

第20回ワーキンググループにおける確認事項
(使用者機関、透明性の向上)

当局（使用者機関）に割り当てられるべき事務のイメージについて

- 中央交渉における「財政当局の人件費に係る予算の調整を行う事務」（府省交渉、地方交渉においても同じ）と「労使関係に係る各府省等の総合調整を行う事務」については、いずれも「勤務条件を決定できる体制と責任を持って職員団体と労使交渉を行い、職員団体との間で協約を締結する事務」に含まれることから、一つ目の項目を修正するとともに、二つ目と三つ目の項目を削除することで意見が一致した。
- 資料において示された事務を担う使用者機関をどのように構築するかについては、別途の場で検討を行えばよいこと、また、使用者機関の検討に際しては、第三者機関との関係も十分考慮する必要があることについて、注として付記することで意見が一致した。

※ 具体的な修正箇所については、別添1を参照（下線部分が追記した箇所）。

労使の透明性の向上について

- 公表・公開が義務付けられる範囲を労使交渉によって定めることは適当でなく、協約の公表、申入書・回答書の公表、交渉の概要録の公表については、これらを義務付けることが適当であることで意見が一致した。
また、その一方で、交渉自体の公開の義務付けについては、会場等の関係から常に実施できるとも限らないことから困難であること、また、実質的な交渉が水面下で行われることを助長するおそれがあるから適当でないことで意見が一致した。
- 公表する概要録については、交渉の内容を整理した上で、その過程を確認することが出来る程度であればよく、交渉のすべてを記録する必要はないことで意見が一致した。
- 協約の公表、申入書・回答書の公表、交渉の概要録の公表については、中央交渉、府省交渉、地方交渉等のすべての交渉を対象とすべきことで、意見が一致した。
なお、地方交渉における概要録の公表については、作成に要するリソースが十分でないことも考えうるが、その点については現場で適切に対応することが適当との

意見があった。

- 協約、申入書・回答書、概要録の公表がいたずらに先延ばしされることを防ぐため、公表期限を設定することが適当であることで意見が一致した。
- 交渉の概要録の作成義務や、協約、申入書・回答書、交渉の概要録の公表義務は、いずれも使用者（当局）に負わせることが適当ということで意見が一致した。
- 公表義務を負う使用者（当局）が公表内容についても責任を持つべきとの理由から、作成した交渉の概要録については、その公表前に労働側に送付することによって交渉の概要について労使の認識が一致しているものを公表することを原則としつつ、労使の認識が一致しなかった場合には、内容のうち労働側が異なるものであったと考える部分については、労働側の反論（労働側としてまとめた交渉の概要）を使用者が作成した交渉の概要録に併せて掲載することを、使用者に義務付けることが適当ということで意見が一致した。

なお、使用者が作成した交渉の概要録を公表前に労働側に送付することの制度上の位置づけについては、内容の協議とすべきとの意見と、公表の事前連絡とすべきとの意見があった。

また、労働側の反論内容については、使用者側の公表内容と量的にバランスのとれたものとすべきとの意見があった。
- 交渉の概要録における労働側の氏名の記載については、①これを代表者に限った上で、その他の者については氏名は記載せずに人数を記載することが適当であるとの意見、②これを発言者に限った上で、その他の者については氏名は記載せずに人数を記載することが適当であるとの意見、③交渉に参加したすべての者の氏名を記載することが適当であるとの意見があった。
- 協約、申入書・回答書、交渉の概要録の公表方法については、いずれもホームページによる公表で足りるものとしてよいことで意見が一致した。

当局(使用者機関)に割り当てられるべき事務のイメージ(検討用資料)

中央交渉、府省交渉、地方交渉をそれぞれ円滑かつ的確に実施するため、当局(使用者機関)にはどのような事務が割り当てられるべきか。以下に掲げる事務以外に必要と考えられる事務はないか。

【中央人事行政機関(使用者機関)(の長)に割り当てられるべき事務】

- 勤務条件を決定できる体制と責任を持って職員団体と労使交渉を行い、職員団体との間で協約を締結する事務
- 第三者機関が行うあっせん等の際し、当事者として意見陳述等を行う事務(中央交渉の事項に限る。)
- 勤務条件に関連する法令を所管し、協約の内容に沿った改正作業を行い、法案を国会に提出する事務
 - ※ 法律案の国会提出、政令の制定については、いずれも内閣の権能であることに留意が必要(日本国憲法第72条、第73条第6号)。
- 協約締結権が付与されている国家公務員全体に共通する協約事項(法令事項ではないもの)を実施するための「規程」の制定に関する事務
 - ※ 国家公務員全体に適用されるべき「規程」の法的位置付けについては、更に検討。

