

2009年2月12日
全労働省労働組合

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提出資料
(ヒアリング項目への回答)

1 概況

名称：全労働省労働組合

設立：1958年7月28日

構成：厚生労働本省、都道府県労働局、労働基準監督署、公共職業安定所に勤務する職員で構成。全国に49支部、9地方協議会を設置。

役員：中央執行委員長 1名

中央副執行委員長 2名

書記長 1名

書記次長 1名

中央執行委員 12名

組合員数：約17,300人

組織率：約84%（組織可能常勤職員数比）

登録の有無：人事院登録団体

2 当局の状況

全体的な労使関係に関しては大臣官房人事課、都道府県労働局における労使関係に関しては大臣官房地方課が対応窓口となっている。

3 平成19年度の労使交渉の状況

(1) 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。）

(2) 交渉結果を受けた措置（合意に基づき講じた措置は。）

平成19年度においては、3回（春季、人事院勧告期、秋季）にわたって統一要求を提出し、交渉を行った。交渉時間は1時間程度で、組合（全労働）側の出席者は本部役員10人程度、当局（厚生労働省）は人事課長ほか10人程度であった。交渉のテーマは、給与、勤務時間をはじめとする勤務条件の改善（非常勤職員の勤務条件の改善を含む）、アスベスト対策やメンタルヘルス対策をはじめとする安全・健康確保対策、必要な行政体制の確保などであった。

協約締結権が付与されていない現状においては、交渉の経過を合意事項という形で確認することはしていないが、交渉の経過をふまえて当局から制度官庁に要望を行うなど、労使双方が適切に対応することを旨としている。

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。

給与に関しては、主として以下のような要求を行っている。

- ① 人事院勧告に向けた要望及び勧告の実施に関する事。
- ② 諸手当の改善に関する事（最近では、アスベスト作業に係る手当の新設など）
- ③ 級別定数の改善に関する事。
- ④ 超勤手当の財源確保に関する事。

上記に関しては、本省・本部間での交渉を基本に、それぞれの職場の実態に応じて、都道府県労働局とそれに対応する組合組織で実施。

(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関しては、主として以下のような要求を行っている。

- ① 超過勤務など過重労働対策に関する事。
- ② 必要な行政体制の確保に関する事。
- ③ 職員のメンタル疾患の増加に対応した健康確保対策に関する事。
- ④ パワー・ハラスメントの防止、災害補償制度等に関する事。

上記に関しては、本省・本部間での交渉を基本に、それぞれの職場の実態に応じて、都道府県労働局とそれに対応する組合組織で実施。

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 労使間に良好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）

後記（3）のとおり。

（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）

(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

(労働基本権の理解等に関して)

労働基本権は、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るところ。また今日、求められる多様な行政展開に相応しい勤務条件を決定するにあたって、行政運営(職場)の実情をよく知る労使関係の当事者が、高い目的意識と責任感をもって、対等な立場で勤務条件の決定に参画することは、前々問で○印を付した効果を含めて有効であり、労働基本権の付与は重要。

(想定される具体的な便益等に関して)

- ・ 各行政分野で効果的な行政展開が求められている今日、各府省等の段階で行政運営の実情に即した適切な勤務条件の設定が重要。例えば、公共職業安定所等では、昼休み時間帯や官庁執務時間外の窓口体制を確立するため、交代制・シフト制勤務を導入しているが、一律の基準設定は困難であり、実情をよく知る労使の参画によって適切な基準を設定することが望ましい。
- ・ 各行政分野の専門性の向上と相応しい処遇が重要であるが、現在、組織階層が給与決定の主要な指標(具体的には、人事院規則に定められた級別標準職務表)となっている。そのため、ゼネラリスト優位に給与決定が行われる傾向があり、各分野の専門家育成の弊害となっていることから、実情をよく知る労使の参画によって適切な水準を設定することが望ましい。
- ・ 各行政分野で非常勤職員が配置される場合があるが、その就労形態等は多種・多様であり、勤務条件を一律に定めることは困難。この場合、実情をよく知る労使の参画によって適切な基準を設定することが望ましい。
- ・ なお、新制度(自律的労使関係制度)のもと、労使が互いに高い目的意識を持って誠実に向き合うことが何より重要。その際、(民間の労使関係の実際もそうだが)とくに使用者が労働者の権利や生活あるいは意見を一切無視したような乱暴な対応をとることによってコストの増大を招くことから、新制度はそのような懸念を払拭しうる公正な勤務条件決定システムとして設計することが重要。

(4) 付与しない方がいいと考える場合、その理由は何か。

(5) どちらともいえないと考える場合、その理由は何か。

(6) 今後の労使関係の課題は何か。

(今後の労使関係の中でとりくむべき課題について)

急速に深刻化した雇用情勢に対して、苦境にある労働者一人ひとりに着目しながら、効果的・効率的な政策・施策の確立と効率的な実施が課題となっており、その責任を自覚し、労働行政に関わる労使が信頼関係を高めながら、とりくんでいくことが重要。

(新たな労使関係(自律的労使関係制度)の構築に関する課題について)

労使交渉によって合意形成を図る上で、ILO報告・勧告に即した、「当事者があらゆる段階で参加することができ、その裁定が全面的かつ速やかに実施される適切・公平・迅速な調停・仲裁制度」の確立が必要。あわせて、使用者による不当労働行為に対しては、迅速で実効ある権利救済措置を講じることが必要。

また、人事院の「基本権制約の代償機能」の移管の在り方が検討されているが、基本権付与の在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。

なお、労働基本権をめぐる課題以外にも、勤務条件の決定に関わって労使の参画等が不十分な面があり、勤務時間(超過勤務に上限がない)、安全衛生(資格を有する衛生管理者の選任義務や安全衛生委員会の設置・定期開催等の義務がない)等に関して新たな制度が必要。その際、労働基準法、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。例えば、

①労働基準法は、時間外・休日労働に関する労使協定によって各職場の実情に相応しい時間外・休日労働の上限を決定する仕組みを設けている。

②労働安全衛生法は、法定の資格を有する衛生管理者が法所定の職務を行うことや労使が対等に参画した安全衛生委員会を設置し、定期に開催すること等を義務付けている。

6 労使交渉の透明性の向上

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。

労使交渉の結果、協約の締結に至った事項に関しては、何らかの方法で国民に公開することが必要。

以 上