推薦に基づき任命された同項に規定する四人の委員（第百八条の十二第二項において「政府等担当使用者委員」という。）^{（二）}並びに同法第十九条の三第二項に規定する登録された職員団体の推薦に基づき任命された同項に規定する四人の委員（第百八条の十二第二項において「政府等担当労働者委員」という。）のみが参与する。この場合において、委員会の事務の処理に関し必要な事項は、法令で定める。

10/20

(勧告の尊重)

第二百八条の十一 委員会は、この法律の定める権限の行使及び事務の処理にあつては、第二十二条及び

第二十八条並びに第六十七条及び第八十八条に規定する勧告を尊重しなければならない。

(あつせん)

第二百八条の十二 委員会は、政府と登録された職員団体との間に発生した紛争について、内閣総理大臣又は登録された職員団体の申請又は委員会の決議により、あつせんを行うことができる。

2 前項のあつせんは、委員会の会長が政府等担当公益委員、政府等担当使用者委員若しくは政府等担当労働者委員若しくは政令で定める者のうちから指名するあつせん員又は委員会の同意を得て委員会の会長が委嘱するあつせん員によつて行う。

3 あつせん員（委員会の委員である者を除く。次項において同じ。）は、政令で定めるところにより、報酬及びその職務を行うために要する費用の弁償を受けることができる。

4 あつせん員又はあつせん員であつた者は、その職務に関して知ることができた秘密を漏らしてはならない。

11/20

5 労働関係調整法（昭和二十一年法律第二十五号）第十三条及び第十四条の規定は、第一項のあつせんについて準用する。

(調停の開始)

第二百八条の十二 委員会は、次の場合に調停を行う。

- 一 内閣総理大臣及び登録された職員団体の双方が委員会に調停の申請をしたとき。
- 二 内閣総理大臣又は登録された職員団体が団体協約の定に基づいて委員会に調停の申請をしたとき。
- 三 内閣総理大臣又は登録された職員団体の申請により、委員会が調停を行う必要があると決議したとき。

四 委員会が職権に基き、調停を行う必要があると決議したとき。

(委員会による調停)

第二百八条の十四 委員会による調停は、当該事件について設ける調停委員会によつて行う。

2 前項の調停委員会の委員は、政令で定めるところにより、報酬及びその職務を行うために要する費用の弁償を受けることができる。

12/20

- 3 委員会は、調停委員会に、その行う事務に関し報告をさせ、又は必要な指示をすることができる。
- 4 労働関係調整法第二十二条から第二十五条まで、第二十六条第一項から第三項まで及び第四十三条の規定は、調停委員会及び調停について準用する。
- 5 前四項に定めるもののほか、調停委員会の組織及び手続その他調停委員会について必要な事項は、政令で定める。

(仲裁の開始)

第八八条の十五 委員会は、次の場合に仲裁を行う。

- 一 内閣総理大臣及び登録された職員団体の双方が委員会に仲裁の申請をしたとき。
- 二 内閣総理大臣又は登録された職員団体が労働協約の定に基づいて委員会に仲裁の申請をしたとき。
- 三 委員会があつてせし又は調停を開始した後二月を経過して、なお紛争が解決しない場合において、内閣総理大臣又は登録された職員団体が委員会に仲裁の申請をしたとき。
- 四 委員会が、あつてせし又は調停を行っている事件について、仲裁を行う必要があると決議したとき。

(仲裁委員会)

13/20

第八八条の十六 委員会による仲裁は、当該事件について設ける仲裁委員会によつて行う。

- 2 労働関係調整法第三十一条の二から第三十四条まで及び第四十三条の規定は、仲裁委員会、仲裁及び裁定について準用する。この場合において、第三十一条の四中「仲裁委員二人以上」とあるのは「仲裁委員の過半数」と、第三十一条の五中「委員又は特別調整委員」とあるのは「委員」と読み替えるものとする。
- 3 前二項に定めるもののほか、仲裁委員会の組織及び手続その他仲裁委員会について必要な事項は、政令で定める。

(委員会の裁定)

第八八条の十七 政府と職員との間に発生した紛争に係る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。

- 2 政府は、政府と職員との間に発生した紛争に係る委員会の裁定を実施した結果、その事務及び事業の実施に著しい支障が生ずることのないように、できる限り努力しなければならない。

(中止命令)

14/20

第百八条の十八 前条第三項に規定する届出に係る争議行為について、国民経済の運行を著しく阻害し、若しくは国民の日常生活を著しく危くする虞があり、又は届出の内容に誤りがあり、若しくは違法な争議行為が行われる虞があると認める場合、委員会は、人事院の意見を聴き、政令で定めるところにより、当該争議行為の全部又は一部の中止を命ずることができる。

2 前条第三項に規定する届出に係る争議行為について、内閣総理大臣又は参加する職員の任命権者若しくは争議行為によつて運営を阻害される可能性がある業務の関係者で、政令で定めるものは、政令で定めるところにより、委員会に対し、当該争議行為の全部または一部の中止を命ずることを求める意見を述べることができる。

(緊急調整)

第百八条の十九 内閣総理大臣は、第百八条の九第三項に規定する届出に係る争議行為により国民経済の運行を著しく阻害し、又は国民の日常生活を著しく危くする虞があると認める場合、その虞が現実に残存するときに限り、緊急調整の決定をすることができる。

2 内閣総理大臣は、前項の決定をしようとするときは、あらかじめ人事院及び委員会の意見を聴かな

なければならない。

3 内閣総理大臣は、緊急調整の決定をしたときは、直ちに、理由を附してその旨を公表するとともに、委員会及び関係当事者に通知しなければならない。

4 第百八条の九第三項に規定する届出に係る争議行為について、緊急調整の決定をなした旨の公表があつたときは、当該届出は公表の日から五十日後にあつたものとみなす。

第百八条の二十 特定独立行政法人の職員並びに国有林野事業及びこれに附帯する事業を行う国の経営する企業の職員の職員団体に關することについては、別に法律で定める。

第百十条第一項に次の一号を加える。

二十一 第百八条の五第二項の規定に違反して団体協約を締結した者

(労働組合法の一部改正)

第二条 労働組合法（昭和二十年法律第五十一号）の一部を次のように改正する。

第十九条の三第二項を次のように改める。

2 使用者委員は使用者団体の推薦（使用者委員のうち四人については、内閣の推薦）に基づいて、労

働者委員は労働組合の推薦（労働者委員のうち四人については、国家公務員法（昭和二十二年法律第百二十号）第百八条の三に規定する登録された職員団体の推薦）に基づいて、公益委員は厚生労働大臣が使用者委員及び労働者委員の同意を得て作成した委員候補者名簿に記載されている者のうちから両議院の同意を得て、内閣総理大臣が任命する。

第十九条の十第一項中「、特定独立行政法人」を「、政府とその職員（国家公務員法第百八条の二第二項に規定する職員に限る）との間に発生した紛争並びに特定独立行政法人」に改め、「、国有林野事業」を「及び国有林野事業」に改める。

第二十五条第一項中「、特定独立行政法人」を「、国家公務員法第百八条の二第二項に規定する職員並びに特定独立行政法人」に改める。

（一般職の職員の給与に関する法律の一部改正）

第三条 一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年四月三日法律第九十五号）の一部を次のように改正する。

第六条に次の一項を加える。

4 第一項及び第二項の規定は、国家公務員法第百八条の五に規定する交遊について、管理職員等以外の職員であり、かつ、第百八条の二第五項に規定する職員以外の職員である者（特定独立行政法人の職員並びに国有林野事業（国有林野事業特別会計において事務を取り扱う治山事業を含む。以下この節において同じ。）及びこれに附帯する事業を行う国の経営する企業の職員を除く。）の俸給表を別に定めることを前提として行う交遊を妨げるものであると解してはならない。

（特定独立行政法人等の労働関係に関する法律の廃止）

第四条 特定独立行政法人等の労働関係に関する法律（昭和二十三年十二月二十日法律第二百五十七号）は、廃止する。

附則

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日（以下「施行日」という。）から施行する。ただし、次の二号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 国家公務員法第六十四条第二項の一部を改める規定 公布の日

二 国家公務員法第百八条の四を改める規定 公布の日から三月を経過する日

(経過規定)

第二条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

第三条 特定独立行政法人等の労働関係に関する法律の廃止に伴い必要となる措置は、別に法律で定める。

第四条 前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

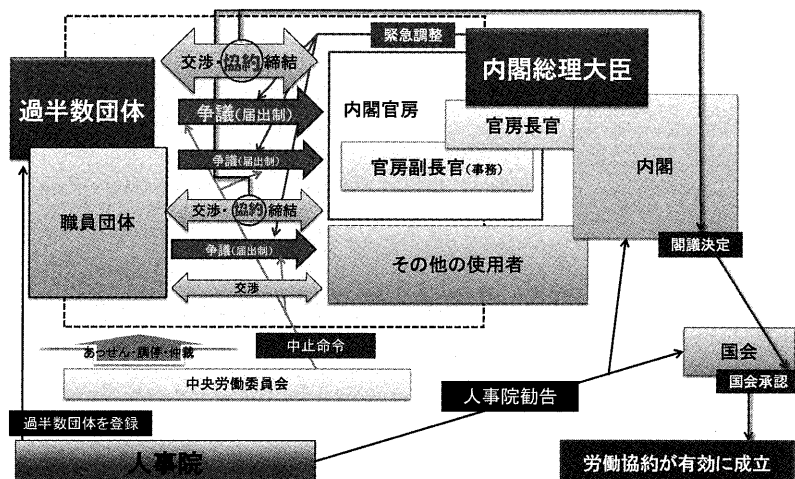
19/20

理 由

我が国の社会環境の変化に伴い、人権保障並びに我が国の国際的地位向上及び公務の能率性の向上を図るため、国家公務員の労働基本権に対する制約を緩和し、健全で自律的な労使関係を構築する必要がある。〕
したが、この法律案を提出する理由ある。

