

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)

平成21年2月12日(木)  
9:00～12:20  
内閣府本府庁舎地下1階講堂

○今野座長 それでは、予定の時間より少し早いんですが、皆さんお集まりですので、今日の第4回労使関係制度検討委員会を開催いたします。

本日は、佐藤委員がご欠席でございます。

前回の会議でお諮りしましたヒアリングの方針によって、今回から関係団体からヒアリングを実施いたします。お手元の資料5に簡単なヒアリングスケジュールが書いてございますが、1団体15分という非常に短い時間でやっというふうに考えています。5分ぐらいで話をさせていただいて、10分ぐらいで質疑応答をするということで、今日はそこにありますようなスケジュールでいきたいと考えています。多くの団体をお呼びしてお話を聞きますので、少し殺人的なスケジュールですがご協力のほどよろしくお願いをいたします。

それでは、ここでカメラの方が退室をいたしますのでしばらくお待ちください。

(カメラ撮影者退室)

○今野座長 それでは、今日の議事次第に沿って進めさせていただきます。

本日お配りしております資料について、まず資料1から4、想定される便益及び費用の基本的視点その他について事務局から一括して説明をさせていただいて議論をしたいと思えます。なお、資料1、2、4は前回の会議における各委員からのご意見を踏まえて事務局において修正したものでございます。

では、よろしくお願ひします。

淵上国家公務員制度改革推進本部事務局審議官 それでは、順次ご説明を申し上げます。

まず、資料1の想定される便益及び費用の基本的視点の修正点についてでございます。

2ページをお開きください。

(注) のところで、ポツ1 ございますけれども、「便益及び費用」の後の部分を修正いたしまして「便益及び費用とも、それぞれプラス面、マイナス面に作用する可能性はある。」ということを書き加えてございます。

それからポツ3のところでございますが、前回の案ですと、「公務の特殊性を考慮すれば、」の後に「管理運営事項に関連して交渉のあり方によっては国の政策遂行に支障の生ずるおそれがあることや、」というくだりがございましたけれども、ここの部分を削除してございます。

次に、資料2でございます。協約締結権に関する主要な論点ですが、1の基本的考え方のうち、②のところでございますが、前回は、冒頭に「全農林判決の基本的な考え方を踏まえ、」という記述がございましたが、ここの部分を削除してございます。

それから、次に2ページでございます。

5の給与、勤務時間その他の勤務条件の決定のあり方のところでございますが、前回は「給与」だけを書いてございましたところ、「勤務時間その他の勤務条件の」というところに変えてございます。

それと関連いたしまして(2)、単に「交渉の参考指標」と書いてございましたが、今

回は「給与交渉」ということで、「給与」を加えてございます。

それから（３）、前は「毎年の給与交渉の交渉事項」と書いておりましたけれども、多年にわたるといふこともあるといふことでもございまして、「毎年の」を削除してございます。

それから、３ページ目のところでございます。

12のその他のうち、「（４）苦情処理共同調整会議など苦情処理の仕組みの設置について、どのように考えるか。」というところを新たに加えてございます。

それから次に、資料３の関係でございまして、これは先般２月３日に国家公務員制度改革推進本部決定として、「公務員制度改革に係る「工程表」について」ということを正式に決定したところでございます。

この労使関係制度検討委員会の関係で申し上げますと、７ページをお開きください。労働基本権のところでございます。１パラの最後のところから読ませていただきますと、「自律的労使関係制度への改革は重要かつ必要不可欠な課題である。」という認識のもとに、「国民に開かれた自律的労使関係制度の措置へ向け、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大等に関する具体的制度設計について、平成21年中に国家公務員制度改革推進本部労使関係制度検討委員会の結論を得る。その上で、平成22年中に所要の法律案を国会に提出し、準備期間を経て平成24年までに施行する。」というふうに書いてございます。

最後に、資料の４でございまして。

この委員会におけるヒアリングの方針についてというところでございまして、２ページをお開きください。

主なヒアリング項目のうち、（２）対象法人等の類型別の項目の②協約締結権のある法人等のウのところ、「全体交渉と部門別交渉それぞれにおける交渉事項について」という項目を追加してございます。

それから、１ページにお戻りいただきまして、ヒアリング対象法人として、その他として民間企業を２社程度、うち１社は旧３公社から民営化されたものを追加したいといふことでもございまして。関係のところと調整をして具体的に選定をしていきたいと思っております。

私のほうから説明は以上でございまして。よろしくお願ひいたします。

○今野座長 それでは、以上の説明についてご意見がありましたらお願ひをいたします。

山本委員 今日の主たる議題の時間を制約しないように、できるだけ短く話したいと思っております。改革工程表が２月３日に推進本部で決定されたといふことでもございまして。これに先立って顧問会議の報告書が出たときには、その顧問会議の報告書の内容について大臣に出席いただいてご説明いただき、私どもからも質問をさせていただいた経過がございまして。

その際、私どもは使用者権限を強め、人事院の代償機能を弱めることになるのであれば、労働基本権を保障しないかぎり平仄を欠くので、それはいただけませんと申し上げました。その点、見解如何と大臣に問うたところ、ご案内のように大臣は直接そのことについて判

断は示しませんでしたけれども、整合性を図りつつ改革を行っていききたいと、こういうお話でございました。

今般、この改革の工程表が決定されるプロセス、そして決定されて以降も、人事院の谷総裁、甘利大臣がマスコミ等でかなり厳しい意見の対立、あるいは見解の違いみたいなものが表明されておまして、私ども連合としてもこの問題についての見解を公式に大臣に申し入れておりますし、それから関係の公務員労働組合も同じように見解を表明しております。

については、この工程表の中で労働基本権にかかわる記述がありますが、これをどう解釈したらいいのか。ある面でいかようにも解釈できるのかなど。私どもは少なくとも明確に記述されている中身という限定された中で解釈をすれば、平仄を著しく欠いているという見解を持っておりますので、ぜひ機会を持ってしかるべく大臣なり責任ある立場の方から、この文書の意味あるいは一連の意見の違いについての見解を表明いただき、意見交換をさせていただく機会をぜひこの場で持っていただきたいなど、こう思います。

○今野座長 それでは、ご要望あるいはご意見としてお伺いしておきます。

ついでに私の勉強に、連合でまとめられた見解というのは我々にいただけるものなんですか。

○山本委員 私どもは、事務局が許可いただければいつでも資料としてお配りしたいと思えます。

○今野座長 わかりました。

ほかにございますか。

○福田委員 前回の論議を踏まえてということで、今日再度変更点などの説明があつて、資料1、それから資料2の説明があつたんですけれども、お聞きしたいのは、取り扱いはどういう取り扱いになるのでしょうか。というのは、もうこれで論議を踏まえて一部修正したから、これでということなんでしょうか。

例えば、一番肝心の主要な論点、これから具体的に検討する中身ですよ。幾つか先ほどの説明をお伺いしますと、前回私どもから投げかけた部分なども入れていただいて、多少修正はされておりますけれども、私ども特にこだわっております基本的な考え方の部分とか、それから前回私も申し上げましたけれども、この2の職員の範囲の規定だとか、こういうところはそのままなんですよ。まだまだ、もう少し言い足りないところが大分ありまして、論議を深めたほうがいいんじゃないかと。これでもってということで固められちゃうとちょっとという感じがいたしますけれども。

○今野座長 ご質問の意味は、特に資料2についてこうやって論点を整理しましたけれども、これはずっと固定でこの委員会が終わるまで変わらないということかという、そういうご質問ですね。

○福田委員 はい。

○今野座長 それは、これで一度我々の共通した観点を決めて議論していただいて、途中

でさらにこういうのが必要だということであれば、別に修正していてもいいと思います。まあ、しょっちゅう変えられると議論があっち行ったり、こっち行ったりしますけれども、そういうような位置づけであるというふうに私は考えておりますので、これでフィックスで絶対変わらないということではなくて、一応この段階での我々が検討するときの基本的な枠組みの、この段階での合意であるというふうに考えておりますので、それでよろしいですか。

○福田委員 固まってこれから一切修正がないということではないということですので、それは私は理解いたします。

後のヒアリングの時間もございますので、もう一点だけ少しつけ加えて申し上げておきたいと思いますが、工程表の書きぶりなどもかかわってまいりますけれども、具体的にヒアリングを経てこれからこの項目に基づいて具体的検討を始めていくということですから、これは私の希望でございますけれども、前回申し上げましたけれども、できるだけ専門調査会などの経過やそういうものをしっかり踏まえていただいて、言葉は適当でないかも知れませんが、蒸し返しの論議をやりとりするんじゃなくて、やっぱり絞った論点でもって具体性に向かうように、ぜひともそういうことをお願いしたいと思えます。

○今野座長 はい。

○山本委員 意見と要望ですけれども、基本的考え方のところ私、ぜひ批准した国際条約の考え方ということを入れる必要があるのではないかとということを中心に強く主張させていただきました。基本的考え方というふうにタイトルをつけるとすれば、憲法28条があり、批准した国際条約があり、そしてそのもとに国家公務員法があって、一番下の国家公務員法が憲法違反ではないかということをめぐる行われた訴訟のところから基本的考え方が始まるということは、いかにもバランスを欠いているのではないかとというふうに思えますので、再度憲法28条をめぐる解釈、そして批准している国際条約である87号、98号条約の考え方、そういうものをぜひこの中に挿入していただきたいと。

それでだめだということであるならば、そもそもこの基本的考え方が主要な論点の一つの柱として立っていること自体の意味がわかりませんので、この後の時間がありますから、ぜひ次回までに再度意見交換なりをしていただいて、今日これを認めるとか認めないということについては結論を送っていただきたいと、こう思います。

○今野座長 それでは、今のご意見いただきましたので、具体的にはこの基本的な考え方のところですね。検討させていただきます。それで改めてお諮りをして、ここが程度合意しないと、議論するときの一種の工程表ですから、ここでごちゃごちゃしていると先に進みませんので、ですからそこはもう一度検討させていただければと思います。

それではほかにもございますか。

○金田委員 先ほど事務局のほうから、その他として民間の2つの団体にヒアリングをというお話でしたけれども、それはここで合意してそれで進めると、こういう理解でよろし

いんでしょうかね。

○今野座長 一応、先ほどの案はそういうことで進めたいということですので。先ほどの原案は、旧3公社5現業で民営化された会社と普通の民間の会社という提案ですので、いや、それよりかこっちの組み合わせのほうがいいぞということがあれば、一応ご意見として伺っておいて検討するということになると思いますので、何かございますか。

○金田委員 いや、それで結構でございます。ぜひ事務局のほうのご努力をお願いしたいというふうに思います。

○今野座長 ほかにございますか。よろしいですか。

それでは、これからヒアリングを始めたいと思いますが、ぜひともお手元には資料5を横に置いておいていただいて、ここに時間表がありますので、できる限りこれに沿っていききたいというふうに思いますので、よろしく願いいたします。

それでは、最初厚生労働省の森山寛大臣官房総括審議官と宮野甚一大臣官房参事官にお越しをいただいておりますので、ヒアリングを開始したいと思います。

(森山厚生労働省大臣官房総括審議官ほか入室)

○今野座長 それでは改めてご紹介させていただきます。

最初のヒアリングは、厚生労働省、森山寛大臣官房総括審議官、宮野甚一大臣官房参事官のお二人にお越しをいただいております。時間等についてはお聞きになっていると思いますので、よろしく願いします。

○森山厚生労働省大臣官房総括審議官 ただいまご紹介いただきました厚生労働省の総括審議官の森山でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

資料に沿いまして、早速でございますがご説明させていただきたいと思います。

なお、最初にお断りさせていただきますけれども、今日のヒアリングにつきましては、事務局のほうから私ども厚生労働省の職員団体の全労働との交渉状況を中心に説明してほしいということでございましたので、この点を踏まえてご説明をさせていただきたいと思っております。よろしく願いいたします。

それでは、まず概況でございますが、そこに書いてございますように、厚生労働省は、社会福祉、社会保障、公衆衛生の向上及び増進、それから労働条件その他の労働者の働く環境の整備及び職業の確保を図ることを任務としております。

職員数は、平成20年4月1日現在で5万1,733名でございます。

このうち、今日は先ほど申し上げました全労働との交渉が中心でございますので、労働行政について申し上げますと、これは大きく5つの分野でございますので、そこに書いてございますように、

労働条件の確保・改善、多様な働き方が可能となる労働環境の整備、安全衛生、労災補償の対策等々を行っております労働基準行政、

それから、職業紹介事業、労働者派遣対策、非正規、若年者、高齢者、障害者、あるいは地域の雇用対策、雇用保険事業等々を行っております職業安定行政、

それから、雇用の分野における男女の均等の機会及び待遇の確保、職業生活と家庭生活の両立支援、パートタイム雇用対策等々を行って、います雇用均等行政、

それから、そこに書いていますような職業能力開発、公共職業訓練対策、外国人の研修・技能実習制度等々を行って、います職業能力開発行政、

そして、労使紛争の調整等の労使関係行政、  
とこういう大きく5つに分かれているところでございます。

これらの事務につきましては、本省において企画立案等を行いまして、地方では各都道府県単位に設置されております出先機関、都道府県労働局でございまして、ここが関係機関との連携を図りつつ、そして、管下出先機関の労働基準監督署と公共職業安定所（ハローワーク）の窓口業務や庁外活動も含めて、これらの事務の具体的実施等を行って、いるところでございます。

労働行政部門における主な職員団体としましては、全労働省労働組合（全労働）が組織されておまして、本部の下、各都道府県に労働局単位の支部が組織されておます。全労働は、人事院登録団体でございまして、平成20年3月31日現在で1万7,259名、組織率は84.0%でございまして、

当局の状況でございまして、これは大臣官房人事課が全労働に係る労使関係を担当しておます。給与等の勤務条件に関しましても担当しておまして、人事院、総務省、あるいは財務省等の制度官庁との連絡調整や省内部局との連絡調整を行って、いるところでございます。

また、大臣官房地方課が人事課と連携を図りながら、労働局における労使関係を含む人事管理を担当しておます。

次に、労使交渉の状況でございまして、大臣官房人事課が全労働本部との間で年3回、春、夏、秋でございまして、統一要求交渉を行って、おます。このほかに、必要に応じて、現下の厳しい雇用・失業情勢の中での業務効率化方策に係る意見交換など、行政運営を進めていく上での労使コミュニケーションを行って、いるところでございます。

交渉時間でございまして、これは約1時間でございまして、交渉人員は人事課長ほか当局は10名程度、それから全労働本部の役員10名程度となつて、いるところでございます。

