

行政改革推進本部専門調査会小委員会（第2回）議事要録（A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「おもと」

3 出席者

（委員（敬称略））

佐々木毅（主査）、稲継裕昭、加藤丈夫、丸山建藏

（政府）

福井良次行政改革推進本部事務局長、阪本和道総務省人事・恩給局次長

4 議事次第

（1）開会

（2）国立大学法人からのヒアリング

国立大学法人東京外国語大学

国立大学法人群馬大学

（3）国（人事当局）からのヒアリング

法務省

（4）国（人事当局）からのヒアリング

経済産業省

（5）国（職員団体）からのヒアリング

国税労働組合総連合

（6）民間企業（公益事業）からのヒアリング

東京電力株式会社

（7）閉会

5 議事の経過

国立大学法人東京外国語大学学長及び国立大学法人群馬大学副学長より資料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。

- ・ 教職員に対する評価を給与・賞与に反映しているのかとの質問に対して、群馬大学では、取りあえず、直接評価に影響させないと言う条件で平成18年度から導入したとの回答があった。
- ・ 法人化後、自己収入の努力として具体的なものは何かとの質問に対して、病院収入、科研費、共同研究等の部分で努力しているとの回答があった。
- ・ 法人化後、人事管理面で変わったことはとの質問に対して、給与に関しては、国家公務員と同様の水準としており、大きな変化はなく、人件費比率の高い大学では国と比較して地域手当を減らしているところもあるとの回答があった。
- ・ 法人化により、独自の給与制度、人事管理運営方針を目指しているのではないのかとの質問に対して、目指してはいるが、承継教職員の退職金の算定上で

難しい問題もある。いくつかの大学、とりわけ理系では、独自の工夫をしているとの回答があった。

- ・ 運営費交付金方式になって、効率化などにより節約したものを事業に反映することが出来ているのかとの質問に対して、団塊の世代が結構人件費を食っており、教員が65歳定年の大学では、これが退職する三年後以降には、自由裁量部分が増えると考えている。目的積立金については、当該物品等購入や施設整備等を目指して必死に積み立てているところであるが、第1期6年間で目標額に到達できない場合は、次期に引き継いで使うことが出来るという確約がないので、節約工夫したものについて第1期を越えても構わない形にしてもらいたいとの希望があるとの回答があった。
- ・ 過半数代表者の選出方法に関して、組合の役員等が立候補して当選してくるのかとの質問に対して、そのケースが多いとの回答があった。
- ・ 過半数代表者との話し合いの内容はどのような形で伝えられているのかとの質問に対して、様々な方法が考えられるが、群馬大学ではメールで全職員に通知するとともに、事業場によっては過半数代表者が説明しているケースもあるとの回答があった。
- ・ 運営面で、法人化後、一番以前と違ったなと感じている点は何かとの質問に対して、学長のリーダーシップにより、トップダウンの運営が可能となり、学長の企画力が問われている、大学が前向きに進んでいるのは確かであるが、毎年、運営費交付金が減り、総人件費の抑制があるため、常勤を定員まで採らないで、非常勤を多く採用し教育内容を充実しようとしたが、さらに人件費を削減するため、平成19年度・20年度に非常勤を大幅削減することを余儀なくされた。そんな中で、大学設置基準の改訂で主要授業教科科目は専任が行うこととされている。今後、効率化や人件費抑制に当たっては、アウトソーシング出来るものと出来ないものの区別を付けていただかなければ、組織が本来の機能を発揮出来ないとの回答があった。
- ・ 法人化の前後で交渉に違いは生じているのかとの質問に対して、昔の組合交渉の時代から団体交渉の時代になったが、労使とも頭の切り替えが出来ていない。また、職場のみならず、大学を超えた広域組合との交渉にも応ぜざるを得なくなり、大学の自己解決能力を越えるものをぶつけられて、解決できない場合もあるとの回答があった。
- ・ 非常勤の管理運営上の課題は何かとの質問に対して、法人化前から運用していた3年間での雇い止めが一番厳しい交渉であり、これが毎年毎年あるので、本当に厳しいとの回答があった。

法務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。

- ・ 労働基本権に関して、特殊な刑事施設等職員については、引き続き団結権について制限することが必要であるという話であったが、一般の職員について、現在ある団結権と団体交渉権に加え、協約締結権や争議権を与えるか否かについてどう考えるのかとの質問に対して、全農林の最高裁判決にあるように、様々な公務員の地位や職務の公共性とか、あるいは人事院その他の労働基本権制約

