

平成21年9月18日
国土交通省北海道開発局

第1回新たな労使関係構築検討会議について

(開催日時)

平成21年9月17日(木) 16:00~17:00

(開催場所)

札幌第1合同庁舎15階1・2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))

○ 北海道開発局長挨拶要旨

- ・北海道開発局における無許可専従、不適切な労使慣行は極めて遺憾であり、国民・道民の皆様には大変申し訳ないと認識している。
- ・先に国土交通本省に設置された「北海道開発局における無許可専従等及び労使関係に関する第三者委員会」での調査審議結果を踏まえ、こうした行為の再発防止と適正な労使関係の構築に取り組んでいく考えである。
- ・北海道開発局の労使双方は、厳しい指摘や批判を真摯に受け止め、公務員は全体の奉仕者であるという原点に立ち返る必要があることから、今後、労使双方を代表する者による「新たな労使関係構築検討会議」の場において、改革のための議論、検討を進めていくこととする。

○ 全北海道開発局労働組合中央執行委員長挨拶要旨

- ・今般、無許可専従等の実態が公表され、お騒がせし多大なご迷惑をおかけしていることについて労働組合の立場からお詫びし、今後の第三者委員会の調査等に対しては協力する考えである。
- ・第三者委員会の審議の推移と結果を踏まえ、法令に反する事項があれば必要な対応を行う考えである。
- ・検討会議については、労使相互の信頼関係を高め健全な労使関係の構築に向けて、労使関係の重要性の認識を共有し、真摯に対応していくこととする。

(議事要旨)

- 当局側から、資料1「新たな労使関係構築検討会議の開催について(案)」の趣旨説明を行い、今後、この「新たな労使関係構築検討会議の開催について(案)」に基づき議論を進めていきたいとの発言。

- 職員団体側から、今後、議論を進めていくに当たっては、当局は責任ある立場で話し合っていくということによりかとの発言があり、当局側から、当局は法律、ルールに則り、本省の指示、第三者委員会の意見等を踏まえつつ、開発局として責任をもって対応する旨、回答し、「新たな労使関係構築検討会議の開催について(案)」について、了承。

- 当局側から、資料2「労使交渉の新たな枠組みについて(検討資料)」及び資料3「労使交渉の新たな枠組みについての考え方」の趣旨説明を行い、併せて、当局としては、今後、検討会議等の場で、従前の労使慣行の点検と問題点の整理を行い、当該資料に示した改善の方策の検討を行っていくこととする。現在の事前協議制の根拠となっている北海道開発局当局と全開発の間の確認書、協定、覚書その他の取決めは、国家公務員法第108条の5を逸脱した交渉を生み出すこととなった原因であることから、全て破棄する旨、発言。

- 職員団体側から、
 - ・交渉対象としてきたものは、国家公務員法に規定する勤務条件に関する事項に該当するもので、問題はないと考えている。
 - ・提示・協議について応諾的立場で承認を与えているとされているが、提示・協議を受ければ、回答として応諾的になるのは当然である。また、そのこと自体が、事業を進める上で問題を発生させてきたことはないと考えている。
 - ・各段階において同一事項を交渉しているとの指摘については、組織である以上、各組織段階において、要求相手は自ずと限定される。受ける当局側に権限がないのであれば、その旨回答をすればよいのであって、交渉そのものを除外することにはならない。など、資料で指摘されている内容と同じ見方には立たない。今後、個々の内容について十分議論していきたい。

- 当局側から、本日の議論を踏まえ、今後、具体的に幹事会で詰めることとする旨、発言。職員団体側からも、職員団体としての考え方を資料で示すので、お互いに検証しあうこととする旨の発言。

※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	5251)
	課長補佐	鈴木 伸彦(内線	5252)
	代表	011-709-2311	
	直通	011-709-2107	

