

国家公務員制度改革推進本部
労使関係制度検討委員会（第4回）
議事概要

1 日時

平成21年2月12日（木）9：00～12：20

2 場所

内閣府本府庁舎
地下1階講堂

3 出席者

（委員・50音順、敬称略）

学識経験者委員 青山佳世、稲継裕昭、今野浩一郎、岸井成格、諏訪康雄、
高橋滋

労働側委員 金田文夫、福田精一、山本幸司

使用者側委員 村木裕隆、森博幸

（政府）

立花宏国家公務員制度改革推進本部事務局長、
岡本義朗国家公務員制度改革推進本部事務局次長、
淵上俊則国家公務員制度改革推進本部事務局審議官、
駒崎源喜国家公務員制度改革推進本部事務局参事官

4 議事次第

- （1）開会
- （2）前回委員会資料（修正版）について
- （3）関係団体ヒアリング
- （4）その他
- （5）閉会

5 議事の概要

- 前回の会議における委員の意見を踏まえ、修正された資料1（想定される便益及び費用の基本的視点）、資料2（協約締結権に関する主要な論点）及び資料4（委員会におけるヒアリングの方針について）について、事務局より説明が行われた。併せて、資料3（公務員制度改革に係る「工程表」について）について、事務局より説明が行われた。

- 「工程表」に関し、委員より、工程表における労働基本権についての記述は解釈が難しい、仮に、限定した解釈となるのであれば、使用者権限の強化との平仄を著しく欠いており問題である、顧問会議の報告が提出された際には、大臣に委員会に出席を頂き、説明頂いて、意見交換させて頂いている、今回も同様の機会を設けて頂きたい、との要望があった。

この要望に関して、今野座長より委員に対し、工程表に係る連合の見解を、委員会に提出頂くことは可能か、との質問があった。これに対し、委員より、事務局の許可があれば何時でも提出できる、との回答があった。
- 「協約締結権に関する主要な論点」に関し、委員より、今後、修正の余地はないのか、一定の修正はなされたが、基本的考え方や協約締結権を付与する職員の範囲の記述はそのまま不十分である、もっと論議を深めるべき、との質問及び意見があった。意見を受けて、今野座長より、頻繁な修正は問題だが、必要な修正はあり得る、との回答があった。回答を受けて、委員より、修正があり得るといふことなので理解する、専門調査会の経過等を踏まえ、具体的な検討を行うことを要望する、との発言があった。
- 「協約締結権に関する主要な論点」に関し、委員より、基本的考え方に、是非、批准している国際条約であるILO87号条約及び98号条約の考え方を入れて頂きたい、そもそも、憲法及び国際条約の下に法制度があるのだから、国際条約の考え方を入れないのはバランスを欠いている、との意見があった。意見を受けて、今野座長より、事務局と検討した上で、改めて委員会にお諮りしたい、との発言があった。
- ヒアリングの対象団体について、委員より、事務局の説明の中で、2つの民間企業からもヒアリングを行うとあったが、その方向で進めるということか、との質問があった。質問に対し、今野座長より、1つは旧三公社五現業で、1つは普通の民間会社という提案だが、意見があれば頂きたい、との回答があった。回答を受けて、委員より、是非、その方向で進めて頂きたい、との発言があった。
- 厚生労働省大臣官房総括審議官より、資料6に沿って説明が行われた後、以下のような質疑が行われた。
 - ・ 委員より、本省当局のほか、労働局当局でも交渉が行われているとの説明であったが、全体としてどれくらいの交渉回数か、との質問があった。これに対し、47都道府県に置かれている労働局でも、基本的には本省当局の統一交渉と同様、年3回の交渉が行われている、との回答があった。

