

全造幣労働組合

国家公務員制度改革推進本部 労使関係制度検討委員会
ヒアリング事前提出資料

1 概要

(3) 労働組合の加入状況

平成20年12月1日現在

大阪事務所	東京事務所	広島事務所	合計
598名	153名	250名	1,001名

2 当局の状況

- (1) 労使関係担当部局…総務部職員課
(2) 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

(1) 交渉回数・時間

- ①中央交渉…90回
②地方交渉…99回（大阪42回、東京28回、広島29回）

※交渉時間については10分程度から数時間に及ぶこともあり、様々である。

(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) 交渉テーマ

①中央交渉

- ・給与、手当、賞与に関する交渉（24回）
- ・作業計画に関する交渉（13回）
- ・勤務時間、休暇等に関する交渉（13回）
- ・総合的労働条件改善等に関する交渉（7回）
- ・その他（33回）

②地方交渉

- ・ 作業計画に関する交渉（５３回）
- ・ 勤務時間、休暇等に関する交渉（１５回）
- ・ その他（３１回）

（４）協約締結状況

別紙１のとおり

（５）交渉不調の場合と対応

労使共に当事者能力を発揮し、自主交渉、自主決着に努めているところであるが、交渉不調となってしまう場合には「あっせん、調停及び仲裁に関する協約」第２条に基づき、中央労働委員会に対して調停及び仲裁を申請することとしている。

【参考】 あっせん、調停及び仲裁に関する協約

（あっせん又は調停）

第２条 紛争の解決が見つからない場合は、甲乙双方又は一方は、中央労働委員会（地方にあっては地方事務所）に、当該事案についてあっせん又は調停の申請を行うことができる。

２ あっせん案又は調停案については、甲及び乙の双方は誠意をもってこれを尊重し、紛争の解決を図らなければならない。

（仲裁）

第３条 次の各号の一に該当するときは、甲乙の双方又は一方は、中央労働委員会に仲裁の申請を行うことができる。

一 あっせん又は調停の開始後２か月を経過してなお紛争が解決しないとき

二 あっせん又は調停の開始後２か月以内にあっせん案又は調停案が提示され、なお紛争が解決しないとき

三 労働協約の条項の解釈及び労働基準法第３６条の規定による協定に関し、甲及び乙の意見が対立し、交渉によって解決しないとき。

２ 甲及び乙の双方が事案の性質上あっせん又は調停を経由せず、仲裁の申請を行うことを適当と認めたときは、甲乙の双方又は一方は、中央労働委員会に仲裁の申請を行うことができる。

4 労働条件の決定方法

(1) 給与

（問①） 給与に関する交渉は、本局で一括して行っているか。各支局等における交渉に決定を委ねているものがあるか。

（答） 本局で一括して行っている。

給与に関する交渉は、すべて中央交渉事項であり、本局において中央交渉委員により交渉を行っている。

(問②) 給与水準は、基本的にどのような考え方で、労使交渉等で決定しているか。収支状況等により、経営指標に連動して給与水準が変動することになると見込んでいるか。

(答) 民間賃金準拠に基づいて決めたとされているが、現行の給与水準は、民間より低いと認識している。

したがって、例年の交渉では真に公正な給与水準を求めて交渉をしているが、当局の主張とは乖離があるため、組合要求の実現はしていない。

独立行政法人移行後、毎年高収益を上げているにも関わらず、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。

