

論点整理表（案）

8 国における使用者機関			
論点番号	8- (1)	国における中央交渉の当局は、いかなる権限を有する必要があるか。	担当委員 稲継委員
論 点		参 考 資 料 名	頁
<p>1 考察に当たって</p> <p>○ 労働法制における団体交渉の使用者側の当事者、担当者</p> <ul style="list-style-type: none"> 使用者側においては、団体交渉の当事者となり、その成果としての労働協約の締結当事者となりうるのは、使用者団体または使用者である。 （中略） 個々の使用者が団体交渉の当事者となりうることは法文上も原理上も明白である。団体交渉の概念からすれば、「使用者」とは労働協約上の権利義務の主体となりうる者を要する。すなわち、個人企業の場合は当該個人、法人企業の場合は当該法人である。それら企業の一部組織（事業所・支店など）や機関（取締役・事業所長）などは「使用者」ではない。 個人企業における個人、会社企業における代表者（代表権を有する社員ないし取締役）が団体交渉の担当者として交渉をし、これを妥結させ、協約を締結しうることは言うまでもない。代表者以外の者（労務担当役員、人事部長、工場長、事業所長など）がこれらのことをなしうるかについては、当該企業組織内において管理・決定権限の配分に応じて団体交渉権限がどのレベルの管理者にどのように配分されているかに依存する。難しい問題は、支社・支店などの下部組織の長が団体交渉に必ずしも担当者か否かであるが、当該組織の長に実質的な決定権限の帰属する事項か否かが基本的な判断基準となる。なお、交渉 		<ul style="list-style-type: none"> 労働法 [第8版] (菅野和夫) P. 530 労働法 [第8版] (菅野和夫) P. 533 	<p>1119</p> <p>1119</p>

<p>権限を認められる使用者側の者は、当該事項につき処理権限（妥結権限、協約締結権限）がないという理由で団体交渉を拒否できるものではなく、交渉に応じたうえ、妥結または協約締結に関しては権限者と諮って適宜の処置をとるべきである。</p> <p>○ 国家公務員法における交渉の当事者、担当者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「当局」であるためには、「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」でなければならない。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は明確かつ一義的に定まっている。権限が委任されているときは、受任機関がその限度で当局となる。 ・ 交渉当事者である「当局」は、前述のように、組織法令で定まる行政機関であるが、自然人としてはその組織の長が「当局」を代表する。したがって、一般的にはその組織の内部管理行為として、部下である職員の中から当局の指名する者が交渉担当者として決められるであろう。 <p>2 国における中央交渉の当局は、いかなる権限を有する必要があるか。（給与、勤務時間等の勤務条件に関する法律を所管する以外に、所管すべき権限は何か。）</p> <p>※ この論点は、何が交渉事項となるか、そのうち何が中央交渉となるかということと関連するものであり（論点3(3)、論点5(1)(2)等）、それにより変わり得ることに留意する必要がある。</p> <p>案 ・ 国における中央交渉の当事者となる内閣人事局は、内閣総理大臣から、使</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 逐条国家公務員法（鹿児島重治ほか） P. 1085 ・ 逐条国家公務員法（鹿児島重治ほか） P. 1088 ・ 国公法等一部改正法案骨子 	<p>1121</p> <p>1121</p> <p>1124</p>
--	--	-------------------------------------

用者としての労働協約の締結権限を与えられた政府の機関として、労使交渉を行う。

- ・ 国における中央交渉の当事者となる内閣人事局において、交渉事項となる給与、勤務時間等の勤務条件に関する法律に係る事務を所管する。
- ・ 締結した協約の内容を実現するために必要な法令の改正作業について、権限及び責任を有するものとする。
- ・ 法律の規定に抵触する内容を含む労働協約を締結したときは、その内容の実現に必要な改正法案を作成して国会に付議する作業について、権限及び責任を有するものとする。

※ 法律・条例の改正又は予算の増額修正が必要となる協約の締結手続及び効力発生要件等については、論点4(3)等で議論したところ。

(メリット)

- ・ 交渉当事者に交渉の妥結と協約の締結権限が与えられることにより、労使交渉が円滑に行われる。
- ・ 内閣人事局が労使交渉と議会制民主主義との調整の作業を一元的に行うことにより、内閣が職員・国会等の双方に対する責任をより適切に果たすことができる。
- ・ 使用者として十分な権限と責任を持つ機関を確立することになり、国民に対してその説明責任を明確にできる。
- ・ 中央交渉においては交渉等を行う使用者という立場と交渉等の結果制度改正等を行う立場が一元化されることにより、実効的な労使交渉が行われる。

