

2009年 2月 12日  
国土交通省全建設労働組合

## 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項目への回答

### 1 概況

名 称： 国土交通省全建設労働組合（略称：全建<sup>ぜんけんろう</sup>労）  
登 録： 有  
組合員数： 約5,800名  
組 織 率： 約40%  
構 成： 中央に中央本部、各地方整備局ごと及び筑波に地方本部（9地方本部）

### 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）

- ◆ 中央本部においては、大臣官房調査官。各地方本部においては、各地方整備局調査官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。）

- ◆ 大臣会見：2回・20分/回（国土交通共闘で実施）  
出席者 当 局＝大臣他5名程度  
労働組合＝8名（各組合2名）  
テーマ 春闘期及び人事院勧告確定期における賃金要求課題

※国土交通共闘＝国土交通省労働組合共闘会議（省内の4労組（全運輸、全港建、全気象、全建労）で結成）

- ◆ 官房長会見：1回・30分程度（国土交通共闘で実施）  
出席者 当 局＝官房長以下6名程度  
労働組合＝10名程度（各組合書記長と職場代表）  
テーマ 人事院勧告にむけた賃金要求課題
- ◆ 官房長交渉：2回・2時間/回  
出席者 当 局＝官房長以下18名、

労働組合＝22名

テーマ 人事・任用の基準化（配転要求など）、増員、仕事のあり方等の要求

◆ 官房調査官会見：3回・90分/回

出席者 当局＝官房調査官以下8名程度

労働組合＝各職場からの代表

テーマ 職種・役職ごとに、各職場代表の生の声を聞く場

(2) 交渉結果を受けた措置（合意に基づき講じた措置は。）

- ◆ 交渉において合意した課題や合意に基づいて講じられた措置はないが、労働組合との交渉を受け、要求内容について改善されている事項もあると認識している。

(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。

- ◆ 他の職員団体の交渉内容については、知り得る立場にない。

#### 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。

- ◆ 給与に関する交渉の主要テーマは以下のとおり。
  - ① 人事院勧告にむけた賃金要求
  - ② 人事院勧告後の早期実施等に関する要求
  - ③ 級別定数の改善に関する要求
- ◆ 給与については、労働組合の意見・要望を聞いたうえで、当局として人事院などに話をするなど適切に対処するとの回答を得ている。
- ◆ 上記については、地方本部ごとに任命権者である地方整備局長との交渉を実施。さらに支部ごとに事務所長との間で交渉を実施。

##### (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。

- ◆ その他の交渉テーマについて、主なものは以下のとおり。
  - ① 増員に関する要求

- ② 超過勤務の縮減に関する要求
  - ③ 人事・任用（配転等）の基準化に関する要求
  - ④ 業務執行の改善についての要求
  - ④ 職員の健康管理（特にメンタルヘルスの課題）に関する要求
- ◆ 交渉レベルは、上記と同じ。

## 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）
  - ◆ (3) を参照ください。

(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。

- ・ 付与の方がいい → (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) 付与の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
  - ◆ 効率・効果的な行政の運営が求められているなかで、業務実態等をよく理解している労使が参画して業務執行改善の課題に取り組むことで、行政サービスの向上に寄与する

ものとする。

- ◆ 給与をはじめとした労働条件の決定に権限がないとして責任を持たないことは、使用者として問題であり、労使がお互いに目的を持って交渉することで労使間の共通の認識となり、より良い労働条件を築くことで、公務能率の向上・行政サービスの向上に資するものとする。
- ◆ 行政機関における労使関係であることから、行政サービスを受ける国民が国民の目線で監視することが必要であり、協約締結権が付与されることで、労使交渉（協議）事項や対応する当局の権限と責任が明確になり、結果として国民の意見が反映できる仕組みが可能となる。

(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。

- ◆ 交渉テーマについて、各任命権者の裁量権を確保することが必要。各任命権者の裁量権を規制すること(本省に集中)で、各職場・地域の実情に応じた勤務条件が決定できなければ、交渉コストの増大につながるものとする。
- ◆ 憲法上の規定からも3権を付与すべきであり、今後検討していくテーマだと認識している。
- ◆ 労使間で合意した事項が勤務条件法定主義との関係で履行できるような措置(第三者機関によるあっせん・調停・仲裁など)が必要。

## 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。

- ◆ 交渉結果を公開することで、行政の透明化に資する観点からも必要と考える。しかしながら、要求課題によっては個人情報に関する内容も考えられることから、慎重に検討すべきとする。

以 上