- ・ 委員より、交渉議事概要を省のホームページで公開しているとの説明であったが、協約締結権が与えられた場合、マスコミを入れ労使交渉のプロセスを公開することについて、どう考えるか、との質問があった。これに対し、公開は、国民への説明責任の観点から重要だが、その内容は、協約締結権のあり方と併せ一定の整理が必要と考える、との回答があった。
 - ・ 委員より、資料では、業務の効率化や職場環境の改善が課題とする一方で、協約締結権付与の効果などについてどちらともいえないとしている、労使対等の下、十分話し合いを行うことの重要性を認識しているのか、との質問があった。これに対し、雇用情勢が厳しい中、ハローワーク等も大変忙しくなっている、職場の課題を労使共に共通の認識として持つよう、日頃から労使のコミュニケーションに務めている、との回答があった。
 - ・ 委員より、資料では、全労働以外の職員団体があるとのことだが、協約締結権が付与された場合、協約内容が同一とならないことが想定されるのか、との質問があった。これに対し、現在は、全労働以外の職員団体とも、同様の交渉を行っている、協約締結権を付与する場合には、協約事項など、制度設計全体を国民に提示した上で判断し、その下になされるものと理解しており、現時点では何ともいえない、との回答があった。
- 全労働省労働組合中央副執行委員長より、資料7に沿って説明が行われた後、以下のような質疑が行われた。
- ・ 委員より、資料では、協約の締結に至った事項に関し、国民に公開することが必要としているが、労使交渉自体を、インターネット中継等により公開することについてどう考えるか、との質問があった。これに対し、率直な意見交換を損なわない公開について一定の整理が必要と考える、交渉には、過程を積み上げていく交渉も、最終レベルで合意をめざす交渉もあり、交渉の内容等を整理し公開のあり方を議論すべき、との回答があった。
 - ・ 委員より、使用者権限が制約されていることにより問題が生じている、又は協約締結権があれば問題が解決できた、といった具体的事例は無かったか、との質問があった。これに対し、ハローワークではシフト制・交代制だが、職場の実情、地域の実情があり、一律な基準ではうまくいかない、労使の参画の下で実情に即した最も効果的な体制を作れば、より優れたサービスを国民に提供できる、また、旅費や宿舎などの勤務条件に密接に関わる事項について、交渉に大きな制約があり、もっと労使の意見が反映さ

れるように制度設計をする必要があると考える、との回答があった。

- ・ 委員より、職場の実情、地域の実情で、との説明があったが、多種多様な勤務形態について、国民にどのように説明するのか、との質問があった。これに対し、勤務条件の大枠は統一性や均衡を保つことが必要と考える、その枠の中で、職場で実情に即し決めることが必要である、民間の一定規模以上の企業でも、その協約や就業規則は、中央で大きな枠組みのパターンを決めて、その後、各職場が選択することが多い、公務でも、このような方法が妥当ではないか、との回答があった。
- ・ 委員より、社会保険庁の年金問題に関して、労使の間の102項目の合意事項の問題があったが、全労働では、そのような合意はあるのか、との質問があった。これに対し、労使間で議事録を確認したり、合意を確認したりということは無い、との回答があった。
- ・ 委員より、資料では、平成19年度の実績として、年3回の中央交渉を行い、交渉時間は約1時間程度とあるが、事前交渉や事務レベルの打ち合わせはこれとは別に行っているのか、との質問があった。これに対し、交渉に当たって、一定の課題の整理は当然に必要であり、随時、交渉以外にも、様々な労使のコミュニケーションの機会を設け、意見交換を柔軟に行っている、との回答があった。
- ・ 委員より、今でも相当なコミュニケーションを行っていると理解して良いか、協約締結になると、どれだけ作業量や負担がかかるのか、との質問があった。これに対し、労使双方が共に目的意識を持てば、作業量はそれほど違いは無いと思う、との回答があった。

○ 国土交通省職員組合中央執行委員長より、資料8に沿って説明が行われた後、以下のような質疑が行われた。

- ・ 委員より、資料では、労使交渉結果は公開すべきとあるが、交渉プロセス自体をインターネットでライブ中継を行う等により公開することについて、どうに考えるか、との質問があった。これに対し、労使交渉のプロセスを全て透明化となると、本音ベースでの話し合いが出来なくなる、交渉がセレモニーの場になることを危惧する、もちろん、交渉結果は公開すべきであり、一定時間を経た後には、議事録も公開しても良いと思うが、ライブ中継などは弊害が大きいのではないかと、との回答があった。

