

平成21年2月12日
独立行政法人 造幣局

労使関係制度検討委員会ヒアリング事項への回答について

1. 造幣局の概況

(1) 造幣局の目的

貨幣の製造等を行うとともに、貨幣に対する国民の信頼を維持するために必要な情報の提供を行うこと等により、通貨制度の安定に寄与すること、勲章、褒章、記章及び金属工芸品の製造等並びに貴金属の品位の証明等であって、公共上の見地から必要とされるものを行うこと、を目的としている。

(2) 業務内容

- ・ 貨幣の製造、販売及び鋳つぶし
- ・ 貨幣回収準備資金に属する地金の保管
- ・ 勲章、褒章、賜杯、記章及び極印の製造
- ・ 公共上の見地から必要な金属工芸品の製造及び販売
- ・ 貴金属の精製及び品位の証明並びに地金及び鋳物の分析
- ・ 上記業務に関する調査、試験、研究又は開発
- ・ 上記業務の遂行に支障のない範囲内で、外国政府等の委託を受けて行う当該外国政府等の貨幣の製造、販売等、勲章その他の金属工芸品及び極印の製造並びに貴金属の精製及び品位の証明並びに地金及び鋳物の分析 等

(3) 財務状況（19年度決算）

【貸借対照表】

（単位：百万円）

資産の部	金額	負債の部	金額
流動資産	34,093	流動負債	4,587
固定資産	78,297	固定負債	24,934
		負債合計	29,521

		資本金	66,857
		政府出資金	66,857
		資本剰余金	223
		利益剰余金(注)	15,788
		純資産合計	82,869
資産合計	112,390	負債純資産合計	112,390

【損益計算書】

(単位：百万円)

(注) 独立行政法人造幣局法第15条に基づき、中期目標期間終了時に6,260百万円を国庫納付している。

科 目	金 額
I 売上高	27,487
II 売上原価	17,926
売上総利益	9,561
III 販売費及び一般管理費	6,511
営業利益	3,050
IV 営業外収益	685
VI 営業外費用	144
経常利益	3,591
VII 特別利益	1
VIII 特別損失	13
当期純利益	3,579
目的積立金取崩額	128
当期総利益	3,707

【人員（人件費）の削減】

「独立行政法人整理合理化計画」（平成19年12月24日閣議決定）等に基づいて、平成17年度末を基準として平成18年度から5年間で10%以上の人員を削減中。また、総人件費は、平成18年度から22年度まで5%以上を基本に削減を進め、その人件費改革の取組を平成23年度まで継続することとしている。

(4) 職員数及び労働組合への加入状況（平成20年12月1日現在）

- ・ 常勤職員数 : 1,037名（本局631名、東京支局144名、広島支局262名）
- ・ 組合員数 : 915名（本局546名、東京支局129名、広島支局240名）
- ・ 労働組合数 : 1組合（全造幣労働組合）
- ・ 組織率 : 98.0%

2. 労務等担当部局

- ・ 労使関係担当部局 総務部職員課
東京支局総務課
広島支局総務課
- ・ 給与等労働条件を決定する部局 . . . 総務部人事課

3. 平成 19 年度の労使交渉の状況

「団体交渉に関する協約」に基づいて交渉事項、交渉委員等団体交渉の規律を定め、団体交渉を行っている。また、組合活動に関しても協約等を結んでいる。

(1) 交渉回数・時間

- ・ 交渉回数
中央交渉 . . . 90 回
地方交渉 . . . 99 回 (大阪 42 回、東京 28 回、広島 29 回)
- ・ 交渉時間は、数十分から概ね一時間程度。

(2) 労使の交渉人員数

	中央交渉委員	地方交渉委員		
		大阪	東京	広島
当局側	12 名	6 名	6 名	4 名
労組側	12 名	6 名	6 名	4 名

(3) 交渉事項

(注) 一回の交渉において複数の事項を交渉する場合があるので、下記の交渉回数の合計は上記 (1) の交渉回数とは一致しません。

① 中央交渉

- ・ 賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日及び休憩に関する事項 (48 回)
 - ・ 給与、手当、賞与に関する交渉 (35 回)
 - ・ 勤務時間、休暇等に関する交渉 (22 回)

- ・昇職、降職、転職、免職、休職、先任権及び懲戒の基準に関する事項（6回）
- ・労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項（6回）
- ・その他労働条件に関する事項（51回）

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・作業計画に関する交渉（13回） ・作業体制等の見直しに関する交渉（10回） ・福利厚生等に関する交渉（9回） ・その他（19回） |
|--|

②地方交渉

- ・賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日及び休憩に関する事項（23回）
- ・昇職、降職、転職、免職、休職、先任権及び懲戒の基準に関する事項（1回）
- ・労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項（8回）
- ・その他労働条件に関する事項（84回）

