主要4か国における近年の主な公務員ストライキの事例（地方公務員を含む）

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
発生状況	（単位：千日） 労働損失日数 / 全体 / 公務 2011年 1,020 15 2010年 302 46 2009年 124 51 ※1,000人以上が参加し、勤務シフト1回分以上続いたものを計上。	（単位：千日） 労働損失日数 / 全体 / 公務 2011年 1,388 1,277 2010年 365 313 2009年 455 368	（単位：千日） 労働損失日数 / 全体 / 公務 2010年 25 2.5 2009年 64 16.9 2008年 132 8.6 ※対象は、最低10人以上の被用者が参加し、1日以上継続したストライキ又は労働損失100人・日以上のストライキ。	（単位：千日） 労働損失日数 / 全体 / 国家公務員 2010年 — 1,851 2009年 — 942 2008年 — 1,152
（出典）	Major Work Stoppages (in2009,in2010,in2011)	Labour Market Statistics	Streikstatistik（2008, 2009, 2010）	Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (2008-2009, 2009-2010, 2010-2011)
近年の主な公務部門のストライキ事例	○　2011.9 ワシントン州タコマ市の教員スト ・　教員配置の方針、給与等をめぐって労使交渉が行き詰まり、教員約1,900人がスト実施。学校が8日間閉鎖され、3万人近い生徒に影響 ⇒　州知事のあっせんにより、双方が譲歩案に合意 ○　2010.3～4 ペンシルベニア州公務員（病院）のスト ・　賃上げ等をめぐって病院の看護師・職員がスト。約1,500人が参加し、1か月近く実施。使用者側は、非組合員の職員の動員や臨時職員の確保により病院閉鎖を回避 ○　2005.12 ニューヨーク市都市交通局のスト ・　年金問題や賃金交渉で労使が対立し、25年ぶりにスト実施（3万5,000人の職員が3日間実施） ・　ストの影響を受けた利用者は、1日当たり約700万人（市当局発表） ・　州最高裁は、裁判所の2度の禁止命令を無視したスト実施に対し、1日100万ドルの罰金支払いを命令。スト終了を拒否すれば、組合幹部を収監する可能性があると警告 ⇒　労使双方は、ニューヨーク州調停委員のあっせん案を受け入れ、スト解除後に年金等の主要問題について交渉を再開することで合意	○　2011.11 年金改革に反対する全国規模のスト ・　2011年6月のストに続き年金改革反対のストを組合合同で実施。過去30年間で最大規模。約15万人の国家公務員を含む最大で200万人が参加 ⇒　2011年内としていた組合との対話期限を延期 ○　2011.6 年金改革に反対する全国規模のスト ・　年金支給開始年齢の引上げ及び最終年収ベースから生涯平均年収ベースでの計算方式への変更等を含む政府の年金改革案に反対し、組合が合同でストを実施。10万人超の国家公務員を含む約75万人が参加 ⇒　10年以内の退職予定者を除外する等の政府側譲歩案を10月に提示（ただし、多数組合は譲歩案も受け入れず） ○　2008.7 賃上げ要求の国家公務員等のスト ・　インフレ率を下回る賃上げ率に反対する公務員数十万人が2日間のストを実施 ○　2008.4 賃上げ要求の国家公務員のスト ・　インフレ率（4.1%）を下回る賃上げ率（2.45%）に反対する国家公務員労組（PCS）が24時間ストを実施。10万人以上の公務員が参加 ○　2006.5 人員削減に反対する国家公務員スト ・　中央府省の人員削減策に反対する全国規模のストを国家公務員労組（PCS）が実施（9万人の国家公務員が48時間ストを実施） ○　2005 年金改革に反対する国家公務員等のスト ・　2005年の春から夏にかけ、組合は政府の年金施策に反対。100万人規模のスト実施を計画（政府は公務員の年金受給年齢を60歳から65歳に引き上げようとしていた。） ⇒　大きなストは実施されず、10月に政府と組合の間で、現職公務員については60歳になれば年金を請求できることとする旨の合意が成立（他方、新規採用者から65歳に引上げ）	○　2012.3 賃上げ要求のスト ・　連邦及び市町村公務員（公務被用者）が、第1回交渉で使用者側がゼロ回答だったことを受け、警告ストを実施。さらに、第2回交渉で使用者側が提示した案は不十分として、再び警告ストを実施。計10日間で34万5,000人が参加。行政庁、病院、ゴミ収集、保育園、職業紹介所などに影響 ○　2011.2～3 賃上げ要求のスト ・　（ベルリン州とヘッセン州を除く）州公務員（公務被用者）が、第2回交渉でも使用者側がゼロ回答だったことを受け、警告ストを実施。数日間の合計で約8万8,000人が参加。大学、大学病院、学校、行政庁、道路管理事務所などに影響 ○　2010.2 賃上げ要求のスト ・　連邦及び市町村公務員（公務被用者）が、第2回交渉でも使用者側がゼロ回答だったことを受け、警告ストを実施。5日間で約11万5,000人が参加。行政庁、ゴミ収集、保育園、病院、道路管理事務所などに影響 ○　2009.2 賃上げ要求のスト ・　（ベルリン州とヘッセン州を除く）州公務員（公務被用者）が、第2回交渉でも使用者側がゼロ回答だったことを受け、警告ストを実施。さらに、第3回交渉で使用者側が提示した案は不十分として、再び警告ストを実施。数日間の合計で約18万人が参加。学校、大学、病院、大学病院、行政庁、道路管理事務所などに影響 ○　2008.2～3 賃上げ要求のスト ・　連邦及び市町村公務員（公務被用者）が、第3回交渉で使用者側が改善案を提示しなかったことを受け、警告ストを実施。さらに、第4回交渉が物別れに終わったことを受け、再び警告ストを実施。数日間の合計で43万人が参加。病院、行政庁、保育園、ゴミ収集などに影響 ○　2006.2～5 勤務時間延長等に反対するスト ・　一部の州及び市町村の公務員（公務被用者）が、週38.5時間から週40時間への勤務時間延長等に反対して、15週間にわたりストを実施。行政庁、大学病院、ゴミ収集などに大きな影響	○　2011.10～12 緊縮財政に反対するスト ・　公務員、国鉄職員労働者等がフランス全土でストを実施 ○　2010.5～11 年金改革をめぐるスト ・　空港、郵便、医療、教育等の分野に従事する公務員を含む労働者が長期にわたるゼネストを実施（主なものだけで9回） ○　2009.12 人員削減策に反対するスト ・　国立美術館職員がストを実施 ○　2009.3 雇用の安定や最低賃金引上げ要求のスト ・　公務員を含む主要な労働組合が大規模なゼネストを実施 ○　2009.1 サルコジ大統領の新自由主義に反対するスト ・　空港、郵便、医療、教育等の分野に従事する公務員を含む労働者がゼネストを実施 ○　2008.5 政府による公共サービス部門の公務員整理方針に反対するスト ・　2万2,900人分のポスト廃止（うち1万1,200人分は教育関係）に反対する教員労組、税関・税務関連労働者等の公務員約30万人がストを実施 ○　2007.11 サルコジ大統領による社会制度改革案、公務員削減案に反対するスト ・　約70万人が参加 ○　2007.2 賃上げと人員削減撤回を求めるスト ・　教師、徴税担当者、郵便職員等公務員を含む労働者が終日ストを実施 ○　2006.1 賃上げ、雇用、公共サービス擁護のスト ・　郵政労働者が郵便事業の自由化反対、教員・公務員が賃上げを掲げるなど、各主要分野でスト実施（3日間で5万人が参加） ○　2005 労働時間短縮の堅持、公共サービス堅持等をめぐる国家公務員のスト