【各府省の大臣等に割り当てられるべき事務】

- 当該府省を代表して勤務条件を決定できる体制と責任を持って職員団体と労使交渉を行い、職員団体との間で協約を締結する事務
- 第三者機関が行うあっせん等の際し、当事者として意見陳述等を行う事務（府省交渉の事項に限る。）
- 当該府省内で適用される協約事項（法令事項ではないもの）を実施するための「規程」の制定に関する事務
 - ※ 「規程」の法的位置付けについては、更に検討。
- ※ 当該府省のみ存在する職種（例：検察官）に係る勤務条件を定める法令（例：検察官俸給法）があれば、当該法令を所管し、協約の内容に沿った改正作業を行い、法案を国会に提出する事務

【地方支分部局の長に割り当てられるべき事務】

- 当該地方支分部局が属する府省の大臣等から権限の委任を受けて、当該地方支分部局を代表して勤務条件を決定できる体制と責任を持って職員団体と労使交渉を行い、職員団体との間で協約を締結する事務
- 第三者機関が行うあっせん等の際し、当事者として意見陳述等を行う事務（地方交渉の事項に限る。）
- 当該地方支分部局内で適用される協約事項（法令事項ではないもの）を実施するための「規程」の制定に関する事務
 - ※ 「規程」の法的位置付けについては、更に検討。

※ 上記の事務を担う使用者機関をどのように構築するかについては、別途の場で検討を行えばよい。また、使用者機関の検討に際しては、第三者期間との関係も十分考慮する必要がある。

中央交渉、府省交渉、地方交渉の流れ(イメージ・たたき台)

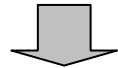
①中央交渉(仮称)

【当局側の交渉当事者】

中央人事行政機関(使用者機関)(の長)

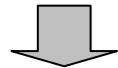
【交渉事項】

勤務条件に係るすべての事項
(範囲は法定)について交渉可能



中央協約(仮称)を締結

- 国家公務員全体について広く統一性を確保すべき勤務条件が対象



当局が法令(案)・規程に反映

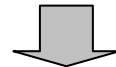
②府省交渉(仮称)

【当局側の交渉当事者】

各府省の大臣(、外局等の長)

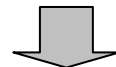
【交渉事項】

- 各府省単位で判断すべき(＝府省交渉に委ねる)こととされた事項
- その他、各府省の大臣等の権限で処理できる事項



府省協約(仮称)を締結

- 各府省単位で統一性を確保すべき勤務条件が対象
- 特定省のみ適用される勤務条件のうち法律・政令で規定すべきものがあれば、それも対象となるか？



当局が法令(案)・規程に反映

③地方交渉(仮称)

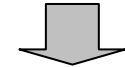
【当局側の交渉当事者】

地方支分部局の長

※ ブロック機関、県単位機関、その他の機関の関係については、通常業務の指揮命令系統に合わせる形で順次交渉を実施

【交渉事項】

- 各地方支分部局単位で判断すべき(＝地方交渉に委ねる)こととされた事項
- その他、地方支分部局の長の権限で処理できる事項

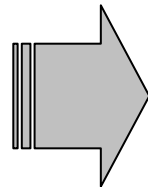


地方協約(仮称)を締結

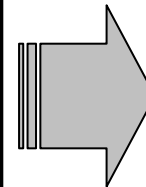
- 各地方支分部局単位で統一性を確保すべき勤務条件が対象



当局が規程に反映



府省交渉に委ねる事項を特定



地方交渉に委ねる事項を特定

※ 規程について、事業所単位で中央協約・府省協約・地方協約の内容をまとめて一本の規程を制定するか、あるいは中央・府省・地方のレベルでそれぞれ制定するかは、今後更に検討。

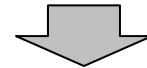
※ このほか、内部部局単位での交渉を行うこともありうるのではないかと。

論点整理において透明性の向上の措置として挙げられていた5つの案を、透明性の程度の順で並べ替えれば、以下のとおりとなるものと考えられる。

透明性の程度
高
↑
↓
低

- a : 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)【論点整理のア案】
- b : 交渉の概要録(＝議事録)の公表(交渉内容の概要の公表)【論点整理のイ案】
- c : 申入書、回答書の公表(交渉における中間生成物の公表)【論点整理のエ案】
- d : 交渉結果としての協約の公表(交渉結果のみの公表)【論点整理のウ案】

※ 論点整理のオ案「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」については、交渉結果(当事者間の合意)によって公開の程度が変動しうる。



