

「行政改革推進本部専門調査会小委員会」

提出資料

目次

1	基礎的事項	
(1)	厚生労働省の所掌事務	1
(2)	職員団体の概要	3
2	質問事項	
(1)	人事管理の業務全般の内容	4
(2)	主な団体交渉等の状況	5
(3)	現状の労使関係、労働基本権の在り方等	5
(4)	その他	6

厚生労働省

1 基礎的事項

(1) 厚生労働省の所掌事務

沿革

平成13年1月、中央省庁の再編に伴い旧厚生省と旧労働省が統合され、1官房11局2外局で発足。

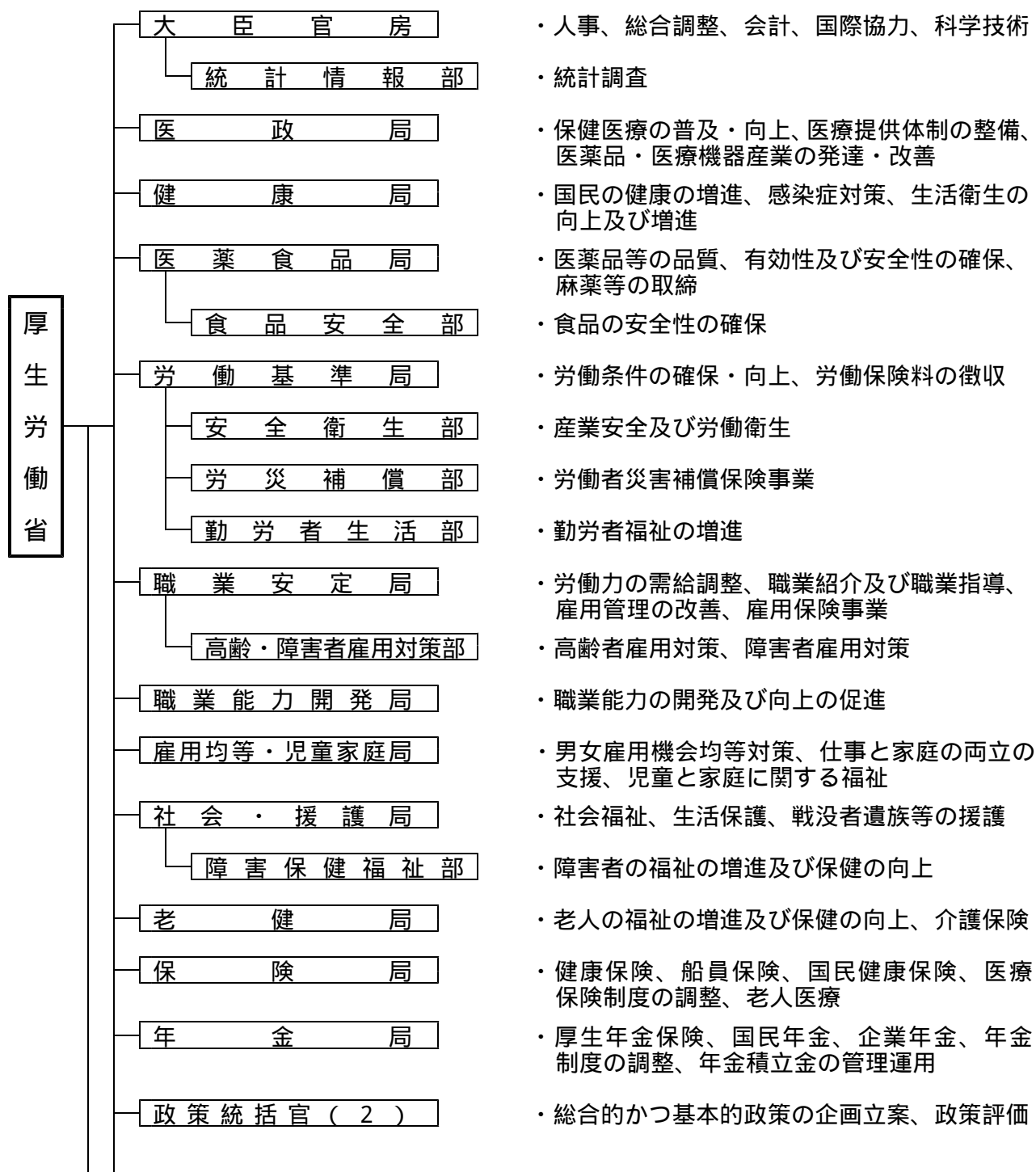
任務及び機構

社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進並びに労働条件その他の労働者の働く環境の整備及び職業の確保を図ることを任務とする。

【本省】(37,687人)

(平成19年2月1日現在)

