

第2回新たな労使関係構築検討会議幹事会議事要旨

(開催要領)

1. 開催日時：平成21年（2009年）6月12日（金）13:30～15:15
2. 場 所：農林水産省第1特別会議室
3. 出席者：

農林水産省	今城健晴	秘書課長
同	山口道彦	秘書課人事調査官
同	依田 學	秘書課調査官
同	大向正明	秘書課課長補佐
同	石田 寿	経理課長
同	岡田憲和	地方課長
全農林労働組合中央本部	花村 靖	書記長
同	棚村博美	財政局長
同	石原富雄	中央執行委員
同	柴山好憲	中央執行委員

(議事次第)

1. 開会
2. 資料説明
3. 意見交換
4. 閉会

(配布資料)

農林水産省提出資料一覧

- 労使慣行の再々点検(H21.3.27時点)結果概要
- 農林水産省の労務管理の変遷
- 新たな労使間の交渉ルールの原則と農林水産当局の対応方針【骨子案】
- 職員団体への事務室等の供与の取扱いについて【骨子案】

全農林労働組合提出資料

- 新たな労使間交渉ルールの確立について
- 「新たな人事評価制度の導入に基づいた人事管理」に対する考え方
- 新たな庁舎管理方針案に対する考え方について
- 労使確認行為の集約について
- 労使確認行為当局調べに対する見解

(概要)

(依田秘書課調査官) それでは、定刻になったので、ただいまから第2回新たな労使関係構築検討会議幹事会を開催する。

本日も私、秘書課調査官・依田が司会進行を務めさせていただきます。

なお、2社しかいないが、本日のカメラ撮り、傍聴は資料の確認までということとさせていただきます。

それでは、本日配付している資料の確認であるが、農林水産省の提出資料一覧ということで、お手元にあると思うが、資料1から4で構成される農林水産省提出資料一覧。それと、本日、全農林側の提出が相当あるが、資料1から5で構成される資料ということである。

それでは、報道の方は恐縮であるが、この段階で御退席いただければと思う。カメラの撮影もここまででお願いします。

それでは、会議を進めさせていただきます。

本日、会議場の都合もあり、1時間を目途に完了するということで取り進めさせていただきます。時間の配分であるが、まず当方の農林水産省提出の資料を15分程度、全農林側からの提出の御説明を15分程度、その後、20分程度でフリートーキングを行って、10分間で今回の会議の最後の取りまとめというか、秘書課長によるブリーフィングの方向性の協議を行って、何とか2時半までにこの会議を終了したいということであるので、御協力の程よろしくをお願いします。

それでは、早速であるが、当方からの資料を御説明させていただきます。資料1、通し番号1ページであるが、これは労使慣行の再々点検の結果概要ということで、前回、4月30日の会議で御紹介した全国の本省、地方機関の管理職の方達から、労使慣行の再点検の申出、報告を受けたわけであるが、3月下旬の非常に時間の制約のある中で行ったということで、改めて4月下旬、その取決めについてもう一度点検し、今日的な意義、あるいはそういった労使慣行が取りまとめられた経緯を改めて各管理職の方に点検していただき、それを再度報告していただいたということで、膨大な資料の中で、それをかいつまんで概要として取りまとめたものである。

時間もあるので、さらっと説明していくが、回答数は本省原局と地方機関、150機関の約2,000強の管理職の方からの回答が得られている。

1番であるが、労使間において、本省、中央本部レベルで取りまとめられているもの以外で、機関独自に職員団体と勤務条件を始めとする組織運営に係る各種事項に関して、本年の3月27日時点に存在する書面による取決めの実態ということであり、このうち106機関の管理職の方から書面による取決めがあるということである。

2番であるが、書面による取決めに基づく対応を行うということで、業務に具体的な支障が生じているかどうかということで、縷々読み上げないが、1つ、一番上の所を読み上げると、例えば支障が生じている主な内容として、「事前説明を行うことにより、急を要する業務対応に遅れを生じる一因となることがある」といった意見が寄せられている。

次のページをおめくりいただき、文書のみならず、口頭による労使間の合意があるのではないかとということで、96機関の管理職の方から報告が寄せられている。

4番として、口頭による労使間の合意、あるいは従来 of 慣行による対応を行うことで、業務に具体的な支障が生じているかどうかということで、こちらもすべて読み上げている暇はないので、一番上、2、3御紹介すると、支障が生じている主な内容として、「新規の業務の導入等に関して、中央段階で窓口対応等が行われているものであり、改めて現場対応は迅速な業務運営に支障を来すのではないかと」ということ。あと、「人事異動に当たって、転居を伴わない県内異動を原則とすることについて、適材・適所の人事の実施に困難が伴い、人事構成も地域によって大きな隔たりがある」ということ。そういった意見が寄せられている。

その次のページであるが、問7、5ポツであるが、書面による取決め、あるいは口頭による労使間の合意や従来からの慣行について、(1)であるが、どのような経緯でこのようなことになったのかということで、各管理職の方に検証をお願いした。そこで何点か、大体こういった意見に集約されるわけだが、ある方は、「『昭和49年の中央交渉において、農林水産省当局と全農林労働組合は、労働条件に影響を及ぼす勤務評定の取扱いの基準について、誠意をもって交渉する』との口頭確認が行われており、それ以降このような対応を行ってきたのではないかと。」あるいは、3ポツ目であるが、「当時の経緯は不明であるが、労使の信

頼関係と円滑な業務運営に資することを目的として実施されているものと理解する」といった意見もある。一番最後だが、「経緯や意義は承知していないが、前任者の前例に倣い、事前協議の対応をしてきた。」こういった意見がある。

(2)として、現時点でこのような労使間の取決めの妥当性についてということで、主な内容としてここに書いてある1ポツ目であるが、「勤務評定交渉時の口頭確認も含め、権限内事項についての交渉とし、改善・合理化を図る必要があるのではないか。」あるいは、「当事者、職員への丁寧な説明で足りるものと考えられ、簡素化が可能ではないか」といった意見が寄せられている。

また、3ポツ目であるが、「統一要求部分の回答は官房等が中央本部に回答しているので、各局が行う必要はない。」あるいは、「職場環境に係る事項についても、通常業務の中で対応が可能なのではないか。これらは各局共通の事項でもあることから、この会議でまさに整理されるべきものである」というような意見が寄せられている。

その後の4ページは、念のため当方が各管理職に問いかけたときの様式そのものを添付している。

その中の問2として、具体的にどういう文書があるのかということで、これも大量に出てきているわけなので、紙の制約もあるので、サンプルとして通し番号6ページから12ページまで付けているところである。

例えば、通し番号6ページの確認事項については超過勤務に関する取決め。7ページでは、確認書として、「労働条件に関する事項について、すべて組合と事前協議する」といった事項が掲げられており、このような同様の文面が何千もという数で提出されている。

9ページでは、勤評の取扱いについてという中央での確認事項ということで、9ページの一番下の所で、この勤務評定に関する49年の取決めを毎年中央段階で確認し合っているという実態についても、当方から提出させていただいている。

13ページ以降は、先程の問1から問7までの問いかけに関して、管理職の方々が提出されたものを表で取りまとめたもののサンプルとして、概要で取りまとめた部分のバックデータという形で、念のため参考までにお付けしている。

続いて、資料2である。このような、同様な文面の労使間の文書の取決めが大量に提出されてきているわけであるが、このような労使慣行が、何故育まれてき

たというか、そのような労使慣行が生まれてきたのかということを検証するに当たって、これまでの農林水産省の労務管理の変遷ということを取りまとめたものである。

時間の制約もあるので、はしょらせていただくが、大別すると、今、労使間のある意味安定期という評価ができるのではないかと思うが、一方で昭和40年代の勤評導入時においては、ここにあるように業研闘争、あるいは評定者交渉ということで、すさまじい労使間の対立時代があり、特に業研闘争においては、当局としても有効な手だてがなく、45年9月、9・22通達といわれているが、事務次官通達で、今日的にもある程度評価できる毅然とした当局の姿勢を示す通達が発出されてきたわけである。

しかし、その後、昭和40年半ば、全農林側の方が人勧の完全実施なり、スト権奪還ということで、ストライキを敢行するというので、当局としては毅然として処分、当然のことながら国公法で禁止されている行為であるので、30年間の文書保存期間で追える昭和53年度以降で検証してみると、昭和60年4月までの延べ2,480名の懲戒処分者、矯正措置まで入れると延べ26万人余りを処分しているという時代があったわけである。

ところが、2であるが、昭和60年代以降、行政改革ということで公務員に対する厳しい目が寄せられる中で、こういったストライキの動きは沈静化したものの、一方で勤務条件に関する事項の事前協議を全農林側も非常に重視し、それに当局も対応し、平成8年に至っては、その交渉をできるだけ効率的にやろうという観点から、事前協議の対処方法を1から4、いわゆる4区分に分類化したということである。

ところが、当局としての反省であるが、交渉対応を管理運営事項の処理によって影響を受ける勤務条件を含むという整理をしてしまったが故に、その対象の外延が明確になっていないということもあり、結果として広範な事項が交渉事項とされるに至ったのではないかと考えている。

その次のページは、勤務条件に関する交渉の歴史ということで、時間の関係で省略させていただくが、その次のページが勤評の歴史ということで総括させていただいている。21ページに至っては、昭和53年以降の処分の実績である。

次の22ページであるけれども、このような歴史の検証も踏まえ、改めて当局か

ら交渉ルールの原則をこの際提示させていただきたいと思っている。ここのポイントは、44年以来続いている勤務条件の事前協議をここで正式に廃止する。

新たな原則は2点、「勤務条件法定主義を採る国公法の趣旨に照らし、職員団体との交渉事項については、管理運営事項や権限外事項は当該当局の交渉事項とならないという同法の規定に照らし、中央・地方それぞれの段階で徹底した整理・合理化を図る。」この方向性については、初回の会議でも労使間で合意を得られたのではないかとと思っている。