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・作業計画に関する交渉（53回） ・作業体制等の見直しに関する交渉（12回） ・福利厚生等に関する交渉（8回） ・その他（11回） |
|--|

（4）労働協約の締結状況（別紙）

15年4月1日、独立行政法人化後においても15年3月31日以前に締結した協約等は効力を有する旨の協約を結んでいる。

（5）交渉不調の場合とその対応

自主決着に努めているが、交渉不調となった場合には、「あっせん、調停及び仲裁に関する協約」に基づき、中央労働委員会に紛争解決を委ねることになる。

4. 労働条件の決定方法

（1）給与

①団体交渉の権限

全て中央交渉事項であり、本局で一括して行っている。

②給与水準の考え方

独立行政法人通則法の規定に基づいて、職務の内容と責任に応ずるものであり、かつ、職員が発揮した能率が考慮されるものとなるよう決定。また、その基準は、一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与、民間企業の従業員の給与、造幣局の業務の実績及び中期計画の人件費の見積りその他の事情を考慮して定めている。

③給与決定に至るプロセス

例年3月に組合から新賃金に関する要求書の提出を受け、団体交渉を開始。自主決着を目指し、交渉を重ね、当局は、独立行政法人通則法に基づいて、民間企業の従業員の給与の動向等を踏まえて、給与改定の方針を決定し、組合に対し回答する。

組合が当局の回答に合意すれば決着する。

平成20年度の給与は、4月末、交渉不調となり、組合が中央労働委員会に調停申請した。中央労働委員会から、労使双方が事情聴取を受けた後、調停案の提示があり、5月半ば、労使共に調停案を受諾し、決定した。

調停不調の場合は、仲裁へ移行し、仲裁裁定を受けることとなる。法令により、労使は裁定に対して服従義務がある。なお、特定独立行政法人となり、給与改定に係る資金の追加支出に関する国会の承認要件はなくなっている。

④給与の改定状況

平成15年度は中央労働委員会の仲裁裁定に基づいて給与を引き下げている。平成16年度から19年度の間は、据え置きで自主決着している。平成20年度は、中央労働委員会の調停手続を経て、給与を引き上げている。

⑤給与に関する団体交渉事項

俸給、各種手当、昇格、昇給等の給与体系に係る事項を中心に団体交渉を行っている。いわゆる配分交渉は、賃金引上げ額(率)について労使で合意した後、組合から配分に関する要求書の提出を受け、行っている。

⑥給与に関する労働協約事項

給与体系、俸給表等の改正のほか、各種手当の支給基準等に関して労働協約を結んでいる。

⑦非組合員の給与の取扱い

労働協約に沿った「独立行政法人造幣局職員給与規程」等の改正等を通じて、労働組合に加入していない職員は労働組合に加入している職員と同様の取扱いとしている。

(2) 勤務時間その他の労働条件

① 団体交渉の権限

一斉休憩の適用除外等支局の実情に委ねるべき一部の事項を除き、全て中央交渉事項であり、本局で一括して行っている。

② 勤務時間等に関する団体交渉事項

職員の勤務時間、休憩、休日及び休暇を対象とし、独立行政法人通則法の規定に基づき、「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て決定している。

