

資料B - 4

2007年2月6日
全労働省労働組合

行政改革推進本部専門調査会小委員 提出資料 (ヒアリング主な質問事項に対する回答等)

1 基礎的な事項

(1) 組織の概要

設立 1958年7月28日

構成 厚生労働省本省、都道府県労働局、労働基準監督署、公共職業安定所等に勤務する職員で構成。全国に50支部、9地方協議会を設置。

役員 中央執行委員長 1名

副中央執行委員長 1名

書記長 1名

書記次長 2名

中央執行委員 11人

(2) 人数 約18,500人

(3) 組織率 約90% (組織化対象比)

(4) 在籍専従者数 14人

2 主な質問事項に対する回答

(1) 主な活動状況

労働条件等に関する交渉

労働行政分野の連年の定員削減(平成19年度は地方労働行政分として352=都道府県労働局の1~2局の全人員に相当)が進む一方、労働行政の諸課題、すなわち再チャレンジの環境整備、ワーキングプア対策(良質な雇用確保)、偽装請負・違法派遣の解消、過重労働対策、賃金不払残業の解消、メンタルヘルス対策、アスベスト対策、少子化対策、均等待遇推進等がますます重要となっている。

こうした中、労働行政に従事する職員の長時間・過重労働の抑制、メンタルヘルス対策、ライフワークバランスの実現等が切実かつ重要な課題がとなっており、労使交渉等を通じて対策の充実を要求。

行政研究活動

労働法制、労働行政の在り方等について、幅広い国民的な議論に資することを目的に、講演会、シンポジウム等を開催（ ）。同様に、労働法制等に関する調査・分析を行い、提言・見解を公表。また、行政研究の成果等を取りまとめ、『季刊労働行政研究』を年4回発行・配布。

最近の全労働省労働組合主催のシンポジウム、講演会

05年4月：シンポジウム「労働は商品ではない」（都内）

- 脇田滋龍谷大学教授他

06年5月：講演会「『働き過ぎの時代』を考える」（大阪府）

- 森岡孝二関西大学教授他

06年8月：シンポジウム「若者に夢と働く場を」（都内）

- 熊沢誠甲南大学名誉教授他

民間労働組合等との共同

教職員労組や日本青年団協議会等とともに高校生・大学生の就職問題をとりのくむ「連絡会」を組織し、活動。日本労働者協同組合連合会との「労働分野における『新たな公共性』に関する共同研究」を推進。

相談活動

組合員を対象に日常的な「対話」を重視した多様な相談活動を実施。また、多くの民間労働者・労働組合からの雇用確保、労働条件、安全衛生、労災補償等をめぐる多様な相談に応じている。

国際連帯

- ・労働監督官の国際組織（ILO国際監督協会）に加盟し、総会・シンポジウムに参加し、行政手法等を経験交流。
- ・CNRS（フランス国立科学研究センター）教授、サンパウロ大学教授が中心に行った「日本・フランス・ブラジル三カ国求職者比較調査」（国際交流基金助成）に協力。05年（パリ）、06年（サンパウロ）の国際シンポジウムに参加。

(2) 労使関係、団体交渉等の状況

基本姿勢

信頼関係に基づいた健全な労使関係の確立が、公正、民主、効率の行政運営の前提となるとの認識の下、解決すべき課題をめぐって労使が真摯に向き合い、建設的な議論を進めていくこととしている。

団体交渉等の状況

- ・厚生労働大臣 年1回程度（行政体制整備等）
- ・官房長 年4回程度（行政体制整備、労働条件改善、職場環境改善等）

- ・人事課長等 年 8 回程度（行政体制整備、労働条件改善、職場環境改善等）

(3) 現状の労使関係の課題についての意見

給与構造改革に伴う地方勤務職員の給与引き下げ（05年）、人事院の民間給与実態調査における比較企業規模の引き下げ（06年）、定員削減（地方労働行政分は過去3年間で 570）、給与引き下げに伴う不利益遡及（02年、03年）等、近年、勤務条件の不利益変更が繰り返されているが、これらの決定への労働者・労働組合の参加・関与が保障されておらず、労使関係を不安定にする要因となっている。