(2)では、「文書確認というものは内容いかんにかかわらず行わないということ。一方で、労使間の適正性を本来の使用者である国民に対して示すために、議事要旨を作成、公表し、説明責任を果たす」ということである。

2として、交渉対応の体制の整備ということだが、当局側の交渉体制の整備ということで、交渉の窓口の責任者を明確化したい。特に末端に行きますと、分会が広域化しているので、それに対応する当局が誰なのかというのが不明確になっているので、ここら辺を改善したいと思っている。

それと、予備交渉を効率的に効果的に実施していくということで、前回の会議でも申し上げたように、交渉の申入れに当たって、交渉の申入れを行う職員団体の方に適格性のチェックリストを活用していただき、交渉議題の的確な設定を行う。

それと、ポジティブリスト化の前提として、管理運営事項とか、いわゆる権限外事項という交渉事項とならないものの外延は、できる限り官房秘書課が具体的に明示したいということで、注書きに例示を示している。

(3)として、交渉時間・場所の管理徹底ということで、これも前回申し上げたが、勤務時間の交渉時間というのは、予備交渉も含め、1日1時間以内、勤務時間中も1時間以内ということである。

2番目として、交渉の場所は、従来から幹部部屋の方に職員団体の方が訪れてやるという形態もままあったわけである。ここには書いていないが、中には、現場においては、組合の事務室において交渉するという慣行もあるようである。そういうことは、国民の疑念を招きかねないということであるので、中立的な会議室を借りて、そこで実施していくという原則を改めて提示したいということ。

最後だが、資料4。職員団体の事務室等の供与の取扱いということで、これは

改めて当局のスタンスを提示させていただく。

1番にあるように、庁舎の一部を組合事務室として使用する、あるいは会議室の使用、ポスターの掲示、ビラの配布。こういったことについては、これまで許可申請手続を特にとらずに事実上の使用許可を行ってきたところだが、これはやはり庁舎という公的な使用、いわゆる公的業務に使用するという庁舎の目的外使用ということであるので、その許可手続、基準を明確化したいということで、2番で事務室・会議室の使用許可の基準を定めている。

これも時間の関係ではしよるが、(1)から色々あるが、特にポイントになるのは④で、今回の無許可専従問題に端を発して、特に国民の疑念を払拭するというのは労使共通認識だと思っているので、「職員の職務専念義務の履行上疑念を生じさせる使用形態ではないことということ」で、専従許可を受けた職員がいない職員団体には事務室の使用は認めないという原則をここで徹底させていただきたいということ。

(2)許可の条件ということで、いつでも許可の撤回を行うことができるように措置したい。

(3)許可手続であるが、これは労務担当者と庁舎管理権者というものが別の主体になることも多いものだから、両者間の連携をとるような手続を考えたいということ。

最後のページになるが、電気代、水道代、いわゆる便宜供与状態になっているものについては、これは国民目線に立つと要らぬ誤解を受けかねない事態であるので、事務室の恒常的な使用を行う必要がある場合など、庁舎の使用に関しては電気代、水道代の実費負担を求めるということを原則としたい。

まだ未調整のためここでは明記できなかったが、一方で国有財産法上の整理というものがあって、事務室の恒常的な使用を行う必要がある場合は、現行の国有財産法の取扱いにおいては目的外使用の許可が必要となる。その場合の使用は有償が原則とされていて、使用料は、近傍の貸付け、使用料等を勘案して官房の経理課で試算していただいたところ、21年度の農林水産省内の使用料を前提として、全農林中央本部の現行使用面積を基に年間使用料見込みを計算すると、約1,000万円になる。

この取扱いについては、今、理財局に照会中であるので、できれば次回もう一

度幹事会を開いた場合には、そこにおいて改めて骨子案を確定させていただきたい。

最後に4、ビラ等の掲示の取扱いについても、個別の事前協議制度を導入して、この柱書きにあるように、一般国民の目に触れない箇所に限るということで、特に正面玄関とかエレベーターホール、こういった国民が入ってくる可能性、出入口における掲示板は、公務所としての信用、品位の保持等の観点から望ましくないことから、速やかに撤去するというので、これは既に東京地本などには正面玄関にあった掲示板の撤去に応じていただいている。

最後に5、ビラの配布の取扱い。これも事前許可制度になるが、正面玄関とか、一般国民も受け取れるような場所でのビラの配布は勤務時間中も含めて、公務所としての信用、品位の保持等の観点から望ましくないことから禁止するという原則を提示したい。

当方からの資料の説明は以上。それでは、全農林から。

(石原全農林中央執行委員) それでは、資料は5点用意しているが、まず私の方で3点説明させていただく。

1つは「新たな労使間交渉ルールの確立」という所で、ここはまず別紙を見ていただきたいと思いますと思うが、これも今のようにおさらいということになるかと思うが、まず別紙1の労使間における交渉・事前協議の経過。

まず、1番目にあるように、中央本部は1969年に大臣、官房長と労働条件について交渉・事前協議を行うことを確認したということで、これが現在まで至っている。これは中央、地方一体として取り組まれているということだろうと思う。

そのような中、2番目にあるように、特に地方出先機関についての合理化が非常に継続してきたという中で、これも中央、地方段階で事前協議を徹底し、労使の合意に基づき対応を確認してきたというところ。

さらに2ページに行って、そういう中でも見直しを進めてきたわけであるが、96年に事前協議の対処方法の見直しを官房当局と確認を行ったという所で、これらを総括という視点で見れば、ある面では地方本部、分会段階では地方出先機関の合理化が厳しくなる中で、情報提供についての説明や人員減に伴う業務対応、そういった所の窓口処理が頻繁に行われるようになったというのが1つはいえ

る。

さらに、中央本部、地方本部で行った交渉・協議の概要は、連絡（情報）として当局の確認を踏まえて全農林が取りまとめて下部段階へ連絡してきたところであるが、こういう取扱いについては、円滑な業務運営を図る上で労使双方にとって有効に機能していたとある面ではいえるかと思う。

直近では2008年に2回の見直しを行った。

さらに3ページの4番にあるように、主要な課題がこの間あったわけで、そういった対応については大臣、事務次官、官房長、秘書課長、各原局交渉で良好な労使関係を確認し、協議を行ってきた。

そこにも記載のとおり、大臣就任時には諸課題について交渉を行い、歴代大臣からは良好な労使関係を維持するとともに、農政の拡充に向けた見解が示されてきた。

なお書きではこの10年間の交渉概要を添付している。

また、組織の統廃合や、そういう主要な課題についての交渉において、事務次官や官房長と雇用・労働条件の確保と組織見直し等の円滑な実施を図るためには、良好な労使関係を確保することが重要であるということを確認し、節目ごとに事前協議を行ってきたというのがこの間の経過。

そういう経過を踏まえた検証であるが、主な所だけ申し上げれば、農林水産省の出先機関における組織の見直し、統廃合が続く中で、良好な労使関係を維持することが重要であった。

2つ目に、管理運営事項の処理によって影響を受ける勤務条件についてはまさに交渉事項であって、管理運営事項そのものについても労使間の意見交換は重要であった。

3点目に、農林水産省が所管する独立行政法人に関して、個別法や中期目標など主務省の裁量に委ねられている事項については、その処理によって勤務条件に影響を受けることから、交渉事項として対応してきた。

4点目に、そうはいつでも、今のような状況を踏まえれば、下部段階における交渉・事前協議の抜本的な見直しは必要であると私どもも考えている。

一方、専従者を配置している中央本部、地方本部については、ある面では下部段階の交渉・協議を効率化する中で、そこは必要ではないかということはいえる

かと思う。

以下、6番はこの間の合理化の経過。これは御承知のとおりであるので省略する。

さらに6ページの7番、主要な課題についての抜粋であるが、それぞれ良好な労使関係を築いてきたという所のものを踏まえてこの間交渉を行ってきたという所で、10ページまでそれぞれ記載している。

なお、10ページは統一要求関係ということで、これらについても権限外事項であったが、やはり組合員の意見を聞く、そういった所を制度官庁、人事院等に反映する、要望する。そういった所はほかの省庁でも行われていることであって、そこは農水省当局としてもしっかり対応してきたというのがこの間の事実だろうと思う。

11ページについては、もう1つのポイントとなる管理運営事項、権限外事項の取扱いの関係であるが、基本的な観点でいえることは、政府全体の労使関係制度の検討方向、現在行われているが、そういうことも踏まえる必要があるというのが1つ。

さらに勤務条件、そこに3行ほどあるが、やはりこういった所は幅広く考える必要がある。弾力的かつ柔軟に考えることが必要であるということがいえるかと思う。

そういう中で、全農林としての考え方。この間申し上げてきたところであるが、やはり管理運営事項の処理によって影響を受ける勤務条件については交渉事項とする。

さらに12ページについては、管理運営事項そのものについて、これは交渉対象ではないが、やはり労使間の意見交換は非常に重要である。

さらに(3)、これらについては基準の所であるが、こういった所も交渉事項で、この間、前回やりとりした所であるが、そういった所。

さらに(4)は給与、勤務時間等の勤務条件の改善の制度官庁に対する要求事項も交渉事項ではないか。

さらに(5)、独法に関してであるが、各独立行政法人の個別法や中期目標は主務省の裁量に委ねられている事項という所で、処理によって独立行政法人の労使双方に与える影響は非常に大きいということからすると、やはり主務省として

