

訴 状

2012年5月25日

東京地方裁判所民事部 御中

原告ら訴訟代理人

弁 護 士	岡	村	親	宜
同	佐 久	間	大	輔
同	小	部	正	治
同	加	藤	健	次
同	山	添		拓
同	尾	林	芳	匡
同	萩	尾	健	太
同	三	澤	麻 衣	子
同	野	本	夏	生
同	佐 渡	島		啓

当事者の表示 別紙当事者目録記載のとおり

給与等請求事件

訴訟物の価額 金 4 1 1 0 万 2 9 7 5 円

貼用印紙額 金 1 4 万 6 0 0 0 円

請 求 の 趣 旨

- 1 被告は、別紙当事者目録（その2）記載の原告らに対し、別紙公務員賃下げ違憲訴訟原告別差額表の各原告の差額欄記載の各金員及び同各金員に対する2012年4月19日以降支払い済みまで年5分の割合による金員を支払え。
 - 2 被告は、別紙当事者目録（その2）記載の原告らに対し、それぞれ金10万円及びこれに対する2012年4月19日以降支払い済みまで年5分の割合による金員を支払え。
 - 3 被告は、原告日本国家公務員労働組合連合会行政職部会に対し、金1000万円及びこれに対する2012年4月19日以降支払い済みまで年5分の割合による金員を支払え。
 - 4 訴訟費用は、被告の負担とする。
- との判決並びに第1項ないし第3項について仮執行の宣言を求める。

請 求 の 原 因

第 1 当事者

1 個人の原告

原告日本国家公務員労働組合連合会行政職部会を除く個人の原告らは、別紙公務員賃下げ違憲訴訟原告別給与差額表の各原告の所属官庁欄記載の官庁に勤務する国家公務員である（以下、個人の原告については、単に「原告ら」という）。

原告らは、国家公務員労働者で組織する原告らの各職場の各労働組合に加盟している組合員らであり、原告らが所属する各労働組合は、国家公務員労働者の労働組合の連合体である日本国家公務員労働組合連合会に加盟している。

2 原告国公労連

日本国家公務員労働組合連合会は、1府7省（内閣府と総務省、法務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省）と人事院や裁判所、及びその関係する独立行政法人などに働く正規・非正規の国公関連労働者で組織する16組合約7万9000人の産業別労働組合である（オブザーバー加盟組合を除く）。

原告日本国家公務員労働組合連合会行政職部会は、上記日本国家公務員労働組合連合会のうち、1府7省及び人事院の行政職の労働組合で構成する部会である。構成員数は約4万6000人であり、組合加入対象となる国家公務員18万7000人のうち、約24%を組織している（以下、原告日本国家公務員労働組合連合会行政職部会については「原告国公労連」、日本国家公務員労働組合連合会全体については、単に「国公労連」と記載する）。

国公労連は、その前身である共闘組織の日本国家公務員労働組合共闘会議（国公共闘1956年2月発足）から、1975年10月に現在の連合体組織に移

行し、2012年10月で結成37年となる。

国公労連は、「二つの責任と一つの任務」を合言葉にして運動を進めている。

第一の責任は、公務労働者とその家族の生活や労働条件の維持向上および憲法と平和・民主主義の擁護という憲法28条に根拠を有する労働組合としての責任である。

第二の責任は、公務・公共サービスをになう労働者として、その専門的な知識と能力や条件をいかし、国民のための行財政・司法の確立をめざして、国民とともにとりくむ責任である。

国公労連は、この「二つの責任」を実行するとともに、公務や民間の多くの労働者と連帯して、「雇用・暮らし・いのち」が大切にされる社会をめざすために積極的役割を果たすという「一つの任務」を果たすことを、運動の基本にすえている。

国公労連は、労働組合の全国組織（ナショナルセンター）である全国労働組合総連合（全労連）に加盟している。

第2 給与臨時特例法の成立に至る経過

1 人事院勧告に基づかない給与減額提案と交渉の経過

(1) 政府は、2011年5月13日、国公労連に対し、東日本大震災の復興財源も含めた「厳しい財政事情」を理由として、2013年度末までの時限的措置として、俸給及び一時金の1割カットを基本に、一般職国家公務員の給与を減額する旨の提案を行った。

(2) この提案に対し、国公労連は、以下の4点を主張し、提案の撤回を政府に求めた。

- ① 政権党の公約である人件費2割削減方針の実行によって財政再建を図るとしているが、この間の公務員賃金削減のもとでも財政赤字は増大しており、提案には理由がない

- ② 公務員労働者の賃金引き下げが多く労働者の賃下げを誘引して、内需拡大による震災復興の妨げとなる
 - ③ 現場第一線で国民のために働いている国家公務員労働者の士気を引き下げることになる
 - ④ 国家公務員の労働基本権が制限された現状において、人事院勧告に基づかない賃金引き下げを行うことは、労働基本権の侵害であり、憲法違反である
- (3) その後、同年5月17日、5月20日、5月27日に、原告国公労連を含む国公労連と総務大臣政務官との交渉が行われた。

この交渉は、「人事院勧告制度の下では極めて異例ではあるが、自律的労使関係制度への移行を先取りする形で職員団体の理解を得る」との総務大臣見解のもとでスタートしたものである。このことは、政府も、人事院勧告に基づかない給与減額をなす場合には、団体交渉で国公労連の同意を得るべきことを認識していたことを示している。

ア 5月17日の交渉では、俸給の引き下げを役職段階に応じて10%から5%までの格差をつけること（一時金は10%のまま）が提案された。しかし、5月13日の交渉で国公労連が指摘した4点の主張については、何らの回答もなされなかった。

5月20日も同様の議論が繰り返された。

イ 5月27日の交渉では、自律的労使関係の「全体像」と給与減額提案との関係が議論となった。

政府は、警察・刑事施設職員など団結権のない職員まで含めて人事院勧告に基づかない賃下げを行うことの正当性を説明することができず、「異例の措置であり、すべての職員を代表する職員団体と自律的労使関係を先取りして話し合っている」、「交渉が決裂しても救済措置はなく、理解を得るしかない」など、政府の提案を押しつける態度に終始した。この態度

から、政府が、給与減額提案において、人事院勧告制度や労働基本権との関係を真摯に検討しなかったことは明らかである。

(4) 6月2日、総務大臣と国公労連の交渉が行われた。

この場でも、給与減額についての合理的な理由の説明はなく、憲法や国家公務員法等との矛盾についてもまともな回答はなされなかった。

国公労連は、改めて給与減額提案の撤回を強く求めたが、片山総務大臣(当時)は、「合意は得られなくても、法案を提出し、最終的には国会で判断していただく」と一方的に宣言し、交渉が尽くされていないことを承知で、国公労連との交渉を打ち切った。