※ 内閣人事局の使用者という立場は、中央交渉において当事者となるとともに、上記の制度改正等を行うという限られたものであり、各省の人事権や指揮命令権に基づく使用者の立場は各省大臣に属するものである。

(デメリット・留意事項)

- ・ 内閣人事局において、幹部職員等の一元管理等に加え、交渉等を行うとした場合、内閣官房の事務を統括する官房長官の負担が過大となることを懸念する考えもある。

○ 中央交渉の当局が有すべきその他の権限としては、例えば以下のようなものが考えられる。

- ・ **労使交渉についての総合調整等の権限**

仮に中央交渉のみではなく、各府省等における交渉を行う場合においては、交渉に係る各府省の総合調整（例えば、交渉に臨む際の政府全体としての統一的な方針を定めたり、協約の内容について、政府全体の整合性を保つ観点から調整を行うなど）を行う権限を有するものとする。

(メリット)

- ・ 政府全体における勤務条件の統一性の確保に資する。

(デメリット・留意事項)

- ・ 内閣人事局による過度の関与は各府省における自律的労使関係の構築の妨げとなるおそれがある。

※ 各省大臣との関係や各省人事課との関係（例えば各省の給与等実態の調査等はどこか行うのか等）について整理する必要がある。

※ なお、交渉事項の整理にもよるが、仮に交渉の対象とならない事項についても、その円滑な実施等のために、内閣人事局において職員団体等と協議等行うことが適切と考えられるものがあるとの考えもある。

【整理】

上記のとおり

論点整理表（案）

8 国における使用者機関			
論点番号	8-(2)	予算との関係上、当局は、交渉結果を処理するためにどのような権限を有する必要があるか。	担当委員 稲継委員
論 点		参考資料名	頁
<p>○ 予算との関係上、当局は、交渉結果を処理するためにどのような権限を有する必要があるか。</p> <p>案 ・ 締結された協約を完全に実施するために、予算の移流用等が必要となる場合には、そのために必要な作業を行うものとする。</p> <p>・ 締結された協約を完全に実施するために、予算の修正が必要となる場合に、補正予算案等を作成し、国会に付議することについて、必要な作業を行うものとする。</p> <p>（メリット）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 内閣人事局が労使交渉と議会制民主主義、財政民主主義との調整の作業を一元的に行うことにより、内閣が職員・国会等の双方に対する責任をより適切に果たすことができる。 <p>（デメリット・留意事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 国有林野においては、労使交渉や仲裁裁定の実施に弾力的に対応できるよう、当初予算案において、あらかじめ、給与改善費（0.5%～5%）を上乗せして給与総額を計上していた年度もあり（直近では平成 13 年度）、このような仕組みをとることも考えられる。 <p>○ 中央交渉の当局が有するべきその他の権限としては、例えば以下のようなものが考えられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 政府部内の意思統一を行う権限 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 給特法第 5 条、特労法第 16 条 ・ 法律学全集 公共企業体等労働関係法（峯村光郎）P. 77、151 <p>（参考）現在の給与関係閣僚会議の構成員</p>	<p>1127</p> <p>1128</p>

交渉を行う上で政府部内の意思統一等を行う必要があることから、現行の給与関係閣僚会議のような会議を開催する等の権限を有するものとする。

(メリット)

- ・ 政府部内の意思が統一されることにより、迅速、円滑な労使交渉や交渉結果の実現に資する。
- ・ 会議の構成にもよるが、例えば現行の給与関係閣僚会議のような会議の場合、財政や労働法制、経済政策等との整合性等も考慮されることになる。

(デメリット・留意事項)

- ・ 会議の運営にもよるが、労使による自主的、機動的な交渉の妨げとならないよう留意する必要がある。

・ **関係府省（例えば財政当局など）の交渉参加を求める権限**

交渉の状況によっては、必要に応じ、補助者等として関係府省の交渉への参加を求める権限を有するものとする。

(注) この案は各府省を中央交渉に同席させることを想定したものではない（中央・各府省・各地方支分部局等の各段階における交渉事項の切り分けを崩すことになるため）。

(メリット)

- ・ 関係府省が交渉に直接参加することにより、より迅速、円滑な労使交渉や交渉結果の実現が期待できる。

(デメリット・留意事項)

