

人事院勧告の"凍結"

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2017-10-02 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/2297/29257

人事院勧告の“凍結”

前田達男

(金沢大学教授)

一 人事院勧告と給与法

一般職の職員に関する法律（昭和二五・四・三法律九五号、略称「給与法」）は、現行国家公務員法（昭和二三・一二・三旧法の全面改正）の、勤務条件法定主義を受けて、一般職国家公務員の給与・勤務時間を規定した法律である。人事院勧告、より厳密には、国公法二八条（情勢適応の原則）に基づく人事院勧告は、この給与法の改正という形で実施される。給与法は、その成立以来、毎年度改正されてきたが、人事院勧告との関わり合いで言えば、若干の補足が必要である（表1参照）。

第一に、一九五四年次は、人事院が「公務員の現行給与にはなお改善すべき点があり、現行俸給表が適當なものであるとは言い得ないとしても、他面、わが国の経済はいまや転換期にあ

り、給与を決定すべき諸条件に幾多の不確定な要因を含んでいる現段階において、単なる民間給与との格差をもって、従来のごとく直ちに俸給表の改訂を行うことは、必ずしも当を得た措置とは考えられない。よって本院は、慎重考慮の結果、勧告は一応これを留保して報告のみにとどめ、給与に関係ある諸条件を注視することとする⁽¹⁾として、人勅を見送った年である（同年六月一日付の給与法改正は、国の経営する企業に勤務する職員⁽²⁾の給与等に関する特例法〔昭和二九・六・一法律一四一号、略称「国営企業職員給与特例法」〕の成立により、五現業職員が給与法の適用外となった、そのための条文整理である）。

第二は、政府による人勅（一九四九・一二・四）受容拒否と給与法との関係についてである。人勅第一号（一九四八・一一・一〇）は、旧国公法下の臨時人事委員会が、政令二〇一号以前には中労委が行っていたところの賃金紛争の調停機能を代行する形で行った勧告（一九四八・一一・九）を人事院が承継したものである（もともと、政府は、臨時人事委員会の勧告六、三〇七円ベースとは別個に、五、三三〇円ベースの「昭和三三年一月以降の政府職員の俸給に関する法律案」を国会に上程、人事委員会勧告は参考資料として提出された。これに対して、社会・民主・国協の野党三派は、臨時人事委員会勧告を支持する修正案を提出する一方、GHQフーヴァ公務員制度課長とも接触、GHQの“調停”でこの修正案が、「政府職員の新給与実

【表1】人事院勧告と実施状況

勧告年・月・日	勧告内容			実施状況		備考 (組合の動き・法令・判例動向など)
	a. 給与水準・改善	b. 諸手当改善その他	c. a. の実施期日	a. およびb	c	
1948. 12. 10 1949. 12. 4	円 6,307 7,877	扶養、勤務地 勤務地		a. ○ b. △ × (但し、臨時年末手当支給)	12. 1	国公法改正(12月)、公労法制定(12月) ドッジ・ライン(3月)、労組法改正(6月)、国鉄 仲裁裁定不履行事件として係争 給与法制定(4月)、総評結成(7月)、地公法制定 (12月)
1950. 8. 9	8,058	勤務地 検査官俸給表		a. 7,981ベース、b. 手当○、 俸給表×	51. 1. 1	
1951. 8. 20	11,263	勤務地、特別 奨励 、 道庁等別建俸給表		a. 10,062ベース、b. 手当△、 俸給表×	10. 1	
1952. 8. 1	13,515	期末 勤勉 奨励		a. 12,820ベース、b. ○	11. 1	公労法改正(5現案にも適用)・地公労法制定 (7月)
1953. 7. 18	15,480	期末、給与準則制定、俸給 表改革(8種7等級)		a. 15,483ベースb. 手当△、 他は×	54. 1. 1	国鉄弘前機関区事件最大判(4月)
1954. 年次 1955. 7. 16		勧告なし 期末・勤勉		○(12.14実施)		国営企業職員給与特例法(6月) 8単産共闘・春闘開始(3.4月)
1956. 7. 16		特別 俸給表改革 (8種 12表 7級)		修正実施		公労協・順法闘争(3月)、公労法改正(35条努力義務)
1957. 7. 16		期末 通勤		○		公労協・時間内職場大会(2.3月)、当局大量処分(5月)、処分反対闘争(5月)、再処分(6.7月)と団交拒否
1958. 7. 16	初任給	期末		a. ○ b. 修正実施	59. 4. 1	日教組・勤評反対闘争(3~9月)、機労・全通ILO提訴(4.9月.179号事件)、警職法反対闘争(10.11月)
1959. 7. 16	中級職員	期末		○	60. 4. 1	60年安保闘争(安保改定阻止国民会議結成59.3月~60.6月)、公務員共闘発足(9月)
1960. 8. 8	12.4%	期末 初調		○a. (一部修正)	10. 1	
1961. 8. 8	7.3	期末、 初調 通勤	5. 1	○	10. 1	公労協、半日スト(3月以後「ストライキ」闘争へ)、日教組学力テスト反対闘争(10月~)
1963. 8. 10	9.3	期末勤勉、宿日直 [教(4)表]	5. 1	○(教(4)表一部修正)	10. 1	
1963. 8. 10	7.5	期末勤勉、通勤	5. 1	○	10. 1	
1964. 8. 12	8.5	期末勤勉、通勤、宿日直 初調 [指定職種給表] など	5. 1	○		
1965. 8. 13	7.2	期末、通勤など	5. 1	○	9. 1	ILO87号条約批准・関係国内法改正(5月)、ドライヤー報告書(8月)、公制審発足(11月)
1966. 8. 12	6.9	扶養、通勤、初調	5. 1	○	9. 1	公務員共闘.10.21一斉休暇闘争(実力行使開始)、全通東京中郵事件最大判(10月)