2 国公連合との交渉と合意

他方、政府は、同年5月以降、連合傘下の国公関連労働組合連合会(以下、「国公連合」という)および連合公務員連絡会とも交渉を行った。

なお、国公連合は、中央省庁、地方の出先機関、特殊法人などに所属する日本の国家公務員とそれに準じる者でつくる労働組合の連合組織である。行政職の国家公務員の構成員数は5万9000人であり、組合加入対象となる国家公務員約18万7000人のうち、約31%を組織している。国公連合は、労働組合の全国組織(ナショナルセンター)である日本労働組合総連合会(連合)に加盟している。

政府との交渉の結果、5月23日、国公連合は、「今後、労働基本権が付与され、労使交渉によって公務員労働者にふさわしい賃金・労働条件を自律的に決定することを強く確信するとともに、財政事情や東日本大震災などわが国を取り巻く極めて厳しい環境のもと、日本の再生のために被災者・被災地とともに歩む」決意をもって、俸給月額については5~10%、期末・勤勉手当については一律10%の給与削減を受け入れることで政府と合意した。

しかし、上記のとおり、もう一つの国家公務員の労働組合である国公労連は、政府と合意しておらず、国公連合が組織する国家公務員労働者は、管理職を含

む一般職国家公務員全体30万人の約20%を占めるに過ぎないことに留意すべきである。

3 給与減額法案（特例法）の閣議決定と国会への提出

(1) 政府は、6月3日、国家公務員の給与減額を内容とする「国家公務員の給与の臨時特例に関する法律」（以下、「特例法」という）と、協約締結権の付与による「自律的労使関係の創設」を内容とする「国家公務員の労働関係に関する法律案」（以下、「国公労法」という）を含む国家公務員制度改革関連法案を閣議決定し、国会に提出した。

特例法は、国家公務員の給与を2013年度末までの間、以下のように減額するというものであった。

ア 月例給部分

(ア) 俸給月額

- ① 本省課室長相当職以上（指定職、行（一）10～7級） 10%減額
- ② 本省課長補佐・係長相当職員（行（一）6～3級） 8%減額
- ③ 係員（行（一）2、1級） 5%減額

※その他の俸給表適用職員については、行（一）に準じた支給減額率

(イ) 俸給の特別調整額（管理職手当） 一律10%減額

(ウ) 地域手当等の月例の手当は、減額後の俸給月額等の月額により算出

イ 期末手当及び勤勉手当 一律10%減額

(2) この閣議決定に対し、人事院は、同日、以下の内容の総裁談話を発表した。

「労働基本権が制約された状況下において国家公務員法第28条の定める手続（引用者註：人事院勧告）によることなく、給与の減額支給措置を行おうとするものであります。また、法案の閣議決定に至る過程では、政府と職員団体との間で交渉が行われましたが、一部の職員団体との間で合意に至ったものの、反対を表明している職員団体があるほか、職員団体に属していない職員も多数おります。したがって、このような給与減額支給措置について

は、遺憾と言わざるを得ません。」

総裁談話では、給与減額の期間とされる2013年度末までの間、「労働基本権制約の代償措置が本来の機能を果たさないことにならないか」との「懸念」も表明されている。

4 民自公三党の合意と議員提案に至る経緯

(1) 政府が提案した特例法と国家公務員制度改革関連法案に対して、自民党は、特に国公労法に反対するとともに、人事院勧告によらない国家公務員の給与減額には反対との態度を示した。公明党もこれに同調する方針を示した。

衆議院と参議院との「ねじれ国会」の下で、特例法案も国家公務員制度改革関連法案も審議入りすることができず、膠着状態が続いていた。

(2) 2011年9月30日、人事院は、国家公務員の給与を同年4月に遡って平均0.23%引き下げることなどを内容とする勧告を行った。

ところが、政府は、10月25日の給与関係閣僚会議で、人事院勧告の実施を見送る方針を確認した。

これに対し、人事院は、10月28日、「現行の憲法及び国家公務員法の体系の下で人事院勧告を実施しないことは、極めて遺憾」とする総裁談話を発表し、人事院勧告の完全実施を求めた。

(3) 民主党は、前述の膠着状態を打開するため、12月1日、民主・自民・公明3党の政調会長会談を開催し、修正協議に入ることで合意した。

(4) 翌12月2日、3党の実務者レベルの協議が開催されたが、議論は平行線に終わり、自民・公明両党は、12月7日、人事院勧告を実施した上で、さらに、平均7.8%の給与を減額する法案を衆議院に提出した。国会は、12月9日閉会となり、法案は継続審議となった。

(5) その後、年明けから2012年2月上旬にかけて、3党による協議が各レベルで繰り返されたが合意には至らなかった。しかし、最終的には、2月17日、3党の政調会長会談において、民主党が自民・公明両党提出の法案を

受け入れるとして、給与減額と国家公務員制度改革関連法案の取扱いについて、以下の合意をした。

- ① 2011年の人事院勧告を実施した上で、さらに平均7.8%まで給与の減額を行う
- ② 地方公務員の給与については、地方公務員法及び上記①の趣旨を踏まえ、各地方自治体での対応のあり方について国会審議を通じて合意を得る
- ③ 国家公務員制度改革関連法案については、国家公務員制度改革基本法の趣旨を踏まえ、審議入りと合意形成に向けての環境整備を図る

なお、2012年2月17日午前、民主党の輿石幹事長は、連合の古賀伸明会長と会談し、基本権付与を盛り込んだ国家公務員制度改革関連法案について「今国会の成立に全力を尽くす」と述べ、上記の3党合意をなすことについて、理解を求めた。古賀会長は「幹事長の決意を評価して、対応をお任せする」とこれを了承した。

- (6) 3党合意に基づき、「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律案」(以下、「給与臨時特例法案」という)が、議員立法として同年2月22日に国会に提出され、同月23日には衆議院総務委員会及び本会議において可決し、同日に参議院に送付された。参議院においては、同月28日に総務委員会、翌29日には本会議において可決・成立した。

このように、国会は、衆・参両院通じてわずか5時間足らずの審議で、給与臨時特例法を成立させたのである。

議員立法による給与減額の強行は、使用者たる政府の責任を放棄する異常な事態であった。しかも、国家公務員制度改革関連法案については、成立はおろか審議入りの目途すら立っていない。

その上、給与臨時特例法案の提出・採決に先立っては、次項に述べるように、使用者たる政府と、個人原告らの所属する原告国公労連等の労働組合との交渉・協議は全く行われなかった。