20/20

労使関係健全化法案による労使関係の概念図（全体像）

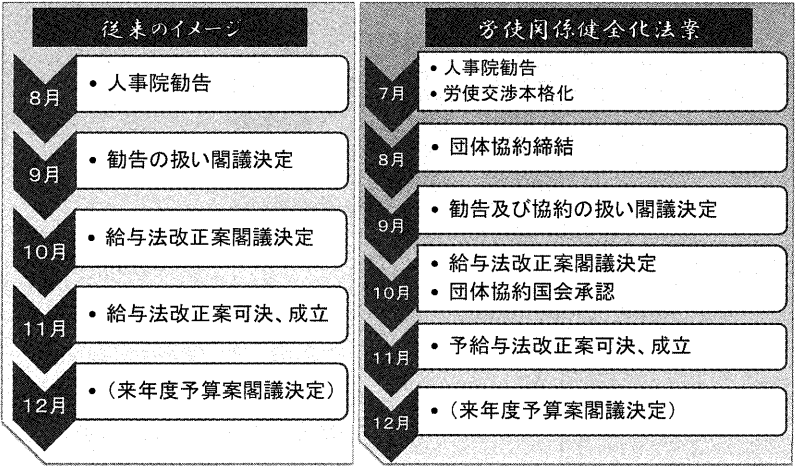


労使関係健全化法案による俸給表の概念図



労使関係健全化法案による労使関係の概念図（交渉スケジュール）

交渉スケジュールはあくまでイメージであって、法定されるものではありません。



労使関係健全化法（国家公務員法等の一部を改正する法律案）による労働基本権のイメージ

	団結権	団体交渉権				争議権		
		団結権	団体交渉権			争議権		
			協約締結権	協約締結権	協約締結権	協約締結権	協約締結権	協約締結権
			法令の改正が不要な協約内容	法令の改正が必要な協約内容	法令の改正が必要な協約内容	法令の改正が必要な協約内容	法令の改正が必要な協約内容	法令の改正が必要な協約内容
第百八条の二第五項に規定する職員（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）	×	×	×	×	×	×	×	×
管理職員等（第百八条の二第五項に規定する職員を除く）の職員団体	○	○	×	×	×	×	×	×
管理職員等以外の職員であり、かつ、第百八条の二第五項に規定する職員以外の職員である者の職員団体	○	○	○	×	×	○	×	×
所謂過半数組合	○	○	○	×	○	○	×	○

赤字部分が、労使関係健全化法制定により変化するもの

資料③ 委員会座席表

	会派①委員	内閣委員長	会派②委員	
	A6	X	B3	
会派①委員	A1		B1	会派②委員
会派①委員	A2		B2	会派②委員
会派①委員	A3		C1	会派③委員
会派①委員	A4		C2	会派③委員
会派①委員	A5		C3	会派③委員
	G4	G1	G2	C4
	人事院総裁	国務大臣	政務官	事務局長
			G3	

※ 当日、変更する場合があります。

資料④ 国務大臣（公務員制度改革担当大臣）の趣旨説明文

ただいま議題となりました「国家公務員法等の一部を改正する法律案」につきまして、その提案理由をご説明申し上げます。

本法律案は、現在、一般職国家公務員について禁止されている憲法上の権利である団体交渉権及び団体行動権について、社会状況や国民意識の変化、ILO 勧告などの国際世論の動向を踏まえつつ、国家公務員制度改革基本法第12条の趣旨に基づいて見直すこととし、協約締結権等を一般職国家公務員について付与するとともに、争議権の行使等団体交渉に伴う各種手続を公務員職務の公共性確保の観点から整備し、もって国民に開かれた健全で自律的な労使関係制度を措置することを目的とするものであります。

以下、本法律案の内容をご説明申し上げます。

第一に、一般職国家公務員が団結権の行使として結成する職員団体については、その運営の自主性を確保しつつも、民主的な運営原理にのっとり、国民にとって透明性が確保された運営がなされなければならないとの観点から、所要の規定を設けることとしております。

第二に、職員団体のうち、人事院規則で定める過半数団体を定義し、当該団体について人事院に申請して登録をする手続を設けることとしております。

第三に、職員団体の団体交渉権を明示的に認め、交渉事項についての定めを置くなど当局と職員団体との交渉に関する定めを設けることとしております。

第四に、職員団体の協約締結権を明示的に認め、団体協約締結に関する定めを置くほか、過半数団体以外の職員団体が構成員以外の職員に関する協約を締結してはならないなどの定めを設けることとしております。

第五に、職員団体の争議権を明示的に認めつつ、いわゆる政治ストなどを禁止するなど争議権の範囲を限定するとともに、争議権行使の手続を定めることとしております。

第六に、公務員の職務の公共性にかんがみ、争議権行使に伴う著しい社会的混乱を回避するため、労働関係調整法に類似したあっせん、調停、仲裁、中止命令及び緊急調整の仕組みを整備することとしております。

その他、本法の施行に伴う所要の規定の整備を行うこととしております。

以上がこの法律案の趣旨及び内容でございます。

何とぞ、慎重に御審議の上、速やかに御可決くださいますようお願いいたします。

資料⑤ 役割分担表

○ 委員会

(委員長)	X	[] 君
(質疑者)	A1	[] 君 (会派①)
	B1	[] 君 (会派②)
	C1	[] 君 (会派③)
	C2	[] 君 (会派③)
(反対討論)	C3	[] 君 (会派③)
(賛成討論)	B2	[] 君 (会派②)
(附帯提案)	B3	[] 君 (会派②)
(賛成討論)	A2	[] 君 (会派①)
(発言なし)	A3	[] 君 (会派①)
	A4	[] 君 (会派①)
	A5	[] 君 (会派①)
	A6	[] 君 (会派①)
	C4	[] 君 (会派③)

(政 府) 国務大臣・内閣府特命担当大臣 (公務員制度改革担当)

	G1	[] 君
内閣府大臣政務官	G2	[] 君
国家公務員制度改革推進本部事務局長				
	G3	[] 君
人事院総裁	G4	[] 君

○ 本会議

(議 長)	Y	[] 君
(委員長)	X	[] 君
(大 臣)	G1	[] 君

資料⑥ 委員長用台本

ただいまから、内閣委員会を開会いたします。

〔委員長、起立〕

議事に先立ちまして、一言ごあいさつを申し上げます。

このたび内閣委員長に選任されました〔X 〕でございます。本委員会の公正かつ円満な運営に努め、その重責を果たしてまいりたいと存じます。皆様方の御指導と御協力を賜りますようお願い申し上げます。

〔全員拍手、委員長着席〕

政府参考人の出席要求に関する件についてお諮りいたします。

「国家公務員法等の一部を改正する法律案」の審査のため、本日の委員会に国家公務員制度改革推進本部事務局長〔G3 〕君を政府参考人として出席を求め、その説明を聴取することに御異議ありませんか。

〔委員全員「異議なし」と呼ぶ〕

御異議ないと認め、さよう決定いたします。

「国家公務員法等の一部を改正する法律案」を議題と致します。

政府から趣旨説明を聴取いたします。

〔G1（姓のみ） 〕 国務大臣。
〔大臣から趣旨説明〕

以上で趣旨説明の聴取は終了いたしました。

※以下、答弁者側の呼び方

- ・ ○○国務大臣
- ・ ○○内閣府大臣政務官
- ・ 人事院○○総裁
- ・ ○○事務局長

（○○は姓のみ）

質疑のある方は順次御発言願います。

〔A1 〕 君「委員長」と呼び、挙手）

〔A1 〕 君。

※質疑中は、発言者（委員・政府側）にいちいち挙手させ、それを指名する。

（ ※予定の時間を過ぎているのに質疑を続ける委員がいる場合の発言
○○○○君、時間が来ておりますので、簡潔にお願いします。 ）

（ ※不規則発言でうるさいとき。
静粛に願います。 ）

（ ※質疑者・政府側が勝手に発言をしているとき。
〇〇君に申し上げます。発言は、委員長の許可を得てからに願います。 ）

（質疑者「終わります」と呼ぶ。その他の会派①委員、始めと終わりに拍手。）

以上で〔A1 〕君の質疑は終了いたしました。

次に、〔B1 〕君。

※質疑中は、発言者（委員・政府側）にいちいち挙手させ、それを指名する。

（質疑者「終わります」と呼ぶ。その他の会派②委員、始めと終わりに拍手。）

以上で〔B1 〕君の質疑は終了いたしました。

次に、〔C1 〕君。

※質疑中は、発言者（委員・政府側）にいちいち挙手させ、それを指名する。

（質疑者「終わります」と呼ぶ。その他の会派③委員、始めと終わりに拍手。）

以上で〔C1 〕君の質疑は終了いたしました。

次に、〔C2 〕君。

※質疑中は、発言者（委員・政府側）にいちいち挙手させ、それを指名する。

（質疑者「終わります」と呼ぶ。その他の会派③委員、始めと終わりに拍手。）

以上で〔C2 〕君の質疑は終了いたしました。

他に御発言もないようですから、本案に対する質疑は終局したものと認めます。

〔人事院総裁、国家公務員制度改革推進本部事務局長は退席する。〕

〔委員長は、退席を見届けて、議事を進行する。〕

これより討論に入ります。

御意見のある方は賛否を明らかにしてお述べ願います。

（〔C3 〕君、「委員長」と呼び、挙手）

〔C3 〕君。

（〔C3 〕君反対討論、その他の会派③委員、始めと終わりに拍手）

（〔B2 〕君、「委員長」と呼び、挙手）

〔B2 〕君。

（〔B2 〕君賛成討論、その他の会派②委員、始めと終わりに拍手）

〔A2 〕 君、「委員長」と呼び、挙手）
〔A2 〕 君。
〔A2 〕 君賛成討論、その他の会派①委員、始めと終わりに拍手）

他に御意見もないようですから、討論は終局したものと認めます。
これより「国家公務員法等の一部を改正する法律案」について採決に入ります。
本案に賛成の方の挙手を願います。