1967. 8. 15	7. 9	勤勉〔都市〕宿日直、初調等	5. 1	○(「都市」を「調整」として)	8. 1	都教組勤評闘争事件・仙台安保6. 4事件、最大判(4月)、公務員共闘7. 10. 11. 13スト(以後「スト」戦術) 公務員共闘、スト戦術、山場を人助前に設定
1968. 8. 16	8. 0	通勤、初調、宿日直	5. 1	○	7. 1	
1969. 8. 15	10. 2	扶養、通勤、初調、期末	5. 1	○	6. 1	
1970. 8. 14	12. 67	調整〔住居〕初調、通勤、 特地、宿日直、期末勤勉	5. 1	○	5. 1	公務員共闘、スト戦術、在闘時に配置(以後継続)
1971. 8. 13	11. 74	扶養、筑波、初調、期末勤勉	5. 1	○	5. 1	
1972. 8. 15	10. 68	扶養、通勤、初調	4. 1	○	4. 1	オイルショック(3月)、全農村警察法闘争事件最大判(4月) 教員人材確保法成立(2月)
1973. 8. 9	15. 39	扶養、通勤、初調、住居、宿日直	4. 1	○	4. 1	
1974. 3. 18	教(3)等 9. 0		1. 1		1. 1	公務員共闘、インフレ手当要求、12. 4スト(中止)
1974. 3. 26	医(3)4. 7	期末(0. 3月)	4. 1	○	4. 1	
1974. 4. 4			4. 1	○	4. 27	育児休業法(7月) 公労協・スト権回復スト(11月)
1974. 5. 10	10		4. 1	○	4. 1	
1974. 7. 26	18. 62	初調、扶養、住居、通勤、宿日直	4. 1	○	4. 1	北海道学テ、岩手学テ事件最大判(5月)、赤字国債37,500億円発行(10月、以後継続) 全通名古屋中郵事件最大判(5月)
1975. 3. 17	教(3)	義務教育等教員特別手当	1. 1	○	1. 1	
1975. 8. 13	10. 85	初調、扶養、住居、通勤、義務	4. 1	○	4. 1	(4. 1指定職10. 1) 第2臨調設置(12月)
1976. 3. 11		義務、主任、育児休業給	4. 1	○	4. 1	
1976. 8. 10	6. 94	初調、扶養、通勤、宿日直、 期末勤勉の減額	4. 1	○	4. 1	公務員共闘、秋闘スト復活(11. 25スト)
1977. 8. 9	6. 92	初調、扶養、通勤、宿日直	4. 1	○	4. 1	
1978. 8. 11	3. 84	初調、扶養、通勤、義務、 期末勤勉の減額	4. 1	○	4. 1	(4. 1指定職10. 1) 82. 4. 1
1979. 8. 10	3. 70	扶養、初調	4. 1	○	4. 1	
1980. 8. 8	4. 61	扶養、通勤	4. 1	○	4. 1	公務員共闘、秋闘スト復活(11. 25スト)
1981. 8. 7	5. 23	扶養、通勤、調整、初調	4. 1	a○ b. 期末、勤勉、旧ベース調整 1年繰り延べ	4. 1	
1982. 8. 6	4. 58	初調、扶養、住居、通勤	4. 1	?	4. 1	公務員共闘、12. 16スト
(注記)		○ 勧告どおり実施 初調：初任給調整手当	△ 一部実施 □ は新設	× 実施せず		