- ・ 関係府省はどのような場合にどのような立場で交渉に参加することになるのか整理する必要がある。
- ・ 政府部内における意思が十分に統一されないまま、単に関係府省が交渉に参加するだけでは、かえって交渉の現場を混乱させるおそれがある。

総務大臣、財務大臣、厚生労働大臣、経済財政担当大臣及び官房長官（官房長官が主宰。なお、必要に応じ、関係大臣その他関係者の出席をもとめることができる。）

<p>る。</p> <ul style="list-style-type: none">政府部内における適切な事務の分担の観点からは、関係府省の交渉参加が必ずしも望ましいとは限らない場合もあると考えられる。(例えば、財政当局に交渉参加を求める場合、政府全体の財政面からのチェックといった立場と相反するという考えもある。)		
<p>【整理】</p> <p>上記のとおり</p>		

論点整理表（案）

9 労使関係の透明性の向上

論点番号	9- (1) (2)	<p>(1) 国民の理解を得る観点から何を公開対象とすべきか。 (交渉結果としての協約のほか、申入書、交渉の概要録、交渉自体などが考えられる。)</p> <p>① 自律的労使関係における透明性の向上はどうあるべきか。どのような効果を目指すのか。</p> <p>② 交渉を公開対象とするか。公開対象とする場合、どのレベルの交渉を公開対象とするか。(本省・地方)</p> <p>(2) どのような方法で公開すべきか。 (広報掲載、ホームページ掲載、交渉の公開などが考えられる。)</p>	担当委員 稲継委員	
論 点		参考資料名	頁	
<p>1. 自律的労使関係における透明性の向上のあり方について</p> <p>(1) 公務員制度・運用に関する透明性（現行制度の概要等）</p> <p>① 勤務条件法定主義 公務員の勤務条件に関する法律主義・条例主義により、勤務条件は法令（細目を規定する政令、人事院規則等を含む）、条例で規定される。法令、条例は官報等により広く公開される。</p> <p>② 予算審議における給与制度の運用状況の透明性 地方公務員の給与制度の運用状況については、地方自治法上、予算に関する説明書の一つとして詳細な給与費明細書を議会に提出することとされている。</p> <p>③ 人事行政の運営等の状況の公表 ア 国家公務員については、国家公務員法第 24 条に基づき、人事院は、毎年、業務の状況を国会及び内閣に対し報告し、内閣は、この報告を公表しなけれ</p>		<p>地方自治法第 211 条第 2 項</p> <p>地方自治法施行令第 144 条第 1 項第 1 号</p> <p>国家公務員法第 24 条</p>	<p>1135</p> <p>1135</p> <p>1136</p>	

<p>ばならない。</p>		
<p>イ 国家公務員の給与については、人事院のホームページにて、国家公務員給与等実態調査及び民間給与実態調査の結果、人事院勧告を公表している。</p>	<p>http://www.jinji.go.jp/kyuuyo/index.htm</p>	
<p>ウ 地方公務員については、地方公務員法上、任命権者が毎年地方公共団体の長に対し、職員の任用、給与、勤務時間等の勤務条件、分限・懲戒、服務、研修、勤務成績の評定等の人事行政の運営の状況を報告し、さらに地方公共団体の長が、これを取りまとめ概要及び報告を公表しなければならないこととされている（平成16年地方公務員法改正で導入）。</p>	<p>地方公務員法第58条の2</p>	<p>1135</p>
<p>エ 地方公務員の給与については、「地方公共団体給与情報等公表システム」により、各地方公共団体のホームページにおいて公表されるとともに、全地方公共団体の公表内容を総務省ホームページとリンクさせている。</p>	<p>地方公共団体給与情報等公表システム</p>	<p>830</p>
<p>オ 特定独立行政法人の給与の支給の基準並びに勤務時間、休憩、休日及び休暇についての規程の公表</p> <p>特定独立行政法人の給与の支給の基準並びに勤務時間、休憩、休日及び休暇についての規程を主務大臣に届け出るとともに、公表することとされてる。</p>	<p>独立行政法人通則法第57条、58条</p>	<p>1137</p>
<p>カ 国有林野事業の協約の公表</p> <p>国有林野事業において締結された協約の公表については、制度的には位置づけられていないが、市販されている書籍に掲載されており、実質的には公表されている。</p>	<p>国有林野関係労働協約・通達集</p>	
<p>(2) 現行の情報公開法に基づく開示について</p>		
<p>現行の情報公開法に基づく開示請求の対象となる文書は、行政機関の職員が職務上作成し、又は取得した文書等、すなわち行政文書とされている（情報公開法第2条第2項）。締結した協約、使用者側が受け取った申入書の写し、使用者側が作成した交渉の概要録等は、同項の行政文書に該当する場合には、開示請求の対象とな</p>		

