

行政改革推進本部専門調査会小委員会（第2回）議事要録（Cグループ）

1 日時

平成19年2月6日（火）13：30～16：20

2 場所

虎ノ門パストラルホテル「すいせん」

3 出席者

（委員（敬称略））

西村健一郎（主査）、薄井信明、岡部謙治、田島優子、御厨貴

（政府）

株丹達也行政改革推進本部事務局次長、根本康王行政改革推進本部事務局審議官

4 議事次第

（1）開会

（2）国（人事当局）からのヒアリング

厚生労働省

（3）国（人事当局）からのヒアリング

国土交通省

（4）国（職員団体）からのヒアリング

全農林労働組合

（5）特定独立行政法人（労働組合）からのヒアリング

全印刷局労働組合

（6）独立行政法人からのヒアリング

独立行政法人産業技術総合研究所

（7）独立行政法人からのヒアリング（市場化テスト等を中心に）

独立行政法人雇用・能力開発機構

（8）閉会

5 議事の経過

厚生労働省大臣官房長より資料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。

- ・ 職員団体の組織率が各団体ごとにばらつきがある理由について、伝統的にどのような形で組織化をしてきたかということが一番大きく影響しているのではないか、との説明があった。
- ・ 基本権の在り方について総合的に検討していく必要があるとの説明について、具体的には、協約締結権の場合、財政民主主義、当事者能力という問題がある。争議権の場合、業務の停廃がどのような影響を与えるかという問題がある。公務の性格でいうと、本省の企画立案業務の場合に特に争議権について公共的な性格の公務の継続性や危機管理をどう考えるか、地方では国民へのサー

ビスを実施しており、業務の停廃がどのような影響を与えるか、という問題がある、それぞれの業務の性格を勘案して、それが止まったときにどのような影響があるか細かく勘案して判断する必要があるのではないかと説明があった。

- 仮に争議権を与えても良い分野があるとした場合に、使用者側として現行制度の下で対応可能か、何がさらに整備される必要があるか、との質問に対し、本当に業務が止まって良いのかどうかの検討が前提となるが、電力や鉄道等の公益事業において、争議の調整行為など法律上担保されているものがあり、すぐにストライキというのではなく、紛争解決のプロセスを作ることが必要ではないか、との回答があった。さらに、例えば、給与についてトータルな決定権限を持っていないことについてどう考えるか、との質問に対し、協約締結権の付与の是非についての議論が前提となるが、財政民主主義の問題があり、完全に自主決定という形はできないので、一定のプロセスの中でどのように財政民主主義との調整を取っていくかについて措置が必要となる、との回答があった。
- 人事評価の試行を行う中で課題があったか、能力・実績に基づく人事管理を推進する場合に、職員の納得や国民の理解を得られるよう担保することは可能か、透明で公正な評価制度が必要になってくると労使協議制が必要になると考えるかどう考えるか、との質問に対し、基本的には、能力・実績に基づく人事管理をしっかりと行うことが今後の方向性となる、問題は、評価の方法をどうするかと、本人が納得できるかということであり、御指摘の点も含めてしっかりした評価の仕組みを作ることが必要である、労使協議制については、民間では労使協議を行う中でしっかりした労使関係をつくっていくことが基本であると認識しているが、現在、当局に十分な体制がないので、体制整備を行いながら、どのような形で行うのか検討する必要がある、との回答があった。
- 具体的な処遇改善等で何が議論になっているのか、運用等で対応できる部分を組合と議論しているのか、との質問に対し、例えば給与では、給与構造改革にあたって組合には意見があり、それを人事院に伝える努力をする、定員の確保は双方にとって重要であるが、十分協議する中で当局として努力する、級別定数についても労使で議論をする中で当局として要求を行っている、法律的な枠組みはあるが、運用の中でできることを行っているのが現状である、との回答があった。
- 公務員制度の在り方を考える場合に、現状についてどのように評価しているのか、例えば人事院制度をなくしてといったように今の制度を変えるべきか、との質問に対し、現行の人事院制度は基本権制約の代償措置として一定の機能を十分持っている、基本権の問題を考える場合、人事院の役割も含めて総合的に考える必要がある、基本的には今の仕組みの中で一定の機能があると思うが、全体の制度をどうするかは別にして、非常に専門的な能力が公務に求められる中で、もう少し全体にメリハリをつけて評価ができる仕組みが必要ではないか、との回答があった。
- 労働行政を担当しているのであるから、民間を先取りしてより良い労働環境に向けてどういう努力をしているのか、との質問に対し、厳しい定員の中でよ