新たな労使関係構築検討会議の開催について（案）

平成21年9月17日

第1 趣旨

北海道開発局において、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に向けた検討を行うため、北海道開発局の当局及び職員団体双方を代表する者で構成する「新たな労使関係構築検討会議」（以下「検討会議」という。）を開催する。

第2 検討事項

検討会議においては、次の事項を検討する。

- ① 事前協議制などの従前の労使間の交渉慣行の点検と問題点の整理
- ② 交渉対象事項
- ③ 交渉方法
- ④ その他健全な労使関係の構築に向けて必要な事項

第3 構成員

(1) 検討会議は、次の者をもって構成する。

- ① 当局側（北海道開発局） 局長、開発監理部長、開発監理部次長（総務担当）及び職員課長
- ② 職員団体側（全北海道開発局労働組合） 中央執行委員長、副中央執行委員長、書記長及び企画部長

(2) 検討会議に、次の者をもって構成する幹事会を置き、必要に応じて開催する。

- ① 当局側（北海道開発局） 開発監理部長、開発監理部次長（総務担当）及び職員課長
- ② 職員団体側（全北海道開発局労働組合） 書記長、企画部長及び組織部長

第4 検討会議等

(1) 検討会議及び幹事会（以下「検討会議等」という。）は、当局及び職員団体共同により開催する。

(2) 検討会議等は、非公開とする。

(3) 検討会議等における審議の内容等については、検討会議等終了後、速やかに議事要旨を作成し、これを公表する。

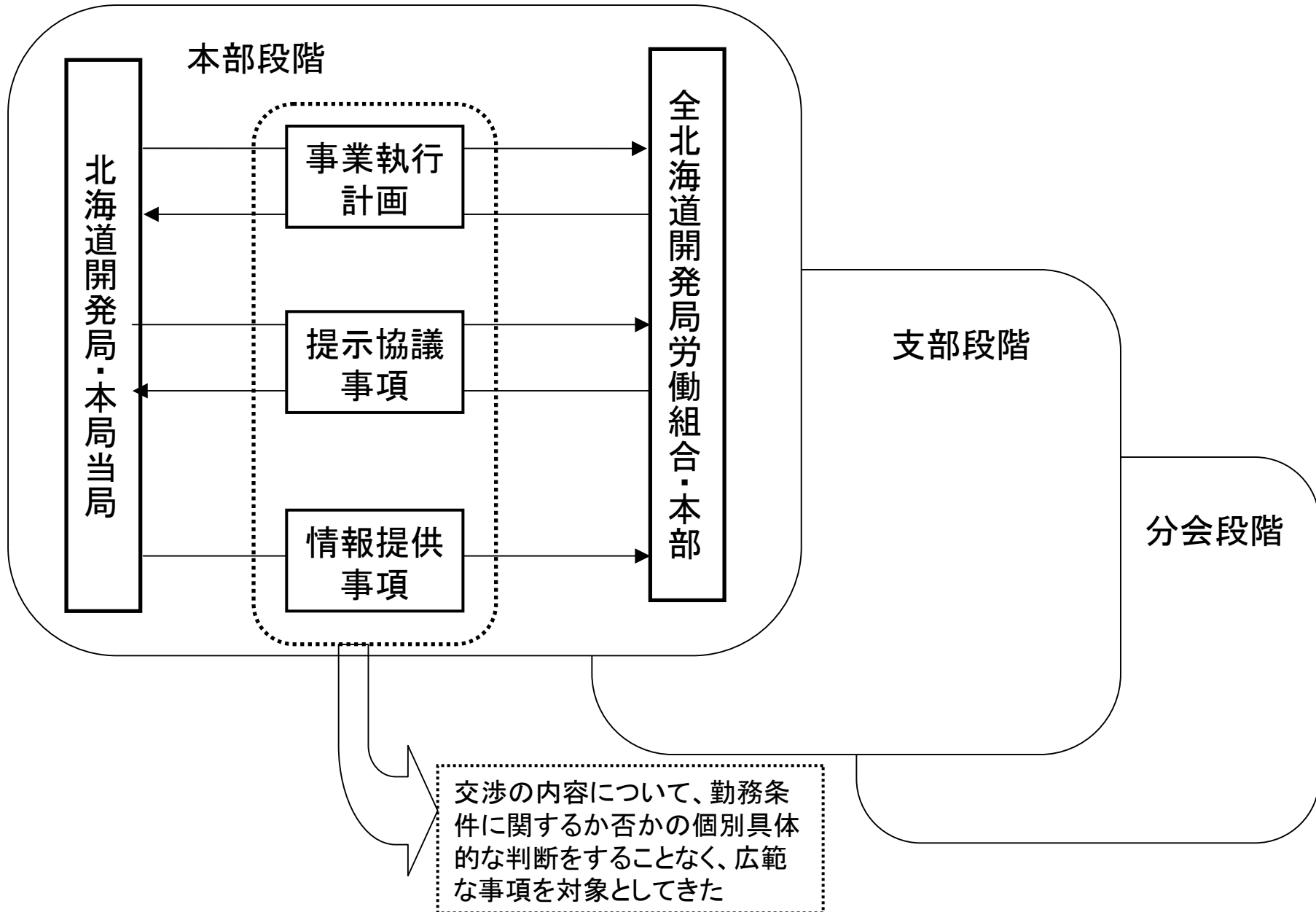
労使交渉の新たな枠組みについて (検討資料)