施に関する法律」として、一九四八年二月二日可決・成立した。同法の施行は、一九四九・一・一からであったが、一九四九年一、二月分の給与を一部繰上げ支給する形で、一九四八・一二・一から適用された。なお、同法の期限は、一九五〇・三・三二まで。実質第一号人勅とも評すべき人勅第二号（一九四九・一二・四）は、一九五〇・二・三閣議決定「国家公務員の給与に関する資料」（給与白書）⁽²⁾により、政府の受容するところとはならず、かえって政府は、六、三〇七円ベースを一九五〇・四・一から向う一カ年据置、政府職員の新給与実施に関する法律の一部改正案（期限の一年延長）を提出、しかし同法案が審議未了・廃案となる中で、急拠立案されたものが給与法である。「この法律は、職員総平均の給与額（俸給、扶養手当、勤務地手当及び特殊勤務手当を含むものとし、これら以外の要素を含まない）を月額六、三〇七円とする原則を確立するものとする」ことを第一条に謳った給与法の成立は、人勅凍結の所産であった。

二 人勅凍結と経緯

1 一九八一年度における人勅不完全実施
 一九五四年の例外を除き、人勅は毎年出され、給与法もその改正欄に新たな行を刻んできた。一九八二年度は、人勅による給与法の改正が、ついに為されなかった年である。いわゆる

「人勅凍結」であり、その経過を歴目的に追えば、表2のようになる。

人勅は、一九六九・一一・一一の閣議決定「公務員給与の取扱いについて」と保利官房長官談話（四五年度にはいかような困難があろうとも完全実施する）を画期として、一九七〇年度より完全実施され（表1参照）、給与法も勅告どおりに改正されてきた。人勅と給与法改正との間に齟齬が再び生じるのは、一九八一年度である。人勅の不完全実施を権威づけたのは、「公務員の給与の在り方については、労働基本権の制約、社会経済情勢、財政事情、国民世論の動向等が十分考慮されるべきものと考え、差し当たり、本年度の給与改定については、以上の点を踏まえ、適切な抑制措置を講ずる」とした、経団連元会長・土光敏夫を長とする臨時行政調査会（第二臨調）第一次答申（一九八一・七・一〇）であった。この第一次答申に権威づけられ、人事院から勅告を受けた政府は、「昭和五十六年度の国家公務員の給与改定については、労働基本権の制約、社会経済情勢、財政事情、国民世論の動向等を十分考慮の上、適切な抑制措置を講ずるものとする」との閣議決定を行ない（一九八一・八・二五）給与法改正案の工程を保留した。他方、国会（第九五臨時国会）においては、前国会継続の公務員二法案（定年制導入に係わる地方公務員法一部改正案、退職手当の減額に係わる国家公務員等退職手当法一部改正案）と新たに提出され

