

## 第1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）4月30日（木）10:00～12:30
2. 場 所：農林水産省水産庁中央会議室
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	岡田憲和	地方課長
同	中村 修	経理課経理調査官
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

- 新たな労使間交渉ルールの確立について
- 職員団体との交渉状況等の公表方法について
- 交渉事項の整理・合理化に伴い見直すべき事項（①人事管理）
- 交渉事項の整理・合理化に伴い見直すべき事項（②庁舎管理）

#### 全農林労働組合提出資料

- 労使間の交渉ルールの確立について

#### 参考資料

- 検討会議における検討事項
- 本年3月末に行った「農林水産省改革の工程表」に基づく労使慣行の再点検の結果について

(概要)

(依田秘書課調査官) それでは、定刻になったので、ただ今から第1回新たな労使関係構築検討会議幹事会を開催させていただく。

私は大臣官房秘書課調査官の依田である。本日、司会進行役を本会議に続き務めさせていただく。

なお、本日のカメラ撮り及び傍聴については、委員の御紹介までということで御協力方願います。

それでは、初めての幹事会ということで、まず、委員の皆様を御紹介させていただきます。職員団体側の委員として、花村靖全農林書記長、棚村博美同財政局長、石原富雄同中央執行委員、柴山好憲同中央執行委員、当局側の委員として、今城健晴大臣官房秘書課長、山口道彦同課人事調査官、大向正明同課課長補佐、また、本日、議題に即して、運営規則に基づき、秘書課長が参画を求める者として、岡田憲和大臣官房地方課長、中村修大臣官房経理課経理調査官、最後に私、秘書課調査官の依田である。以上、10名の委員。

カメラ撮りはここまでとさせていただきたいということで、御退席をお願いします。

それでは、議事を進めさせていただく。

まず、今日の議題であるが、既にプレスリリースしているとおりの、去る4月17日の親会議で基本的な了承が得られた検討項目に従って議論を進めていく。

まず、農水省の提出資料一覧から御説明する。

お手元にある資料1から4まで、後ほど参考資料としてもう1点追加があるが、それを後ほど持ち込ませていただくということで、これが農水省提出資料一覧。もう1つは、全農林労働組合提出資料として、「労使間の交渉ルールの確立について」という一枚紙、また、お手元にあるのが、先般、4月17日の検討会議、親会議の方で了承された検討会議における検討事項。

議事の進め方であるが、本日、最長2時間程度時間をとっているので、議題を進めるに当たり、前半と後半に分けていきたい。まず、農林水産省提出資料の1と2の議題、後半が資料の3と4という形で進めさせていただく。農林水産省提出資料の1及び2の説明からさせていただく。

農林水産省提出資料の、まず資料1。

「新たな労使間交渉ルールの確立について」、先般の検討項目の「1 労使間の交渉慣行の点検と必要な見直し」、「2 地方段階の交渉事項の整理・合理化」、この2つの事項に即した検討項目ということ。

去る4月17日の新たな労使関係構築検討会議において合意の得られた検討事項に即して、現行の労使間の交渉慣行について、中央・地方の各段階における交渉事項の整理・合理化を図り、国民に対して農林水産行政サービスを提供するという一般業務の運営・管理優先の原則を徹底的に貫く観点から、新たな労使間の交渉ルールを確立しようということ。

現状と新たな労使間の交渉ルールを対比の形で整理しているが、まず、右の現状認識の所を読ませていただく。1 ポツ目、国家公務員法第108条の5 第1項の「適法な交渉」であるかどうかの判定基準が現在あいまいではないか。

「適法な交渉」の外延が明確でないため、いわゆる事前協議ルールに基づき、当局側が、交渉対象となる勤務条件とは必ずしも言い切れない事項まで中央本部、地方本部、分会の各段階で情報提供等を実施している実態にあるのではないか。

3 ポツ目、結果として、当局側の一般業務の運営管理に支障を来すとともに、職員団体側も情報提供等を受ける場所の確保などの体制整備が必要となっているという現状認識。

それに対し、左側で職員団体側の対応、当局側の対応という形で整理しているが、まず、職員団体側の対応として、職員団体は、当局に対し要求書の提出等により交渉の申入れをするにあたり、事項ごとに以下の要件すべてに該当するかどうかについて別添の適格性チェックリストを活用し、交渉申入れ事項が適法なものであることを明らかにする。具体的な要件として、①交渉申入れ事項が具体的であること。包括的・抽象的なものでないこと。②として、交渉申入れ事項の交渉の相手方となる当局が、その申入れ内容を所掌の範囲内とする当局であること。いわゆる当該当局の権限内事項であるということ。下に関係条文をつけている。なお、意見を付して上級機関に伝達する、あるいは意見を付さずに単に上級機関に伝達するといった権限外事項については、交渉対象事項としない。③として、②の趣旨を徹底する観点から、中央段階、あるいは上部機関である当局が交渉事項とした事項は交渉対象としない。

次のページで、④「管理運営事項」でないこと。これも国公法の関係条文をつ

けているが、「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」ということが国公法108条の5第3項で明記されており、これを改めて確認するということ。解釈本等で明記されているが、この管理運営事項として例示されているのは、行政組織に関する事項、あるいは行政の企画・立案及び執行に関する事項、あるいは職員の定数及び配置に関する事項、任命権の行使に関する事項、あるいは予算編成に関する事項などに該当する事項は交渉対象としないということであり、そのとおりとさせていただく。

さらに、人事院規則等、制度官庁が定める勤務条件についても、農林水産省当局の権限外事項であること、当該制度に基づき運用する人事管理事項などは、まさに管理運営事項に該当すると考えられることから交渉対象としない。なお、人事院等の制度官庁や上級機関に伝達するといった回答をせざるを得ない当局の権限外事項についても交渉対象としない。

一方、今の現状がどうかというと、組織・定員要求に係る要求資料など、明らかに管理運営事項に該当すると考えられるものまでが協議、説明、情報提供等の対象となっているのが実態ではないかということ。

次の当局側の対応であるが、(1)として、1の職員団体側の対応によって、職員団体から交渉の申入れを受けた当局は、提出されたチェックリストも活用しつつ、申入れのあった事項が1の①～④に掲げる要件に該当するかどうか予備交渉の段階で確認し、交渉事項の整理を行う。

(2)として、当局による(1)の確認に当たって疑義が生じたとき、その他当該当局が必要と認めるときは大臣官房秘書課と協議するということが、これも国公法の中で予備交渉という交渉に入る前の段階で議題とか時間、場所をきっちり決めるということになっているが、国公法の趣旨に則して、1の職員団体側の申入れ事項が要件に該当するかどうかを当局の方でもきちんとチェックする。これは本省段階、中央・地方支分部局段階を問わず、申入れを受けた当局がきちんとその要件に該当するかどうかをチェックしつつ、疑義が生じたときは必ず秘書課に相談するという体制を改めて確立したいということ。

最後の3ページ目の2つのポツ。現状として、1回の交渉事項について、現在、昭和45年の秘書課長通知が未だにルール的前提となっており、「2時間以内」を努力目標としているという状況。これは左側にあるように、1回の交渉時間は60

分以内とし、やむを得ずこれ以上の時間を要する場合はいったん打ち切り、論点の整理等を行って、改めて交渉を開くということで、1回の交渉時間の上限を60分以内ということに改めてはどうかということ。これについては、総務省等からの指導ベース、あるいは、去る昨年4月、社会保険庁改革においても交渉時間を60分以内とするというルールが他省庁でも採り入れられているということで、我が方もそれに習ってはどうかということ。

最後のポツであるが、右側の現状の方から申しますと、勤務条件上ほとんど影響のない事項についてまで、地方本部・分会の各段階で資料の配布により情報提供、あるいは窓口処理と称して説明を行っているのが実態である。これに対して新たなルールの方では、農林水産省当局の権限外事項であっても、交渉対象としないと整理された事項であっても、中には勤務条件に影響を及ぼす可能性のある制度などがあるわけであるが、こういったものは当然職員に周知すべき事項と考えており、こういった事項については、農林水産省本省において、現在職員向け電子掲示板というものの充実化を図っており、こういう掲示板への掲載等により、職員に直接周知することとし、現在、地方の各機関において、職員団体の地方組織に対して行われているような、前広な情報提供等については行わないというルール案。

その次のページに、チェックリストの様式を添付している。職員団体の名称、参考として国公法上の登録団体であるか否かなどを記し、それぞれ個別の申入れ事項について具体的に点検項目にあるように、①～④のチェックリストによりそれぞれ立証していただく。そのいずれかがバツになるということは、いわゆる交渉対象事項にはならないのだということを明確にし、それでもすべて丸だということであれば、その旨説明をしていただくということになる。

その次の5ページだが、先般の検討項目の労使交渉の透明性確保という検討事項に即し、「職員団体との交渉状況との公表方法について」という方針案を提示している。現状から読み上げると、現在、交渉の経過及び結果の全部又は一部を交渉当事者間において議事録をとりまとめることは、実質的に労使間の文書確認と同様の効果をもつこととなる場合が多いことから、当局としては、各機関に対し議事録等の作成は控えるように指導してきている。これも昭和45年の次官通知。

こういう現状であるが、むしろ左側の方、1ポツ目、労使間の交渉状況を所定のルールに基づき公表することにより、交渉の内容が適正なものであることについて国民への説明責任を果たす。こういう観点から、職員団体との交渉については、当局側は交渉終了後、速やかに当該交渉の議事要旨を作成し、職員団体の確認を得た後、農林水産省ホームページに掲載する。その議事要旨については、ほとんど議事録に近いものというイメージであるが、交渉の日時、場所、出席者、議題、発言内容、発言者名を明記するというを明らかにするとともに、職員団体から当局に提出された交渉申入れに関する書面を添付するという事で、これは社会保険庁の対応に倣って提案させていただいている。

以上、当方の提出資料の1、2というところで、議題を1回区切って、全農林労働組合の方からも提出資料をいただいているので、もしよろしければこちらの資料の御説明をしていただければと思う。

(花村全農林書記長) それでは、今、御提案いただいた当局からの文案に照らし、お手元ペラ1枚であるが、申し上げたい。

まず、私どもとしても、新たな交渉ルールを確立してまいりたいと考えているところであり、それについては、これまでの経過を踏まえつつどう対応するかということで、まず1にまとめたところである。

労使間の交渉の取扱いについては、これまでの中央段階における確認事項に基づき、勤務条件に関する事項は事前協議の対象事項として、事前協議の対処方法を情報提供、窓口処理、事務折衝、交渉・協議に区分して交渉を行うとともに、下部段階において、中央本部で指定した事項と下部段階における独自要求事項について交渉を行ってきたところである。なお、交渉・協議については、この間、農林水産省の出先機関に関する行政改革の動きと相まって数多く行われてきたのが現状である。この背景には、労使の窓口で交渉などの対処方法を決める事務折衝が十分に機能せず、参考資料配付とされた情報提供についても、過度に説明が行われたことなどによる。新たな交渉ルールの確立に当たって、このような経過を踏まえ、下部段階における交渉の効率化を図ることが重要だと考えている。

これを受け、具体的な対応であるが、まず1つ目に、現行の労使確認事項については、全農林としても主体的に破棄する。これは1の上に書いてある部分。

2番目として、中央段階における交渉を基本として、下部段階では同様の交渉は行わないこととする。これにより、下部段階の交渉を合理化・効率化する。その場合に、中央段階における交渉整理が重要となるところで、基本的には国公法 108条の5第1項の勤務条件に関する事項が交渉事項と考えている。また、この交渉事項については、国公法 108条の5第5項に基づき、予備交渉において整理すべきだと考えている。

