

新たな労使交渉について

全北海道開発局労働組合

1 新たな労使関係構築に向けた基本的考え

(1) 下記の点を踏まえ、労使双方は新たな労使関係のあり方を構築すべき。

全開発と北海道開発局における労使関係は、その基本を昭和39年取り交わした協定書に基づき、長年にわたりお互いの信頼関係を構築した上で進めてきた。

そもそも労使における関係は、お互いが確認した内容をもって進めることが基本であり、その形態は時々の課題、社会的情勢、労使の成熟度などの変化により見直しの必要があることは否定するものではなく、長年にわたる労使関係を労使の話し合いを経て現在の視点で見直すこととする。

ここに、新たな労使関係を構築するためのルールを確立することにより、社会情勢に即した良質な労使関係を構築する。(※1)

(2) 管理運営事項と勤務条件に関する考え

管理運営事項そのものは交渉事項とはしない。しかし、その管理運営事項に基づき影響を受ける勤務条件は交渉事項とする。(※2)

勤務条件の具体的内容は、特定独立行政法人等の労働条件に関する法律で規定されている次の事項に準ずることを基本とする。

- ①賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日及び休暇に関する事項
- ②昇職、降職、転職、免職、休職、先任権及び懲戒の基準に関する事項
- ③労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項
- ④前3号に掲げるもののほか、労働条件に関する事項

具体的には、これまで協議してきた案件を上記の考えに照らし別途再検討する。なお、判断を要する個別課題は、本部・本局間において都度議論する。

(3) 権限外事項に関する考え

他省庁における決定事項など当局の権限が及ばない事項、即ち権限外事項は交渉課題から除外する。しかし、当局がその責任において実施したことによる勤務条件の変更及び労働基本権制約の代償として人事院が定めている勤務条件は、交渉課題とする。

2 労使交渉のあり方

上記の考えに基づき、具体的な労使交渉のあり方は、次の通りとする。

なお、実施にあたっては、事前に予備折衝を行い、課題・日時・場所・出席者を明らかにする。(※3)

(1) 当局提示交渉

業務遂行上、その方法など職員に周知すべき情報は管理運営事項のため、当局が責任をもって行う。しかし、その結果、職員の勤務条件に重大な変更を及ぼすことが明らかな場合は、実施前に労働組合にその考えや内容を示し、協議し合意の上実施すること。(※4)

これに該当する事項は、次のとおりとする。

- ①定員（非常勤職員を含む）職員の配置に係るもの
- ②連絡車・公用車の配置に係るもの
- ③昇任・昇格の選考基準について
- ④委託業務の計画について
- ⑤評価制度の活用に関する事
- ⑥職場環境の整備における事
- ⑦事務分掌にかかる事
- ⑧その他、勤務条件に重大な影響を及ぼす可能性があり、その都度本部・本局間で議論し該当することに合意した事項

(2) 情報連絡

上記(1)に及ばないものの、当局が実施しようとする管理運営事項により職員の勤務条件に変更を及ぼす可能性のあるものは、その計画内容を労働組合に連絡(説明)する。(※5)

(3) 申し入れ交渉

全開発は、日常の業務の中で勤務条件に関わる問題が発生したと判断した場合、交渉の申し入れを行い、当局はその申し入れに応じることとする。また、要求書提出による交渉(統一要求、労働条件改善に関する要求、人事院勧告に関する要求)は、これを受理し必要に応じて交渉を行う。

(4) 組織各段階における交渉

- ①上記(1)及び(3)は、組織段階各々において交渉を行う。(※6)また、各々の組織段階において合意が図られなかった場合、その上部機関において再度交渉を行う。
- ②上記(1)のうち、⑥・⑦においては下部組織段階のみの交渉も可能とする。
- ③上記(2)は、本部・本局段階において一括説明とする。しかし、その内容に疑義がある場合は、各組織段階において質問を求め、当局はこれに対応する。

3 日常的な労働運動について

- ①職務専念義務に基づき、時間内における労働組合活動は行わない。
- ②2に基づく交渉等及び予備折衝は勤務時間内に実施できることとする。
- ③2を実施するための予備折衝は勤務時間内に実施できることとするが、その連絡方法はメール・電話の有効活用等により合理的に行う。

