

行政改革推進本部専門調査会小委員会（第2回）議事要録（Bグループ）

1 日時

平成19年2月6日（火）13：30～16：00

2 場所

虎ノ門パストラルホテル「りんどう」

3 出席者

（委員（敬称略））

清家篤（主査）、内海房子、川戸恵子、古賀伸明、西尾勝

（政府）

尾西雅博 人事院事務総局付

4 議事次第

（1）開会

（2）民間企業（旧3公社（労働組合））からのヒアリング

NTT労働組合

（3）国（人事当局）からのヒアリング

財務省

（4）国（人事当局）からのヒアリング

農林水産省

（5）国（職員団体）からのヒアリング

全労働省労働組合

（6）特定独立行政法人からのヒアリング

独立行政法人国立病院機構

（7）閉会

5 議事の経過

NTT労働組合中央執行委員長より資料1に沿って説明が行われた後、以下のような議論が行われた。

- ・ 労使交渉、賃金交渉について各企業ごとに行うのかとの質問について、組合としては8企業本部体制をとっているが、交渉については、例えば賃金という基本的な労働条件については、中央本部とそれぞれ企業ごとに交渉権を成立させているとの回答があった。
- ・ 社員の評価とか、業績の評価についてどのようになっているのかとの質問に対し、基本的には成果業績重視型の賃金体系を2001年に最初に導入して、昨年改定し、個人の能力評価と企業の業績評価が加味されて、それぞれ対応できるような賃金体系を確立しているとの回答があった。
- ・ 評価制度を交渉事項としたかとの質問に対し、交渉事項にした、経営協議会は経営の基本戦略を重点的に行っており、その中で労働条件に関わるものがで

てくれば、団体交渉ということになるとの回答があった。

- ・ 評価結果は昇任と給与への反映がなされているかとの質問に対し、両方に反映しているとの回答があった。
- ・ 評価制度について経営側は管理運営事項と主張したことはないかとの質問に対し、判断の基準とか、その基本的なフレームワークは労使で確認している、それに基づいて経営者が管理運営事項として最終判断しているとの回答があった。
- ・ 評価制度について労使交渉で扱う事項か、経営協議会で扱う事項かという問題の対立の例はあるかとの質問に対し、電電公社時代から事前協議制などできなりやっており、民営化になってどうのこうのということはないとの回答があった。
- ・ 電電公社時代には基本権がないことで労使関係が正常にいかなかったという認識はあったかとの質問に対し、交渉権はあったが、三公社五現業という中で、積滞電話の解消を全力でやっていたが、それに対する評価が、全く横並びということに対する不満があり、結果として労使紛争になり、スト等をやったとの経験を持っている、争議権の有無でなく、公労法、予算総則で縛られた制約があり当事者能力が発揮できないことへの苛立ちがあったとの回答があった。
- ・ 協約締結権、争議権の付与により組合の立場は強まったかとの質問に対し、強まったかどうかかわからないが、1985年以降ストに入ったのは2回、ここ15年はストは行使していない、それ以前は毎年行っており、ストが多かった、85年に当事者能力を得てからは、できるだけ話し合いで解決しようという努力がはたらいていたとの回答があった。
- ・ NTTの立場からみて国家公務員の労働基本権をどうみるかとの質問に対し、使用者側がどこまでの権限を持つのかをはっきりさせることは重要、そこをあいまいにしていればお互い誤解を生むし、労働争議の元になる、当事者能力がどこまであるのかということを確認した労使関係は必要、との回答があった。

財務省大臣官房長より資料2に沿って説明が行われ、労働基本権の在り方について、専門調査会でもご検討中で、現段階において、その是非について意見は差し控えたいが、例えば、本省、税関、国税など公務にも多様性があり、一律に扱うというより、公務の実態、公務の質を踏まえて、公務の特殊性、職務の公共性の観点も踏まえて総合的に議論することが必要である旨の説明の後、以下のような議論が行われた。

- ・ 「仕事の質や公務の質を考えて議論してほしい」との意見について、公務全体の中でも労働基本権を付与する層はいるかとの質問に対し、労働基本権については、ア・プリアリにどうだということではなく、専門調査会で十分な検討をお願いしたい、労働基本権だけでなく、再就職、能力給の問題も含めた公務員制度全体を考える際に、仕事の質の違いを考えていく必要があるとの趣旨であるとの回答があった。
- ・ 協約締結権の付与した場合、財務省レベルでどんな問題が惹起すると考える

かとの質問に対し、予算、財政も携わっている立場からは、労務のコストをどう考えるかという観点も重要であるとの回答があった。

- ・ 人事評価の第1次試行について財務省としてどんな具体的課題があったか、解決のためにどんなシステムや方法が考えられるかとの質問に対し、確定的な評価ができるような段階ではなく、引き続き、試行を行った上で全体的に判断したいとの回答があった。
- ・ 税関の職員の再就職の状況についての質問に対し、税関では比較的定年退職する職員が多く、再任用を行っている、勸奨退職の場合、通関士を含む税関業務での知見を活用いただけるところに再就職しているとの回答があった。
- ・ 国税局や税務署の職員の再就職の状況について、税理士が一番多い、民間企業で採用されることは少ないとの回答があった。