3番目に、下部段階における交渉は、その固有の交渉事項を基本として、下部段階の予備交渉で整理をしたい。また、(2)により、中央段階で行った交渉について、下部段階では職場で様々な課題が生じると想定しており、その場合には、それぞれ当局適格を基本に対処したいと思っている。

また、4番目に、下部段階における交渉については、勤務時間外を基本として対応する考えである。

5番目に、中央段階で交渉として整理されない事項、従来の情報提供の部分であるが、これについては、当局ラインに徹底いただき、ただし、その結果、勤務条件上課題が生じた場合は、それぞれ当局適格を基本に対処いただきたいと考えている。

6点目として、労使交渉の透明性確保については、私どもも同感で、中央・下部段階の交渉については議事録を公開することとする。

以上が管理運営事項に関してであるが、管理運営事項については、交渉対象とすることはできないことについては理解する。しかしながら、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対象と考えている。例えば、昇任、配置換えなどの個別具体的な決定については、交渉対象事項にはならないが、その決定の一般的な基準は交渉対象事項であると考え。これは第三次公務員制度審議会答申の「管理運営事項と勤務条件との関係については、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」で明らかと考えている。

前後するが、1ページ目の職員団体の対応の右側、現状の反省点のところであるが、ポツの3つ目として、「結果として、当局側の一般業務の運営・管理に支障をきたす」という表現があるが、これは具体的にどのようなことかお示しいただきたい。

2ページ目の左側の④管理運営事項については、前後したが、今申し上げた

とおりの。

説明いただいたところについては以上である。

(依田秘書課調査官) それでは、まず、そちらの御質問から答えさせていただく。  
2点いただいたと認識している。

まず、管理運営事項と勤務条件の問題であるが、御案内のとおり、国公法上は管理運営事項というものは交渉の対象とすることができないということだけしか書いていない。一方、御指摘のとおり、第三次公務員制度審議会において管理運営事項と勤務条件との関係について、「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」ということであるが、これは御案内のとおり、法律で書かれているものではなく、この審議会の方でこういった両者の関係についての、一定の見解が述べられているに過ぎないということ。まさに、この部分が非常に抽象的、あいまいが故に、管理運営事項であるが、勤務条件に結果として影響を与えるということで広範な交渉事項という今日の結果があるのではないかということで、ここはやはり法律の条文に立ち返って、なおかつ、今回の農林水産省改革の中で、まさに事故米等を契機に、農林水産省の一般業務、一般政策をまさに優先しなければならないという改革を行っているわけであり、その改革の一環として、管理運営事項は交渉事項とならないという、法律の条文に則してここで整理していきたい。

これは各方面、色々な労務管理のマニュアルとかそういうものを人事院等からいただいているが、そこにも書いてあるので、ちょっと読み上げさせていただくと、「管理運営事項」というのは、法令の定めるところに従って、専ら国民の意思に基づき国の機関が自らの職務権限として行う国の事務処理に関する事項であり、その責任はあくまでも国民ないし国会に対してのみ負うべきであって、職員団体との交渉により定められる性質のものではないということ。

確かに、具体的に何が管理運営事項であるかということは個別に判断しなければならないということで、今回の予備交渉の段階のチェックリスト等を活用して、そこは大いに議論しなければならないが、例えば行政組織に関する事項であれば、これは行政の執行をどのような体制で行うのかということを設置法なり組織令ということで、その責任はあくまでも国民に対して負うべきものであり、管理運

営事項として交渉事項とすべきものではないと考えている。あるいは、人事配置に関する事項も、まさに国の任命権の行使であるということで、これも交渉対象事項とならない、ここはきっぱりと整理させていただきたい。

御指摘のように、組織改正の内容によっては、所属している組織が廃止又は縮小されて結果的に勤務条件に影響を与える事項もあるかと思う。それも労務管理の手引などをみると、例えば定員規模の縮小に伴って超勤が多くなる場合とかが結果的にあるかもしれない。確かに、そういった超過勤務が増えるといった、そこはまさに勤務条件に該当するものなので、そういったものを交渉事項としないといっているところまで法律は言っていないというだけであって、あくまでも政策の企画立案なり組織の話は管理運営事項として交渉事項としないという原則をはっきりさせたいということ。結果的に生まれる勤務条件に関して交渉するというのは大いにあるのかもしれない。現に、第三次公務員制度審議会で言われている趣旨もそういう趣旨ではないかということである。

繰り返しになるが、一方で、農林水産省改革の中で一般業務優先と、まさに国民に対し、農水省はどうやって業務を改革していくのか、農林水産省の政策サービスをどう提供していくのかということが問われているわけであり、改めて国公法の趣旨、農林水産省改革の趣旨を踏まえて、こういう新たなルールをつくりたいというのが1つである。

もう1つの現状認識における一般業務の運営管理に支障を来すということ、若干こちらの主観が入っているかもしれないが、直近のデータであるが、職員団体の交渉実態を本省、地方支分部局、出先機関を通じて、昨年7月の人勧期と12月の繁忙期、それぞれの交渉実態を初めて本省、出先を通じて調査した。これは先般公表した労使関係の点検の基礎データとなっているわけであるが、件数からみると、いわゆる広義の交渉に占める情報提供、窓口処理の割合が4分の3を占めている。12月も同様。つまり広義の交渉と称して、そのうち4分の3は、よく精査していけば、国公法の趣旨に即していえば、交渉事項ではないのではないかとということ。ということは、逆にその部分の時間のロス、当局における職務遂行におけるロスでもあり、それは職員団体側の国公法の交渉の外側にあると整理できるような事項まで、職員団体からみれば、そういった説明を受けてきたということではないかということで、こちらの表現で一般業務の運営管理

に支障をきたすという表現をしている。

あわせて、そちらから提出いただいた資料について質問させていただきたい。まず、質問、1ポツ目の「この背景は」のパラであるが、過度に説明が行われたということで、一方的に当局側の説明が過度であったというようなこと、これは果たしてそうなのかというところで事実認識に若干疑問がある。

それと、2ポツ目のところであるが、(1)現行の労使確認事項については、全農林として主体的に破棄するということであるが、これは4月17日にもあったとおり、これまでの労使間の点検ということであり、2月、3月の点検に加えて、さらなる再点検というものを現在行っている。そういう意味で、すぐに破棄してしまうのではなくて、今までどのような取り決めが交わされてきたのかを改めて当方でも検証し、精査し、その上で最後は破棄するというので、今すぐ破棄してしまうというのは、これまでの反省とかを一切無にしてしまうので、それは止めていただきたい。今、私どもが当局側で再調査している申し合わせ事項を洗いざらい、もう一度点検しろと。管理職に対して、なぜそのような確認が行われたのか、今日的な意義は何かということを検証し、5月末までに提出させるというような作業をしているので、その上で、精査した上で破棄する。

(2)のところ、その場合、中央段階における交渉の整理が重要となる。基本的には、国公法108条の5第1項の勤務条件に関する事項が交渉事項と考えるということだが、国公法で限定されているとおり、交渉事項の対象になるのは勤務条件であるので、「基本的に」との文言は特に必要ないのではないか。

(3)もそうだが、「また」以下であるが、当局適格を「基本」に対処。「基本」と書いてあるが、当局適格がないものは交渉対象としない。「基本」というあいまいな用語は必要ないのではないか。

(5)も同じ。当局適格を「基本」に対処。これは当局適格がないものは交渉事項となり得ないということは法律に書いてあるわけであるので、そのところを改めて、おそらく他意はないのかもしれないが、そういった点についてコメントさせていただいた。

(花村全農林書記長) 1ページからではないが、現状の「一般業務の管理運営に支障を来す」ということだが、我々も勤務時間内ですべて交渉・協議してきたとは思っておらず、この間、御指摘のある相当の時間ということもあるが、我々も

勤務時間外もそれぞれの当局から説明をするので、受けてほしいということをやっている実態もあり、そういう中で現場の分会役員なども、当然、所掌している業務を、逆にいえば時間外を含めてやって対応している経過があるので、調査官が言われた単純に去年の7月、12月の窓口の部分が相当多いということだけで通常業務に支障を来していたという御指摘については、我々として理解しがたい。

それから、管理運営事項のことだが、調査官の言われることをそれぞれ受けとめるが、一番最後に言った、「結果として勤務条件に影響がある」ことについては交渉対象だということところが私はポイントだと思っており、しかも公務員制度審議会の報告についても、我々としてもこれは一般的な解釈だと考えており、色々言われたことは、結局、管理運営事項について様々言われたと私は理解したところである。

私どもの交渉ルールの確立についてのペーパーで御指摘いただいた。まず1ポツ目の3パラ目の「この背景は、過度に説明が行われた」ということ。現場では我々本部が、例えば資料の変更ということでもって情報提供で受け、それを下部に落とすわけだが、現場当局によっては、それを分会役員に渡せばいい所、逐一説明をいただいたというようなこともあるわけで、これについては、今度の新たな交渉ルールの確立というところに、2の(2)にあるが、いずれにしても予備交渉で今後はしっかり整理していけば、これについて我々も前向きに改善ができると考えている。

それから、2の(1)の労使確認事項であるが、ちょっと言葉足らずで、これまで農林水産省当局と確認してきた労使確認事項というのは、1969年7月11日、1996年6月5日、2008年10月3日、いってみれば、それぞれ交渉・協議のありようについての確認であり、調査官の御指摘いただいた点検のものについては、まだあまり見せていただけていないので。

(依田秘書課調査官) そちらは、後ほど参考資料としてお渡しする。

(花村全農林書記長) それを受けて、我々としても分析させていただいて、当然、破棄するものは破棄するというところで協議したいと思っている。

(依田秘書課調査官) ルールに関する確認事項ということか。

(花村全農林書記長) 言葉足らずで申し分けない。

(2)の2パラ目の「基本的には」の部分。これについては、第1回目のこの間の検討会議でポジティブリストをお示しいただいたところだが、このうち春闘要求など、3つの交渉事項のほかに、次のような要件を満たし、当局が適法な交渉対象事項と認めたもののうち、例えば①に勤務条件への影響が極めて大きく、1～3に準じたものという記述がされており、これについては、基本的には国公法に基づいて対応いただくのが当然だと思っていたので、こういう書き方をさせていただいた。

ここで1つ質問だが、ポジティブリスト化のところに、勤務条件への影響が極めて大きくと①の中にあるが、これについては法律上、どこから出てきたものかお示しいただきたい。

あと、2の(3)の基本、(5)の基本については、御指摘のものについては理解するので、これについては他意はない。

(今城秘書課長)今の書記長のお話を承ってちょっと気になるのは、私ども当局の方が説明をそんなに丁寧にする必要もないのに、当局から説明させてほしいというので、受けざるを得ないというような実態があるにもかかわらず、それが云々というお話があったが、聞きようによっては、当局が勝手に必要もない説明をさせてくれというものだから、このような説明が丁寧に行われる実態が形成されたと聞こえたのであるが、そこは認識が少しずれているのではないかなという気がしている。

最初、長い慣行がどのようにしてできてきたかということはおき、少なくとも新しい仕事の業務説明だとか、こういうことが起こったので、こういうことをやりたいということについて、当局が一方的に、説明をかなり丁寧にやりたいという意向が強かったので、受けざるを得なかったということではないかと聞こえたが、私はそのようには思っていない。

したがって、そこは、やはりそのように当局が考えざるを、行動せざるを得ないような実態があったから多分そのようになってきたのではないかと思うので、只今の書記長の御説明には非常に違和感を感じた。

いずれにしても、今後、業務をうまく遂行することについては、労使ということもあるのかもしれないが、職場として新しい業務をやるには、当然、部下の人たちに上司が説明するという必要だと思うので、それはそれで