の代償措置等の考え方は、それなりに現時点でも合理性があるものと考えており、特段それほど問題は生じてないのではないかと考えている、ただ、現在、様々な角度から国家公務員制度の改革が議論されているところであり、その議論の中で見直すべきところは見直されることもあり得るのではないかというのが、今の段階の意見であるとの回答があった。

- ・ 仮に、協約締結権、あるいは争議権を付与するといった結論になった場合に、どういうデメリットが考えられるのかとの質問に対して、もともと公務員の職務の内容というのが、本来のものには公共性のある職務で、代替性が余りないようなものが中心であり、特に、権力的な業務に比べると、現在よりも公務員に労働基本権を更に認めるとなると、全体的な制度の中で、いろいろ業務のやり方等も含めて考えていかなければいけないと思っているとの回答があった。
- ・ 団結権の制限があるのは法務省5万1,000人のどの部分かとの質問に対して、団結権を制限されているのは、刑務所等の刑事施設に勤務している1万7,912人と入国管理官署の入国警備官1,367人であるとの回答があった。また、今の少年院とか少年鑑別所に勤務する職員には団結権はあるのかとの質問に対して、そのとおりとの回答があった。
- ・ 組合との折衝のうち、地方ではどのような対応をしているのかとの質問に対して、組織率が90%を超えている法務局、地方法務局は全国に50か所あり、それぞれの組合の支部と法務局長以下の幹部が年数回、それぞれの要求事項等について折衝しているとの回答があった。
- ・ 人事課長がいろんな形で給与及び勤務条件の整備について、話合いか交渉しているという話だが、人事課長はどの程度の幅の裁量のある話をしているのか具体的な実情を教えて欲しいとの質問に対して、給与関係等については、人事院勧告等の制度があることから、一応要望は聴き、合理的な話の場合は、これを人事院に人事課長レベルで伝え、官房長としても伝えるというやり方を行っている、その他の、施設面の整備とか、法務省限りでできるような事柄については、関係部局に引き継ぎ、法令上、あるいは予算上許される範囲内で、それに沿うような措置を取っている、また、定員・定数の関係では、組合側から要望があったときは、言い分を十分聴いた上で判断して、財務省等への要求に反映することもあるとの回答があった。
- ・ 法務局の窓口は、昔は昼間閉じていたところ、今は開けるようになった。このような件について交渉をする際は、どこで交渉をするのかとの質問に対して、法務局を管理運営している本省の民事局で交渉したとの回答があった。
- ・ 会見、面談、折衝それぞれの違いは何かとの質問に対して、特に法務大臣の会見には交渉的性格はほとんどないものであり、面談とは、こちらだけで反映できないような要望を受けることを中心としたものであるのに対し、また、折衝には要求事項があり、それなりの返答をするものであるとの回答があった。
- ・ 労働協約締結権のない中で交渉する現状をどのように考えるのかとの質問に対して、勤務条件法定主義の下で、少なくとも各府省の人事当局には、給与全体の引き上げの決定権はなく、定数についても、省内の各部局組織の要求を調整して、査定官庁である関係省庁に要求、折衝することまでであり、約束できる事項はほとんどない状況である、その意味で協約締結権がないのはやむを得

