

平成27年（行コ）第16号 紹与等請求控訴事件

控訴人 日本国公務員労働組合連合会行政職部会外359名

被控訴人 国

意見陳述書

2016年9月12日

東京高等裁判所第17民事部 御中

郡 司 一 徳
(原告番号 294)

1 地裁判決への怒り

東京地裁が下した一審の不当判決には、強い憤りと失望を抱きました。一審判決は、人事院勧告は、あくまで「勧告」に過ぎず、国会は、人事院勧告どおりの立法をすることが義務付けられているとは言えないし、平均7.8%の賃下げは厳しい財政事情という必要性があり、若年層に対しては減額率を低くするなどの配慮を行っており、また、政府は、人事院勧告を今後とも尊重していく姿勢を示した上で2年間に限定されものであることから合理性もあり、したがって、今回の賃下げは憲法が許容する範囲だとしています。つまり、人事院勧告を尊重するというポーズさえ見せていれば、2年間という長期間の賃下げであっても恒久的なものではないから、人事院勧告制度は労働基本権の代償措置としての機能を果たしており、憲法に反していないと判断したということだと思います。

しかし、このような判断がまかり通るということになれば、この5年間で国の借金は更に約100兆円も増えているのですから、例えば、熊本地震に対処する必要があるということで、2年間7.8%の賃下げを、人事院勧告を無視し、組合との真摯な協議もなしに強行するという暴挙が再び行われたとしても、憲法上何ら問題ないとされてしまうことになってしまうと思います。これで果たして、憲法が公務員労働者にも労働基本権を保障しているということになるのでしょうか。人事院勧告制度が労働基本権制約の代償措置として機能しているといえるのでしょうか。私には到底納得がいきません。

2 東日本大震災発災後の職場の状況

私は2000年4月、運輸省へ入省しました。大阪航空局名古屋空港事務所に配属され2年、その後、熊本空港事務所2年半、那覇航空交通管制部2年9ヶ月、大阪航空局3年、東京航空局東京空港事務所4年9ヶ月、大阪航空

局那覇空港事務所 6 ヶ月の勤務を経験しました。2015 年 10 月に休職をし、国公労連の中央執行委員として組合専従となるまで、航空灯火・電気技術官として勤務していました。航空灯火・電気技術官とは、航空灯火や航空保安無線施設等に送電を行う電源施設の維持管理等をしています。本省も含めると全国に 220 名程度の航空灯火・電気技術官がいます。

東日本大震災があった 2011 年当時、私は東京国際空港（羽田）で勤務していました。24 時間休みなく運用していますので、勤務は交替制です。空港の航空保安施設用電源、航空灯火の日常的な監視、点検・維持管理のほか、修繕のために設計、積算、発注、監督などの業務も行います。また、自空港だけではなく、職員が 24 時間配置されていない東日本の空港、例えば、仙台、新潟、成田などの航空保安施設電源や航空灯火の監視業務も行っています。さらに、東日本全域の高層ビルや鉄塔・煙突などに設置されている航空障害灯、昼間障害標識が機能喪失した際の窓口、航空情報を発出するための資料作成、連絡等も担っています。夜勤時は、空港全体に設置してある約 1 万 6 千灯以上ある航空灯火などを、自ら滑走路など立ち入り車両を運転し、1 灯ずつ目視確認、異常があれば補修と、航空機の離発着や洗機の為の移動など行き来する中、航空機の動向を確認し避けながら作業をする必要があります。日勤・夜勤・明け勤・休みの 4 日が 1 クールでお正月も関係なく勤務があります。夜勤・明け勤は 16 時から翌 9 時までの連続勤務で、当然眠る時間もありません。

東日本大震災が発生する前でも、人員削減の影響で異常なほど業務量が多い職場でした。私は、毎月のように月 100 時間以上の残業をしていました。羽田には 30 数名の航空灯火・電気技術官が配置されていましたが、私と同じように 100 時間超の残業を恒常的にしている職員は決して珍しくありませんでした。毎年のように退職者がいる厳しい職場でした。

震災後は、仙台空港の復旧業務に日勤者の中から 2、3 名が派遣され、さらに人員不足となりました。羽田でもエプロン照明灯や地標航空灯台など相当程度の被害があり、その確認作業、修繕工事の発注・監督、エアライン各社との調整など、通年の業務プラス α で業務量が増加し、いつ過労死してもおかしくない状態でした。それでも、航空保安業務は航空機の安全な運航に不可欠な業務であり、国民の暮らしを支えていると思い、皆、なんとか踏ん張って働いてきました。

3 給与減額措置がもたらした不利益

わが家の家族構成は、賃下げが押しつけられた当時、小学 1 年生、幼稚園年中、1 歳になる息子たちと、専業主婦である妻の 5 名家族です。給与の引き

下げ率は5%で、月額で12,602円、ボーナスを含め2年間で400,491円もの給与が削減されました。

当時、私は、行政職俸給表（一）2級でしたから、もともと手取りは22万程度しかありませんでした。給食費など就学援助費を支給してもらえる程度の給与額でした。もちろん、贅沢な暮らしなどしたくてもできず、子どもを習い事に通わすことも考えられもしませんでした。給与が減額されたからといって、節約出来るところもまったくありませんでした。毎月の赤字は子ども手当や賞与で補填するほかありませんでした。妻は外に働きに出ることも考えたようですが、保育園に空きもなく、また、転勤族ですので、親や親戚の協力を得ることも現実的ではありませんでした。

政府は、若年層に対しては減額率を低くするなどの配慮を行ったと主張し、一審判決も「給与の絶対額が少ない若年層に対して減額率を過減するなどの配慮を加えている」と認定しています。しかし、若年層といつても、私のように扶養家族がいる人もいれば、そうでない人もいます。扶養家族の有無で賃下げが生活に与える影響も違ってきます。一律の「配慮」自体が、「配慮」と言えるものではないと思います。

4 高裁への要望

一審判決の後、判決書を何度も読み返してみました。また、高裁に国が提出した書面も何度も読みました。しかし、いくら読んでも、賃下げの必要性について納得できる点は一つもありません。政府は厳しい財政事情をことさら強調しますが、例えば、政府開発援助（ODA）実績額は、2010年が110億ドル、2011年が108億ドル、2012年が106億ドルとなっています。私たちの賃金がほかの費目と区別してなぜ引き下げられなければならないのか、被控訴人に、具体的な根拠を示させるのも裁判所の責務ではないでしょうか。

東京高裁においては、裁判所の責務を放棄することなく、この道理のない賃下げに対して、公正な判断をして頂きますよう、よろしくお願ひします。

以上