り良いサービスを提供しなければならず、職場環境の改善はまだ十分でない、本省における長時間勤務の是正やメンタルヘルスの問題について努力しているが十分ではない、地方支分部局でも定員削減が厳しく、新規採用がほとんどできない状況にあり、その中でいかに効率化し、より良い職場環境をつくるかというのは大きな課題である、との回答があった。

国土交通省大臣官房長より資料2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。

- ・ 国民生活の安心、安全を不断に守る業務を所掌しているとの説明に関し、交替制勤務職員に争議権を付与することは職務遂行に支障を来すので賛同しかねるとの趣旨か、との質問に対し、例えば、海上保安庁職員は団結権も認められていないという点も含めて考えないと仕組みがうまく行かないのではないかと、との回答があった。さらに、海上保安庁職員に団結権や団体交渉権を付与することに問題があるのか、との質問に対し、警察やその並びとの関係がある、不審船の問題等もあり、そこをどうするのかということもある、との回答があった。
- ・ 全国にいる職員の士気をどのように保持しているのか、との質問に対し、異動や昇任などの人事配置を行う上で、特定の職員に負担をかけるのではなく、皆が公平感を持って仕事に取り組めるようにしている、との回答があった。
- ・ 勤務条件を所管する制度官庁との役割分担についてどのように評価するか、との質問に対し、当省の勤務環境は厳しいものがあるが、使命感を持って働いてもらうため、一定のルールを定めながら我々は取り組んできたと思う、その中で制度官庁の役割は非常に大きかったと考えている、との回答があった。
- ・ 現在の労使関係の評価について、過去には厳しい場面もあったが、労使双方の努力により、信頼関係を築いてきている、との説明があった。
- ・ 勤務条件は法律等で決められ、運用でできる部分は少ないので、使用者としては、コミュニケーションを図って了解を取ることに尽きると思うが、その点の制約をどう考えるか、との質問に対し、団体交渉は本省や地方など様々なレベルで行われている、仮にそれぞれの職場で全部決めなければならなくなると、コストも大変大きい、また、1か所で実現したことは、他でも実現してほしいということになるし、そういうことを考えた場合、安定的な枠組みがあった方がやりやすいのではないかと、との回答があった。
- ・ 基本権の付与により、使用者側も当事者責任を持つことになり、様々な問題解決が可能になると考えるが、その場合に職場の問題や待遇を改善する上で支障が生じるのか、との質問に対し、使用者側のフリーハンドがどこまで与えられるかにもよるが、いずれにしても、制度設計次第であり、一概には言えないが、現状の労使関係においても非常に努力していることを理解頂きたい、との回答があった。
- ・ 早期退職慣行の是正に関し、派遣や出向制度の創設等が必要との説明に関し、退職年齢を引き上げようとする、人事が詰まってしまう、例えば、研究休職や兼職の制度を改善して、ルートを開拓しないといけない、との回答があった。