ないと現状では感じているとの回答があった。

- ・ 行刑施設は、任務の特殊性から特に強固な統制と厳正な規律が必要であり、引き続き団結権を制限する方がいいという話であったが、国際基準から見ると違うというILOの指摘があることについてどのように考えているのかとの質問に対して、刑事施設において勤務する職員は、司法警察事務もっており、武器の携帯・使用、階級制の採用等その任務の特殊性からすると、ILO87号条約の関係でも、同条約を適用する範囲を国内法令で定めるとされている警察職員と同視できるもの、あるいは含まれるものと考えており、ILOとの関係でも引き続き御理解をいただけるよう努めていくが、専門調査会における議論なども踏まえ、更に慎重に検討していきたいと考えているとの回答があった。
- ・ 行刑施設の特殊性の中身をもう少し説明して欲しいとの質問に対して、刑事施設において勤務する職員が対象としているのは、犯罪その他を犯した者であり、職業的訓練その他の教育等を行って社会に復帰させるため、これらの者を収容し処遇しているが、対象者によっては相当な実力行使をしなければいけない場合も多々ある、その際には、指揮・命令系統、上下関係の下で責任あるものの指揮の下に動かなければならない、かつ実力行使を伴う職務であることから、団結権を付与することは、そういった業務の適正な運営に支障があり、警察の職員と同質の性質を持つものであると従来から考えてきたとの回答があった。
- ・ 時代が変化して、公務にも能力、業績とか、あるいは年金の一元化とか、どんどん改革は進んでおり、時代の変化に合わせて、労使が相互的に責任を負う体制が必要ではないかと理解しているが、この点に関し何かないかとの質問に対して、時代の変化にも注目するとともに、今般行われている公務員制度改革全般の議論も十分参酌しなければいけないと思っている、また、刑務所の分野については、特に平成15年に名古屋刑務所事件があり、それ以降有識者による行刑改革会議を組織して様々な改革を行い、刑事施設視察委員会を設け、医師、弁護士等の有識者に、刑務所等の施設を訪問して意見をもらっているところであり、今後とも様々な議論を踏まえつつ、検討を続けていきたいと考えているとの回答があった。

経済産業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。

- ・ 能力・実績による人事管理を積極的に進めることに経済産業省は非常に前向きだと聴いており、現在、評価の試行が行われているが、何か問題があるか、また、職員、組合員との協議はどのようになっているかとの質問に対して、評価そのものが新しい話であり、どのような形で評価をするかについて、客観性を確保していくためには、慎重なプロセスが必要だと思っている、他省に先駆けて試行を積んできて、人事そのものに反映し得るような熟度にまで持ってきていると認識している、ただ、組合との関係では、評価を直ちに人事なり処遇に反映することについては、議論が必要であるが、昨年も既に2回ほど会見をして、組合の中での理解も進んできているところではないかとみているとの回答があった。

- ・ 評価結果の活用などについて、いわゆる納得性とか公平性がないと、処遇に適用するのに非常に支障を来すのではないかとの質問に対して、勿論、これは議論も積み重ねて慎重にやっている、具体的に実施していくことで、理解を得ることが大事ではないかと思っている、仮に評価の結果、自分が思っているだけのものが得られなかった場合には、組織の中における人事権者なり、最後は人事院というふうに意見なりを持っていけるので、これらにより、だんだん浸透していくのではないだろうかと思っているとの回答があった。
- ・ 有為な人材が、高い使命感を持って安心して能力を発揮できる改革が必要だという話があったが、能力・業績のほかに、そうした人と組織を改革する意味で、何かよい考え方とか有効な手段があるのかとの質問に対して、官民交流が1つの有効な手段である、若い段階で民間企業に武者修行という形で、働くことを積極的に行うとともに、民間企業の方にもどんどん来てもらっており、実際に先般も、種相当という扱いで民間企業から30代の職員を2人採用して、組織に刺激を与えながら活性化を図っているとの回答があった。
- ・ 調査統計部長の会見のテーマについての質問に対して、概ね超過勤務の改善の問題などの本省全体と同様のテーマについて話しているとの回答があった。
- ・ 経済産業省は政策官庁であるという位置づけで、例えば法務省のように、どうしても労働基本権に制限を加えざるを得ない機能を持っている官庁と比較すると、役割が少し違うのではないかという気がするが、経済産業省としてどう考えているのかという質問に関して、基本的には、基本権の在り方についての考え方は、それほど他の省と違いはなく、様々な論点を多面的に議論していかないといけないのではないかと考えているとの回答があった。
- ・ 仮に今、制約されている協約締結権あるいは争議権が公務員に与えられた場合に、どのようなデメリットが考えられるのかとの質問に対して、原子力安全・保安院は、365日24時間の勤務体制で、何らかの形で空白があると事故対応ができず、一刻でも遅れると大変深刻な事態になるので、非常に注意深く考えなければいけないのではないかと考えているが、専門調査会の方で方向性が出た段階で、きちんと検討していきたいと考えているとの回答があった。
- ・ 特に公務員の在り方について、元気の出るアイデアはないかとの質問に対して、私見であるが、霞が関の公務員を取り巻く全体の環境が特に若い人をディスカレッジするようなものになっていることは、我々としては非常に憂慮すべき事態だと思っており、これを少しどこかの形で変えていくことで、元気が出る方向に是非していただければありがたいと思うとの回答があった。

