

ヒアリング対象項目に対する考え方

2009年6月26日

公務労協

1. 中央交渉の対象事項と使用者機関のあり方について

- 現状では総務省、財務省、人事院に分立している国家公務員人事管理に関する権限を一元化し、内閣人事局を改組した内閣府人事管理庁（仮称）を設置し、国における中央交渉の使用者側の当事者とすべきである。なお、必要に応じ財政当局が交渉に同席することも考えられる。

人事管理庁の長は、給与、勤務時間等の勤務条件の基本的事項について、中央交渉で最終決定し、協約を締結する権限を有するほか、協約の誠実な履行に責任を持つこととする。

協約が法令の改正や新たな予算上の措置を必要とする場合には、国会に法律改正案や予算案を付議し、承認を求める権限と責任を有することとする。

2. 労使関係の透明性の向上について

- (1) 自律的労使関係のもとで、勤務条件を労働協約で定める範囲が拡大することに伴い、主権者たる国民・住民の理解を得るために、労使が労働協約で定められた勤務条件について説明責任を果たすことが重要であり、そのために必要な情報を積極的に公開することは当然である。また、積極的な情報公開は、労使双方に緊張感と責任感をもたらし、透明で自律的な労使関係の構築に寄与するものと考えられる。

- (2) 情報公開の検討に当たっては、①公開は労使合意に基づくものとし、対象や方法は協約の対象事項とすること②個人情報については、個人情報保護法に基づく制限が施されなければならないこと、を基本原則とすべきである。

この基本原則の下で、交渉結果である協約・協定を公開することは当然のことである。要求書や回答書などの資料、議事要録等の公開のあり方については、国民・住民の理解を得る観点から、団体交渉を阻害しないことを含め慎重に検討する必要がある。交渉自体の公開については、労使関係制度検討委員会のヒアリングにおいて労使双方から、自由な発言の規制や円滑な交渉妥結の阻害を懸念する意見が多く出されており、基本的に行うべきではない。

- (3) 情報公開の目的は、あくまで透明で自律的な労使関係を構築し、国民に対する説明責任を果たすことに置くべきである。不適切な労使慣行の防止のために労使交渉に関する何らかの情報公開が有効かどうか論点とされているが、協約締結権を制約し、第3者機関の勧告で勤務条件を決定する現行の仕組みそのものが労使の責任の曖昧化を招いてきたものと考えられる。したがって、協約締結権付与の下で労使が透明性の確保と国民に対する説明責任を自覚しつつ、当事者として責任ある団体交渉を行うことこそが最も重要であると考えられる。