農林水産省大臣官房長より資料3に沿って説明が行われた後、以下のような議論が行われた。

- ・ 人事評価の試行についての農林水産省としての具体的課題についての質問に対し、現時点では政府全体の仕組みとして評価結果の使い方が決められていないため、それほど大きな問題はなく進んでいるが、今後、評価結果を活用することを想定すれば、評価の項目が多すぎるのではないか、5段階の評価は精緻すぎ3段階の評価でもよいのではないか、との感はしている。2回目の試行をやってみた上で検討していきたいとの回答があった。
- ・ 資料の説明で「協約締結権の前提として」とあるが、協約締結権ということも含めて付与してもよいと受け止めていいかとの質問に対し、現状で基本的に問題なく仕事が進んでおり、特段の問題はないと思っているが、今後、議論される場合の配慮事項を書いたもの、労働基本権を与えた方がよいと特に判断しているわけではないとの回答があった。
- ・ 人事評価の試行について職員はどう考えているか、との質問に対し、今のところ評価をどう使うかが明確になっていないため、職員もそれほど真剣に考えていないと思われるが、特に、若い職員で仕事を一生懸命やっている人たちは、ちゃんと評価をし、処遇の面でも優遇される形を作ってほしいとの気持ちをもっている職員が多い。あまり仕事を一生懸命やっていないような職員は、評価で給与に差がついていくようなことについてはできれば避けたいと思っているのではないかと感じているとの回答があった。
- ・ 給与等の重要な労働条件の法定制の継続の意味は、労働協約を締結されたものを必ず法令に書いておくという意味か、それともここは交渉にはならないという法定部分を作っておくという意味か、との質問に対し、労務管理のための人的な体制もあり、全体の効率から考えても、現在と同じように給与その他、重要な労働条件については法律で最初から決めるという形を維持していただきたいとの回答があった。
- ・ 人事担当大臣をおき、全省的な共通の問題は中央本部で決め、それ以外を各省におろすということはどう考えるかとの質問に対し、検討に値するとは思いますが、とにかく政府全体としての労務管理の労力をあまり大きくするのはどうかと考えているとの回答があった。

- ・ 農水省の交渉の実態についての質問に対し、大臣が交代したときには新しい大臣と全農林中央本部との交渉が1回開かれている。また、定員削減などの重要なテーマがあるときは、事務次官なり官房長が出て交渉するのが、年に5回から10回の間くらい開かれる。その他は課長クラスで対応しているとの回答があった。
- ・ 林野の労使交渉についての質問に対し、全農林と異なり、協約締結権があり、相当厚い協約集ができている。こういう状況になれば、本省としても相当労務管理の体制を整えないと交渉できないということになるので、労務管理の労力が適正な範囲に収まるようにするため、いろいろな工夫が必要と思っているとの回答があった。
- ・ 全農林判決について、当時と環境が変わったかとの質問に対し、昭和40年代を中心に全農林は争議行為を相当行い、当局は処分ということを繰り返していたが、現在は、昭和60年を最後にストはないなど、組合との関係の状況はかなり変化している。しかし、判決に書かれた論理は変わっているわけではなく、民間であれば企業の業績が一定の歯止めとなるが、役所の場合は歯止めの要素がない。現在はストを乱発する体制ではないとは思いますが、制度設計にあたっては、論理的に整理して考える必要があるのではないかと回答があった。
- ・ 公務員における能力評価主義の限界についての質問に対し、業績が数字で出てこない点はやはり大きな違いとして存在しているが、定性的に、半年間の目標を立て上司とも打ち合わせ、半年後にどれだけ成果があがったかを点検して一定の評価をする。本人にもフィードバックして、職員のモチベーションを高め、国民のニーズにこたえて政策展開を図っていくような努力は必要であるとの回答があった。
- ・ 入口選抜主義のキャリア・ノンキャリアの課題についてどう考えるかとの質問に対し、種と種については学歴の差はほとんどなくなっているが、一方で、試験区分が違えば入ってくる職員のモチベーションに違いが出てくるという現状もある。組織的に議論したことはないが、評価がきちんとできれば、種々の区分はなくてもいいという議論もいずれ出てくるのではないかと回答があった。
- ・ 労使協議制についてどう考えるかとの質問に対し、国の行政組織の場合、国会で議論された法律をベースにして大きな方向性を決めて、それを執行するという形で行政が行われており、政策の中身や進め方そのものについて労使で協議すれば非常に大きな混乱を生じるのではないかと考えているとの回答があった。

全労働省労働組合中央執行委員長より資料4に沿って説明が行われた後、以下のような議論があった。

- ・ 現在のような公務員に対する厳しい世論の状況では、政治家が直接世論を意識して公務員の労働条件を決めるとなると、むしろ人事院勧告等による労働条件が担保されなくなるのではないかと質問に対し、労使が話し合い、そして決めていくということが必要であり、それはある意味では、労働条件決定に我々が関与していくことの当然の責任であるとの回答があった。

