資料２－１

２０１８年条約勧告適用専門家委員会報告書における
ＩＬＯ第８７号条約に関する意見に対する日本政府報告

２０１９年●月●日

２０１８年条約勧告適用専門家委員会報告書において、我が国のＩＬＯ第８７号条約の適用状況に関する意見が記載されているところ、当該意見に対し、日本政府として以下報告する。

Ⅰ　ＩＬＯ第８７号条約に関する意見に対する日本政府報告

１．総論

２０１８年９月２８日付全国労働組合総連合（全労連）の見解に対する日本政府の見解については、同年１１月７日付日本政府報告において記載したとおりである。

２．消防職員及び刑務官の団結権

（１）消防職員の団結権

（ⅰ）日本政府の報告した「アンケート」と専門家委員会報告書において言及されている「アンケート」の認識の違いについて

２０１８年条約勧告適用専門家委員会報告書における意見において、「委員会は、その以前のコメントにおいて、消防職員委員会制度がどのように運用されているかについての実態調査を含む新たな取組を政府が検討しており、これにより全国の管理職及び職員がアンケートを通じて意見を表明できることになることについて留意したことを想起する。」と記載されている。しかし、２０１７年８月３１日に日本政府が提出したＩＬＯ第８７号条約に関する年次報告の追加情報では、「日本政府は、当該制度（消防職員委員会制度）に係る新たな取り組みとして、更なる円滑な制度運用のため、労使双方からの「意見聴取」の場を設けることや、消防本部向けのアンケート方式による運用状況の実態調査を行うことを予定している。」としており、アンケートは消防本部を対象としたものであって、労使たる全国の管理職及び職員を対象としたものではないことを申し添える。

（ⅱ）「調査」の実施及びその成果並びに結果として実施済み又は実施予定の措置について

日本政府は、全消防本部に対して年一回定期的に運用実態調査を行い、各消防本部における消防職員委員会の開催状況、開催時期、審議件数、審議結果等について把握している。この調査に加えて消防職員委員会制度に係る新たな取

組として、運用上改善すべき点がないか、全消防本部に対する追加の特別実態調査を、２０１８年１月に実施した。それに先立ち、２０１７年１２月に、その調査項目について、労働側と事前に綿密なすり合わせをした上で共同作成した。本調査の結果、ほとんどの項目で適正に消防職員委員会を運用されていることが分かった。主な調査項目と調査結果は次のとおり。

○　消防職員からの推薦に基づく委員の数が、全委員のうち半数以上の本部が７２４本部（９８．９%)、半数未満の本部が９本部（１．２%）

○　処置の結果を周知している本部が７２４本部（９８．９%)、周知していない本部が９本部（１．２%）

○　意見提出を募集している旨を、全消防職員に周知している本部が７０６本部（９６．３%）全消防職員には周知していない本部が２７本部（３．７%）

○委員会を開催することを、全消防職員に周知している本部が５２８本部（７２．０%)、全消防職員には周知していない本部が２０５本部（２８．０%）

以上の調査結果をもとに、消防庁は、２０１８年３月から、労働側及び使用者側と、複数回にわたり継続的に意見交換を行った。その過程で労働側から出された主な意見は次のとおり。

（ａ）「風通しの良い委員会運営」、「手続きの透明性の確保」、「意見提出をしやすい環境作り」が必要である。

（ｂ）審議対象外とされた理由が不明なケースがある。

（ｃ）記名での意見提出が求められているため、意見が出しづらい。

以上を踏まえ、消防庁は、労使双方から合意を得て、２０１８年９月に、日本政府が策定している運用方針を改正した。新制度は２０１９年４月から施行された。主な改正内容について、概要は２０１８年１０月１７日付日本政府報告において記載されているが、詳細は次のとおり。

（Ａ）上記（ａ)、（ｂ）及び（ｃ）に対応した措置

委員会制度の一層の活用を図るため、消防長及び委員長は、意見を出しやすい環境づくりや、委員会運営の公正性・透明性の確保に努めることとした。

（Ｂ）上記（ａ）に対応した措置

職員から意見を提出しやすい環境づくりを行い、もって委員会の活性化を図るため、委員会に係る消防職員の意見の提出のための期間を十分確保するとともに、消防職員全員に対し、あらかじめ、当該期間並びに委員会の日時及び場所を全消防職員に周知することとした。

（Ｃ）上記（ａ）及び（ｂ）に対応した措置

委員会は、消防職員から提出された意見を審議しない場合には、委員会の日までに、意見提出者に対し、その事実に加え、理由を通知することとした。

（Ｄ）上記（ａ）及び（ｃ）に対応した措置

消防職員が意見を提出しやすい環境を整えるため、意見取りまとめ者を経由して意見を提出する場合に、意見取りまとめ者から事務局への提出において、意見提出者の希望に応じて、その氏名を記名、匿名のいずれにするか選択できることとした。