〔会派①・②委員挙手、会派③委員「反対」と呼ぶ。〕

多数と認めます。よって、本案は多数をもって原案どおり可決すべきものと決定いたしました。〔政府側起立し、大臣・政務官一礼。会派①・②委員拍手。〕

この際、〔B3 〕 君から発言を求められておりますので、これを許します。
〔〔B3 〕 君挙手）
〔B3 〕 君。
〔〔B3 〕 君附帯決議案文朗読）

ただいま〔B3 〕 君から提出されました附帯決議案を議題とし、
採決を行います。
本附帯決議案に賛成の方の挙手を願います。

〔委員全員挙手〕

全会一致と認めます。よって、〔B3 〕 君提出の附帯決議案は全会
一致をもって本委員会の決議とすることに決定いたしました。

ただいまの決議に対し、〔G1（姓のみ） 〕 国務大臣から発言を求め
られておりますので、この際、これを許します。〔G1（姓のみ） 〕 国
務大臣。

〔大臣発言〕

なお、審査報告書の作成につきましては、これを委員長に御一任願いたいと存じ
ますが、御異議ございませんか。

〔委員全員「異議なし」と呼ぶ。〕

御異議ないと認め、さよう決定いたします。
本日はこれにて散会いたします。

資料⑦ 質疑答弁集

※ 質疑を行う上での注意 ※

<質疑者>

- ・発言には、委員長の許可が必要です。
- ・「委員長」と手を挙げて呼び、指名されたら立って、質疑を行います。
- ・答弁を聞いている最中は着席します。
- ・発言の都度、委員長に発言の許可を求めてください。
- ・質疑の冒頭には、「〇〇党の××です。」、終わりには、「終わります。」と言いましょう。

<答弁者（政府）>

- ・発言には、委員長の許可が必要です。
- ・答弁の冒頭には「お答えします」と言うと良いです。
- ・答弁は懇懇な態度で、丁寧な言葉で行うようにしましょう。
- ・待機中も姿勢正しく行儀良くしていきましょう。
- ・野次や拍手などをしてはいけません。

<発言者以外の委員>

- ・仲間の議員の発言には、適宜、拍手で賛同を示したり、「そうだ」などと合の手をいれます。
- ・委員長が「ご異議ありませんか」と言った場合は、大きな声で「異議なし」と言います。
- ・立場の異なる議員や答弁者には、容赦なく野次を飛ばしましょう。
- ・野次にも節度が必要です。個人を誹謗中傷するようなものは避けましょう。

会派①「与党」質疑答弁集

1－1、本案提出の背景をお答えください。

(国務大臣)

平成20年に施行されました国家公務員制度改革基本法は、「国民全体の奉仕者である国家公務員について一人一人の職員がその能力を高めつつ国民の立場に立ち、責任を自覚し、誇りを持って職務を遂行する」ことを改革の目的として掲げた上で、国家公務員制度改革の基本理念及び基本方針等を定めております。

その基本方針の一つとして、憲法が保障する労働基本権について「政府は、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示し、その理解のもとに、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置するものとす」と基本法第12条に規定されております。

また、基本法第4条第1項には「必要となる法制上の措置については、この法律の施行後三年以内を目途として」、すなわち平成23年6月までに講ずる旨が規定され、また平成22年11月1日に閣議決定された「公務員の給与改定に関する取扱いについて」において「次期通常国会に、自律的労使関係制度を措置するための法案を提出し、交渉を通じた給与改定の実現を図る」とされたところでございます。

本法律案は、こうしたことを受けて、政府内で検討を重ねた結果をとりまとめ、今国会に提出させて頂いたものでございます。

1－2、国家公務員の労働基本権は現在どのように法律で規制されているのでしょうか。説明ねがいます。

(国家公務員制度改革推進本部事務局長)

お答えいたします。

国家公務員法第98条第2項において「職員は、政府が代表する使用者としての公衆に対して同盟罷業、怠業その他の争議行為をなし、又は政府の活動能率を低下させる怠業的行為をしてはならない。又、何人も、このような違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおつてはならない」とこととされており、また特定独立行政法人等の労働関係に関する法律第17条第1項において「職員及び組合は、特定独立行政法人等に対して同盟罷業、怠業、その他業務の正常な運営を阻害する一切の行為をすることができない。また、職員並びに組合の組合員及び役員は、このような禁止された行為を共謀し、唆し、又はあおつてはならない」とこととされております。

以上でございます。

1－3、国際労働基準を設定しているILO条約について、我が国はイギリス、フランス、ドイツと同様に、第87号条約（結社の自由及び団結権の保護に関する条約）及び、第98号条約（団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約）を批准しています。平成14年にILO結社の自由委員会から「委員会は、ストライキ権に関する多くの原則のうち、ストライキ権は、労働者とその団体の基本的権利であり、以下の例外と除いて、公務員が享受すべき権利であることを想起する。国家の権限を行使する公務員、厳格な意味における不可欠業務、又は深刻な国家危機状況における業務に携わる労働者」という趣旨の報告がなされていますが、「国家の名の下に権限を行使する公務員」の定義が示されている訳ではない。以上に関してはどのように解釈しますか。お答えください。

（国務大臣）

ご質問の意図がよく取りにくいところでございますが、ILO結社の自由委員会からは、「公務員への労働基本権の付与」等について十分な社会対話の促進を累次求められているところではございますので、いずれにしても、我が国の国家公務員の争議権も含めた労働基本権問題につきましては、諸外国の事例やILOの勧告及び報告の内容を十分参酌した上で、最終的には我が国として主体的に決定していくべき問題であると考えております。

1－4、諸外国を見ると、賃金の凍結や増税、年金支給開始年齢の引き上げ、勤務時間の延長等をめぐり、国家公務員も含めた公務員による争議行為が、大規模なものも含め引き続き発生している状況にあります。イギリス、アメリカ、フランスなどの先進国は、争議権が認められていますが、日本は先進国でありながら、国家公務員に対して争議権を付与しないのは、先進国として遅れをとっているという認識にはならないのでしょうか。お答えください。

（国務大臣）

基本的に国家の体制であるとか国の歴史であるとか、あるいは国家公務員制度の在り方を含めて純粋に日本と比較するのはなかなか適正ではないのかな、参考にはさせていただく部分は多いとは思っておりますが、いずれにせよ我々憲法上の要請等も踏まえながら、我が国に適した制度を検討することが最も必要だと考えております。

1－5、我が国は、グローバル化の進展、国際関係の枠組の変化、少子高齢化の急速は進行と人口減少といった環境変化に直面しており、行政機関は先例のない

困難な課題にも迅速かつ的確に対応することが求められています。国家公務員については、政策立案能力に対する信頼の低下、コスト意識の欠如等が批判されてきたところでありますが、複雑化する政策課題への対応能力を高めるとともに、コスト意識を徹底し、効率的な行政運営を実現していくことが必要であり、それを可能とするために、行政を取り巻く環境や新たな政策課題に対応した人事・給与制度等の見直しを、高い緊張感を持った労使が真摯に交渉しつつ積極的実施していく必要があります。争議権の付与をなしにそれらを実現することはできるのでしょうか。お答えください。

(国務大臣)

ご指摘の点は、まさにその通りでございます、そうしたことを踏まえ、国家公務員制度改革基本法は、「国民全体の奉仕者である国家公務員について一人一人の職員がその能力を高めつつ国民の立場に立ち、責任を自覚し、誇りを持って職務を遂行する」ことを改革の目的として掲げた上で、国家公務員制度改革の基本理念及び基本方針等を定めておるところでございます。

そして、憲法が保障する労働基本権については、同法12条で「政府は、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示し、その理解のもとに、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置するものとする」と規定されておりまして、また平成22年11月1日に閣議決定された「公務員の給与改定に関する取扱いについて」において「次期通常国会に、自律的労使関係制度を措置するための法案を提出し、交渉を通じた給与改定の実現を図る」とされたところでございます。

こうしたことを受けて、政府内で検討を重ねた結果、やはり高い緊張感を持った労使関係を形成するためには、法によって秩序立てられた争議権が国家公務員にも付与されることが不可欠であるとの認識にいたり、この度の法案としてまとめ、国会に提出させて頂いた次第でございます。

1－6、国民に対して効率的で質の高い行政サービスを実現していくことが必要になってきますが、人材確保という観点において、質の高い人材が民間企業へ流出してしまうというリスクをどう補うおつもりですか。お答えください。

(国務大臣)

まず、ご理解頂きたいことは、本法案のスキームができたからといって、必ずしも公務員の給与が民間企業に比べて、著しく低いものとなるという訳ではない点でございます。また、例えば、法律上の様々な身分保障でありますとか、公平制度、研修制度、福利厚生制度など、民間企業よりも充実・安定した職場環境というもの