【内部部局 1官房11局2政策統括官7部1次長90課2室】



【 施設等機関 】	
検 疫 所 (1 3)	・ 港及び飛行場における検疫及び防疫
国立高度専門医療センター	・ 特定の疾患に関する診断治療、調査研究及び技術者の研修
国立がんセンター	
国立循環器病センター	
国立精神・神経センター	
国立国際医療センター	
国立成育医療センター	
国立長寿医療センター	
国立ハンセン病療養所 (1 3)	・ 入所者等に対する専門的医療
(試験研究機関)	
国立医薬品食品衛生研究所	・ 国家検定を要する医薬品、食品等の試験・検査・研究
国立保健医療科学院	・ 保健医療・生活衛生関係職員等の養成訓練、調査研究
国立社会保障人口問題研究所	・ 社会保障・人口問題に関する調査研究
国立感染症研究所	・ 感染症等の病原・病因の検索予防、治療、診断等の研究
(更生援護機関)	
国立児童自立支援施設 (2)	・ 指導を要する児童の自立支援
国立光明寮 (4)	・ 視覚障害者の更生・訓練
国立保養所 (2)	・ 重度の身体障害者の保養
国立知的障害児施設	・ 知的障害児の保護及び指導
国立身体障害者リハビリテーションセンター	・ 身体障害者のリハビリテーションに関する治療、訓練、指導及び研究
【 地方支分部局 】	
地方厚生局 (7 局 1 支局) (北海道、東北、関東信越、東海北陸、近畿、中国四国、九州、四国厚生支局)	・ 福祉・衛生関係の指導・監督、麻薬等の取締り
都道府県労働局 (4 7 局)	・ 労働条件の確保・改善、職業の安定、男女の均等な雇用機会の確保
労働基準監督署 (3 3 1)	
公共職業安定所 (4 6 9)	
【 外局 】	
社会保険庁 (1 7 , 0 9 9 人)	・ 政府管掌健康保険、船員保険、厚生年金保険及び国民年金等の運営実施
中央労働委員会 (1 1 3 人)	・ 不当労働行為の審査、労働争議のあっせん、調停及び仲裁

(2) 職員団体の概要

職 員 団 体 名	組合員数 (人)	組織率 (%)	在籍専従 者数(人)
< 本省 >			
全厚生職員労働組合（全厚生） 1	755	25.5	0
全日本国立医療労働組合（全医労） 1	3,476	37.5	0
全労働省労働組合（全労働） 1	18,130	85.1	14
その他(東京職安労組、大阪職安労組、沖縄国公) 1	1,644		1
< 社会保険庁 >			
全厚生職員労働組合（全厚生） 1	2,345	45.4	3
自治労国費協議会 2	12,144	95.4	8
< 中央労働委員会 >			
中央労働委員会事務局労働組合 1	57	63.3	0
合 計	38,551	74.5	26

1：組合員数は人事院登録職員団体表（平成18年3月31日現在）による。

2：組合員数は自治労国費協議会の集計（平成18年4月1日現在）による。

2 質問事項

(1) 人事管理の業務全般の内容

< 人事単位 >

医療、健康、医薬、食品安全、年金、介護、雇用対策、職場の安全確保、少子化対策等といった国民生活に密接に関係する広範かつ多様な行政分野を所管していることが、厚生労働省の特色である。

行政分野（系統）ごとにその業務内容が専門的かつ多岐にわたり、大括りの行政分野ごとの職員グループを単位とした人事が行われている。

< 採用及び採用試験 >

種は原則として厚生労働省一本で行い、それ以外については「厚生行政」、「労働基準行政」、「職業安定行政」、「雇用均等行政」別に採用を行っている。

人事院による専門試験として、労働基準監督官採用試験を実施しているほか、医師免許等一定の資格を必要とする技術系の区分からも採用を行っている。

< 適用俸給表 >

本省及び外局の大半の職員に行政職俸給表（一）が適用されているほか、例えば、検疫所や国立高度専門医療センターなどの施設等機関では、医師・薬剤師・看護師等の職種に医療職俸給表、研究職、福祉職等の俸給表が適用されている。

< 研修制度 >

必要な研修制度を設けて幹部までの養成を行っている。

< 退職管理 >

職員の太宗を占める地方支分部局、施設等機関の職員のほとんどは、定年または定年近くまで勤務することを前提としている。

(2) 主な団体交渉等の状況

対 応 者	頻 度	職 員 団 体	主 要 議 題
厚生労働大臣	年 1 回	全厚生・全医労（厚生共闘）、全労働	行政体制の確保
官房長	年 3 回	全厚生・全医労（厚生共闘）、全労働	行政体制の確保、処遇改善等
本省課長	年 1 回 ～ 10回	全厚生、全労働	行政体制の確保、処遇改善等
社保庁総務部長	年 4 回	全厚生、国費協議会	行政体制の確保、処遇改善等

厚生共闘：全厚生と全医労が昭和55年12月に厚生省労働組合共闘会議を結成

(3) 現状の労使関係、労働基本権の在り方

勤務条件の変更、例えば、休憩・休息時間の見直しや給与構造改革に際しては、改正内容を事前に職員団体に対して繰り返し説明するとともに、実施に当たっては職員団体の意見を十分に聴くことなどに努めたところである。

このように、労使相互の信頼関係を基本に、十分な意見交換等により意思の疎通を図るなど、適度な緊張感を保ちつつ良好な労使関係を維持している。

また、労働基本権の在り方については、公務の安定的、継続的な運営の確保、あるいは国民生活に与える影響等について、総合的に検討していく必要がある。

(4) その他

公務員の在り方、公務員制度改革

少子・高齢化の進行、人口減少社会の到来等の社会情勢の変化、国民生活の多様化に伴い、厚生労働省は、医療制度改革、年金一元化、介護保険制度改革など将来にわたり持続可能な社会保障制度の再構築や、税収・社会保障基盤の強化に直結する雇用の安定及び適正な労働条件の確保等に取り組んでいるところである。

このように行政が対応すべき課題が専門化・複雑化する中で、効果的な政策を効率的に実現し、国民の期待にしっかりと応えねばならない。

公務員制度改革は、公務員が高い使命感を持ち、能力を存分に発揮できるような改革をめざすべきである。

分限処分の在り方

法令に則り適正に対処することが基本と考えている。