国家公務員法で定められている適法な交渉要件

1. 交渉事項が適法なものであること(国公法108条の5第1項)
2. 団体協約の締結を要求するものでないこと(国公法108条の5第2項)
3. 交渉事項が管理運営事項に該当しないこと(国公法108条の5第3項)
4. 交渉当事者となる当局は、交渉事項につき適法に管理し、又は決定することのできる当局であること(国公法108条の5第4項)
5. 交渉は、必要事項につきあらかじめ事前(予備)交渉を行い、そこで取り決めてから行うこと(国公法108条の5第5項)
6. 交渉打ち切り要件に該当しないこと(国公法108条の5第7項)

【出典】官公庁労務管理要覧(新日本法規出版(株)・昭和57年3月発行)から引用

北海道開発局と全開発の交渉状況（現状）



北海道開発局と全開発の交渉等に関する問題点

- ① 交渉の内容について、勤務条件に関するか否かの個別具体的な判断をすることなく、広範な事項を交渉対象としていること
- ② 当局から「事業執行計画」や「提示・協議」事項、「情報提供」事項を提示し、職員団体が応諾的な立場で承認を与える結果になっているものがあること
- ③ 職員団体の本部段階、支部段階、分会段階において同一事項を交渉していること(適法当局の趣旨を踏まえた整理が必要である)
- ④ 「情報提供」事項の中には、人事情報について本人への内示前に情報提供が行われるなど不適切な実態が認められたこと(職員団体に提供すべきではない情報が提供されている)

改善の方向性

- ① 広範な事項を交渉対象としている
 - 交渉対象事項を国家公務員法第108条の5に規定する勤務条件に関する事項に限定することを徹底
 - 予備交渉で管理運営事項として交渉対象にならない事項を排除するとともに、当局側の権限内事項を明確にして、法第108条の5第1項に基づく交渉事項を整理
- ② 当局から「事業執行計画」や「提示・協議」事項、「情報提供」事項を提示し、職員団体が応諾的な立場で承認を与える結果になっているものがある
 - 当局側から提示・協議する慣行を撤廃
 - 職員に周知すべき情報は、職員団体経由ではなく、直接職員に周知
- ③ 職員団体の本部段階、支部段階、分会段階において同一事項を交渉している
 - 各段階の交渉事項を整理し、同一内容について重畳的な交渉を行わない
- ④ 職員団体に提供すべきではない情報が提供されている
 - 職員への情報提供の可否を明確に区分し、提供することが適切な情報の職員への直接周知と提供不可情報の厳格な管理を徹底