5 給与臨時特例法に関する団体交渉の不存在

国公労連は、人事院勧告の実施に関連して、2011年10月21日に総務省（人事・恩給局総務課長）交渉、25日に総務省（人事恩給局長）交渉、27日に総務省（政務官）交渉を行った。その中で、国公労連は、「政府は一部組合との合意をタテに特例法案を決定したが、その前提は国家公務員制度改革関連法案との同時成立であり、自律的労使関係を先取りする異例の措置とされた。しかし、現状は人勧制度しかなく、国家公務員制度改革関連法案は成立どころか審議すら行われず、合意の前提も崩れている。」として、特例法案の撤回・廃案を求めた。これに対し、総務省は、特例法案の撤回を認めなかった。

特例法の国会での審議が想定された2011年秋季から「給与臨時特例法」が成立した2012年2月にかけて、国公労連は、地域からの運動も背景に毎週定例の街頭宣伝や政党・国会議員要請行動を波状的にとりくんだ。それとともに、2011年11月22日から2012年2月28日にかけて、毎週2回、のべ11回、のべ参加人数2590人にのぼる国会議員会館前座り込み行動などを旺盛に展開してきた。

このように、国公労連は、特例法案及び給与臨時特例法案に対して、強い反対の意見を表明して行動してきた。

ところが、政府は、前述した10月27日の交渉以降、給与臨時特例法案の提出前後にも国公労連の合意を得どころか何の説明もなかった。

国公労連は、同年2月21日の書記長談話に於いては、「あくまで『賃下げ法案』の廃案を求めてとりくみを継続・強化するとともに、使用者たる政府に対し、この間の経過の説明を含めて、2012年統一要求を正面から受け止めた責任ある回答を迫る交渉」を求めた。この統一要求は、国公労連が同年2月16日に政府に提出したものであり、その内容として、給与臨時特例法案の撤回が盛り込まれていた。

同年2月21日、国公労連が所属する全労連公務部会は、衆議院の総務委員

を対象とした緊急の議員要請行動にとりくんだ。その際、労使交渉抜きで議員立法で修正法案を出すことの問題性を訴えた。

国公労連は、同年2月22日には、衆議院総務委員長原口一博に宛てて、原告国公労連の合意を得どころか何の説明もない旨を指摘し、廃案を求める要請書を提出した。

ところが、国公労連に対する交渉や説明もなされないまま、2月29日に、上記のとおり、給与臨時特例法案は可決・成立してしまったのである。

第3 給与臨時特例法の成立・施行と原告らの給与減額の実施

1 給与臨時特例法の概要

給与臨時特例法の概要は、以下のとおりである。

(1) 人事院勧告に基づく給与の改定

2011年人事院勧告に基づき、2011年4月に遡って、国家公務員の俸給月額を平均0.23%減額する（一般職につき第2条）。過去の遡及分は2012年6月の一時金で調整される。

(2) 人事院勧告によらない給与の減額

2012年4月から2013年度末（2014年3月末日）までの間、以下の給与の引き下げを行う（一般職につき第9条）。

ア 月例給部分

(ア) 俸給月額

- ① 本省課室長相当職以上（指定職、行（一）10～7級） 9.77%減額
- ② 本省課長補佐・係長相当職員（行（一）6～3級） 7.77%減額
- ③ 係員（行（一）2、1級） 4.77%減額

※その他の俸給表適用職員については、行（一）俸給表に準じた支給減額率

(イ) 俸給の特別調整額（管理職手当） 9.77%減額

(ウ) 地域手当等の月例の手当は、減額後の俸給月額等の月額により算出

イ 期末手当及び勤勉手当

一律9.77%減額

(3) 防衛省職員についての特例

防衛省職員については、「東日本大震災への対応として、十万人を超える体制で対処した自衛官等の労苦に特段の配慮」などを理由に、2012年4月1日から6か月を超えない範囲内で、政令で定める期間、特別の定め（給与減額の実施の延期）を行うことができる（附則第10条）。

(4) 施行期日

2012年4月1日とする（附則第1条）。

2 給与減額の実施

給与臨時特例法の成立、施行により、2012年4月16日ないし18日に支給される原告らの給与について、別紙公務員賃下げ違憲訴訟原告別給与差額表の各原告の差額欄記載の給与の減額が実施された（以下、「本件給与減額」という）。

第4 本件給与減額を定めた給与臨時特例法は憲法に違反する

1 人事院勧告に基づかない給与減額の法案策定及び立法は憲法違反

(1) 日本国憲法第28条の労働基本権保障と国家公務員法による制約

1947年に制定された日本国憲法第28条は、公務員を含む勤労者（労働者）に対し、団結権、団体交渉権及び争議権の労働基本権を保障している。この保障は、自らの労働条件の決定への参加など労働者の社会的、経済的地位の向上のためにはこれらの労働基本権が必要不可欠な手段であることを認めるものである。

国家公務員も、自らの社会的、経済的地位の向上のために、憲法で保障された争議権、団体交渉権を行使しうることは当然である。ところが、国家公務員法は、国家公務員の争議行為を一律全面的に禁止し（第98条2項）、団体交渉権も制約している（第108条の5）。

(2) 全農林警職法事件最高裁判決の代償措置についての判示

国家公務員の争議行為全面一律禁止については、全農林警職法事件判決（最高裁大法廷昭和48年4月25日判決・最高裁判所刑事判例集27巻4号547頁）以来、公務員の地位の特殊性と職務の公共性を理由に合憲とされてきた。

判例は、国家公務員の労働基本権制約の代償措置として人事院勧告などの制度が存在していることを理由に、争議行為の全面一律禁止を合憲としている。全農林警職法事件最高裁判決（多数意見）は、「公務員についても憲法によってその労働基本権が保障される以上、この保障と国民全体の共同利益との間に均衡が保たれることを必要とすることは、憲法の趣旨であると解されるのであるから、その労働基本権を制限するにあたっては、これに代わる相応の措置が講じられなければならない。」とする。

その上で、同判決は、「これらの制約に見合う代償措置として身分、任免、服務、給与その他に関する勤務条件についての周到詳密な規定を設け、さらに中央人事行政機関として準司法機能的性格を持つ人事院を設けている。ことに公務員は、法律によって定められる給与準則に基づいて給与を受け、その給与準則には俸給表のほか法定の事項が規定される等、いわゆる法定された勤務条件を共有しているのであって、人事院は、公務員の給与、勤務時間その他の勤務条件について、いわゆる情勢適応の原則により、国会および内閣に対し勧告または報告を義務づけられている。そして、公務員たる職員は、個別的にまたは職員団体を通じて俸給、給料その他の勤務条件に関し、人事院に対しいわゆる行政措置要求をし、あるいはまた、もし不利益な処分を受けたときは、人事院に対し審査請求をする途も開かれているのである。」と述べ、「公務員は、労働基本権に対する制限の代償として、制度上整備された生存権擁護のための関連措置による保障を受けている」ことを理由に、労働基本権の制約を「共同利益の見地からするやむをえない制約」として、憲