テーマでございまして、これは給与、勤務時間等の職場の処遇改善を中心としたものでございまして、その時々には職員団体から重要事項とされたものが基本となつて、おます。

交渉の結果、当然労使間の取り決めというものにはございませぬが、例えば交渉の過程で当局においても昇格改善や勤務時間・休憩時間の見直し等、職場の処遇改善について制度官庁に要望する必要性が高いと判断した場合には、要望する旨、あるいは職場の健康管理とか安全確保対策等で当局で対応する必要性が高いと判断した場合には、対応する旨回答して、おます。また、内容に応じては、今後引き続き検討する旨、あるいは困難である旨回答して、おますけれども、これらの取り扱いにつきましては、次回交渉で取り上げ

るか否か整理した上で交渉のテーマとなる場合がございます。

交渉の結果、制度官庁に要望すると回答したものについては申し入れを行い、あるいは当局で対応する旨回答したものについては、これも例えばメンタルヘルス疾患に係る予防・職場復帰対策など、この内容に応じて措置をしているところでございます。

労働局におきましても、基本的には、本省の当局・本部間の統一要求交渉に沿って、それぞれ、各々の労働局当局と支部間で出先の監督署・安定所を含めた職場の処遇改善に係る交渉が行われています。また、全労働以外の職員団体としまして3つございますが、東京職安労組、大阪職安労組、沖縄国公労が組織されておりまして、それぞれの職員団体に対応した労働局で年数回、全労働同様の交渉が行われているところでございます。

勤務条件の決定方法でございますが、まず給与でございますけれども、給与に関する交渉の主要テーマは、賃金、諸手当、昇格改善に係る制度官庁への職場の処遇改善の観点からの要望に関するものでございまして、例えば諸手当の対象の拡大・新設、あるいは級別定数の切り上げ、こういう内容のものでございます。統一要求交渉におきまして基本的に扱われております。また、労働局レベルにおきましては、これらに係る本省への職場の処遇改善の観点からの要望に関するものでございます。

次の勤務時間その他の勤務条件でございますが、これに関する交渉の主要テーマは、勤務時間・休憩時間の見直し、長時間勤務の是正、健康管理・安全確保対策、あるいは仕事と家庭の両立支援対策に係る制度官庁への職場の処遇改善の観点からの要望に関するものでございます。これも例えば勤務時間の短縮、勤務時間の割振りとか休憩時間の選択の弾力化、恒常的な超過勤務に係る政府全体の縮減方策の充実、メンタルヘルス疾患に係る予防・職場復帰に関する政府全体の基本方針の策定、あるいは職員のキャリア形成のための各種の育児・介護に係る支援制度の充実といったものでございます。また、これらの制度の運用についても扱われることもございます。例えば、勤務時間の割振り・休憩時間の訓令に係る運用や、あるいは先ほど申し上げました事項に係る省の基本方針、計画の策定といったものでございます。両者とも、統一要求交渉において基本的に扱われております。

なお、労働局レベルにおきましても、これらに係る本省への職場の処遇改善の観点からの要望や省の基本方針、計画を踏まえた局版の方針の策定など、労働局における制度の運用に関するものでございます。

次に、協約締結権付与の効果・懸念要素でございますけれども、これらにつきましては、現時点では新たな制度の具体的な制度設計が示されていない段階でございます。そこで協約締結権の付与についての判断を求められるならば、私どもとしましては、(2)の「どちらともいえない」というように答えざるを得ませんけれども、このような前提でも現時点においてお答えできる点を申し上げますとすれば、以下のようなことになるというふうに私どもは考えております。

まず、(1)の効果のほうでございますが、この協約締結権を付与した場合の効果は、⑤の「その他」とさせていただきますけれども、そこに3つほど書いてございますが、



客観的に明らかな給与の指標など、交渉対象に係る各種情報について労使に公平に提供され、実質的に対等な労使交渉が確保されるといったような手続等を含めた公正な労働条件決定がなされるシステムであること、また、交渉不調の場合の調整に係る仕組みが整備されているなどの労使関係の安定に資するシステムであること、さらに、交渉対象事項、交渉当事者等の協約締結権に係る交渉ルールについて明確にされて実際に機能するなど実施・運用面において適切に機能するシステムであること、こういうことである場合には、私どもはここに掲げられているような効果は考えられるというふうに思っているところでございます。

それから（１）の懸念要素でございますが、これも⑤の「その他」とさせていただきましたけれども、手続等を含め公正な労働条件決定がなされない、労使関係の安定に資するものとならない、実施・運用面において適切に機能しないシステムとなるのであれば、ここで掲げられているような懸念要素は考えられると思います。また、協約と予算・国会の議決との調整が適正に確保されない場合においても同様であるというふうに考えているところでございます。

今述べました点を踏まえますと、現時点では協約締結権の付与については、「どちらともいえない」というふうに考えております。

その理由でございますけれども、そこに書いてございますように、また、先ほど申し上げましたように、具体的な制度設計がなされていないということで、その具体的な制度設計によりましては、掲げられている効果・懸念要素が大きく増減すると考えているからでございます。いずれにいたしましても、その協約締結権を付与する範囲の拡大につきましては、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像について国民に示した上で、国民の理解のもとに決定されるべきものだと考えているところでございます。

それから、今後の課題でございますが、大変厳しい雇用・失業情勢の中でございまして、より良いサービスを提供しなければいけないと様々な努力を行っておりますが、厳しい定員、財政事情の下で職場環境の改善が十分でない状況にもございます。こうした中で、業務を効率化し、より良い職場環境をつくって行って、もちろん現在も労使関係は良好でございましてけれども、引き続き労使関係を良くしていくということが必要であり、課題であると考えているところでございます。

それから最後に、労使関係の透明性の向上でございますけれども、私どものほうでは、平成19年度の本省当局・全労働本部間の秋の統一要求交渉から交渉議事概要について省のホームページで公開をしております。公開方法に係る一定の整理は必要であると考えますけれども、国民に対する説明責任の観点から公開については重要であると考えているところでございます。

○今野座長 それでは、ご質問をお願いします。

○稲継委員 2点ご質問いたします。

まず、2ページの年3回の交渉ということなのですが、これは中央における交渉ということなのですが、下のほうの下から4行目ぐらいのところでは労働局単位で支部との間で交渉が行われていると。これは全体としてどれぐらいの回数、どれぐらいのものが行われているのかということをお聞きしたいのが1点。

それから2点目に、公開の話ですけれども、国民に開かれたということで非常に私は注目しておるんですが、現在は交渉議事概要のホームページでの公開ということですが、仮に協約締結権が与えられた場合に、労使交渉自体をマスコミを入れて公開するという点については、どのようにお考えになるのかということをお聞きしたいと思います。

○森山厚生労働省大臣官房総括審議官 これは地方の労働局におきましても、基本的には、統一要求交渉と同じようにやっております、年3回同じような形でやっております。

○稲継委員 それは幾つあるんですか。

○森山厚生労働省大臣官房総括審議官 これは全労働局でございますので、全部で47それぞれ労働局でございます。

○稲継委員 47掛ける3ですね。

○森山厚生労働省大臣官房総括審議官 はい、そうでございます。

それから2点目の公開でございますけれども、私ども公開は重要であると考えておりました、ただ、その内容については一定の整理が必要かと思っております。そこは、今後協約締結権の付与等がなされた場合のやり方等も含めてどういう整理をしていくのかということが必要であろうというふうに考えているところでございます。

○今野座長 ほかにございますか。

○福田委員 厚生労働省ということですから労働行政を所管する役所なので、特に伺いたいのですが、今も説明の中で少し触れられましたけれども、今後の労使関係の課題というところにもかかわってきますが、大変厳しい現在の行政を取り巻く状況の中で、ここに書いてあるように業務の効率化だとか、そういうことを目指していかないといかんと。それには、よい職場環境をつくらないといかんとという記述があるんですけども、そういうことであればあるほど、前段の部分の協約締結権付与の効果、懸念、云々かんぬんのところの結論と、どうもしっくりこないもので、どちらとも言えないみたいな書き方なんですけれども。現在のところは、具体的制度設計が見えていないから何とも言えんがねということなんだけれども、課題として今冒頭に申し上げたような課題を認識する中で、やっぱり労使対等な関係性の中で十分話し合いがやられてという、そういう認識というのはお持ちなんではいなかね。それをちょっと伺いたいんですけども。

○森山厚生労働省大臣官房総括審議官 私ども大変今雇用情勢厳しい中で、出先のハローワーク、監督署等含めまして、大変こういう忙しいといいますが、大変厳しい状況の中で様々な努力を行っているところでございます。

そこで、私ども基本的な職場の共通認識といいますか、職場における課題というものを平日頃労使ともに共通の認識を持つように努力をしております、日頃から労使のコミュ

ニケーションというものには努めているところでございます。

○今野座長 では、短くお願いしますね。

○森委員 2ページの下から4行目のところに書いてありますように、全労働以外の職員団体というのがあるということでございますけれども、労働協約権が付与された場合に、この全労働と全労働以外の職員団体の協約内容について同一内容とならないということが想定をされてくることのあるのかなということをお伺いしたいんですけれども。

○森山厚生労働省大臣官房総括審議官 現在は、これは今私どもは同じように同様の交渉を行っているところでございまして、この協約締結権の付与につきましては、そもそもの範囲をどうするか、そういう事項をどうするか等ございますので、それはここに書いてございますような全体のそういう増減等も含めて、全体像について国民に提示した上で判断するという事になってございますので、私どもはそこにそういう判断のもとにやるべきお話だと思っております。

○今野座長 それでは時間ですので、ありがとうございました。

(森山厚生労働省大臣官房総括審議官ほか退室)

(森崎全労働省労働組合中央副執行委員長ほか入室)

○今野座長 それでは、ご紹介をいたします。

国の職員団体からのヒアリングです。全労働省労働組合、森崎巖中央副執行委員長と齋藤力書記次長のお二人においでいただいております。

では説明をよろしくお願いします。

○森崎全労働省労働組合中央副執行委員長 全労働省労働組合でございます。よろしくお願いたします。

本来なら、この場に中央執行委員長が参るべきところではありますが、本日、かねてから機関の会議が配置されておりましたかなわず、大変恐縮ですけれども、私、中央副執行委員長の森崎が対応させていただきますことをご了解いただきたいと思います。

冒頭既に提出をさせていただいておりますヒアリング項目に対する回答の要点をご説明させていただきますと思います。

まず、「組織の概況」ですが、当労働組合は厚生労働省本省を初めとしまして、都道府県労働局等で働く職員、いわゆる労働行政に従事する職員で組織されている労働組合でございます。組合員数等につきましては記載のとおりでございます。

「平成19年度の労使交渉の状況」ですが、3回にわたりまして実施をしております。近年、厳しい雇用情勢に照らして労働行政の役割はますます重要になっていると認識しております。その役割を的確に果たしていくと、このことを基本に置き、その上で大幅な職員削減が連年にわたって続き、職員の過重労働が確実に広がっていることなどを重視し、職員の健康確保対策など、記載の諸課題について話し合っていました。

なお、交渉の結果につきましては、特に合意事項という形で確認してはおりませんけれども、経過を踏まえて双方の権限の範疇で適切に対応することを旨として臨んでおります。

次に、「勤務条件の決定方法」と記載された部分でありますけれども、記載しました項目を中心に、職場の実情に即した勤務条件の改善等を求めているところでございます。例えば、近年建築物の解体等に伴って発生するアスベスト粉じんの安全管理が大きな問題となっておりますけれども、頻繁にアスベスト粉じんの中で作業をすることとなった職員に対して、その安全確保対策、健康確保対策、こういったものの充実でありますとか、あるいは危険性や困難性に即した手当が支給できないか、このようなことを話し合っていました。

「協約締結権付与の効果・懸念要素」でありますけれども、私どもは労働基本権を、働く者が自己の勤務条件の決定や経済的地位の向上に実質的に関与するために保障された基本的人権であると考えているところであり、あくまでも原則付与の立場に立ち、制約は個々の公務の特殊性の観点から慎重に検討されるべきと考えております。また、今日的な状況をとらえたとき、求められる多様な行政展開にふさわしい勤務条件を決定するに当たっては、職場の実情をよく知る労使の当事者が、目的意識と責任感を持って対等な立場で勤務条件の決定に参画することが重要で、さまざまな効果が期待できると考えております。

その上で、若干ですけれども、具体的に想定し得る便益等についても記載をしておりますので、ご参照ください。

「今後の労使関係の課題」ですけれども、幅広い内容を含んだ設問ですので、大きく2つの視点から回答をさせていただいております。

1つは、現状の労使関係の中で今後に取り組むべき課題でありますけれども、急速に深刻化した雇用情勢に照らして、苦境にある労働者1人1人に着目して有効な施策を講じていかなければならないと思っておりますけれども、労働行政にかかわる労使は、信頼関係を高めながら効果的、効率的に施策を実施していくことが重要であり、そのために必要な勤務条件等についても話し合っていかなければならない、このように考えているところであります。

もう一つは、新たな労使関係の構築に関する課題として考えた場合でありますけれども、専門調査会の報告でも指摘されているように、労使交渉で合意を形成していく上で、ILO報告あるいは勧告に即した公正・中立で実効ある調停・仲裁等の制度の確立が必要であると考えているところであります。また、使用者による不当労働行為に対して、迅速で実効ある権利救済を図る必要もあると考えているところであります。

また、現在人事院の基本権制約の代償機能の移管のあり方が検討されておりますけれども、この点につきましては、まず基本権付与のあり方について結論を得た上で、それに即して検討されるべきと考えているところであります。なお、基本権をめぐる課題以外にも国家公務員の労働条件に関する制度には労使の参画という、こういう視点から見ますと不十分な面が多々あると考えております。勤務時間や安全衛生等に関して新たな制度設計が必要ではないか、このように考えているところであります。その際、労基法や労働安全衛生法等の仕組みを積極的に取り入れることが有効ではないか。

具体的には、労基法所定の時間外・休日労働に関する労使協定の制度や労働安全衛生法所定の安全または衛生委員会の制度、こういった制度は検討に値すると考えているところでもあります。

最後に、労使交渉の透明性の向上についてでありますけれども、労使交渉の結果、協約締結に至った課題につきまして、何らかの形で国民に公開することは必要と考えているところでもあります。

以上でございます。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは、ご質問をお願いします。

○稲継委員 公開のところ、透明性の向上のところについてお尋ねします。

何らかの方法でということでお書きになっておられるんですけども、例えば労使交渉自体をマスコミを入れるとか、あるいはインターネットでライブ中継して国民の皆様幅広く知っていただくということについてはどのようにお考えでしょうか。