の事項であっても、そこは交渉事項とするということは当然だろうと考えている。

以下、関連する資料を付けているし、14ページは、独立行政法人に関する事項についても通則法等を添付しているので、これらについては省略する。

そういう中で、資料1に戻って、新たなルールの確立の所であるが、まず考え方として、1つは、労使双方は新たな交渉ルールを確立することにより、良好な労使関係の構築に努めるということはこの間の経過からしても非常に重要なことだと考える。

2つ目については、この間、第1回の検討会議で確認されたものであるが、勤務条件の具体的内容については、特定独法の労働関係に関する法律第8条各号に準ずるものという所が当然必要だろう。

3点目については、第2回の幹事会で管理運営事項は交渉対象としない。ただし、その所は第三次公制審を入れるということで確認してきたところであるが、それは入れさせていただいた。

したがっての所は、当時、第1回幹事会の時もやりとりはあったが、こういった所については、ある面では農水省としての組織機構を取り巻くこれまでの状況、さらにこれからの状況を踏まえれば、やはりこういった所の対応が非常に重要であると私どもは考えている。

2つ目の全農林の対応だが、まず全農林は、当局に対し具体的な要求事項を提出する。であるから、提出に当たって、前回やりとりをしたが、交渉対象事項に関する点検表を活用するというのではなくて、そういった要求事項を提出するに当たっては、私どもも議論している所についてはしっかり念頭に入れて提出するということになるが、こういう点検表で事前に縛るということではなくて、やはり提出する中で、予備交渉の中で行うということが当然ではないか。そして適法な交渉の申入れを行う。

提出に当たっては以下の事項を踏まえて行うということで、1つは、まず効率化ということからすれば、中央本部からの連絡を徹底することによって、下部段階において、中央で交渉した事項は交渉対象としない。これも原則としてということであるので、100%そういうことで縛るということになると、私どもの交渉なり指令権、妥結権があるということからすると、やはり「原則として」という

ことを入れさせていただく。

それは②も同じであるが、統一要求事項、さらには勤務条件への影響が極めて大きい場合、中央本部としての指令・指示に基づいて行う交渉は各級段階でも統一的に行うということは、今までも行ってきたし、これは労働組合としても重要な事項であると考えている。

③、下部段階で交渉対象としない事項であっても、下部段階で勤務条件に関する課題が当然生じる。これは前回も申し上げてきたところであるが、交渉対象とする。

さらに、権限外事項の所であるが、基本的には交渉対象としないということであるが、ただし、人事院等の制度官庁への要請についてはこの限りではないということがいえるかと思う。

さらに2ページ目、下部段階の交渉申入れに当たって、当局の対応に疑義が生じた時、ある面ではうまくいかなかった時、そこは中央本部に報告し、本部は秘書課と協議する。さらには、必要に応じて人事院等々の見解を求めるということも重要ではないかと考えている。

3番は当局の対応ということで省略するが、4番の所で交渉時間、ここは前回、当局側が打ち切るというのがあったが、ここは労使双方ができるということだろうと思うので、労使双方がそういった所を整備する。

さらに、交渉状況の公表の所であるが、特に②の所、交渉結果であるが、これについてすべて公表するということがいいのかどうか。進行中の交渉に対して第三者の介入、例えば政治的介入とか、色々なものが想定されると思うが、そういった所を招きかねない、さらには効率的な交渉、円滑な妥結が阻害されるおそれがある。そういうことからすると、経過よりは交渉結果といった所をしっかりと突き合わせを行いながら公表する、掲載するということが重要ではないかと考えている。

その他の(1)の所は当局の権限外事項の所で提起されているが、「なお、この場合」の所であるが、本部、地本についてはこういう掲示板等は見ることができないので、そういったことからすると、情報提供というのは一定程度必要ではないか。

さらに、(2)、そういった情報提供についての疑義がある時は当然当局に確認

することができるということだと思ふ。

それと、3ページの所については、これは先程の別紙資料の3、20ページを見ていただきたいと思うが、勤務評定についてという、この間の経過をまとめたところであって、ここは記載のとおりであるので、御覧になっていただきたいと思う。

省略して、資料2にまた戻らせていただいて、要は、新たな人事評価制度の導入に基づいた人事管理を行うということからすれば、私どもとしてはこの間の導入に当たっての制度官庁とのやりとりを踏まえた対応が必要ではないかと考えている。その内容については四角の中にくくってあるように、全体評語は開示するが、個別評語の開示については、各府省の実施規程に委ねる。この間、ポイントになったのは個別評語の開示であった。

②、③、④については、組合の関与という所で、いってみれば苦情処理制度というものが制度上なかなか難しい中で、こういう関与は必要である。さらに、円滑な導入に向けた評価者訓練がやはり最大のポイントである。さらには制度官庁としての制度改善に向けた交渉・協議を行うということにしているので、こういった所は労使の中でも重要であるといえるかと思う。

なお、(2)の所については、こういったものが活用されるということからすると、農水省が現在規程の整備を進めているが、そういった所に対するこういったものの考え方が反映されるということが重要だと。4原則2要件は下に書いてあるとおりである。

それと、最後に資料3の所については、新たな庁舎管理方針に対する考え方という所で、1番の所は、事務室の供与について、現状、必要性といった所を記載しているし、各分会段階の事務室の関係についても記載している。

今回というか、これは前回ということになるが、提起については、特に後段から、供与されている事務室については常時使用している。分会においても上のように入用しているといったことを踏まえて事務室の供与を受けない場合は、組合活動の機能に支障が生じることから必要な広さの専用事務室の入用を要請するという所である。この要請というのは、私どもは当然、今の時点では無償という要請である。

2つ目に、掲示板については、一律禁止ということではなくて、掲示板を利用

してきた経過を踏まえ認めるべきである。

さらに、機関紙の配布についても、相当の長期間にわたって機関紙の配布が行われてきた経過を踏まえ、認めるべきと考えるという所を示させていただきたいと思う。

あと、4、5は。

(柴山全農林中央執行委員) 私から資料4と資料5は時間の関係があるので、かいつまんで説明させていただく。

資料4の所については、第1回の幹事会の時に、そちらの方で集約された経過があったから、うちの職員団体としても全国でどういう確認行為がされているのか、それについて集約をしたものである。この表には表書きに書いてあるように、あくまでも08年度に行ったものということであるが、特に事前協議の関係、慣行の関係を確認している行為は主に着任の時、それから勤評の時ということであるから、そこが主体的に行われている。ただ一方で、統一交渉だとか、様々な協議についてはこれにないし、当然中央段階でやられている課題が中央段階で交渉協議が行われているということであるので、それについてはこの中には入っていないということである。

うちが集約した総件数は286件ということであるから、それはこの中を見ていただければ分かるようにブロック別、組織別にあるということで、こういう内容で確認行為をやっているということで整理させていただいた。

それと、資料5の関係については、第1回目の幹事会の時に提出された件に関して、私どもの方で見解を整理してそれぞれ横に付けている。ただ、当局の方で調べた中身については、随分過去にさかのぼって調査されているようであるから、既に労使間で破棄されているものだとか、現存していないもの、それから当局の一方的な判断で整理されて分会自体認識されていないものもあるし、当局自体の取決めを労使確認としているものということが含まれていたり、場所名だとか、月日等が記載、未記載であったり、集約の在り方にもちょっと疑問が残る形になっている。

資料4の所にもあったけれども、現場段階で確認されているものは着任交渉とか勤評、そのほとんどが1974年の勤評の確認時、それから96年の労使確認時という所にに基づき行われているということで御報告させていただく。あと中身につい

ては説明を省略させていただきたいと思うので、よろしく願います。

以上である。

(依田秘書課調査官) それでは、残りの時間20分程度ということで、フリートランキングさせていただきたいと思うが。

(花村全農林書記長) 当局から最初提起いただいたので、柴山さん、この。

(柴山全農林中央執行委員) 私から今回当局から提案されました資料1の関係で若干意見を述べさせていただきたいと思う。

資料1の再点検の結果概要を総体的に見た時に、さも今までの労使関係が問題や支障があったということの特化されて集約されているような印象を受ける。特に労使関係が悪かったんだ、悪だったという所が、それだけの材料を特出して記載されているような印象が否めないと感じている。

具体的にいえば、1ページの2番の所で、特に今回の調査の中で150機関2,200件を超える件数が出されて、その中で特に業務に具体的な支障があるという所に答えられているのが17機関51件。これは全体の割合からいえば2.5%ほどの数字がここに述べられているわけであるが、それは全体的にもいえることであるけれども、特出してこれがさも代表性を持っているというような整理にされているという所がちょっと残念な表現の仕方だと。確かにそういう所もあったのかもしれないけれども、逆にいえばスムーズな業務運営に役割を果たしていたのだという声もあったのではないのかという所が記載されていないという所がもしあれば御紹介させていただきたいと思う。

それとあわせて、そこの部分でいけば、例えば先程も御紹介があったように事前説明を行うことによって急な用務に対応できないという所の表現もあったけれども、この間、例えば鳥インフルエンザの問題も含めて、当然スピーディーに対応しなければならないものについてはうちの方としても現場段階では常に事後に整理しようという所でまず業務優先ということで対応してきているので、こういう声もあったという所についてはどうなのか思っている。

それとあと、休日出勤の対応や何かも、これは当然勤務時間にかかわる課題であるから、これは過去においても、将来においてもこれについては適法な交渉事項ではないのかというように印象は受けとめている。