きちんといろいろなツールを使ってやればいいのであって、それが必ず労使でなければいけないということではないのだということも前回は提案させていただいたと思うが、そういう御認識をもっていただかないと困るという感じがしている。

それから、勤務条件。確かに、ここは国公法上の解釈上、一体どこまでどうかというのがスパッと決められて、所与のものとしてはっきりしているものではないということだが、書記長から冒頭あった昇任とか配置換について、個別具体はもちろん管理運営事項だろうが、一般的基準は交渉対象でしょうというお話があったが、私はそこも少し違和感を持っており、やはり昇任基準とか、組織改正に伴う配置換とか、一般的な配置換、色々あると思う。その基準たるものは、国民に対して行政がどのようなことをやらなければいけないという観点から決めざるを得ない事項であり、その結果、やはり昇任基準なり、配置換をやっていくということ。

したがって、その基準というか、やり方というのは、やはり国公法、人事院規則なりに基づく当局の処理方針なり運営方針そのものなのではないか。調査官が申し上げているのは、その結果、例えばちょっと超勤に偏りが出ているということであればまさに勤務条件のことになるが、昇任基準なり配置換えの基準が一般的基準であるので、そのものが勤務条件なので交渉対象であるというのには少し違和感をもっており、それは少し違うのではないかと感じている。

（花村全農林書記長）まず、情報提供のことだが、課長が言われたように、私も一方的に当局の皆さんのというわけではなく、当然、労使関係であるから、あくまで労使が長い間の交渉・協議体制をつくってきたということで申し上げたつもりである。

それから、今の管理運営事項だが、我々としても、勤務条件ということになると、これで労働組合として労働条件を改善するためには、やはり一般的な基準があり、それをもって労働条件が具体的に決まっていくということで、こういった昇任とか配置換えの一般的基準というのは、いってみれば、勤務条件そのものだと思っているところであり、ただし、それを各個別に当てはめるということについては、課長がおっしゃるとおり、管理運営事項だと考えている。

あわせて、国民に対する行政サービス、責任を果たすためというのは当然であ

り、そのことと勤務条件というのとは一体ではなくてそれぞれ、我々としても国民の皆さんに対する責任を果たす、行政サービスをしっかりやっていくということについては当然だと思っている。ただ、そこに働く職員としての勤務条件については、交渉対象事項ということで、労使がしっかり対応すべきだということで申し上げているところである。

（今城秘書課長）一般的な個別の配置換えであるとか、昇任そのものが管理運営事項である、ここは争いのないところだと思うが、いわゆるそのルールというか、基準というか、全農林の皆さんはそこを基準とおっしゃっているが、再度申し上げますが、例えばこのような人事配置をどうしてもルールとして、もう回らなくなったので、しなければいけないということについて、労働組合と合意ができなければ、国民にサービスを供給する観点から、そういう配置換えができないという基準そのものが制約されることによって、人事配置が制約されることは当然出てくるので、そういうことができないとルールの合意ができないということになれば、それは結果としておかしいことになるのではないかと。国民がそれを正しいとって支持してくれるようなことになるのだろうかという気がしている。

したがって、申し上げたかったのは、基準という考え方なのか、呼び方はさておき、あくまでもそれは最適の行政執行、行政サービスをやるためにどうすればいいかというのは、まさに管理運営事項であって、その結果生ずる先ほど来申し上げている業務の偏りとか、超過勤務とか、そういうことが出てくるのであれば、そこは勤務条件そのものに非常に近いものであろうと考えるが、どういう配置をするかということ自体の考え方が労使協議が成立しないとできないのだということになってしまうので、今のロジックをそのまま適用すると、それは少し結果が違っているのではないかとということである。

（花村全農林書記長）交渉対象事項ということで、当然、最終的には労使が合意するのがベストであるが、交渉事項なので、例えば合意しなければ予算執行ができないとか、そういうことではない。

（依田秘書課調査官）国公法の趣旨に則せば、予備交渉の段階で交渉事項ではないと当局が判断したものは、交渉の段階には進めないと考えている。であるので、その段階で、どうしてもそれは交渉事項と認められないものについては、その交

渉事項を省いて、仮にそちらから申入れをいただいたとしても、一切こちらから交渉事項と認めないという対応をさせていただかざるを得ないと思う。そこは国公法上もそうなる。

（花村全農林書記長）それは、法律はそのように書いてあるので、我々は勤務条件ということで申し上げている。

（依田秘書課調査官）であるので、今後、まさにこれは個別事項として、それぞれのケースをお互い議論し合いながら構築していかなければいけないのであるが、書記長も御案内のとおり、今、勤務条件に結果として影響を与えるということで、組織・定員要求、あるいは予算編成に関する事項を前広に情報提供してくれということでやってきたわけだが、それは逆ではないのかと。情報提供は、別途、職員向けにきっちり私どもが職員向け掲示板で情報提供させていただく。その中で、結果的に勤務条件に影響を与えそうだというものについて、個別に、なぜ勤務条件に影響を与えるのか、これをこうしなければいけないのではないかという具体的な申出があって、それで初めて交渉事項が整理されていくというプロセスなのではないかということであり、第三次公務員制度審議会の方で報告されているのもそういう趣旨なのであって、今、課長が言ったとおり、管理運営事項が優先という法制になっているはずである。その法の趣旨に即して適正に運用していこうということである。

繰り返すが、交渉事項として予備交渉の段階で合意できないのであれば、そこは、当局として交渉事項として認められないものは交渉事項としないということで対応させていただかなければならないと思っている。

（花村全農林書記長）予備交渉が行われることになって、そこで選択するというのではなく、今日はあくまでもルールというか考え方について整理すべき。何度も申し上げるが、国公法108条の5の勤務条件については対応すべきであるということを主張させていただいており、当然そういうことは予備交渉の方で整理すると申し上げているので、それから先のことについては、先ほど例示を申し上げたとおりである。今日はそういうルールについて、特に皆さんに御理解いただければと思っている。

（今城秘書課長）であるから、ある意味まさにそのとおりで、ルールの考え方ところで勤務条件そのものであるという考え方なのか、いやいやそれは管理運

営事項の結果として勤務条件に影響を与えているのか、その考え方。書記長の説明は、勤務条件そのものであるという言い方をされたものだから、その考え方は少し違うのではないかということを示しているつもりである。

(花村全農林書記長) この辺り、ちょっと。

(石原全農林中央執行委員) そのこのところは認識に齟齬をきたしているかもしれないが、私どもも同じことを話しているわけで、勤務条件すべて、管理運営事項をすべてこれが対象になるということではなく、今言われたように、管理運営事項の結果、勤務条件に影響を与えるものは交渉の対象事項に該当するのではないかというところであり、すべてが必要だということではない。

結果生じる事項については当然対象になるべきだということと、先ほどの例示はあくまで、例えば逐条解説にもそういったところが触れているので、そういったところも踏まえて検討することが必要ではないかということ。

(今城秘書課長) 後ろの所でまた出てまいりますので、そこも含めてだと思ふ。

それで、私が確認させていただきたいのは、資料1の2ポツ、(2)のあたりについては特段メンションがなかったかと思うのだが。私どもの資料の3ページ。

(花村全農林書記長) その扱いです、今日初めてみせていただいているものであるから。

(今城秘書課長) もちろんそう。いや、メンションがなかったものであるから、どのようなことかと思ひ、ちょっと確認させていただいて。

(花村全農林書記長) 交渉のありようであるか。

(今城秘書課長) はい。

(花村全農林書記長) ここについては、効率化、迅速化というのは全農林としても考えているので、その趣旨で今後ともまた論議を詰めてまいりたい。

(今城秘書課長) では、ここはこういう方向でよろしければ詰めていくということでもよろしいか。

(花村全農林書記長) それから、下部における交渉は勤務時間外ということも含めて我々は申し上げてる。

(依田秘書課調査官) この議題はできればそろそろ閉じたいと思ふが、その点についてであるが、交渉事項を整理合理化し、全体で4分の3は情報提供なり窓口処理だという実態を申し上げたが、逆に、今単純計算すれば交渉事項は4分

の1以下に絞られると。まさに、こういった交渉事項を整理すれば、しかも1回の交渉時間は60分以内と上限を区切れれば、地方段階でも交渉事項があるのであればきっちり勤務時間内にやっていただければと思う。

私どもは、職務としてやらせていただいている以上、超過勤務命令を一々出して交渉に当たるというのも本意ではないし、そんな余計な超過勤務を行うというのも国民的理解を得られないので、交渉事項を整理の上、適正な交渉を勤務時間内にやる。これは法の趣旨でもある。もちろん勤務時間外でやるにこしたことはないが、過度に勤務時間外になることによっていたずらに超勤が増えていくというのも本意ではない。今、実態が、交渉事項の外縁があいまいなので、そんなものを勤務時間内にやっていたら職務遂行に支障があるということで、できるだけ勤務時間外にという指導をしているわけであり、交渉事項の整理合理化に伴って、その部分もこれから若干見直さなければいけないのかと思う。労使ともに、交渉事項を議論するに当たって、お互い夜中までこういう交渉もどきをやっているという実態も、また国民的理解を得られないのではないかと念のため申し上げておく。

（花村全農林書記長）この間、1回目の会議でも申したとおり、労働組合としても労使関係については国民の皆さんに理解と納得がいくような、大ざっぱに、そういったようにしたいと思っているので、それは申し上げつつ、だけれども、国家公務員法を始めとして法律規則があるわけで、我々としてはそれについてしっかりお示しいただきたいということで申し上げている。今、調査官の方は、ひっくり返して、ではどっちなのかというように。

（依田秘書課調査官）私が申し上げているのは、労使間の職員団体の存在自体も勤務条件に関する交渉の申出ができるということで成り立っているわけで、あくまでも職員団体の交渉申出を受けて、それに対して、当局側もそれは真摯に対応しなければならない。

その交渉事項を整理していけば、勤務時間内においても行うことができると法も謳ってうたっているところであり、今回交渉時間の上限も切ったし、そういう意味では、合理的に進めていくに当たっては勤務時間内においても行うことができるわけである。そういう意味で、あくまでも勤務時間外ではないとだめだということを断言するのも、また法の趣旨から離れていくので、念のため法律

の趣旨を申し上げた。

（花村全農林書記長）ほかの項についても、法律の趣旨と、先ほど石原が申したとおり逐条解説があるので、それを踏まえて論議をいただければと思っている。

（依田秘書課調査官）それでは、基本的に、ここで挙げられているものについては、交渉時間の上限などは運用かもしれないが、それ以外はまさに法解釈というか、改めて法律どおりやっっていないかということであるので、このルールに関して今回了承したということで、この後の会議のブリーフィングでも公表するということがよろしいか。

（花村全農林書記長）1点だけ。このあいだのポジティブリストのところの、検討事項ということで今日提出されている4月17日の第1回目の検討会議了承という「案」がとれているものであるが、脚注の特労法の第8条、1号、2号、3号までしか書いていなくて、4号についてもつけ加えてもらうよう当日申し上げたが。

（今城秘書課長）伺っていた。失念していた。

（花村全農林書記長）4号は入るのか。

（依田秘書課調査官）その点は、その場で申し上げれば良かったが、入れることにこだわりはないが、「例示している」と書いているつもり。4号で何と書いてあるかという、「労働条件に関する事項」と書いてあって、勤務条件の例示はこういうものだというときに、4号のバスケットの規定を書く意味がないので、例示としては、この1、2、3号が挙げられているということを申し上げたかった。

つまり、8条で1～4号を全部書いているのではなく、まさに特労法で例示されている勤務条件に関する事項をここで列記するわけ。そういう意味では勤務条件に関することは国公法でも特労法でも書いているわけだが、勤務条件の具体的な例示を法令上明記しているのは特労法の1から3号だけで、それを表記しているという趣旨。であるので、最後に例示していると書いている。