○森崎全労働省労働組合中央副執行委員長 一定の整理が必要かとは思いますが。労使の間で率直な話し合いが行われるための前提条件はどういうことなのかと、こういうことを考えた上で適切な方法というのは選択していく必要があると、こういうふうに考えております。

○稲継委員 今の一定の整理というところについて、もう少し詳しく教えてもらえませんでしょうか。

○森崎全労働省労働組合中央副執行委員長 交渉の中にもいろいろな交渉の過程を積み上げていくような交渉もありますし、あるいは最終段階での高いレベルの合意を目指す交渉もいろいろあります。そういった交渉の性格ですとか、目的ですとか、そういったものを整理しながら公開のあり方とセットで考えていくのが適切ではないかなというふうに考えております。

○今野座長 ほかにどうぞ。いかがでしょうか。

○山本委員 現在、その意味からすると当局側に使用者権限なりというものが非常に制約されている、不十分であると。そういうことによって、協約締結権があればこういう問題が解決できたのになというようなものがありましたけれども、その点について、もう少し具体的に例を出して説明していただければありがたいと思います。

○森崎全労働省労働組合中央副執行委員長 回答資料にも少し書きましたけれども、例えば勤務時間の設定などにつきましては、現在ハローワークの第一線でありますと、シフト制、交代制でサービスを提供していく、こういう考え方で運営しておりますけれども、職場の実情あるいは地域の実情で、やはり一律な制度の中ではなかなか運用がうまくいかないときがございます。そういうときに、労使の参画のもとで実情に即した、最も効果的な体制をつくっていく、こういうことができれば、より国民にすぐれたサービスが提供できる、こういう側面はあると思います。

それから、現在の制度と比較して交渉にかかわる事項、例えば旅費ですとか宿舍であるとか、勤務条件に密接にかかわる部分についても大きく制約があることについては、やはりもっと労使の参画のもとで現場に即した適切な運用が可能になるように制度設計する仕組みが必要ではないかと、こういうふうを考えているところであります。

○今野座長 ほかにございますか。

○高橋座長代理 職場の実情に即したいいわゆる労働条件の設定が必要だと。その場合に、でも非常に多種多様な勤務形態というのが発生することになると思うんですけども、労働条件ですね。そういうことについて、いわゆる多様であるということについて国民にどういうふうに説明をしていくのかと。その説明の方法みたいなことはどういうふうにお考えでしょうか。

○森崎全労働省労働組合中央副執行委員長 勤務条件を考えたときに、やはり大枠というのは、しっかりとどこかで統一性を持って均衡を保った形でつくっていくことが必要だというふうに思います。そしてその枠の中で、各職場の中で実情に即したものが決定されていくということが非常に好ましいんだと思います。その結果についても、何らかの形で公開していくということは必要だというふうに思います。

実際に、労働行政に私自身が従事してきた立場から見ても、民間の一定規模以上の企業の労働協約ですとか就業規則などを見ても、勤務時間の大きな枠組み、パターンというものを中央の就業規則でしっかりと決めて、そのパターンの中から各職場が適切なものを選択していくような、そういう勤務条件の設定の仕方というのは非常に多いと思います。

したがって、公務の中でもそういうような考え方というのは非常に妥当なのではないかと、私などは感じているところであります。

○今野座長 ほかにいかがでしょうか。

○岸井委員 唐突に聞こえるかもしれませんが、ちょっと社会保険庁の年金にかかわった関係でありますと、機構への移行のときに問題になったのはヤミ専従の問題と、もう一つ102項目の合意事項だったんですよね。こういうものが、組合は違うんですけども、厚生労働省の中で全労働にもああいう合意事項というような文書というのはあるんですかね。

○森崎全労働省労働組合中央副執行委員長 全労働の場合は、ここの回答にも書きましたけれども、議事録を確認したり、合意書を確認したりというような経過はないということでございます。

○今野座長 ほかにどうですか。

私から1つだけいいですか。

年3回中央交渉をいたしますよね。約1時間だということなんですけれども、その前に事前交渉とか事務局ベースでの打ち合わせ、交渉など、そういうことというのは行われていると考えていいですか。

○森崎全労働省労働組合中央副執行委員長 一定の課題の整理ですとか、そういうことは当然必要でありまして、それは随時行っております。また、さまざまにこの交渉以外にも労使のコミュニケーションというのはとることが大事だというふうに認識しておりまして、必要な情報提供をいただいたり、あるいは随時意見を申し上げたりということは柔軟に行っているところでもあります。

○青山委員 今でも相当なコミュニケーションと交渉なりをやっているというふうには受けとめてよろしいのかどうかわかりませんが、十分ではないと首をかしげておられるのでしょうか。それが協約締結に至るまでのプロセスは、現状からどのぐらいの作業量なり負担がかかるとお考えですか。それほど今の交渉なりのステップと違いがあるとお考えになりますでしょうか。

森崎全労働省労働組合中央副執行委員長 私は、この点はそんなに作業量といいますが、違いはないと思います。双方が目的意識を持って、こういうものを目指すんだというところがはっきりしてくれば、お互い知恵を出し合って効率的に実施できるというふうに認識しております。

○今野座長 それでは、それこそ唐突ですけども、時間ですので終わりにさせていただきます。ありがとうございました。

(森崎全労働省労働組合中央副執行委員長ほか退室)

(竹林国土交通省職員組合中央執行委員長ほか入室)

○今野座長 では、ご紹介させていただきます。

次は、国土交通省職員組合からのヒアリングです。いらしていただいているのは、中央執行委員長の竹林和也さん、あと書記長の加藤順一さんです。よろしくお願いします。

○竹林国土交通省職員組合中央執行委員長 私は、国土交通省職員組合中央執行委員長の竹林です。組合の略称は国交職組です。

あらかじめ質問事項に対する回答は事務局で整理いただき、資料となっていますので、私からは協約締結権がないために業務能率が阻害されている事例について勤務条件の決定方法、勤務時間その他の勤務条件に記載している事例に即して2点説明させていただきたいと思います。

1つ目は、勤務負担の大きさと労使関係についてです。

例えば、地方整備局における異動の現状では、二、三年で転勤が通常です。所外異動の大半は転居を伴う異動で、単身赴任の割合が多くなっています。転勤頻度が高く、生活の本拠地を確定できずに苦悩している職員は少なくありませんし、単身赴任が集中する中高年層は二重生活の負担にあえいでいます。このため国交職組は、当局が実施している異動に関する調査、身上書の取り扱いを重視し、そこに記載されている職員の勤務地等の希望実現を求めています。

当局は、管理運営事項として議題にはしておりません。少なくとも単身赴任の回数、年数の上限設定など、ワークライフバランスを実現する観点から、一定の基準化が必要だと

考えております。勤務条件と密接に関係する事項であっても、職場職員の能率を維持・向上させるためにも、職員が納得して転勤することが大切だと考えております。

転勤総数抑制が基本ですが、実態として多くの職員が単身赴任を強いられており、例えば給与の配分において、新幹線手当や単身赴任手当に配分を厚くするなど、職場実態に応じた決定がなされれば転勤に伴う経済的負担の一部は軽減が可能だと考えております。基本権の付与と自律的労使関係確立を通じて、勤務条件の決定ができれば各職場の活性化、勤務意欲の増大に寄与するものと考えております。

2つ目は、勤務時間管理と労使関係についてです。

平成17年10月に国交職組組合員を対象にして勤務実態調査を実施しました。特徴は、通常業務を処理するために超勤が不可欠となっている実態であります。業務量に見合った要員が確保されていないためであり、過労死を心配しながら働く職員が働いている現状があり、危機感を持った対応が不可欠だと考えております。国交職組は、職員の高い使命感に依存し、実効ある措置を講じない当局の姿勢を批判するとともに、青天井で超過勤務を命じるフリーハンドを放棄して自律的なコントロールをするよう求めてきました。

労働基本権付与後の勤務時間管理がどのようになるのかわかりませんが、仮に労働基準法同様の保護規制の対象とするならば、自律的労使関係のもとで超過勤務イコール時間外労働の管理について労使間の協議合意が不可欠となりますし、その協議合意は当該職場において何のために超勤するのかを明らかにする作業であり、問題意識の共有化が促進されるとともに、過剰対応を排除した行政コスト低減にも結びつくものと考えております。

最後に、本ヒアリングの主目的である協約締結権の付与に対する総合的評価を申し上げます。協約締結権の付与は、上意下達の職場風土、体質の大転換につながります。地方整備局職員は、良質な社会資本整備に携われることを至上の喜びとし、黙々と全国津々浦々の職場で頑張っております。上意下達でも何も問題がないという当局管理者がいるとすれば、それは大きな間違いであります。職場で働く職員には、圧倒的な英知と力があります。それを生かすのも殺すのも労使関係ですから、組織内対話の一層の充実が不可欠であると考えております。

国交職組は、勤務条件に影響する組織運営事項の変更については、事前に情報提供するように求めています。協約締結権がない現在では、残念ながら国交省当局はほとんどの場合、当局が一方的に決定し、決定後に職場に周知し、そして組合に情報提供しないという対応が続いております。私は、基本権付与によって自律的労使関係が確立されることで、今後の労使関係が飛躍的に発展改善でき、コストに比べて便益はるかに増大することを信じております。

つけ加えるならば、便益とは公務、公共サービスの向上であると考えております。

以上です。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは、質問をお願いいたします。



○稲継委員 皆さんに同じことを聞いているんですが、6番の労使交渉の透明性の向上のところで、労使交渉結果、締結事項は積極的に公開すべきものと考えするというお考えなんですけれども、そのプロセスですね。労使交渉のプロセスも国民は非常に興味を持って見ていると思うんですが、それ自体に例えばマスコミの人に入ってもらおうとか、インターネットライブ中継をするという考え方についてはどうお考えでしょうかというのが1点。

もう一つは、4ページの下から5行目のところに、「国交省の職場では」ということで、「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・風土が認められる。」と書かれております。これは具体的に労のほうの無責任な体質・風土というのはどのようなものか。使のほうの無責任な体質・風土というのはどのようなものか、わかりやすいように教えてもらえますでしょうか。

○竹林国土交通省職員組合中央執行委員長 ちょっと書記長のほうから。

○加藤国土交通省職員組合書記長 交渉のプロセスをすべて公開をしていくということになりますと、なかなか本音の部分での話し合いというのができにくくなるんじゃないかというふうに思います。交渉の場がセレモニーになってしまう、そういう危惧を持ちますので、結果については当然のように公開すべきだと思いますし、一定期間を過ぎたものであれば、プロセスの議事録等も公開に供してもいいのかもしれませんが、ライブで公開をするというのは非常に弊害が大きいのではないかと思います。

労働組合の無責任な主張というのは、例えば賃金要求の場面におきまして、相場感と全く乖離したアンケートの調査結果に基づいた賃金要求を行うですとか、例示的にはそういったものをイメージしてここには書いてあります。お互いに判こをつくという責任を持った決定を下すという意識がないがゆえに出てくるものというようなことでございます。

○今野座長 今の質問で、使用者側のほうも無責任な体質は何ですかというご質問ありましたので。

○加藤国土交通省職員組合書記長 使用者側につきましては、現在労使関係が必ずしもスムーズな関係になっておりませんので、一方的に何か事柄を決めて、それを上意下達で職場におろしてうまくいくと思っているのかどうかわかりませんが、そういうやり方に終始している。そのことは、決して責任ある対応だとは私どもも思わなくて、例として5年ほど前に給与の振り込みを全額銀行振り込みにするという政府を挙げての取り組みがありましたが、そういうふうにこれから変えていくという話を事前に労働組合のほうにも通していただければ、それ自体何も反対することはないので、組合ルートでもいろいろ協力を訴えていける、そういったものだったと思います。

ただ、実際はある日突然そうしますという話をされたものですから、当局管理者側のほうにも、それに異を唱えてしばらく協力しない職員が出たというようなことでございまして、職場をきちんと運営していくためには、コミュニケーションのツールと、労働組合の果たしているそういう役割もきちんと受けとめた対応をしていただくというのが大事じゃないかというふうに思います。

○稲継委員 最初のほうの質問のお答えで、本音が出てこなくなるということで、そのままライブ中継することには反対だと、消極的だというお答えだったんですけども、本音が出てこなくなると、国民の目の前で議論すると本音は出なくなっちゃうものなんですか。どうして出なくなるんでしょうか。本音を出し合って国民に見せればいいと思うんですけども。

○竹林国土交通省職員組合中央執行委員長 例えば、今、超過勤務なんかでも、当局から言えば命令どおりに全額支給していると。実際には命令と言いながらも、我々職員が働いて、予算の範囲で、ある範囲でしか届け出ないと。そういったことについて、まさに職員の意識の中だけで頑張っていて、範囲の中で超過勤務の命令を受けていると。命令を実際にされて受けて超勤をしているんじゃないくて、自己責任においてやっているというような実態について、それをサービスと見るのか、それは与えられた仕事だから、公務員なんだから当たり前じゃないかという、今までも多くのマスコミの批判なんかを受けてきているものですから、萎縮しているところもありますので、やはり当事者間だけでその辺をやりとりしたいという思いもあると。

すべてを公開されると、現場では連絡車の問題、これも多過ぎるということで、当局は一方的に減らすということで、これも結果が通知されて、現場ではもう現地に行って働くのが正職員の仕事なんですけど、いきなりそういった車がなくなると、あるいは運転手さんがいなくなるということで、じゃ、どうやって現場に行くのかという事前の対応であるとか、それがまさに働く者として、せっかく勤務意欲を持ってやっているにもかかわらずできないようなことが、撤退に次ぐ撤退で、我々としては一緒に考えて、ではどうやって効率よく現場を動かしていくのかとかいうことが出しにくくなっていると。

それを生でライブしちゃうと、マスコミの批判に対して労使双方が反発しているようにも見られたくもないと。効率よくやりたいんだけど、批判に対する批判を内から出しているようにとられたくないとかいうことで言葉を選んでしまうようなことにもなってくるので、結果は、当然協議した内容は公表するべきだと考えておりますが、途中過程においては、やはり労使の中で一緒に考えなければならない。なかなか受け入れがたいものもあるかとは思いますが、やはり最善の方法を選ぶためには、途中の段階のプロセスまでをすべて公表してしまうと、また批判を受けてしまうのではないとかいうこともありますので、どうしてもすべてをライブするというのは我々としては余り好ましく考えてはいないということです。