- ・ 委員より、資料にある、当事者能力がないことを理由にした労使の看過できない無責任な体質・風土とは、どのようなものか、との質問があった。これに対し、労働組合の無責任な主張とは、賃金要求で、アンケートに基づいて、民間の賃金改定の相場と乖離した要求を行うなどを想定している、また、使用者側については、一方的に事柄を決めて、上意下達で下ろすという形に終始している、コミュニケーションツールとしての労働組合を活かして頂くことが大事ではないかと思う、との回答があった。
 - ・ 委員より、交渉プロセスを公開すると、本音が出てきにくくなるということだが、どういう理由か、との質問があった。これに対し、例えば超過勤務でも、当局は、命令どおり全額支給しているという建前だが、実際は予算の範囲でしか出ていない、公務員に対して、国民から多くの批判があり、萎縮している面もある、最善の方法を労使で考えるべき途中過程において、国民の批判を受けてしまうのではと萎縮してしまうので、全ての交渉過程のライブ中継は好ましくないと思う、との回答があった。
 - ・ 委員より、交渉テーマについて、単身赴任手当の配分の説明があったが、法律及び人事院規則で決まっている給与や手当を、それぞれの省庁で決められるようにすべきという考えか、との質問があった。これに対し、根幹的な部分は、中央交渉に委ねざるを得ないと思う、一方で、従来から、人事院勧告でも、民間と比較する手当と、民間と異なる公務の実情を勘案した手当とがあり、後者のあり方は職場実態に依るべきで、これに関与したいという思いで説明した、との回答があった。
 - ・ 委員より、管理運営事項については、労使交渉の場で交渉すべきという意見か、との質問があった。これに対し、管理運営事項は、交渉ではなく、労使協議により幅広く意思疎通を図るべきという意見である、例えば、直轄で公共事業をやっているが、事業が終了すると組織も人も動くため、事業展開の予定を、当局から前広に聞き、勤務条件にどう影響があるかを予め組合が考えることができれば、円滑に交渉でき、行政を円滑に進める上で役に立つ、との回答があった。
- 国土交通省全建設労働組合中央執行委員長より、資料9に沿って説明が行われた後、以下のような質疑が行われた。
- ・ 委員より、資料では、交渉結果の公開が必要とあるが、交渉プロセスについて、記者に交渉の現場に入ってもらうことについて、どう考えるか、との質問があった。これに対し、全てのやりとりなどは、機関誌という形

で職場に宣伝しているの、大いに賛成であり、記者が入ることも結構である、との回答があった。

- ・ 委員より、資料では、労働三権を付与すべきとされているが、スト権も含めてと解して良いか、との質問があった。これに対し、人事権を持っている当局と、労働組合が、対等の立場に立つ上では、争議権を含めた三権が無ければならない、との回答があった。この回答に関し、委員より、労使対等のためには争議権が必要とする理由について説明を頂きたい、との質問があった。これに対し、人事権が当局にある現状では、その発動により組合活動が阻害されることが想定され、そうした過去の歴史も沢山あった、協約締結権だけ与えられても争議権が与えられなければ、当局の言うがままになるのではないかと危惧する、との回答があった。

- ・ 委員より、当局は、健全な労使関係にあるという認識であるが、組合としてはどうか、問題点があるとすれば、最大の点は何か、との質問があった。これに対し、当局の考えを決定前に教えて頂き、意見交換を経た上で決定頂きたいと思っているが、適切な関係かどうかということについては、昔と比べれば、良好にはなっていると思う、との回答があった。

- ・ 委員より、国土交通省の中にはいくつかの組合があると聞いているが、今後は、一緒にやっていったほうが良いという考えか、との質問があった。これに対し、組合同士で連絡会を作っており、4つの組合で共闘して大臣と労使交渉も行っている、また、北海道開発庁の組合とも緩やかな協議体を作っている、との回答があった。

○ 国土交通省増田官房長より、資料10に沿って説明が行われた後、以下のような質疑が行われた。

- ・ 委員より、交渉プロセスを、記者に入ってもらい監視頂くことにすれば、国民の目線で見てもらえることになると思うがどうか、との質問があった。これに対し、現行の国家公務員法に基づく交渉は、職場の実態を組合から聞き、当局が回答するという意思疎通なので、公開は必要ではないが、協約という形で何らかの合意がなされとなれば、何らかの情報の提供が必要になると思う、との回答があった。

これに関し、委員より更に、交渉結果の公開は当然として、交渉プロセスの公開についてはどう考えるか、との質問があった。これに対し、業務執行との兼ね合いもあり、協約締結権の制度設計次第と、現時点では回答させて頂きたい、との回答があった。