それと、同じく2ページの4番の所で、時間が限られているので、少し省略す

るが、これもまた支障が生じているという所が極めて少ない件数で報告されているというのが印象と、特に2ページの下から2つ目の所のポツであるけれども、例えばすべてとはいいがたいがという前置きをしながら、意欲に欠け、惰性で職務に当たっている職員だとか、横柄な態度の役員、組合員がいるという部分が強調されているような印象があって、私達の認識からすれば、組合の役員の方を含めて、やっぱり組織や職場をこよなく重んじていたり、大事に思っているという認識を持っているし、そういう部分では印象がどうなのかという所では感想を述べさせていただきたいと思う。

あと、3ページ以降、今言ったようにどうも全体の取りまとめがそういう構成になっている、偏った見方になっているのではないかという感じがする。

それと、資料の方の8ページの所に確認書というのがある。ここをたまたま見た時に、確認の中身に1と3ということで、2が飛んでいるという所が、多分うちの方で調べたところ、ここの2番目の項目が「働きやすい職場環境をつくるために努力しましょう」という要請をしているものであるから、あえてそこら辺がポジティブな所が抜かれてしまったのかなというような印象がある。

私の所の資料1の関係でいえば、そういう意見をちょっと。

(依田秘書課調査官)では、それについて簡単にコメントさせていただくけれども、これは確かに大量な報告が上がってきている。それで、問に即してできるだけ簡潔にまとめたものである。ほぼ同じような回答事例が多いものであるから、大きくりに特筆すべき事項を並べていくということで、別に件数も客観的に記載しているわけであって、別に偏った編集をしたつもりは一切ない。

それと、事実関係として、例えば8ページの確認書、確かに私達も提出された時に2がないなという印象はあったのだけれども、これは当方で何かいじったものではなくて、こういうものがまさに茨城県から提出されてきたということである。そういった点で、当方として一切加工していない。念のためこれは申し上げる。

それでは、当方から提出したのものに対し他に意見は特段ないか。

(花村全農林書記長)では、私からは今の資料の22ページからの「新たな交渉ルールの原則と農林水産当局の対応方針の骨子案」を今お示しいただいたのであるが、この間、検討会があり、第1回幹事会がありという中で、前回、最終的に固

まったわけであるけれども、検討会議における検討事項という4月17日の会議の了承のペーパーがあり、それから前回の幹事会で提出された「新たな労使間交渉ルールについて」の確立についてというペーパーがあり、今回の骨子案なものであるから、これはまず関係をお示しいただきたいと思う。

（依田秘書課調査官）この会議の検討事項を大筋まとめていくという、検討事項を議論したのが17日だと考えている。それを踏まえて、第1回の幹事会では、その方向性、特に交渉ルールの所について、ある意味、議論のキックオフのために叩き台という形で、ああいうビフォーアフターというか、現行の反省点と今後の方向性というものを取りまとめたわけである。

それを踏まえて、確かに幹事会、前回の議論色々あった。やはり管理運営事項と勤務条件の部分については、双方見解の相違というのは確かにある。これは法律の仕組みがそうなっているともいえるけれども、明示的にいえるのは国公法で管理運営事項は交渉事項とならないということが書かれているわけである。そういうことも踏まえて、あと、私どもがこの資料3でいいたいのは、労使慣行の点検をこれで数回やってきているわけである。勤務条件、事前協議とするとか、勤評において差別的な扱いをしないとかが同じような文言が、実際、この文書による対応によって業務に支障があるという回答をしてきた管理者は確かにそれほど多くはないのであるが、これだけ多くの同じような文面がなぜこんな毎回毎回、管理職の着任時とか勤評前に行われてきたのかということ踏まえてみると、やはり事前協議制度に行き着くのではないかとということで、改めて事前協議制度をここで廃止するということを明確にして、これに即して当方の法的な措置、すなわち通達を整備していきたいということであって、今までの議論を踏まえた上でいよいよこれで農水省としての通達の骨子案ということでこれを示したわけである。

（花村全農林書記長）そうか。そうすると、この通達の骨子案という中には、お示しいただいた第1回の検討会、さらには幹事会のこれは全部、これから盛り込まれるということよろしいか。

（依田秘書課調査官）何というか、次官依命通達とか、色々委任するとか、秘書課長通達とか、そういう形態は今後の検討事項であるけれども、基本的にこういう事項を盛り込んでいこうということである。

(花村全農林書記長) いってみれば、各論である。管理運営事項も。

(依田秘書課調査官) その点か。各論のことか。ここにも書いているように、2の(2)、個別の対象事項というものはまさに国公法の趣旨に即して申入れを受けて、予備折衝で交渉議題、場所等を確定して交渉に入っていくと。その所で交渉の議題というものを精査していくわけである。それは肅々と国公法の手続に従ってやるわけだけれども、ここで言いたいのは、できるだけ交渉事項となるもの、ならないもののメルクマールを秘書課の方で明らかにしたいということで、具体的に何が明らかになるかというのは通達とは別の形態でお示ししたいと思う。

(花村全農林書記長) そういう所がさっぱり、よくわからないものだから。しかも、今回は対応方針【骨子案】、「案」ではないか。だから、全体像を。本当は最初から出て、こうやって各論に入っていけばいいのだけれども、最初イメージがあって、次に各論的なものが出てきて、今回骨子案であろう。だから、その関係性がさっぱりわからなくて。我々はこの間2回やった会議のどこがどう取り上げられて、今後はその通達が幹部会に出るかわからないけれども、こういうものだけでは不安でならない。

(依田秘書課調査官) 労使間の新たな発展的な関係を構築するというのがこの会議の趣旨であるので、まずは枠組みとして、この基本方向性については合意というか、当方のスタンスとして、ある程度、職員団体側の方にフィージビリティのあるものをお示ししたつもりである。これを踏まえて各論、確かに、交渉事項となるかならないかという個別認定は非常にケース・バイ・ケースのことはあると思うが、その部分については秘書課ができる限り明示するという枠組みにしたいということである。

(花村全農林書記長) そうしたら、検討会議でお示しいただいた検討事項だとか、この間の交渉ルールの確立というものはどういう位置付けになるのか。それはここでまさにやるという話だったではないか。

(依田秘書課調査官) だから、その交渉ルールでチェックリストを使うとか、そういうものについては、ある意味、枠組み。交渉手続の話。一方、何を交渉事項にするかというのは個別認定の話。そこは切り分けて、これは枠組みの部分だけをお示ししたということである。

(花村全農林書記長) だから、ここでは幹事会でもって一つ論議して、あとはどこでやるのか。

(依田秘書課調査官) 最終的には、これは親会議があるので、今回は当方のスタンスでお示しした。できるだけ早く新たな交渉秩序というものを構築したいと思っているので、これはなるべく早く施行したいと思う。

(花村全農林書記長) その話は、私はよくわからない。

(石原全農林中央執行委員) 一番問題になるのは、枠組みを決めるということは当然、その時に、ここにあるように、管理運営事項や権限外事項は交渉事項とならないという同法の規定に照らしということを書いている。

ただ、先程私ども申し上げたように、私どもの組織というのは非常に管理運営事項の、いってみれば組織の見直しとか、こういった所の結果によって、勤務条件に大きな影響を受けると。だから、その所がすべて決まってから、勤務条件ですよ。だから、個別をやりますよということでは納得できない問題であって、私どもからすれば、やはりその所は幾ら勤務条件、管理運営事項であっても、そこは前段として何らかのやりとりはできるという枠組みがないとこれは前に進みませんということだろうと思う。

その所が何かあやふやになって、管理運営事項については交渉対象とならないという所が大枠として決められて、その後、個別でやっても、それはもう管理運営事項だから対応しないと。交渉対象ではありませんということになった時に、では、あの時の大枠の枠組みは何だったのだということになりかねないということであるので、その所はやっぱりはっきりしておいた方がいいだろうと。これは私どもの非現業の所だけではなくて、独法の所も影響してくるので、その所はやはり明確にして、幾ら管理運営事項であっても、勤務条件に大きな影響を与える所については交渉対象事項になるという所は入れていただきたい。

(依田秘書課調査官) それに対しては、私ども、実はこの原則の部分について、何ら目新しいことを書いているつもりはなくて、まさに国公法の規定をそのまま文章に落としたということである。管理運営事項というのは交渉事項とならないと。そのように書いてあるし、当局適格のないものは交渉事項とならないということは国公法の 108条の5に明記されているわけで、それに従ってやっ

ていきましょうという、改めて行う確認なわけである。

というのも、今回これだけの無許可専従問題を引き起こした原因として、適法な交渉というのは勤務時間中も行うことができるということを論拠にして 108条の5というものが的確に運営されているのかということは、世間からの厳しい目が浴びせられているわけである。そういう意味では、あくまでも色々な、公務員制度調査会の答申等あるけれども、であれば、立法府の方に、そこはきちんと迫るべきであって、国公法の 108条の5という規定がこういう規定である以上、私どもとしては、そこは改めてここを厳格にやっていくということを宣言したにすぎないわけである。

（石原全農林中央執行委員）先程資料として添付させていただいたが、結局国公法自体が色々な解釈があるわけである。だから、管理運営事項自体の問題について、そういった課題、問題が生じているわけである。言われることはそのとおりかもしれないけれども、その所については、逐条解説についても、勤務条件の処理の結果によって大きな影響を与える事項、もしくは側面から、そういった所は交渉対象になるという所も片やあるわけで、そういう問題が発生する。

だから、国公法自体をまず前面に立てて、それが直らないと何もできませんということは、今までの組織の見直しに対する対応なり、そういった所をある面ではしっかり対処したということからすると、またはそういった所が勤務条件に大きな影響を与えるということからすると、そこはすべてそれで割り切って、管理運営事項だから、一切交渉対象事項にならないということは納得できないと言わせてもらうしかないと思う。