法第28条に違反するものではないと結論づけている。

労働基本権制約の代償措置である人事院勧告制度が、労働者が争議行為を背景に団体交渉によりその経済的及び社会的地位向上のために労働基本権を行使する場合と同等の機能を発揮していない場合について、全農林警職法事件最高裁判決（多数意見）は、「その代償機能が迅速公平にその本来の機能を果たさず、實際上画餅に等しいとみられる事態が生じた場合」であると指摘し、その場合には、「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にて争議行為にでたとしても、それは憲法上保障された争議行為であるというべきであるか、そのような争議行為をしたことだけの理由からは、いかなる不利益をうける筋合いのものではないとしている。

（3）全農林人勸スト処分事件最高裁判決

1982年の人事院勧告の完全凍結に対するストライキを理由とする懲戒処分の効力が争われた全農林人勸スト処分事件において、最高裁第二小法廷平成12年3月17日判決（労働判例780号6頁）は、「本件ストライキの当時、国家公務員の労働基本権の制約に対する代償措置がその本来の機能を果たしていなかったということができないことは、原判示のとおりであるから、右代償措置が本来の機能を果たしていなかったことを前提とする所論違憲の主張は、その前提を欠く」として、処分を有効とした。

この判決では、河合伸一裁判官、福田博裁判官が、補足意見の中で、「ILO結社の自由委員会報告書による指摘を待つまでもなく、適切な代償措置の存在は公務員の労働基本権の制約が違憲とされないための重要な条件なのであり、国家公務員についての人事院勧告制度は、そのような代償措置の中でも最も重要なものというべきである。したがって、人事院勧告がされたにもかかわらず、政府当局によって全面的にその実施が凍結されるということは、極めて異例な事態といわざるを得ない」と指摘している。

(4) 代償措置たる人事院勧告に基づく法案提出と立法の義務

ア 以上の判例が示す労働基本権制約の代償措置として、国家公務員法第28条第1項は、「この法律に基いて定められる給与、勤務時間その他勤務条件に関する基礎事項は、国会により社会一般の情勢に適応するように、随時これを変更することができる。その変更に関しては、人事院においてこれを勧告することを怠つてはならない。」とし、同条第2項は、「人事院は、毎年、少くとも一回、俸給表が適当であるかどうかについて国会及び内閣に同時に報告しなければならない。」と規定している。

また、憲法第73条は、内閣の事務として、「法律の定める基準に従ひ、官吏に関する事務を掌理すること」をあげており（第4号）、同法第72条は、「内閣総理大臣は、内閣を代表して議案を国会に提出」すると規定している。

憲法第28条の規定により、そして、判例によって人事院勧告制度が国家公務員の労働基本権制約の代償措置として合憲性の基礎と位置づけられていることからすれば、国は、人事院勧告に基づき内閣によって給与法案を策定することなく、国家公務員労働者の労働条件の既得の権利を奪い、一方的に不利益を課す行為を行ってはならないという憲法上の義務を負っているといふべきである。

イ 具体的には、内閣総理大臣は、内閣を代表して内閣提出の法律案を国会に提出する権限を有する（内閣法第5条）ところ、憲法第28条、第72条、第73条第4号、国家公務員法第28条により、国家公務員法が定める情勢適応の原則を遵守し、人事院勧告に基づいて給与法案を策定して国会に提出することが憲法上義務づけられているといふべきである。

ウ また、国会を構成する国会議員は、労働基本権制約の代償措置である人事院勧告に基づいて給与法案を成立させることが憲法上義務づけられているといふべきである。

(5) 人事院勧告に基づかない給与減額の法案策定及び立法は憲法違反

しかるに、人事院勧告に基づかないで国家公務員労働者の賃金を減額して、原告らの労働条件につき既得の権利を奪い、一方的に不利益を課すことは、憲法第28条の保障する労働基本権の侵害であり、憲法第72条及び第73条4号に違反するというべきである。

本件において、内閣総理大臣が特例法案を閣議決定して国会に提出した行為は、憲法第28条、第72条及び第73条第4号に違反し、さらに国家公務員法第28条にも違反するが、これはひとまず措く。

国会議員が人事院勧告に基づかず、かつ内閣が法案作成をして国会に提出せずに、給与減額をする給与臨時特例法案を可決して成立させた行為は、情勢適応の原則に則った人事院勧告という最も重要な代償措置がないゆえに、労働基本権の保障と国民全体の共同利益との間の均衡が崩れており、代償措置がその本来の機能を果たさないで実際上面餅に等しいとみられる事態を生じさせる。それは、労働基本権に対する制限の代償として制度上整備された措置による保障を受けさせないことであるから、憲法第28条に違反しており、さらに内閣がそのための法案を提出しなかった点で憲法第72条及び第73条第4号にも違反する。

2 人事院勧告に基づかない団体交渉不実施による立法は憲法違反

(1) 内閣総理大臣と国会議員の団体交渉実施に関する義務

ア 前述のとおり、憲法第28条の規定により、そして、判例によって人事院勧告制度が国家公務員の労働基本権制約の代償措置として合憲の基礎と位置づけられていることからすれば、国は、人事院勧告に基づかずに給与法案を策定するのであれば、国家公務員労働者と誠実に妥結に向けた団体交渉を行いその同意を得ること（少なくとも、同意を得るための団体交渉を行うこと）なく、労働条件の既得の権利を奪い、一方的に不利益を課す行為を行ってはならない憲法上の義務を負っているというべきである。

イ 具体的には、内閣総理大臣は、内閣を代表して内閣提出の法律案を国会に提出する権限を有する（内閣法第5条）ところ、憲法第28条、第72条、第73条第4号及び国家公務員法第28条により、仮に国家公務員法が定める情勢適応の原則を遵守せず、人事院勧告に基づかないで給与法案を策定して国会に提出するのであれば、国家公務員法第18条の2に基づく中央人事行政機関として、国家公務員労働者と誠実に妥結に向けた団体交渉を行いその同意を得ること（少なくとも同意を得るための団体交渉を行うこと）が憲法上義務づけられているというべきである。

ウ また、国会を構成する国会議員は、労働基本権制約の代償措置である人事院勧告に基づかないで給与法案を成立させるのであれば、政府をして国家公務員労働者と誠実に妥結に向けた団体交渉を行わせ、国家公務員労働者の同意を得させること（少なくとも同意を得るための団体交渉を行わせること）が憲法上義務づけられているというべきである。

エ 実際には、原告らが所属する職員団体が加入する原告国公労連と交渉がなされる必要がある。

(2) 国会議員らによる原告らの団体交渉権の侵害

原告らも、憲法第28条の「勤労者」にほかならず、等しく労働基本権を有しているのであり、この原告国公労連を通じて行使される原告らの団体交渉権が侵害されれば、その侵害行為は違憲というべきである。

