

平成22年 3月19日
国土交通省北海道開発局

第2回新たな労使関係構築検討会議について

(開催日時)

平成22年3月19日(金) 11:00~11:15

(開催場所)

札幌第1合同庁舎10階4号会議室

(出席者)

当局側(北海道開発局)

関 克己(北海道開発局長)

松本 政美(開発監理部長)

是川 聡一(開発監理部次長)

佐藤 晶紀(職員課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合)

中村 昭(中央執行委員長)

高倉 司(副中央執行委員長)

小松 陽一(書記長)

田中 正(中央執行委員(企画部長))

(当局、職員団体双方の代表から挨拶)

○ 北海道開発局長から

- ・ 今般の無許可専従等及び不適切な労使慣行は極めて遺憾であり、二度とこのような問題が起きないように、再発防止に全力を挙げることが重要である。
- ・ 1月6日に開催された幹事会で「新たな交渉の枠組みの考え方(案)」を合意したとの報告を受けており、この合意内容を踏まえ、今後における新たな交渉の枠組みの考え方を議論し、整理する場としたい。

○ 全北海道開発局労働組合中央執行委員長から

- ・ 昨年行われた総務省の一斉調査で「開発局の不適切な労使関係」が指摘された。
- ・ 「不適切」と指摘される労使のあり方は本意ではなく、指摘されるような労使関係を改善し、二度と再び発生することの無いように努めることが重要である。
- ・ 4回目となった1月の幹事会で「新たな交渉の枠組みの考え方(案)」がまとまったと報告を受けている。この合意内容を踏まえ、今後の「交渉の枠組み」について整理したい。

(議事要旨)

○ 当局側から

(資料「新たな交渉の枠組みの考え方(案)」について、説明)

4回にわたる幹事会の場で議論を重ねてきた結果、合意した内容を踏まえたものであり、この考え方を守っていくことが、無許可専従等の根絶と国公法に基づいた健全な労使関係を築いていくことにつながる。

○ 職員団体側から

- ・ 同様の理解をしており、速やかにこの趣旨を徹底させていく。
- ・ 第4回の幹事会で確認した「新たな交渉の枠組みの考え方（案）」からの変更は幹事会で議論してきた範疇の原則的な考えを改めて記載したものであり、問題はない。
- ・ 交渉や意見交換会での具体的な対象議題は、勤務条件に重大な影響を持つ事柄を求めることとなるが、取り決める際、お互い誠意を持った議論により整理されていくことが望ましい。

○ 北海道開発局長から

- ・ 本日の資料「新たな交渉の枠組みの考え方（案）」については、当検討会議として合意した。
- ・ 「新たな交渉の枠組みの考え方」については、次回第三者委員会に報告し、第三者委員会終了後、速やかに全ての職員に周知徹底していく。
- ・ 事前協議の実施を前提とするこれまでの取扱いを抜本的に変えて、国公法に則った新たなスタートをきることとする。
- ・ 新たな取り組みのもとで、これを職員一人一人が真摯に受け止め、北海道開発局としての責務、役割をしっかりと果たし、国民・道民の皆様の信頼回復に全力を挙げて取り組んでいく。
- ・ 新たな労使関係の構築について、双方の考え方が一致するに至ったことは、その新たな第一歩となるものであり、極めて意義のあるものである。

○ 全北海道開発局労働組合中央執行委員長から

- ・ 「新たな交渉の枠組みの考え方」については、これまでの幹事会において真摯な検討がなされた結果であり、本検討会議で確認された。
- ・ 今後は、国公法に基づいた透明性のある労使関係を築き、国民・道民の皆様の信頼を回復するために労使双方の努力が重要である。
- ・ 法令を遵守し、組織内規律を徹底して労働組合の原点に立ち返り、再発の防止に不断の努力を重ねる所存である。

※文責は北海道開発局当局（今後修正があり得る）

<問い合わせ先>

北海道開発局職員課	課長	佐藤 晶紀（内線	5 2 5 1）
	課長補佐	鈴木 伸彦（内線	5 2 5 2）
	代表	0 1 1 - 7 0 9 - 2 3 1 1	
	直通	0 1 1 - 7 0 9 - 2 1 0 7	

平成 22 年 3 月 19 日
新たな労使関係構築検討会議

新たな交渉の枠組みの考え方（案）

1. 基本的考え方

新たな交渉の枠組みについては、国民全体の奉仕者として業務を遂行するという基本認識を労使間で改めて共有し、国家公務員法（以下「国公法」という。）に則した透明性のある相互の信頼関係に基づいた健全な労使関係の構築を目指すことを基本とする。

2. 交渉に関する事項

- (1) 交渉の対象は、国公法第 108 条の 5 に規定する勤務条件に関する事項に限定する。勤務条件に関する事項であっても、管理運営事項又は権限外事項は、交渉の対象としない。ただし、ある事項が管理運営事項であるといっても、その事務処理の結果に伴って勤務条件に影響を生じる場合、その勤務条件は、交渉の対象となるものとする。
- (2) 交渉は、出席者、議題、時間、場所その他必要な事項を予備交渉で取り決めた上で行い、予備交渉が調わない場合は交渉を行わない。
- (3) 本部、支部、分会の各段階における交渉事項を整理し、同一内容については重畳的な交渉は行わない。なお、同一の議題であっても、交渉に応じる当局の組織によってそれぞれ固有の権限があり、交渉対象とする内容に固有のものがあるときは、その部分についてそれぞれの組織で交渉を行うことはあり得る。
- (4) 交渉及び予備交渉は勤務時間内に行うこととし、1 日につき 1 回、1 時間以内を原則とする。
- (5) 交渉は、合理化・効率化を図り、勤務時間内に行うことを原則とするが、勤務時間中に認められている職員団体のための活動は、国公法に則り、専従許可を受けて行う場合、短期従事許可を受けて行う場合、適法な交渉を行う場合及び年次休暇を取得して行う場合に限られる。

- (6) 交渉の場所は、会議室等の労使間の中立的な場所とし、執務室及び職員団体事務室では行わない。
- (7) 交渉の出席者は、予備交渉により当局と職員団体が予め登録した者に限定する。
- (8) 終了後、議事要旨を作成し、公表する。なお、労使間の文書確認は行わない。

3. 意見交換会の開催

- (1) 管理運営事項等については、前記「2. 交渉に関する事項」のとおり交渉の対象とならないが、業務を円滑に実施する上で必要と認める場合には、開発局本局と全開発本部の間で、組織の統廃合等の勤務条件に大きな影響を与える管理運営事項等について、意見交換会を開催する。
- (2) 意見交換会は、議題に関する事実関係の説明、意見聴取、意見交換を行うもので、合意や意見の一致を目指すものとはしない。
- (3) 意見交換会は、出席者、議題、時間、場所その他必要な事項を事前に取り決めた上で行う。
- (4) 出席者の範囲は、当局側は開発監理部長以下の者、職員団体側は本部書記長以下の者とする。
- (5) 春期及び夏期に各1回行うことを基本とするが、この他の時期においても、特に必要と認める場合に限り行うことを妨げない。
- (6) 職員団体側の者の職務専念義務は免除されない。
- (7) 終了後、議事要旨を作成し、公表する。

4. 情報提供に関する取り扱い

勤務条件に影響を与える制度等に関する情報について、職員団体から個別に情報提供を求められたときは、職員に周知した内容の範囲内で、関係資料の提供を行うとともに必要に応じ説明を行う。なお、この場合は、職員団体側の者の職務専念義務は免除されない。