も整備されております。さらに言いますれば、やはり公務に携わるという仕事のやりがいは何ものにも変え難いものがございます。そうした点において、ご指摘のようなど懸念がすぐに招来するということは、考えにくいように思われるところでございます。

ただ、民間企業との較差が、極端に開くような事態が起こるようでしたら、それこそ労使間の交渉によって、適切な給与水準の交渉と妥結が図られるものと期待でき、その意味でも、本法案で盛り込まれた仕組みは、時宜に合った柔軟かつ適切な国家公務員の待遇を調整・決定するものでございまして、ご懸念のようリスクをむしろ回避するものであると考えておるところでございます。

1－7、国民生活に欠くことのできない職務に携わっているという点で公務員と同様である公益事業の業種には争議権を認められていますが、近年において公益事業による争議行為が国民生活に重大な支障をきたしたことはありますか。お答えください。

(国家公務員制度改革推進本部事務局長)

お答えいたします。

まず、公益事業の定義でございますが、労働関係調整法8条が規定いたします「公益事業」につきましては、運輸事業・郵便又は電気通信事業・水道、電気又はガス供給事業、医療又は公衆衛生事業が該当いたします。

厚生労働省の平成21年労働争議統計調査によりますと、全産業中、争議行為を伴う争議の件数は92件でございまして、このうち、情報通信業が24件、運輸業・郵便業が14件、医療・福祉業が20件などとなっております。なお、水道・電気・ガス供給事業につきましては、平成18年に1件起きた例がございますが、それ以降は争議行為が生じていないところでございます。

ご質問の「国民生活への重大な支障」につきましては、何ををもってそれにあたることが明確ではないので、お答えにくいところでございますが、労働関係調整法35条の2におきまして、内閣総理大臣が公益事業の争議行為に関して、「国民経済の運行を著しく阻害し、又は国民の日常生活を著しく危くする虞があると認める事件について、その虞が現実存するときに限り、緊急調整の決定をすることができる」こととされておりますが、ご案内の通り、この緊急調整の実績は昭和27年12月の石炭争議の1件のみでございまして、公益事業に緊急調整権が発動されたことはございません。従いまして、その点からすれば、「国民生活への重大な支障」が生じたことはないといえるものと思われま。

また、総じて争議行為の発生件数自体の減少が見られるところで、その意味で国

民生活への支障は縮減する傾向にございまして、公益事業についても同様に理解できるのではないかと考えておるところでございます。

1－8、憲法において労働基本権は保障されておりますが、公務員から争議権を剥奪し労働基本権を制限することは憲法上許される行為なのでしょうか。お答えください。

(国家公務員制度改革推進本部事務局長)

お答えいたします。

我が国における公務員の争議行為の禁止が憲法に違反しないものであることにつきましては、昭和48年の全農林警職法事件最高裁判決という判例が存在しております。それによりますれば、非現業国家公務員が争議行為に及ぶことは、その地位の特殊性及び職務の公共性と相容れないばかりでなく、多かれ少なかれ公務の停廃をもたらし、その停廃は国民全体の共同利益に重大な影響を及ぼすか、またはその虞れがあるため、労働基本権に必要なやむを得ない限度の制約を加えることは、十分合理的な理由があるというべきであるなどとして、労働基本権の制約を合憲であるとしております。

また、昭和52年の全通名古屋中郵事件最高裁判決でございますが、当時の三公社五現業につきまして、国会の立法政策を広く認め、労働基本権の制約を合憲であるとしております。

基本的人権の一つである争議権の「剥奪」と申しますと、憲法の趣旨を逸脱することになるおそれがございまして、公務員の職務の公共性に基づく必要な制約であれば、憲法上許容されると理解されております。もちろん、争議権を保障することも立法裁量の範囲ということでございます。

以上でございます。

会派②「野党（是々非々）」質疑答弁集

（その１）

２－１、私からは、人事院に対していくつか質問させていただきます。

人事院というのは、国家公務員法に基づき設置された中央人事行政機関のひとつであり、国家公務員の労働基本権制約の代償機能として給与その他の勤務条件の改善をはじめとした国家公務員の一般職に属する職員の人事管理などを行う機関でございます。また、行政委員会的一种として強い権限と独立性も与えられております。

そのように、代償機能として存在している人事院ですが、その機能を十分に果たしていると言えるのでしょうか。

例をあげますと、2002年にありました給与勧告での初めてのマイナス勧告でございます。人事院はこの動きに対して一切の異論を唱えることはなく、マイナス勧告は受け入れられることとなりました。これでは先ほど説明した人事院の機能をまったくもって果たしていないということが言えるのではないのでしょうか。

これらをふまえて人事院の意見をお聞きしたいと思います。

（人事院総裁）

お答えいたします。

ご指摘の通り、人事院は国の中央人事行政機関として、国家公務員法上位置づけられておりまして、行政委員会としての権限と内閣からの独立性を与えられておるところでございます。まさに、国家公務員の労働基本権制限の代償措置としての位置づけもございまして、人事院創設以来、その役割を果たすべく取り組んで参ってきたところでございます。

さて、給与勧告の問題でございますけれども、給与は、公務員自身として比較すべきものがございますので、市場原理で定まっておると考えられます民間の給与との均衡を考えまして勧告を行うという制度をとってきておるわけでございます。いわゆる民間準拠の方式をとってきておるわけでございます。初のマイナス勧告を行った平成14年当時でございますが、ご案内の通りのデフレ状況や景気低迷による賃金引下げなどがございましたので、自ずと民間企業にあわせて公務員給与もマイナスになるということになった次第でございます。

結果として政府の考えと合致することはありますが、人事院として中立公平性を欠くような判断をすることはございません。

2-2、公務員の労働環境が決して良いものではないという例をしめさせていただきます。

日本国家公務員労働組合連合会が2009年3月に実施した残業実態アンケートによると、国家公務員の3人に1人が過労死の不安を抱えており、国家公務員の死亡原因のうち「自殺」が「病気」に次いで2番目に多くなっております。また、国家公務員の1か月以上の長期病休者のうち63%が「心の病」であります。霞が関国家公務員労働組合共闘会議が行っている「残業実態アンケート」2010年度の調査によると霞が関における残業の実態は、過労死の危険ラインとされる月80時間を越える残業者が回答者3056人のうち6.3%（191人）であるという数値がでております。単純計算すると霞が関全体の職員・組合員のうち、2,155人（34,200人の6.3%相当）が過労死危険ラインで働いていることになります。今のは霞が関に限定した話ではございますが、これらのデータより公務員の労働条件が決して良いとは言えません。このような現状をどう捉えていらっしゃるのか、ご意見お聞かせください。

（人事院総裁）

公務員の労働環境整備に関しましては、まず第一義的に公務員の所属する行政機関の長において改善する義務が生じるものと解され、また、総務省人事・恩給局が中心となり、各省庁の労働状況について改善の努力が図られているものと承知しております。

人事院と致しましては、国家公務員法86から88条所定の勤務条件の勧告をなすべき権限が与えておりますので、職員からの行政措置の要求がありますれば、第三者的観点から今後とも国家公務員の労働環境の改善に努めていく所存でございます。

2-3、公務員というのは、その立場の特殊性や民間に比べた際給与の面でも安定しているということなどを理由に労働基本権を制限されてきました。しかし、実態としては先ほど述べたように劣悪な労働環境におかれているのが事実でございます。まったく民間との差がないと言っても過言でもありません。これでは、公務員に対して労働基本権を制限するというのは大いに日本国憲法第28条に反するということが言えるのではないのでしょうか。これらを改善するはずのための人事院は機能していないと我々は考えます。これらの意見に対して人事院はどうお考えでしょうか。

（人事院総裁）

先ほども答弁させて頂きましたように、国家公務員の労働環境の改善の第一義的な責任を有するのは、各行政機関の長であり、または内閣・総務省において処理す

る事項であるとされております。

ただ、例えば、先ほどお示しになった超過勤務の問題でございますが、人事院と致しまして、各府省に「超過勤務の縮減に関する指針」を発出し、超過勤務の縮減と職員の心身の健康の維持に努めているところであり、超勤時間の上限の目安時間として「1年につき360時間」、国会関係、国際関係、各府省との法令に関する協議、予算の折衝等の他律的な業務の比重が高い部署については、「1年につき720時間」、を設定しております。

その他にも、定時退庁日、いわゆる「ノー残業デー」の設定や職員の早期退庁の奨励などに積極的に取り組んでいます。

また、国家公務員の職場の安全管理及び健康管理に関する啓発・普及を図るため、毎年7月に「国家公務員安全週間」、10月に「国家公務員健康週間」を総務省との共同主催により実施しております。

さらに、人事院と各職員団体との定期的な会見も行っておりまして、労働環境の改善に関しまして、そこで様々な意見を頂いておるところでございます。

また、例えば、年次休暇を認められないとか、セクシュアルハラスメントを受けているといった個別の職員に関わる悩みや苦情に関しましては、面接、電話、手紙、電子メールといった方法で、人事院の職員相談員が広く相談に応じております。

そうした仕組みを活用しながら、今後とも、公務員の労働環境の改善に向けまして、各省庁との連携を図りながら、人事院としての取組みを進めて参りたいと考えております。

国家公務員は現在のままでは自らの手で労働状況を変えることはできません。国家公務員の私生活において影響が出るような労働状況にあることは事実でございます。そのような状況を放っておくことは許されることではありません。すべての制限を取り除いてほしいと言っているわけではなく、このような状況に置かれている公務員の人権も確保していただきたいということでございます。すべての国民が平等な労働条件におかれるべきであるということを主張いたしまして、模範回党の質疑を終わります。

