

国土交通省職員組合作成資料

1 概況

明朝：質問 ゴシック：回答

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)

名称 国土交通省職員組合 (略称：国交職組^{こっこうしよくそ})

登録 有り

設立 昭和45年2月 (旧称：建設省職員組合)

組織構成 国土交通省地方整備局で働く職員で構成する職員団体
(本省に本部、各地方整備局に地方本部を設置)

加入者数 956名

※地方整備局職員数 21,567名 平成20年度予算定員より

(内管理職員数 4,960名：23% 管理職員指定の通知より)

組織率 約6%

上部団体 国公連合、公務労協、連合

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)

労使関係担当部局 国土交通省大臣官房調査官室

給与等勤務条件を決定する部局 国土交通省大臣官房人事課

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。)

交渉回数：官房長交渉2回、大臣会見不定期、折衝随時 (年間15回程度)

大臣会見は、人勸閣議決定前および春闘期を中心に設定されていたが、平成19年度は要求したものの設定されなかった。なお、会見は、省内労組で連合系の全開発労働組合と共同で実施している。

交渉時間：官房長交渉は2時間/回、大臣会見は15分~20分/回、折衝は1時間/回。

交渉人員：官房長交渉出席者は、当局側18名、組合側6~11名 (中執メンバー)。大臣会見は当局側、組合側ともに5人程度、折衝は当局側5人、組合側2人。

交渉テーマ：職員の勤務条件および職務執行体制についてなど

交渉結果：平成19年度、議題事項に関する回答に従来と比べて前進はない。

また、課題が完全に解決したものは無い。特に長時間労働問題については組合結成以来当局に改善を要望しているが、解消されない。

※地方整備局と地方本部の対応状況は、概ね本省・本部並、事務所と支部についてはバラバラである。

(2) 交渉結果を受けた措置（合意に基づき講じた措置は。）

当局から「交渉結果を受けて措置した」との説明はないが、交渉での組合の主張を一定程度反映したと思われる措置も認められる。

(3) 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。他系列の職員団体の交渉内容は分からない。

(1)に記載の通り、大臣会見は全開発と共同で行っている。官房長交渉は単独。

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。

- ・ 主要テーマは人事院勧告に基づく給与改善と級別定数の改善である。地方でも同様である。
- ・ なお、給与等に関する要求事項はすべて「権限外事項」とされているため、意見・要望の扱いを出ていないが、当局は、「職場の実態を踏まえ適切に判断し対応していく」と回答しており、組合の主張や国交省・地方整備局の実態を踏まえた対応をしているものと理解している。

(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。

- ・ 異動に関する希望等を書いて提出する「身上書」の取り扱いが第一のテーマ。転勤負担の軽減とワークライフバランスのため、身上書を最大限尊重するよう求めている。
- ・ 第二のテーマは、慢性的な長時間労働の緩和・解消。公務災害認定指針を超える超過勤務の縮減を優先課題として、規制を前提とした自律的管理を求めている。

いる。

- ・ 第三のテーマは、メンタルヘルス対策。長期病休者の増加傾向（国公全体の傾向）に対して、組織的な措置を求めている。例えば、定期健診時のメンタルヘルス診断の実施など。
- ・ 地方分権議論が「地方支分部局廃止」の視点で進められ、職員の不安が高まっているため、委員会への適切な対応を求めている。

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）

(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）

【国交職組の見解】

- ・ 協約締結権を付与した場合、組合や当局の考え方や行動如何で、効果も懸念要素も想定できる。制度、運用および意識をセットで改革することが、効果を

より高める大切な条件である。

- ・ 特に、行政機関の社会的評価の毀損が、組織の必要性を越えて存廃につながりかねない現在において、「国民・納税者に信頼され、高く評価される組織と運営＝公務版の生産性向上」の必要性を労使間の共通認識・意思疎通とすることが決定的に重要である。
- ・ 協約締結権の付与は、労使の当事者能力の向上につながり、自律的労使関係の確立を通じて、いずれの効果も向上が期待できるし、懸念要素を薄めることができるものとする。

(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

【国交職組の見解】

- ・ もちろん、付与したほうがよい。

(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

【国交職組の見解】

- ・ (効果) ①②③④すべてが期待できるから。
- ・ 協約締結に向けた交渉過程と合意に基づく調印は、給与の引上げ、引下げにかかわらず、労使双方の責任をより明確にする。勤務条件に関連する交渉議題にかかわらず、職場運営の課題についても、幅広く協議すれば、上意下達の一方向的な職場運営からの転換が可能で、職員の士気は大きく向上すると考える。
- ・ 国交省の職場では、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。協約締結権が付与されれば、こうした無責任な労使関係は克服されざるを得ない。そうした意味で協約締結権の付与は、国家公務員の労使関係のあり方を大きく変え、自律的労使関係の確立につながる契機になると考える。

(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。

(6) 今後の労使関係の課題は何か。

- ・ **新たな労使慣行の確立(限定的な管理職員等の指定：現状は指定が多すぎる
⇨団結権の侵害、管理運営事項の範囲：交渉議題とならなければ意味がない、
交渉・折衝等の形態：交渉議題に応じた機動的な交渉形態や時間など)**
- ・ **労使協議制の整備(事業の進捗に伴う組織改廃や業務量の変化に対応した要
員配置など、管理運営事項を含む事項に関する意見交換の場)**

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。

- ・ **労使交渉結果(協約締結事項)は、積極的に公開すべきものとする。**