（石原全農林中央執行委員）4号まで書いてある。

（依田秘書課調査官）だから4号はその他勤務条件に関する事項であること、それは例示ではないという趣旨。

（石原全農林中央執行委員）そこまで問題ないような気がする。

(今城秘書課長) 入れるのに問題はないが、書いた人たちの言葉の意味は、例示が具体的になっているのを書いてあるというだけで入れてないと。その他勤務条件などは例示にならないので入れていないというだけであって、入れるのは別に問題ない。

(石原全農林中央執行委員) 同じことをもう1つ申し上げれば、2番の上のところ、私ども「覚書」はない。職員団体との間で締結された「覚書」。1枚目のところ、1番の最後。確か前回の資料と違うような気がする。検討会議の資料と。

(依田秘書課調査官) そこは前のままの資料を。

(花村全農林書記長) それでは、差しかえということで。

(依田秘書課調査官) はい。では、ここは削除する。

(花村全農林書記長) はい。前後するが、第8条各号に準ずるというように表記いただいたから、前も申し上げていることで、ここは4号として挙げていただきたい。例示ではないので。

(今城秘書課長) 入れる。

(依田秘書課調査官) 脚注の趣旨を申し上げただけであって、法律を否定するわけではない。

(石原全農林中央執行委員) それと、先ほどの全体の確認であるが、方向性はそのとおりであろうが、私どもが申し上げた、結果として勤務条件に影響する事項についてはやはり何らかのことを触れてもらいたいと思う。

(依田秘書課調査官) 今、注意書のことを言っておられるのか。

(石原全農林中央執行委員) 今度は前段のこちらの資料に戻り、先ほど、冒頭というか後段のところ資料1まで、ここは全体として確認していいかということがあった中で特出しをすれば、管理運営事項のところ組合側としては、結果として勤務条件に影響を与えるという事項、こういったところについては交渉事項ではないのかというところを申し上げたわけだが、そういう部分は、全体の確認というか、全く消えてしまうので、何らかの記述が必要。

(依田秘書課調査官) そこは、結果的に勤務条件に影響を与える管理運営事項は交渉対象とすると、これはすべてになる。行政作用はある意味すべて勤務条件に何らかの影響を与える。そうではなくて、第三次公務員制度審議会でもいわれて

いるように、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いうことなので、管理運営事項、組織が変わりましたと。その結果、引越しをしなければならないとか、定員が少なくなることによって1人当たりの業務が多くなった、その結果として残業が増えてしまったとか、そういう個々の勤務条件については交渉事項であるといっているのもあって、結果として勤務条件に影響を与える管理運営事項は交渉対象とするという、まさに部長がおっしゃった論理のマジックによってこれだけの広範な交渉事項ができてしまったというのは、ある意味、全省庁をつぶさに調査したわけではないが、こんなことをやっているのは農林水産省だけだと私は思う。

そこは、あくまでも法律に書いてあるとおり勤務条件に関して交渉するが、管理運営事項は交渉事項とできないと法に書いてあるのであり、管理運営事項は交渉できないのだと思う。その結果として勤務条件に影響を与える場合は、その個々の勤務条件を交渉していこうということである。

(花村全農林書記長) そこを書いています。

(石原全農林中央執行委員) 予備交渉で。

(今城秘書課長) 今、言葉の問題なので、すごく大きな話。要するに、管理運営事項の処理によって生ずる勤務条件に影響を与える、その勤務条件が交渉事項だということと、管理運営事項によって勤務条件に影響があるので管理運営事項も含めて交渉対象になるのだというのでは、そこは大きな違いである。それで調査官もこだわっているわけである。

(依田秘書課調査官) 第三次公務員制度改革審議会の答申をそのまま載せましょう。読み上げます。「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。」つまり、個々の勤務条件は交渉対象となるということ。

したがって、個別論を敢えてここで議論しないが、予算要求とか組織定員要求、それぞれの要求内容を事前に説明したりとか、そういうのは交渉事項として説明することはしないという取扱いになる。

(石原全農林中央執行委員) 私ども冒頭から申しあげているとおり、その点は異存はない。

(依田秘書課調査官) はい。では、続いて、議事を先に進めさせていただき、資料3、4と一気に説明する。

交渉対象事項を整理合理化していくに伴って見直すべき事項として2点挙げている。

資料3の①人事管理。

まず反省点、現状から申し上げると、任用関係1ポツ目で、これは伝聞調になってしまうが、地方農政局人事課経験者によれば、職員の人事異動案について、企画段階で職員団体に情報提供する、あるいは地方本部の役員及び分会の三役について、人事異動の対象としないといった人事慣行が存在するとのことであったということ。

続いて、以下のような当局の管理運営事項や他省庁の施策に関する事項についてまで、春闘時、人勧期、あるいは秋闘時等に中央又は地方において職員団体からの要求に応じて、ある意味真摯に回答しているということであるが、例えば組織別の新規採用者数、独立行政法人との人事交流、あるいは業務に見合った定員の配置、高齢者雇用施策の早期確立といったものを、当局適格ではないもの、あるいは他省庁の施策も含め、そういったものまで回答しているという実態にある。

これを左側のような形にもっていかうではないかということで、1ポツ目、「右記のような人事慣行については、任命権の行使に関する事項であり、当局の管理運営事項として職員団体との交渉事項とすることは不適切であるため、即刻撤廃する」と。これにより「地方本部役員及び分会三役についても、農林水産省全体の人事管理方針にのっとり、ブロック機関の管轄区域の内外を問わず異動の対象」となる。

2つ目のポツ、「右記のような事項は、当局の管理運営事項又は、当局の権限外事項であり、交渉対象とすべきではないことから、今後、このような対応は行わない」と。先ほどルールのところにもあったように、「右記のように、交渉対象事項としないものの職員への周知が必要であると考えられるものについては、農林水産省本省において、職員向け電子掲示板への掲載等により、職員に直接周知することとし、中央、地方を問わず職員団体への情報提供は行わない」ということ。

続いて、給与関係。また右欄に行くが、昇格と昇給、勤勉手当、人件費予算、級別定数等で整理している。

まずは昇格。「当局は、毎年度末、次年度の昇格制度の運用方針（例：中央では行政職（一）4級（本省係長級）以下の昇格の運用方針等）を中央、地方（ブロック、府県）の各段階で職員団体に事前に協議している」という実態。

ここは、左に行って、「新たな評価制度の導入に伴い、今後、昇格については、新たな人事評価結果の活用に係る人事院規則等に即して適切に管理運営していく」ということ。

その次のページ、7ページ、これも「地方農政局人事課経験者によれば、地方農政事務所等においては、昇格候補者選定に当たって、地方段階の当局職員団体と事前に協議する慣行が存在するとのことであった」と。

これについても、左側にあるように、「右記のような慣行については任命権の行使に関する事項として、職員団体との交渉事項とすることは不適切であるため、即刻撤廃する」ということ。

次に昇給。また右の欄に行って「当局は、毎年末、制度官庁から示された翌年1月の昇給制度の改正内容（昇給区分A又B（＝平成18年給与法改正前の特別昇給に相当）の区分別定数の配分等）」を中央、地方の各段階で職員団体に説明するというをやっており、その際「勤務成績の判定の基礎となる勤務評定の運用については、各部局の労使間の交渉に基づく旨の合意を行うことが慣行となっている」ということで、それぞれの勤評の運用については各段階での交渉に委ねるという合意をしている。

これについても、左にあるように「新たな人事評価制度の導入に伴い、今後の昇給については、新たな人事評価結果の活用に係る人事院規則等に即して適切に管理運営していく」ということ。ただ、来年（平成22年）1月の昇給については、新たな人事評価制度により確定した評価結果が得られていないことから、本年10月に実施予定の勤務評定を活用して実施することになるわけだが、勤務成績の判定者が「勤務成績が極めて良好」、又は「特に良好」と認められる職員に上位の昇給区分を適用するという原則どおりの対応をさせていただくということ。

また右に行って、「地方農政局人事課経験者によれば、地方農政事務所等においては、昇給区分A又はBの適用自体を、各機関ごとに職員団体との間ですり合わせを行う慣行が存在するとのことであった」と。

これを、左側の方にあるように、「右記のような慣行については、任命権の行

使に関する事項として職員団体との交渉事項とすることは不適切であるため即刻撤廃する」ということ。

続いて勤勉手当であるが、当局は毎年5月に当該年度の勤勉手当の具体的支給に関する運用方針、これも中央、地方の各段階で職員団体に事前協議している。

これについても、左側にあるように、「新たな人事評価制度の導入に伴って、今後の勤勉手当の支給についても、新たな人事評価結果の活用に係る人事院規則等に即して適切に管理運営していく」ということ。

その次、人件費予算、あるいは級別定数。これについて、そういった要求概要、あるいは概算決定の概要について、その都度、職員団体に情報提供を行うというのが現状であるが、これについても管理運営事項なので交渉対象事項ではないということでこのような対応は行わない。

次のページ、制度改正。給与法、人事院規則、退職手当法等の改正が行われる度に、その都度改正内容等について職員団体に情報提供を行っているというのが実態。

それに対する左側、右記のような制度改正については、まさに当局の権限外事項であり、交渉対象事項とすべきではないことから、今後このような対応を行わないということ。先ほどルールのところにもあったように、こういったものについては、職員への周知自体は必要なので、勤務条件に非常に影響を与える制度改正などについては職員向け掲示板への掲載等により、中央段階の当局が職員に対して直接周知するという原則を打ち立てたい。

「その他」にあるような、右の欄で以下のような事項について、春闘時、人勧期、秋闘時といったところの職員団体からの要求に対して、人事院などの制度官庁に伝達する旨の回答を行っているということで、人事院勧告の完全実施、級別定数の拡大、級別標準職務表、あるいは級別資格基準表の改善、通勤手当、住居手当の引上げ、退職手当制度の見直し、こういった事項についても制度官庁に改善する旨善処してまいりたいというような回答を行っているところであるが、これらも考えてみればすべて農林水産省の権限外事項であり、そもそも交渉対象事項とすべきではないということで、今後、このような対応は行わないということ。

最後にサービス関係。右の欄で、これは当局が訓令改正等により制度改正を行う場

合、職員団体に説明し、これを中央、地方の各段階に事前に説明を行っている。例えば本年3月に勤務時間を15分短縮するための訓令改正を行ったが、その内容については、事前に中央、地方、各段階で行っているというのが現状。

左の欄で、これはまさに当局が勤務条件に関する訓令を制定するというので、そういった場合には、今後とも職員団体に対する説明というか、交渉を行うことはあり得るわけだが、その場合でも先ほどのルールで申したように、中央段階に説明したものは地方段階での交渉事項としない。職員への周知が必要な場合には職員向け電子掲示板への掲載等により、中央段階が責任をもって職員に対して周知するという対応にさせていただく。

続いて資料4、今度は庁舎管理について提案したい。3点ある。

まず、1番目の職員団体に対する事務室の供与ということで、右の欄の、現状であるが、農林水産省本省において、中央本部、地方本部、東京地本。各分会ごとに事務室を供与しているのが実態。

2ポツ目、これは法律的には官房経理課長、あるいは各局庁の庶務課長といった庁舎管理権者が、その有する庁舎管理権限によって自由裁量の範囲内で、最小限の広さの事務所の使用であるとして、事実上許諾しているということ。

組合事務所の使用許可は、庁舎管理権者が庁舎管理権限に基づく自由裁量によって、事実上、組合事務所の使用を許可したにすぎないものである以上、庁舎等の維持管理又は秩序維持上の必要があると判断したときは、当該許可を撤回することも当然できると解される。