(その2)

2-4、憲法二十八条は、労働者に対して労働基本権、すなわち団結権、団体交渉権、争議権を保障しているにも拘らず、公務員には労働基本権が保障されていません。本来、憲法上の権利である労働基本権は公務員にも保障されるべきであります。公務員に対して法律で労働基本権を規制するのは許されるのでしょうか。説明をお願いいたします。

(国家公務員制度改革推進本部事務局長)

お答えいたします。

我が国における公務員の争議行為の禁止が憲法に違反しないものであることにつきましては、昭和48年の全農林警職法事件最高裁判決という判例が存在しております。それによりますれば、非現業国家公務員が争議行為に及ぶことは、その地位の特殊性及び職務の公共性と相容れないばかりでなく、多かれ少なかれ公務の停廃をもたらし、その停廃は国民全体の共同利益に重大な影響を及ぼすか、またはその虞れがあるため、労働基本権に必要なやむを得ない限度の制約を加えることは、十分合理的な理由があるというべきであるなどとして、労働基本権の制約を合憲であるとしております。

また、昭和52年の全通名古屋中郵事件最高裁判決でございますが、当時の三公社五現業につきまして、国会の立法政策を広く認め、労働基本権の制約を合憲であるとしております。逆に、争議権を保障することも、もちろん立法裁量の範囲ということでございます。

以上でございます。

2－5、公益事業とは、公衆の日常生活に必要不可欠な物またはサービスを提供する事業であります。公益事業には、水道や電気、ガスなどがあります。公益事業においてストライキが発生すると、公務の停廃をもたらし、その停廃は勤労者を含めた国民全体の共同利益に重大な影響を及ぼすか、またはその虞れがあります。実際、日本電機産業労働組合による電源ストや停電ストが発生し、国民生活の共同利益に重要な影響を及ぼした。公務員のストライキと公益事業におけるストライキはストライキが発生すると、国民全体の共同利益に重大な影響を及ぼすか、またはその虞れがあるという点においては、同じ性質を持っていると考えられます。それにも拘らず、公益事業の労働者にはストライキを予定する場合に、10日前までに労働委員会及び厚生労働大臣、又は都道府県知事へストライキを通知するという条件のもとでいち早く争議権が認められていますが、公務員にはまだ争議権が認められていませんでした。何故、国家公務員の労働基本権に関する法案は提出が遅かったのでしょうか。説明をお願いいたします。

(国務大臣)

ご質問の趣旨は、国家公務員の争議権を認める法案が提出されたのが、なぜ今頃なのかということであろうかと思われます。

そもそも争議権は労働者に保障された人権でありまして、これを制約することは許されないということが原則となろうかと思われます。ただ、国家公務員に関しま

しては、やはりわが国の公務員に対する国民の意識その他の事情がありまして、ILO 勧告などがなされましても、すぐには争議行為の禁止を解くだけの理解が得られなかったと考えられるところでございます。

しかしながら、そうした国民的な議論を経て、国家公務員制度改革基本法に「国民に開かれた自律的労使関係制度」の構築に関する規定が盛り込まれまして、それをもとに争議権を保障する法案が作成され、国会においてご審議を頂く段階に至ったということであるということでございます。

なお、ご指摘の日本電機産業労働組合、いわゆる「電産」でございますが、ご承知の通り、昭和31年に解散され、組織としては分裂しておりまして、これもやはり時代の変化を示しているのではないかと、こう考える次第でございます。

2-6、全農林警職法判決で、『国民全体の奉仕者』としての国家公務員の地位を強調し、国家公務員法98条5項が公務員の争議権行為およびそのあおり行為等を禁止するのは、勤労者をも含めた国民全体の共同利益の見地からするやむをえない制約であり合憲であるとしております。国家公務員の争議権の規制理由として、二つ理由が挙げられています。第一に市場抑制についてです。私企業であれば、企業状態が悪化しているときに争議権の行使を行えば、企業に倒産の可能性が生じるため、争議権の行使が憚られるというのが市場抑制であります。公務員は企業という雇用主が国にあたるため、市場抑制と呼ばれる論理が働きません。そのため、国家公務員の争議権の制約は認められます。二つ目は人事院をはじめとした代替措置についてです。現在、公務員への労働基本権制約の代償機能を果たすため、国家公務員法に基づいて設置された中央人事行政機関である人事院が給与に関する勧告などを行っています。そのため、国家公務員の争議権の制約は認められています。政府はこの最高裁の判決についてどうお考えなのでしょうか。説明をお願いいたします。

(国務大臣)

司法府の判断でございますから、政府としての意見を述べるということ是不適切でございますので、差し控えさせていただきますが、最高裁の判決にも沿うように、今日の法案が作成されているという点は、何卒ご理解いただきたいと思います。

(その3)

2-7、国家公務員は憲法第十五条に示されているように、国民全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、且つ職務を遂行するに当っては全力を挙げてこれに専念しなければならないという性質のものであります。そのため、国家公務

員には争議権が認められていません。しかし、争議権が認められていない代わりに、公務員の労働条件の改善を図る人事院勧告があることやリストラなどがなく身分が保証されていることなどの争議権がないことに対する代替措置が存在します。公務員に争議権を付与することになると、ストライキが発生する可能性が生まれ、公務の停廃をもたらし、その停廃は勤労者を含めた国民全体の共同利益に重大な影響を及ぼす虞れがあります。そのような虞れがあるにも拘らず、国家公務員制度改革案基本法に規定された自律的労使関係、すなわち労使協議制を主要な手段とした労使の協力体制を措置する趣旨に照らし、争議権を付与する目的とはどのようなものがございますか。説明をお願いいたします。

（国務大臣）

ご指摘の点は、まさにその通りでございます。新たに公務員の労働条件を団体交渉によって改善しつつ、国民の理解と公共の利益を確保するというバランスにおいて、争議権を付与するということが企図されております。

そうした観点から、国家公務員制度改革基本法は、「国民全体の奉仕者である国家公務員について一人一人の職員がその能力を高めつつ国民の立場に立ち、責任を自覚し、誇りを持って職務を遂行する」ことを改革の目的として掲げた上で、国家公務員制度改革の基本理念及び基本方針等を定めておるところでございます。

そして、憲法が保障する労働基本権については、同法12条で「政府は、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示し、その理解のもとに、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置するものとする」と規定されておりまして、また平成22年11月1日に閣議決定された「公務員の給与改定に関する取扱いについて」において「次期通常国会に、自律的労使関係制度を措置するための法案を提出し、交渉を通じた給与改定の実現を図る」とされたところでございます。

こうしたことを受けて、政府内で検討を重ねた結果、やはり高い緊張感を持った労使関係を形成するためには、法によって秩序立てられた争議権が国家公務員にも付与されることが不可欠であるとの認識にいたり、この度の法案としてまとめ、国会に提出させて頂いた次第でございます。

2－8、自律的労使関係とおっしゃいますが、私には公務員に争議権を付与することと自律的労使関係の観点とどのような関係があるかがよくわかりません。公務員に争議権を付与することと自律的労使関係の観点との関係の説明をお願いいたします。

(国家公務員制度改革推進本部事務局長)

お答えいたします。

先ほどの大臣からの答弁でも述べられておりますとおり、「高い緊張感を持った労使関係を形成する」という点から、争議権の付与は不可欠であろうということでございます。

憲法の保障する労働基本権は、その中心に団体交渉権を据えておりまして、その行使の実質化のために、団結権と団体行動権が置かれているという関係でございます。争議行為も含めた団体行動権が、団体交渉権の実質化を裏付けしているという点からしまして、労使が対等に、かつ、独立して自律的労使関係を築くためには、労働者側の争議権の存在が不可欠であるということでございます。労使関係は、どうしても使用者の方が社会的影響力が強いものですから、労働者の側に争議権を持たせて、その力関係のバランスをとるということが、労働基本権の意義ということになる訳でございます。

この点は、公務員の労使関係についても、同様のことが言えると考えております。以上でございます。

2－9、国家公務員が労使交渉によって労働条件を決めることができる自律的労使関係制度についてのパブリックコメントの結果において、個人や団体から寄せられた総数217件のうち約190件が争議権付与に関する意見で、争議権の制限は労使交渉の公正さを欠いていることや場合によっては、解雇されることを考えなければならず、公務員にも争議権を行使することに覚悟が求められることなどの理由によって、賛成する人がいる一方、その意見のうち84.4%にあたる約160件が給与引き上げの手段になることや政治ストが起こり、国民に不利益をもたらすことなどを理由に争議権付与に反対でありました。このように国家公務員への争議権付与に対する反対意見が多い中、国民の理解をどのように得ていくおつもりでしょうか。説明をお願いいたします。

(国家公務員制度改革推進本部事務局長)

お答えいたします。

ご指摘のパブリックコメントは、当本部が昨年12月24日より、本年1月14日まで行ったものであると承知しております。国家公務員の労働基本権（争議権）に関する懇談会報告及び自律的労使関係制度に関する改革素案をお示しいたしまして、意見公募を行いましたところ、短い期間にもかかわらず、217件のご意見を頂戴いたしました。