消防庁は、新制度の運用が徹底されるよう、全消防本部に対し、改正内容や留意事項について、適切に対応するよう通知し、全国説明会を開催して丁寧に説明したほか、労働側とも協力しながら委員会運営の優良事例集を作成し配布した。さらに、同庁は、制度の改正内容や留意事項をまとめたパンフレットを作成し、１６万人を超える全消防職員への配布が完了した。上記の取組により、２０１９年４月からの新制度施行に向けて万全の準備が行われた。

（iii）労働側との定期的な協議について

また、議長集約を受けた労働側との定期的な協議について、総務省は、既に２０１９年１月１８日に第１回目の協議を開催し、協議のあり方についての認識を労働側と共有した。また、同年４月２４日に第２回目、同年７月１８日に第３回目の協議を開催し、「消防職員が警察と同視される」という日本政府の見解及びその見解が条約適用の現状とどう符合するのかについて実質的な協議を行った。今後も、引き続き労働側との定期的な協議を行っていく。

（２）刑務官について

（ｉ）刑務官の団結権

これまでの政府報告で述べたとおり、刑務官は、拘禁刑に処された者、刑事被告人、被疑者及び死刑の言渡しを受けた者を刑事施設に拘禁することを任務としている。また、刑務官は、刑事施設内の犯罪を捜査する権限及び被収容者を逮捕する権限が付与され、刑事施設における司法警察事務を所掌し、さらに、警察職員と同様に法令により武器の携帯及び使用が認められている。そのため、ＩＬＯ８７号条約第９条の趣旨に鑑み、同条にいう「警察」に含まれているものと考えられる。上記の日本政府の見解については、ＩＬＯ結社の自由委員会第１２次報告及び第５４次報告においても認められているものと認識している。

刑事施設において、非常時・緊急事態が発生した場合には、臨場した職員のうち最上位の階級を有する者の指揮監督に従って、必要な場合は被収容者への

実力行使等を実施して事態を迅速かつ適正に鎮圧しなければならない。このような非常時・緊急事態の収拾において、我が国の刑事施設職員は一丸となって対処している。刑事施設の職員に団結権を付与することは、このような業務を的確に遂行し、刑事施設の規律秩序を適正に維持していくことに支障を生じさせるため、相当ではないものと考えられる。

（ⅱ）職員から職員の勤務条件に関する意見を聴取する機会の設定

（①）２０１８年条約勧告適用専門家委員会報告書の意見等を踏まえ、今後、以下のとおり刑事施設職員が勤務環境等に関する意見を述べる機会を新たに設定・拡充することを検討している。

（ａ）職員代表との意見交換

本年中に、各刑事施設の一般職員の代表を、矯正管区（地方上級機関）に招き、矯正管区の幹部職員との間で、職場環境の改善や職員レクリエーションの在り方について、意見交換を実施する。

（ｂ）女子刑事施設協議会における取組

女子刑事施設が抱える諸問題等を解決するため、毎年開催している女子刑事施設協議会（本年７月開催）において、「勤務を継続しやすい職場環境を作る」を協議題の一つとして掲げ、一般女性職員から職場環境に関する意見を聴取し、協議の上、職場環境改善に向けた取組に反映させる。

（ｃ）監査実施時における職員との面談

上級機関（法務省及び矯正管区）による刑事施設の監査においては、これまでも監査官による刑事施設の一般職員等に対する面談が行われているところ、さらに、勤務条件等に関する意見聴取の機会を設けることとしている。

（②）刑事施設においては、より良い施設運営や健全な組織作りに、職員の意見を反映させるため、職員の身近な悩みや日頃から抱いている思い、職場に対する意見や将来に向けた提言などを受ける場として窓口を設置しており、各種問題点や改善を要する事項を的確に把握し、その改善に努めるとともに、必要に応じて、幹部職員による一般職員との個人面談も実施しているところである。

（③）全ての刑事施設に、刑事施設視察委員会（当該施設が所在する地域の医療関係者や弁護士など、人格識見が高く、かつ、刑事施設の運営の改善向上について熱意を有する者で構成）を設置し、同委員会が定期的に刑事施設を視察し、職員からの要望等を聴取するなどして、当該施設の運営改善等に関して意見を提出している。当該意見のうち、例えば、年次休暇取得

率の増加、職員のワークライフバランスの推進など、職員の待遇、執務環境に関する意見については、当該施設において職員の勤務条件の向上を図るなど、施設運営に反映している。

３．公務部門の職員が自らの活動について定め、自らの計画を策定する権利

（１）２０１８年ＩＬＯ総会基準適用委員会議長集約への対応

日本政府として、２０１８年ＩＬＯ総会基準適用委員会の議長集約における要請に対しどのように対応していくのかについて慎重に検討しているところであり、議長集約における要請への対応については日本労働組合総連合会（連合）とも意見交換を行っているところである。