全農林労働組合中央執行委員長より資料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。

- ・ 組織率の推移に関し、最近は新規採用がほとんどなく、後補充もないため、組合員は減少しており、組織率もこの15年ぐらいで5%ほど低下している、との説明があった。
- ・ 全農林の組織に関し、正式には独法労組と非現業の職員団体の2つがあるが、その上に全農林労働組合をつくって、運営は一本で行っており、そのことで特段の支障はない、独法の当事者は、理事長以下の理事であるが、主務省である農水省の場合もある、との説明があった。
- ・ 独法において当局の当事者意識も高まったとの説明に関し、実際には、財政面で縛りがあるほか、賃金交渉も人勧に準拠せざるを得ないし、独自のノウハウもまだないが、運営を含めて法人の独自性を発揮できるようになっており、人事院規則などで縛られてきたものについて整理して法人独自でつくったりしたものも一部にある、との説明があった。
- ・ 例えば賃上げ交渉の相手方が農水省であり、政府であるというはっきりしない状態で、労働三権が与えられても、決定権がない相手にストをしても彼らは困らないので制度自体を変えることが必要なのではないか、との質問に対し、当事者としての意識が薄い、直接雇用や労働条件の当事者は農水省・農水大臣ということになる、賃上げを求めて即ストライキということはない、最終的に財政民主主義の問題に行き着くものであり、賃金は民間準拠が一つの前提となり、最後は議会が決めるということではないか、ただし、雇用や勤務条件などの細かい問題もあり、労使関係を明確にして双方が当事者意識を持って締結した事項は互いに履行の義務と権利が発生するということが大事である、との回答があった。
- ・ 独法化により法人当局は当事者能力を強化しているのか、との質問に対し、人員は限られており大々的な拡充はないが、労務担当の意識は非常に高まっている、との回答があった。
- ・ 市場化テストの対象となる業務を民間が行うこととなった場合には、他の慣れない仕事に公務員として配置転換されるより、民間企業に転職するという選択肢を積極的に考えるのか、との質問に対し、現実に独法化により、職員が非公務員化されている、公共サービスの担い手がすべて公務員でなくても良いが、公務でやるべきことについての議論がもう少し必要ではないか、組合としては、雇用の保障は重要な問題であり、民間に委ねるべきものはきちんと議論した上で委ねれば良いが、安直に雇用問題を扱うべきではない、との回答があった。

全印刷局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行われた。

- ・ 組織率が100%であるとの説明に関し、過去からずっとそうであり、その理由は、職員が組合を信頼しているからではないか、との説明があった。
- ・ 争議権は付与されるべきであるが、一定の制約はやむを得ないとの説明に関し、争議権を行使しなければならないケースがあるのか、との質問に対し、こ

れまで争議のようなものはなかったが、今後、これまでの団体交渉事項や協約を一切無視して、使用者側が自分の思い通りにやるということになった場合には、労使対等の立場に立って自分たちの声が必要になると考える、しかし、そのようなことが生じないように話し合っただけ信頼関係を培ってきた、当方の主張としては、憲法に保障されたものであり、国際的にもILOは一切禁止は認めていないということから、基本権は公務員にもあるべきである、との説明があった。

- ・ 公益事業同様の争議権の一定の制約はやむを得ないとの説明に関し、その制約は限定されており、一刻の停滞も許されない業務であるという説明とギャップがあるのではないかと、との質問に対し、そういうことにならないようお互い努力し、信頼関係のある労使関係を維持していきたい、との回答があった。
- ・ 争議権が付与される場合には様々なものが変わってくると思うが、全体として判断しているのか、との質問に対し、一定の制約はやむを得ないが、基本権の付与により今まで以上の前向きな労使関係になるのではないかと、との回答があった。
- ・ 単なる印刷に止まらない重要な業務を担う印刷局における労使関係の在り方と労働三権の付与が結びつかない、公務であって争議権は必要ないというのも一つの発想だと思うが、三権の付与を言うことは非特定独立行政法人でも良いという議論に繋がってしまうのではないかと、との質問に対し、これまで団体交渉で様々な問題を処理してきており、今すぐ争議権ということではないが、今後、難しい問題が生じた場合に、基本権の付与により労使双方がお互いに責任を持つ関係が必要である、との回答があった。