しかるに、人事院勧告に基づかないばかりか、国家公務員労働者と誠実に妥結に向けた団体交渉を行いその同意を得ること（少なくとも同意を得るための団体交渉を行うこと）なく、国家公務員の給与を減額して、原告ら国家公務員労働者の労働条件につき既得の権利を奪い、一方的に不利益を課すことは、憲法第28条の保障する労働基本権を侵害するというべきである。

本件において、国会議員が人事院勧告に基づかないで給与臨時特例法案を可決して成立させる際に、政府をして原告国公労連を介して誠実に妥結に向

けた団体交渉を行わず、原告らの同意を得させなかった行為は憲法28条に違反するものである。

(3) 内閣総理大臣による原告らの団体交渉権の侵害

内閣総理大臣が、給与臨時特例法案が国会に提出された際に、2011年10月27日の総務大臣政務官との交渉で決裂したとして、原告らが所属する各労働組合が加盟する原告国公労連を介して誠実に妥結に向けた団体交渉を行わず、原告らの同意を得なかった行為は、原告ら国家公務員労働者の労働基本権を侵害し、憲法第28条に違反するものである。

(4) 団体交渉権を侵害したもとで立法された給与臨時特例法は違憲・無効

以上のように、憲法28条が保障する原告らの団体交渉権を侵害したもとで立法された給与臨時特例法は、違憲・無効である。

3 本件給与減額に関する立法事実の不存在

ところで、給与臨時特例法第1条は「我が国の厳しい財政状況及び東日本大震災に対処する必要性に鑑み、一層の歳出の削減が不可欠であることから、国家公務員の人件費を削減する」ことを目的とし、減額の特例期間は2年間に限定している(第9条)。しかし、以下のとおり、これが労働基本権制約を正当化する合理的な理由、すなわち、立法事実とはならない。

(1) 「復興財源の確保」にはならない

本件給与減額によって年間約2900億円の歳出が削減されると言われている。しかし、「復興」のために必要とされる「財源」は、数十兆円に及ぶものであり、国家公務員の賃金引き下げによって賄えるようなものではない。

さらに、本件給与減額により、国家公務員以外の地方公務員や民間の人件費も押し下げ、国内生産を約4兆5608億円、付加価値(GDP)を約2兆3735億円減少させる。国家公務員の人件費が平均7.8%引下げられると、従来国家公務員の給与に人件費を連動させてきた社会福祉施設や私立学校などの職員も含め、約625万8000人に給与減額の影響が及び、年

間で約2兆7073億円の家計収入、約2兆231億円の家計消費が減少し、国と地方の税収も約4213億円減少する。

したがって、本件給与減額は、少しも復興財源に資することはないどころか、財政や景気にも打撃を与えるのである。

(2) 財政事情と公務員人件費は無関係

今日の財政状況を招来させた原因は、国家公務員の人件費の水準が高すぎることにあるのではない。近年、国家公務員人件費は大きく減少しているにもかかわらず、その一方で財政赤字が増加し続けている。2000年（平成12年）3月から2010年（平成22年）3月までの10年間に、国家公務員（自衛官を除く）は約84万人から約30万人にまで減少しているが、その一方で、国債等残高は、約490兆円から約695兆円にまで急増している。このことだけからも、国家公務員の人件費が財政赤字を増大させた原因でないことは明らかである。

また、わが国の国家公務員人件費は、諸外国に比べ、きわめて少ない。公務員数は、日本は人口1千人当たり31.6人であるのに対し、ドイツ54.3人、イギリス77.2人、アメリカ77.4人、フランス86.6人でOECD（経済協力開発機構）加盟国中最低である。

結局、今日の財政状況を生じさせた主要な原因は、公務員の人件費が高すぎることにあるのではなく、財政構造と、数次にわたる大型の緊急経済対策や為替介入などの大規模な財政出動によるものである。

財政事情から、国家公務員の給与について、人事院勧告よりも大規模な削減が必要であるという立法趣旨は、合理的な理由のないものである。

したがって、特例期間を2年間に限定するとしても、労働基本権制約の合憲性を担保するものとはならない。

そればかりか、給与臨時特例法附則第10条は、「自衛隊の部隊及び機関に勤務するものについては、附則第一条第一号に定める日（平成24年4月

1日) から起算して六月を超えない範囲内で政令で定める期間を経過する日までの間における第十九条(防衛省職員給与法の特例)(中略)の規定の適用について、政令で特別の定めをすることができる」(第1項)とし、「前項の政令を定めるに当たっては、東日本大震災への対応として、十万人を超える体制で対処した自衛官等の労苦に特段の配慮をする(以下略)」(第2項)と規定しているが、この理由は自衛官等に限るものではない。すなわち、大震災への対応のため、被災地では不眠不休で勤務している国家公務員も多い。また、被災地に公務員を派遣した職場では、残された職員がこれまで以上の業務を負担している。しかも、増大した業務量、労働時間に対応した時間外賃金等の支払いはなされていないのが実情である。このような中で、国家公務員の賃金を減額することは、労働の対価という賃金の本質上、許されないし、実質的には、賃金の不払いを正当化することにもつながってしまう。さらに、業務の負担が増大している下での給与の減額は、現場の国家公務員の士気を低下させ、かえって復興の妨げになりかねない。

(3) 立法事実を欠く給与臨時特例法制定は立法裁量の逸脱

したがって、給与臨時特例法には、労働基本権制約を正当化する立法事実は存在しないのであって、同法案を可決して成立させる行為は、立法裁量を著しく逸脱したものというべきである。

4 給与臨時特例法は違憲・無効

以上のとおり、本件給与減額を定めた給与臨時特例法は、憲法第28条、第72条、第73条4号に反し、無効である。

よって、原告らは、別紙公務員賃下げ違憲訴訟原告別給与差額表の各原告の差額欄記載の給与請求権を有するのである。

第5 本件給与減額はILO第87号条約、第98号条約に違反する

1 ILO条約による団結権、団体交渉権の保障

(1) ILO第87号条約およびILO第98号条約の規定

ILO第87号条約（「結社の自由及び団結権の保護に関する条約」）は、軍隊及び警察を除く全ての労働者に団結権を保障し、軍隊、警察及び国家の名において権限を行使する公務員を除く全ての労働者（公務員労働者を含む）に団体交渉権を保障し、軍隊、警察、国家の名において権限を行使する公務員及び「不可欠業務」に従事する労働者もしくは急迫した国家的危機下で雇用された労働者を除く全ての労働者（公務員労働者を含む）に争議権を保障している。

また、ILO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」）も、軍隊及び警察を除く全ての労働者に団結権を保障し、軍隊、警察及び国家の名において権限を行使する公務員を除く全ての労働者（公務員労働者を含む）に団体交渉権を保障している。