ると考えられる。

なお、概要録や申入書等の行政文書の中には、情報公開法第5条各号（特に1号、5号、6号のロ及びニ）に定められている不開示情報に該当する場合もあり得ると考えられる。

下記において公開対象とするか否かを検討する場合には、不開示情報の取扱いに留意する必要がある。

○行政機関の保有する情報の公開に関する法律（抄）

第2条

2 この法律において「行政文書」とは、行政機関の職員が職務上作成し、又は取得した文書、図画及び電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他人の知覚によっては認識することができない方式で作られた記録をいう。以下同じ。）であつて、当該行政機関の職員が組織的に用いるものとして、当該行政機関が保有しているものをいう。

第5条 行政機関の長は、開示請求があつたときは、開示請求に係る行政文書に次の各号に掲げる情報（以下「不開示情報」という。）のいずれかが記録されている場合を除き、開示請求者に対し、当該行政文書を開示しなければならない。

一 個人に関する情報（事業を営む個人の当該事業に関する情報を除く。）であつて、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により特定の個人を識別することができるもの（他の情報と照合することにより、特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）又は特定の個人を識別することはできないが、公にすることにより、なお個人の権利利益を害するおそれがあるもの。ただし、次に掲げる情報を除く。

イ ～ ハ 略

五 国の機関、独立行政法人等、地方公共団体及び地方独立行政法人の内部又

<p>は相互間における審議、検討又は協議に関する情報であって、公にすることにより、率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれ、不当に国民の間に混乱を生じさせるおそれ又は特定の者に不当に利益を与え若しくは不利益を及ぼすおそれがあるもの</p> <p>六 国の機関、独立行政法人等、地方公共団体又は地方独立行政法人が行う事務又は事業に関する情報であって、公にすることにより、次に掲げるおそれその他当該事務又は事業の性質上、当該事務又は事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるもの</p> <p>ロ 契約、交渉又は争訟に係る事務に関し、国、独立行政法人等、地方公共団体又は地方独立行政法人の財産上の利益又は当事者としての地位を不当に害するおそれ</p> <p>ニ 人事管理に係る事務に関し、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれ</p> <p>(注) 上記第5条第6号ニの「人事管理」については、職員の任免、懲戒、給与、研修その他職員の身分や能力等の管理に関することが挙げられる。</p> <p>※ 個人情報保護に関する留意点</p> <p>個人情報については、行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律（地方公共団体においては個人情報保護条例）に基づいた取扱いに留意する必要がある。</p> <p>(3) 国及び地方公共団体における労使交渉内容の公開・公表事例</p> <p>国及び地方公共団体では、職員の勤務条件に関する住民の関心の高まり等を踏まえ、交渉終了後に、交渉経過等をホームページ等で公表している団体や、交渉自体を公開している団体がある。</p> <p>(具体的な内容の詳細度については団体毎に差が見られる)</p>	<p>詳解 情報公開法（総務省行政管理局編） P81</p> <p>厚生労働省、大阪府、大阪市、岡山県、鳥取県の事例</p>	<p>1138</p> <p>1141 の2</p>
---	--	--------------------------------