独立行政法人産業技術総合研究所能力開発部門長より資料5(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。

- ・ 独自の給与制度を作っているという説明と、人勸に準拠しているという説明の関係について、対前年伸び率や今年度の例では扶養手当の額といったものは準拠している。予算について、民間からの資金もあるが、国からの運営費交付金が大部分を占めており、主に税金によって賄われていることから、現状において人事院勧告に準拠する形にならざるを得ない、との説明があった。
- ・ 研究職員の種類について、大きくは任期のある職員とない職員に分かれ、任期のない職員については、大学卒業後等に試験で採用する者と大学の教員等や中途で採用する者がいる、任期付については、任期終了辺りにパーマネント化の審査があり合格すれば定年制の任期のない職員になったり、プロジェクト型で任期付で採用するケースがある、との説明があった。
- ・ 組合の組織化という点では、組織率は契約職員を分母に含めた数であり、常勤職員の方が組織率は高いが、最近では低下傾向にある、との説明があった。
- ・ 独法化のメリットに関し、恒常的な組織である研究部門に加え、時限組織である研究センターを柔軟に改編できるようになった、との説明があった。
- ・ 任期付の職員の身分について、任期の間の雇用は確保されている。また、任期終了後は8割近くはパーマネント化審査を経て常勤職員に移行している、産総研としては、優秀な人材育成の役割もあると考えており、大学や企業といっ

た更に活躍できる場への橋渡しも念頭に置いている、との説明があった。

- ・ 民間型の労使交渉についての説明に関し、具体的には、組織の性格が変わり今までと異なる知識が必要となっている。最近、社会保険労務士と契約し、労務体制の拡充を図るとともに、規程等のチェックなどを行っている、との説明があった。

独立行政法人雇用・能力開発機構総務部長より資料5(2)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。

- ・ 市場化テストにより質と効率の両方を向上させるためには、職員のモチベーションを高めることが必要と考えるが、組合とは協議しているのか、質の問題が疎かにならないように、評価委員会で利用者の評価や職員の参加は保証しているのか、との質問に対し、現在行われている市場化テストのモデル事業では、空いている施設を事業者を利用させるものであり、職員の業務と関係がなく組合との問題は生じないが、機構自体も業務の重点化により職員を削減してきており、組合とはそういった点について話し合いを続けてきている、質の確保に関しては、企画競争の形にして事前チェックを行うとともに、事後チェックとして、目標値に対する実績をきちんと取っている、また在職者や事業主の満足度についても確認するようにしており、職員の効率性に対する意識も上がっている、との説明があった。
- ・ 資料によると、実績が目標値よりはるかに低いところもあるが、どのように対処するのか、との質問に対し、実績が低かったのは、コースが土日の夜間に行われたり、実施側の就職支援の取組不足の部分があったためであり、実施時間帯を変更したり、実施の支援協力を行うことにより、今年度の実績は向上してきている、翌年度の本格実施の際には、受講者確保の協力やモニタリングを踏まえた事業者への改善の勧告や相談を行いながら、目標水準に達するような実施ができるようにしたい、との説明があった。
- ・ 市場化テストにより民間に委ねる場合には、担当の職員が企業に転職するということになるのか、との質問に対し、対象事業については、既に人材派遣等を活用してきており、職員への影響は少ないのではないかと、ただし、全体として業務の見直しを行う中で、配置転換を行うことはある、との説明があった。
- ・ 現在は、限られた業務のみを民間に委ねているように見えるが、「私のしごと館」全体を民間に委ねる方が効率的で実効性も上がると考えられる、将来的に出す業務量を増やすことは考えているか、との質問に対し、現在、人材派遣や民間委託などにより実施している体験職種を市場化テストの対象としている。「私のしごと館」は、様々な業界や地方自治体と連携しながら、公共的な使命を有した形で運営しており、現在行われている5職種の市場化テストがどう動くかをみながら検討していきたい、との説明があった。

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）>