第３部　平成 23 年度業務状況

第１章　職員の任免

職員の任免は、受験成績、人事評価又はその他の能力の実証に基づいて行うものとされている。この成績主義（メリットシステム）に基づき、職員の採用は、公開平等の競争試験によることを基本とし、これによらない場合には選考によっている。このような中、近年においては、公務の活性化のために民間人材の専門家や経験者を中途採用する制度、任期付職員制度など各種の制度が整備され、公正な能力実証や採用手続の下、多様な民間人材が公務に選考採用されている。

また、採用後の昇任、転任などの任用についても、この成績主義の原則に基づき、公正に実施されなければならず、人事評価の評価結果を任免に活用すべく、各府省に対して、制度の趣旨に則った運用を行うよう指導を行っている。さらに、人材育成、公務の活性化等の観点から、官民人事交流制度についても、公正を確保しつつ、円滑な推進のための環境整備を進めている。

一方、公務能率の維持及び公務の適正な運営の確保の観点から、職員が一定の事由に該当する場合には、その意に反して免職、降任、休職等の処分を行うことができることとされている。

人事院は、中央人事行政機関として、国民全体の奉仕者である職員の任免や採用試験が成績主義原則の下、公正に運用されるようその企画・実施の責に任じられている。

第１節　人材確保

行政課題の複雑・高度化、グローバル化等が進む中で、高い資質と使命感を有する多様な有為の人材を確保していくことは、重要な課題である。国家公務員採用試験の応募者数は、民間企業における雇用情勢の変化に伴う変動はあるものの、少子化や公務を取り巻く厳しい状況の下、中長期的には減少傾向となっている。

このような中、平成24年度からの採用試験体系の見直しに向けた周知や、公務の仕事の魅力、求める具体的な人材像などを発信するとともに、新たな人材供給源を開拓するために、各府省との連携・協力の下、積極的な人材確保・啓発活動を行った。

表１－１　人材確保・啓発活動の実施状況

人材確保活動	実施回数	参加者数等	内容等
総合職中央省庁セミナー	９都市16回	約3,400人	総合職試験志望者を対象とした、本府省参加の合同業務説明会（公務の魅力や各府省が期待する人材をＰＲ）
一般職各府省合同業務説明会	19都市30回	約7,400人	一般職試験志望者を対象とした、本府省参加の合同業務説明会（公務の魅力や各府省が期待する人材をＰＲ）
女子学生セミナー	10都市10回	約900人	女性職員との意見交換等
霞が関ＯＰＥＮゼミ	２回	延べ　約12,900人 （12月　約7,500人 ３月　約5,400人）	各府省を訪問し、職場の雰囲気を直に感じ取ってもらうための体験型イベント
管区ＯＰＥＮゼミ	14都市	延べ　約10,600人	管区機関を開放して実施
法科大学院生対象中央省庁合同業務説明会	２回	延べ　371人	各府省が公務の魅力や各府省の業務内容を説明