④会議室の使用等、勤務時間外における労働組合の活動に対しては、本来業務に支障がないことを前提に認めるものとする。

⑤交渉結果は、労使間で確認し議事要旨として当局が公表する。

4 その他

以上、労使双方で確認したことにより、昭和39年に取り交わした協定書（39協定）及びこれに付随する昭和45年3月16日確認書、昭和47年12月3日確認書、また、当局が発出した昭和54年12月14日北開局考第150号、昭和57年10月1日北開局考第80号文書を破棄するものである。

(参考)

※ 1 関係構築にあたり踏まえるべき点

新たな労使関係を構築するにあたっては、現在の社会的情勢を踏まえたものでなければならない。

踏まえないといけない重要な点は、現在、国家公務員制度改革基本法に基づき、国民に開かれた自立した労使関係制度の確立に向けた検討が、政府の労使関係制度検討委員会において本格的に行われていることである。

基本法そのものが、政府の行政改革推進本部専門調査会の報告書で、「使用者が主体的に組織パフォーマンス向上の観点から勤務条件を考え、職員の意見を聴いて決定できる機動的かつ柔軟なシステムを確立する」と提案され、これを踏まえ措置されたものであり、今現在労使のあり方を検討する場合、これらに則った検討が必要である。

※ 2 管理運営事項と勤務条件

国公法第 108 条の 5 第 3 項「国の事務の管理及び運営に関する事項は、交渉の対象とすることができない」とされているが、これに従った上でなおかつ、下記の通り「管理運営事項の処理の結果、影響を受けることがある勤務条件については、交渉が可能であり、その結果として管理運営事項に措置することがある」といった政府見解などが示されている。今後の労使交渉のあり方はこの考えに基づく適法な関係を築くことが必要。

- 第三次公務員制度審議会答申(昭和 48 年) -

管理運営事項と勤務条件との関係については、管理運営事項の処理によって影響を受ける勤務条件は、交渉の対象となるものとする。

- 菅野和夫「公共部門労働法(三・完)」 -

以上の事項(管理運営事項)は、職員団体と処理権限を分かち合ったり、それとの取引の用に供されてはならないという意味で交渉事項から排除されているのである。ただし、重要なこととして、公労法・地公労法の場合と同様に管理運営事項の処理に伴って発生する勤務条件の問題は交渉の対象となる、と解されている。

- 逐条国家公務員法 -

管理運営事項の処理の結果、影響を受けることがある勤務条件については、勤務条件という側面からの交渉が可能であり、その交渉の結果として管理運営事項について措置をすることがある、ということである。

- 渡辺賢「行政機関の多様性と労働条件決定システム」 -

従来の学説が主張してきた通り、外形的には管理運営事項であっても、それが労働者の待遇条件に関連を持つ限り交渉の対象となると解すべきである。

- 大阪高判 昭和 61・7・29（京都市教協事件） -

管理運営事項の処理の結果生じた事項が、職員個々の問題にとどまらず、ある勤務条件の基準とされる事項と密接に関連する場合、例えば人事異動は管理運営事項であるが、その人事異動命令に伴う職員住宅の支給は勤務条件であり、それが職員住宅支給の基準に関連して問題がある場合には、勤務条件である以上、これを交渉の対象とすることはできるけれども、人事異動そのものについては交渉の対象とすることはできないのである。職員団体としては勤務条件について交渉すれば、必要かつ十分であり、その交渉の結果、管理運営事項についても撤回、変更などの措置がとられる場合もあり得るのである。

※3 交渉の意義

交渉の意義は「逐条国家公務員法」によると以下のとおりとしているが、法の趣旨として「交渉は、職員団体の本質的な柱である」「本来的には職員団体すなわち職員と当局との意思疎通によって相互理解を深め、職員の勤務条件の維持改善を図ることによって、職員の士気が高まり、結局は公務の能率的な運営が図られる、というところにその意味があるのである」と示している。全開発の運動、主張はまさにこの点と同様の考えである。

- 逐条国家公務員法 -

一、交渉の意義

本条は、職員団体と当局の間で行われる交渉の性格、当局の交渉応諾義務、交渉対象事項といった交渉に関する基本的な事項と交渉以外の一般的な意見の申し出について定めるほかに、極めて実地的な交渉手続を詳細に定めている。

