

2007年 1月26日
全印刷局労働組合行政改革推進本部
専門調査会小委員会
(ヒアリング資料)

[基礎事項]

はじめに

国立印刷局は、明治4年(1871年)に大蔵省紙幣司として創設されました。自国の紙幣(銀行券)を自国で作ることは近代国家の威信に欠かせないからです。同時期には近代郵便制度の創設に伴い切手の製造も始めました。さらに銀行券と並び高度な偽造防止技術が必要な旅券や銀行券に類似する性質の証券も製造してきました。また明治31年(1898年)には内閣官報局を統合し官報をはじめ法律案、予算書、国会会議録、政府刊行物など国政に欠かせないものを確実に提供してきました。

国立印刷局は創設以来、独自の高度な偽造防止技術と厳格な製造体制をもって国民社会経済に必要な銀行券、旅券、切手等を安定的かつ確実に供給し、国政の円滑な運営のため正確性・守秘性の高い官報、国会用製品などを確実に提供し国民の信認を得てきました。こうした責務を130有余年、国の機関として、平成15年(2003年)4月からは運営費交付金を受領しない特定独立行政法人として、効率化を進めながら果たしています。

独立行政法人移行後の平成16年(2004年)11月には偽造抵抗力の高い最新の技術を数多く搭載した新銀行券が3券種同時に発行され、平成18年(2006年)3月には世界的な認証技術の高度化に応えICチップを搭載した新型旅券の申請受付が開始されました。まさに現在政府が掲げている「安全・安心な社会に向けた環境整備」への貢献であり、国と不可分で一体の事業であります。

国立印刷局は自ら需要を喚起し製造することはできず、公的要請を受けて行うなかで、時代・環境の変化には適切に対応していかなばなりません。通貨需要はその時々で変動し、旅券需要は国際情勢で変動するうえ、ITの急速な進展による偽造にも対抗していかなばなりません。こうした要請・期待に効率化を進めながらも確実に応え、社会に貢献していくことが国立印刷局の使命であります。

全印刷局労働組合は、国立印刷局が国・国民の負託に応え、使命・役割・責務を果たすため、労使協議体制の確立を図り、政策提言を行うなどの活動を展開しています。

1. 組織の概要、人数、組織率、在籍専従者数

- | | |
|-----------|---------------------------------|
| (1) 組織名称 | 全印刷局労働組合 |
| (2) 設立 | 1947年4月1日 |
| (3) 住所 | 東京都北区西ヶ原3-59-12 |
| (4) 本部執行部 | 執行委員長 1名、副委員長 1名、書記長 1名、執行委員 6名 |
| (5) 支部8支部 | 滝野川、虎の門、王子、本局、小田原、静岡、彦根、岡山 |
| (6) 組合員数 | 4,779人(2007年1月1日 現在) |
| (7) 組織率 | 100% |
| (8) 在籍専従数 | 12名(2007年1月1日 現在) |

[質問事項]

1 労働組合の活動状況全般

(1) 労働組合の基本的スタンス

国立印刷局が国・国民の負託に応え、使命・役割・責務を十分果たし、雇用の確保と労働条件維持向上を前提とした安定的な事業基盤の確立のために、有効な改革（安定・発展）の政策提言をおこなうなどの活動を進めています。

(2) 組織の活性化とお互いが信頼し合える組織づくり

課題別オルグや日常の対話活動を通じて情報の共有を高めるとともに、組合役員と組合員との信頼関係を深め、現場組合員の声を反映できる現場からの労働運動を構築しています。また、組織の強化・発展をめざし、「組織強化・教育プログラム」を作り、階層別セミナー・青年女性セミナー・組合役員セミナー等を実施してスキルアップを図る取り組みを進めています。

青年女性活動については、本部に青年女性対策部（各支部に青年女性対策委員会）を設置し、全印刷青年女性委員会を構成しています。青年構成委員は、28歳までの組合員で構成しており、全組合員の約5%を占めています。女性構成委員は、全女性組合員で構成しており、約1,100名、全組合員の約24%を占めています。具体的な運動は、1年を通して平和問題、環境問題、男女共同参画や母性保護などに取り組んでいます。

(3) 印刷局事業の安定的な企業基盤の確立に向けて

組合員の「雇用・身分・労働条件維持向上」の確保を前提とした、長期的に安定的な事業基盤の確立を図り、印刷事業の特色を生かした有効な改革を目指すことを目的とした「印刷事業の政策提言」を政策闘争の取り組みの基本方針としています。これまでの間、「政策提言」を掲げ、職場からの運動を展開してきました。また、第2期中期目標・中期計画の策定期間に向け、労働組合として「印刷事業の政策提言」の基本的政策提言を基本に、時代・環境の変化に対応した政策提言策定作業を進めています。