(2) ILO諸機関による公務員の団体交渉権保障についての解釈

(1)に示した2つの条約の公務員労働者、公務員組合との関係における保障の内容、射程については、条約の条文から明示的に導かれるものでは必ずしもない。

しかし、ILO理事会に設けられた条約実施の監視機関である「条約勧告適用専門家委員会」やILO加盟国における結社の自由に関する条約（第87号条約、第98号条約）違反の申し立てを審査する「結社の自由委員会」等のILO諸機関は、第87号条約第3条第1項（「労働者団体及び使用者団体は、その規約及び規則を作成し、自由にその代表者を選び、その管理及び活動について定め、並びにその計画を策定する権利を有する」）について、団体交渉権及びストライキ権を団結権保障のコロラリー（内在的なもの）と把握し、同条項の「計画を策定する権利」には団体交渉権はもとよりスト権

の行使をも含むと解している。また、第98号条約がその第6条で条約適用の対象外とする「公務員」について、「国家の名において権限を行使する公務員」を指すのであり、一般の国家公務員は団体交渉権が保障されている、との解釈を確立している。

(3) ILO諸機関の要請する代償措置

さらに、ILO諸機関は、第87号条約及び第98号条約に関する各種意見・報告において、労働基本権が禁止又は制約される労働者に対しては、労働者があらゆる段階で参加し、一旦下された裁定が全面的に速やかに実施される適切、公平、かつ迅速な調停仲裁制度による適切な代償措置が保障されなければならないとしている。

2 ILO条約の法源性

憲法第98条第2項は、わが国が締結した条約及び確立した国際法規の遵守義務を定めており、わが国が批准した条約は、憲法第98条第2項により、国内法的にも法的拘束力を有する。その結果、わが国の国家機関は、批准した条約に違反してはならず、何人も批准した条約によって保障されている国民の権利を侵害することは許されない。

わが国は、1953年10月20日にILO第98号条約を、1965年6月14日には同第87号条約をそれぞれ批准しているのであるから、両条約はわが国を法的に拘束する法源性を有している。

したがって、わが国の国家機関は、ILO第87号条約及び同第98号条約と抵触する行為をしてはならない法的義務を負っている。

3 人事院勧告に基づかない給与減額の法案策定及び立法は条約違反

(1) ILO条約からみた人事院勧告制度の評価

わが国の国家公務員労働者は、争議権のみならず、団体交渉権の中核である協約締結権をはく奪されているところ、労働基本権制約の代償機関として設置された人事院制度は、ILOが労働基本権制約の代償機関として要求し

ている代償措置とはおよそ評価し難い状況がある。

すなわち、ILOは、労働基本権の制約は、それが許されるとしても、常に自らの職業的利益を守る基本的手段をはく奪された労働者の利益を全面的に守るために、当事者があらゆる段階で参加することができ、一旦下された裁定は全面的に速やかに実施される適切、公平かつ迅速な調停仲裁手続の代償措置が採用されなければならないとしている（前項（3））。しかし、わが国の人事院制度は、労働基本権を制約されている国家公務員の参加が認められておらず、また、一旦下された裁定が全面的に速やかに実施される適切、公平な調停仲裁機関となっていない。

このように国家公務員についての人事院勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として極めて不完全なものであるため、仮に人事院勧告に基づき内閣が給与法案を策定し、国家公務員労働者の給与の減額を行っていたとしても、ILO条約との関係においては、これに抵触している疑いが強い。

（2）人事院勧告に基づかない給与減額をしないILO条約上の義務

ア わが国の国家公務員についての人事院勧告制度が、ILO条約が要求する労働基本権が禁止又は制約されている労働者に対する適切な代償措置との評価を受け得るものであるか否かの議論は措くとしても、勧告に沿った措置が講じられないなど人事院勧告制度が正しく機能しない事態が生じるならば、労働基本権を侵害する結果となることはILO条約の保障内容からは明白である。

したがって、国は、人事院勧告に基づき内閣によって給与法案を策定することなく、国家公務員労働者の労働条件の既得の権利を奪い、一方的に不利益を課す行為を行ってはならないという条約上の義務を、第4、1（4）で指摘した憲法上、国公法上の義務と並んで負っているというべきである。

イ 具体的には、内閣総理大臣は、内閣を代表して内閣提出の法律案を国会に提出する権限を有する（内閣法第5条）ところ、ILO条約によっても、国

家公務員法が定める情勢適応の原則を遵守し、人事院勧告に基づいて給与法案を策定して国会に提出することが義務づけられているというべきである。

ウ また、国会を構成する国会議員は、労働基本権制約の代償措置である人事院勧告に基づいて給与法案を成立させることが条約上義務づけられているというべきである。

(3) 国のILO条約上の義務違反

しかるに、本件において、内閣総理大臣は人事院勧告に基づかずに特例法案を閣議決定して国会に提出し、国会議員は人事院勧告に基づかず、かつ内閣が法案作成をして国会に提出しないまま、給与減額を内容とする給与臨時特例法案を可決して成立させている。これらの行為は、前述の条約上の義務に反する行為となるというべきである。

4 団体交渉不実施による給与減額立法はILO条約違反

(1) ILO条約に基づく内閣総理大臣と国会議員の団体交渉実施義務

ア ILO条約が軍隊及び警察を除く全ての労働者に団結権を保障し、軍隊、警察及び国家の名において権限を行使する公務員を除く全ての労働者（公務員労働者を含む）に団体交渉権を保障していることに照らすと、国は、人事院勧告に基づかずに給与法案を策定しようとするのであれば、国家公務員労働者と誠実に妥結に向けた団体交渉を行いその同意を得ること（少なくとも、同意を得るための団体交渉を行うこと）なく、労働条件の既得の権利を奪い、一方的に不利益を課す行為を行ってはならない条約上の義務を負っているというべきである。

イ 具体的には、内閣総理大臣は、内閣を代表して内閣提出の法律案を国会に提出する権限を有する（内閣法第5条）ところ、ILO第87号条約及び同第98号条約により、仮に国家公務員法が定める情勢適応の原則を遵守せず、人事院勧告に基づかないで給与法案を策定して国会に提出しようとするのであれば、国家公務員法第18条の2に基づく中央人事行政機関として、国家

公務員労働者と誠実に妥結に向けた団体交渉を行いその同意を得ること（少なくとも同意を得るための団体交渉を行うこと）が条約上義務づけられているというべきである。

ウ また、国会を構成する国会議員は、人事院勧告に基づかないで給与法案を成立させようとするのであれば、政府をして国家公務員労働者と誠実に妥結に向けた団体交渉を行わせ、国家公務員労働者の同意を得させること（少なくとも同意を得るための団体交渉を行わせること）が条約上義務づけられているというべきである。