（略）

職員団体は職員の勤務条件の維持改善を図ることがそもそもの目的であり、職員団体という団結体として当局と交渉あるいは話し合いを行うことによってこの目的を実現するために結成されるものである（法 108 の 2 の 1）。したがって、交渉は、職員団体の活動の本質的な柱である。

職員団体と当局の交渉は、往々にして労使の対抗関係ひいては対立関係の側面が強調され、実際上もいろいろな紛争が引き起こされていることがあるが、本来的には職員団体すなわち職員と当局との意思疎通によって、相互理解を深め、職員の勤務条件の維持改善を図ることによって、職員の士気が高まり、結局は公務の能率的な運営が図られる、というところにその意味があるのである。

（中略）

このように、職員団体を通じた意見の表明が唯一無二のものではないが、ただ、職員団体という団結体を通じて集約的に意見表明することが、職員個々人にとっても容易で都合のよい当局への意見伝達方法であろうし、当局としても職員全体の意向を把握しやすいといえることができる。交渉という事柄を考えると、このことを十分に念頭におかなければならないであろう。

※ 4 事前交渉の意義

職員団体との協議を事前に行うことそのものに法令的な位置付はないが、勤務条件に関わるであろう事項を事前に職員団体と交渉することは、職員側からの視点での意見を参考にし、多面的な観点から事前に問題解決にあたることができ、引いては円滑な事業執行に資すると考える。

なお、ここでは「職員の勤務条件に重大な変更」として、これに基づき具体的事項を挙げているが、その基本視点は、勤務条件として重大なことかつ、開発局当局がその権限において計画を持ち、労使協議の結果、その計画に変更を生じる可能性の高いものを該当させている。

※ 5 情報連絡の重要性

仮に管理運営事項そのものであっても、そのことを労働組合に情報連絡という形で説明することは、それによって職員側の意見も得られ、進めようとする事項の適切な処理に役立つこととなる。さらには、日常的な業務の遂行にあたり労使におけるコミュニケーションを高める効果から、円滑な執行が図られることとなる。これらの視点は後段（労使関係制度検討委員会 議事録）のとおり各省の考えも公の場で示されているところである。

また、本来、個別詳細な課題においても「結果、勤務条件に影響を及ぼす」こととなる事項の交渉を求め、逐一その対応を図らざる得ないこととなるが、情報連絡として簡略化することにより「その後、問題が生じた場合交渉を行う」（次項記載）とでき、労使関係の合理的関係構築に極めて大きな役割を持つ。

- 菅野和夫「公共部門労働法（三・完）」 -

管理運営事項そのものについて当局が任意に職員団体と意見交換を行い、それによって得られる情報を同事項の適切・円滑な処理に役立てることは、さしつかえない。

- 平成 16 年労使コミュニケーション調査結果の概要（厚生労働省）（抜粋） -

ア 過去 1 年間における労使協議機関について、成果があったかどうかをみると、「成果があった」とする事業所割合が 61.3 %、「成果がなかった」3.3 %、「どちらともいえない」35.4 %となっている。

労働組合の有無別では、労働組合「あり」の事業所では「成果があった」が 63.9 %となっており、労働組合「なし」の事業所の 54.1 %に比べ高くなっている。

イ 「成果があった」とする事業所について、成果の内容別にみると「労働組合との意思疎通が良くなった」が 53.2 %、「労働環境の整備に役立った」48.9 %となっている。

- 労使コミュニケーションに関するアンケート集計結果 -

(2005 年 5 月) (日本経団連)

労使協議について、成果ありとする回答は、「労使間の情報共有化」について 95.8

％、「労使間の意思疎通の円滑化」について 94.9 ％、「安定した労使関係の構築」について 93.2 ％などとなっている。

※ 6 各組織段階における交渉

国公法第 108 条の 5 第 4 項「職員団体が交渉することのできる当局は、交渉事項について適法に管理し、又は決定することのできる当局とする」とされている。

当局の組織段階は、各々管理者があらゆる業務が法律に則り正しく執行されているかの責務を求められ、まさしく「適法に管理されているか」という責任を有するものであり、「決定することのできる」立場にないことを理由に交渉を拒否することはできない。