こういう前提で、左側の新たな庁舎管理方針案ということで考えているのが、(1)の趣旨であるが、国民に対して農林水産行政サービスを提供するという、一般業務の運営・管理優先の考え方、大原則に従えば、庁舎等の有効活用を図る観点から職員団体への事務室の供与への合理化を図ることが必要。

(2)として、特に各分会等の段階で供与している事務室等の取扱いについては、①として、国公法第108条の6第1項ただし書きに規定する許可、いわゆる専従許可者がいないにもかかわらず、継続的に専用使用するという形態の必要性が果たして説明できるのかということ。②として、今回確立する、新たな労使間交渉ルールにより、交渉事項は極めて整理・合理化されるということが中央段階、地方段階問わずいえるわけであり、そういった前提に立つと、中央はもと

より、地方支分部局の庁舎管理の実態も含めて精査する必要があるのではないかとということ。

続いて掲示板。右の欄で、本省では、一般国民の来訪者の目に触れやすい場所も含め、現在10カ所以上の場所、正確には11カ所と認識しているが、職員団体の広告物等の掲示が行われている。

このような庁舎等のスペースの使用の法的な取扱いについても、庁舎管理権限による自由裁量の範囲内で、事実上許可しているというのが実態であり、これについて、庁舎等の維持管理又は秩序維持上の必要又は理由があると判断したときは、そういった許可は撤回できると解される。

これについての対応であるが、前のページに戻り、9ページの下であるが、有限な庁舎スペースの利用に当たって、農林水産省改革の中で、まずは庁舎を訪問する一般国民の皆様に対し、農林水産政策のPRを最優先すべきであり、職員団体による掲示板の使用は原則禁止である、いわゆる許可制であるということに改めて確認したいということ。

最後、10ページ、宣伝ビラ、これも右の現状欄からいくと、本省では、地方本部及び分会のうち、中央玄関や出勤簿配置付近の共用スペースにおいて、職員団体によって宣伝ビラの配布が定期的に行われている。現在、ちょっと自粛しているようだが、東京地本が毎週水曜日、水産分会が毎週火曜日、それぞれ共用スペースにおいてビラを配布していると認識している。

このような庁舎等のスペースの使用の法的取扱いについては、庁舎管理権限による自由裁量の範囲内で事実上許可しているものであって、庁舎等の維持管理又は秩序維持に必要又は理由があると判断したときは、当該許可を撤回することができるかと解される。

さらに、この職員団体が宣伝ビラを庁舎内の共用スペースで配布する光景は、一般の国民からみて健全な庁舎管理といえるのかという認識。

これについては、左側で、農林水産省改革の一環として、一般国民の皆様に対し、『親切、丁寧、正直』をキャッチフレーズにして、こういったことをモットーとして接することとしているわけであり、職員団体が庁舎内の共用スペースにおいて宣伝ビラを配布する行為が一般国民目線からいって、健全な庁舎管理といえるのかどうかということで、改めてこれも原則禁止という状況にあ

ることを確認させていただきたい。

以上が当方の資料の説明である。これについては、ほぼ読み上げたとおりであり。何かコメントはあるか。

（花村全農林書記長） こうして私どもも幹事会に出席している、さらには、検討会議にも出席させていただいているというのは、当然のことながら、これまでの労使関係を大きく見直そうということで、いってみれば我々も同じ気持ちでテーブルに着いているわけである。しかしながら、我々も職員団体なので、法律によるところ、さらには職員団体としての目的に照らして、やはり申し上げたいと思っている。

今の資料3以降ずっと説明いただいたものについては、全農林としても、団結権と交渉権はあるわけなので、それに照らして、それらの権利がしっかり活かされるべきだということを、まず冒頭申し上げたいと思う。

その上で、資料3の左側の1. 任用関係の1ポツの最後、「内外を問わず異動の対象とする」。つまり、地本の役員や分会役員についても異動の対象とするということで、これは国家公務員として当然だと考えつつも、しかしながら、今言いました団結権、交渉権を全農林、職員団体としてもっているということからすると、正当な職員団体活動を阻害するものについて不利益な取扱いになるのではないかという危惧をもっており、これについてお示しいただきたいと思う。

（今城秘書課長） おっしゃるとおり団結権と交渉権が確保される。それは法の趣旨から当然である。

ここで申し上げているのは、要するに先ほど来申し上げている、いわゆる人事の配置だとか、そういうことについては、本省、地方支分部局ともに、ある一定の方針をもって、これぐらいの勤続年数の方でこれぐらいの経験を積まれている方にはこのような役職をやってほしいという方針があって、それで個々に当てはめていくというやり方がとられているというのは当然だと思う。

その際に、非常に優秀な方なり、そういう経験値をちょうど積まれている方が、たまたま組合の役員をおやりになっているということをもって、最初からその方たちはそういう基準に照らしても、異動というか、そういう人事配置の対象から除外されるべきだという考え方は改めないといけないのではないか。要するに組合の役員の方になれば必ず異動の対象になるということを申し上げているわけで

はなく、当然のことであるが、色々な人事のやりくりの中で、そういう方が非常に適任であるというような段階になったときに、自動的に、オートマティカリィに組合の役員でいらっしゃるということをもって、その対象からは外れるということは、果たしていかなものかということをお願いしているということであり、物の考え方からすれば、それはある意味当たり前のことを書いてあるにすぎないのかと私どもは思っている。

（花村全農林書記長）そこはやはり団結権と交渉権というところの真に有効性をもつかということとも表裏な部分があるので、課長のいわれるところを理解しないなどとしり上げないが、いずれにしても、そういった問題意識をもっているということについては明確に申し上げたいと思う。

（今城秘書課長）確かに組合活動の立場から支障は出るのかもしれないが、もちろん団結権、交渉権の観点から支障が全くないかどうか、そこは私どももちょっと測りかねるところであるが、ある意味、適切な人材を適材適所に配置するというのは、人事の基本であると私ども思っている。

その際、どうしても異動、適任のポストに就いていただきたいというときに、例えば、それは組合の人事の話なので、私がそういうことを申し上げるのはあれであるが、どうしてもそういう場合には、代替りの役員の選出が不可能な場合というのがあるのかどうかというのは私どもも測りかねるところもあるので、提案としては、私どもの適材適所の人事配置という観点から自動的に今役員になっている方は、その対象にならないということはいかなものかということであるので、そこは誤解なきようにお願いできたらと思う。

（花村全農林書記長）課長から先ほど役員になれば当然異動対象とするのではなくて、あくまでも経験だとか、勤務年数が基本であるということはよろしいのか。

（今城秘書課長）そういうことである。

（花村全農林書記長）その中で、公平公正な人事がまず基本であって、ということについてはよろしいか。

（今城秘書課長）もちろんそうだ。行政を遂行するに当たって適材適所に人事配置をするというのは人事の基本であり、ある意味、右側に書かせていただいている人事慣行というものが衝突したときにどう処理するかという問題だと理解して

いる。

（花村全農林書記長）ただ、人事というのは難しくて、誰かが出れば入ってくるということで、例えば1年でどうしたって動かざるを得ない方もおられる。そのことと、さっき私がいった団結権とが微妙なところがあると思っており、そういうところについては、やはり我々の団結権に影響を及ぼしたように見えるようなことがあってはならんと私は思っている。

（今城秘書課長）そこだけけれども、団結権に影響を及ぼすと、今おっしゃられる言葉尻を捉えるようで申しわけないが、では、団結権の方のために適切な人事配置ができないということも、これまた極めて大きな問題だと思う。そこは先程来申し上げているとおり、そちらの方を優先するというのはおかしいのではないかという問題提起をさせていただいている。

だから、適切な誰がみてもといったら言葉がおかしいかもしれないけれども、色々な経験とか、指導力とか、仕事の遂行力ということを見て、人事配置というのは適材適所でやるのが当然のことであると私どもは考えているので、その時に考慮をする事前の段階からそのところだけは触れないというような原則が先に優先するというのはおかしいのではないかという御提案を申し上げているということである。

（花村全農林書記長）提案をいただいて、これはどういう扱いでしたか。

（今城秘書課長）いや、別に、もしこの場でそれはそのとおりだということであれば、そういう御意見をいただいてもいいし、これは今日提案したばかりなので、今後、この会議の場でやりましょうということで結構である。

（花村全農林書記長）では、そういう扱いにさせていただきたいと思う。

あと、昇給だとか、任用だとか様々あるが、これから新たな人事評価制度がスタートするというのも我々は理解しつつ、それについては逆に積極的に取り組んできたところで、そういった中での提案ということを我々も理解しながら、だからこそ理解と納得性の高い新たな人事評価制度にならなければならないと思っており、したがって、ここにそれぞれ書いている給与を始め任用を含め、我々がこの間主張した4原則2要件という言葉を使わせていただいているけれども、透明性だとか、納得性だとか、さらには我々労働組合もかかわれるということは制度官庁からも見解が出ているので、そういった中で対応いただく

ということで確認というか、我々はそういう思いで対応している。

（依田秘書課調査官）その4原則2要件というものについて、具体的に制度的に  
どういうところで担保されているというお考えか。

（花村全農林書記長）例えば開示の問題、評価結果の開示だとか、評価者訓練を  
しっかりやっていただくとか、さらには苦情処理のときに本人の希望があれば職  
員団体の役員も参加することができるなど、この間、公務員連絡会の方で制度官  
庁と幾つか確認をいただいているところであり、さらに先程言いましたように、  
新たな人事評価制度については、我々も前向きに取り組んでいこうと思ってお  
り、それが勤勉手当を始めとして、給与、さらには任用等に直接使われるので、  
より良い行政サービスをするためにも、そこには理解と納得が大前提だと思っ  
ている。そういう意味では、我々はしっかりやっていこうという思いであり、  
是非そこはこの場でも同じ共通認識に立ちたいということで申し上げた。

（依田秘書課調査官）新たな人事評価制度は御案内のとおり、一部4月から施行  
されているわけであるが、具体的な運用に当たっての規則というものがまだ完  
全に提示されておらず、先般の農林水産省改革推進本部で我が方の人事評価の  
運用自体は10月からという方針は打ち出し、これから制度の具体化という段階で  
あるが、基本的に職員の評価を適正に行っていくということで、制度に従って適  
切に管理運営していくという方針を述べた。まさに管理運営事項として適切にや  
っていくということである。

（花村全農林書記長）そのとおりであるから、そこについては今、私が申し上  
げたとおりで、それから制度官庁からは今後各省で実施規程を定める際には、  
職員団体とも意見交換することは有意義だということをお願いしていただい  
ており、それについても付言させていただきたいと思う。

それを踏まえて、7ページのところに、例えば21年10月実施予定の勤務評定を  
使って昇給ということであるが、これについては、これまでも政府の審議会のと  
ころでも、現行の勤務評定については納得性がないということをおかれていると  
ころであり、例えば現行勤務評定には「性格」だとか「態度」というような主  
観的に判断される要素が入っていたり、さらには現実の人事管理上も、いずれ  
にしても適材適所への対応ということでつくられていない等々、様々な現行勤  
務評定の不満足な点がある。そういったことを踏まえて対応していかなければ

ならないと思っており、これはそもそも論だが、ここに昇給について記述されているので、改めて表明したいと思う。

（今城秘書課長）もう釈迦に説法なので、御案内のとおりなので申し上げないが、勤務評定はもうこれが最後になるわけで、新たな人事評価制度に移行することが決まっており、10月1日から我が省でも導入しようということで着々と色々な用意をしているわけである。残念ながら1月に年1回の昇給というルールがつくられているので、その間には、当然新たな評価制度が間に合わないという大前提がある中で、これをどう処理するかということである。