(問③) 時系列で、給与決定プロセスはどのようになっているか。

(答) 新賃金（基準内賃金）の決定プロセスを申し上げますと、

- ① 新賃金について、全造幣労働組合から「〇年4月1日以降の賃金引上げに関する要求書」の提出を受け、団体交渉開始。
- ② 当局は、独立行政法人通則法第57条の規定に基づく考慮要素（民間企業の従業員の給与の動向等）が把握できた段階で、それらを総合的に勘案し、全造幣労働組合に対し回答。
- ③ 当局の回答に組合が合意すれば決着。組合が回答を不服とし、さらに自主交渉での決着を断念した場合、中央労働委員会に調停申請することを当局に事前通告した後、調停申請。
- ④ 中央労働委員会は、事情聴取を労使双方から実施後、調停案を提示。労使で調停案を受諾した場合、紛争は決着。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。この場合、労使は裁定に服従義務がある。
- ⑤ 新賃金について決着後、労働組合から配分要求書の提出を受け、団体交渉開始。
- ⑥ 配分交渉が妥結に至れば、関係する労働協約等を整備し、必要に応じて差額追支給等を実施。

(問④) 独立行政法人に移行してから、給与水準は上がったか、下がったか。その要因は何か。

(答) 独立行政法人移行当初に民間の賃金事情に考慮したとして賃下げが行われた。

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%の引き下げがされたため、昨年賃上げを考慮しても独立行政法人移行してから給与水準が下がったと認識している。

《参考-1》 ○「独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）」（抄）

（職員の給与）

第57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25年法律第95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30条第2項第3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。

《参考-2》 ○「国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法（昭和29年法律第141号）」（抄）

（給与の根本原則）

第3条 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、且つ、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 職員の給与は、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）の適用を受ける国家公務員及び民間事業の従業員の給与その他の事情を考慮して定めなければならない。

《参考-3》 ○「（独）国立印刷局及び（独）造幣局平成20年度新賃金調停について（経過説明）（平成20年5月14日調停委員長）」（抄）

「2 両調停委員会は、両法人の労使の主張を十分に検討し、さらに、独立行政法人通則法に規定されている職員の賃金を決定する際考慮する事項である国家公務員の給与、民間企業の従業員の給与その他について総合的に勘案して、調停案を作成しました。」

《参考-4》 国家公務員給与と造幣局職員給与のラスパイレス比較（平成15～19年度・事務技術職）

区分	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度
対 国家公務員 （行政職（一））	93.6	95.5	94.4	95.4	95.5

（注）このラスパイレス指数は、総務省ガイドラインに基づき、国家公務員の事務技術職（行政職（一））と造幣局職員の事務技術職（一般職）を比較したもの

（問⑤） 具体的には、交渉で、給与制度のどの部分を決定しているか。運用の細部については、どのように決定しているか。いわゆる配分交渉は、どのように行っているか。

（答） 給与制度の決定に関する団体交渉は、当局側は理事、労働組合側は中央執行委員長を筆頭にした交渉委員により行っており、交渉事項については、給与制度を新設若しくは改定する上で、主軸となるものについてとなる。

したがって、附随して変更を要するような運用の細部などは、「団体交渉」ではなく、「事務折衝」という形で、労使ともに、中央交渉委員の中でも実務を把握している委員を集めて、別途交渉を進めることとしている。それら細部を詰めたくえで、最終的に団体交渉において総合的に給与制度の改正等について決定をしている。

平成 20 年の新賃金配分交渉について具体的に申し上げますと、

- ① 団体交渉により、労働組合から配分に関する要求書が提出（6/20）。
- ② 事務折衝により、配分の当局側の考え方について、労働組合に対し概要説明。労働組合は、部分的に再考を要請するものの、全般的には持ち帰り検討（9/4）。
- ③ 事務折衝により組合から再考要請の検討結果の確認。当局の検討結果に対し、組合は持ち帰り検討（9/8）。
- ④ 団体交渉により、当局がこれまで回答してきた内容を改めて正式に確認。組合は、大綱的に合意（9/9）。
- ⑤ 事務折衝により、当局は、9/9 の団体交渉において大綱的に合意した内容に基づき作成した新俸給表等を労働組合に提示し、説明。組合は持ち帰り内容検討（9/18）
- ⑥ 団体交渉により、組合は 9/18 に提示を受けた内容を検討した結果、大綱合意した内容と相違ないことを確認したことを表明。最終合意（9/24）。