<p>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 政府の審議会の例をみると、審議会自体を公開しているものや、自由闊達な議論を行うため、議事録における発言者の名の公表や、会議自体の公開を行わないとしているものがある。 ・ また、海外の事例としては、ドイツにおける労使交渉の公表事例がある。ドイツでは連邦内務省のホームページにおいて、政府側の申出書を公表している。その後、交渉が行われるたびにプレスリリースにおいて交渉結果（合意か決裂か）を公表し、合意に至った場合には、合意内容の概要をプレスリリースで公表している。 <p>※ 本論点の検討において、「公開」、「公表」の語句の意味は下記のとおりとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「公開」とは、「一般人が実地に見ることができる状態においてある事を行い、又は、ある事について一般人の参加を広く認めること」をいう。 ・ 「公表」とは、「一般国民若しくは一定地域の住民又は少なくとも不特定多数の人々が知ることのできるように、一定の事項を発表すること」をいう。 <p>(4) 独立行政法人の役員の報酬等及び職員の給与の水準の公表 独立行政法人及び主務大臣は、独法の役員の報酬等及び職員の給与の水準に関する情報を毎年度公表することが閣議決定されている。</p> <p>2. 労使関係の透明性の向上の意義（公開等の目的）</p> <p>①透明性向上に関する積極的意義 一部の国の府省や地方公共団体における職員の優遇問題が厳しく批判されるなど職員の勤務条件に対する住民・議会の目は厳しさを増している中、労使交渉の透明性を向上させることにより、以下のような効果が上がることが考えられる。</p>	<p>平成 21 年度原子力安全・保安院安全広報方針について 教科用図書検定調査審議会「教科書の改善について－教科書の質・量両面での充実と教科書検定手続きの透明化－（報告）（平成 20 年 12 月 25 日）【抜粋】 ドイツの労使交渉の公表事例</p> <p>吉田他編「法令用語辞典」〈第八次改訂版〉</p> <p>公務員の給与改定に関する取扱いについて （平成 18 年 10 月 17 日閣議決定）</p>	<p>1170 の 2</p> <p>1170 の 13</p> <p>1170 の 18</p> <p>1171</p>
--	--	---

ア 説明責任

公務員の勤務条件の決定について、労使交渉に委ねた場合においても、その交渉内容、協約の内容についての説明責任を国民・住民に対して果たすことが必要であり、その一つとして、労使交渉に関して、何らかの情報の公開・公表が考えられる。

イ 市場の抑制力の代替

例えば、交渉過程がリアルタイムで公開されることにより、交渉当事者も国民・住民の眼を意識した交渉を行うことにより、適正な内容の妥結結果となるなど、「市場の抑制力」がない公務部門の交渉にとって、その代替としての役割が、公開には期待できる。

ウ 不適切な労使慣行の防止

不適切な労使慣行を防止するためには、労使交渉に関して、何らかの情報の公開・公表を行うことが有効となると考えられる。また、その際、公益通報等の仕組みと併用することで、より効果的となることも考えられる。

(参考)

○ 行政改革推進本部専門調査会報告

公務員の労使関係については、長年の積み重ねにより労使間において良好な関係が築かれているとの見方もある。しかし、近年、社会保険庁や大阪市などにおいて、労使の馴れ合いとも指摘されるような、非効率な業務の容認や職員厚遇などの不適切な労使慣行が次々と明らかになり、国民・住民の大きな批判を浴びることとなった。この背景には、真に責任ある労使関係が構築されてこなかったことに加え、労使交渉に関し労使が説明責任を果たす仕組みがなかったことなどがあると考えられる。

行政改革推進本部専門調査会報告（抄） P2

1173

<p>主権者である国民・住民にとって、公務員の人事管理や勤務条件などの制度や実態は大きな関心事である。使用者はこれらに関し責任を持って、国民・住民に対し説明責任を果たすべきである。</p> <p>なお、その際、国民・住民において、公務員に関する制度や実態について、誤解やいわれなき批判がある場合には、そうした誤解を解き、批判に対し丁寧に説明を行っていくこともまた重要である。</p> <p>特に、公務員の労使関係については、不適切な労使慣行の再発を防止して健全な労使関係を構築するためにも、その透明性を高め、説明責任を徹底して果たすべきである。</p>	<p>行政改革推進本部専門調査会報告（抄）P3</p>	<p>1173</p>
<p>「市場の抑制力の欠如」については、労使交渉の結果や経過を公開して、国民・住民の監視を可能とすることで、過度な要求や安易な妥協がある程度、抑制されることが期待できる。</p> <p>労使交渉の透明性の向上については、交渉結果である協約はもちろん、交渉過程まで含めた情報公開が必要である。この点、情報公開の具体的方法等について、検討が必要である。</p>	<p>行政改革推進本部専門調査会報告（抄）P5</p>	<p>1174</p>
<p>② 透明性の向上に関する課題</p> <p>ア 民間企業の労使関係においては求められていない「第三者への情報開示」について、「自律的労使関係を措置する」こととの関係をどのように考えるか。</p> <p>学説では、団体交渉の役割は、「労働組合が使用者と労働者の待遇または労使関係上のルールについて合意を達成することを主たる目的として交渉を行うこと」であり、「双方が譲歩を重ねつつ上記のような合意を達成するためのものであって、双方の主張や意見を対立させる（そしてそれを傍聴者に聞かせる）ためのものではない」とされている。</p>		