- ・ 委員より、国土交通省は、地方支分部局も事務所も多く、現場の状況が多様だと思うが、中央交渉でそれらが議題となるのか、また、中央で、地方の交渉をどの程度把握しているのか、との質問があった。これに対し、交渉は、本省と、地方の本局、出先工事事務所と、3段階で行っているが、テーマも内容もあまり差異は無い、3段階において、齟齬のないように、情報を密に取り合っている、との回答があった。
- ・ 委員より、資料では、これまでも健全な労使関係にあるとの記述だが、今の制度下では、使用者側に給与などの勤務条件について決定権限が無く、制度官庁に要請するしかないが、いわゆる健全なというのは、どういう意味か、との質問があった。これに対し、苦慮しているのは、出されるテーマはほとんど権限外、管理運営事項であることである、しかし、職場の実態をお聴きするのであり、交渉議題では無いといって話を聞かない訳では無い、組合から意見を聴取し、当局が回答し、制度官庁に伝えることは伝えるということが、健全な労使関係の意味である、との回答があった。
- ・ 委員より、資料では、組合によって交渉回数にばらつきがあるが、いかなる理由からか、との質問があった。これに対し、資料では、全建労で10回、下の国交職組で2回となっているが、全建労の内訳は青年部が2回、女性部が2回、係長クラスのもの4回あり、官房長が出席する交渉は、いずれも2回で同じである、との回答があった。

○ 国税庁岡本次長より、資料11に沿って説明が行われた後、以下のような質疑が行われた。

- ・ 委員より、交渉プロセスにおいてもマスコミの方に入って頂いて公開を行うべきと考えるがどうか、との質問があった。これに対し、協約締結権付与の設計次第であり、全体のルールづくりで決めていくべきと思うが、あえて官庁としての特殊性をいうと、庁、局、署3つのレベルでそれぞれ交渉を行っており、現場の交渉ほど職員のプライバシーに配慮が必要と思うが、総体的には一定の要件の下で公開が必要と思う、との回答があった。
- ・ 委員より、資料では、国税局及び税務署においても対応する職員団体と交渉を行っているとされているが、それぞれに登録職員団体があって交渉を行っているのか、との質問があった。これに対し、全国、524箇所の税務署では、それぞれ一定の基準のもと、同様の交渉を行っている、庁、局、署の3段階で交渉が行われている、との回答があった。

- ・ 委員より、正常かつ良好な労使関係が成立していると、資料にあるが、具体的に教えて頂きたい、との質問があった。これに対し、労使がパートナーとして現状の労働条件や税務行政が当面する課題について意見交換し、問題点を発見し、必要な改善策を講じていくという労使関係である、また、組合は2つあるが、公正性や公平性を担保して交渉を行っていることもその内容の一つである、との回答があった。
 - ・ 委員より、12箇所の国税局等のそれぞれ現場に権限と責任を持たせることで、勤務等の有り様でスムーズに対応できた事例は無いのか、との質問があった。これに対し、地域によって風土や生活環境自体が違うので、現場に行くほど交渉の内容が改善要求として違ってくる可能性がある、しかし一方で、均一的な税務行政をやっていくという面でのコントロールを考えながら、現場では現場なりの実情に応じた交渉に取り組んでもらっている、例えば確定申告の納税相談会場の設定などを、地域ごとに工夫したりと、その限りにおいては実情が活かされることはある、との回答があった。
- 国税労働組合総連合中央執行委員長より、資料12に沿って説明が行われた後、以下のような質疑が行われた。
- ・ 委員より、局長交渉の事前交渉はどのくらいの数か、との質問があった。これに対し、局長交渉の予備交渉は、概ね1、2ヶ月の幅で、交渉の議題について担当部局と行う、まず、1時間程度で、当局の窓口課に対し組合の主張を行う、その後、交渉前に、回答案について当局から打診がある場合もない場合もある、ケースバイケースで一概に言えないが、それなりの時間はかかっている、との回答があった。
 - ・ 委員より、資料では、交渉の合意内容は当然公開すべきとあるが、交渉プロセスについて、マスコミに入ってもらうなど、公開することについては、どのように考えるか、との質問があった。これに対し、交渉プロセスをどう考えるかということだと思う、国会の承認が必要な交渉になるのか、予備交渉など手続的にやっていることを議事録的に公開することで、国民に理解頂ける部分はあると考える、との回答があった。
 - ・ 委員より、資料では、関信国税の局長交渉が多いが理由があるのか、また、税務署レベルの交渉は、基本的には同じスケジュールか、税務署ごとに異なるのか、との質問があった。これに対し、歴史的な経緯から、国税局ごとに単位組合があり、それぞれの状況が違っている、また、スケジュー