(4) 平和を守る闘いについて

「連合」「フォーラム平和・人権・環境」の方針を踏まえ、取り組んでいます。具体的には、毎年、連合平和行動として北方領土返還、原水爆禁止世界大会、沖縄平和フォーラムへ参加しています。また護憲大会へも参加しています。

(5) 環境にやさしい社会づくりの取り組み

国際環境基準（ISO14001）取得の取り組み

21世紀に入り、世界規模での環境問題がクローズアップされてきています。製造企業の果たす役割としてエネルギー資源問題を含め、労使一体となって国際環境基準（ISO14001）取得への取り組みを推進しています。これまで、平成14年度滝野川工場、17年度小田原工場、18年度彦根工場が、順次取得しているところです。

「連合・列島クリーンキャンペーン」の取り組み

連合運動の取り組みの一環として、次世代に美しい日本を受け継いでいくために、毎年7月から8月にかけて、全国規模でキャンペーンに取り組んでいます。

『連合エコライフ21』運動の取り組み

地球資源を大切に、そして繰り返し活用する社会に生まれ変わるために「自分のライフスタイルを見直さなければならない」と、まず一人ひとりに運動への理解を深めてもらうことを目的に取り組みを進めています。

(6) 社会的役割を果たす運動（ボランティア活動）

各支部において地域住民参加によるイベント（納涼祭、映画会、お花見等）の実施、また、世界の

難民支援として、組合員及び退職者に呼びかけ、衣料品の収集・輸送・各種カンパ活動等、積極的に取り組んでいます。

(7) 行政との関係(地域共闘)

各支部は、地域連合に結集し、地域行政と定期的に協議会を開催し、地域住民が安心・安全で住みやすい街づくりに向け、政策制度要求の実現に向け取り組みを強化しています。

(8) 国際連帯の取り組み

グローバル化の進展と共に、労働組合の国際活動領域は拡大しています。

全印刷としても国際組織UNI(ユニオン・ネットワーク・インターナショナル)に加盟し、世界の印刷産業労働者の権利と労働条件の向上を目指した国際活動に取り組んでいます。また、全印刷独自の取り組みとして中国人民銀行の労働組合と20余年におよぶ交流を実施してきました。

2. 独法化されたことによる変化

(1) 組織・定員は法人の裁量に委ねられ、会計は企業会計原則により独立採算による運営となっています。事業運営について、透明性を確保しつつ事前統制から中期的な目標管理の下で厳格な事後評価となり、法人に自主性、自律性をもたらし、責任は法人に帰す仕組みとなりました。なお、労使関係の枠組みに大きな変更はありませんが、「特定独立行政法人等の労働関係に関する法律」(以下「特労法」という。)では第三者機関の仲裁裁定に関し、国会の議決を要しないこととなりました。

(2) しかしながら、人件費(人員)を含め行政組織と同じ課題が課せられるとともに、毎年度の評価による見直し、中期目標期間終了時の見直しにより、独立行政法人のあり方が不透明であると言わざるを得ません。

国立印刷局の業務は一刻も停滞が許されず、銀行券をはじめとする製品は安定的・確実に国民に提供していかなばなりません。国の関与と要請のもとに、長期的・安定的な経営が必要との観点から、経営形態等が不安定化すると、組合員のモチベーションが失われるだけでなく、不安さえ募らせませす。時代・環境の変化に即し、効率的に業務運営を行うことは当然であります。将来が見通せる運営が望まれます。

3. 労使関係、団体交渉等の状況

(1) 労使関係

現在の労使関係は、独立行政法人として厳しい環境の中にありますが安定的な労使関係となっています。このような労使関係は、一朝一夕に成立するのではなく、多年にわたる労使双方の努力によるものであります。今後、更に安定した労使関係を維持・確立していくためには、労使双方がお互いの立場を尊重し合い、相手の話に十分耳を傾けるなど、相互信頼の基盤をさらに発展させることが大切であります。そのためには、労使双方が共通の基盤に立ち 主張すべきことは主張し誠意をもって交渉を行う 相互の立場を理解しつつ協力する 取り決められた労働協約や交渉内容を尊重することが不可欠であると考えます。

労使関係には対立の要素が伴うことは避けられません。労働組合としては、印刷局をパートナーとして捉え対処しています。それは、それぞれが相手方を尊重し、事業の発展と職員(組合員)の社会的・経済的地位の向上という課題に向かって、求めるべきは求め、正すべきは正すというのが労働組合の基本姿勢であります。