したがって、色々御意見はありえるが、21年10月に実施する勤務評定以外にいわゆる昇給という非常に大切な評価をするに当たる材料が全くないという状況であるので、あくまでもそこは21年10月の勤務評定を活用して、判断の基礎として対応せざるを得ないのかなということを書いただけである。

そういう意味では、今までの勤務評定に対するいろいろな評価もあろうかと思うが、残念ながら私どもが今、新たな評価制度に移行するのを1月昇給にきちんと使えないという厳然たる事実があるので、その意味ではきちんと使えるものは使わざるを得ないという、ある意味当たり前のことを書いたという理解である。

（花村全農林書記長）これは今回の新たなテーブルではなくて、それこそこれまでの労使が一定のやりとりをしたことは事実としてあるのであり、新たな労使関係ではなく、それについては改めて申し上げたということで、是非御理解いただきたいと思う。

それから8ページの「その他」であるが、これは現状のところ、春闘期、人勧期、秋闘期と書いてあって、見直し後の対応が、今後このような対応は行わないと書いているのと、それから、この間の検討会で出された部分で。こういう交渉はやれるよということが、私、よく分からなくて、このまま読むと、この間お示しいただいた春闘期、人勧期もやらないように見えてしまうので、ちょっと御説明をいただきたいと思う。

（依田秘書課調査官）ポジティブリスト化ということで、前回試案として出したものは、ある意味、叩き台として提出しているわけであるが、例えば春闘時に行われる申入れ事項がすべてが交渉適格をもった事項なのかということまで言っているわけではなく、例えば春闘要求で行われている事項の中で、さらに個別の

事項については、当然先ほどのルールに即して交渉事項は整理していかなければいけないということ。

だから、春闘とか人勧期の申入れというのは当然あるのだろうと私どもも理解してはいるが、中にはこういった当局適格のないものまで申入れを受けていて、それに対して回答しているというのが現状なのであり、春闘時、人勧期、秋闘期における申入れ事項の中でも、こういった事項についてはそもそも交渉事項ではないという形で、まさに予備交渉の段階で整理されていくべきものではないかということで、左側の対応の欄でこのような対応は行わないということに記載させていただいた次第である。

（花村全農林書記長）国公法108条の5で、当局は登録された職員団体から職員の給与、勤務時間云々に関し適法な交渉申入れがあった場合には応ずべき地位に立つというのと、今、調査官が言われた、ちょっと分からなくて。だから、例えば人事院勧告完全実施というのはやらないというのか、それとも、我々は職員の給与に関して申入れるわけである。だから、どういうことか。

（依田秘書課調査官）ここの例示で挙げているのは、人事院勧告の完全実施というのを仮に申入れいただいたとして、その勧告を行うのは人事院であるので、それは人事院に言って下さいねという話。それに対して我が方がとやかく言える立場にはない。先ほど交渉ルールにあったように、「人事院に伝えてまいりたい」とか、「善処してまいりたい」、こういった回答をせざるを得ないものについては、まさに当局適格がないものではないかということである。

あるいは、ここに記載されているものは、いずれも人事院規則等で定められたものについて、この制度そのものについて改善すべきとかいうような話をいただいたとしても、その制度官庁ではないわけで、そういうものについて回答はできないということである。

それ以外の、もちろん勤務条件に関する事項として、交渉事項として適切なものについては、当然交渉に応じなければならないと認識している。それは法律の趣旨どおり。そういうものを否定しているわけではない。

（花村全農林書記長）そこがわからない。人事院勧告の完全実施なんて、逆にいうと、勧告をされた後ですから、政府といいますか窓口は総務省かと思うのであるが、そっちのことかと思うのだが。

だから、我々は国公法108条の5の職員団体として給与改善の申入れというのを受けていただけるのか、いただけないのか、そこがの中で分からないので、単純にお聞きしている。

（依田秘書課調査官）ある意味、ここを例示として挙げているが、先ほどの新たな労使間の交渉ルールに従って、個別の交渉事項というのはその段階それぞれで判断していくべきものだと思うけれど、ここでは例示をさせていただいた。具体的に権限外事項としてこのような申入れもいただいているけれども、こういうものについてもそれぞれ回答する立場にはないということであり、こういったところから整理・合理化を進めていこうということである。

（花村全農林書記長）ポジティブリストをつくっていただき、春、人勸期、秋と、それぞれの要求については交渉対象事項ということでお示しをいただいているもので、それをみると。

（依田秘書課調査官）そこは舌足らずで申しわけないが、春闘時に関して申入れいただいているものがすべて交渉事項となってしまうと、それは法律の趣旨を超えてしまうので、それは当然、先ほどの法の趣旨に即して交渉ルールを決めるということなので、その中で、春闘時に申入れいただいているものも当然交渉事項として精査していくということだと思う。

（花村全農林書記長）そうすると、それは職員の給与に始まって法律のとおりでいいのか。だから、法律に照らして該当すれば当然入ってくるということによろしいのか。

（依田秘書課調査官）春闘とかそういうものの、いわゆるポジティブリストにおいて春闘時におけるある意味適法な交渉事項を整理していこうということ。

（花村全農林書記長）法律に給与と書いてある、言葉がもう明確なものであるから、それと今言われたこととの解釈は。

（依田秘書課調査官）勤務条件に関するものであったとしても、給与とかそういうものであったとしても、私ども農林水産省自体に当局適格がないものについては交渉事項としない。それはまず大原則としてあるわけで、そのことをいっているということ。

（花村全農林書記長）すると、給与改善要求はできないということか。

（依田秘書課調査官）給与改善要求、ここに書いてある基準表改善とかそうい

うものは、それは制度官庁に言わなければいけない。制度官庁に対して改善をするかどうかという要望は、私どもが職務として適切に行っていくということであって、御要望はあるのかもしれないが、交渉事項ではないということ。

（花村全農林書記長）繰り返して、国公法108条の5の給与と書いてあるのは、どうということをお考えなのか。

（依田秘書課調査官）もちろん、給与とか勤務時間、こういったものは勤務条件だと例示されているのは確かであるが、それは交渉の相手方として、農林水産省がその制度を変え得る立場にあるのかということか。

（花村全農林書記長）そうすると、給与改善要求は出せないのだと。交渉対象ではなくなるということか。

（依田秘書課調査官）その給与改善要求というものの自体を当方にいただいても、それは我々が変えるわけではないので、交渉事項となりませんということである。

（花村全農林書記長）そうしたら、法律に書いてあることはどう。

（依田秘書課調査官）それは、制度官庁に直接言うしかないのではないかといいこと。給与法とかそういうものを改正するのはどこなのか。

（花村全農林書記長）国公法108条の5の主語は、当局は登録された職員団体から職員の給与、勤務時間云々という文章。その当局は、総務省とか人事院になるか。

（依田秘書課調査官）そういうこと。

（花村全農林書記長）全農林労働組合は。

（依田秘書課調査官）そういうことではないか。

（柴山全農林中央執行委員）全農林、要するに農林水産省の中の職員団体であるから、当局適格という問題でいえば、対当局というのは総務省とか人事院ではなくて、それは農林水産省ということに当然なると思う。交渉事項となるか、ならないか、それはこれからの例えば予備交渉の中でいろいろ論議することになるとは思うが、交渉の要望事項として挙げられても、それは伝えるだけであって、農林水産省として解決できる事項ではないというやりとりは当然あると思う。だから、制度的な問題とかいうのは、すべからくそう言うところに合致してしまう。当然、当局適格というのは主務省として、農林水産省として解決できない、ここで判断できないものはすべて適格ではないので、それ

は全く受け付けないということではなく、国公法の中でいう当局と労使関係にあるところというのは、国公法上でいえば、例えば全農林が総務省当局だったり人事院という解釈ではないとは思う。

当局適格のところを余り時間をここでしてもあれなので、当然予備交渉とかそういうことでもいいが。

(依田秘書課調査官) 言いたいのは、当局適格のないものは交渉事項としない、これは御了承いただいたとおりであり、個別の当てはめという、そこ、まさに限界事例といえますか、そういうものについては、個々の申入れの段階、予備交渉の段階で議論していくことだということを行っているわけ。

(花村全農林書記長) それはいいが、単純に、国公法108条の5の解釈はきちっとお示しいただかないと、ルールだけというわけにいかないので、当局は登録された職員団体から職員の給与云々応ずべき地位に立つと書いてあるので、ここは別に素直に解釈をいただきたいと思う。

(今城秘書課長) その解釈の問題で、今、調査官がいった解釈というのも成り立つのかもしれないし、ちょっと皆さんの解釈と違っているということなのかもしれない。この場で全部決められないかもしれないので、そこは法律の解釈の問題で、有権解釈がこれはどこなのか、ちょっとよく分からないが、そういう問題かもしれないので、ちょっとこの場でなかなかできないかもしれない。ただ、意識としてはそういうことで、当局適格がないというものを受けるということについて、いかがなものかと考えているという趣旨。

(花村全農林書記長) では、それは整理いただいて。我々としては当然、法律を素直に読んで、要求をまとめて交渉させていただきたいと考えているので、是非よろしく願いしたい。

9ページだが、1.の(1)の部分で、職員団体の事務室の供与の合理化を図ることが必要であるといわれており、我々、合理化という言葉自体は、これを素直にみれば合理化というのはいい話であり、それはそれで受けとめるけれど、先ほど申したとおり、書記局というのは団結権、交渉権をもつ組合の活動の中心でして、是非とも必要。これは組織運営上、打ち合わせ、パソコンや電話なども置かなければならないし、各種資料を保管するスペースも必要。こういうのがあるからこそ、団結権、交渉権の裏打ちになるわけ。さらに分会によって、組合業

務の処理のためにパート職員も雇用しており、そのためのスペースも必要。したがって、基本的には従来どおり認めていただけるように要請する次第。

なお、今冒頭申したとおり、組合としても改善すべきことがあれば改善することについては、しっかり受けて立ちたいと思っている。

今、申し上げたところも御理解いただいて検討いただければと思うが。

(今城秘書課長) 団結権、交渉権の拠点なり、そういう場所として実際的に使われているという現状があるという御説明は今、承ったが、少なくとも、庁舎の管理上というか、有効活用という観点からみて、本省も含めて、今、会議室が非常に払底しているとかそういう状況の中で、分会においては、今、専従許可というパーマネントで許可を出している職員がいないという状況の中で、スペースだけはパーマネントでずっと確保されているという現状にある。

そのやり方について、本省においても事務室の有効活用とか会議室が非常に払底しているという状況にある中で、そういう専従許可のいらっしやらない分会が必ずパーマネントに占めなければならないのかという問題提起であり、場所の必要性がそもそも要らないと言っているわけではないが、そこはいかように処理をしていくのがいいのかという問題提起であると御理解いただきたい。

(花村全農林書記長) 今、課長が言った、職員団体としての場所の必要性については、必要だということを前提にして。

(今城秘書課長) 必要であるというよりは、少なくとも、一切ゼロなのかどうか。そこまで言えるものではないと認識しているが、ただ、庁舎管理の在り方として、専従許可がいない分会について、ずっとパーマネントに今確保されているという状態、それをどう考えていけばいいのかという問題提起である。

(花村全農林書記長) わかった。それから、宣伝ビラのところで、庁舎内の共用スペース。共用というのは、例えば廊下だとかエレベーターホールだとかそういうことか。

(今城秘書課長) 然り。

(花村全農林書記長) 他ではそれなりに、当然業務に影響を及ぼすようなことはないので、職員団体としての活動ということはいいいのか。

(依田秘書課調査官) 組合員向けのサービスということか。所属の組合員に対して定期刊行物を配布するというのは当然だろうが、ビラ配りをするということ自

体、争議行為を扇動するような行為とみなされるおそれもあり、そもそも適切なものではないわけであり、それを当局側も追認してきたという事実はあるが、そういった共用スペースにおけるビラ配りというものは本来禁止であるということ。