○今野座長 ほかにございますか。

○村木委員 先ほど転勤というか、そういうことがかなり交渉のテーマの大きな課題だというご説明があります。その中で単身赴任手当と給与の関係で、単身赴任手当をより手厚く配分というようなお話がありましたが、それはイメージとしては、今はご承知のとおり1本で法律あるいは人事院規則等で細かく決まっていますが、それは例えばそれぞれの省庁で給与とか単身赴任手当とかいうのを労働協約締結権が与えられたという前提で考えて、

それぞれの省庁で交渉できるように、例えば給与とか単身赴任手当をしたほうがいいと、そういうお考えなんですか。

○加藤国土交通省職員組合書記長 給与の根幹的な部分は上部団体での統一的な交渉にゆだねざるを得ないと思います。諸手当の中のどういう部分が各府省のほうの交渉テーマとしてゆだねられるのか、あるいは従来人事院勧告のもとで民間と比べて設定されていた手当と、民間とは違う実態があるので特別に設定されていた手当というのがありますので、そういう職場実態により応じた格好で決めなきゃいけないような手当があるとすれば、そういった決定にもっと関与していける可能性が開けるとすればありがたいと、そういうふうなところに関与したいというふうな思いで、ここは説明をさせていただいております。

○今野座長 ほかにいかがですか。

○森委員 5ページの今後の労使関係の課題の中に、労使協議制の整備ということが書いてありますけれども、その中の括弧の中に管理運営事項を含む事項に関する意見交換の場ということが書いてあります。今現在、行政の主体が権限と責任で行っている管理運営事項を労使交渉の場で論議をするという、そういう意味合いですか。この内容をちょっと教えてください。

○加藤国土交通省職員組合書記長 交渉の場合は、その議題を設定して結論を出すと、お金であれば何円という結論を出すということですが、その労使協議制のイメージはそういったことではなくて、幅広く意思疎通を図る場と。例えば私どもの職場は直轄で公共事業をやっておりますので、事業が進捗し、完成すれば組織が廃止になって新しい事業展開しているところへ組織も人も動くということになっております。また、新規事業が出てくれば、そこへ人、物、金を注ぎ込むという、不断に人と物が動く可能性のある場所でございますので、今後の事業展開を当局がどう考えているのかといったお話を前広に聞かせていただく場所を設定いただいて、その際、労働条件にどんな影響が出るのかということも組合としても考える機会を与えていただいているいろいろな意見交換を図れば、実際にそういうふうな事業がシフトして組織が変わっていくときに円滑に行けるのではないかと。

だから、本来交渉議題ではないんだけど、当局が専決で決めればいいことなんだけれども、そのことについて情報を提供いただいて意見交換することは、行政を円滑に進める上で大変役に立つのではないかとということでございます。

○今野座長 それでは、よろしいですか。時間ですのでここで終わりにさせていただきます。ありがとうございました。

(竹林国土交通省職員組合中央執行委員長ほか退室)

(加藤国土交通省全建設労働組合中央執行委員長ほか入室)

○今野座長 それでは、次は国土交通省全建設労働組合からヒアリングをいたします。

今日来ていただいているのは、中央執行委員長の加藤桂一さん、あと書記長の松本義浩さんです。

それでは、よろしくお願ひします。

○加藤国土交通省全建設労働組合中央執行委員長 それでは、ヒアリング項目のご説明をさせていただきます。

まず最初に、概況について記載のとおりでございますが、旧建設省の労働組合でございますが、60年の歴史がありますから、この歴史の長い中では100%近い組織率の時代もありました。さきにヒアリングを受けました国交職組さんができて、幾つかの分裂をした時代もありました。少数組合というものも私ども経験をさせていただきました。それから再度組織がふえて、過半数を越す組合にもよみがえった歴史というのを持っているんですが、残念ながら現状では、地方整備局ごとに7割の組織もあったり、2割の組織もあったり、アンバランスがあって結果として全体として4割組織ということになってございます。

過去の歴史の中で、不当労働行為というものも受けた経験がございまして、その当時は行政措置要求という人事院の制度の中で、私どもが人事院のほうにお願いをして仲裁をしていただいて、私どもの不当労働行為がなくなった、そういう経験もございまして、人事院に助けられたというようなのが概況の中でも触れさせていただきたいというふうに思っています。

当局の状況でございますが、旧建設省の延長線上で対応しているということになっていきますので、国土交通省になって旧運輸省も一緒になっているわけですが、その旧運輸省の労働組合との対応とも異なっておりまして、旧建設省の延長線上の当局ということになっていきますから、詳しくはこの後当局のほうからお聞きいただければというふうに思っています。

労使交渉の状況については記載のとおりで、大臣会見、官房長会見という2つ最初に書いてございますが、省内の友好組織として幾つかの組合と共同して交渉を行っております。さきにヒアリングを受けた国交職組あるいは北海道の全開発労働組合の方とも一緒に交渉したいという気持ちは持っておりますし、常に話し合いなどもさせていただいておりますが、まだ実現をしていないというのが現状でございます。

なぜ実現しないかというその詳細については、私ども知り得る立場にないということになっていきますので、この後の当局からお聞きいただければと思います。

全建労単独での交渉状況は、官房長と年2回、国家公務員法に基づいて団体交渉を行っております。春の段階では賃金要求などを中心に行い、秋の段階では人事院の査定になります。級別定数や配置転換、こういったものを中心とする交渉を2回行っております。

官房調査官との会見ということで3回ほど書いてありますが、これは職場で実際に働いている組合員の生の声を聞くということで、当局と交渉を持っております。いずれも、私どもはもっと回数をふやして意思疎通を図っていきたい。回数も時間も人数も、結果としては当局の考え方によって定められているというのが現状でございます。当然、交渉結果を受けて合意に基づく措置ということはございません。合意に基づく措置がなくても、組合の意見が反映をされて、要求内容で改善されているという事項があると思っております。

勤務条件の決定方法についてのまず第1番目の給与に関する交渉については、人事院勸

告と、繰り返しますが、人事院が査定を行う級別定数の要求が中心となって、北は青森県、そして南は鹿児島県まで、私どもの勤務官署が点在をしておりますから、そういう気候風土などから出てくる要求などを職場から積み上げて当局に話をし、それが中央の霞が関に集まって、その段階で私ども中央本部が本省と交渉を行う、そういうふうなやり方を行って、現場の気持ちが入ったようなことを進めていっている状況であります。

勤務時間や勤務条件のところについては、主に採用権、任命権を地方整備局長が持っておりますので、地方整備局段階で地方本部というものを設けて、そこで局長と交渉を行っているというのが中心になっていると思っております。

交渉テーマは記載のとおりでございますが、先ほども言ったように、勤務官署がダムの現場となると山の中になったり、東京の秋葉原にも勤務官署があると、こういうふうに都会から山まで点在しておりますので、どうしても単身赴任などの配転の基準に関するテーマというのが大きな課題になっていると思っております。

5番目の協約締結権付与の効果・懸念要素についてでございますが、協約締結権については効果があると考えております。その効果はすべてアンケート項目に丸印を記載しておりますが、理由に記載しているところはちょっと読みづらいかもしれませんが、行政サービスの向上につながるというふうに私どもは考えております。とりわけ職員が行っている仕事がどんな状況で、どんな課題があるか。人が少なくてもやらなくちゃいけない仕事がありますので、そういう厳しい状況を理解し合っている当事者間で給与や勤務条件などを話し合っただけで決定できる仕組み。こういうふうになれば、要求する側の労働組合も仕事を行ってもらおう当局にも、よりよい行政を行うためと、こういう目的が共通して持つことができるようになると思っておりますので、よりよい労働条件の改善が公務能率の向上や行政サービスの向上に結びつくと思っております。

このことは旧建設省の労使交渉の歴史の中で、全建労、私どもが当局の仕事のやり方を、これはおかしいんじゃないかということをして、いわゆる内部牽制機構という役割を担ってきましたので、そういう経過からもこういうことは必要ではないかというふうに思っておりますが、問題は当局側には協約締結権がなかったために、責任を持った労使交渉の対応ができなかったんだろうというふうに当局のほうに思っております。

労働組合がこの内部牽制機構としての機能を発揮して、要求する当局に協約締結権という責任と権力が与えられて、この上で交渉を行うということになれば、結果として行政サービスを受ける国民の意見が反映をしてサービス向上になるだろうと、私どもは考えております。

最後に、労使関係を考える場合の最大の課題だというふうに私ども思っておりますのは、人事権を持っている当局と私ども権力を持たない組合が、いかに対等の関係を築くのかという点だと思っております。協約締結権を持つ当局の給与や勤務条件などに対する決定能力というのも問題だろうというふうに思っております。どのように具体的に決定をする仕組み、法定主義である中で、協約締結権で決定できる仕組みというものが、委員会の資料

なども見させていただきましたが、具体的に見えてきていない。こういう中で、具体的にこれ以上の意見をなかなか申し上げられないというふうに感じていますし、具体的にイメージができた段階で、再度ご意見を発言できる場があれば、その場でもう一度ご説明させていただきたいなというふうに思っているところです。

説明は以上でございます。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは、質問をお願いします。

○稲継委員 皆さんに同じ質問をしているんですが、労使交渉の透明性の向上のところですか。

交渉結果を公開することが必要と考えます。ただし、個人情報の留保が必要だと。こういうご意見です。同じページの上のほうには、四角の2つ目のところで、「国民が国民の目線で監視することが必要であり、」と、こういう文言がございます。そういうことから考えると、交渉結果のみではなくて、交渉プロセスも国民に開けていく、公開するということを考え得る。例えば記者さんに交渉の現場に入っていただくということも考え得ると思うんですが、その点についてはどのようにお考えかというのが1点。

もう一つは、その上の(6)の今後の課題のところ、四角の2つ目で、「3権を付与すべき」とあるんですね。スト権の付与も求めておられると理解していいのでしょうか。この点についてお答えください。

○加藤国土交通省全建設労働組合中央執行委員長 1点目の労使交渉のプロセスまで含めて公開という点については、私どもの全建労の立場で申しますと、すべて当局とのやりとりなどは、新聞を自前でつくっておりますので、機関紙という形で職場に宣伝をするということをもう既にやっておりますから、プロセスまで含めて公開ということについては大いに賛成だということで記載させていただいています。

○稲継委員 民間の商業紙の記者も入っていただいて結構だということですね。

○加藤国土交通省全建設労働組合中央執行委員長 ええ、結構だと思います。よりよく見ていただければというふうに思っております。

2点目は、最初冒頭ご説明した最後のところで、人事権を持っている当局と労働組合が対等の関係に立つということがどうしても必要だろうというふうに思っておりますので、その対等の立場に立つ上では、争議権も含めた労働3権がなければ、協約締結権というだけでは対等の立場にならないという点で、この3権が必要だというふうに書かせていただいております。

○今野座長 はい、どうぞ。

○福田委員 1点だけお伺いしたいんですけれども、この後に国交省当局側の説明がございますが、事前にいただいている資料を見ますと、当局のほうの認識としては、現在も健全な労使関係にあるという認識なんですよ。これに対して組合側としては、どういうご認識なのか。そういうご認識なのか、いや、それとは違うんだと。特に問題点があるとすれ

ば、それに対する最大の問題点は何なのかというのをちょっとお伺いしたいんですけども。

○加藤国土交通省全建設労働組合中央執行委員長 冒頭ご説明させていただいたように、旧建設省の労務を担当される部署と、旧運輸省を担当される部署と違っておりますし、何よりももう少しご当局に考えていただきたいと思っているのは、ご当局側の考えているものをある程度決定する前に組合側に話をさせていただいて、そして意見交換をして決定をするというところでは、私どもはもう少し譲歩をしていただきたいというふうに当局に思っておりますが、そういう範囲内において考えているところと、適切な関係かどうかという点については、旧建設省の昔の全建労組合員は昇任をさせない、係長にさせないとかという時代と比べれば、かなり良好な関係になっているんだろうというふうに思っております。

○今野座長 いかがですか、どうぞ。

○青山委員 国土交通省の中には、幾つかの組合があるという先ほどのご説明があつて、現在のところはそれぞれ個別の立場や主張もおありだと思うんですけども、全体の国交省の職員としての主張もあるかと思うんですが、その辺は今後は一緒にやっていったほうが良いというお考えでよかったですでしょうか。

○加藤国土交通省全建設労働組合中央執行委員長 今でも一緒にやっぺいこうということで、年に何回かお話し合いをさせていただいておりますし、国土交通省内では4つの組合で国土交通共闘ということで、もう既に大臣と一緒にやっております。

それから、全開発という北海道の組合とも一緒になって、国土交通連絡会という緩やかな協議体になりますが、そういうものもつくっておりますので、先ほどヒアリングを受けた組合の方もぜひこちらのほうに一緒に入って、一緒に交渉できるようにしていきたいというふうに考えているところでございます。

○青山委員 組合さん同士で連絡をしているということですか。

○加藤国土交通省全建設労働組合中央執行委員長 はい、組合同士で連絡会をつくっているところでございます。

○今野座長 ほかにいかがですか。

○岸井委員 ちょっと愚問かもしれませんが、争議権と対等の立場というのについて、もう少し具体的に簡単にお答えいただけますか。対等の立場のためには、どうしても協約権だけでは不十分である、争議権が必要だというお答えでしたよね。もう少しそれを具体的にご説明いただけますか。

○加藤国土交通省全建設労働組合中央執行委員長 組合の役員が、職場に籍を置いたままの役員がほとんどでございますので、仕事をしながら交渉するということになってきました、どうしても人事権が当局側でございますので、山の中への転勤というのも考えられますから、そういうふうにならないようにしなくちゃいけないというふうにも考えていますし、どうなんですかね、そこから先は、いずれ人事権なり決定権が当局側にすべてございますから、それをもって何かをされてしまえば、労働組合側は役員体制がなくなったりと

か、いろいろ活動をしていく上で不備になることも発生するというふうには十分想定されますし、旧建設省の過去の歴史の中ではそんなことがたくさんありましたので、そういう点で労働組合側がもう少し対等の立場に立つためには、やっぱり労働3権がないと協約締結を結ぶ上でも、当局の言われっ放しということになるんじゃないかというふうに思っております。

○今野座長 それでは、時間ですのでこの辺で終わりたいと思います。ありがとうございました。

(加藤国土交通省全建設労働組合中央執行委員長ほか退室)

(増田国土交通省大臣官房長ほか入室)