【表2】人勸凍結をめぐる経過

年月日	政府・国会の動き	組合の動き・その他
1980.12.5	臨時行政調査会設置法成立	
1981.3.16 7.10 8.25 10.30 11.25 11.27 12.22	臨時行政調査会(第2臨調)発足 臨調「行政改革に関する第1次答申」 閣議決定「行財政改革に関する当面の基本方針」(行革大綱) 仲裁裁定実施の議決 人勸の扱いにつき与野党合意 給与法改正案提出 給与法改正案成立	公務員共闘、人勸完全実施要求スト
1982.4.13 4.14 5.31 7.30 8.6 8.24 9.16 9.20 9.21 9.24 10.6 10.12 10.13 11.16 12.16 12.18 12.25 12.30	公務員共闘の人勸完全実施等の要求に 総理府総務長官回答 臨調第2部会「公務員給与のあり方について」 臨調「行政改革に関する第3次答申」 (基本答申) 鈴木首相、財政非常事態宣言 給与関係閣僚会議で人勸凍結を決定 閣議決定「公務員の給与に関する取扱いについて」 仲裁裁定の実施の件、議決 補正予算案成立(給与改善費計上分1%取崩し) 83年度、政府予算案決定(83年度、給与改善費1%計上)	公務員共闘・春闘第1波スト(第2波4/15は中止) 人事院勧告、給与改善4.58%他 公労協、全官公、仲裁裁定完全実施に関しILO提訴 公務員共闘、抗議スト 日経連大槻会長、公務員にスト権付与発言 同盟=全官公、人勸完全実施に関し、ILO提訴 総評・国公労連・日教組・自治労、人勸完全実施に関しILO提訴 稲山経団連会長、来春闘ベア5%以下発言 ILO結社の自由委員会報告 公務員共闘、人勸完全実施要求スト
1983.2.12,13 3.4 3.31	1982年度退職者の年金の不利益是正につき、与野党合意	ILO結社の自由委員会 ILO理事会(結社の自由委員報告を承認)

た「行政改革を推進するため当面講ずべき措置の一環としての国の補助金等の縮減その他の臨時の特例措置に関する法律案」(通称「行革一括法案」)、議決案件として提出された仲裁裁定等とも関連して人勸問題は紛糾したが、結局、①俸給表は人勸どおり改正し四月一日施行②調整手当の改正は一年繰延べ③管理職員の給与改訂は一年繰延べ④期末・勤勉手当は旧ベースによる支給、で与野党の合意が成立、政府は給与法改正案を国会に提出した(同法案は、継続審議の上、第九六通常国会で成立した。なお、給与法附則へ昭五六法九六)参照。

2 人勸凍結の論理と実践

一九八二年度の人勸―給与法改正をめぐる状況は、厳しいものが予想された。しかし、一九八二年度予算に給与改善経費一%が計上されたこと⁽⁵⁾、また八二春闘時に田辺総理府総務長官が「(1)人事院の給与勧告は、労働基本権制約の代償措置の一つとして理解しており、それを尊重するのが基本的建前である。(2)本年度の給与勧告の取扱については、逼迫した財政事情をはじめ厳しい状況下にあるが、誠意をもって努力する。(3)早期支給については、人事院勧告後諸般の事情を勘案し、できるだけ早い時期に給与法を改正するよう誠意をもって努力する。(以下略)」との、政府としての意向表明を行っていたことなどから、人勸後の秋季・年末の(給与法改正)国会では、人勸の⁶値切り、つまり人勸実施時期に給与法改正の施行日、端的に

は給与法附則をめぐる争いが予想されてはいたものの、人勸凍結、つまり政府から給与法改正案がまったく提出されない、という事態までは予想されていなかった。一九八一年度に給与改定の抑制を主張した第二臨調も、五月の部会報告を経て、七月末提出されたその基本答申において、「ア 労働基本権制約の代償措置としての人事院勧告制度、公共企業体等労働委員会(以下「公労委」という) 仲裁制度等は、維持され、尊重されるべきである。イ 公務員の給与は、民間賃金準拠を基準とするのが適当である。ウ 公務員の給与は、人事院勧告等を受けた政府及び国会が、国政全般との関連において、財政事情を考慮し、責任をもって決定すべきものである。エ 人事院勧告等の実施に伴う総経費の膨脹は、新規採用の抑制、事務・事業の整理、民間委託、定員削減の励行、定員増加をもたらす施策の抑制、人事管理の適正化等行政の合理化、能率化の積極的推進等により、極力、抑制すべきである⁽⁶⁾。」と、公務員給与のあり方につき「基本的考え方」を展開しているが、この答申からは、「減量経営」(人減らし「合理化」)の方針は出てきても、人勸凍結という方策へは短絡しない⁽⁷⁾。