③ 勤務時間等に関する労働協約事項

職員の勤務時間、休憩、休日及び休暇を対象に、交替制勤務の職員の勤務時間、育児又は介護を行う職員の時間外勤務等の制限等に関して労働協約を結んでいる。

④ 勤務時間等に関する非組合員の取扱い

労働協約に沿った「独立行政法人造幣局職員勤務時間等規程」等の改正等を通じて、労働組合に加入していない職員は労働組合に加入している職員と同様の取扱いとしている。

5. 労使交渉等の透明性の向上

(1) 給与等の労働条件の公表方法

独立行政法人通則法等の規定に基づいて、ホームページ上において「独立行政法人造幣局職員給与規程」、「独立行政法人造幣局職員勤務時間等規程」等を公表している。

(2) 労働協約など労使交渉に関する事項の公開

給与や勤務時間等に関しては、関係規程等の公表により、実質上、労働協約など労使交渉に関する事項の基本的なものは公開している。

以 上

別紙

平成19年度労使協約締結の実績について

No.	協 約 名	締結年月日
1	平成19年6月における夏期手当の支給に関する協約	平成19年6月19日
2	給与体系の実施に関する協約の一部改正に関する協約	平成19年7月31日
3	職員の育児休業等に関する協約の一部改正に関する協約	平成19年7月31日
4	職員の自己啓発等休業に関する協約	平成19年7月31日
5	非常勤職員の就業に関する協約の一部改正に関する協約	平成19年7月31日
6	休職に関する協約の一部改正に関する協約	平成19年7月31日
7	職員の勤務時間等に関する協約の一部改正に関する協約	平成19年7月31日
8	組合活動に関する協約の一部改正に関する協約	平成19年7月31日
9	俸給暫定調整額支給細目に関する協約の一部改正に関する協約	平成19年7月31日
10	期末手当及び奨励手当の支給細目に関する協約の一部改正に関する協約	平成19年7月31日
11	通勤手当の支給に関する協約の一部改正に関する協約	平成19年7月31日
12	初任給調整手当の支給に関する協約の一部改正に関する協約	平成19年7月31日
13	初任給、昇格、昇給等の実施に関する協約の一部改正に関する協約	平成19年7月31日
14	給与額等を算出する場合の端数の取扱いに関する協約の一部改正に関する協約	平成19年7月31日
15	俸給の特別調整額の支給に関する協約の一部改正に関する協約	平成19年7月31日
16	団体交渉に関する協約の一部改正に関する協約	平成19年8月23日
17	給与額を算出する場合の端数の取扱いに関する協約の一部改正に関する協約	平成19年8月29日
18	給与体系の実施に関する協約の一部改正に関する協約	平成19年8月29日
19	非常勤職員の就業に関する協約の一部改正に関する協約	平成19年9月28日
20	外部との連絡調整を必要とする職務に従事する職員の勤務時間に関する協約の一部改正に関する協約	平成19年9月28日
21	職員の勤務時間等に関する協約の一部改正に関する協約	平成19年9月28日
22	俸給の特別調整額の支給に関する協約の一部改正に関する協約	平成19年9月28日
23	期末手当及び奨励手当の支給細目に関する協約の一部改正に関する協約	平成19年9月28日
24	給与体系の実施に関する協約の一部改正に関する協約	平成19年9月28日

No.	協 約 名	締結年月日
25	期末手当及び奨励手当の支給細目に関する協約の一部改正に関する協約	平成19年10月1日
26	単身赴任手当の支給に関する協約の一部改正に関する協約	平成19年10月1日
27	通勤手当の支給に関する協約の一部改正に関する協約	平成19年10月1日
28	住居手当の支給に関する協約の一部改正に関する協約	平成19年10月1日
29	広域異動手当の支給に関する協約の一部改正に関する協約	平成19年10月1日
30	職員の勤務時間等に関する協約の一部改正に関する協約	平成19年10月1日
31	平成19年12月における年末手当の支給に関する協約	平成19年11月29日
32	期末手当及び奨励手当の支給細目に関する協約の一部を改正する協約の一部を改正する協約	平成19年12月4日
33	給与体系の実施に関する協約の一部改正に関する協約	平成20年3月28日
34	非常勤職員の就業に関する協約の一部改正に関する協約	平成20年3月28日
35	職員の育児休業等に関する協約の一部改正に関する協約	平成20年3月28日
36	警備員の勤務時間に関する特例に関する協約	平成20年3月28日
37	職員の勤務時間等に関する協約の一部改正に関する協約	平成20年3月28日
38	期末手当及び奨励手当の支給細目に関する協約の一部改正に関する協約	平成20年3月28日
39	俸給の特別調整額の支給に関する協約の一部改正に関する協約	平成20年3月28日
40	地域手当の支給割合の特例に関する協約の一部改正に関する協約	平成20年3月31日

(関連法規)

特定独立行政法人等の労働関係に関する法律（昭和 23 年法律第 257 号）

(団体交渉の範囲)

第八条 第 11 条及び第 12 条第 2 項に規定するもののほか、職員に関する次に掲げる事項は、団体交渉の対象とし、これに関し労働協約を締結することができる。ただし、特定独立行政法人等の管理及び運営に関する事項は、団体交渉の対象とすることができない。

- 一 賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日及び休暇に関する事項
- 二 昇職、降職、転職、免職、休職、先任権及び懲戒の基準に関する事項
- 三 労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項
- 四 前三号に掲げるもののほか、労働条件に関する事項

独立行政法人通則法（平成 11 年法律第 103 号）

(職員の給与)

第五十七条 特定独立行政法人の職員の給与は、その職務の内容と責任に応ずるものであり、かつ、職員が発揮した能率が考慮されるものでなければならない。

- 2 特定独立行政法人は、その職員の給与の支給の基準を定め、これを主務大臣に届け出るとともに、公表しなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 3 前項の給与の支給の基準は、一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）の適用を受ける国家公務員の給与、民間企業の従業員の給与、当該特定独立行政法人の業務の実績及び中期計画の第三十条第二項第三号の人件費の見積りその他の事情を考慮して定められなければならない。

(職員の勤務時間等)

第五十八条 特定独立行政法人は、その職員の勤務時間、休憩、休日及び休暇について規程を定め、これを主務大臣に届け出るとともに、公表しなければならない。これを変更したときも、同様とする。

- 2 前項の規程は、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成六年法律第三十三号）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。