○今野座長 それでは次のヒアリングを始めたいと思います。

次は、国土交通省からのヒアリングです。まず、大臣官房長の増田優一さん、あとは大臣官房調査官の黒田憲司さんにおいでいただいています。

それでは、5分ほどお話しただいてから質疑をさせていただきます。よろしくお願ひします。

○増田国土交通省大臣官房長 おはようございます。国土交通省の官房長の増田と申します。座ってご説明させていただきたいと思います。

お手元に資料をお届けしてございます。資料に沿いまして簡単に5分ほど報告をさせていただきます。

まず、資料の1ページ目でございます。国土交通省の役割ということでございます。

国交省は、ご案内のように旧4省庁が統合した役所でございます。ここに掲げてありますように、自立した活力ある地域づくりでありますとか、安全・安心で豊かな社会づくり、こういう政策目的に沿って主としていわゆる社会資本整備と、それから陸海空の交通政策を総括的に担当する省でございます。

2ページ目をお開きいただきたいと思います。国土交通省の組織・定員でございます。

平成20年度定員は6万1,797人でございます。うち、外局、一番下でございます。観光庁、気象庁、海上保安庁等でございます。外局に1万8,496名。それから中ほど、地方支分部局にかなり大きな定員3万7,497名、そういうふうな定員構造になってございます。

それから3ページ目でございます。職員団体の状況でございます。

国土交通省には、9つ職員団体がございまして、いずれも人事院の登録を受けております。これは人事院の平成19年度の年次報告書によるわけでございますが、全体の組織人員2万4,916人、組織率は62.1%、これは一番下のユニオンを除いた数字でございます。管理職ユニオン、これは多分国交省だけだと思いますが、管理職員がユニオンという組合をつくっております、この組織率は9%ということでございます。

それから、資料にはございませんが、こういった職員団体に対しまして当局の組織でございます。本省におきましては、原則として大臣官房に労務担当部局を置いて、そこで対応させていただいております。それから、地方機関等におきましては、それぞれの機関に



総務部あるいは準じた部がございますので、そういった総務部の労務担当部局が対応するという体制をとらせていただいております。

それから、次が4ページでございます。労使交渉の状況でございます。

各職員団体との交渉等、交渉それから会見等々ありますので、いわゆる国公法上の交渉以外にもさまざまな意見交換を行っておりますので交渉等とさせていただいておりますが、年間、これは各職員団体によって異なりますが、2回から10回程度行っております。所要時間はおおむね1時間から2時間程度ということです。それから交渉人員、これは団体によってまちまちでございますが、おおむね当局側が10名ないし20名程度、それから職員団体側は10名から数十名程度ということでございます。

それから、職員団体から出されるテーマ、これは必ずしも議題ということではございませんが、職員団体から出されるテーマは主として賃金や処遇の改善、それから要員の確保、それから超過勤務の縮減ですとか、それに伴う健康管理問題等々がテーマとして多く出されております。これは本省、それから地方機関も同じでございます、地方機関においてもおおむねそういったテーマで交渉等が行われております。

それから、交渉結果がどうなるかということでございますが、労使交渉は私ども国家公務員法に基づいて適切に行っておりますが、交渉の場においては、先ほども議題以外のことにつきましても意見交換するというところでございますが、職場実態の話をお聞きしたり、あるいはフランクに意見交換をする。主としてできるだけ労使間の円滑な意思疎通を図ろうと。それによりまして、労使双方がお互い努力をして安定的な労使関係を構築しようということで行っております、必ずしも合意、約束を行っているようなものではございません。

それから、9つ団体があるわけでございますが、私どもの姿勢といたしましては、どの職員団体とも公平に扱うということを行っております、何らかの差を持っているということはないということでございます。

それから、今お話をさせていただきました交渉の場のテーマでございます。給与の関係もたくさん要望等が出てまいります。職員団体からは、給与改善、それから人事院勧告の完全実施等の要求が出されることが非常に多いわけでございます。これは本省、地方機関ともそういったテーマで意見交換がなされます。

それから、勤務時間等でございます。特に、現場では非常に忙しいものですから、超過勤務の縮減の問題でありますとか、健康管理問題等の要求が出されることが多いわけでございます。

それから、最後の5ページでございますが、協約締結権付与の効果・懸案要素ということで、その他ということで記述をさせていただきました。

お読みいただくとおりであります、効果あるいは懸案要素それぞれ、これからまさに制度設計がなされるということでございますので、そういった協約締結権に関する制度設計でありますとか、あるいは制度設計を前提としてどのように運用がなされるかというこ

とによって、この効果あるいは懸案要素も変わってくるというふうに考えられますので、現時点で与えられた状況ではなかなか明確に判断することができないというふうに考えております。

ただ、いずれにしてもこれから制度設計がなされる、あるいはどういう運用を考えるかということにつきましては、私どもとしては大きく2つの見地、1つは私どもこれまで協約締結権がない状況で、労使双方お互いに努力をして健全で安定的な労使関係を築いてきていると思っておりますので、そういった長期的に安定した労使関係が引き続き維持されること。もう一つは、これは各省とも同じでありますけれども、私ども、やはり国民から負託された省の使命というものがございます。1ページ目に書かせていただきました。そういった私どもの省に与えられた使命が、円滑かつ適切に遂行されるということがやはり最大の目的でございますので、そういったことが確保されるという制度設計なり運用というものが必要であろうというふうに考えております。

そういったことで、一番下に付与そのものをどう考えるかというご質問があるわけでございますけれども、それにつきましても、現時点では何とも申し上げられませんが、やはり今申し上げましたようなことでお願いしたいというふうに考えております。

それから、今申し上げたとおりですが、透明性の向上のお話もお聞きしています。

透明性につきましては、まさにこれも協約締結権との兼ね合いで議論がなされるものと思いますが、確かに国民の目線で考えるという点から見れば、一定の透明性を確保するということは必要でございますが、交渉の場等では、組合、各団体のいろんな内部状況のお話もあれば、処遇という問題では個々の職員のプライバシーの問題もかなり出てまいりますので、その点への配慮もお願いしたいと思います。

若干長くなりましたけれども、以上でございます。よろしくお願ひ申し上げます。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは、ご質問どうぞ。

○稲継委員 最後にお答えいただきました透明性の向上についてお伺いたします。

もちろん、個人情報保護とか、さまざまな考慮要素もあるでしょうが、例えば新聞記者に入っていて、労使交渉の場で国民の目線で監視をしていただく。ただし、個人情報については漏らさないというお互いのアグリーメントがあった上でということになりますと、アンダー・ザ・テーブルで決めるものではなくて、国民の目線で決めているということ、国民の目線で見てもらっているということになると思うんですが、その点についてはいかがお考えでしょうか。

○増田国土交通省大臣官房長 先ほど申し上げましたように、現在、現行の国公法に基づく交渉等におきましては、必ずしもそこで何らかの合意をする、お約束をするというものではございません。できるだけ私どもは職場の実態について職員団体の目から思っていることを聞かせていただく、あるいはそれに対して私どもの考えをお伝えするという意思疎通というものを主として行って、目的としては健全で長期的に安定した労使関係をつくら

うということによっておこなっておりますので、現在はそういった透明性といいますか、ある種の公開というものは必ずしも必要ではないのではないかと考えております。

ただ、協約締結権というもので、そこで何らかの合意なりお約束、協約を結ぶと。それに基づいて職員の処遇も含めていろいろと、勤務時間も含めた何らかの取り組みがなされるということであれば、それなりの情報の提供というものは場合によっては必要になってくるんだろうとは思いますが。

○稲継委員 情報の提供ということですが、もちろん交渉結果というんですかね、協約締結した協約を公開するというのは、これは当然のことだと思うんですけども、プロセスにおいて今申し上げたような、例えば新聞記者に個人情報を出さないという前提のもとで入っていただくという考え方についてはいかがお考えでしょうか。

○増田国土交通省大臣官房長 ですから、先ほど申し上げましたように、協約締結権の内容、範囲ですね、そこで何が話し合われ、例えばそこで決まったことが国民の生活なり、あるいは私どもの業務執行にどういう影響があるかということの兼ね合いでございますので、今のご質問についても制度設計次第ということで、現時点ではお答えさせていただきたいと思っております。

○今野座長 ほかにどうぞ。

○高橋座長代理 国交省の場合、非常に地方支分部局の人数が多いと。さらに事務所等もたくさんあるという話だと思うんですが、そこら辺でやっぱり状況が非常に区々多様だと思います。

中央交渉のところで、そういう地方の話が具体的に出てくるのかどうかということと、逆に言うと、地方での交渉を本省のほう、官房はどのぐらい把握されているのかということについてちょっと教えていただければありがたいと思っております。

○増田国土交通省大臣官房長 総じて本省で行う交渉等と、それから地方機関——地方機関も本局と、それから出先の事務所でやる交渉が3段階でやっておりますが、総じて交渉等のテーマも、それから話し合われる内容も余り差異はございません。

したがって、私どもその3段階、本省、それから局、事務所の交渉内容につきましては、これは職員団体の方も多分そうだと思うんですが、お互い情報をきちっと連絡し合いまして、考え方に決して齟齬のないような形の取り扱いをさせていただいております。

○今野座長 はい、どうぞ。

○福田委員 資料と説明の中で、これまでも健全な労使関係にあるという書きぶりがあるんですけども、今の制度下では労使で決定権というか、特に使用者側に決定権がないわけですね、物事、特に、給与、勤務条件についてはですね。だから、話があったように、制度官庁に要請するとか、要望するとか、そこしかないわけですよ。だから、そういうことの中でこういうご認識を持たれてという、いわゆる健全なという意味がどういう意味合いなのかということをお伺いしたいし、それから前段の組合側の話の中では、やっぱり管理運営事項については話し合いの余地がないわけじゃないですか。上意下達という言葉

もございましたが、ややそこら辺のトーンが違いますので、その健全の意味を少しお伺いしたいんですけども。

○増田国土交通省大臣官房長 お話ありましたように、私ども大変苦慮しておりますのは、職員団体から出されるテーマは、そのほとんどが権限外事項であり、管理運営事項なわけです。ただ、そうはいいまして職場の実態をお聞きするというもので、私どももちろん交渉前に議題の整理はするわけですが、交渉議題でないからといってお話をお聞きしないという対応はとっておりません。そこは自由に組合側からご意見を言っていただいて聴取をさせていただきます。それについて、私ども答えられる範囲での私どもの答え方をさせていただきますし、制度官庁にお伝えするものであれば、制度官庁にはお伝えしますというふうな対応をとらせていただいています。

ですから、健全な労使関係は、そういうことをわかった上で、つまりこれは議題ではない。それから当局には決定権がないということを知った上で、そこでフランクに意思疎通を図る。そういう関係ができるということが、私ども健全な労使関係だと思っておりますし、それをこれまで努力してつくってきたというふうに私どもは理解しております。

○今野座長 それでは、時間ですのでよろしいですかね。

○村木委員 国土交通省はたくさん組合があって、ここに交渉回数といろいろ並べられておいて、組合によって回数が結構ばらつきがあるようにも見られます。これは、どうしてこういうような事情が生じるのでしょうか。

○増田国土交通省大臣官房長 これは誤解を招くかもしれませんが、例えて言いますと、資料を見ていただくと4ページ一番上の国土交通省全建設労働組合は10回、それから下の国土交通省職員組合2回となっておりますが、いわゆる交渉という形でしっかり行っている回数はそれほど違いませんが、例えばこの10回の内訳で言いますと、例えば全建労の中の青年部が2回、それから女性部が2回、それから4回はこれは必ずしも交渉というわけではございませんで、一定の会見と言ったほうがいいのかもかもしれませんが、係長クラスの方々でありますとか、そういった地方機関を横断する形で人が来られて意見を聞くというものを年間4回やっております。合わせまして10回ということでございまして、私が出てやるのはそれぞれ2回ということでございます。

○今野座長 よろしいですか。

それでは終わりたいと思います。ありがとうございました。

(増田国土交通省大臣官房長ほか退室)

○今野座長 今度、国税庁の方をお願いするんですけども、ちょっと休憩させてもらっていいかな。疲れてますよね。5分間ぐらい休憩しませんか、ちょっと時間はおくれますけれども。よろしいですか。

では、スケジュールから少し外れますけれども、5分間休憩ということでトイレに行かれる人は行ってください。

(休 憩)

(岡本国税庁次長ほか入室)

○今野座長 次は、国税庁からヒアリングをしたいと思います。

来ていらしているのは、岡本佳郎次長と岡田則之長官官房人事課長です。

それでは、お話をお願いします。

岡本国税庁次長 ご紹介いただきました国税庁次長の岡本でございます。時間の範囲内でご説明させていただきます。座って説明させていただきます。

お配りいたしましたお手元の資料11に沿いまして、簡単にご説明をさせていただきます。

1 ページ目、国税庁の任務でございます。参考の財務省設置法にも掲げてありますように、国税庁としてはこの大きな柱3つの任務を掲げております。第1が、内国税の適正かつ公平な賦課及び徴収の実現。2番目には、酒類業の健全な発達。3番目に、税理士業務の適正な運営の確保ということでございます。我々の仕事の大半は、この1に係るものが事務量から言ったら圧倒的に多くなっております。

2 ページ目ですけれども、職員数、組織図がでございます。

職員数ですけれども、国税庁全体の定員は5万6,216名でございます。国税庁本庁の中には、この長官、次長以下、長官官房、課税部、徴収部、調査査察部などございまして、内部部局で合計687名の定員になっております。施設等機関であります税務大学校、地方の研修所を含みまして335人、特別の機関であります国税不服審判所、これも地方支部がございすけれども、これを含めまして477名というふうになっております。

一方で、支分部局ですけれども、国税局全国に11、それから沖縄には国税事務所という形でございます、そこが大半の定員5万4,717名の体制となっております。

下のほうは職員団体の状況でございます。2団体でございます。国税労働組合総連合、通称国税労組と申しておりますけれども、それからもう一つは全国税労働組合・沖縄国公労全税支部協議会、通称全国税の2つがでございます。加入者数は、平成19年度末の人事院調べで、労組が3万4,630名、全国税が600人ということになっております。

3 ページをお開きください。当局の状況ということでございます。

労使関係は、国税本庁、国税局、沖縄国税事務所の総務課が担当いたしております。また、給与等勤務条件といいますと、国税庁本庁の人事課が担当いたしております、人事院、総務省などの制度官庁との連絡調整も行っているところでございます。

4 ページのほうをごらんください。平成19年度の労使交渉の状況についてご説明をさせていただきますと思います。

ここに掲げてありますように、国税庁の本庁において各職員団体と年4回の交渉を実施いたしておりますほか、国税局、沖縄国税事務所や税務署においてもそれぞれ交渉を行っておりまして、交渉人数は資料に掲げてあるとおりでございます。

交渉のテーマはその時々で変わることはありますけれども、大きく申し上げまして、職員の処遇改善、それから間もなく始まりますけれども、確定申告期の事務運営など、多岐にわたっております。