労使関係の透明性の向上については、論点整理において、その意義を「説明責任、市場の抑制力の代替、不適切な労使慣行の防止」としており、また、骨格論点2の「適正な勤務条件であることをチェックする措置」の選択肢としても挙げられているところ。

これを鑑みた上で、交渉結果(当事者間の合意)によって公開の程度が変動しうる論点整理のオ案について、どう考えるか。

- ※ 仮に、オ案が適当でないとする場合には、労使関係の透明性の向上に係る事項は、骨格論点1との関係では、③(協約事項であって法定事項ではないもの)には該当しないこととなるが、当事者間の合意で公開の程度が変動しうることを避けるために①(法定事項であり、協約事項ではないもの)に該当するものと考えるべきか。
あるいは、国会の関与を前提として②(法定事項かつ協約事項であるもの)に該当するものと考えるべきか。

前ページのaからdまでについて、「ある事項を実施する場合は、透明性の程度がより低いものについても併せて実施する(例:bを実施する場合には、c及びdも実施する。)」という条件に沿って整理すれば、以下の①から⑤までの5つの選択肢となるが、いずれの選択肢によるべきか。

※ aによって会議を公開する場合でも、会議を傍聴できる国民、住民、マスコミは限りがあることから、併せて議事録を公表することは必要と考えられる。

	①	②	③	④	⑤
a (会議の公開)	×	×	×	×	○
b (議事録の公表)	×	×	×	○	○
c (申入書、回答書の公表)	×	×	○	○	○
d (協約の公表)	×	○	○	○	○

※ ○は実施を制度化(義務付け)することを、×は実施を制度化(義務付け)しないことを示し、×の場合でも、事実上実施することは妨げられないものと整理する。

委員会における議論では、b、c、dの実施についてはほぼ合意されていたものと考えられる。これを前提とすれば、上記選択肢のうちの④か⑤のいずれかになるのではないか。

その際、労使交渉(会議)そのものの公開については、会場等の関係から常に実施できるとも限らず、また、実質的な交渉が水面下で行われることを助長するおそれがあることについて、どう考えるか。

公開・公表の対象となる労使交渉（a～dのすべての方法に関係）

労使交渉は様々なレベル・方法で行われ、公開・公表対象となる労使交渉を限定することは困難である上、公開・公表対象となる労使交渉を限定する意義も見出せないことから、中央交渉・府省交渉・地方交渉（いずれも仮称）等のすべての労使交渉を一律に公開・公表対象とすべきではないか。

公表の義務を負うべき者（b、c、dの各方法に関係）

職員団体の規模は様々であって、公表手段を持たない職員団体も想定されうることから、職員団体側が公表義務を負う仕組みとすることは困難であり、公表義務は一方の交渉当事者たる当局（使用者）のみが負うこととすべきではないか。

また、公表義務を負う当局（使用者）が、公表内容についても責任を持つべきであり、職員団体との間の内容確認等の手続は、制度上は不要とすべきではないか。

※ 職員団体が自らのホームページ等で労使交渉の結果等を公表することは、当然可能と考えるべきである。

※ 公表内容については、当局からの求めにより、職員団体との間で、事実上の確認作業を行うことは妨げられないものとすべきではないか。

議事録における公表事項（bに關係）

労使關係の透明性の向上の意義に鑑みれば、

- ・ 市場の抑制力の代替という観点から、交渉事項(何を)、成果物を含む交渉結果(どうなった)が、
- ・ 不適切な労使慣行の防止という観点から、交渉の日時(いつ)、交渉に参加した者の氏名等(誰が)が考えられるのではないか。

なお、説明責任という観点からは、特に議会のチェックを経ない「規程」事項については、交渉結果だけではなく、どのような理由(経過)でそういう結果になったかの説明も必要とも考えられるが、どうか。

さらに、議事録が事実を正確に記載していることについて、どう担保するか。

※ 当局側の交渉参加者に係る個人情報(氏名等)は、情報公開法第5条第1号ハの規定により不開示情報には該当しない。また、職員団体側の交渉参加者に係る個人情報(氏名等)についても、法令の規定により公にすることとすれば、情報公開法第5条第1号イの規定により不開示情報には該当しない。

公表方法（b、c、dの各方法に關係）

最近では、行政機関が行う公表はホームページへの掲載によることが主であることから、経費の観点からも、労使交渉に係る公表についても同様に、ホームページへの掲載によることが適當ではないか。

なお、地方交渉や部局単位での労使交渉の公表については、一覽性の確保の観点から、府省のホームページへの掲載によることを検討すべきではないか。