ールとしては、国税庁との交渉後、国税庁が大きな方針を打ち出し、各局がそれを受け、局長交渉を行う形である、との回答があった。

- ・ 委員より、資料では、交渉結果を受けた措置については特段無いとあるが、どういうことか、との質問があった。これに対し、交渉は、予備交渉等の経過を踏まえてつめていく段階で要求を長官及び局長から回答頂く、これが当局の回答であり、措置が無いという意味は、文書を作っていないという意味である、との回答があった。
- ・ 委員より、資料では、労使協議制について不可欠とあるが、協約締結権が無い場合には、という意味か、協約締結権とイコールの意味か、との質問があった。これに対し、労使協議制は、協約締結権とイコールと理解している、課題によっても異なるが、基本的には労使が話し合ったことを締結し、業務を遂行していくことが重要と考えている、との回答があった。

○ 独立行政法人造幣局総務部長より、資料13に沿って説明が行われた後、以下のような質疑が行われた。

- ・ 委員より、現在の労使関係は良好との認識か、その理由は何か、今の協約締結権に不都合は無いのか、との質問があった。これに対し、良好と認識している、平成15年から独立行政法人へ移行し、5年で16%の人員削減を行いつつ、民間で行われている全職員での改善活動に取り組み、1人1人の能率向上を行っている、特に独法の場合、総定員法と予算の縛りが無くなる一方、中期計画、中期目標で5年間の経営計画を定め、継続的な取り組みを職員の理解を得て職場一丸でやっていく必要があり、労使双方円満な関係で業務運営が出来ている、また、協約については、現状では、給与及び勤務時間の見直しについて結んでいる、協約があることによって、業務に大きな支障は無い、との回答があった。
- ・ 委員より、資料に、平成19年度の労使協約締結の実績があるが、毎年、この数くらいの協約を締結しているのか、との質問があった。これに対し、これらは、給与と勤務時間の改正の関係が多く、ほぼ毎年、結んでいるものである、との回答があった。
- ・ 委員より、支局の実情に委ねるべき事項としてどのようなものがあるか、との質問があった。これに対し、休憩時間は、一斉に取るのが原則だが、貨幣販売などは一斉休憩の適用除外である、また、業務上休日に業務を広島では行うが東京では行わないといったケースがある、との回答があった。

- ・ 委員より、給与等は、ほぼ国公準拠になっているとの説明があったが、国と比べてどの程度の差があるか、との質問があった。これに対し、給与は、法律に基準があり、国家公務員の給与だけでなく、民間の動向など、給与決定プロセスの中で総合的に考える、勤務時間等の労働条件は、民間の類似した職場環境の動向を見て適切に決定している、との回答があった。

○ 全造幣労働組合中央執行委員長より、資料14に沿って説明が行われた後、以下のような質疑が行われた。

- ・ 委員より、造幣局の売上は国に対する売上であるなど、国民との関わりがかなりあると思うが、資料において、基本的には、労使交渉に関する事項について公開する必要がないとしている理由は、との質問があった。これに対し、平成15年度から特定独立行政法人に移行しているが、一企業組合がそこまで公表する必要があるのか疑問である、国民が安心して使える貨幣の供給が重要であると考えているが、一方で労働者でもあり、労使で決定することを開示することが良いのか、当局がホームページで給与等の情報を開示していることで理解頂ければと思っている、との回答があった。

- ・ 委員より、組合に加入していない職員の給与等は、組合員とイコールではないのか、との質問があった。これに対し、基本的にオープンショップであり、3%の職員が組合に加入していない、当局の回答は、職員全体に対してのものである、結論から言うと、組合に入っていない場合でも、同じ待遇である、との回答があった。

- ・ 委員より、数多くの交渉を行っているが、生産計画をどうするかなどがかなりあり、民間では経営に関わることを、協約を結ぶ訳ではないが、労使協議としてやっていると理解して良いか、との質問があった。これに対し、四半期ごとに当局から生産計画を提示頂き、人の異動を含め、職場環境に関わることも、労働条件に関わる部分とみなして、協約を結ぶ訳ではないが、事前協議としてやっている、との回答があった。

○ 次回会議の開催については、早期に日程調整を行うこととされた。

以上

<文責：国家公務員制度改革推進本部事務局（速報のため事後修正の可能性あり）>