- 国家公務員法(昭和二十二年法律第一百二十号)(抄)
(交渉)
- 第八十条の五 当局は、登録された職員団体から、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、及びこれに附帯して、社会的又は厚生的活動を含む適法な活動に係る事項に関し、適法な交渉の申入れがあつた場合においては、その申入れに応ずべき地位に立つものとする。
- 2 職員団体と当局との交渉は、団体協約を締結する権利を含まないものとする。
 - 3 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。
 - 4 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。
 - 5 交渉は、職員団体と当局があらかじめ取り決めた員数の範囲内で、職員団体がその役員の中から指名する者と当局の指名する者との間において行なわなければならない。交渉に当たつては、職員団体と当局との間において、議題、時間、場所その他必要な事項をあらかじめ取り決めて行なうものとする。
 - 6 前項の場合において、特別の事情があるときは、職員団体は、役員以外の者を指名することができるものとする。ただし、その指名する者は、当該交渉の対象である特定の事項について交渉する適法な委任を当該職員団体の執行機関から受けたことを文書によつて証明できる者でなければならない。
 - 7 交渉は、前二項の規定に適合しないこととなつたとき、又は他の職員の職務の遂行を妨げ、若しくは国の事務の正常な運営を阻害することとなつたときは、これを打ち切ることができる。
 - 8 本条に規定する適法な交渉は、勤務時間中においても行なうことができるものとする。
 - 9 職員は、職員団体に属していないという理由で、第一項に規定する事項に関し、不満を表明し、又は意見を申し出る自由を否定されてはならない。

交渉対象事項等に関する改善案

【交渉対象事項】

- ① 勤務条件に関するものであって、包括的かつ抽象的なものでなく、具体的なもの
- ② 管理運営事項ではないこと
- ③ 権限内事項であること
- ④ 本部・支部・分会の各段階での重複を排除

【情報提供】

交渉の対象となるか否かを問わず職員に提供可能な情報のうち、

- ① 勤務条件に影響が大きな制度改正等
- ② 業務を円滑に執行する上で周知が必要な事項

については、職員団体を經由せず職員に直接周知。

【管理運営事項】

管理運営事項とは法令の定めるところに従い、もっぱら国民の意思に基づき、国の機関が自らの職務・権限として行う国の事務の処理に関する事項であって、その責任は、飽くまで国民ないし国会に対してのみ負うべきものであり、職員団体との交渉により定められる性質のものではない。

【管理運営事項の例】

- ① 行政組織に関する事項
- ② 行政の企画、立案及び執行に関する事項
- ③ 職員の定数と配置に関する事項
- ④ 任命権の行使に関する事項
- ⑤ 予算の編成に関する事項 など

【出典】労務管理の手引(五訂版)99頁

※ 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。例えば、事業所の定員規模は、管理運営事項として交渉の対象とならないが、定員規模の縮小に伴って超過勤務が多くなるような場合、その超過勤務に関する事項は、勤務条件として交渉の対象となる。

交渉方法等に関する検討項目

- 交渉時間
 - 交渉事項を適正化した上で勤務時間内に交渉・予備交渉を実施
 - 一日一回一時間以内の原則
- 交渉場所
 - 会議室等の労使間の中立的な場所(執務室、職員団体事務室では行わない)
- 交渉担当者の範囲
- 予備交渉の徹底
- 文書確認
 - 労使間の文書確認は行わない
- 交渉の公表
 - 議事要旨の公表を試行

本省による統制の在り方に関する検討項目

- 北海道開発局による改善のための取組について、本省が監視、指導監督
 - 「内部統制及びコンプライアンス強化計画」のスキームの活用
 - 内部統制等報告書による報告・公表
 - 労使交渉に関する北海道開発局への指導