また各省庁は、各組織段階で同様の課題で交渉を実施し、結果その事で問題は生じておらず、各組織段階における円滑な業務執行に役立っていると考えられる。

- 国家公務員制度改革推進本部労使関係制度検討委員会 -

(第 4 回 2009 年 2 月 12 日 議事録より抜粋)

厚生労働省

労使交渉の状況でございますが、大臣官房人事課が全労働本部との間で年 3 回、春、夏、秋でございますけれども、統一要求交渉を行っております。このほかに、必要に応じまして現下の厳しい雇用・失業情勢の中での業務効率化方策に係る意見交換など、行政運営を進めていく上での労使コミュニケーションを行っているところでございます。(中略)

テーマでございますが、これは給与、勤務時間等の職場の処遇改善を中心としたものでございまして、その時々には職員団体から重要事項とされたものが基本となっております。

交渉の結果、当然労使間の取り決めというものはございませんが、例えば交渉の過程で当局においても昇格改善や勤務時間・休憩時間の見直し等、職場の処遇改善において制度官庁に要望する必要性が高いと判断した場合には、要望する旨、あるいは職場の健康管理とか安全確保対策等で当局で対応する必要性が高いと判断した場合には、対応する旨回答しております。また、内容に応じましては、今後引き続き検討する旨、あるいは困難である旨回答しておりますけれども、これらの取扱につきましては、次回交渉で取り上げるか否か整理した上で交渉テーマとなることがございます。

交渉の結果、制度官庁に要望すると回答したものは申し入れを行い、あるいは当局で対応する旨回答したもののについては、これも例えばメンタルヘルス疾患に係る予防・職場復帰対策など、この内容に応じて措置をしているところでございます。

(中略)

(年 3 回の交渉はどのレベルで行われているか) 地方の労働局においても、基本的には統一要求交渉と同じように、年 3 回同じような形でやっている。

国土交通省

各職員団体との交渉等、交渉それから会見等々ありますので、いわゆる国公法上の交渉以外にもさまざまな意見交換を行っておりますので交渉等とさせていただきますが、年間、これは各職員団体によって異なりますが、2回から10回程度行っております。所要時間はおおむね1時間から2時間程度ということです。

(中略)

職員団体から出されるテーマは主として賃金や処遇の改善、それから要員の確保、それから超過勤務の縮減ですとか、それに伴う健康管理問題等々がテーマとして多く出されております。これは本省、それから地方機関も同じでございます、地方機関においてもおおむねそういったテーマで交渉等が行われております。

それから、交渉結果がどうなるかということでございますが、労使交渉は私ども国家公務員法に基づいて適切に行っておりますが、交渉の場においては、先ほども議題以外のことにつきましても意見交換するということでございますが、職場実態の話をお聞きしたり、あるいはフランクに意見交換をする。主としてできるだけ労使間の円滑な意思疎通を図ろうと。それによりまして、労使双方がお互い努力して安定的な労使関係を構築しようということで行っておりまして、必ずしも合意、約束をおこなっているようなものではございません。

(中略)

職員団体から出されるテーマは、そのほとんどが権限外事項であり、管理運営事項なわけであります。ただ、そうはいいまして職場の実態をお聞きするというもので、私どももちろん交渉前に議題の整理はするわけですが、交渉議題でないからといってお話を聞きしないという対応はとっておりません。そこは自由に組合側からご意見を言っていただいて聴取をさせていただきます。それについて、私ども答えられる範囲での私どもの答えを方をさせていただいておりますし、制度官庁にお伝えするものであれば、制度官庁にお伝えしますというふうな対応をとらせていただいております。

ですから、健全な労使関係は、そういうことを分かった上で、つまりこれは議題ではない。それから当局には決定権がないということを知った上で、そこでフランクに意思疎通を図る。そういう関係ができるということが、私ども健全な労使関係だと思っておりますし、それをこれまで努力してつくってきたというふうに私どもは理解しております。

国税庁

給与に関します交渉の主要テーマは、人事院の勧告に基づきまして関係法令で決定された給与についての運用上の改善や人事院等の制度官庁への要求事項というふうになっております。

また、勤務時間その他の勤務条件の主要テーマといたしましては、勤務、休憩時間の見直しなどの勤務条件の改善に関する制度官庁への要求事項が中心になっております。給与、勤務時間のいずれにつきましても、国税局、それから税務署といったレベルにおいても同様の交渉がそれぞれ行われております。