

平成21年10月23日
国土交通省北海道開発局

新たな労使関係構築検討会議幹事会（第2回）について

（開催日時）

平成21年10月22日（木）15:00～16:40

（開催場所）

札幌第1合同庁舎14階会議室

（出席者）

当局側（北海道開発局）

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）

小松 陽一（書記長）

田中 正（中央執行委員（企画部長））

藤田 晃久（中央執行委員（組織部長））

（当局側から、別添資料「労使交渉の新たな枠組みについての検討」（以下「別添資料」という。）により、労使交渉の新たな枠組みについて当局の考え方を示す）

（議事要旨）

○当局側から

- ・事前協議に関し、当局としての今後の改善の方向性については別添資料に示しているが、職員団体側の事前協議に係る基本認識について伺いたい。

○職員団体側から

- ・国家公務員法上事前協議に係る根拠規定はないが、職員と当局の意思疎通を図る上で事前協議は有効な手段であり、これまでも大きな役割を果たしてきた。
- ・事前協議の対象範囲は、勤務条件に関する事項であり、国家公務員法に定める交渉範囲と同じ。
- ・したがって、事前協議では、管理運営事項が勤務条件にどのように影響を及ぼすことになるのかを議論しているところであるが、結果として、管理運営事項に対して意見を述べることもある。
- ・事業執行計画等の構想・計画が実施に移される前に問題点が解決され、職員が変更点を理解した上で業務を行えるのであるから、事前に協議することに意義がある。

○ 当局側から、別添資料に掲げる項目について議論し論点整理を図りたい旨発言し、同資料上段「改善の方向性」の各項目に沿って職員団体側の見解を聴取。

【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について】

（当局側から）

- ・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。

(職員団体側から)

- ・交渉の対象となる勤務条件は、特定独立行政法人等の労働関係に関する法律（昭和23年法律第257号）が規定する勤務条件（給与、労働時間、休日、休憩、安全衛生等）であり、それら該当する勤務条件をわれわれも交渉の対象としてきたのであって、何ら問題はない。
- ・交渉においては、管理運営事項も勤務条件に係る事項と表裏一体であり、切り離せないものであるから、結果として管理運営事項に対して意見を述べることもある。

【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について】

(当局側から)

- ・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。

(職員団体側から)

- ・労使双方が交渉の場において、仕事の進め方等を巡って議論しているもので、それを「応諾的な立場で承認を与える」という言葉で表現するのであれば、歪曲的に捉えすぎている。勤務条件に関して合意を目指す今のやり方に何ら問題はない。
- ・事業執行計画等が実施に移される前に問題点が解決され、職員が変更点を理解した上で業務を行えるのであるから、まさしく事前に協議することにメリットがあると言える。

【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について】

(当局側から)

- ・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。

(職員団体側から)

- ・なぜ問題視するのか分からない。同一の事項について各職場段階で議論すべき事項もあり得るのではないか。
- ・それぞれの段階において与えられる責任、権限は異なるので、それぞれの段階で交渉に応じる立場にあるはずだ。
- ・この関係で、要求に対して権限ある当局は、国家公務員法上、「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」と規定されているから、適法に管理することか、決定することかどちらかの立場があればよいのであり、交渉事項について要求等できる立場にあれば交渉対象になり得るのではないか。
- ・給与の話为例にすると、人事院が決定する事項であるが、人事院が決定する際には、多くは各省庁の実態、要望等を聞いて判断しているのであって、各省庁の現場を含めて意見を繋ぐことはできる。要求権さえあれば権限の範囲内である。

(当局側から補足)

- ・要求するだけでは、「適法に管理し、又は決定することのできる当局」の立場にならないため、交渉の申し入れに応ずべき立場にはならない。
- ・今の時代に適正な交渉形態かどうかという視点が必要。無許可専従という事実も踏まえなければならない。過度に時間的・労力的コストが必要な交渉形態があれば是正する必要がある。

【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について】

(当局側から)

- ・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。

(職員団体側から)

- ・例示にあるような内示前の人事情報を示してほしいとはこちらからも求めていない。情報の管理は当局が責任を持って行うべきであるが、組合が職員の勤務条件を検討する上で必要な情報については、情報提供そのものを否定してもらっては困る。

○ 職員団体側から

- ・われわれの考えをまとめたものについては、追って示したい。
- ・別添資料の下段「交渉方法等に関する検討項目」については、改めて整理したい。

(次回幹事会の日程については別途調整)

※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			