北海道開発局における適正な労使関係の構築を図るための取組

- ① 現在の事前協議制の根拠となっている北海道開発局当局と全開発の間の確認書、協定、覚書その他の取決めは、国家公務員法第108条の5を逸脱した交渉を生み出すこととなった原因であることから、全て破棄する。
- ② 「北海道開発局における無許可専従等及び労使関係に関する第三者委員会」(以下「第三者委員会」という。)は、無許可専従等を根絶するとともに、適正な労使関係の構築を図るための調査審議を行う。
- ③ 北海道開発局において、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共有し、透明性のある健全な労使関係の構築に向けた検討を行うため、北海道開発局の労使双方を代表する者で構成する「新たな労使関係構築検討会議(仮称)」(以下「検討会議」という。)を開催する。
- ④ 北海道開発局は、第三者委員会の指示を受けて、検討会議において適正な労使関係の構築に向けた検討を行うとともに、検討会議の検討状況を第三者委員会に随時報告して、指導助言を受ける。
- ⑤ 検討会議における検討を踏まえ、労使交渉の新たな枠組みを定着させるために必要となる改善措置を当局が実施する。

労使交渉の新たな枠組みについての考え方

○ 従前の交渉慣行の点検と問題点の整理

これまで北海道開発局当局と全開発の間で行われてきた交渉等の対応については、一定の内部調査が行われ、去る9月4日に開催された第1回第三者委員会において以下のような指摘がなされているところであるが、課所分会レベルまで職場全体にわたって従前の交渉慣行の点検を行い、問題点を整理することとする。

- ① 交渉の内容について、勤務条件に関するか否かの個別具体的な判断をすることなく、広範な事項を交渉対象としていること
- ② 当局から「事業執行計画」や「提示・協議」事項、「情報提供」事項を提示し、職員団体が応諾的な立場で承認を与える結果になっているものがあること
- ③ 職員団体の本部段階、支部段階、分会段階において同一事項を交渉していること（適法当局の趣旨を踏まえた整理が必要である）
- ④ 「情報提供」事項の中には、人事情報について本人への内示前に情報提供が行われるなど不適切な実態が認められたこと（職員団体に提供すべきではない情報が提供されている）

○ 改善の方策の検討

北海道開発局当局と全開発との交渉については、同委員会において、以下のとおり改善の方向性が示されたところであり、北海道開発局当局としても、今後、この方向性に沿って、同委員会資料の「交渉対象事項等に関する改善案」及び「交渉方法等に関する検討項目」について、検討を進めていくこととする。

- ① 「広範な事項を交渉対象としている」
 - 交渉対象事項を国家公務員法第108条の5に規定する勤務条件に関する事項に限定することを徹底
 - 予備交渉で管理運営事項として交渉対象にならない事項を排除するとともに、当局側の権限内事項を明確にして、法第108条の5第1項に基づく交渉事項を整理

- ② 「当局から「事業執行計画」や「提示・協議」事項、「情報提供」事項を提示し、職員団体が応諾的な立場で承認を与える結果になっているものがある」
 - 当局側から提示・協議する慣行を撤廃
 - 職員に周知すべき情報は、職員団体経由ではなく、直接職員に周知
- ③ 「職員団体の本部段階、支部段階、分会段階において同一事項を交渉している」
 - 各段階の交渉事項を整理し、同一内容について重畳的な交渉を行わない
- ④ 「職員団体に提供すべきではない情報が提供されている」
 - 職員への情報提供の可否を明確に区分し、提供することが適切な情報の職員への直接周知と提供不可情報の厳格な管理を徹底

○ 事前協議制の根拠となった取り決めの取り扱い

現在の事前協議制の根拠となっている北海道開発局当局と全開発の間の確認書、協定、覚書その他の取決めは、国家公務員法第108条の5を逸脱した交渉を生み出すこととなった原因であることから、全て破棄する。