（花村全農林書記長）ビラ配りは争議行為ではなくて、争議行為は私どもずっとやっていなくて、それこそ成熟した労使関係をつくりたいと思ってやってきており、調査官の言われた、そういうことでは、そんなつもりはなく。

（今城秘書課長）少なくとも、あそこに何人かの職員が立って、ある意味、玄関だと非常に目立つわけだが、そういう所で出勤する職員に配らなければならないものではないだろうということ。

（花村全農林書記長）いずれにしても、これは今日初めてお聞きしたところなので、当局の皆さんのお考えということで受けとめさせていただく。

（依田秘書課調査官）いずれにしても、事務室の問題だが、庁舎管理権なるものが概念され、それによって事実上使用を許諾しているという状況なわけである。これは恐らく他省庁もそうなのかもしれない。ただ、逆にいうと、我が省の場合、ある意味、専従許可を受けている人たちがいない、そういった職員団体組織において、こういう形で恒常的に専有する、専用使用するという事務室、空間があるということ自体が、こういった無許可専従問題が発生してしまった今日において、国民に対して説明しにくいのではないかとということで、この使用の形態についても見直す必要があるのではないかと問題提起である。

もちろん、書記長が言われたとおり、組合の適正な業務のために何らかの会議室、事務室を使用してもらうというのは、どこの省庁もやっていることなのかもしれないが、それを果たして恒常的に、鍵の管理なども含め、専有しているということがいいのかどうかということ。その手続をもう少し透明性の高いものにすべきではないか。必要性がある都度、使用を許諾するというのが本来であって、申請手続がない、使用の合理性とかそういうものの説明なしに、事実上、そういった空間、事務室を供与しているということが、当局側の私どももなかなか国民に説明しにくいなということについて、職員団体側の方はどうお考えなのかということで問題提起しているわけである。

そもそも、黙示の許可ということだが、これは要は一般原則に従えば禁止状態。

黙示の許可をしている以上、何らかの使用の合理性を説明してもらわないと、私どもも一般国民の皆さんに説明できないということを問題提起させていただいている。

（花村全農林書記長）問題提起についてはお聞きした。いずれにしても、場所の必要性がないわけではないという冒頭の課長のお言葉もあったので、それについて我々もしっかり踏まえながら、今後検討させていただきたいと思う。

（依田秘書課調査官）時間もちょっと限られてきたので、参考資料を2点、追加でお配りさせていただく。

1点目は、検討会議における検討事項ということで、先ほど御指摘のとおり、ちょっと誤植があったので、修正している。

それと注記の方では、あくまでも特労法の8条の各号をそのまま記載している。4号は例示ではないが、条文どおりなぞっている。

もう1点は、今年3月末に「農林水産省改革の工程表」に基づく労使慣行の再点検の結果ということで、3月29日まで農林水産省改革推進室の方に提出された書面、口頭等による申し合わせ等の実態を、あくまでも我が方の整理した表である。整理に当たり、ブロック段階のそれぞれの書面、口頭等を整理し、仮に情報公開法の開示請求を受けた場合に対応すべき個人情報の保護の観点を配慮した上で整理している。

表紙にあるように、点検対象となった150機関のうち、労使間において書面、口頭等による申し合わせ等が行われているとして報告のあった機関は130機関あり、ただし、提出された資料は、各機関の管理当事者の判断によって提出されたものであり、相手方の職員団体に了解を得たものではないということをここで念のため付記している。

なお、3月27日の再点検が短期間で行われたこともあり、去る4月23日、当方から追加的な点検の発注を本省、各地方支分部局に行った。

その内容を簡単に説明すると、各管理職に対し、3月27日時点において存在する取り決め等を再度個別的に点検し、その今日的意義を精査する。そうした上で、そういったものを提出させる。

2番として、この提出した点検・精査の結果をそれぞれ管轄の職員に対して提示し、その職員のコメントはその管理者を通さずに、直接、農林水産省改革推

進室の所定のメールボックス等に提出していただく、ちょっと立て込んだ仕掛けになっているけれども、こういった作業をやっているということである。

これらの取り決めについては、農林水産省改革の一環として検証を行った上で、これを全般的に破棄するということが当局側としては考えているということである。

（花村全農林書記長）これをみると過去のことも書いてあるが、調査官が言ったとおり、3月27日時点において存在する取り決めという理解がちょっとわからない。何か過去のことも書いてあって、我々は全然チェックもしていないので。

（依田秘書課調査官）本当は現物をお見せした方がいいのだと思うが、現物ではこのファイルではものすごい、10センチぐらいの厚さになってしまうため、これはあくまでも私どもの責任において整理したもの、あくまでも各管理者が去る3月27日時点においてまだ有効であると認識しているものを提出してくれという言い方になっており、そういう意味では、管理者側の主観に基づいた部分もあるのかもしれない。そういう意味で、相手方の職員団体に対して提出することについて了解を得たものばかりとは限らないということ。だから、過去のものとおっしゃるが、そんな過去のものであるとは思わない。中には色々なバージョンがあり、申し合わせ事項の様式だけ出しているという例もあり、具体的な日付とか、提出先とか、署名の氏名とかいうものが一切ない様式だけを出しているものもある。そういった様式だけを出して、それは提出した管理者にとってみれば、これが3月27日時点においてまだ存在するという認識で提出されてきているものであり、具体的な日付があるものやないもの、様式だけのもの、また提出形態は様々であり、うまく整理されていない部分は多々あるが、そういうものを一応個人情報保護の観点から配慮した上で整理しているような内容である。

（花村全農林書記長）1点申し上げれば、今、調査官が言われたとおり、整理がされていなくて、いわゆる労使慣行というものと、何か当たり前の、管理者の皆さんが庁舎見回りをやっているような、こんな当たり前のこととか、よく分からないが、そういうことだとか、それから、7、8年前までというようなものがあって、さっき調査官が言われた3月27日時点において存在する中でいえば、これは消してもらわないと逆に混乱するのではないかと率直に思う。

(依田秘書課調査官) それは具体的に何年前。

(花村全農林書記長) 例えば、7、8年前までというような表現がある部分がある。

(柴山全農林中央執行委員) 9ページ。東海の口頭という所に、例えば、8番とか13番とかいうところがある。

(花村全農林書記長) だから、申し上げると、この書き方だと。

(依田秘書課調査官) そういう意味では、3月27日に存在する申し合わせ等の中で、既に失効してしまったものまで書いてあるのではないかということか。

(花村全農林書記長) 然り。

(依田秘書課調査官) 逆にそこは明記してあるので、それはそれで、あくまで失効しているものまで全部書いてしまっているわけではないということで、それはそれでそのまま転記しており、我々はその部分は加工していないつもりである。

(花村全農林書記長) 今回の幹事会なり検討会というのは、国民の皆さんに対してオープンにして、お互い、我々も含めて、前向きに見直すつもりでやっているわけで、そういう意味では着任時交渉も、今回我々も問題意識をもって主体的に止めたわけで、やはり国民の皆さんに対して、労使とも変わったというのを明らかにしてやっていかないとまずいと思っている。要するに、決して後ろ向きなことではいけない。

だから、事実に基づいてお示しし、さらには出す場合に、おっしゃられたとおり、我々にもチェックをさせていただいた上で、お互いが納得の上で、国民の皆さんに明らかにしないと、かえって、今、着任時交渉を止めているわけである。

(依田秘書課調査官) そういう意味では、これはあくまでも表側に書いてあるとおりで、編集権は当方にあり、管理職の主観に基づいた部分はあるのかもしれない。ただ、それは当局側の提出する資料、参考資料としては作業を取りまとめて、これは実は3月末の点検結果の前提となる文書であり、そういった文書については、開示請求があれば、当然開示していかなければならないものであり、そういう意味では点検結果の参考資料として、今回まさに、議事とは関係ないけれども、参考資料として公表させていただきたいということ。事実誤認とか、そ

うということではなく、あくまでも当該管理職の判断で提出されたもの。しかも、相手方の職員団体に対して了解を得たものではないという前提で公表させていただくので、そこは御理解いただければと思っている。

さらに、今後、着任時交渉を行わないという改革案の御提示は喜ばしいことではあるが、冒頭申し上げたとおり、過去の取り決め等がなぜ行われたのかという検証なしに取り決めとか、そういうものを一切破棄するという宣言をするだけでは、逆にそのプロセスは、国民に対しての説明責任が果たされているのかというところで疑念が抱かれるのではないかと私どもは思っており、今までのものを洗いざらい出して、労使間でその意義を語り合って、なおかつそういった取り決めはすべて破棄するという、このプロセスを逆にオープンに出していくべきだと考えている。

（花村全農林書記長） こうやって2段階出していただいたが、資料の扱いは全く同じということか。

（依田秘書課調査官） はい。若干日付が書いてあるものとないものとか、ごちゃごちゃになっていたりして、その整理がよくなかったところもあるので、そこを今、まさにこの会議開始後に作業させており、ちょっと今の提出になってしまった。

見ていただきますとおり、書面、あるいは慣行、口頭ということで、管理職の判断で提出させたもの。右肩に「未定稿」と書いてあるのは、この申し合わせ等については、再度各管理者の責任において、管轄の職員に周知した上で、その職員のコメントも求めると。そういう意味では、書記長おっしゃったように、こんなものはもう既に破棄されているのではないか。管理職の提出したものは間違いであるとか、そういうコメントも、もしかしてあるのかもしれない。という意味で、今の時点ではみていこうというもの。

（柴山全農林中央執行委員） ちょっと1点だけ確認させていただきたいが、確かに3月末に改革推進決定本部が決定した中身の基礎資料であると。この資料そのものの性格は、情報公開に当然対応するということだが、今、調査官が言ったように、当局の主観において整理したものだと。一方では、例えば、事実確認が適正に行われていない主観的な資料が常々情報公開の対象になっていくのかどうか。職員団体が当局の方に何ら承諾も得ないで主観的にとりまとめたもの

が相互に出てくるようなことになれば、ある意味、国民の皆さんや、場合によってはマスコミの皆さんの取扱いもどうなのかというところの懸念がある。当然調査としてまとめられたものは事実であり、こういうものが報告としてあったのだろうというのは、今、初めてわかったけれど、その取扱いが適正なのかどうなのかというのは私の印象として申し上げさせていただきたいと思う。

先ほど書記長からあったように、今後、この中にはもう既にこういう実態がないものだとかもあるのかもしれないし、そういう意味でいけば、いかがなものかなというのは私の意見である。

(今城秘書課長) 今のお話だが、これ、3月27日というか、金曜日から土日をまたいだものであったが、3月31日の農林水産省改革推進本部に向けて、実態が一体どうなっているのかということについては、2月からずっと秘書課の方でもやっていたが、どうもなかなか本当のところが出てこない。こんなはずではないというものしか出てこずに、したがって、秘書課ではなくて、改革推進本部の方で担当してもらい、当局の皆さん、今、省を改革していく上で、ある意味、より深い反省をしない限り、より新しい体制にはなれないということなので、今、ここを出していただくということがその反省の第一歩ということを出していただいたものである。

確かにおっしゃるように、組合側に確認していないもの、それから捺印がないもの、今、調査官からあったように様式しかないもの、ただの口頭のメモなのか、主語も書いていないようなメモ、そういうものは全部出してもらった。そういう意味では、ある意味、そんなものがあつたかどうか。今現在、有効かどうかという議論は確かにあるかもしれないが、過去にはどうもそういうものがあつたのではないかと伺わせるものも含まれているわけである。

