

平成27年(行コ)第16号 給与等請求控訴事件

控訴人 日本国家公務員労働組合連合会行政職部会外359名

被控訴人 国

陳 述 書

2016年6月20日

東京高等裁判所第17民事部 御中

日本国家公務員労働組合連合会行政職部会
理事長 岡部 勘市

はじめに

弁論の更新にあたり、国公労連行政職部会と控訴人359名を代表し、改めて原判決に対する意見を陳述します。

私たちが本件訴訟を提起したのは、次の3点の理由からでした。

第一に、人事院勧告に基づかない国家公務員の賃金減額は、憲法違反であることを司法の場で明らかにすること、第二に、憲法で保障されている労働基本権をはじめ、公務員労働者の権利回復をめざすこと、第三に、国家公務員の賃金が地方公務員や独立行政法人をはじめ、625万人の労働者に影響することから、賃下げの悪循環を断ち切り、すべての労働者の賃上げを実現することです。

原判決は、人事院勧告の意義と効力や政府の人勸無視の姿勢、賃金減額の必要性・合理性、不誠実な団体交渉などについて、いずれも説得力ある論拠なしに被控訴人・国の主張に沿った判断を行っており、到底受け入れることはできません。

1 人事院勧告の意義と効力、政府の人勸無視の姿勢

国家公務員法の制定と改訂の経過から、人事院勧告制度が労働基本権制約の代償措置として唯一のもの、あるいはその核心をなすものであること、そのため国会は人事院勧告に基づいて立法しなければならないことは、準備書面ならびに盛永陳述書(甲122号証)、晴山意見書で明らかにされています。

ぜひ、申請している各証人を採用し、事実にもとづく判断を求めます。

原判決は、「必要性がなく、(中略)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」としながら、「政府として、今後とも人事院勧告を尊重していく姿勢を示し、また、(中略)同法を提出した国会議員らも同様の認識を示していた」としています。

しかし、私が2014年1月20日の証人尋問でも述べたように、政府は2010年の

人事院勧告（月例給 0.19%、一時金 0.2 カ月引き下げ）の取り扱いに関わって、「深掘り」と称して勧告以上の削減を検討していました。

結果として、この年は勧告どおりとしたものの、同時に「（自律的労使関係制度）実現までの間においても人件費を削減するための措置について検討し、必要な法案を次期通常国会から順次提出する」との閣議決定を行い（11月1日、甲14号証）、人事院勧告によらずに人件費を削減する方針を決定したのです。

また、「給与臨時特例法」と同日（2011年6月3日）に閣議決定、国会提出された「国家公務員制度改革関連4法案」は、人事院を廃止して使用者機関としての「公務員庁」を設置し、労使交渉で労働条件を決定する「自律的労使関係制度」を構築するものでした。

このように、当時の政府が人事院勧告を無視し、制度自体を廃止する立場にあったことは疑う余地もありません。

2 正当化できない賃金減額の必要性、合理性

原判決は、立法の必要性について「厳しい財政事情」と「東日本大震災の復旧・復興財源」をあげ、「他の措置の存在をもって、直ちに給与減額支給措置の必要性が否定されるものではない」と判示しています。

しかし、「厳しい財政事情」は歴代政府の公共投資拡大や規制緩和政策によってもたらされ、1980年代後半から急激に悪化したもので、公務員の人件費がその要因ではありません。むしろ、行政改革と称する民間委託や定員削減等によって大幅に縮減されてきました。

前述したとおり、賃金減額は東日本大震災発生前から政府部内で検討されており、「復旧・復興財源」は後付けの理由に過ぎず、震災復興の議論に便乗して総人件費削減の政権公約を実行しようとしたと言えます。

何より、労働者の唯一の生活の糧である賃金と、政策的な歳出費目とを同列視する判断には、強い憤りを覚えます。

また、立法内容の合理性についても原判決は、いくつかの要件をあげて正当化しています。具体的な反論は準備書面のとおりですが、いずれも被告・国の主張に偏向した結論ありきの判断と言わざるを得ません。

これが許されるなら、政府は財政難や大規模災害を理由に、一定の「配慮」をすれば、相当な率の賃金減額を、断続的に行うことが可能となってしまいます。

3 不誠実な団体交渉の実態と労使関係

団体交渉について原判決も、「給与臨時特例法案の実質的内容について協議が行われることなく、協議は終了した」と不十分であったことを認めているとおり、政府が不誠実な態度に終始したことは、証人尋問でも詳しく述べました。

この交渉は、国公労連が要求したものではなく、政府がルールを無視した賃金減額を提案し、合意を得ようとして行われたものであることから、その必要性や合理的根拠などについて、説明を尽くすことが当然の前提となるはずです。

ところが、ホームページにも公表されている、わずか4枚の資料を提示しただけで、ただひたすら「お願いしたい」と理解を求める態度の、どこに誠実さがあつたと言うのでしょうか。交渉に臨んだ当事者として、今でも腹立たしく切齒扼腕する思いです。

なお、当時の民主党政権下で、その支持母体であつた連合・公務員連絡会が、「自律的労使関係制度」創設の「千載一遇のチャンス」と捉え、賃金減額を容認することと引き替えに「国家公務員制度改革関連4法案」の同時成立を求めたことは、その声明（乙5の4号証）や連合事務局長の談話（甲16号証）等で明らかです。

結局、民主・自民・公明の「3党合意」によって、「給与改定・臨時特例法」のみが成立・実施される一方、「国家公務員制度改革関連4法案」は廃案となりました。そして、現政権党の自民党は、国家公務員の権利を憲法上制限する改正草案を示し、現行制度を通じて労働条件をコントロールする姿勢を露わにしています。

現場の国家公務員にとっては、当時の政権運営の未熟さと政労一体の労使関係が招いた禍根とも言えます。

おわりに

本件、賃金減額措置が検討・強行された前後、2009年12月末には社会保険庁の廃止・民間化に際して525人の国家公務員が分限免職処分されました。2012年11月には平均約403万円もの退職手当切り下げが強行されました。

これら国家公務員身分の剥奪や労働条件の不利益変更に対して、私たちには何ら有効な対抗手段がありません。

国家公務員は、基本的人権である労働基本権が不当にも制約されたうえに、その代償措置も事実上ないに等しい無権利状態におかれているのです。憲法に規定された「全体の奉仕者」として、その地位の特殊性はあつても一人の労働者です。

ILOは、昨年11月12日に社会保険庁分限免職事案での勧告を、この6月11日には公務員の労働基本権に関する事案で、10回目となる勧告を日本政府に行っていますが、日本の公務員の権利状態は、国際的にも注目されています。

賃金減額措置による経済的な被害の賠償はもとより、憲法に基づいて国民の諸権利を保障するべく、公務・公共サービスを担う職務に対する誇りを傷つけ、士気に否定的な影響を及ぼしたことに、使用者でもある被控訴人は責任をとるべきです。

行政府から独立した東京高等裁判所の公正な判断を求めます。

以 上