国税労働組合総連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。

- ・ 労使協議の実態について、例えば職場での仕事の見直しだとか、業務効率改善に対する話し合いというのは、管理運営事項ということになるのかとの質問に対して、相互信頼を基本に交渉重視の運動を展開しているが、公式の交渉の議題として取り扱って、それで解決をしていくという現状にはないとの回答があった。
- ・ 日本の国税職員の数は、例えば、人口比でどうなっているのかとの質問に対

して、単純に担当職員を全納税者の数で割ると、法人税に関して4.2%、要は25年に1回位の接触、個人に関しては、単純平均すると100年以上に1回しか接触できない位の数であるとの回答があった。

- 具体的に今、どんなことを交渉しているのか、あるいは将来、基本権が拡張された場合にはどうかとの質問に対して、課税の公平を担保していくためには、きちんとした調査が必要であり、一生懸命その仕事はやっているが、職員や働く時間に限界があり、処理できる数にも限界があるので、(交渉は、)これらを解決していくための基本としてやっている、今後も考え方の基本は同じであるとの回答があった。
- 管理運営事項は議題とできないとか、予算上の制約もあるという話であるが、仮に基本権、例えば争議権が与えられたら解決する問題なのか、争議権が与えられて一体何が変わるのかとの質問に対して、管理運営事項は、基本的には交渉議題とすることはできない前提でありながらも、現状としては、職員の勤務条件に関わる部分については交渉を行っている実態もあるが、予算上の制約とか当局側の縦割り組織の弊害で横断的な判断をしてもらえない等の問題であり、実質的な交渉ができておらず、組合側の主張が十分に受け入れられることは少ないとの回答があった。
- もし争議権が付与されたら、各省が人件費予算も割と自由に伸び縮みすることをして、給与を決定するという権限まで与えられるべきだと考えているのかとの質問に対して、各省が独自の基準で予算設定するとは考えていないとの回答があった。
- 現行は人事院が勧告をして、そのとおり各省がやっている、その部分についての変更は伴うべきと考えているのかとの質問に対して、人事院も、いわゆる代償機関としての機能はなくなるかもしれないが、賃金労働条件の調査を行ってもらい、組合が直接交渉していく中での目安がないと、当然労使交渉できないので、必ずしも労使のみで解決できるものとは考えていないとの回答があった。
- 事務運営のどういう部分が管理運営事項と関わってくるのか具体的な説明は何かあるのかとの質問に対して、交渉に当たっては当局側の組合担当窓口と基本的には交渉議題についてもすり合わせを行っているが、実際に事務を担当している職員とか、あるいはそれを解決する責任能力のある現場の幹部と直接協議をすることができないので、どうしても組合の主張がうまく伝わらずに、結果として労使双方、特に組合側が十分な納得とか理解ができないまま、明確な合意ができず、本質的な問題解決にはなっていないという実態があり、結局は職員側から言うと、当局から一方的に押しつけられたという認識をしてしまっている。また当局側からは組合として建設的な意見があったら、窓口にどんどん言っているとされており、組合側も職場における問題や勤務条件に関する事項については、随時窓口との折衝を行い、その改善を求めている実態にあるが、管理運営事項と交渉事項の判断権は当局が持つ実態にあるとの回答があった。
- 以前に、確定申告期に事務運営で土日出勤をすることに関して、交渉協議でうまくいったと理解していいのか、一方的な関係性で、最後結論が出たということなのかと言う質問に対して、労使相互信頼の下、労使協議により勤務条件

を整備することが必要と考えるが、最終的には、管理運営事項として国税庁長官が判断されたことと職員は受け止めているとの回答があった。

- ・ 基本権を確立することで、国民にとってもプラスの意味を持ち得る何らかの効果や全体のシステムの働き方での具体的な改善点は何かとの質問に対して、まず対等、平等な労使関係が確立されることが基本となって、職場の風通しがよくなり、職員が自分のいろんな職務に対する参加意識を持って、働きがいというものが出てくるということが、広く国民に還元されることになると考えているとの回答があった。