（２）内閣総理大臣と国会議員のILO条約上の義務違反

以上から、人事院勧告に基づかないばかりか、国家公務員労働者と誠実に妥結に向けた団体交渉を行いその同意を得ること（少なくとも同意を得るための団体交渉を行うこと）もせず、立法により国家公務員の賃金を減額して、原告らの労働条件につき既得の権利を奪い、一方的に不利益を課すことは、ILO条約によって保障された労働基本権を侵害するというべきである。

本件において、内閣総理大臣が、給与臨時特例法案が国会に提出された際、原告らが所属する各労働組合が加盟する原告国公労連を介して誠実に妥結に向けた団体交渉を行わず、原告らの同意を得なかった行為は、原告ら国家公務員労働者の労働基本権を侵害し、ILO条約に抵触するものである。

また、国会議員が人事院勧告に基づかないで給与臨時特例法案を可決して成立させる際、政府をして原告らがその所属する各労働組合が加盟する原告国公労連を介して誠実に妥結に向けた団体交渉を行わず、原告ら国家公務員労働者の同意を得させなかった行為も、同様にILO条約に違反する。

5 給与臨時特例法はILO条約違反で無効

以上のとおり、本件給与減額を定めた給与臨時特例法は、ILO条約に反し、無効である。よって、原告らは、別紙公務員賃下げ違憲訴訟原告別給与差額表の各原告の差額欄記載の給与請求権を有するのである。

第6 国家賠償法上の注意義務とその違反

1 人事院勧告に基づかない給与減額立法における国会議員の注意義務違反

(1) 給与立法における国会議員の注意義務と義務違反行為

国会議員は、国権の最高機関を構成する者として、国家公務員労働者の憲法に適合した適正な勤務条件を確保するための立法権限を有しているものであるから、条理上、一般職非現業の職員に対し、

①労働基本権制約の代償措置である人事院勧告に基づかずに、国家公務員労働者の労働条件につき既得の権利を奪い、一方的に不利益を課す等の行為をしてはならない注意義務、

②人事院勧告に基づかないのであれば、政府をして国家公務員労働者の所属する職員団体を介して誠実に妥結に向けた団体交渉を行わせ、国家公務員労働者の同意を得させること（少なくとも同意を得るための団体交渉を行わせること）なく、国家公務員労働者の労働条件につき既得の権利を奪い、一方的に不利益を課す等の行為をしてはならない注意義務、

を有しているというべきである。

本件の給与臨時特例法案についても、人事院勧告に基づかずに同法案を成立させれば、国家公務員労働者の労働条件につき、既得の権利が奪われる事態が生じるものであった。

しかるに、国会議員は、政府をして原告国公労連を介して誠実に妥結に向けた団体交渉を行わせ、国家公務員労働者の同意を得させること（少なくとも同意を得るための団体交渉を行わせること）なく、給与臨時特例法案を可決して成立させたものである。

(2) 国会議員の行為の違法性

ア 既に詳しく述べたように、国家公務員法は、国家公務員労働者の労働基本権制約の代償措置として人事院勧告制度を定めており、人事院勧告が国家公務員労働者の勤務条件につき労働基本権制約の代償措置として本来の機能を

發揮する場合は、国家公務員労働者の有している憲法上保障されている労働基本権侵害による違憲性は生じないとされている。

イ しかし、人事院勧告に基づかないで国家公務員労働者に保障されている労働条件を切り下げる等、労働基本権制約の代償措置として本来の機能が發揮されない場合には、国会議員がかかる立法を行えば、当該立法行為は、国家公務員労働者の労働基本権を侵害する違憲・違法な行為となるというべきである。

ウ また、憲法の労働基本権保障の趣旨に照らして、国会議員が、労働条件切り下げ等を内容とする立法過程において、政府をして労働組合との間で合意に向けた団体交渉を行わせ、その同意を得る努力を尽くさせなければ、当該立法行為は、国家公務員労働者の労働基本権を侵害する違憲・違法な行為となるというべきである。

給与臨時特例法第1条は「我が国の厳しい財政状況及び東日本大震災に対処する必要性に鑑み、一層の歳出の削減が不可欠であること」を給与減額の目的とし、減額の特例期間は2年間に限定している（第9条）が、前述のとおり、これをもって団体交渉を行わないことの違憲性を阻却するものとはならない。

本件において、国会議員は、前記各注意義務に違反し、人事院勧告に基づかず、かつ政府をして原告らの所属する各組合が加盟している原告国公労連を介して誠実に妥結に向けた団体交渉を行わせ、国家公務員労働者の同意を得させること（少なくとも同意を得るための団体交渉を行わせること）なく、給与臨時特例法案を成立させ、同法成立前の給与法に従い支払われてきた原告らの既得の権利を奪い、一方的に不利益を課す行為を行ったものである。

よって、国会議員のこれらの行為は、憲法第28条、第72条及び第73条第4号に違反し、原告ら国家公務員労働者に憲法上保障されている労働基本権を侵害する違憲・違法な行為というべきである。

(3) 国会議員の過失

本件の給与臨時特例法案についても、国会を構成する国会議員は、人事院勧告に基づかずに同法案を成立させれば、国家公務員労働者の労働基本権が侵害される事態が生じることを当然認識し得たものである。

しかも、原告らが、所属する各労働組合が加盟する原告国公労連を介して、人事院勧告に基づかない給与減額は違憲であるから給与減額を行わないよう強く要求していたにもかかわらず、国会議員らは上記違法行為をなした。

よって、国会議員らの違法行為には過失が認められるというべきである。

2 人事院勧告に基づかない給与減額に際しての内閣総理大臣の注意義務違反

(1) 給与減額に際しての内閣総理大臣の注意義務と義務違反行為

内閣総理大臣は、憲法第28条、第72条及び第73条第4号に基づき、内閣の代表者、国家公務員労働者の使用者たる国家機関の最高の長として、条理上、一般職の職員に対し、

①国家公務員法28条が定める情勢適応の原則を遵守し、人事院勧告に基づいて給与法案を策定して国会に提出しなければならず、人事院勧告に基づかずに、原告らの労働条件につき既得の権利を奪い、一方的に不利益を課す等の行為をしてはならない注意義務、

②人事院勧告に基づかないのであれば、給与減額について原告らの所属する各組合が加盟している原告国公労連を介して団体交渉を行うことなく、原告らの労働条件につき既得の権利を奪い、一方的に不利益を課す等の行為をしてはならない注意義務、を有しているというべきである。

本件の給与臨時特例法案についても、人事院勧告に基づかずに国会議員によって提出された同法案が成立すれば、国家公務員労働者の労働条件につき既得の権利が奪われる事態が生じる。