ご指摘の通り、争議権付与に反対のご意見が相当数あった訳でございますが、仔

細に分析いたしますと、必ずしも争議権付与に絶対反対ということではございませんで、争議権付与に伴う弊害を除去するすとか、公務員の身分保障に関する部分を改めるといった点を考慮すれば、賛同して頂けるように理解できるご意見が多数であったと思う訳でございます。そうした点を十分に斟酌いたしまして、政府・与党内でのご議論を経て、今回の法案提出に至ったと、こういう次第でございます。

本法案が成立いたしましたら、労使交渉のスキームを具体的・詳細に策定していかなければなりません、その際に、パブリックコメントで頂いた貴重なご意見を参考にしながら、より多くの国民のご理解が頂ける仕組みを作れるように引き続き取り組んで参りたいと考えております。

以上でございます。

会派③「野党（反対）」質疑答弁集

3-1、いままで公務員が労働基本権を制限されていたことの理由は、憲法上において公務員は国民全体の奉仕者として明文化されており、こういった立場の特殊性上公務員が労働争議を行ったりした場合、国民の生活に大きな支障をきたす恐れがあるからであります。それにもかかわらず、本法案では公務員に協約締結権及び争議権を付与されておられるわけですが、その具体的理由をお聞かせ願えますでしょうか。

（国務大臣）

平成20年に施行されました国家公務員制度改革基本法は、「国民全体の奉仕者である国家公務員について一人一人の職員がその能力を高めつつ国民の立場に立ち、責任を自覚し、誇りを持って職務を遂行する」ことを改革の目的として掲げた上で、国家公務員制度改革の基本理念及び基本方針等を定めております。

その基本方針の一つとして、憲法が保障する労働基本権について「政府は、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示し、その理解のもとに、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置するものとする」と基本法第12条に規定されております。

また、基本法第4条第1項には「必要となる法制上の措置については、この法律の施行後三年以内を目途として」、すなわち本年6月までに講ずる旨が規定され、また平成22年11月1日に閣議決定された「公務員の給与改定に関する取扱いについて」において「次期通常国会に、自律的労使関係制度を措置するための法案を提出し、交渉を通じた給与改定の実現を図る」とされたところでございます。

本法律案は、こうしたことを受けて、政府内で検討を重ねた結果をとりまとめ、今国会に提出させて頂いたものでございます。

3-2、現在、民間では苦しい雇用状況が続いております。追い打ちをかけるように東日本大震災が起き、国民はさらに雇用の機会を失い、また不安定な精神状況に苦しんでおります。こういった状況においても、安定した雇用状況を約束された公務員にさらに自分たちと同じような労働上の権利を与えることに賛成するような国民がいるのでしょうか。この法案が施行されれば、国民が雇用状況の厳しさに涙を流す中、一方で公務員は賃上げや労働時間の短縮を要求し争議行為を行うといったふざけた状況になりかねません。そのような状況では公務員の全体の奉仕者という責務が果たされているとは言いかねます。その点をどのようにお考えでしょうか。

(国務大臣)

東日本大震災で亡くなられた方々には、心よりお悔やみを申し上げます。また、被災された皆さまには、お見舞いの言葉を述べさせていただきます。

昨今の景気状況におきましては、雇用状況が極めて厳しいことはいうまでもないところでございます。そうした中で、公務員だけが安定した雇用を約束されていて、その上に争議権も付与されることに国民の理解が得られないというご指摘であったと思います。

ただ、今回の法案及びこれに先立つ国家公務員制度改革基本法の理念と申しますのは、何といっても自律的労使関係の構築ということでございます。従来の人事院勧告に代わりまして、公務員自らが職員団体を結成し、協約締結を目指して、政府との団体交渉を行う仕組みでございますから、法律によって画一的に守られてきた給与水準の維持をむしろ、自らが打ち壊し、民間企業の実態に即した適正な給与水準を構築するということが可能となる訳でございます。

その点において、むしろ公務員としての特権を放棄するというのが、この法案の目指す自律的労使関係でございますから、ご指摘のような批判はあたらないものと考えておりまして、必ず国民の皆様のご理解を頂戴できるものと信じております。

3-3、日本はILOの様々な機関から幾度も公務員の労働基本権についてILO基準に合致していないと改善勧告を受けておりますが、国際的には先進主要国で必ずしもILO基準が採用されているわけではない現状がございます。その中で、なぜ日本はILO基準に従うことを選択しようとしているのか、とりわけ人事院という公務員の労働基本権の代替措置を講じる機関が存在しているにも関わらずILO基準に従うことを選択しようとしているのはなぜか、お答えください。

(国家公務員制度改革推進本部事務局長)

お答えいたします。

我が国の国家公務員の争議権も含めた労働基本権問題につきましては、諸外国の事例やILOの勧告及び報告の内容を十分参酌した上で、最終的には我が国として主体的に決定していくべき問題であると考えておりますが、「日本国が締結した条約及び確立された国際法規は、これを誠実に遵守することを必要とする」と憲法98条2項の規定もございます。人事院は、あくまで代償措置でございますから、基本的な人権を制約していることには変わりないというのが国際社会の一致した認識であろうと思われる訳でございます。

すべての国がILOの示す基準に従っていないからといっても、やはり公務員に労働基本権を保障するのが国際的な動向でございますので、人権保障を積極的に行っ

ているというわが国の態度を国際社会に示す上でも、今回の法案のようなスキームを取り入れることが有用であろうと、そういう認識がこの法案を後押ししたということであろうと思われます。

以上でございます。

3-4、公務員の民間との格差について伺います。まず給与についてですが、公務員の給与は50人以上の企業の給与水準を基に作られています。それでも国税局の統計によると平均年収にして約100万円の差があります。さらに、日本の場合50人以下の従業員で構成される企業が全企業数の半数以上を占め、そういった中小企業は公務員の給与基準となる企業よりも低い賃金で働いているため、実際には先ほど示させていただいた約100万円よりも大きな給与格差があると考えられます。

また、福利厚生についても、公務員には共済年金があり、民間には存在しない身分保障の規定が存在しています。そのため、たとえ民間と同じくらの給与である公務員であったとしても、福利厚生的な面でいえば優遇されていると思われます。

このような官民格差がある現状について、どう捉え、考えておられるのか、ご意見お聞かせください。

(国務大臣)

現在の給与水準に関しましては、人事院勧告に依拠しておりまして、その是非については、政府として意見を述べる立場にはございません。ただ、平成18年の勧告におきまして、従来100人以上の企業であったものを、50人に改めたことと承知しております。これにより、いわゆる官民較差が少し改善したということであろうと思われます。

そこで、本法案でございますが、それが示す自律的労使関係におきましては、協約締結のための労使交渉を通じて、より民間企業で働く方々の給与や待遇に近い形で、様々な労働条件が整備されることが可能となって参りますので、いわゆる官民較差というものも、国民の皆様の監視の下で、労使それぞれが知恵を出し合って解消するのではないかと、また、そうでなければならぬと考えておるところでございます。

その点、何卒、ご理解を頂きますようお願い申し上げます。

3-5、公務員にも認められるべき人権はありますが、憲法15条において、公務員は全体の奉仕者として定められており、勤務内容も国民を第一に考え行われな

ければなりません。給与増額に関する協約締結のような、場合によっては国民の信頼を損なう可能性のある事象については規制されるべきだと思いますが、その点どうお考えでしょうか。

（国務大臣）

まず、公務員も労働者でございますから、何か給与の増額がいけないのかのような考えは適切ではないと考えておりまして、やはり多からず少なからずの適正額を見つけることが肝要であるとする次第でございます。全体の奉仕者になるというのは、決して奴隷契約を結ぶという訳ではございません。その意味で、委員とは若干、公務員に対する見方が違うのかと思う次第でございます。

本法案が目指すのは、まさに自律的労使関係という一種の労働市場において、適切な給与水準を見出していこうとするものでありまして、従来の人事院勧告という人工的な指標ではない、新たな指標を市場原理によって作り出していこうと、そういう趣旨でございます。従いまして、市場のルールに何かご提案のような規制を設けるというのは、制度の趣旨を損ねるものでございますので、そういうことは考えるべきではないと考える次第でございます。

3－6、公務員が過酷な労働をしている現状があることは事実であると思います。この問題は決して公務員のみにある問題ではなく、民間企業でも共通する話です。たとえば、1999年8月16日に自殺した小児科医の仲原利郎さんは遺言に「不十分な人員と陳腐化した整備のもとで行われている、その名に値しない救急・災害医療。この閉塞間の中で私には医師という職業を続けていく気力も体力もありません」と記していました。そのような事実がある上で、公務員に対し協約締結権を認めることで労働環境が良くなるのであればとしたら、その分、国は仲原さんの件をはじめとする民間における労働環境問題に対して、何かしらの対策を講じるべきではないでしょうか。その点について、どうお考えでしょうか。

（国務大臣）

大変痛ましいお話でございます。民間企業の労働環境につきましては、私の所管ではございませんが、やはり労使間の交渉を通じて自律的に改善がなされるということが、好ましい姿であるという点は、民間も官庁も同様であるところでございます。

国家公務員が日夜、社会・国家・国民のために、精力的に業務に従事していることには、敬意を表さなければなりません。それが「過酷な労働」とならないためにも、労働環境の改善に努めるべきは当然であろうと思われます。協約締結権が付与されましたら、より現場の声を反映したかたちで、労働環境の改善が図られるこ