東京電力株式会社労務人事部長より資料5に沿って説明が行われた後、以下のような議論が行われた。

- ・ 今、電力の自由化がどんどん進んでおり、鉄鋼業や石油業からの新規参入者も、スト規正法の対象となるのかとの質問に対して、法的には新規参入者のお客さまに対する最終的な供給の保障は既存の電力会社が行うこととなっていることから、新規参入者はスト規制の対象にならないというのが国の解釈であるとの回答があった。
- ・ 会社側としては、引き続きスト規制は必要かとの質問に対して、電気供給に関わるところについては、ライフラインの中でも、恐らく今の世の中では一番影響が大きいものの一つと思われるので、今までどおりの規制があってしかるべきというのが経営側の考えという回答があった。
- ・ スト規制について組合側の考え方はどうかとの質問に対して、組合もやはり電源ストなどはできる状況ではないということは十分に理解しているものと思うが、権利としては、欲しいというところがあり、その点については、必ずしも同じスタンスではないとの回答があった。
- ・ 広域の供給ネットワークがどんどん進んだ場合に、電力の供給とストの関係については、どういうふうを考えているのかとの質問に対して、ネットワークは今でも確かにつながっていて、何かトラブルがあったとか、天災的なことがあった場合には、電気が他電力から送られてくるような状態になっているが、設備容量的に、ストライキがあってもカバーできる状況にはなっていない、また、他電力とは周波数が違い、周波数の違うところから持ってくるのは、もっと限度があり、設備容量上不可能だと思ふとの回答があった。
- ・ 労使協議の中に「H17年度本店 - 組合本部間労使協議件数約194件」とあるが、これは本店と本部との間の協議件数であり、支部とかも入れると、物すごい数になっているのかとの質問に対して、そのとおりで、これが労使双方のかなりの負担になっており、本店本部間で基本的に終えることができるようなものは、なるべくそういう終了の仕方、要するに、権限を本部の方に付与する形で見直そうとしているところであるとの回答があった。
- ・ 例えば、人事方針だとか、会社の経営方針の具体的なこと等のいわゆる管理運営事項と労使交渉、労使協議の関係はどうなっているのかとの質問に対して、基本的に経営側の専権事項については、組合の意見は聞くに止めているが、そのうち、要員計画とか採用計画については、事前に組合の方から申し入れという形で、要望が出てくるので、一応受け止めつつも、最終的には、経営側の判

断でとりまとめたものを説明しているとの回答があった。

- ・ 民間では、特に交渉と協議が非常にうまく機能していることに加え、情報提供が盛んに行われているようであるが、労使協議とか情報提供との違いは何かとの質問があり、かつて労使協議の俎上にのせていたもののうち、比較的簡素なもの定例的なものは、なるべく情報提供程度に抑えている、例えば特別なイベントに、人を多少多目に出さなければいけないので、協力を要請するといった、割合細かな事項と御判断いただければいいとの回答があった。
- ・ 公益事業から見て公務の人事労務管理などにどのような感想をお持ちか、また、公務、公共サービスを見ての感想はどうかとの質問に対して、これはあくまでも個人的な考えであるが、例えば争議権を認める場合にしても、警察や国会の運営において、省庁・官庁の方が争議をやって、仕事が動かないというのも、大変な国家としての停滞、大損失であるから、職種とか時期とか、いろいろな制約があると思うし、また、例えば人事院の方で賃金を決めることに本当に合理性があるのかというところは、私個人としては疑問に感じるとの回答があった。
- ・ 労使関係の人員は、どのぐらいの数で対応しているのかとの質問に対して、具体的には、本店の場合、専任でやっているのは、3名程度で、マネージャーを入れると4名で、大型案件についての交渉責任者である自分を含めて5名程度であるとの回答があった。
- ・ 出てくる問題によっては、いろんなところと協力関係や連携をするため、相当な人数が間接的には関わっているという理解で良いかとの質問に対して、それは勿論であり、各ラインとの接点があり、そちらに協議に出てもらって調整や、事前に組合から出そうな質問の調整等があり、ラインとはかなり連携しながらやっている状況であるとの回答があった。
- ・ 電気事業労使会議では、労働条件等について話し合うことはあるのかとの質問に対して、話の流れで、例えば安全に関わる話とか、労働条件に関わるような話も出てくることがあるが、基本的な枠組みとしては、産業政策について話し合う場であるとの回答があった。

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）>