交渉の結果、制度官庁への要望や当局側で事務運営の改善が必要な場合には、内容に応じた措置を講じるなどの対応をしているところでございます。

続きまして、5ページの勤務条件の決定でございます。

給与に関します交渉の主要テーマは、人事院の勧告に基づきまして関係法令で決定された給与についての運用上の改善や人事院等の制度官庁への要求事項というふうになっております。

また、勤務時間その他の勤務条件の主要テーマといたしましては、勤務、休憩時間の見直しなどの勤務条件の改善に関する制度官庁への要求事項が中心になっております。給与、勤務時間のいずれにつきましても、国税局、それから税務署といったレベルにおいても同様の交渉がそれぞれ行われております。

6ページをごらんください。協約締結権付与の効果・懸念要素というふうに題してご質問にお答えをいたしたいと思っております。

まず最初に、ヒアリング項目にお答えする前提として、当庁の労使関係の現状認識について申し上げたいと思っております。ここにも書かせていただきましたけれども、国税庁は、日々納税者と向き合い、国家の活動を支える歳入を確保するという任務を担っております。その実現に向けて5万6,000人の職員が税務の専門的知識を持って、高いモラルを維持しながら業務を遂行しているところでございます。

これを支えるため、長年にわたり交渉を繰り返す中で、一定の緊張感を維持しながら正常かつ良好な労使関係を構築してきております。

このため、国税庁といたしましては、協約締結権が定められることに伴い、これまで果たしてきた国税庁の役割や築き上げてきた労使関係が損なわれることにならないようにする必要があるというふうに考えております。

これまで当委員会におかれましても、いろいろなご議論がなされておったように思います。現在までに整理されていますように、さまざまな場合が想定されますし、また現時点で制度設計が確立されていないことも当然であるというふうに認識をいたしております。しかしながら、効果や懸念事項の判断、それを踏まえた協約締結権を付与すべきかどうかの判断に当たっては、協約締結事項の範囲、交渉システムのあり方、それから国会の関与といった基礎的な制度の枠組みが非常に重要な判断要素となると思っております。それらがより具体的にならない現時点では、必ずしも確たることを申し上げられないことはご理解いただければと思います。

また、国税庁の立場として、特に納税者と向き合う官庁という立場といたしまして、制度設計の検討に当たりまして、国家公務員制度改革基本法に基づいて、協約締結権の付与に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示して理解を得るといったプロセスを経て、十分に議論がされる必要があるというふうに考えております。

次に、労使関係の課題についてでございますけれども、労使関係に関する当方の現状認識は、先ほど申し上げましたように、一定の緊張感を双方で有しながらも、正常かつ良好

な関係を維持してきているものというふうに考えております。今後も引き続き納税者の視線を的確に意識しつつ、必要に応じて職場環境の改善を図っていくことで一層良好な関係を構築していくことが必要であるというふうに考えております。

最後、8ページ目の労使交渉の透明性の向上についてお話をしたいと思います。

ここに書いてあるとおりですけれども、労使交渉の透明性の確保は大変重要なことであると考えております。協約締結権が付与されれば、労使交渉の内容については公開する必要があるというふうに認識しております。ただし、公開の検討に当たりましては、公開の方法や公開対象の範囲について、個々の実情等にも配慮した十分なご議論が行われるとありがたいというふうに考えております。

とりあえず、私のほうからの説明は以上でございます。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは、ご質問をお願いします。

○稲継委員 2点お伺いしたいと思います。

1つは、最後にご説明いただいた透明性の向上の点ですが、内容については個々の実情に配慮した上でというお答えでした。例えば、締結された協約自体を公表すると、これは当然のことだと思うんですが、基本法12条の趣旨からすると、国民に開かれた自律的労使関係という言葉が書かれておりますので、労使交渉のプロセスにおいてもマスコミの方に入っていただいて、もちろん個人情報の部分については削除した上で、新聞、メディアを通じて公表するというこの考え方についてはいかがお考えでしょうかというのが1点目です。

もう一つご質問になると思うんですが、4ページ目の5行目ぐらいで、「国税局及び税務署において対応する職員団体と交渉を行っている。」ということは、国税局11、国税事務所1と税務署が518あって、この518が全部登録職員団体になっていて、それごとに交渉を行っていると考えたらいいんでしょうか。

岡本国税庁次長 先に事実関係ですので、後段のほうからご説明いたしますけれども、518と言われましたのは税務署と書いてありますけれども、我々下の沖縄も含めて524で全国一応カウントしておりますけれども、524の税務署それぞれ一定の基準はありますけれども、同様の交渉を行っております。ですから、庁のレベル、それから各国税局のレベル、それから署のレベル、3段階でそれぞれ原則として交渉が行われているということでございます。

それから、1番目のほうでございますけれども、透明性の向上に関して個々の実情に配慮した上でということですが、結果のみならず交渉過程とかプロセスの公表をどうかというお話でした。これもどういう形で条件が設定されるかにもよりますし、国税だけがというよりも、全体のルールづくりの中で決めていくべきものだと思いますが、あえて我々の官庁としての特殊性を申し上げますと、先ほどのお話とも関連するんですけれども、国税庁、国税局、税務署、3つのレベルで交渉をそれぞれ行っております。特に現場

に行けば行くほど具体的な納税に係るような、納税者の固有名詞が出るということはないと思いますけれども、具体的な確定申告の場所におけるどういうことについて改善ができないかとかいうような中から、納税者ないしは職員のプライバシーにかかわる話に関連する可能性もありますので、その配慮は必要だろうと思いますけれども、具体的な方法、どの辺まで付与されるかということもありますけれども、そういったところ個別の事情は配慮していただく必要はあると思いますけれども、総体的には一定の要件のもとで公開されていくということも検討していかなければいけないんだろうと思っています。

○今野座長 はい、どうぞ。

○山本委員 4ページに交渉結果等という4つ目の白丸があるかと思いますが、そこに交渉は労使の意見交換の場であり、交渉の結果何らかの合意を得る場ではないと考えているというふうに記述されております。恐らく、これが現在の交渉という名のもとに行われている話し合い、もしくは陳情の実態なんだろうと思うんですが、協約締結権を付与する場合には、それぞれの当事者が責任と権限を持って、そこで物を決めていくと、こういう世界に行くわけですが、そのことを踏まえた上で2点質問したいと思います。

1つは、正常かつ良好な労使関係が現在成立していると、こういう記述が6ページにございます。その正常かつ良好な労使関係というのは、どういう中身をおっしゃられているのか。特段ささくれ立って職場で言い合いしてないよという情緒的な話なのか、業務遂行上何らかの具体的な事例があれば教えていただきたい。

それから2つ目は、11の国税局と、それから沖縄国税事務所、大きく12のブロックがあるかと思うんですが、それぞれ文化や生活スタイルに特徴があるかと思うんですね、住民の中で。そういう中で、現場で当事者が権限と責任を持って勤務のありようであるとか、あるいは給与にかかわるさまざまな問題について決定できれば、より現実にスムーズに対応できたなというような事例というものは、これまでなかったでしょうか。もし、あればお教えいただきたいと思います。

岡本国税庁次長 お答えいたします。

まず、第1点の正常かつ良好な労使関係ということですが、今までやってきた関係を評価してこういうふうに申し上げているわけで、具体的にどういうことを申し上げたいかといいますと、まず労使がそれぞれパートナーとして、上下関係ということではなくて、パートナーとして現状のいろいろ労働条件や税務行政が当面する課題について意見交換をし、必要な改善策を講じていくという意味で、労使交渉の中で我々もいろいろな問題点を発見し、改善していく、そういうことで大変重要な役割を担っているということ。

もう一つは、組合が、規模は違いますけれども2つあります。その間での公平な交渉というんでしょうか、公正性を担保した交渉ということもこの言わんとする中に入ってくると思います。

それから、この中には我々としてはやはり冒頭国税庁という役所の役割として申し上げましたけれども、常にお互いが納税者の視線というのを意識しながら税務行政をよりよい



ものにしていくということをお互いの立場で提言をし、意見を出し合っているというようなことを我々なりにまとめて、正常かつ良好な労使関係というふうに申し上げさせていたできました。

2番目のやや個別的な地域的な問題というようなことでもございますけれども、2点あると思うんですけれども、1点は、そういった面で確かに地域の事情によった差がかなり北海道札幌国税局から沖縄国税事務所に至るまで、風土それから生活環境自体違いますので、いろいろそこでは現場に行けば行くほど、交渉の内容が具体的な面では改善事項、要求事項として違ってくる可能性はあります。

ただ一方で、我々のやっている国税庁の任務というのが、例えば課税処理にしましても税務調査とかにしましても、この地域ではこうするけれども、この地域ではこうするというので、余り地域ごとの格差を設けてはいけな面もありますので、そういう意味で我々特に国税庁、すそ野が広い世界ではありますけれども、なるべく統一的に均一的な税務行政をやっていくという意味での一方でのコントロールというんでしょうか、自律性みたいなものも考えながら、ただ実際の現場では現場なりの実情に応じた交渉というようなことを取り組んでもらっている。

ですから、現場でのいろいろな交渉の結果において、その地域なりの、例えば最近でいいますと、間もなく来週から開かれる確定申告なんかについての納税相談会場とかいうものをどういうふうに設定していこうかというようなことは、その地域、署ごとによって工夫をなされたりというようなことがありますので、その限りにおいては現場なりの改善事項が実際の運営にその場で生かされるというような例はあろうかと思えます。

今野座長 それでは、時間ですのでこの辺で終わりにさせていただきます。ありがとうございました。

(岡本国税庁次長ほか退室)

(片平国税労働組合総連合中央執行委員長ほか入室)

○今野座長 それでは、次は国税労働組合総連合からヒアリングをいたします。

お越しいただいたのは中央執行委員長の片平浩二さんと書記長の柴田恭顯さんです。

それでは5分ほどで報告いただけますか。

○片平国税労働組合総連合中央執行委員長 国税労働組合総連合で中央執行委員長を務めております片平と申します。よろしくお願いたします。

今、5分ほどということですのでございますので、限られた時間ではありますが、私ども冒頭の説明をさせていただきたいと思えます。

国税労組、そして国税労組に加盟する各単組における交渉の状況、先ほども若干ご質問があったようでございますが、その状況とあわせて当委員会における自律的労使関係の確立に向けての検討に当たってお願いを申し上げたいと思えます。

お手元の資料の1ページになろうかと思えますけれども、平成19年度の労使関係の状況ではありますが、私どもは行動綱領に、「労使が問題を平和的に解決する唯一の機関であり、

労使対等の資格と条件に立って相互信頼の中で進めることを基本とし、要求の解決に当たっては、最善の努力をしなければならない。」と規定しております。その精神に基づき、私ども国税労組としては、国税庁長官との交渉を実施しております。

その回数は、年4回おおむね1時間程度で実施しておるところでございます。

また、国税労組といたしましては、全国、私どもの国税労組、12単組で組織しているわけでございますけれども、全国の青年部で組織しております青年協議会が年2回、女性委員会と行政職（二）俸給表適用職員で組織してございます行（二）委員会、それぞれの委員会が国税庁の担当部局と交渉を行っております。

さらにお手元の資料の最終ページになりますけれども、各単組におきましては局長交渉、単組の状況によって違いますが、4回から6回程度の交渉を行っておりまして、加えて各単組に設置されております各種委員会等が担当部局、総務課総務二係との交渉を行っているという状況でございます。

次に、協約締結権についてでございますけれども、私ども国税労組は平成19年2月6日、行政改革推進本部専門調査会におけるヒアリングでも、その対象になったところでございます。このヒアリングの際にも申し上げておりますが、公務員に労働基本権を付与することは、より安定的で開かれた労使関係の構築に寄与するものであり、団体交渉権、特に協約締結権を確立することによって、国民、納税者の理解を得られる良質な税務行政を実現することが可能となると。そのことにより、税務行政における納税者サービスのさらなる向上を図ることができるものと考えておるところでございます。

一方、平成19年の8月6日に開催されました第12回行政改革推進本部専門調査会では、シミュレーション検討グループにおける検討の報告及び意見交換が行われております。このシミュレーションでは、協約締結権を付与する職員の範囲を検討するに当たって、権利義務設定・企画立案職員というこれまで耳にしたことのない新たな言葉が示されております。国税職員はこうした区分に当てはまるのではないかといった議論もあったようでございますけれども、しかし、結局は権利義務設定・企画立案職員となる職員の範囲を明確にするのは難しいということで、専門調査会ではこのような区分を設けることは適当ではないという結論になったと聞いているところでございます。

協約締結権の付与は、公務における労使関係の自律性を確立するために不可欠であり、国税の職場においても同様であると考えます。行政改革推進本部専門調査会の検討や議論の中で、このようなことが俎上に上げられたことは、私どもとしてはまことに遺憾なことであったと思っております。

当検討委員会においては、このような区分を設けて協約締結権の付与の範囲を議論することがないよう改めて強く要請しておきたいと思っております。労使関係上の問題を取り扱うに当たり、現に職員団体を結成することができる職員について公権力を行使する職員だからといって制約するのは不適切であり、私ども国税労組としては、協約締結権を付与する範囲は民間のように管理職、非管理職の単位で区分するのが合理的であると考えております。

ただ、現行の管理職、非管理職、つまりは職員団体に加入できる、あるいはできないの区分は人事院規則によって定められておりますが、これは職制、ポストによって区分されている現状でございます。したがって、人事異動において配置されたポストあるいは役職によって職員団体への加入資格がなくなったり、あるいは復活するという現状にあるというところでございます。

このようなことが、ある意味では労使関係における緊張感を高めることを阻害し、行政コストに対する意識の低下を招いている側面もあるのではないかと考えております。ぜひとも当委員会での新たな労使関係制度の構築、仕組みづくりの際にはこれらの点にも配慮いただくようお願い申し上げます、私のご説明を終わらせていただきたいと思います。

以上です。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは、ご質問をお願いします。

○稲継委員 2点お伺いしたいと思います。

最後のページに当局交渉一覧表ということで回数が書かれているんですが、例えば各国税局単位の局長交渉4回とか5回とかありますが、これは局長交渉であって、その手前の段階で予備交渉といいますか、下のレベルでの交渉がたくさんあると思うんです。それは1つの国税局で言うとどれぐらいの数になるのかということをお教えいただきたいのが1点。

もう一つは、最後の6番の労使交渉の透明性の向上のところですが、当然、公開すべきだと考えて書かれております。これは、交渉結果というんですかね、協約自体を公開するのは当然だと思うんですけれども、交渉のプロセスについて、例えばテレビとか新聞記者に入っただいて国民の目線で見いただくということについてはどのようにお考えかという、この2点についてお答えいただきたいと思います。

