

第3回幹事会全開発提出資料に対する当局の考え方

第3回幹事会・全開発提出資料	当局の考え方
<p data-bbox="501 411 808 440">新たな労使交渉について</p> <p data-bbox="779 456 1084 485">全北海道開発局労働組合</p> <p data-bbox="232 501 781 529">1 新たな労使関係構築に向けた基本的考え</p> <p data-bbox="232 545 1084 612">(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。</p> <p data-bbox="232 628 1084 740">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。</p> <p data-bbox="232 756 1084 963">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。</p> <p data-bbox="232 979 1084 1046">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。</p>	<p data-bbox="1115 545 1980 740">当局と職員団体の関係について、相互理解に基づく信頼関係が重要であるとの認識は同じであるが、これまでの労使慣行の中で無許可専従等の違法行為・職務専念義務違反が行われてきたことを十分に踏まえ、国家公務員法等法令や累次の司法判断に基づく新たな労使関係を構築することが前提である。</p>

(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。

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方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。

当局と職員団体の交渉は、国家公務員法第108条の5第1項に基づき「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、適法な交渉の申し入れがあった場合に」行うものである。

また、同条第3項において、「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。」と規定されていることから、管理運営事項を交渉事項とすることはできない。ただし、昭和48年の第3次公務員制度審議会答申において、「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。」と述べられているところであり、当局としても同じ考えに立っている。

さらに、同条第4項において、「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。」と規定され、これは、「行政機関の事務の所掌は組織法令で定められているので、これに照らして、交渉に係る事項について、調査研究し、企画立案し、実施することができる当局」（逐条国家公務員法）と解されているところ。したがって、このように当局として、適法に管理し、又は決定することのできない事項については、交渉の対象とすることができない。

なお、以下に掲げる点については留意が必要である。

- ・交渉の対象は「勤務条件」等であり、「労働条件」ではないこと
- ・特定独立行政法人等の労働条件に関する法律ではなく国家公務員法に基づく交渉であることを踏まえて当局と職員団体の関係を整理する必要があること。

<p>2 労使交渉のあり方</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>(1) 当局提示交渉</p> <p>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。</p> <p>これに該当する事項は、次のとおりとする。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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こと ⑥ 職場環境の整備におけること ⑦ 事務分掌にかかること 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 <p>(2) 情報連絡</p> <p>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。</p>	<p>「北海道開発局における無許可専従等調査報告」（平成21年8月3日国土交通省。以下「報告書」という。）及び「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。）において、当局から職員団体に対して提示・協議（事業執行計画を含む。）及び情報提供を行い、職員団体が応諾的な立場で承認を与える結果となっているものがあり、不適切な交渉慣行が継続していることが認められると指摘されたところである。</p> <p>事前協議を行うことについては、問題点を労使双方で把握できる等のメリットがある旨職員団体が主張する一方、事前協議を行った結果として、管理運営事項そのものを交渉の対象とし、職員団体が応諾的な立場で承認を与えていたことに繋がったことも否定できないところ。このことは、当局がその責任と権限を職員団体と分担することになり、国家公務員法の趣旨に反するものである。</p> <p>このように、これまでの例に鑑みても、事前協議を行うことが、国家公務員法の趣旨に反する管理運営事項に係る交渉を誘発するリスクは否定できないところであり、報告書及び第三者委員会においてその是正が求められていたところ。</p> <p>管理運営事項に係る事前協議を実施することについては、平成9年札幌地裁判決（確定済）において国家公務員法第108条の5第3項</p>
--	---

の規定の趣旨から、このような「労使間の合意あるいは労使慣行が成立する余地はないから許されない」と判示されており、司法の判断上も否定されている。

昨年9月17日に開催された新たな労使関係構築検討会議（第1回）において、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、覚書その他の取り決めは、国家公務員法第108条の5の規定を逸脱した交渉を生み出す結果となった原因であることからすべて破棄すると示したところであり、今後事前協議を行うことはできない。

なお、職員の勤務条件に影響を及ぼすおそれがあると考えられる事項については、職員団体経由ではなく、直接職員に周知することとする。また、この場合において、勤務条件に影響を与える制度等に関する情報について、職員団体側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。

（※全北海道開発局労働組合は、北海道開発局における「職員団体」であって、労働三権を有する「労働組合」ではないことに留意。）

(3) 申し入れ交渉

全開発は、日常の業務の中で勤務条件に係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。また、各々の組織段階において合意が得られなかった場合、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）については、勤務条件等であって、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して対応可能なものに限りに応じるものとする。ただし、管理運営事項については対象とならない。

国家公務員法第108条の5第4項において「職員団体が交渉することができる当局は、交渉事項について適法に管理し、又は決定することができる当局とする。」とされている。

これまでの交渉においては、この「適法当局」の考えを十分に整理することなく同一事項を重畳的に各組織段階で行っており、結果として、組織段階によっては、権限外事項について交渉を行う場合があった。

このことから、報告書及び第三者委員会において、「適法当局」規定の趣旨を踏まえ、各段階での交渉事項の整理・合理化が必要である旨指摘がなされたものであり、交渉対象となるものについては、組織段階に応じて交渉事項を整理し、同一事項について重畳的な交渉は行わない。

<p>3 日常的な労働運動について</p> <p>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。</p> <p>② 2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。</p> <p>③ 2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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>職員団体には争議権や協約締結権が認められていないので、「労働運動」は「職員団体活動」に、「労働組合」は「職員団体」であることに留意する。</p> <p>②及び③の予備折衝は、国家公務員法第108条の5第5項に規定するものに限られる。</p> <p>職員団体による勤務時間外における庁舎の使用は、庁舎本来の使用目的とは異なるため、庁舎の本来の使用に支障を来さない範囲内で庁舎管理権者が特に許可を与えた場合に限り許されるものである。</p> <p>議事要旨については、当局の責任で交渉の経過を記載するものである。</p>
<p>4 その他</p> <p>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。</p>	<p>当局としては、事前協議についての合意文書である「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」については既に破棄する旨を通告済みであり、「労使双方で確認したことにより」破棄されるものではない。</p> <p>「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」については、北海道開発局における国家公務員法に基づく交渉に関する通達であり、労使の確認により破棄すべき性格のものではない。</p>