- ・ 公務員の場合は給与等は税金で賄われるものであり労使だけでは決められないということとの整理はどうかとの質問に対し、労使でやり取りした結果が何らかの形で、財政民主主義などの原理の下で、オーソライズされることは必要であると考えているとの回答があった。
- ・ 資料に「各府省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ますます重要」とあるが、厚労省の所管で職安の交替制勤務以外に何かあるかとの質問に対し、例えば民間では労働時間の上限に関わって適切に労使で話し合っただけという枠組みがあるが、公務においても行政運営の実情をよく知る労使が、行政運営をいかに効率的に有効に実施するか、必要な勤務条件をいかに確保するか等の観点から決めてくのが一番適切ではないかと思っている、安全衛生に関する措置なども安全衛生委員会等で労使が話し合っただけという枠組みが民間等にはあるが、一律に法定するのではなく、こういう枠組みが労働行政のみならず、それぞれの行政分野で重要であると考えているとの回答があった。
- ・ 交渉権限の分配とコストについての質問に対し、民間企業ではそれぞれの労使のレベルで行われている。例えば、時間外労働に関する協定は職場単位で話し合っているし、安全衛生委員会も職場単位で行っているので、公務においても、荒唐無稽な話ではないと考えているとの回答があった。
- ・ 公務員に対し、労働基準法的なもの、労働安全衛生法的なもの、あるいはその法そのものを少しずつ適用する方向に進めてほしいとの考えか、それとも、基本権の問題とあくまで一体の話であるのかとの質問に対し、一体であるかという必ずしもそうではない側面もあると思うが、勤務条件の決定に労働組合の参画を進めるという文脈の中で大変関係が深いと思っているとの回答があった。
- ・ 労働基本権を付与するようなタイプの仕事は民営化していくことが必要だというような考え方をどう考えるかとの質問に対し、それぞれの行政の役割なり、機能なり性格なりに即して公務員が担うのか、民間が担うのかということは議論していくべきものとする、労働行政では労働者の権利保障などの目的に即した、必要な専門性、公正・中立性、効率性、コストパフォーマンス、あるいは労働行政としての総合性を考えると、公務員が担うことが重要であり、そのことを前提に基本権の議論は行うべきであるとの回答があった。
- ・ 基本権が付与されても、一定の、例えば争議権の制限があることはしかるべきと考えるかとの質問に対し、民間の事業体であっても公共性の高いものには制限があり、今後の制度設計において整合を図っていくべきものとの回答があった。
- ・ 協約締結権が認められた場合でも、官民の給与格差の調査をどこかの第三者機関が政府の責任において行うことが必要と考えるかとの質問に対し、諸外国でも基本権が大きく制約される公務員は一部にあるので、その代償として官民均衡という考え方はあるのではないかと、また、労使が交渉する上での指標はますます大事になり、その機能が全くなくなるわけではないとの回答があった。

独立行政法人国立病院機構理事より資料5に沿って説明が行われた後、以下の

ような議論があった。

- ・ 独法化により働く人に不満はないかとの質問に対し、一生懸命にやっている病院には6、12月の賞与以外に病院の全職員に対し年度末賞与というシステムを作り、働けばその分について跳ね返りはでてくるようにしているとの回答があった。
- ・ 完全民営化と今の状況とどちらがよいかとの質問に対し、神経難病、結核などの不採算部門をもっており、また、災害救助、国民保護法の指定公共機関などで指示が来たとき一体として動けるかとの問題、また、臨床研究などで治験に取り組んでおり、独法でと思っているとの回答があった。
- ・ 病院としての評価制度についての質問に対し、すべて経営だけで評価するのではなく、評価の中身としては経営面が50%、医療面が50%となっている、医療面は臨床研究、診療業務、教育研修などがある、クリティカルパス、セカンドオピニオン制度、患者満足度調査結果など患者の目線での評価もある、との回答があった。
- ・ 独法化により当局の意識は変わったかとの質問に対し、給与規定の改定など基本的な労使交渉はすべて本部間であり、労使交渉の中で大きな変化はないが、ある程度歩み寄ってという気持ちは出てきている、病院の労使交渉は、夜勤回数や休憩時間などの内容で、移行するときに交渉のルール化の協約を結んでいる、この協約により病院での交渉の時間、交渉委員の数、議題は、事前に窓口で調整した上で交渉しているなど、院長先生の負担が大きくなっていることはないと考えているとの回答があった。
- ・ 分限の状況、実態についての質問があり、任免関係は国公法の適用で16年度は7件、17年度は13件、懲戒戒告以上の処分となっているとの回答があった。
- ・ 国立のままのがよかったかとの質問に対し、病院は長期計画が必要で、特に、医師、看護師などの職員確保について、予算、総定員法で縛られることなく、自由に動けるのが大きな違いであること、機構では中期目標等もあり継続的に事業に取り組むことが可能となったことなどは良い面だと思う、との回答があった。

次回専門調査会は、2月23日の午後に行うこととされた。

以上

<文責：行政改革推進本部事務局（速報のため事後修正の可能性あり）>