○片平国税労働組合総連合中央執行委員長 局長交渉における予備交渉ということでございますけれども、おおむね予備交渉というのは局長の交渉を実施する1カ月から2カ月の間ぐらいの幅の中で交渉の申し入れというものを行い、こういう議題で交渉をしましょうということで予備交渉を担当部局とやっております。

その時間は、まずいったんは1時間程度でこちらの主張、見解とかというものを、こういった回答を欲しいといったようなことを窓口とやります。その結果、窓口はあくまで窓口でございますので、また、各担当課にその組合の意見ですとか主張について内容を投げて、それでいろいろやりとりが当局内部で行われていると。その中で、若干こういう回答なんだけれどもどうでしょうということをおっしゃる場合もあれば、そのまま当日を迎えるといったようなこともございますので、それはケース・バイ・ケースなんですが、やはり1時間以上、また当初の予備交渉のほかにもそういったやりとりというのが逐次行われるケースもございますので、一概にどれぐらいの時間とかいう部分は申し上げられないんですが、それなりの時間はかかっているという現状でございます。

今、2点目のプロセスということ、交渉の結果を国民に開かれた形で公開するというこ

とでございますけれども、プロセスをどのように考えるかということになるかと思えますけれども、それは協約締結なりした計画、それが例えば国家公務員ですから国会の承認を必要とするものなのか、あるいは、例えば私どもで言えば国税庁と私どもの決めたことを公開するわけですけれども、あくまでもそのプロセスをどのように示していくかというのは、先ほど申し上げました例えば予備交渉ですとか、ずっと手続的にやっている部分を議事録的に公開するといったようなことで、それは国民の方にも理解はしていただける部分はあるんだろうというふうに考えております。

○今野座長 ほかにいかがですか。

○高橋座長代理 今の一覧表でございますが、関信国税だけ6回やられていますが、これは特別な理由があつてほかよりも機会が多いのかということと、それからいわゆる税務署レベルの交渉ですが、基本的に中央レベルで4回、局長段階でも4回ということで、基本的には同じようなスケジュールでやられているのかということ。もしくは、税務署で個別にそこは任せているのか、その辺について教えていただければありがたいと思います。

○片平国税労働組合総連合中央執行委員長 この一覧表でございますけれども、関信国税6回ということになっておりますが、本年度は5回に減らしているという状況をちょっと補足させていただきたいと思ふんですけれども、基本的にはこれはちょっと歴史的に私どもの組織、組合の成り立ちというのがありまして、先ほど申しましたように各国税局ごとで単位組合をつくっております、それは全国税という第1組合が当初あつて、そこが歴史的に左傾化したというようなことがあつて、それぞれ解散という時期がいったんありまして、民主的な労働運動を進めようということで、各国税局ごとで、あるいは税務署ごとで組合がタケノコのようにできて、やったという歴史的な経過がございます。

そういった中で、例えば各局の状況が違うというのは、いったんは各国税局ごとでの労使関係、交渉を実施する際にいろんな課題が時代背景上あつたということもあつて、非常に当局との交渉に中心的な役割を持ってやっというところとする関信国税とかがあつたということで、回数にちょっとばらつきがあるということです。それは地域的な事情によるということでございます。

それと、一応今私ども国税庁との交渉、長官との交渉を終えて、各局も局長との交渉をやるという、一応長官交渉が終わりまして局長交渉。支部は、それぞれ支部の段階でいろんな日程の中でやっておりますけれども、基本的にはやっぱり大きな枠組みについては国税庁がその指針というんでしょうか、方針なりを打ち出して、それについての回答を私ども国税労組が受けて、その回答に従ったところで今度は各局の実情に応じた交渉の進め方をしている。回答も、やはり庁が決めないとなかなか組織的な動きがばらつきがございますので、大きなところを国税労組としてやるというような現状になっております。

○今野座長 ほかにどうですか。

○青山委員 こちらに交渉結果を受けた措置については特段にないというふうにございますけれども、これは交渉の結果、反映されていることがないということでしょうかという

ことを伺いたいのと、最後の一覧表ではなくて前のページの今後の労使関係の課題は何でしょうかというところに、「労使協議制度（協約締結）が不可欠となっている。」というふうにございますが、これは労使協議制度があつて協約締結があるという意味ですか。もしくはという意味ですか。イコールという意味ですか。

○片平国税労働組合総連合中央執行委員長 1点目の交渉における措置ということでございますけれども、基本的には交渉というのは、先ほど申し上げた予備交渉等の経過を踏まえて、あるいはいろいろ詰めていく段階で私どもの要求を長官あるいは局長から回答をいただく。それが当局の見解、回答でございますので、その措置というのがいわゆる文書にするとかということではなく、ある意味そこは、回答いただいたことが当局の姿勢、方針というようなことでございますので、それを現場段階では、長官がこういうご回答をされたんだからこれに従った運営をしてくれという言い方しか実はできませんので、そこはまた現場段階になると、なかなか回答の趣旨とかがうまく伝わってきていない現状にありますけれども、措置がないというのは、そういう文書をつくっていないというような意味でご理解いただければと思います。

2点目の労使協議制度と協約締結というのがイコールかというご質問かと思っておりますけれども、これはイコールというふうに理解しております。もちろん協議するということ、それは内容によってもちょっと違う、交渉事項といひましようか、課題によっても違うんだらうとは思いますが、基本的にはお互い労使が話し合ったことをしっかり締結して、それが職員の理解のもとで業務遂行なりしていくということが重要かというふうに考えております。

○今野座長 それでは時間ですので、この辺で終わりたいと思います。ありがとうございました。

（片平国税労働組合総連合中央執行委員長ほか退室）

（河野独立行政法人造幣局総務部長ほか入室）

○今野座長 それでは、次は独立行政法人造幣局からヒアリングをいたします。

総務部長の河野邦明さんと総務部職員課長の荒田賢一さんからお話をお聞きます。よろしくお願ひします。

○河野独立行政法人造幣局総務部長 それでは、よろしくお願ひいたします。

ご説明を始めさせていただきます。

お手元に事前に頂戴いたしましたヒアリング事項に対する回答についてということで、造幣局の名前の入った資料を配付していただいております。これに沿って、補足という形で時間の範囲でさせていただきます。

まず、1ページ目をご覧くださいと思います。

ここでは、造幣局の目的、業務内容から始めておりますが、これにつきましては造幣局が独立行政法人通則法に定められた「その業務の停滞が国民生活又は社会経済の安定に直接かつ著しい支障を及ぼすと認められるものその他当該独立行政法人の目的、業務の性質

等を総合的に勘案して、その役員及び職員に国家公務員の身分を与えられているという特定独立行政法人でございますので、ここで書かせていただいております。

あえて申しますと、例えば高度な偽造防止技術及び厳格な管理体制のもとで、貨幣を安定的、確実に製造すること。あるいは、天皇の国事行為により授与される勲章等を確実に製造し、国の栄典制度に寄与すること等を目的、業務としております。

それでは、財務内容でございますが、貸借対照表、それと2ページ目に損益計算書を掲載しておりますが、運営費交付金等に頼らず独立採算による経営を行っております。2ページ目の上のほうでございますが、資本金の欄をごらんいただきますと、資本金は全額政府からの出資を受けております。損益計算書のところでは売上高、例えばこれは19年度で274億円でございます。この内容は、先ほどの業務に関連いたしまして貨幣製造、あるいは勲章製造、あるいは貨幣の販売、こういったものがその95%を占めておるといふ収益の状況でございます。

人員につきましてでございます。やはり独立行政法人人件費削減改革をやっておりますので取り上げさせていただきました。

15年度から独立行政法人に移行し、最初の5年間で16%の人員削減を行いました。その一方で、独立行政法人に対しては業務運営の効率化を進めるという要請もございます。これまで国際規格であるISOの認証を得て業務の品質を高める、あるいは環境対策を行う、あるいは職員個々が、企業ではQCサークル活動というふうに申しますが、実質的な業務改善活動に取り組んでコスト意識を持ちながら企業的な経営指標を導入し、業務運営の向上であったり業務能力の向上ということに今取り組んでいるという状況でございます。

2ページの下の方に職員数、労働組合への加入状況を書いておりますが、造幣局は大阪に本局がございまして、あと東京と広島に支局、工場がございまして、いわゆる3局体制をとっております、1,037名。組合数は1つでございまして全造幣労働組合。組織率は98%でございます。

3ページのほうに移っていただきたいと思います。

平成19年度の労使交渉の状況について補足させていただきます。15年4月から独立行政法人に移行しておりますけれども、いわゆる基本権につきましては、現在、法律上は特定独立行政法人等の労働関係に関する法律に基づいておりまして、職員には団結権、団体交渉権、あるいは労働協約の締結権がございまして、争議権はございません。

なお、独立行政法人化の前には国の機関でございまして、そのときの法律で言うといわゆる国営企業でございました。その時代から、実際には昭和21年以降、一時途切れた時期もございましたけれども、協約締結権を持っている組織でございまして、労使交渉においては、長年の経験等を踏まえて労使双方が交渉の規律を保ちながら行っているというふうに認識しております。

団体交渉の回数でございますが、例えば中央交渉90回等というふうになっております。特に、特定独立行政法人へ移行する前と後で何か変わりがあるのかという点でございます。

が、あえて申し上げますと、独立行政法人に移行した初年度に当たります15年度、それとご案内と思いますが、19年度は独立行政法人のゼロベースでの組織・事業の見直しが行われた年でございます。その2カ年については、やはり前年より両方で意見を交換していくという機会を設けましたので増えております。ただ、全体、独立行政法人に移行する前後の5年ずつを見ますと、大体の回数は71回が79回になっておりまして、先ほどのような2カ年の動きを除けば、おおむねこの10年間交渉回数は大体大きくは変わっておらないというふうに思っております。

いずれにしても、先ほどのような業務運営が独立行政法人になってさらにいろいろ変えておる中で、職員の理解と協力が不可欠であるというふうに思っておりまして、労使の今の環境を維持する上で、交渉の申し入れに対しては誠実に対応させていただいているという状況でございます。

下のほうで、交渉事項あるいは交渉事項別に団体交渉の回数を記載しております。

なお、例えば4ページのほうに出てまいります、交渉の事項の中に総合的労働条件の改善要求というようなものがございます。これについては1回の要求で複数事項の要求がされる場合がございます。したがって、事項別の交渉回数を合計したものは、(1)の交渉回数90回とは一致いたしませんので、お含みおきいただきたいと存じます。

なお、交渉の事項別に見ますと、半分以上は給与あるいは労働時間等に関する勤務条件についての交渉というのが現状でございます。

次に、4ページのほうでございますが、さらに恐らく交渉事項の特徴点とでも申しますと、その他のところで作業計画とか作業体制というのがあります。多分、ここはあるいは他と違う点ではないかと思っておりますので、ちょっと補足させていただきます。

ご案内のとおり造幣局は製造業務を営んでおります。したがって、職場環境としては、安全、確実な作業を実施していくことが大変重要であるというふうに認識しております。したがって、安全衛生という事項であったり、あるいは作業計画とか作業体制という事項がこういうふうな関係で取り上げているというふうに思っておりますので、これはもしかしたら製造業務を営む法人、造幣局の特徴ではないかなというふうに思っております。製造計画等に関しては、定期的に交渉しておるという状況でございます。

労働協約につきましては、後ろのほうの7ページ、8ページ、別紙のほうにお付けしてございますが、19年度全体では40件協約を結んでおりますが、内容はほぼすべて給与、労働時間に関連する内容でございます。

なお、この別紙に実は載せておらないものが1点ございまして、造幣局は労働基準法の第36条、いわゆる36協定の適用を受ける法人でございまして、したがって1年間ですと毎月1回、1カ月ごとにいわゆる36協定において超勤時間あるいは休日勤務といったものを協定で定め、行政に提出しているということを行っております。

労使双方で決着できない場合ということでございますが、これはその場合の協約を結んでおりまして、また根拠法に基づいて、中央労働委員会に紛争の解決を委ねるということ

が実情でございまして、これはこの後出てきます給与のところでもまた申し上げさせていただきます。

次に、4. の労働条件の決定方法でございます。

給与に関しましては、団体交渉の権限のところでございますが、全て中央交渉で行っております。配分交渉についても行っておりますが、ただ、交渉の中では基本的には俸給、手当等の改定率、改定幅、こういったものについては基本的な内容について交渉しております。

次に、最後の給与水準の考え方、5 ページのほうに移らせていただきます。

独立行政法人通則法に基づいて、この根拠条文は一番最後の9 ページの下のほうでございますが、独立行政法人通則法の第57条を掲載させていただいておりますが、これについて少し補足させていただきますと、条文をご覧いただきたいと思いますが、57条の特に3項でございます。給与の支給の基準は、一般職の国家公務員の給与等を考慮しなければならないというふうに、一般職の国家公務員の給与という法律の定めがございます。この点については、独立行政法人の中でもいわゆる公務員身分を持っている特定独立行政法人に適用される条文でございまして、こういった規定というのは公務員身分を持たない特定でない独立行政法人にはない規定でございます。

また、もとに戻っていただきまして5 ページでございますが、給与決定プロセスあるいは給与改定の状況のところでございます。

国の機関の時代は、法律上、予算額を超える追加支出については国会の承認が要件とされておりました。したがって、労使で協約を結んだ場合でも、国会の承認が得られるまではいかなる協定に基づく支出もしてはならないという定めがございました。毎年、中央労働委員会の仲裁裁定手続、あるいは国会でご審議いただくということが給与改定においては一般的でございました。

独立行政法人に変わりました、実は20年度の給与改定になりますが、これは制度に基づいて仲裁裁定手続まで行かずに、調停案を労使双方が受諾するという形の自主決着を図っております。給与の決定に当たっては、先ほど関係の条文をご説明いたしましたが、やはり法律上の趣旨を踏まえて国民のご理解と納得が得られる検討を行い、判断する必要があるというふうに考えております。

次に、6 ページでございます。

勤務時間その他の労働条件についてでございますが、①の団体交渉の権限のところをご覧いただきたいと思っております。給与については、全て中央交渉事項というふうにしておりました点、違いがございます。これは3カ所に工場がありまして、やはりその工場ごとの業務上の理由に応じた対応が必要な場合がございます。したがって、そういう場合を踏まえ、例外的にそういうものに限っては地方交渉事項としているという事情がございます。

団体交渉事項の欄でございますが、ここの規定につきましても、やはり9 ページのほうに法律の根拠条文を載せさせていただいておりますが、独立行政法人通則法の58条でござ