とになるのではないかと考えておるところでございます。

3-7、まず、労働基本権とは、現実の労使間の力の差のために、使用者に対して不利な立場に立たざるをえない労働者を保障するための権利であります。そして民間において、労働基本権とは、企業の経営に対して責任を負っている使用者と自身の生活がかかっている労働者という、それぞれに切迫した立場である使用者と労働者が賃金や労働環境等について、妥協点を見出すために用いられるものでございます。しかし、国家公務員においてはどうか。確かに、労働者は自身の生活がかかっており、民間の労働者と同様、切迫した立場で労働基本権を行使してくるでしょう。一方で、国は国家の運営があるといえども、決定的に民間と異なる点がございします。それは、国債という形で経営が悪化しても国家の運営が続けられるということです。つまり、国は民間のような切迫した立場にはなりえないのです。このように、公務員については、そもそも労働基本権がうまく機能する労使関係ではないのです。にもかかわらず、本法案において公務員に労働基本権を民間同様に付与するのはいかがなものかと考えております。その点についてどうお考えでしょうか。

(国家公務員制度改革推進本部事務局長)

お答えいたします。

まず、やはり公務員といえども、労使関係におかれる労働者でございまして、使用者との対等・独立な自律的關係を構築するためには、法的な権利を持つことが欠かせないものと考えてる訳でございます。

その上で、本法案の親法になります基本法12条には、「政府は、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示し、その理解のもとに、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置するものとする」との規定がございまして、国民の理解とその衆目の監視のもとで、労使交渉が行われるということでございます。

その意味で、民間とは異なるとはいえ、やはり国民から理解を得られないような不当な要求を労働者側から求めることには限界が生じるものと思われまます。また、最終的には、国民の意見は国会において反映されるものでございしますので、ご懸念のようなことにはならないものと考えております。

以上でございます。

3-8、次に、本法案により国家公務員に争議権を付与することで、国家公務員が争議行為を起こす可能性が生まれるわけですが、国家公務員には国家としての

行政サービスを提供する責任がございます。そのため本法案では、実際に争議行為が起きて国民に影響がなるべくでないよう、委員会による中止命令や、内閣総理大臣による緊急調整などを定められておりますが、実際に、国家公務員の争議行為によって国民、民間企業などの第三者が損害を被った場合、国は賠償責任を負うことになるのでしょうか。

（国家公務員制度改革推進本部事務局長）

この点につきまして、民間労働法制でも、使用者が第三者に対して契約上負担する債務が争議行為によって履行できない場合、使用者が債務不履行の責任を負うか否かについて学説は一致をみておりませんで、判例の蓄積も乏しいところでございます。従いまして、民間労働法制との均衡の観点から議論を深めるのは難しいものと考えており、さらなる議論が必要になろうかと思われれます。

立法政策として、特段の損失補償制度を設けるかという検討は必要になろうかと思われれますが、当面は、現行の国家賠償の枠組みで対応可能ではないかと考えているところでございます。

3－9、人道的観点で申し上げるのであれば、民間の労働者も公務員も勤労者という枠組みでは同じであり、労働基本権が原則認められる点について異議はありません。しかし、先ほど申し上げたとおり、公務員はその立場の特殊性から労働基本権の一部は制約されております。そして、その代替措置として人事院の勧告に基づく民間よりもはるかに安定した雇用やその他の権利がございます。民間の場合はそういった特権がないため、自分の権利を自分で掴み取るための争議行為が認められているのでありますが、公務員は自らが制限された争議権などに見合うだけの権利が与えられているため、本法案のように協約締結権や争議権を付与する必要はないのではないかと思います。それでも民間と同じように労働基本権を求めるのであれば、今までの代償的特権は放棄するのが筋であるように思われるのですが、いかんせんそれを取り扱っている人事院は本法案の中でも健在であります。その点、人事院における公務員の代償的特権に対してどう取り組むのか、お聞かせ願います。

（国務大臣）

公務員に対して、労働基本権が保障されるべきは、人道的観点ではなく、憲法上の要請であると承知しております。その上で、労働基本権制約の代償措置としての人事院制度を維持するののかというご質問であったと思いますが、確かに、中央人事行政組織としての人事院は存続いたします。しかしながら、従来の人事院勧告の制度は、引き続き労働基本権の制限を受ける職員、すなわち警察官、自衛官、海上保

岡田順太・岩切大地・大林啓吾・横大道聡

安官、刑事施設職員といった公務員に限定して存続するのみでありまして、非現業一般職国家公務員に対しては、労使交渉が中心となります。

その意味で、ご懸念の点はあたらないものと考えております。

資料⑧ 委員会における討論文

(1) 会派③作成反対討論文

私は「ROAD う党」を代表いたしまして、ただいま議題にあがっております国家公務員法の一部改正に伴い協約締結権および争議権の付与する本法案に対して反対の立場から討論を始めさせていただきます。

今日のおける日本の情勢は悪化の一途をたどり、国民は皆不安の中にて生活を続けております。給与改善なんて叫びたくても叫べない。会社も苦しいのは同じだから。と、民間企業に勤める方はおっしゃいます。このように国民が苦しい状況の中我慢しているというのに、何故国家公務員だけがこの混乱期にもかかわらず、労働条件が改善されるのでしょうか。本法案に国民が理解を示すものとは全く考えられません。国民の悲痛な叫びにはいっさい耳を傾けず、自分たちのやりたいことを一方的に推し進める政府にはまったく理解できません。

我々が反対する第一の理由に労働状況の官民格差にあります。国家公務員には一部制限される労働基本権の代替措置として、民間企業に比べて圧倒的に優遇された身分保障があります。これは国家公務員法にも規定されており、法廷の事由以外では職員の意に反して降任、休職、免職されないうえ、これらの不利益処分に対する権利保障をもされておられます。民間企業であればこのように優しくはありません。何かミスをすればクビ。何もミスをしていなくても経営が危うくなればストラでクビ。こういった不条理に中で多くの人々は生活をしております。このような立場にある彼らが、自分たちよりも堅い雇用保障に立ち、それゆえに争議行為に及んでも何のお咎めもされないことのない国家公務員を拍手でもって迎え入れてくれるのでしょうか。そんなはずはありません。苦しい雇用状況に立つ人々が自らの状況を改善するために用意されたこの権利を、安定した保障の下にある国家公務員には必要ないのであります。

反対の第二の理由に本法案における人事院の存在意義にあります。人事院は先ほど申し上げた国家公務員の身分保障および給与勧告を行っている機関であります。これらの保障は労働基本権の制限の代替措置として存在していたため、労働基本権の制限がなくなる以上この保障を司る人事院についても何らかの修正および廃止がなされるべきなのであります。しかし本法案の中では依然として人事院は顕在であり、労働基本権を国家公務員に与えながら今まで通りの身分保障もされているという恐ろしい図式が完成しております。もちろん本法案の中では労働基本権回復の恩恵を受けられていない一部の公務員がおりますが、そういった労働基本権の制約が残る公務員だけを対象にした、人事院に代わる機関を設置するわけでもなく今

まで通りの人事院でそれを成そうとしている点で政府の法案作成におけるずさんさが明らかなものとなっております。このような労働基本権の整備の仕方を行うと、本来の労働環境の改善という目的から私腹を肥やす目的といったものになりかねません。そうなると国民と国家公務員との間の溝を深くしてしまい、国民による不信任は国家公務員に留まらずその使用者たる行政にも及んでいくことは間違いありません。そして現在の混乱期において政府に対してこのように国民の不信任が募っていくことは、絶対に避けなければならないのは言うまでもなく、にもかかわらずこのような欠陥法案によって国民と行政の溝を深め、今一番なされるべきである震災復興に支障がでてしまうのであれば、即刻棄却すべき法案であることは間違いありません。

このように、本法案を採択することによって生まれる弊害が幾つもあるのにもかかわらず、それには目もくれずに法案採択を推し進める政府に国民のための仕事になせるものとは思えません。もう一度国民目線に戻り、何が求められているのを理解しなおす必要があると思われます。そのためには、政府には一度政権の座を降りていただき頭を冷やしていただく時間が必要かと思われます。

以上の理由から本法案に反対することを表明し、討論いたします。ありがとうございました。

(2) 会派②作成賛成討論文

私は、〔模範回党〕を代表いたしまして、この法案に賛成の立場から討論をさせていただきます。

第一に人事院をはじめとした代替措置に関してですが、現行の制度下では、公務員への労働基本権制約の代償機能を果たすため、国家公務員法に基づいて中央人事行政機関である人事院が設置され、給与に関する勧告などを行っております。しかし、この人事院が二〇〇二年に、一連の政府の意向に従いマイナス勧告を行いました。つまり人事院が政府の圧力に屈したのであり、その機能を果たしていないと考えます。

第二に LRA の基準と公務員の職種の多様性に関して述べさせていただきます。労働基本権への規制は LRA の基準に基づくべきと我々は考えております。労働基本権は労働者の生きる権利として保障されているわけでありますから、それを規制するにあたっては厳格な審査が不可欠であると考えます。そして公務員といえどもその職種は多種多様であり、その職務の及ぼす社会的影響力にも差異があります。そのため LRA の基準に照らし合わせて考えますと一重に公務員に対して労働基本権を規制することはできないと考えます。