人勸凍結が、公的な意思として最初に表明されたのは、一九八一年度会計の決算が明らかになり、一九八二年度に六兆円の歳入(税金)不足が見込まれる事態を受けて、鈴木首相が九月一六日記者会見で発表した、「財政非常事態宣言」においてで

ある。「先般行われた人事院勧告に基づく国家公務員の給与改定についても、まず公務員が率先して自らの給与を凍結し、財政再建への途を拓くべきではないかとの有力な意見があるが、近く給与関係閣僚会議においてその取り扱いを決定することになつてゐる」とするのがそれである。大蔵・文部・労働・自治・総理府総務・行管・経企・官房の大臣・長官と自民党三役よりなる給与関係閣僚会議は、八月六日、九月一日と人勧への対応について論議を闘わせてきたが、首相の裁断を承認するという形で、九月二〇日給与改定の見送りを決めた。次いでこの決定は、「公務員の給与に関する取扱いについて」の閣議決定（一九八二・九・二四）において、「一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与については、去る八月六日に人事院勧告が行われたところであり、労働基本権の制約、良好な労使関係の維持等に配慮しつつ検討を進めてきたが、未曾有の危機的な財政事情の下において、国民的課題である行財政改革を担う公務員が率先してこれに協力する姿勢を示す必要があることにかんがみ、また、官民給与の較差が一〇〇分の五未満であること等を総合的に勘案して、その改定を見送るものとする。（以下略）」と再確認された。

かくして人勧問題は、人勧のもう一つの名宛人・国会（第九七臨時国会）に舞台が移されたが、二月一七日各党代表者会議において、自民党三役最終案（④五八年度人事院勧告は尊重

し実施する、⑤五七年度人事院勧告については、野党の意見を踏まえ誠意をもつて検討する）を共産党を除く全野党が了承し、給与改善経費一％を取崩す補正予算案が衆議院を通過した。また、参議院でも、「国会に勧告されている五七年度人事院勧告の取り扱いについては、各党代表者会議で引き続き協議し、結論をうるよう誠意をもつて努力する」との与野党国対委員長会議（共産党を除く）の申し合わせにより、第九八通常国会に結論は持ち越され、補正予算案は二月二五日参議院でも可決・成立した（通常国会でも、五七年度人勧の取扱いについて断続的に与野党協議がなされたが、結局、五七年度退職者に関し年金等の扱いについて不利益とならないよう、五八年度の人勧が出された時点で、国家公務員共済組合法を改正するなど適当な措置をとることが合意される（三月三一日）にとどまった）。

三 ILO結社の自由委員会の勧告と人勧制度の限界

人勧凍結問題は、三公社四現業の仲裁裁定実施問題とともに、ILOの舞台でも論ぜられた。これらの問題を扱ったILO結社の自由委員会は、まず仲裁裁定の実施問題に関し、一九八二・一一・一六次のような勧告を行った。「(a)本委員会は、ストライキが不可欠業務もしくは公務において禁止されているところでは、①このような制約が適切、公平かつ迅速な調停仲裁手続による代償措置を伴ない、その裁定がすべてのケースにおいて

両当事者を拘束し、裁定がいったん下された場合には、全面的かつ迅速に実施されるべきであるという原則を、また②立法府による予算権の保留が強制仲裁機関によって下された内容を順守するのを妨げる効果を持つてはならないという原則を本委員会が重視していることに政府の注意を喚起する。(b)本委員会は、政府が発表している臨時国会が早期に開催され、本件に関する決定が前に述べた諸原則を正しく踏まえて行われるよう要請する。(c)本委員会は、本件についての今後の動向を引き続き知らせるよう政府に要請する。

結社の自由委員会のこの報告は、同委員会の既定の立場を改めて確認するものであったが、この報告は契機となつて、仲裁裁定の議決問題は一応の決着をみた。次いで一九八三・二・二一―二結社の自由委員会は、人権問題に関し次のような報告をILO理事会に行った。「(a)本委員会は、本件のように不可欠業務もしくは公務に従事する労働者の団体交渉権やストライキ権のような基本的な権利が禁止または制限されている場合には、労働者の利益を十分に擁護するために当事者があらゆる段階で関与することの出来る、迅速かつ公平な調停および仲裁手続きのような適切な保証が確保されるべきであり、裁定がいったん下されたときには、完全かつ迅速に実施されるべきであるとの原則を想起する。(b)本委員会は、人事院勧告を尊重するとの基本方針を堅持し、また今後は人事院勧告