いまして、実はこの2項、「一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の適用を受ける国家公務員の勤務条件その他の事情を考慮したものでなければならない。」ということで、実は、これも公務員身分のない他の独立行政法人にはない規定でございます。この点もお含みおきいただきたいと存じます。

その上で、内容でございますけれども、一般職国家公務員の労働時間等と異なるものもでございます。それはやはり業務上の要請による部分がございます、例えば貨幣材料を溶かして鋳塊にして圧延板にするというような製造作業がございます、こういうような交替制のもとでやっております。したがって、そういう特別な形態の勤務を行っている場合等、これにつきましては独自に内容を定めて協定を結んでいるというものがございます。

基本的には、勤務時間等の勤務条件等については、一般職国家公務員に準じた内容であり、そういったものが制度改正される都度、それに準じた改正について団体交渉を行っている部分というものがたくさんございます。

なお、退職手当あるいは災害補償、こういったものは法律上、一般職の国家公務員と同様の法令の適用を受けることになっておりますので、団体交渉あるいは労働協約の締結というものは現在行っておりません。

最後に、労使交渉等の透明性の向上についてでございます。

先ほどの9ページに法律の規定を定めておりますが、それぞれ法令に基づいて給与規程あるいは勤務時間等の規程、あるいは退職手当支給基準、こういったものについて公表することが定められておまして、これはホームページ等において公表しているということでございます。

いずれにいたしましても、透明性の向上という観点につきましては、国民のご理解とご納得をいただくような形で対応してまいりたいというふうに思っております。

ご説明は以上でございます。

○今野座長 それでは質問。

○金田委員 考え方、認識をお伺いしたいんですけれども、現在の労使関係ですね、今後については良好といいますか、この信頼関係上からしっかりした関係が築かれておられるという認識をお持ちかどうか。お持ちであるとするならば、どういうところからそういう認識をお持ちなのか。

それと、今の協約権も古い歴史があるわけですが、何かそのことよっての不都合的なことをお感じになっておられるのかどうか、その点を伺いたしたいと思います。

○河野独立行政法人造幣局総務部長 労使交渉の認識とその考え方について、まず1点目申し上げます。

国営企業、まずは我々の場合は製造業務を行っているという組織であるというものは、これは歴史的に変わっておりません。さらに、平成15年4月から特定独立行政法人に移行し、法律上も業務の適正かつ効率的な運営が法律上も求められているという状況でございます。その中で、特にこの5年間独立行政法人に移行してからは、職場環境がそれに合わ

せてかなり変わってきていると考えております。

具体的に申し上げますと、この5年間で16%の人員削減というものをやりながら、同時に業務運営につきましては、企業的な経営手法を導入するという事で、それまでにないISOという国際規格に基づいた業務の品質の維持向上、あるいは環境対策取り組みというのをやっていたり、あるいは民間企業で行われております品質改善のために全職員を対象としたQCサークル活動、自主改善活動の取り組みということで組織全体としての業務運営を高め、また職員1人1人の能率向上ということを行うという状況でございます。こういったことというのは、職員全員の理解、納得を得ながらやって実効性あるものにしていかないといけないというふうに思っております。

そういう中で、特に独立行政法人の場合には、それまでと違って、例えば総定員法とか、あるいは国の国会での承認される予算、そうした縛りは現在なくなっておりますけれども、他方でそういう先ほどのような、いわゆる中期計画、中期目標というものを5年間の経営計画というものを定めて、継続的な取り組みを、先ほどのようなものを行っている。これについては、職員の理解を得て職場が一丸となって行っていく必要があるというふうに考えております。

幸いにも、そういう観点から先ほども申し上げましたように、平成15年とか19年度、交渉回数は多くなっておりますが、そういうまさに両者が理解をする機会としてそういうものが形になっているというふうに考えております。幸いにも今は交渉事項についての見解の相違というものはございませんし、我々の場合は先ほどの組合の状況を申し上げましたように、1つの組合というようなこともあります。また、業務についての職員の理解もあるというように認識しております。まずそういう理解のもとで、労使双方円満な関係で業務運営ができていくというふうに思っております。

○今野座長 すみません、少し時間がないものですから短くやっていただけますか。

○河野独立行政法人造幣局総務部長 はい。協約権の問題でございますが、これも非常に長年の歴史を持っている法人でございますので、協約については現状、給与、勤務時間の見直し等で実際には協約を結んでいるという現実がございます。今特段、協約締結権があることによって業務運営上大きな支障があるという状況ではないというふうに考えております。

○今野座長 時間ないんですが、もう一つだけどなたかあれば。

○高橋座長代理 ちょっと確認だけさせていただきます。

平成19年度の協約実績がございますが、この数というのは毎年毎年このぐらいの協約が締結されているか。その事実をちょっと教えていただきたいと思っております。

○河野独立行政法人造幣局総務部長 内容をご覧になるとおり、ほとんど給与関係と労働時間との関係でございます。ほぼ毎年こういうものが、そしてかつ改正の関係が多くございます。

○高橋座長代理 それから、あと「実情に委ねるべき一部の事項」ということで6ページ

にあります。具体例として2つぐらい挙げていただきたいと思います。どういう例がございませうか。

○河野独立行政法人造幣局総務部長 例え、休憩時間というものを基本的には職員が一斉にとるとというのが原則でございますけれども、例え、貨幣販売というようなお客さま相手の仕事をしている部署もございませうので、一斉休憩時間の適用除外というようなことが1つございませう。

あとは、やはり例え、業務上、休日にいろんな事業を行うというものがあまして、そういったものについては、広島では行わないけれども東京では行うというようなケースがございませうので、そういうようなケースがございませう。

○高橋座長代理 最後ですが、私どもも独法なんです、非公務員独法なんですけれども、ほぼ国公準拠をやっているんです。この特定独法で一般職準拠という形になっているんです、それ以外にどういふ事情を考慮されて、どの程度の幅を見込まれているのかどうか。その辺ちょっと一言で教えていただければありがたいと思ひます。

○今野座長 これは勤務時間等についてでございますか。

○高橋座長代理 両方だと思ひます。

○河野独立行政法人造幣局総務部長 まず、給与の関係につきましては、5ページ等書いておりますけれども、法律に基づいて給与の基準を定める場合に要件がございませう。したがって、一般職の国家公務員の給与の取り扱いだけで我々判断するわけではございませうけれども、例え、民間給与の動向をどう見るかというようなことは、こういう給与決定のプロセスの中で総合的に考えているのは1つございませう。

それと勤務時間等の労働条件についてでございますけれども、これもやはり造幣局が持っている職場の環境というものがございませう。先ほどの例がございませうので。また、それを民間の類似した職場環境の動向などをできるだけ最新のものを把握しながら、適切な勤務条件について検討しているという点がございませう。

○今野座長 それでは、これで終わりたいと思ひます。ありがとうございました。

(河野独立行政法人造幣局総務部長ほか退室)

(中辻全造幣労働組合中央執行委員長ほか入室)

○今野座長 それでは、最後のヒアリングになります。全造幣労働組合からお話を伺ひます。今日いらしているのは、中央執行委員長の中辻功さん、書記次長の原健太郎さんです。

よろしくお願ひします。5分ほどお話しただいて、質疑応答させていただければと思ひます。

○中辻全造幣労働組合中央執行委員長 それでは、私委員長のほうから、皆さんに事前にペーパーを配付しておりますので、それに基づきまして説明をしたいと思ひますけれども、先ほど当局のほうで説明した部分もございませうので、組合の考え方のみを説明してまいりたいというふうにして思ひますので、その点ご理解を賜りたいと思ひます。

それでは、私どもの資料で概要のところ(3)の労働組合の加入状況というふうにな

っております。12月1日現在で1,001名、加入率にしまして97%というふうになっております。毎年、組合の加入月間を含めて100%を目指しておりますけれども、なかなかオープンショップでございますので、そういう状況に至っていないという状況でございます。

次に、4の労働条件の決定方法ということでございまして、ここで我々の考え方とすれば、民間賃金準拠に基づいて決めたとされておりますけれども、現行の給与水準は民間より低いと認識をしております。したがって、毎年の交渉では、真に公正な給与水準も求めて交渉をしておりますけれども、当局の主張とは乖離があるため組合要求の実現には至っていないのが状況でございます。

また、独立行政法人移行後、毎年高収益を上げているにもかかわらず、この間、給与水準に反映されたことは皆無であり、経営指標に連動して給与水準が変動していないというふうに考えております。

次に、独立行政法人に移行してから、給与は上がったか、下がったかということですが、我々の認識からすれば下がったというふうに認識をいたしております。独法移行後、民間の賃金事情に考慮して賃下げが行われたことが1点、そしてまた一般国家公務員の給与構造改革に連動する形で平均4.8%の引き下げが行われました。ただ、昨年は賃上げを考慮して一定の上がった部分がありますけれども、それを差し引いても、先ほど言いましたように水準は下がったというふうに思っております。

次に、ちょっと飛びまして、5の労使交渉の透明性の向上というところで、ここにお答えしておりますように、組合として公表しておりませんが、先ほど当局の説明があったかと思っておりますけれども、当局のホームページ上において公開をしているということがあります。

問(2)の労働条件などの部分でありますけれども、基本的には労使交渉に関する事項について、現在1年でありますけれども、公表する必要がないと考えておりますけれども、先ほど述べましたように当局が関係規定を公表しておりますので、実質的に公表されているものであるというふうに考えます。

なお、私たちの交渉の協約について、別紙で2枚もので配付しておりますけれども、この内容はすべて先ほど言いましたように、当局から説明ありましたように一般国家公務員に準じての規定、改正が多くございまして、ほぼそれは100%と言っても過言ではなからうかなというふうに思っています。

そういうような状況の中で、最後になりますけれども、今、造幣局の労使関係は良好な関係に至っているというふうに思っております。今日の厳しい状況下、独法になりまして、先ほど当局のほうで16%の人員削減というふうに言われましたけれども、そういうふうな状況の中でも、作業計画含めて団体交渉の場で造幣局の事業の安定、発展に向けて話し合いの場、協議の場を設けまして業務を遂行しているということでございます。

仮に、この団体交渉が与えられなかった場合を想定しますと、今日のようにうまくスムーズに事業を含めて円滑できないものではないというふうに考えています。私どもは、団体交

渉の中で各職場の意見も吸い上げて、それらを反映しながら事業を展開しておりますので、そういう意味では職場の風通しが、団体交渉があることによって非常によくなっている。すなわち、当局と組合でもって、先ほど言いましたように事業の安定、発展に向けて寄与しているというのは、このことが言えるのではないかというふうに思っています。

時間の関係がありますので、これで終わりたいと思います。ありがとうございました。

○今野座長 ありがとうございました。

それでは、ご質問をお願いします。

○稲継委員 1点質問なのですが、こちらは運営費交付金を受けておられませんが、売り上げはほとんど国に対する売り上げですので、国からお金を受け取っているということになりますよね。それから、独法の中でも特定独法ということで国家公務員に準じてという前提があります。ただ、国家公務員そのものではありませんが、今言ったような状況で言いますと、国とのかかわり、国民との間接的なかかわりというのはかなりあると思うんですが、それにもかかわらず労使交渉の事項についての公開する必要はないと考えるとおっしゃった理由は何でしょうか。

○中辻全造幣労働組合中央執行委員長 私ども平成15年度から独法に至りましたけれども、この1企業1組合といいますか、企業組合がそこまで公表するのは、今の時点の考え方ですけれども公表する必要はあるのかなど。ただ、求められれば結果は報告をしたいと思えますけれども、今までのプロセス、交渉の内容を含めてすべてを開示するということは、ちょっと今の時点では差し控えてもらいたいなというふうに思っています。

なお、それと国とのかかわりでありますけれども、我々は造幣事業でありますから、貨幣を安定的に供給して、国民が安心、安全で使える貨幣を供給するという立場に立って事業を展開しておりますけれども、その以前にやはり労働者でございますので、その中で我々ができる部分を労使で協議をしながら決定をしていくと。そのことが先ほど申し上げましたように開示がいいのかどうか。実質的に当局のホームページでいろいろな部分について開示をしておりますので、そういうご理解をお願いをしたいなというふうに思っております。

以上です。

○今野座長 ほかにご質問ございますか。

○青山委員 6ページのところに「労働組合に加入していない職員の給与は、」というふうにございますが、「組合員との均衡を考慮しながら決定し」ということは、イコールではないということですか。その辺はどうなっているのでしょうか。

○中辻全造幣労働組合中央執行委員長 先ほど申し上げましたように、基本的にはオープンショップでございます。そういう中で、毎年加入月間を決めて100%の達成へ向けて努力しておりますけれども、なかなか至っていない。率で言えば3%の方が加入をしていない。そういう状況の中で同じようにしているのかということでもありますけれども、労働組合として過半数を得ている労働組合と当局が対等になって協議をして話し合う。そのとき

に我々とするれば、組合員の改善というふうには要求出さずですよね。しかし、当局の回答は、職員に対してというふうになってきますので、結論から言いまして組合に入っていないくても入っても同じ待遇であるということです。その部分については労働組合として非常にもどかしい部分があるんですが。

○今野座長 ほかにございますでしょうか。

私のほうから1つだけお聞きしたいんですが、すごいいっぱい交渉回数やっているじゃないですか。その中のある重要な部分は、生産計画はどうするかとかいう話のテーマがかなりありますよね。民間企業で言うと、経営にかかわる項目について。この辺も団体交渉と言っているんですけど別にそこで協約を結ぶわけではないので、民間的に言うと労使協議をやっているということなんじゃないかな。どうでしょうか。

○中辻全造幣労働組合中央執行委員長 交渉事項の中でその他という項目に入るかと思うんですけども、年々私どもとしては、年間を4回に分けてまして四半期ごとにずっと計画を当局のほうから提示してもらおうんですけども、そのときに貨幣を何枚つくるだとか、人の異動だとかを含めて職場環境も変わったりすることもございますし、いろんな効率的な、またコストの問題含めてお話がございまして、それはやはり直接労働条件にかかわる部分として我々としてみなしまして、その辺は当局と協約は結びませんが、話し合いの場ということで事前協議をしながら業務を運営していくと、遂行していくために必要だということでやっています。

以上です。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは、終わりたいと思います。ありがとうございました。

(中辻全造幣労働組合中央執行委員長ほか退室)

○今野座長 それでは予定の時間をかなりオーバーしたのですが、きょうのヒアリングはすべて終了いたしましたので、これをもって会議を終了いたします。次回の会議については、日程等を調整の上、別途事務局より連絡をさせていただきます。

また、本日の会議については、いつものことですが、この後、私からブリーフィングをしたいというふうに考えております。

それでは終わります。ありがとうございました。

—以 上—