第三に争議形態の変化と政治ストの禁止について述べさせていただきます。従来、公務員の争議権の規制は、公務員の争議行為は国民の生活に甚大な被害を与えるため、その規制はやむを得ないものとされ合憲であるという判断が示されて参りました。しかし公務員の国家公務員による争議行為を実際に伴った争議件数を統計調査によってみますと、民間企業同様、昭和49年の39件をピークに一度減少し、昭和56年に37件、57年に34件を記録したものの、その後は再度減少し、平成10年以降は全く発生していない状況でございます。尚、国家公務員の労働争議が近年発生していないことの背景には、公務部門においても労使関係の成熟が進んだこと、公務部門の労使関係に対する国民の見方が厳しさを増していることなど国家公務員の労使関係を取り巻く様々な環境変化が存在するものと考えられるところでございます。このように労使関係が成熟し現在公務員による争議行為は発生していないため一概に公務員に争議権を認めても国民全体の共同利益に反するとは考えられません。さらに今回の法案では職員団体の争議権を明示的に認めつつ、いわゆる政治ストなどを禁止するなど争議権の範囲を限定するとともに、争議権行使の手続を定めることとしております。このように労働基本権がその目的を逸脱し、労働者の権利保護以外に用いられないような体系をとっております。また公務員の職務の公共性にかんがみ、争議権行使に伴う著しい社会的混乱を回避するため、労働関係調整法に類似したあっせん、調停、仲裁、中止命令及び緊急調整の仕組みを整備することとしております。

最後にILO勧告に関して述べさせていただきます。2002年11月21日、ILO理事会は結社の自由委員会第329次報告を採択し、日本の公務員制度は、87号、98号条約に違反しているのを、条約に適合するよう法制度を改革することを日本政府に勧告しました。勧告では、「全ての関係者と全面的で率直かつ有意義な協議が直ちに実施されるよう強く要請」され、この協議においては、①消防職員、監獄職員への団結権の付与、②国家の運営に直接関与しない公務員への団体交渉権・ストライキ権の付与等6項目にわたって検討事項を明記しました。このような勧告が出されていることから明らかなように、日本の公務員制度は明らかにILO条約に違反し、国際労働基準から見て遅れをとっております。

結論として、第一に人事院が機能を果たしておらず、第二にLRAの基準に照らしても公務員の争議権の制限はおかしく、第三に争議権付与時の国民の利益も守れる上、第四にILO勧告に適合する法制度を作るため、我々は以上四点の理由からこの法案に賛成させていただきます。

(3) 会派①作成賛成討論文

わたくしは、〔穀覇護素庶党〕を代表しまして、ただいま議題となっております国家公務員法等の一部を改正する法律案に対し、賛成の立場から討論をします。

日本国憲法は、第27条、28条において団結権、団体交渉権、団体行動権の労働三権が保障しております。しかし、ご存知の通り、現在公務員には他の勤労者とは違い労働基本権制限されており不当な制約が課せられております。その経緯として、1973年の全農林警職法事件により、公務員の争議行為は国民生活に多大なる悪影響を及ぼす可能性があることから、全面的に労働基本権の制限がゆるさることになったのです。そして、公務員が労働基本権を剥奪された代償として人事院勧告によって給与や勤務時間などの労働条件を決定されていますが、現状を見ると公務員の労働条件は非常に劣悪であり、人事院が正確に機能しているとはいいがたい状況にあります。そのような中で公務員の人権がまもられるはずはなく、公務員はあきらかな人権侵害を受けております。このような状況を見逃してもいいのでしょうか。また、本法律案には人事院が定める政治的ストが禁止されていることなど争議行為にも制限がかけられております。さらに、内閣総理大臣が、国民経済の運行を著しく阻害し国民の生活を著しく危うくするおそれがあると認めた場合は緊急調整することができるとなっております。つまり、この法案は国民の生活を守ろうとする一方で公務員の人権を守ろうとするものなのであるということなのです。

また世界各国の公務員みてもみると、イギリス、ドイツ、フランスは争議権が認められております。そして、日本が行っている公務員の労働基本権の制限は、日本がイギリス、フランス、ドイツと同様に批准した結社の自由及び団結権保護条約と団結権及び団体交渉権条約に違反しているのです。そして、現在 ILO 委員会から条約にそうように法制度を変えるようにと日本政府に勧告を受けているのであります。日本政府は「公務員に対する労働基本権の現行の制約を維持する」という考えをあらためるように求められ、法令を改正して「全ての関係者と全面的で率直かつ有意義な協議が直ちに実施されるよう強く要請」するように求められているのです。つまりは、日本の公務員制度が ILO 条約に違反していることはあきらかであり、国際労働基準から見ても遅れをとっているということである。日本は ILO の条約を無視し、公務員に対して人権侵害を行ってきた、そしてそれが「公務員は全体の奉仕者」であるということ公務員の人権が無視されつづけてきたということなのです。公務員の人権を守ることは公務員のためでもあります、公務員の人権を守ることが国民に対してのサービスを向上することにもつながるのではないのでしょうか。適正な労働条件で働くことによって公務員は今まで以上のサービスを提供をでき、それによって国民が利益を受けることができると考えられます。本法律案は公務員の

人権を保護し、かつ公益を守るものであります。この法案は国会の責任において速やかな成立すべきものであります。そして、我々は今こそ公務員の人権について考えを改め、公務員の人権保障をするべきではないでしょうか。

以上の理由から本法律案に強く賛成することを表明し、討論いたします。ありがとうございました。

資料⑨ 附帯決議案

私はただいま可決されました国家公務員法等^{とう}の一部を改正する法律案に対し、穀覇護素庶党、模範回党及び ROAD う党の各派共同提案による附帯決議案を提出いたします。

案文を朗読いたします。

国家公務員法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議（案）

政府は、本法の施行にあたり、次の事項について適切な措置を講じ、その運用にあたっては万全を期すべきである。

一 国家公務員の争議権が極力行使されないよう、常時必要かつ適切な方法において、公務員の待遇改善に努めること

二 国家公務員の争議権については、国民の理解が十分得られる状況の中で行われるよう、各職員団体への働きかけを行うよう努めること

三 公務員の労働基本権の重要性について、広く国民に理解が得られるよう必要な措置を講ずること

四 適切な時期において、本法の実施状況を考慮し、必要な改正等の措置を検討すること

五 本制度の適切な運営を確保するため、各職員団体と対等かつ独立した立場を維持しつつ、密接かつ良好な協力関係を構築すること

右決議する

何卒皆様のご賛同を賜わらんことをお願い申し上げます。

資料⑩ 附帯決議に対する政府発言

ただいま御決議のありました附帯決議につきましては、その趣旨を尊重し、本法
律案の実施に努めてまいりたいと存じます。

資料⑪ 議長用台本

〔大臣はひな壇に着席して待つ。〕

————— 入 場 —————

〔議長下手より入場。〕（〔場内拍手〕）

〔議長登壇。一礼して、議長席に着く。〕

—————

〔議長、ギャベルを2度叩く。〕

————— 開 議 —————

「これより会議を開きます。」

————— 日程の宣告 —————

「日程第一国家公務員法等の一部を改正する法律案（内閣提出、衆議院送付）。」

—————

「まず、委員長の報告を求めます。」

「内閣委員長〔X 〕君。」

————— 委員長報告 —————

（〔場内拍手〕）

（〔委員長下手より登壇。議長に一礼して演壇に進む。議場に向かって一礼（〔場内拍手〕）〕）。

（〔報告書朗読〕）

—————

（〔場内拍手〕、委員長は、議場に向かって一礼して、上手より議席に戻る。途中、議長に一礼。議長は委員長が議席に戻るまで待つ。）

————— 討論終局の宣告 —————

「これにて討論は終局いたしました。」

————— 採 決 —————

「これより採決をいたします。」

「本案の賛否について、投票ボタンをお押し願います。」

—————

（〔投票開始〕）

—————

「間もなく投票を終了いたします。」（〔議席全体を右から左へと見渡す〕）

—————

「——これにて投票を終了いたします。」

（〔投票終了〕）

「投票の結果を報告いたします。」

「投票総数 〇〇」

「賛成 〇〇」

「反対 〇〇」

「よって、本案は〔可決／否決〕されました。」

（※可否同数の場合の発言

可否同数であります。可否同数のときは、憲法第五十六条第二項の規定により、議長が決することになっております。議長は可と決します。よって、本案は可決されました。

（〔場内拍手〕）

（〔拍手、国務大臣起立、一礼、着席。〕）

散 会

「本日はこれにて散会いたします。」〔議長起立、一礼して下手より退場。〕

（〔場内拍手〕）

資料⑫ 本会議における委員長報告

〔委員長登壇。議長席手前で一礼、演壇で議場に対して一礼し、報告書朗読〕

ただいま議題となりました法律案につきまして、内閣委員会における審査の経過と結果を御報告申し上げます。

本法律案は、協約締結権等を一般職国家公務員について付与するとともに、争議権の行使等団体交渉に伴う各種手続を公務員職務の公共性確保の観点から整備すること等を目的とするものであります。

委員会におきましては、法案提出の背景、人事院の独立性、諸外国における公務員の労働基本権保障の状況、争議権付与と総人件費抑制の関係等について質疑を行いました。その詳細は会議録によって御承知願います。

質疑を終局し、討論に入りましたところ、

〔ROAD う党〕を代表して〔C3 〕委員より反対する旨の意見が、
〔模範回党〕を代表して〔B2 〕委員より賛成する旨の意見が、
また、〔殻覇護素庶党〕を代表して〔A2 〕委員より賛成する旨の意見が、それぞれ述べられました。

討論を終局し、採決の結果、本法律案は多数をもって原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

なお、本法律案に対し附帯決議を行いました。

以上、御報告申し上げます。

（〔場内拍手〕、委員長は、議場へ一礼、議長に対して一礼し、議席に戻る。）

（本学法学部准教授）

（立正大学法学部准教授）

（千葉大学大学院専門法務研究科准教授）

（鹿児島大学教育学部准教授）