を尊重するよう最善を尽くすとの日本政府の保証に留意する。

(c)本委員会は前記第一六六項(注、第一六六項 本委員会は、本件の場合、人事院勧告の見送りを決めた政府決定が、一九八二年一月二五日の人事院勧告実施のための予算が組まれていない補正予算案が採択された時点で、国会により承認されたことに留意する。従つて本委員会は日本政府に対して人事院勧告に関する態度を再検討するよう要請するのは有益な目的にかなうことではないかと考える)に示した理由により、人事院勧告に関する態度を再検討するよう日本政府に対し要請するのは有益な目的にかなうことではないと考える。本委員会は、人事院勧告が一九八二年に実施されなかつたことを遺憾とする一方、今後の人事院勧告が完全かつ迅速に実施され、団体交渉に関する労働組合権およびストライキ権制限の代償措置を関係公務員に確保するよう強い希望を表明する(傍線部分は、印刷上のミスであるとして理事會提出段階で削除、訂正された報告書で理事會は三月四日承認)。

ILO結社の自由委員会の二つの報告は、人事院勧告と強制仲裁という代償措置の差を明らかにすることによつて、公労法適用の三公社四現業職員と公務員法適用の非現業職員との、労働基本権制限の差異を浮き立たせることとなつた。争議権の剝奪・争議行為の禁止という点では、両者は共通である(もつとも三公社四現業職員の場合、争議行為禁止違反に対する制裁と

しては処罰規定をもたない)が、争議に対する調整機関が公労法には設置されている反面、公務員法には欠落している。このことが三公社四現業職員には、団交権—労働協約締結権が保障され、非現業公務員には否認されていることと相まって、二つの報告¹⁾勧告の差異をもたらしたものと解される。すなわち、仲裁裁定は、当事者間の合意たる労働協約と同一の効力を有するが故に、仲裁裁定の不履行は、債務不履行の責に問われるのが原則である。これに対して、人事院勧告は、基本的には政府・国会と人事院との間の問題であつて、公務員の権利関係には、それ自体としては何らの変動をもたらずものではない。人事院から勧告を受けた政府(もしくはは国會議員)が、給与法改正案を提出し、国会がこれを議決したときにはじめて、公務員に新賃金の請求権が発生する。加えて、政府・国会は、人勧を受容することを、法的には義務づけられていない。結局のところ、公務員・職員団体と政府当局間の紛争に関して、調整機関としての地位を与えられていない人事院の行う勧告は、政府・国会が人勧を完全実施する限りに於いて、「事実上」代償措置的な機能を果すとしても、法的には「無価値」と評さざるをえない今回の人勧凍結は、人勧の「法的無価値性」を衆目の前で検証することとなつた。

四 展望

人勧制度が、代償措置として現実に機能する保障は、公務員法の内にはなく、公務員法が否定するところの、公務員・職員団体の、争議行為を含む集団行動・社会的圧力にあつたことは、人勧とその実施状況を想起すれば明らかである(表1参照)。公務員・職員団体の集団行動が有効な影響力をもつ限りにおいて、代償措置(人勧制度)も有効なものとして現象し、団体行動権を否認する理論的根拠を提供するというパラドックス、このパラドックスは、集団行動・社会的圧力が弱体化したときに破綻する。

この点を見越していたのが、公務員の集団行動に対する刑事罰を正当化することにより、その弱体化に寄与した全農林警職法闘争事件最高裁判決(最大判昭四八・四・二五刑集二七卷四号五四七頁)、岸盛一²⁾天野武一の追加補足意見であつた。「もし仮りにその代償措置が迅速公平にその本来の機能を果たさず実際上面餅にひとしいとみられる事態が生じた場合には、公務員がこの制度の正常な運用を要求して相当と認められる範囲を逸脱しない手段態様で争議行為に出たとしても、それは憲法上保障された争議行為である」とするこの有名な追加補足意見は、人勧制度の法的無価値性と事実的機能との断層が顕在化した場合の争議行為を是認することにより、「公務員組合の争議行為

