

「国家公務員制度改革推進本部労使関係制度検討委員会」
ヒアリング提出資料（平成21年2月12日）

目 次

1 概況	1
2 当局の状況	2
3 平成19年度の労使交渉の状況	2
4 勤務条件の決定方法	3
5 協約締結権付与の効果・懸念要素	3
6 労使交渉の透明性の向上	5

ヒアリング項目（各省庁）

1 概況

業務内容、職員数、職員団体の状況

（個別の名称、登録の有無、加入者数、組織率）

- 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、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いる

（職員数 51,733 人（平成 20 年 4 月 1 日現在））。

このうち、労働行政については、

- ・労働条件の確保・改善対策、多様な働き方が可能となる労働環境の整備対策、安全衛生対策、労災補償対策等の労働基準行政、
- ・職業紹介事業、労働者派遣対策、非正規雇用対策、若年者雇用対策、高齢者雇用対策、障害者雇用対策、地域雇用対策、外国人雇用対策、失業対策、雇用保険事業等の職業安定行政、
- ・雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策、職業生活と家庭生活の両立支援対策、パートタイム労働対策等の雇用均等行政、
- ・事業主、労働者等に対する職業能力開発促進対策、公共職業訓練対策、職業能力評価対策、技能振興対策、外国人研修・技能実習制度等の職業能力開発行政、
- ・労使紛争の調整等の労使関係行政

等を具体的内容としている。

本省において、これらの事務の企画立案等を行い、また、地方では、各都道府県単位の設置されている出先機関（地方支分部局）の都道府県労働局が、関係機関とも連携を図りつつ、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。

労働行政部門における主な職員団体として、「全労働省労働組合（全労働）」が組織されており、本部の下、各都道府県に労働局単位の支部が組織されている。

全労働は、人事院登録団体であり、加入者数（組合員数）は 17,259 人で、組織率は 84.0%である（平成 20 年 3 月 31 日現在）。

2 当局の状況

(労使関係担当部局、給与等勤務条件を決定する部局等)

- 大臣官房人事課が、全労働に係る労使関係を担当している。また、給与等勤務条件に関しても担当しており、人事院、総務省、財務省等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。

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いる。

3 平成19年度の労使交渉の状況

- ・交渉回数・時間、労使の交渉人員数、交渉テーマ
交渉結果（合意に至った場合、その内容は、合意に至らなかった場合、その内容と対応は。）
- ・交渉結果を受けた措置（合意に基づき講じた措置は。）
- ・複数の系列の職員団体が存在する場合には、どのような交渉をしているか。

- 大臣官房人事課が、全労働本部との間で、年3回（春季、夏季、秋季）の統一要求交渉を行っている。このほか、必要に応じ、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。

交渉時間は約1時間であり、交渉人員は人事課長ほか当局関係者10人程度と全労働本部役員10人程度である。

交渉テーマは、給与、勤務時間等の職場の処遇改善を中心としたものであり、その時々に関係する職員団体から重要事項とされたものが基本である。

交渉の結果、労使間の取り決めというものはないが、例えば、交渉の過程で、当局においても、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、当局で対応する必要性が高いと判断した場合には、当局で対応する旨、回答している。また、内容に応じ、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いる。なお、今後引き続き検討する旨、あるいは、困難である旨回答したものの扱いについては、次回交渉で採り上げるか否か整理された上で、交渉テーマとなることもある。

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、内容に応じ措置している。

労働局においても、基本的に、本省当局・本部間の統一要求交渉に沿って、各々、労働局当局・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る。全労働以外の職員団体として、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、それぞれの職員団体に対応した労働局で年数回交渉が行われているが、全労働と同様の交渉が行われている。

4 勤務条件の決定方法

(1) 給与

・給与に関する交渉のうち、主要テーマは何か。また、主要テーマは、本省庁で一括して交渉されているか。地方支分部局、都道府県事務所等レベルにおいて交渉されるものがあるか。

○ 給与についての主要テーマは、賃金、諸手当、昇格改善に係る制度官庁への要望に関するものである。本省当局・本部間の統一要求交渉において基本的に扱われている。労働局レベルにおいては、これらに係る本省への要望に関するものである。

(2) 勤務時間その他の勤務条件

・交渉の主要テーマは何か。また、主要テーマはそれぞれ、本省庁、地方支分部局、都道府県事務所等レベルのいずれで交渉されるか。

○ 勤務時間その他の勤務条件についての主要テーマは、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、仕事と家庭の両立支援対策に係る制度官庁への要望に関するものであり、また、これらの制度の運用についても扱われることもある。両者とも本省・本部間の統一要求交渉において基本的に扱われている。労働局レベルにおいては、これらに係る本省への要望や労働局における制度の運用に関するものである。

5 協約締結権付与の効果・懸念要素

(1) 協約締結権を付与した場合の効果、懸念要素として、次のようなものがあるといわれているが、それについてはどのように考えるか。(次の各項目のうち、賛同するものに○) (複数可)

(効果)

- ① 労使間に円滑なコミュニケーションが形成され、公務能率、行政対応能力の向上につながる。
- ② 行政コスト意識が高まる。
- ③ 使用者としての権限と責任が大きくなり、適切な人事管理が可能となる。
- ④ 勤務条件を労使交渉で決定することにより、職員の士気が高まり、優秀な人材の確保にも資する。

⑤ その他 (自由記述)

新たな制度が、手続等を含め公正な労働条件決定がなされ、労使関係の安定に資するものであり、実施・運用面において適切に機能するシステムとなるのであれば、上記のような効果は考えられる。

(懸念要素)

- ① 労使間に緊張関係が高まり、行政サービスに影響を及ぼすおそれがある。
- ② 交渉に要するコストが増える。
- ③ 給与決定の仕組みが変更されることにより、人件費増を招くおそれがある。
- ④ 国会の関与のあり方にもよるが、国民に知らされないままに、交渉で勤務条件が変更される。
- ⑤ その他（自由記述）

新たな制度が、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、上記のような懸念要素は考えられる。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のであれば、同じく、上記のような懸念要素は考えられる。

- (2) 上記のような効果、懸念要素も踏まえた上で、協約締結権付与について、どのように考えるか。
- ・ 付与した方がいい → (3) へ
 - ・ 付与しない方がいい → (4) へ
 - どちらともいえない → (5) へ

(3) 付与した方がいいと考える場合、その理由は何か。

- ① (1)の(効果)の中から該当する理由を選択(複数可)
- ② その他の理由があれば自由記述

(4) 付与しない方がいいと考える場合、その理由は何か。

- ① (2)の(懸念要素)の中から該当する理由を選択(複数可)
- ② その他の理由があれば自由記述

(5) どちらともいえないと考える場合、その理由は何か。

上記のとおり、具体的な制度設計により、上記(効果)(懸念要素)が大きく増減すると考えられる。

協約締結権を付与する範囲の拡大については、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である。

(6) 今後の労使関係の課題は何か。

現下の厳しい雇用・失業情勢の中で、より良いサービスを提供しなければならず、様々な努力を行っているが、厳しい定員・財政事情の下、職場環境の改善が十分でない状況にある。こうした状況の中で、業務を効率化し、より良い職場環境をつくり、労使関係を良くしていくことが課題である。

6 労使関係の透明性の向上

・交渉の合意内容など、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。

- 平成19年度の秋季統一要求交渉から、交渉議事概要について省のHPで公開している。公開方法に係る一定の整理は必要であると考え、国民に対する説明責任の観点から、公開については重要と考える。

以 上