<p>【学説】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労組法の関連規定(1条1項・6条・7条2号・14条・16条)を手がかりとし、かつ団体交渉の実際的意義を参考として、法的な定義を試みれば、それ(編注:団体交渉)は、一応、「労働者の集団又は労働組合が代表者を通じて使用者または使用者団体の代表者と労働者の待遇または労使関係上のルールについて合意を達成することを主たる目的として交渉を行うこと」と定義できよう。このような団体交渉の概念について特に基本的な点を二、三敷衍しておこう。 <p>第1に、団体交渉は、双方が譲歩を重ねつつ上記のような合意を達成することを主たる目標とするものである。いいかえれば、そこにおける交渉(話し合い)は主としては合意を達成する(まとめる)ためのものであって、双方の主張や意見を対決させる(そしてそれを傍聴者に聞かせる)ためのものではない。</p> <p>第2に、団体交渉は代表者を通しての取引・ルール形成の手続であるので、それらに関するかけ引きの権限が代表者に授権されることを必要とする。つまり、団体交渉は、交渉過程における交渉意思の形成と確認(組合員と代表者間のフィード・バック)のプロセスを伴いつつ、交渉そのものは代表者へ一任することを必要条件とする。</p> <p>第3に、団体交渉は取引ないしは合意によるルール形成の行為であるので、譲歩は双方の自由であり、合意が達成されないこともあり得る。その場合には、労働者は、労働力の引上げを中心とした争議行為によって使用者に譲歩を求め得るのみである。したがって使用者は、団体交渉義務によって合意達成を目標とした誠実交渉を強制されるだけであって、譲歩や合意そのものを強制されることはない。この意味で団体交渉は、使用者が労働者代表との合意そのものを要求される共同決定(Mitbestimmung)手続とは性格を異にする。</p> <p>イ 交渉ルールを含む労使関係のルールについては、交渉当事者の自主性を尊重する意味から、できるだけ労働協約で決めるべきであるという考え方がありうる。一</p>	<p>菅野和夫「労働法(第八版)」p. 519-520</p>	<p>1175</p>
---	---------------------------------	-------------

<p>方、公務員制度において交渉のルールを法律で規定する必要があるという観点からの検討も必要である。</p> <p>(各地で不正常な交渉が行われていた実態にかんがみ、昭和 40 年の地方公務員法第 55 条改正においては、秩序正しい交渉を確保するため、法律によって交渉のルールを確保することとされた。)</p> <p>3. 透明性の向上に係る手法 以下の方法が考えられる。</p> <p>① 公開・公表 交渉自体の公開や、協約、交渉内容等の公表。</p> <p>② 開示請求への対応 協約、交渉時の議事概要等について、国民・住民からの情報開示請求の対象とする。 (注) 協約締結権の付与により、協約等が文書として存在することになれば、情報開示請求の対象となるものと考えられる。</p> <p>③ 議会への報告 協約等の議会に対する報告。</p> <p>4. 公開・公表対象について</p> <p>○ 交渉内容等を公開又は公表する場合のメリット・デメリット等は以下の通りである。</p> <p>ア案 交渉自体の公開 (国民、マスコミ等が傍聴可能な状態で公開) (メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 市場の抑制力の代替としての観点から、交渉そのものが公開されることに伴い、適切な内容が妥結されることとなると考えられる。 ・ 労使交渉そのものを公開することで、国民・住民の監視がゆきとどき、不正 	<p>橋本勇「逐条地方公務員法 (第二次改訂版)」 P914</p>	<p>1178</p>
---	---	-------------