さらに、これから新たな交渉ルールを確立するということであるし、また、まさに労使検討委員会でそういった議論をしている中で、そのように割り切っているものかどうか、そういった所も問題としてあるのではないかと思う。

（依田秘書課調査官）今回、まさに職専義務違反というものが厳しく問われている中で、国家公務員法の 108条の5の規定は規定として、これはやはり我々は法治国家だから、この法律に従って運営をしていかなければならないということである。

管理運営事項と勤務条件の考え方については、少なくとも政府として、総務省の人事・恩給局にも照会をして、管理運営事項というものは当然勤務条件とは重

ならないわけである。管理運営事項は交渉とならないというのは強行規定で書いてあるわけなので、これはもう交渉事項とならない。管理運営事項なのに交渉しているということは適法な交渉ではないとみなされるので、それこそまさに職専義務違反というものとの関係においても、そこはしっかり整理していく必要があるということを考えている。だから、色々な解釈とか、そういうものではなくて、法律に書いてあることをきちっとやっていこうということである。

（石原全農林中央執行委員）職務専念義務の所は私どもも提起の所で、今までの下部段階における交渉・協議、随分行われていたということからすれば、そこはやはり抜本的に見直して、今後そういうことがないようにしていくということを明確にしているわけである。だから、そういうことをもって、では、新たな交渉ルールを確立しようという所もそこからもしっかり受けとめてもらって、こういった所は何らかの反映をしていくということが重要ではないかと思う。

（依田秘書課調査官）その所をどうするかという話は、2の(2)の2ポツの所。管理運営事項とか当局適格ではないというもの、これは現場の方、労務、労使ともに担当の方の負担が余り生じないように、中央の私どもの段階で、これは何が管理運営事項で、何が管理運営事項ではなく、勤務条件と整理すべきかという、その部分をできるだけ当方が示したいと考えている。その段階での調整というのはあるのではないかと思っているけれども、基本的に何一つ、この方針案は法律を超えた所は書いていないつもりなので、これについて納得できないとかいわれても、それは法律がこうなっているわけだから。

（花村全農林書記長）そうではなくて、前回調査官自ら言われたように、当方としては基本的に前回、今回示した見直し案の後は叩き台にして進めていきたいとおっしゃられたのですよ。依田さんがおっしゃられたのですよ。

（依田秘書課調査官）ええ。

（花村全農林書記長）それをここに新たな交渉ルールの確立というペーパーを示していただいて、これを叩き台にしてと言われたから、私どもは先程から幾つか申し上げている。ところが、そういった議論が全くないままにこういう骨子案が出てきて、順序がおかしいではないか。この間、そのように依田さんが言われたのだから。

（依田秘書課調査官）それを叩き台にして、色々管理運営事項と権限外事項の話

という、今回御意見をいただきましたね。それはそういう御意見をそちらがお持ちだということは分かった。

ただ、ある意味、枠組みを早目につくらないと、これは労使の交渉が一切できない。だから、まず事前協議制度というものは破棄するというように書記長も前回おっしゃったではないか。そこをまず確認しよう。そこを原点にして、新たな原則をつくっていこう。それは何かといったら国公法の域を出ない。国公法どおりにやってみよう。

（花村全農林書記長）それは前回の幹事会で論議したのものも含めて、管理運営事項の処理によって影響を与える勤務条件はとなったではないか。

（依田秘書課調査官）だから、管理運営事項の処理によって、結果として起きる勤務条件というものは交渉事項になるのだと思う。だから、組織・定員とか、そういうものが決まった後に、結果において、勤務条件に何らかの影響が出れば、それは当然交渉事項になるということであるので、逆に勤務条件に影響を与える可能性がある管理運営事項は交渉対象になるとかというような解釈での交渉ルールというのは法律違反になるからできないということである。

（花村全農林書記長）法律違反か。

（石原全農林中央執行委員）勤務条件が決まってから交渉しようと言ったって、その前段として、大きな組織の見直しが決まって、それについて何らできないと。交渉なり、何らかのやりとりができないというのは、これはそこまで否定しているわけではないだろう。これは側面から交渉することもできるというように、ある面では逐条解説などには書いてあるわけだから。

（依田秘書課調査官）その点、ある意味、紛れる所もあったから、人事・恩給局にも確認した。少なくとも政府、総務省の見解は、国公法のここの部分の有権解釈を持っているわけだが、管理運営事項と勤務条件というものは概念的に重なるものではないと。管理運営事項であれば、勤務条件ではない。したがって、交渉事項にはならない。だから、管理運営事項はやはり交渉事項とできない。だから、今度は何を管理運営事項とすべきかという問題になるのだと思う。

（石原全農林中央執行委員）そういう整理であると、ここはなかなか合意できない。

（依田秘書課調査官）だから、何が管理運営事項になるかというものの。

(石原全農林中央執行委員) そういう形で決めようと言ったって、これはなかなか。

(依田秘書課調査官) 管理運営事項の概念というものは確かに曖昧なので、その概念をなるべく秘書課の方で提示したいと。その際には議論させていただきたいということなのである。

(花村全農林書記長) それこそここでもって論議すべき事項である。

(依田秘書課調査官) いやいや、それはできない。だって、法律上の措置なのだから。そこが曖昧だからこそ、このような適法な交渉の解釈に疑念が生じている。

(石原全農林中央執行委員) 別でやる。すべて排除する。これでは何にもならないではないか。

(依田秘書課調査官) だから、この枠組みをまず基本的な合意を得て、ここの部分の管理運営事項とか、当局適格ではない部分については、書記長おっしゃったように第1回目の会議、当方から出させていただいた運営方針でやらせていただくということである。

(花村全農林書記長) だから、運営方針がちゃんと入っていなければまずいではないか。

(依田秘書課調査官) だから、このイメージとしては、基本的な通達案、次官通達ぐらいのレベル。個別の前の幹事会で出したような内容は、場合によっては秘書課長通達とか、そういう下位法令の方で委ねていく話ということで、それはまた別途。管理運営事項と当局適格ではないものを何にするかというのは個別認定の話であるので、そこは個別認定に委ねよう。そうでないと、新たな労使の交渉というのは一切できなくなってしまうので、それは全農林さんにとっても余り望ましくないことではないか。

(石原全農林中央執行委員) 例えば今やりとりしている独法の三法人の統合問題は管理運営事項だから、交渉対象ではないということからすると、これから三法人のあり様を現場段階というか、独法段階で労使協議をする時に、それは一切何らやりとりができなくて、独法に対してはこう決まったから、これでやれと。この中でやれということになってしまう。そういうことは。

(依田秘書課調査官) そこは個別論になるので、余り時間もないので言わないが。

(石原全農林中央執行委員) 個別論ではなくて、こういう具体的な問題になってくる。

(依田秘書課調査官) いや、時間もないので、その部分についてはお示ししているとおりで。労使間においては、労基法が適用される部分については、労使の段階の当局と独法の労働組合の方が協議していただければいい。一方で、全農林の中央本部と我が方が交渉するというのは当局適格もないので、そこは交渉できないといっている。

(石原全農林中央執行委員) 管理運営事項だから、交渉対象事項ではないといっている。

(依田秘書課調査官) 管理運営事項というのは、法律の企画立案、予算編成に関することは、ある意味、当局が的確に運営させていただくという話であるので。

(石原全農林中央執行委員) そういう個別の問題に入ってくるので。

(依田秘書課調査官) そういうものであるので、それはできない。

(石原全農林中央執行委員) すべての大枠というものをしっかりこの場で論議をしないと、これから課題、問題というものにぶつかるわけである。だから、昔に戻る。下手すると対立に。何らそこは受けないということからすると、ああ、そういうことかということにこっちもなるわけだろう。そういう運営でいいのかと。これから新たなルールをつくる時に、片方では労使関係の検討委員会で新たなものをつくるという時に、そういうことでいいのかということをお示しいたい。

(依田秘書課調査官) であるので、何度も言うが、法律の条文に照らしたルールにしなければいけない。これは当たり前のことである。その上で、管理運営事項と勤務条件の境目、ミシン目をどう切り分けるかということについては、個別に秘書課の見解を示す際に再度議論していきたいということなのである。

(花村全農林書記長) だからそれを大枠でもって決めなければ、その後の個別の議論にならないではないか。個別一ついうと、例えば勤勉手当でもって我々論議させていただきたいと思っているが、一般的基準についてはお示しいただいて進めるべきだと思っているのに、一切無視をされているわけである。

(依田秘書課調査官) その点については、一般的な基準は何かという話から進めていきたい。基準は当方つくっているつもりはないものであるから、それは交渉事項がないということ。

(全農林書記長) では、勤務条件については誰がどのようにしていけばいいのか。

(依田秘書課調査官) それは当局が的確に。

(花村全農林書記長) どのようにして。

(依田秘書課調査官) それは当局が的確にまさに運用させていただく。

(今城秘書課長) 今、個別のことに余り入り込むのもどうかと思うが、少なくともこの現状、今までそちらからも縷々出してきていただいている歴史の積み重ねがあり、当方からも今回歴史の積み重ねがあり、それがいい所もあった、悪い所もあったと評価する場ではない。ただ現実問題としては、今、我々がここに立ち至った前提というのが、事前協議という名の下のやり方が、結局限りなく大きな安全運転を繰り返すうちに、ほぼすべての新しい業務まで含めてお知らせをしなければいかん、窓口処理をしなければいかんということが全農林の方からも時々あったが、当局からの説明時間、応対する時間はあるという御説明もある。それを今回、今、こういう現場における色々な職務専念義務の問題が出てきている時に、それをどうすべきかという議論をしなければいけないわけだから、今までこうだったからこうだろうという議論を始めたら何も変わらないわけである。

