

労使交渉の新たな枠組みについての検討

○ 改善の方向性

問題点等（検討項目）	改善の方向性	備考
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、 <u>広範な事項を交渉対象</u> としていること	<ul style="list-style-type: none"> 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、国家公務員法第108条の5第1項に基づく交渉事項を整理 	
② <u>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</u> になっているものがあること	<ul style="list-style-type: none"> 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こと（ <u>適法当局の趣旨を踏まえた整理が必要である</u> ）	<ul style="list-style-type: none"> 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 「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（ <u>職員団体に提供すべきではない情報が提供されている</u> ）	<ul style="list-style-type: none"> 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 	

○ 交渉方法等に関する検討項目

問題点等（検討項目）	改善の方向性	備考
交渉時間	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 当局側担当者は、予備折衝であらかじめ取り決めた員数の範囲内で当局が指名する者 職員団体側担当者は、予備折衝であらかじめ取り決めた員数の範囲内で職員団体がその執行部員の中から指名する者 	
予備交渉の徹底	<ul style="list-style-type: none"> 交渉の前には予備折衝を行い、交渉議題、交渉時間、交渉場所、交渉担当者その他必要な事項を必ず取り決めておく 予備折衝が整わない場合は、交渉を行わない。 	
文書確認	<ul style="list-style-type: none"> 労使間の文書確認は行わない 	
交渉の公表	<ul style="list-style-type: none"> 議事要旨の公表を試行 	