日本政府は、毎年、春季及び人事院勧告がなされた後をはじめ、時々の状況に応じ自律的労使関係制度を含めた様々な案件について、大臣から担当者まで様々なレベルで、個々の職員団体との意見交換を行っており、２０１８年ＩＬＯ総会後は、議長集約における要請も踏まえて意見交換を行っているところである。

自律的労使関係制度の措置については慎重な検討が必要であり、これまでと同様、職員団体等の意見を伺いながら、引き続き慎重に検討を進めていく。

また、人事院勧告制度については、中立・第三者機関たる人事院が、勤務条件に関し、職員団体との公式の会見の実施（２１３回／２０１８年）を始めとして、様々な機会を通じ労使の要望・意見も十分聴取しながら、毎年の人事院勧告を行っている。日本政府は人事院勧告制度尊重の基本姿勢に立ち、法律を立案し、国会の審議を経て、給与改定等を実施している。これらの代償措置により、国家公務員の勤務条件は適正な内容が確保されており、引き続き適切に対応していく。

ＩＬＯに対しては、引き続き、我が国の取組について、誠意をもって情報提供していきたい。

（２）職員団体との意見交換

日本政府と職員団体との意見交換においては、例えば次のような事項についても職員団体から要望され、意見交換を行ってきた。

- 働き方改革の推進（フレックスタイム制度の拡充について人事院勧告通り実施すること等）
- 休暇・休業制度の改善・利用促進（介護休暇の改善等）
- 育児や介護と仕事の両立支援制度の拡充（男性も育児参加しやすいような職場環境の整備等）

（３）職場環境の改善の取組

日本政府は、上記の職員団体からの意見も真摯に受け止めつつ、国家公務員の勤務環境の改善に取り組んでいるところであり、以下にその例をいくつか紹介する。

①　働き方改革の推進

日本政府は、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」（２０１４年）に基づき、ワークライフバランスの実現に向けて、職員の意識改革や業務効率化等の働き方改革に取り組んでいる。その結果、内閣人事局が実施した無作為抽出法による職員へのアンケート（２０１８年）において、本府省等の過半数の職員が「２０１４年と比較して働き方改革が進んだ実感がある」と回答している。

②　働く時間と場所の柔軟化（フレックスタイム制、テレワークの利用促進）

日本政府は、働く時間の柔軟化を実現するため、２０１５年に行われた人事院勧告に基づき、法律を立案し、国会の審議を経て、翌年、フレックスタイム制の対象を原則として全職員に拡大した。また、働く場所を柔軟化するため、テレワーク制度の導入及びテレワークをするための機器の整備を促進した結果、２０１８年、全ての本府省等においてテレワーク制度の導入及び機器の整備が措置された。このように、フレックス制度及びテレワークにより、働く時間及び場所の柔軟化が着実に進んでいる。

③　休暇・休業制度の改善、利用促進

日本政府は、２０１６年に行われた人事院勧告等に基づき、翌年、介護休暇の分割（介護休暇を請求できる期間を３回まで分割可能とする）、介護時間の新設（介護のため一日の勤務時間の一部を勤務しないこと（介護時間）を認める）などの制度改正を行っている。

また、育休取得率について、女性職員はほぼ１００％である。一方、男性職員については、各省庁において大臣等から男性職員の育児等への参画促進のメッセージの発出や、部下の育休取得等に向けた管理職の取組状況を人事評価に反映させる仕組みの導入等の取組を進め、その育休取得率は５．５％（２０１４年度）から１８．１％（２０１７年度）と過去最高となり、民間部門と比べても高い割合となっている。

また、内閣人事局が実施した無作為抽出法による職員へのアンケート（２０１８年）において、約６割の職員が育児や介護と仕事を両立して生き生きと働ける実感があると回答している。

①～③の職場環境の改善に当たっては、日本政府は、前述のとおり職員団体

からの意見を十分踏まえるほか、２０１６年から各府省等の中堅・若手職員で構成される「霞が関働き方改革推進チーム」を開催し、具体的な方策について自由に意見を述べてもらうなど職員の声を取り入れる工夫を種々行っている。

上記のような職場環境の改善の成果は、人事院勧告制度等の労働基本権制約の代償措置が十分に機能していること、また、日本政府が職員団体からの意見も踏まえながら職場環境の改善に着実に取り組んだ結果から得られているものと考えている。

日本政府としては、全ての職員が責任と誇りを持って生き生きと働けるよう、引き続き、職員団体との意見交換を続けながら、できることから着実に、実効性のある取組を進めていきたい。

Ⅱ　代表的労使団体の意見

本報告の写を送付した代表的労使団体は、下記のとおり。

（使用者団体）一般社団法人　日本経済団体連合会

（労働者団体）日本労働組合総連合会