現行法では詳細な勤務条件が法定されているが、今日、多様な行政展開が求められていることから、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ますます重要。

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、交代制勤務（二交替制、三交替制等様々）を導入しているが、全府省一律の基準設定は困難であり、実情をよく知る労使によって適切な基準を設定しうる仕組みが必要。

現行法では国家公務員の権利等に関する制度が不十分な面があり、労働基本権問題以外にも、勤務時間（超過勤務に原則的な上限すらない）、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設計が必要。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も有効。具体的には、

- ・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。
- ・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。
- ・災害補償制度における療養補償の運用について、公務災害補償制度は「原則、費用請求」であるが、労災補償制度の「原則、現物給付」の方が合理的である。

各行政分野の専門性の向上がますます重要となっているが、「組織階層」が給与水準決定の主要な指標（具体的には、人事院規則に定められた級別標準職務表）となっているため、ゼネラリスト優位に人事管理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。

(4) 今後の労使関係、労働基本権の在り方等についての意見

労働基本権の理解

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、その運営の実情をよく知る労働者・労働組合の参画は重要であり、労働基本権は労働者が自己の労働条件決定や経済的地位向上に実質的に関与するために保障された権利であると考え

る。「代償措置」をもって労働基本権の全面的な制約を容認する考え方は、労働基本権をもつばら生存権的基本権ととらえる考え方と整合的であるが、前述した関与権・自己決定権の側面を軽視したものであり、「代償措置論」から脱却し、労働基本権の回復（原則付与）を急ぐべき。但し、公務の公共性等を無視することは適当でなく、整合をはかることは当然。

労働基本権等の議論の進め方

- ・ 公務員制度改革（再就職管理、身分保障、能力・実績主義に基づく人事管理、官民交流等）は、公務員の勤務条件に密接に関わることであるから、勤務条件決定システム＝労働基本権の在り方等に関する議論を先行させるべき。
- ・ 調査会として、公務員の労働基本権回復の方向付けを早期に行い、制度内容の検討を関係者の意見を聞きながら進めていくことを望む。その際、ILOの「報告」を出発点にすることが重要。
- ・ 公務員の範囲に関しては、今日、求められる公務の役割・機能等との関係で検討されていくべきであるが、当面、現在の公務員を前提に労働基本権の在り方等についての議論を行っていくことが効率的。
- ・ なお、公務員制度改革をめぐって、一部に誤解に基づく議論（例えば、身分保障と労働基本権、身分保障とメリットシステム（成績主義））もあり、調査会として早期に見解を示すことが重要。

(5) その他（公務員の在り方、公務員制度改革、分限処分の在り方等についての意見）

公務員の在り方

公務員には、全体の奉仕者としての自覚の下、強い使命感に裏打ちされた目的意識と高い専門性が求められる。今日、質の高い公務を実施するにあたって、公正・中立性、専門性、能率性、継続性等を確保するため、こうした公務員の存在と役割発揮は不可欠。

公務員制度改革

行政に求められる公正・中立性、専門性、能率性、継続性等を確保するため、能力の実証に基づく任用、政治的中立を基本とする職務規律、公務に専心しうる適正な勤務条件の確保等の公務員制度の原則を維持すべき。その上で、ILOの「報告」を基本に労働基本権を回復（原則付与）し、近代的な労使関係を確立すべき。

分限処分の在り方

分限処分（国公法78条1号～3号）は、メリットシステム（成績主義）を前提とする以上、適切に運営されるべき。他方、国公法78条4号は、雇用関係の終了事由として検討すべき（整理解雇の要件との整合等）。なお、人事院が定めた「通知」は明確性を欠いた内容であり、任命権者の裁量と相俟って恣意的な運用に懸念が残る。

以上