3　精神疾患等の公務上災害の認定指針の改定

各府省等の実施機関が精神疾患等困難事案の公務災害認定を行うに当たって、人事院協議が行われるが、精神疾患の協議件数が増加傾向にある。

そこで、平成23年11月から平成24年２月まで、専門医等で構成される「精神疾患等認定基準研究会」(座長：折橋洋一郎医療法人溝口病院医師）を開催し、認定指針の改正について検討を行った。その結果、判断基準の一層の明確化、認定の迅速化等を図るために、強度の業務負荷と認められる具体的な超過勤務時間数を明示すること等を内容とする認定指針の改定を行い、平成24年４月１日から施行した。

第６章　不服申立てに対する適切な対応

○　社会保険庁の廃止に伴い行われた分限処分を不服とする審査請求事案について、係属事案71件の審理を終了し、判定を発出していく。

○　公平審査制度研究会を計８回にわたり開催し、研究会報告書を取りまとめた。

1　社会保険庁の廃止に伴う分限免職処分に係る審査請求の状況

社会保険庁の廃止に伴う分限免職処分に係る審査請求は、現在71件係属している。平成23年８月末までに、全事案において口頭審理等を実施したが、そこで明らかとならなかった点について、平成24年２月に追加の証人尋問を行ったところであり、今後、審理を終了し、判定を発出していく。

2　不利益処分審査制度等の在り方に関する検討

不利益処分審査制度等においては、セクシュアル・ハラスメント、精神疾患関係などの今までにあまり申立てのなかった事案や個人事案の増加等に伴い、審理の方式や手続、調査手法等について見直しを行うことが課題となっている。

このような状況を踏まえ、人事院では、平成23年３月に、学識経験者等から構成される「公平審査制度研究会」(座長：高橋滋一橋大学大学院法学研究科教授）を設け、不利益処分審査制度を中心に、計８回にわたり現行規則・運用に係る問題点とその改善の検討等を行い、平成24年３月、研究会報告書を取りまとめた。

今後は同研究会の報告を踏まえ、現行規則、運用に係る問題点の改善について引き続き検討を行っていくこととする。

第２部　公務員給与の決定過程　～諸外国の実態と我が国の課題～

はじめに

国家公務員制度改革は、平成20年６月に制定された国家公務員制度改革基本法（以下「基本法」という。）に基づいてその具体化のための検討が進められている。国家公務員制度は、各府省の行政執行を支える基盤となる制度であり、これが適切に運営されるか否かは、国家行政や国民生活に大きな影響を与えるものである。したがって、その基本的な枠組みの改革は、国家行政や国家公務員の特徴を関係者の共通認識としつつ、基本を踏まえた議論を尽くし、国民の十分な理解と納得を得て進めることが求められる。特に、平成23年６月に国会に提出された「国家公務員法等の一部を改正する法律案」や「国家公務員の労働関係に関する法律案」等の国家公務員制度改革関連４法案(注)では、国家公務員に広く協約締結権を付与することとしているが、これは公務員制度の根幹に関わる見直しである。

協約締結権の付与については、基本法第12条において、「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」とされているが、この制度改革については、必ずしも国民的な議論が行われたとはいえない状況にあり、今後、国会等の場において十分な議論が尽くされることが必要である。

人事院では、平成22年６月に国会及び内閣に対して提出した平成21年度年次報告書において、主要諸外国（アメリカ、イギリス、ドイツ及びフランス）の給与決定過程を中心とした公務員の労使関係に関する制度について報告した。本稿では、この報告を一歩進め、

・　制度のみならず実態として労使の関係はどうか
・　労働組合が実質的に果たしている役割は何か
・　労使交渉が行われている場合、交渉結果は賃金水準にどのような影響を与えているか

等について報告する。

国家公務員は国民に対し法律で義務付けられた行政サービスを提供していること、公務における労使交渉は利益配分とはならないことといった制約がある中で、諸外国においては実に様々な実践的な対処がなされている。こうした事実を踏まえ、我が国の公務における労使関係をめぐる議論に関する課題を明らかにする。

(注)　国家公務員制度改革関連４法案は、上記２法案のほか「公務員庁設置法案」及び「国家公務員法等の一部を改正する法律等の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律案」から成る。

第１章　諸外国の実態

第１節　アメリカ

1　勤務条件決定過程の概要等

(1)　概況

○　団結権は認められているが、連邦法規で定められる給与等は労使交渉の対象から除外されている。
○　争議行為は禁止されている。

アメリカの連邦公務員（2010年現在、軍人を除いて約284万人）には、合衆国憲法が保障する集会の自由の延長として、連邦捜査局など一部の職員を除いて、団結権が認められている。協約締結権を含む団体交渉権については、連邦法規によって定められる事項が、交渉、協約の対象から除外されている。給与を始めとする勤務条件はほとんど連邦法規によって定められているため、これらについての労使交渉は行われない。また、管理・監督職員や機密を扱う職員については、後述の交渉単位に入ることが認められておらず、団体交渉権がない。なお、郵便庁を始めとする一部の機関については、別途法律によって協約締結権を含む団体交渉権が認められている。争議行為は、機関や職位を問わず禁止されている。

なお、州や市、郡における公務員の労働基本権については、一律の法制度は存在しない。ノースカロライナ州やインディアナ州のように州法で団体交渉を完全に禁止している州から、オレゴン州、ペンシルベニア州のように、労使交渉を認めるだけでなく一定の条件の下においてストライキも認める州まで、様々となっている。

(2)　給与決定の仕組み及び基本原則

○　給与のうち、基本的な部分は、俸給と地域均衡給から成る。
○　給与改定について労使交渉は行われない。
○　俸給については改定率が法定されている。地域均衡給については大統領給与エージェントが大統領に勧告する。実際にはほとんどの場合、大統領が代替案を提出している。
○　過去数十年間、給与が引き下げられたことはない。

連邦公務員の給与については、成績主義（メリット・システム）の一環として、民間の給与を適切に考慮し、優秀な勤務成績に対して適切なインセンティブを与えつつ、同一価値労働に同一の給与が支払われるべきであるという原則が法定されている。

この原則の下、一般俸給表（メリット・システムによる人事管理が行われる競争職の大半に適用される。）の俸給及び地域均衡給（地域ごとに俸給の一定割合を支給するもの）のそれぞれについて、改定方法が法律で定められている。すなわち、俸給については、雇用経費指数（労働省労働統計局が発表する民間賃金の指標）の増加分から0.5%を差し引いた割合を改定率とする。地域均衡給については、連邦給与評議会（専門家３人及び労働組合代表６人から成る。）の意見及び勧告を受けて、大統領給与エージェント（労働省長官、行政管理予算局長官、人事管理庁長官から成る。）が大統領に勧告する。ただし、俸給についても地域均衡給についても、国家の緊急事態又は深刻な経済情勢のためその率が適当でないと大統領が考える場合は、代替案を提出できることとされており、実際、改定率を縮小する代替案が提出されることが多い。代替案作成作業は、人事管理庁が連邦給与評議会と協議しながら行っている。最終的に議会で歳出予算法案が可決され、大統領の署名によって成立すると、それに基づき給与改定が行われる。一般俸給表以外の俸給表についても、一般俸給表に準じて改定される。

少なくとも過去数十年間、給与の引下げが行われたことはない。