今前提としなければいけないのは、少なくとも国公法上の汽水域があるのは我々も十分わかっている。ただ、しかしながら、条文上は管理運営事項ということについて交渉事項としていいなどということは絶対にあり得ないわけである。ここはそれを書いているだけである。その原則なのである。

ただ、前回も議論したとおり、管理運営事項を処理する結果において、処理することによって生ずる勤務条件、この世界というのは、前回、我々は否定していないわけである。していない。だから、そこをこれで否定しようとしているわけでもなくて、まず管理運営事項は交渉事項ではないと。それを書いているだけなのである。

(石原全農林中央執行委員) 我々も同じようなことを書いている。

(今城秘書課長) 同じことというのはどういうことか。

(石原全農林中央執行委員) 私ども資料に書いてある。管理運営事項は交渉対象としないと。

(今城秘書課長) それでいいのではないか。

(石原全農林中央執行委員) ただし書は当然あるが。

(今城秘書課長) もう1つは、当然、交渉当局としてのいわゆる交渉適格性である。その所も条文に明記されているわけである。だから、その所は汽水域の所に入らない、最低限の所は外であるということを書いてしまうというか、そこがまず出発点だという認識なのだが、それはおかしいか。

(石原全農林中央執行委員) 出発点は出発点でいいが、大枠を決める。大枠を決めた時に、個別の問題をやりとりする場ではないと今言われたが、そういう組織上のいってみれば勤務条件の大きな影響を与える事項、問題に当然すぐにぶつかるわけである。今ぶつかっているかもしれない。そういう所をこれは管理運営事項の結果まで、処理の結果として勤務条件となるということからすると、結論が出るまで何もできないということになる。でも、それはそういうことではないという側面から交渉もできるということの片方では、そういう解説もあるわけである。

(今城秘書課長) そういう話と管理運営事項が交渉対象でないという話は別の話ではないか。

(石原全農林中央執行委員) それは当然交渉の対象となるということによろしいか。

(今城秘書課長) まず管理運営事項は交渉事項ではないということである。そこも確認できないのかということだけなのだから。

(花村全農林書記長) でも、それはこれまで我々もしているし、前回もやっているではないか。だから、我々が不思議なのは、前回もやったこういうペーパーがありながら、何でその上に来るようなものが論議になってしまうのか。

(今城秘書課長) 上に来るというか、まさに出発点であるから、大枠のまさに骨子と書かせていただいたのはそういうことで、この確認を踏まえて、その上でここからまずスタートしていくという所をお示ししたという位置付けである。

(花村全農林書記長) だから不思議ではないか。最初からそれが出ていて、ずっといけば分かるが。

(今城秘書課長) いや、そういうことではない。まず、どういうことがあるかという問題をつぶさに前回やらせていただいたつもりなので、ある程度テーブルを広げたというか、そういう所に立って、前回もある程度共通認識ができたと私が

思った所に、今回、これを出させていただいているということなのだが、それは不思議か。

（花村全農林書記長）不思議である。この間、課長がブリーフィングで、私はだから分かるが、例えば管理運営事項にしようよってということ、ここが一致しなかったということをおっしゃられているはずだと思う。

（今城秘書課長）ええ、言っている。

（花村全農林書記長）そういうことが今回、我々は深化されると思って。

（今城秘書課長）だから、今回、少なくとも合意できる所を書かせていただいたつもりなのだが。

（依田秘書課調査官）ある意味でそちらがおっしゃっていることと少なくとも共通化すべきというのは、恐らく法律の条文だけだと思う。だから、法律の条文どおりのものを原則として書かせていただいている。

（花村全農林書記長）だからその次はどうするのか。

（依田秘書課調査官）その次の分については、今の時点で個別認定の話については。議論の進め方として、新たな枠組みをつくるということについては了解を得られないのか。改めて法律に基づく適正な交渉ルールを構築するということは、国公法 108条の5に即した適切な交渉をしなければならないという交渉ルールを確立したということにしないと、適法な交渉というものをしているのかという話になってしまう。そうすると、今の時点において勤務時間中での交渉というのは一切できなくなる。

（花村全農林書記長）これは、一番最初の検討会議で私が言ったとおり、交渉事項の再整理に当たっては、国公法 108条の5を基本に検討すべきだと我々も申し上げている。

（依田秘書課調査官）だからここに書いてあるとおりである。

（花村全農林書記長）だけれども、おかしいではないか。この間の交渉ルールの確立という所でもって、書き方が違うのである。例えば勤務時間内の交渉時間は、予備交渉を含めて1日1時間以内とする。前は1回1時間と書いてあった。しかも予備交渉でなくてである。ここに書いてあるのと、今回まとめたものといいながら、表現上も違う。だから、何でこんな骨子案が出たのかということが我々は理解しがたい。そういうのは御承知か。この間お示しされたルールの確立に

ついてをベースにして論議するなら、徹底してやらないと、急にまとめの話は困る。我々は、交渉は勤務時間外でもいいといっている。

（依田秘書課調査官）これは1回という誤植である。すみません。

（花村全農林書記長）予備交渉なんて前はなかった。

（依田秘書課調査官）これも人事・恩給局、あるいは人事院の方から予備交渉の勤務時間中の取扱いについてという解釈が示されていて、それは適法な交渉における時間の中で予備交渉の時間も位置付けられて然るべきであるという趣旨の通達が出されているので、そういう意味で勤務時間中の交渉の中に予備交渉というものが入り得るのだということであれば、1回の交渉時間を1時間するという中に予備交渉も含まれるのだろうという整理である。

書記長、1回1時間。大体、日に何回もやるというのは余り想定されないですね。

（花村全農林書記長）そんなことを申し上げていないし最初から。それこそ迅速化、効率化と。そういう細かいことと大枠が入り乱れていて分からない。

（依田秘書課調査官）だから、そういう意味では、今まで風呂敷を色々広げて、色々議論してきたが、私ども、そんなに長々と交渉していて、何も決まらないということでは発展性がないので、大枠の枠組みをここで確認して、詰まる所国公法の108条の5であったと。そこから個別の管理運営事項、あるいは当局適格ではないものというのを具体的に下ろすと、基本的に我が方のスタンスとしては前回お示しした幹事会の提出資料ということになるわけである。

ただ今、申入れの際にチェックリストを用いるのは不適當であるとか、そのような御意見については、まさに国公法 108条の5の運用の話になるので、運用の話については、ある意味通達であれば運用通達とかそういうレベルの方に落として議論していく話なのかということ。

（花村全農林書記長）調査官がさっき言ったように、前回の幹事会の時に当方としては基本的に今回示した見直しを少なくとも叩き台にして進めさせていただきと言われているから、だからこそ我々はこの間の上書きのやつでもってそれぞれ考え方を申し上げているわけである。幹事会はそういう場ではないか。あなたが言ったではないか。

（依田秘書課調査官）ここの部分何が不服なのか。

(花村全農林書記長) だから、それで論議しなかったら、急にまとめたもので。ここの場はそういうものだとあなたがいったではないか。

(依田秘書課調査官) 個別論を叩き台にして、新たな交渉秩序を構築することについてはどのようなお考えなのか。

(石原全農林中央執行委員) 抜本的に効率化を図る、それは当然である。

(依田秘書課調査官) そのための枠組みをつくらなければいけなくて、そういう意味では前回示した幹事会の資料のような話ではスキーム上どうか。

(花村全農林書記長) あなたが出したのではないか。出したから、我々これに対して御意見を今日申し上げているのではないか。ところが、それに対してお答えなくて、こういった案を出されてしまったら、これはいけないなんて話をいうつもりはない。これはこれで、こういうまとめは必要だと思うが、論議の順序としておかしいのではないかと私は申し上げている。皆さんがこれを叩き台に論議したいと言われたから。

(石原全農林中央執行委員) 大枠を決める時に、私どもが出した1の(3)の「したがって、組織の統廃合や総人件費改革」、具体化、独法、こういった所は、「勤務条件は、管理運営事項の処理によって大きな影響を受けることから交渉対象事項とする」と。これは、こういうことで方向性を確認いただければ、それは基本的に管理運営事項は交渉対象としないということでもいいと思うが、今まで聞いている説明では、そこまで私どもとしては確認できていないので、今の大枠について法に基づいてやろうということについては、この場で分かったということはなかなかできないということである。

(依田秘書課調査官) これはある意味、書記長が言ったように、国公法108条の5の趣旨のことを書いているだけなので、余りに当たり前のことを書き過ぎていて新鮮味がない。ただ、議論として、前回から部長が言ったとおり、管理運営事項と勤務条件の関係というのは、ここが非常に論点になるということではないか。

ここの部分については、今後さらに次回の幹事会までに議論する。ただ一方で、1から3までは、ある意味、我が方が今回骨子案として提示したものと基本的に違いはない。違いはないというのは、国公法108条の5のことをいっているだけにすぎない。

(石原全農林中央執行委員) 3番の1行までは違わないということである。

(依田秘書課調査官) だから、その部分は、基本的な合意として今回ここでピン止めしよう。ただし書以降の部分については、まさに何が管理運営事項なのか、何が勤務条件なのかというミシン目の作り方というのは非常に難しい問題で、そこは、ある意味で私どもも人事院と人事・恩給局の方に、制度官庁の有権解釈などもちゃんと照会しながら、そこはなるべく次回までに決着を図りたいということではいかがか。

(花村全農林書記長) 今日初めて骨子案というものができて、だから今までも私はよくわからない。当局の方から検討会議における検討事項という2枚のペーパーが出て、その後、交渉の確立というペーパーが出て、急にまとまったものが出てくると、普通だったらこの延長線で進化させるものだと考えるではないか。