<p>(デメリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> 自由闊達で率直な、本音の部分での話し合いが行われず、建前の議論に終始し、交渉が進展しないおそれがある。 例えばある事項について自ら譲歩する一方で、他の交渉事項については相手方に譲歩を迫るなど、交渉全体として妥結に導くための駆け引きが行いにくくなる。 交渉事項が単一の場合にも、職場の現状等について率直な意見交換を行いにくくなり、実態に即した解決が困難となる。 職場の実態を具体的に取り上げて交渉することが困難となる。(例えば、セクシュアル・ハラスメント等の問題については、個人名を伏せて取り上げたとしても、交渉を傍聴する者に職場・職員名が特定されるおそれもあり、個人情報保護等の問題となり得るために、交渉で触れにくくなる。) 交渉者以外の職員団体側及び使用者側の傍聴者が、交渉に際して圧力となりかねず、交渉が進展しないおそれがある。 実質的な交渉の場面が結局非公開の場面に移るおそれがある。 <p>(留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 交渉そのものが公開されることにより、当事者の交渉ではなく、どちらの主張が正しいのかを世論に判断してもらう公開討論となってしまうかねず、自律的な労使交渉となり得ない可能性がある。世論の動向が交渉過程に影響を与えることの当否について、検討が必要である。 公開の目的について、本来の意義である当事者の誠実な意思疎通に基づく合意形成に重きを置くのか、あるいはモニタリングの機能を重視すべきかについて検討する必要がある。 急遽、交渉が必要となった場合(例えば、2時間後に交渉など)、交渉日時を広報・周知する時間的余裕がなくなり、結果として傍聴者がいない場合も想定される。こうした場合の公開のあり方を検討する必要がある。 	<p>国家公務員制度改革推進本部労使関係制度 検討委員会議事録</p> <p>(第4回、平成21年2月12日) P16～17</p> <p>(第5回、平成21年2月23日) P11～13、P26～27</p> <p>(第6回、平成21年3月11日) P10～12、P21</p>	<p>1179</p> <p>1181</p> <p>1186</p>
--	---	-------------------------------------

- ・ 交渉自体を公開しなくても、不適切な労使慣行の防止、市場の抑制力の代替及び説明責任といった目的を満たすためには、下記イ案（交渉の概要録）、ウ案（協約）及びエ案（申入書）を併せて公表することで十分であるという考え方もある。

イ案 交渉の概要録の公表

※ ①交渉の都度概要録を公表する場合と、②交渉過程に影響を与えることを避けるため、交渉妥結（協約締結）後にまとめて概要録を公表する場合とが考えられる。

（メリット）

- ・ 交渉の概要録の公表を通じ交渉過程における当事者のやり取りや要求が明らかとなり、不適切な労使慣行の防止や交渉合意、協約締結に至った経過についての国民に対する説明責任を果たせる。
- ・ 交渉自体を公開対象とする場合と比較して、落ち着いた当事者間の意見表明の場を確保できる。
- ・ 交渉の概要録が作成、公表されることで、締結された協約の内容が問題となった場合に、さかのぼって交渉過程を検証し、その原因を分析することが可能となる。

（デメリット）

- ・ 概要録の作成の仕方によっては、自由闊達で率直な話し合いが行われず、交渉が進展しないおそれがあるほか、概要録の内容を巡って当事者間の紛争が生じるおそれがある。

（留意事項）

- ・ 交渉の概要録については、使用者側に作成・公表を義務づけることになると考えられるが、誤記載や解釈の相違等の混乱を避ける等の観点からその作成にあたって職員団体側とどの様な調整を行うか整理が必要である。

- ・ ②の場合、妥結に至らずに長期にわたって引き続き議論する事項については、公表のタイミングを失すおそれがある。
- ・ 概要録では、不適切な内容について記載しないこともあり得るため、詳細な議事録でなければ透明性の確保が十分に図れない可能性がある。(しかしながら、詳細な議事録となると、極めてコストがかかることになる。)
- ・ 概要録を公表するにあたっては、個人名の記載の同意等個人情報の保護の観点からの留意が必要である。
- ・ 概要録の公表は使用者として行うのか、行政機関として行うのかについて整理する必要がある。
- ・ ウ案（協約）及びエ案（申入書）と併せて公表することにより、不適切な労使慣行の防止、市場の抑制力の代替及び説明責任といった公表の目的を満たすことができる。

ウ案 交渉結果としての協約の公表

(メリット)

- ・ 主権者である国民にとって、公務員の勤務条件は大きな関心事であり、協約が公表されることにより、国民に対し説明責任を果たすことができる。

(デメリット・留意事項)

- ・ どのような書面を公表するのか（覚書、確認書等の形式で交わされた文書を公表するのか否か等）について混乱が生じないように、協約の定義を明確にする必要がある。
- ・ 具体的には労使が記名押印し、労使関係及び勤務条件について何らかの約束がなされた文書はその名称の如何及び有無にかかわらず、公表対象の協約とされるべきと考えられる。
- ・ 協約に至らない労使の合意事項（確認書、覚書等）を認めることとする場合においては、これを公表するか否かについても検討する必要がある。
- ・ イ案（交渉の概要録）及びエ案（申入書）と併せて公表することにより、不