↓人勸制度⇨代償措置の機能化↓争議行為禁止」の循環式を補足する理論でもあった。

人勸凍結——給与法改正を実施しない——という政府・国会の行為は、事実の世界の現象であり、その当・不当は政治・経済学的に論じてても法的争訟にはなじみ難い。しかしながら、人勸凍結に抗議する、或いは人勸完全実施を要求する公務員・職員団体の集団行動をいかに評価するかは、すぐれて法的な問題である。一九八二年秋季・年末の公務員・職員団体の争議行為に対して制裁・不利益が課せられ、法的争訟となった場合、下級審がいかなる判例を展開するか、また最高裁が「当然の論理的帰結」として、追加補足意見と同じ結論を下すかどうか、人勸凍結問題は裁判所に大きな宿題を課したことになる。

- (1) 人事院の給与報告書 昭和二九・七・一九、大原社会問題研究所・日本労働年鑑第二八集八一—九頁以下参照。
- (2) 全文は、日本労働年鑑第二四集八二—四頁以下に所収。
- (3) 給与法は、一九八二年度においても一部改正があるが、これは「障害に関する用語の整理に関する法律」(昭和五七・七・一六法律六六号)により、給与法第一一条第二項第五号の「不具廢疾者」が「重度心身障害者」と「用語整理」されたことによる。
- (4) 第二臨調第一次答申、閣議決定等の全文は、労働法律旬報第一〇三一—二二号に所収。
- (5) 公務員の給与改善は、政府あるいは議会から「独立し

た」人事院での意思形成→政府・議会への勧告、予算及び給与法改正を媒介として実行されるのが範型である。それ故、予算案を作成、審議・決定する政府・議会としては、予算に公務員給与改善経費を予め計上・決定しておき、必要に応じて補正を組むという、通常の予算作業とは異った対応をせざるをえない。給与改善経費一%計上の意味は、給与改定財源⇨原資が一%ある(しかない)という文脈においてではなく、公務員の給与改善という事業を行うということ、またそのことの承認として理解される。

- (6) 基本答申全文は、労働法律旬報第一〇五三号に所収。
- (7) この点を指摘するのが、労働経済学者の人勸凍結政策への批判である。金子美雄「人事院勧告凍結が問うもの」エコノミスト一九八二・一〇・二六、高梨昌「財政再建と公務員の給与——人事院勧告凍結は愚策」ジュリストNo. 779 参照。
- (8) 私的には、経団連行革特別委員会が、財政再建中の公務員給与の凍結を主張したり(六・九)、大槻日経連会長が、公務員給与の二、三年凍結を発言する(七・二二)など、財界・経営者サイドから、人勸への思惑もかねて言われてきた。
- (9) 本件(一一五一号事件)に関するILO結社の自由委員会第二一八次報告は、労働法律旬報第一〇六三—四号に所収。
- (10) 詳しくは、片岡昇「人事院勧告の凍結と代償措置の限界」季刊労働法第一二六号参照。

(11) 本件(一一六五事件)の勧告文は、 $\frac{1}{2}$ (夕) $\frac{3}{5}$ (夕)の各紙および公務員共闘・ヨーロッパ派遣団持ち帰り資料による。

(12) この点を争ったものが、国鉄裁定(一)事件である。詳しくは、片岡昇編『改訂労働法』(青林書院新社、一九八三)第一〇章112参照。

(13) 片岡昇「人事院勧告と労働基本権」ジュリスト七七九号参照。なお追加補足意見は、慎重に、「もっともこの代償措置についても、すべての国家的制度と同様、その機能が十分に発揮されるか否かは、その運用に関与するすべての当事者の真摯な努力にかかっているのであるから、当局側が誠実に法律上および事実上可能なかぎりのことをつくしたと認められるときは、要求されたところのものをそのまま受け容れなかったとしても、この制度が本来の機能をはたしていないと速断すべきではないことはいうまでもない」との念押しを行っているから、法的争訟は、究極のところ事実認定の問題となる。立法院の広汎な裁量権を認めるのが最高裁の立場であるが、人勸の「値切り」ではなく凍結、一%の計上予算の取崩しという今回のケースは、裁量(権)の範囲内とはならないであろう。