(依田秘書課調査官) 今まで細かいというか、まさに管理運営事項と勤務条件という、その論点の部分について、議論の叩き台として前回の幹事会に出させていただいたわけである。そうしたら、案の定、色々な議論があった。だけれども、新たな秩序を構築するために、まず基本的に 国公法108条の5だという形で、これを基本ベースにやっていくのだということは、少なくともここでピンどめした上で、それでは、次の個別の当てはめをどうするかということで、まさに2の(2)の2ポツである。管理運営事項等、当局適格の話の外縁というものをできるだけ明らかにしていくという協議をしようということである。

(石原全農林中央執行委員) 本当はセットである。現実的に管理運営事項という所が先行して皆さんは対応している。それは問題である。

(依田秘書課調査官) その所は、まさにそれを今後議論するということにしないと何も前進しないではないか。

(花村全農林書記長) 事実、もう進めてしまったではないか。私、ちょっと個別に言ったが。

(依田秘書課調査官) 進めてしまうというよりは、新たな秩序ができない限り、私どもだけで、中央で議論しても、結局末端の労務担当者の方達が迷ってしまうので、早くルールを作りたい、そのためにも御協力いただきたい。

(石原全農林中央執行委員) だから、管理運営事項だけ切り分けて、方向付けを

確認したって、その後の所が整理されていないと先へ進まない。

（依田秘書課調査官）だから、今回の基本合意の骨子案について、部分的に合意が得られなかった部分については、そういう部分だということで課長のブリーフィングでは言っていた。

（花村全農林書記長）今の論議の関係で、骨子案が急に出てくるなんておかしいではないか。

（依田秘書課調査官）そうでないと、基本的には、我が方は法令に基づいて仕事をしているわけであるから、通達の骨子案ということでこれを出せていただいている。

（花村全農林書記長）だって、今までの論議の進め方の中でもって、このような御提案もなかったではないか。

（依田秘書課調査官）まず、労使間の合意というものを、これは文書で締結すること自体は違法性はないが、非常に誤解を受けかねないということで、文書の取決めを基本的に破棄することについて合意が得られたわけである。そうすると、今までの平成8年のような労使の合意とかという文書の取決めは基本的にできないわけである。そうすると、我が方としては、当局側の通達という形で枠組みを示さざるを得ない。そういうつもりで、これはある意味、当局側の通達案ということである。

（石原全農林中央執行委員）大枠を合意して進めるべきである。

（依田秘書課調査官）大枠というのは、あくまで108条の5のことしか書いていない。

（石原全農林中央執行委員）我々にとっては、その後の所が非常に重い。

（依田秘書課調査官）だから、その所はまさに遊びを設けているつもりだが、(2)の2ポツの部分で、ある意味、秘書課の方が解釈通知をその都度出すようにしますよという形で運用で落とさないと、これから何も秩序ができないということを申し上げている。

（石原全農林中央執行委員）その運用が現在非常に厳しいから、我々は心配しているわけである。ほとんどないのと同じである。

（依田秘書課調査官）厳しいも何も、今、ルールを基にやっているわけではない。ある意味、個別にああだこうだといっているわけである。

(石原全農林中央執行委員) 今置かれている現状で個別というのは重要である。

(依田秘書課調査官) ある程度ルールを決めるために、秘書課の見解の所で議論しようということである。

(花村全農林書記長) それをここで論議しよう。だから、前回、時間かけて論議したではないか。それはどこに行ったのか。

(依田秘書課調査官) 次回の幹事会までに、秘書課の見解という所について合意が得られるように、その見解の相違の部分を含めて、何がどこまでというのをできるだけ。

(石原全農林中央執行委員) 今日だっておかしいではないか。1時間しか時間がないと。やり方、進め方がおかしい。最初の約束と違うではないか。真剣に話をしているけれども、1時間の予定が。

(依田秘書課調査官) だから、もうそろそろ時間もあれなので、今回の骨子案についての一部見解の相違というのはその部分だということで課長にブリーフィングしていただく。

(花村全農林書記長) 進め方として我々は理解できない。だって、今までの論議経過と違っているではないか。幹事会と順序が違う。何度も言うが、今回はここでも出したものを叩き台でもってと言って進めようとあなたが言われたから、それでもって我々は御意見を出したのに、それに対して全然固めるものがなくて、我々は当局が出したもので一生懸命答えている。

(依田秘書課調査官) こういう順番にしよう。前回の幹事会で当方の運用の部分までの考え方を示した。今回、そちらからの運用レベルの御意見をいただいた。一方、我が方は今回、大枠の骨格を出した。

(花村全農林書記長) では、我々も大枠の骨格、だって。

(依田秘書課調査官) 大枠の骨格とは 108条の5を書いただけである。

(花村全農林書記長) それを今日、ぱっと出されて。

(依田秘書課調査官) そこはある意味法律の話だから、これは意見の相違も何もない。それを書かせていただいた。その運用の部分について、今回こうやって膨大な資料をいただいたので、運用の部分については、次回幹事会の場で意見の相違を埋める努力をするということできかがか。

(花村全農林書記長) 埋める努力というか、だって、ここは労使がちゃんと話し

合って、埋めるというのではなくて、両者が合意する場ではないか。我々がその。

（依田秘書課調査官）ある意味、そちらが今回出されたものについても、時間の制約上、縷々申し上げないが、それについて個別に反論するという時間もないものだから、今回は資料をいただいた。だから、次回の幹事会、是非今月、もう一回やろう。そこの所で、運用のレベルについて合意を得られるように、次回はこの部分、まさに運用、管理運営事項でないもの。管理運営事項と勤務条件で、勤務条件に整理されるべきものというものをできる限り整理していく。

（花村全農林書記長）今回の2の交渉体制の整備だって、交渉場所が云々とかも書いてあるが、これ、色々書いてある。それでもって、今日、うちらで了解など。だって、もう時間がなくて、そんな論議に入れない。それでもって、これ、今日了解しましたなどと、私、帰れない。こういうのが提起されたというのは分かった。

（依田秘書課調査官）では、そういうことにしよう。

すみません。1時間の予定だが、庁舎の方については、これも形態は別として、経理課長のひな型の通達になるのか、訓令になるのか、そこら辺の法令の形態は要検討ではあるが、当局の庁舎管理のスタンスということである。

（棚村全農林財政局長）1つよろしいか。庁舎管理の関係で、調査官の説明の中で、現行の庁舎管理規則でこの書面にあるように、細部について整備を図りたいと。国有財産関係の所が口頭でまた補足されているが、その意味合いが、御説明を聞く限りにおいては、ちょっと整理がし切れなかったが、そこをもうちょっと改めて御説明願いたい。

（依田秘書課調査官）了解した。これは経理課長から御説明いただいた方がいいかもしれないが、私の理解する所によると、国有財産法、国有財産の使用だが、今の組合の事務室の事実上の使用というものを国有財産法に照らしてどう整理するかは、理財局も含めて明確な整理がなされていない。組合の事務室使用というのは、公的業務に関する使用ではないので、そういう意味では目的外使用とならざるを得ない。目的外使用となった場合に、それはある意味国有財産法の運用通達という理財局長通達があって、その中で行政財産を使用収益させる場合の取扱い基準というのが明記されているわけである。その用途、目的を妨げない限度において、目的外使用の許可を行うことができる。その場合においては有

償を原則とするという扱いになっている。

一方で、使用収益とみなさない場合というもの。これは、国の事務事業の遂行のため、国が当該施設を提供するものであるから、この基準にあげる使用収益とみなさないことができるということで、これは財政審議会の議を経て、いわゆる使用収益とみなさない、つまり有償負担を求めないという取扱いの事案については、この理財局通達において明記されている。例えば、その中で新聞記者室とかというものは明確に位置付けられている。そういうことで、記者室等はいわゆる無償使用が認められているわけである。

今回、組合の事務室というものが、ある意味、自民党からも問題提起されているが、要は国の業務のために使う庁舎、それが国有財産であった場合に、それ以外の目的で使用しているということについてどう整理するのかということについて、国有財産法の所管である理財局の方に整理を今お願いしているところである。

それで、今回の会議に間に合って、御紹介できれば良かったが、正式な回答を得られなかったものだから、これも次回、できるだけ早く、幹事会を開催するまでに理財局から解釈をいただきたいと考えている。

(柴山全農林中央執行委員) この関係で1つだけ確認だが、今回、職員団体の事務室の供与の関係で、庁舎管理規程において、要するに規定の整備を行う部分というのは、従来の庁舎管理規程の中で項目をつけ加えるのか、それとも職員団体のために新たな規定をつくるのかという、どっちの側面があるのか。

(依田秘書課調査官) ここはまさに経理課ともこれから相談する話ではあるが、この趣旨、まさに世間も非常に関心が集まっているこの段階において、まさに手続の明確化、透明性確保という観点からみれば、職員団体の庁舎使用という手続は、別途、庁舎規程の中に新たに盛り込むべきだと考えて、その骨子案を経理課と協議してつくったというのがこちらである。

(柴山全農林中央執行委員) 別途。

(依田秘書課調査官) 別途というか、今の庁舎管理規程の中にまた新たに規定を盛り込むということである。全部、さらは一からというわけではない。現行の庁舎管理規程が今あるので、その中に新たに規定を盛り込むということである。

(花村全農林書記長) 許可の条件が大変厳しくて。こういったことがあってはい

けないことは、書いてあることはよく分かるのであるが、普通は、何度か注意しても従わない場合だとか。これだと、当該庁舎管理者が明渡しを求めた場合には無条件に応ずるだとか、これはちょっとあれではないか。我々からいえば団結権があるわけでね。これ、ちょっとあれではないか。条件が。