（問⑥） 協約では、給与に関する事項をどの程度定めているか。

（答） 協約では、給与に関する本質的な部分を定めており、当局側における諸手当の認定や支払いに関する事務手続き等については定めていない。

また、非組合員である管理職職員に関する規定（当該職員の俸給表等）も定めていない。

《参考》○「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 8 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

(問⑦) 労働組合に加入していない職員の給与は、どのように決定しているか。

(答) 非組合員の職員の給与は、組合員の改正に準じ、また、組合員との均衡を考慮しながら決定している。なお、この場合も、一般国家公務員を重要な指標としているところである。

当該決定事項は、造幣局の全職員を対象とする給与に関する定めである「独立行政法人造幣局職員給与規程」において定めている。当該規程は労働基準法上の就業規則の一部を構成しているものであり、労働組合に加入していない職員についても労働組合に加入している職員と同様となっている。

(2) 勤務時間その他の労働条件

(問①) 交渉は、本部で一括して行っているか。個々の支局等における交渉に決定を委ねているものがあるか。

(答) 本局で一括して行っている。

勤務時間に関する交渉は、下記以外は中央交渉事項であり、本局において中央交渉委員により交渉を行っている。

個々の支局等における交渉に決定を委ねているもの

- ① 年次休暇の計画的付与及び夏季における特別休暇の具体的な日程の設定
- ② 一斉休憩の適用除外に関する協定

(問②) 具体的には、交渉で、勤務時間制度等のどの部分を決定しているか。運用の細部については、どのように決定しているか。

(答) 特定独立行政法人の職員の勤務時間、休憩、休日及び休暇については、《参考》独立行政法人通則法第 58 条の規定の趣旨に則り、「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」のうえ、労働組合との団体交渉を行い、造幣局の勤務体制に合った勤務時間帯の設定・運用並びに各種休暇の具体的内容及び付与日数等を協議し、決定してきたところである。

勤務時間等に関する団体交渉は、当局側は理事、労働組合側は中央執行委員長を筆頭にした交渉委員で行われるものであり、交渉事項については、勤務時間等について制度を新設若しくは改定する上で、主軸となるものについてとなる。

したがって、附随して変更を要するような運用の細部などは、「団体交渉」ではなく、「事務折衝」という形で、労使ともに、中央交渉委員の中でも実務を把握している委員を集めて、別途交渉を進めることとしている。それら細部を詰めたうえで、最終的に団体交渉において総合的に勤務時間等の制度の改正等について決定をしている。

《参考》 ○独立行政法人通則法（平成 11 年法律第 103 号）（抄）

（職員の勤務時間等）

第 58 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 6 年法律第 33 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。

（問③） 協約では、勤務時間その他の労働条件に関する事項をどの程度定めているか。

（答） 協約では、勤務時間その他の労働条件の本質的な部分を定め、当局側における勤務時間等に関する具体的な運用及び事務手続きについては定めていない。

（問④） 労働組合に加入していない職員の勤務時間等は、どのように決定しているか。

（答） 職員の勤務時間等については、職員の過半数で組織する労働組合との協約を締結したうえで、同じ内容を全職員を対象とする勤務時間等に関する定めである「独立行政法人造幣局職員勤務時間等規程」において定めている。当該規程は労働基準法上の就業規則の一部を構成しているものであり、労働組合に加入していない職員についても労働組合に加入している職員と同様となっている。

5 労使交渉等の透明性の向上

（問（1）） 給与等に関する事項をどの程度、どのような方法で公開しているか。

（答） 組合として、公開はしていないが、当局のホームページ上において公開している。

（問（2）） 労働協約など労使交渉に関する事項の公開について、どのように考えるか。

（答） 基本的には、労使交渉に関しての事項については、公開する必要がないと考えるが、当局が関係規程を公開しており、実質的に公開されているものである

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