それにもかかわらず、内閣総理大臣は、給与臨時特例法案が国会に提出された際に、原告国公労連との妥結に向けた団体交渉を一切行わなかったばかり

りか、2012年4月の給与支払日に、成立した給与臨時特例法を執行して減額された給与を支給したものである。

(2) 内閣総理大臣の行為の違法性

ア 憲法及び国家公務員法の団体交渉権保障の趣旨に照らして、内閣総理大臣は、労働条件切り下げ等の決定過程において労働組合との間で合意に向けた団体交渉を行い、その同意を得る努力を尽くさなければ、国家公務員労働者の団体交渉権の侵害による違憲性、違法性が生じるといふべきである。

イ 本件において、内閣総理大臣は、前記各注意義務に違反し、人事院勧告に基づかない給与臨時特例法の成立を看過し、しかも、成立に際して、原告ら国家公務員労働者との交渉を一切することなく、成立した給与臨時特例法を執行して、同法成立前の給与法に従い支払われてきた原告らの既得の権利を奪い、一方的に不利益を課す行為を行ったものである。

よって、これらの行為は憲法第28条、第72条及び第73条4号に違反し、また国家公務員法第28条に違反して、違憲・違法といふべきである。

(3) 内閣総理大臣の過失

内閣総理大臣は、人事院勧告に基づかずに、国会議員によって提出された給与臨時特例法案が成立すれば、国家公務員労働者の労働基本権が侵害される事態が生じることを当然認識し得たものである。

しかも、原告らは、原告国公労連を介して、人事院勧告に基づかない給与減額は憲法違反であるから給与減額を行わないよう強く要求していたにもかかわらず、内閣総理大臣は上記違法行為をなしたのである。

よって、内閣総理大臣の違法行為には過失が認められるといふべきである。

3 原告らの損害と被告の賠償義務

(1) 原告らの減額給与相当額の損害

原告らは、本件給与減額によって、別紙公務員賃下げ違憲訴訟原告別給与差額表の各原告の差額欄記載の財産的損害をそれぞれ被った。

(2) 原告らの精神的損害

本件給与減額は、国会議員や内閣総理大臣が、労働基本権制約の代償措置の中心的措置とされている人事院勧告を無視し、労働基本権を侵害して強行されたものであり、その違法性はきわめて大きい。

また、原告らは、この間の公務員人件費の削減方針により人員の抑制等がなされる中で、大震災の対応も含めて、過重な公務を遂行してきた。本件給与減額は、原告らの労働基本権を侵害することはもちろん、原告らの日頃の努力を無視し、公務員労働者としての人格をも否定するに等しいものである。

さらに、本件給与減額は、住宅ローンの支払いや子どもの教育、老親の介護などの出費に窮し、経済生活への強い不安をも抱かせるものである。

このように、本件給与減額によって、原告らが被った精神的損害は甚大であり、あえて金銭に換算すれば、各原告につきそれぞれ金10万円を下ることはないというべきである。

(3) 被告の損害賠償義務

原告らが被った上記各損害は、被告の公権力を行使する国会議員及び内閣総理大臣の過失による違法行為によって生じたものである。

よって、被告は、原告らに対し、国家賠償法第1条第1項に基づき、原告らが被った上記各損害を賠償すべき義務を負う。

4 原告国公労連に対する被告の損害賠償義務

(1) 内閣総理大臣の違法行為

国家公務員法第108条の5第1項は、国家公務員労働者の所属する職員団体に対し、協約締結権を含まない団体交渉権を認めており、この団体交渉権が侵害されれば、その侵害行為は違法である。

ところが、内閣総理大臣は、中央人事行政機関として、給与臨時特例法案が国会に提出された際に、前記第6、2(1)②の注意義務に反して、原告国公労連と誠実に妥結に向けた団体交渉を行わなかった。しかも、内閣総理

大臣は、併存する国公連合との間で給与減額の合意がなされたことをもって、あたかも国家公務員労働者との交渉が尽くされたかのような姿勢を示した。

かかる内閣総理大臣の行為は、団体交渉権を侵害するものであり、憲法第28条に違反するものであり、かつ国家公務員法第108条の5に違反するというべきである。

(2) 原告国公労連の損害と被告の損害賠償義務

原告国公労連は、内閣総理大臣の違憲・違法な行為によって、団体交渉権という労働組合の根幹に関わる権利を侵害されたものであり、労働組合として甚大な損害を被った。これを金銭に換算すると金1000万円を下ることはないというべきである。

原告国公労連が、団体交渉権を違法に侵害されて被った損害は、被告の公権力を行使する内閣総理大臣の過失による違法行為により被ったものであるから、被告は原告国公労連に対し、国家賠償法第1条第1項に基づき、上記損害を賠償する義務を負う。

第7 まとめ

1 憲法とILO条約に反する給与臨時特例法の無効を理由とする差額請求

以上述べたとおり、人事院勧告に基づかず、かつ、労働組合との合意に向けた交渉を尽くさずになされた給与減額を内容とする給与臨時特例法は、憲法とILO条約に違反するものであるから無効である。

よって、原告らは、被告に対し、本件減額前の給与を請求する権利を有するから、別紙公務員賃下げ違憲訴訟原告別給与差額表の各原告の差額欄記載の各金員及び同各金員に対する2012年4月の給与支払日の翌日以降である同月19日以降支払い済みまで、民事法定利率による遅延損害金の支払いを求める(請求の趣旨第1項)。

2 国家賠償法に基づく損害賠償請求

(1) 原告らの減額給与相当額の損害賠償請求

前述のとおり、憲法とILO条約に反する給与臨時特例法に基づき、2012年4月の給与支払日に減額した給与を支払った行為は、被告国の公権力を行使する公務員の過失による違法行為によって行われたものである。

そして、原告らは、上記被告の公権力を行使する公務員の過失による違法行為により、別紙公務員賃下げ違憲訴訟原告別給与差額表記載の各原告の差額欄記載の各金員の損害を被ったものである。

したがって、原告らは、被告に対し、前項の差額請求と選択的に、国家賠償法第1条第1項に基づき、上記各金員及びこれに対する違法行為以後である2012年4月19日以降支払い済みまで、民事法定利率による遅延損害金の支払を求める(請求の趣旨第1項)。

(2) 慰謝料

前述のとおり、原告らは、上記被告の公権力を行使する公務員の過失による違法行為により、甚大な精神的損害を被った。

よって、各原告らは、被告に対し、国家賠償法第1条第1項に基づき、慰謝料としてそれぞれ金10万円及びこれに対する違法行為以後である2012年4月19日以降支払い済みまで、民事法定利率による遅延損害金の支払を求める(請求の趣旨第2項)。

3 原告国公労連の損害賠償請求

原告国公労連は、被告の公権力を行使する内閣総理大臣の過失による違法行為によって損害を被ったものであるから、国家賠償法第1条第1項に基づき、金1000万円及びこれに対する違法行為以後である2012年4月19日以降支払い済みまで、民事法定利率による遅延損害金の支払を求める(請求の趣旨第3項)。

以上