（依田秘書課調査官）団結権と事務室の使用というものがリンクしなければいけないというのは、よくわからないのであるけれども、少なくとも、今回私どもが、まさに無許可専従問題の発生を契機に痛感しているのは、この事務室の使用の部分。特に専従許可者がいない職員団体において恒常的な使用というのは、厳に止めていただくということ。

それと、ある意味、逆にいうと適正に職員団体の方に庁舎を使用していただくためには、そのこの手続規定を整備して、今、書記長がいみじくもおっしゃったが、守って当たり前なことばかり並んでいるはずである。だから、この基準に従って使用していただくということで国民の方に説明責任を果たしていくということではないかと思う。

（花村全農林書記長）だけれども、人間社会で、いい労使関係をつくっていこうという時に、それは人間だから幅があるではないか。それは別に労働組合の部屋だけではなくて、どこだって廊下だって、多少の、まあまあ片付けていけやというのがお互いのいい職場づくり。汚くていいという意味で私は言っていない。

（依田秘書課調査官）ただ書記長、お言葉であるけれども、我が省を取り巻く状況というのは、まさに今そういう空気ではないわけである。ある意味、職員団体、労使ともに非常に厳しい目が向けられている中で、そこは厳に、その部分は襟を正して新たなルール、基準をちゃんとつくっていくということはやっていかなければいけないのではないかと、むしろ積極的に応じていただくものだとは私は理解している。

（花村全農林書記長）書いてあることは、別に労働組合だけではない。

（石原全農林中央執行委員）整理整頓など。

（花村全農林書記長）はい。

（棚村全農林財政局長）あと、私からもう一点であるが、2の(1)の④に、専従許可を受けた職員がいない団体には事務室の使用は認めないと。括弧書きで入っているわけであるけれども、これは私どもが今日提出をした私どもの資料の中

で、そこについてはやはり認めてほしいと、これについては明確に記載をしておりますので、今日この資料4の骨子案については、これも私どもももう一回持ち帰って検討し、あるいはまた改めて要望するとすれば、また要請をするということにしか、今日はなり得ないなと思っている。

調査官が言われた前提条件の所は我々労働組合も十分に理解した上で言っているつもりであるので。めぐる環境の問題である。

(柴山全農林中央執行委員) ちょっと私の方で。庁舎管理の問題もあるのであるけれども、この検討会、会議があって、今、私達は様々な論議をしているのであるが、さっき書記長からありましたように、検討会に出される課題、お互いのものがその場で平場になってポンっと出てくるという中で、私はそこに若干タイムラグがあって、結果うちはどうしても、今日はこの骨子案をやはり1回持ち帰って検討させていただくということになるけれども、この新たな検討会議、新たな労使関係をつくるためには、当然検討のスピードアップも必要であるし、その代わり、やはり十分に論議をして合意をしていく。

さっき、合意を1つのペーパーにする云々という話は別にして、お互いがある程度納得性をもって新たな労使関係を構築していきましょうということであるから、そこで、常にポンっと新しいものが出てきて、そこで齟齬を起こしてしまう、十分な論議ができない、時間的な制約があるというのは、余り好ましいことではないと私は思うので、そこはお互いにもうちょっと工夫する必要もあるし、さっき言われたように手順手続のことを前段に出して、今回そちらの方が骨子案をポンと出してくるものであるから。うちは事前に資料は、2時間前ぐらいにいただいたが、十分にそこで論議できる時間もないというのも当然であるので、そこら辺は十分に検討していただきたいと思う。

(今城秘書課長)そこはおっしゃるとおりだと思う。だから、どれだけ事前に資料をお互い確認して、考える時間をつくるかとか、そういう点も含めてちょっと検討したいと思う。

それと庁舎管理の所で、ちょっと戻って恐縮であるけれども、そちらからいただいている中に、分会段階に云々という所で、「組合員に対する世話役活動で云々」という所の記述があるが、ここは私は非常に疑念がある。疑念というか、こういうことを堂々と言われると、実は困ったなということ。

今、勤務時間と勤務時間でないものということについて厳しい目が向けられている時に、「相談に応ずる」ということは要するに、どう考えても国家公務員の業務ではなくて組合として応じておられるのだと思うので、そのために必要なのだと言われると、ではその間、相談を受ける方は皆さん年休をお取りになるのでしょうかとか、そういうことになってしまうのであるけれども、そこら辺はどういう。

(花村全農林書記長) 当然昼休みとかである。

(石原全農林中央執行委員) 時間外である。

(花村全農林書記長) それは昼休みである。今そんな、課長。

(今城秘書課長) いや、そのように言っても、文書でこのように出てくると、部屋にずっと座って、いつでもいらしてくださいというようにやっているように見えるではないか。

(花村全農林書記長) それは、課長。

(今城秘書課長) いやいや、課長と言われても、ここにしか書いていないから、私はこういうことを言われると、ドキドキする。

(花村全農林書記長) そうか。

(石原全農林中央執行委員) 「時間外」が抜けている。ええ。

(花村全農林書記長) それは申し訳ない。明確に時間外であるので。

(今城秘書課長) 非常に、どうなっているのだというおしかりを、私どもが受けるのかどうか分からないが、非常にどうかなと思うので、ちょっと申し上げておく。

(花村全農林書記長) 全くない。

(依田秘書課調査官) あと、パート職員がいるから確保させてくれということであれば、それは何も庁舎内に事務室を設ける必要はないわけであるから、近傍の事務室をお借りになってやって下さいという話。もしどうしても、職員の身分を持っている方が専従許可を取っているという場合においては、庁舎以外の事務室ということは、それは不合理だということだと思う。だから、そこはきちんと専従許可を許可の基準に従って取っていただくということなのではないかと思う。

パートさんがいるから事務室。それは一般国民の目から見ても変である。職員で

もない方がどこかの会議室に常駐するわけである。それは国民に説明しやすいことではないと思うので。

（石原全農林中央執行委員）ここは実態が求めているということで。

（依田秘書課調査官）ですので、恒常的な使用については難しいのではないかと
いう見解である。

（花村全農林書記長）是非御理解いただきたいというように文書的に整理をいたしているところであるので、私どもの要請を受けとめていただきたいと思う。

（依田秘書課調査官）今回そちらから出していただいた資料は膨大なもので、今、私ども、精査する時間も余りないものであるから、ある意味、両者提示し合って、なるべく早く次回の幹事会でこの見解の相違というものをなるべく埋め合わせて、新しいルールが早目にできれば労使の合意を得て、ただ私ども、少なくとも当局としてはそんな時間があると思っていないので、少なくとも7月までには新しい仕組み、少なくとも当局側の仕組み、スキームはつくっていかねばいけないという認識であるので、その点、御理解の程お願いしたいと思っている。

それで、時間も大分たったので、この後、秘書課長のブリーフィングの基本的な方向性であるけれども。

（今城秘書課長）大体あれであるけれども、話の流れのまま言った方が分かり易いと思うので、まず当局側から資料の説明が約20分あり、全農林側から資料の説明が大体同じぐらいありましたと。その後フリートーキングに入って、まず私どもの方の資料1に対して、全体の分量に対して、業務に支障があるとか、そういう意見の割合はそんなに多くはないけれども、そこがやや多いようなまとめ方になっているのではないかとという疑問が提示されたので、私どもの方としてはそこは特段、このアンケートで出てきた意見ということでまとめさせていただいたので、要するに意見がない所は「なし」と書けないので、そのまままとめたのだという説明をしたということ、あと、確認書の2が抜けていたとか、その辺はよろしいな。

それから、それに対してまず私どもが提示させていただいた、今後の新たなルールについての骨子案について、今までというか、前回幹事会でかなり各論に、項目事項等に入った所について議論したことが、ここにはある意味反映されていないのではないかと。いきなり骨子案というのについて御意見があったとい

うことは紹介する。それで、それに対して当局側の方からは、これは前回の議論を踏まえてというか、つまり、まずテーブルを広げて、そこできちんと大枠として合意できると考えた事項について、今回まとめて提示させていただいたということのやりとりがありましたと。

それに対しては、特に全農林側からは交渉対象事項の所について、前回の議論等を踏まえ、または今までの議論、または実際の国公法に対する色々な運用、運用というかこれまでの運用について、ここで管理運営事項は交渉事項としないということのみではなくて、その他が全く考慮の対象外になっているかのように見えるという疑念が提示されたので、そういうことも含めて、次回までに骨子案に対する意見というか、やりとりを詰めていきましょうということになった。そういうことで骨子案の所はよろしいか。はい。

それから、庁舎の使用ルールの所については、農水省側からの提案に対して、国有財産法の解釈について確認のやりとりがあったけれども、具体的には分会、特に専従職員がいない職員団体の庁舎の一部使用については認めないという所について、全農林側から要請があったが、当局側としては国民に対する説明責任という観点からずっと常駐というのは難しいと考えているという説明をしたという事実関係であった。そういうことで概略よろしいかと思うが、どうか。

（花村全農林書記長）常駐する。

（今城秘書課長）常駐というのは、ごめんなさい。恒常的に。専従職員が、専従許可をもらっている職員がいない職員団体が庁舎を常時使用する、パーマネントで使用するということについて、国民目線から理解がなかなか得難いのではないかという問題意識を当局としては持っている。

（依田秘書課調査官）そういうことであり、特段御意見がなければ、すみません、時間が30分ほど。

（今城秘書課長）申し訳ない。

（依田秘書課調査官）延びてしまいましたけれども、では、本日の幹事会、これにて終了ということである。

次回の日程については、できる限り今月にもう一度やりましょう。よろしくお願います。

(以 上)