(2) 団体交渉

国立印刷局の労使関係においては「団結権」と「団体交渉権(労働協約締結権を含む)」を有してお

り、団体交渉は、特労法を踏まえ、団体交渉に関する協約に基づき行われています。

しかし、特労法は団体交渉の対象事項については定義されていますが、通常、団体交渉の対象とされない「法人の管理及び運営に関する事項」の定義が不明確なことから、当局との間で問題を生じやすくしています。

労働組合としては、今までの第三者機関（中労委）の判断に沿って「法人の管理及び運営に関する事項」といえども、組合員の労働条件に影響をおよぼす限りにおいては団体交渉事項と捉えています。こうした不明確な点（対象事項等）を解消するため折衝や話し合いのルールで、労使間の問題解決と円滑化を図っています。

団体交渉において賃金関係の労働協約の締結にあたっては、団体交渉・賃金専門委員会・事務折衝といった交渉のルールが整っており、労使間で円滑な案件処理が行なわれています。

団体交渉は、「団体交渉に関する協約」の定めに基づき、「交渉委員の指名（交渉委員の数）、交渉委員の通知、交渉開始の手続き、議題の周知及び議事録」等を労使双方（国立印刷局へ）が文書で確認しています。なお、各工場支部間においても「団体交渉に関する協約」を締結し、中央労使間と同様の取り扱いをおこなっています。

（３）中央厚生委員会及び中央安全衛生委員会

中央厚生委員会及び中央安全衛生委員会については、国立印刷局との間で「委員会の設置・構成、任務、決定事項の尊重」等は、「中央厚生委員会・中央安全衛生委員会に関する協約」で定めています。各工場支部間においても、この協約に準じて「厚生委員会・安全衛生委員会」を設けています。

４．現状の労使関係の課題、今後の労使関係、労働基本権の在り方等についての意見

（１）現状の労使関係の課題、今後の労使関係

全印刷では、特定独立行政法人化移行後も労働基本権は変化せず、「団結権」、「団体交渉権」（労働協約締結権含む）を有しています。主に賃金・勤務時間等の決定過程では、「団体交渉権」を有効に活用するなかで、当局と交渉し、各種労働協約を締結しています。

この結果、労使間で確認した事項に関しては労使双方が責任を持って遂行することとなり、一方的関係ではなく、対等・平等の労使関係が確立されています。

また、各種案件の実行に関しては労使双方で話し合いルールなどの労使協議をする場を有しており、国立印刷局の将来も視野に入れながら、組合員の労働条件の維持・向上に向けた協議を行っています。

独立行政法人の見直しや行政改革の動向等、国立印刷局を取り巻く環境が厳しい状況にある中で、雇用の確保と労働条件維持向上を前提とした長期的・安定的な事業基盤の確立のためには、今後においても良好な労使関係を維持することが重要であると考えています。

（２）労働基本権の在り方

今、求められている公正で公平かつ効率的な公共サービスの実現に向けては、働く側が自ら責任を持って政策の決定過程にも参画する中で、社会に対して責任を持つことが必要であります。このため、労働基本権の付与、労使協議制の導入は公務員制度改革には不可欠なものであると考えています。

ただし、争議権の行使に当たっては、国民生活に重大な影響をもたらす場合等は、一定の制約はやむを得ないと考えます。

国立印刷局の業務は一刻の停滞も許されず、銀行券をはじめ旅券、官報などの製品・サービスは安定かつ確実に国民に提供していかねばなりません。民間の公益事業同様の争議権の一定の制約はやむを得ないと考えます。

５．その他意見

(1) 公務員のあり方

基本的な考え方については、全印刷は連合加盟組合の一員であり、連合の公務員制度のあり方と方針に沿った考え方があります。

「国民が必要とする公共サービスとはなにか、それを担う公務員はどのような役割を使命として果たすべきか」との観点からみれば、「公務員のあり方」は、公務員としての立場からの議論だけではなく、広く国民的議論を経て明らかになってくるものと考えます。

(2) 公務員制度改革

良質な公共サービスの確立、労働を中心とした福祉型社会の実現のためには、労働基本権を確立し、国民のための民主的な公務員制度改革とする必要があります。

能力・実績主義の人事管理の検討・導入にあたっては、公平・公正な人事評価制度の構築が前提であり、公正・公平・透明な客観的基準に基づいた昇任、昇格制度とする必要があります。

また、個人の能力、実績を的確に反映する賃金制度の確立に向けて、専門能力を活かした複線型の賃金体系の構築が必要であると考えています。

なお、これらの事項はすべて労働条件に直接影響を及ぼす事項であり、私たち全印刷局労働組合は、団体交渉事項として、交渉・協議を進めることとしています。