<p>【参考】</p> <p>(1) 書面の作成</p> <p>書面の表題（名称）や形式は問わない。すなわち、「労働協約」と題される必要はなく、「賃金協定」、「団体議事確認書」、「覚書」などでも労働協約たりうる。表題をつけていないものでも差し支えない。これに対し、口頭による合意や、署名または記名押印を欠く書面による合意は、合意内容が明確でも労働協約たりえない。ただし、使用者が合理的理由もなく合意内容の書面化を拒否している場合には、不当労働行為の問題が生じうる。（以下略）</p> <p>エ案 申入書、回答書の公表</p> <p>※ ①申入、回答の都度、公表する場合や、②交渉過程に影響を与えることを避けるため、交渉妥結後にまとめて公表する場合が考えられる。</p> <p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 国民・住民の監視や世論を交渉当事者が意識することにより、適正な内容の申入書となることが期待でき、迅速・適正な妥結となることが考えられる。 ・ 申入書、回答書が作成、公表されることで、締結された協約の内容が問題となった場合に、さかのぼって交渉過程を検証し、その原因を分析することが可能となる。 <p>(デメリット・留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 口頭による申入れや回答の場合は、公表されないことになる。 ・ 申入書を公表するにあたっては、個人名の記載の同意等個人情報の保護の観点からの留意が必要である。 ・ イ案（交渉の概要録）及びウ案（協約）と併せて公表することにより、不適切な労使慣行の防止、市場の抑制力の代替及び説明責任といった公表の目的 	<p>菅野和夫「労働法(第八版)」p. 551</p>	<p>1177</p>
---	-----------------------------	-------------

オ案 具体的な公開・公表事項の範囲、公開・公表方法等は交渉で決める。

(メリット)

- ・ 労使の合意が基本であることから、自律的労使関係に資する。

(デメリット・留意事項)

- ・ 労使の合意が得られず、必要な情報が適切な方法で十分に公開・公表されないおそれがある。

(ア案からエ案共通の留意事項)

○公開・公表のコストについて

- ・ ア案については傍聴者を受け入れるための場所の確保、交渉日程の公開、傍聴者の受け入れなどに関して、コストがかかる。
- ・ イ案については、概要録の作成のためのコストがかかる。
- ・ ウ案、エ案については、すでに作成されているものを公開するため、公開のための特別なコスト・期間がかからない。

○交渉において、職員のプライバシーや公務員としての守秘義務(国家公務員法第 100 条)に触れる事項も想定されるが、当該箇所は公開できないことに注意が必要。

国家公務員法第 100 条

5. どのレベルの交渉において公開・公表を義務づけるか。(本省・地方)

※どのレベルで交渉をするのかについては、様々な選択肢がありうるが(論点5(1)(2)参照)ここでは、一部の交渉等のみ公開・公表するか、全部を公開・公表するのかについて大きく二つの選択肢を検討する。なお、交渉レベル等(交渉の重要性)

1136

のみならず、コストも勘案した適切な公開・公表方法の組み合わせについても検討する必要がある。

A案 中央交渉及び各府省（本省）における交渉に関して何らかの公開・公表を義務づける。（主要な事項を交渉する部署のみ公開・公表）

（メリット）

- ・ 交渉事項の重要度と公表コスト等を考慮すれば、主要な事項を交渉することとなる中央交渉及び各府省（本省）における交渉に限定することが合理的である。

（デメリット・留意事項）

- ・ 交渉内容の重要度は状況の推移やパッケージ内容の検討によって変化するものであり、予め決定できるものではない。
- ・ 交渉内容のチェック機能を期待する場合、出先機関等における実態の状況が分からなくなるおそれがある。

B案 中央交渉、各府省（本省）における交渉、各地方支分部局等における交渉等、すべての交渉に関して何らかの公開・公表を義務づける。

（メリット）

- ・ 不適切な労使慣行の防止や国民に対する説明責任等の目的に照らせば、中央、各府省（本省）、各地方支分部局等によって、差異を設ける合理的な理由はなく、統一的な扱いとするのが適当である。

（デメリット・留意事項）

- ・ 全ての部署で公開・公表することになると公開・公表の方法にもよるが、相当なコストがかかることが想定される。
- ・ 中央、各府省（本省）、各地方支分部局等における公開・公表の方法については、様々な組み合わせが考えられる。

6. 公開・公表方法について

- ・ 4.ア案については、一般国民の傍聴、マスコミによる代表取材、インターネット中継などが考えられる。
- ・ 4.イ案、ウ案、エ案については、広報（官報等）、ホームページ掲載、情報公開窓口における情報提供、記者会見（報道発表）が考えられる。

【整理】

上記のとおり。