したがって、今、書記長がおっしゃるように、新たな関係に向けて議論しているこういうときに、いや、先の話だけなので、過去のことは未確認のものまで含めて、このような出し方をするのはどうなのかというようにおっしゃられるが、全く何も無いのにそういうメモが出てくるわけがない。今までなかなか集まらなかった資料について、改革推進室がこの際出さないと改革できないということに対して、こうして出していただいた資料であり、私はそれなりに何か痕跡

があったはずだと分かった。

それを現時点でどうするかであるが、やはり国民の皆さんに、過去のものだったかもしれないし、今現在、有効かどうかであやふやなものもあるかもしれないが、少なくとも改革をしなければいけないのだということを今痛切に感じている当局の責任で出してきた資料であり、それは出してもらう前提として、当局の責任者だけが議論するようなものではなく、フィードバックして、職場全体、職員の皆さんの目に触れて議論させていただきますということをちゃんと書いて出していただいたものであるので、今おっしゃられるような、あやふやなという一言で片づけられるようなものではないというように認識している。

したがって、何回も申し上げるが、新しい関係を構築していく上では、今までがどうだったのかという反省を深くし、認識をしなければならないと思っており、そういう意味のものとして、今、ここで共有させていただいて、しかも、労使だけの目、国民の目に触れない所ではなくて、果たしてこういうことを蓋然性として、今、記録に残っているというか、当局が把握しているものはこういうものであったということをすべてオープンにして反省の一步に立たなければいけないと私どもは思っている。

したがって、ここの注意書には注意深く、色々なことが書いてある。現時点の話であるとか、職員団体の了解。両者の名前があるものも。しかしながら、これは残念ながら、職員団体の御了解を得たものではないというところまではつきり書いてある。それから、破棄するにしても、とにかく今が何なのかというのが分からずに破棄するということではなくて、しっかりと把握した上で破棄するということが必要だと思うので、そういうこと的前提として、第一歩として、こういうものをまとめ、その地点に立ったということにするのが労使ともに必要ではないかという考えで提出させていただいたということである。

（花村全農林書記長）労使慣行は、我々も不適切なものがあれば、当然破棄するということが同じであるが、いずれにしても、事実関係、つまり項目ごとに労使慣行でないものまでであること自体が違和感を感じるので、それについてはやはり整理をいただきたいということを改めて申し上げた。

（今城秘書課長）逆にいうと、労使慣行でない、いわゆる当たり前の職場の関係で入っていることなどというのは、別にそれこそ隠し立てすることもなく、そん

なことはやって当たり前ですよというだけだと思うが、そんなにこだわりになるのが私、ちょっと理解できないのだが。

（花村全農林書記長）たくさんあると思う。だから、こういうことまで全部やっているのか。そうではなくて、例えば、当局の皆さんが定時退庁日だと。それは省で決めたことではないか。

（今城秘書課長）そうである。

（花村全農林書記長）そういうことは労使でやったものではないと思う。そういうことも含めて。

（今城秘書課長）おっしゃるとおり。だから、まさにそんなことは恥ずるべきことでも何でもなくて、定時退庁はやればよいこと。

（花村全農林書記長）だから、それは労使慣行ではない。労使慣行ではなくて、ただの当局の管理の中のことなのに、何か労使で決めたみたいに見えているので。だから、不思議だなと思って。庁舎見回りだとか、不思議。

（今城秘書課長）そうすると、これは表題が良くないということか。労使慣行の再点検だけれども、労使慣行の再点検として実施された中に慣行ではないものが含まれていると。そういうことか。御心配の件は。

（花村全農林書記長）実態というか。

（今城秘書課長）まさに職場管理というか、当局から超勤を縮減しましょうとか、そういうことも含めて受けとめていただいていることまでが出ているのがおかしいということか。

（花村全農林書記長）ええ。

（石原全農林中央執行委員）色々なものが一緒くたになっているような感じ。

（今城秘書課長）そういう意味では、申し合わせというか、当局からのお願いも含まれているなら、そう書くか。別にそう書くのは全然問題ない。

（依田秘書課調査官）この書面、申し合わせ等の定義ということか。

（花村全農林書記長）普通、一般の方がみると、これは全部労使で確認して、こんなことになっているのだというように受けとめるではないか。

（依田秘書課調査官）この作業で管理職に依頼したのは、書面とか、そういうものではなくて、まさに口頭の申し合わせと当局が認識しているものは全部出せということなので、そういう意味では、残業を減らせとか、そういうものも含めて、

それは実態として全部出せということなので、まさに職場で行われていることを出していただくという意味で、これは赤裸々に当局の管理者が認識している事項なので、それはそれで出すことに何ら問題はないとは思いますが。

（今城秘書課長）だから、おっしゃっているのは、労使慣行とおっしゃっている表題の中に入らないものも入っているのではないかと。

（依田秘書課調査官）職員団体側から言われたものと管理職の方は認識しているわけだから。

（今城秘書課長）例えば、今、超過勤務縮減の話とか、そういうのは。

（花村全農林書記長）それとか、9/18ページに多く「口頭」があるが、例えば、4番の健康安全協議会の半数が職員代表者だって、今では別に。

（今城秘書課長）これは慣行ではない。

（花村全農林書記長）それから、9番の管理職の駐車場対応ということ。それから、10番もそう。これは今になって、駐車場の負担を少なくしようということだと思うが、こんなことなくてもいいのではないか。9番、10番など、どういうことなのかよくわからない。

だから、労使で慣行をつくったということで聞き取っていただいたものはそれなりに理解するが、外からみると、これはみんな、こんなことまで労使で確認してやっているのかよと思われる。変なものだから。

（今城秘書課長）よく分からないが、誰かは分からないが、少なくとも当局の人間がこういう口頭の理解があったというように多分認識しているのだと思う。

（石原全農林中央執行委員）少なくとも認識が違うということもあるのではないかと。まさに健康安全協議会の選定など、労使慣行ではない。

（今城秘書課長）あれは慣行ではない。だから、ここの表題の慣行というのがはみ出したものがあるというのなら、そこの面をここの注にさらに書こうか。

（棚村全農林財政局長）どうなのですか。こういう取りまとめ方をすると、日常的な職場運営、業務運営、こんなものまで載せるか。東海の2つのように書き出すとすれば、本当にすべてやらなければならないものである。喫煙所に行くのがどうだとか、たばこを吸いに行くのがどうだとか。

（今城秘書課長）少なくともこの当局者はそういうものが自分の当局側として認識される中であつたというように多分理解しているのだから、その否定は

なかなか難しいと思う。多分やりとりの中にそれがあったということだと思う。したがって、おっしゃるとおり、労使慣行かという、そうでないものも確かに入っている可能性がある、そこは注に書けばいいのだと私は思う。

ただ、この当局者はそれが自分の責任ある当局、所長なら所長として、そこは自分のところを通過したやりとりとしてあったというように認識しているので、それはちょっと否定できないと思う。

（依田秘書課調査官）いかがでしょうか。表紙の2番目の丸の括弧書き。「なお、提出された資料は、各機関の管理当事者の判断により提出されたものであり、中には労使慣行でないものも含まれている可能性もある。また、相手方の職員団体に対して了解を得たものではない」と。

（花村全農林書記長）そのように直していただいて。

（依田秘書課調査官）では、もう一度読み上げます。「なお、提出された資料は、各機関の管理当事者の判断により提出されたものであり、労使慣行でないものも含まれている可能性がある。また、相手方の職員団体に対して了解を得たものではない」という形で訂正し、これも参考資料ということで、資料すべて原則公開なので、公開させていただくことになる。

（石原全農林中央執行委員）再度申し上げるが、そういったものが今の段階で公表されるというところについては、やはり問題があるのではないかと思います。

（依田秘書課調査官）今の段階といいますと、いつの段階なら。

（石原全農林中央執行委員）そういうものが含まれているという。それは私どものそういう認識ですから、我々は今、これをそのようにみて、そういったことを感じたというところ。

（花村全農林書記長）そうすると、きょう用意させていただいたものの扱いはどのようになるのか。

（依田秘書課調査官）先ほどのルールの話については、全農林の方からも提出資料をいただき、そのすり合わせ、方向性、それほど違いはないと思っているので、これを整理したものを次回の幹事会に提出して、そこで基本的な了承バージョンということで整理していこうと思っている。

人事管理なり庁舎管理の話については、人事管理については、確かに個別交渉事項とすべきかどうかという話についてはまさにルールに従って、申入れの段階

で整理するというので、それをアドホックにこれはだめ、あれはだめということ整理する趣旨ではない。ただ今後の当局のスタンスとして書いたというもの。

そういう意味では人事管理の話については、先ほどのその他の部分については、一応私どもも解釈も含めてその点は整理するが、それ以外の部分についてはおむねこの方針でやらせていただく考えである。

(今城秘書課長) 資料の取扱いであるが、今日は全部、私がブリーフィングのときに全農林側の資料も含めて説明させていただくこととする。

(依田秘書課調査官) そういう取扱いということか。

(花村全農林書記長) いや、両方。

(依田秘書課調査官) 原則、資料はすべて公開、取扱いはそういうことではいかかと思う。庁舎管理の話についても、これは我が方の提案であり、先ほどのそちら側の使用の必要性ということがもしあるのであれば、どういった必要性をお考えなのかということ逆を御提案いただくということではないかと思う。

(花村全農林書記長) ペラ1枚であるが、私どもが申し上げたものもあり、これを中へ入れ込むものもあるということか。というか、お互い出したものである。

(依田秘書課調査官) ある意味、庁舎管理とか、庁舎管理の方針なり人事管理というものについては、まさに当方の行政執行の方針であり、それはそれでこういう形でやらせてもらうということに変わりはないと思う。

ただ、御意見があったということについては、課長のブリーフィング等で記者の方たちにもそう説明するし、当方が修正すべきだと考えたものについては次回修正しようと思っているが、当方としては基本的に今回示した見直し後の姿を叩き台にして進めさせていただくということではないかと思う。

(花村全農林書記長) ブリーフィングのときに、課長のお考えでおっしゃられるということか。本当はここで固まったものをブリーフィングされるべき。

(今城秘書課長) もちろんそうである。だから、整理すると、資料1についてはお互い大体同じ地点に立っているということであるが、1点、管理運営事項のところの書き方。

(棚村全農林財政局長) 解釈。

(今城秘書課長) 管理運営事項を処理することによって影響が出る勤務条件についての表現が必要だと。表現というのは、結果としての勤務条件自体は交渉事項という解釈がされているので、そういう形の表現がここに入るとのこと。

(花村全農林書記長) 管理運営事項の処理によって。

(今城秘書課長) 管理運営事項の処理によって影響が出る勤務条件については交渉対象であるという国公法上の解釈がされているので、その旨のところはここに記述されていないので記述するということになると思う。そういう説明でよろしいか。

(花村全農林書記長) はい。

(依田秘書課調査官) 資料2については、このとおりということによろしいか。

(花村全農林書記長) はい。

(今城秘書課長) 資料3、資料4については、当局から、前回にも少しは申し上げたけれども、ある意味、今回ほとんど初めてのこちらの考え方をお示しし、全農林側から、特に正統な職員団体活動、要するに団結権、交渉権という問題のことから、そのところは果たしてすべて人事管理という面からの管理運営事項であると言い切れるのかどうなのか、そこについて疑問が呈されたと説明してよろしいか。

(花村全農林書記長) はい。

(今城秘書課長) あと、給与関係のところについても、新たな人事評価制度との関連で、4原則2要件というようなことを中心に公務員連絡会の方で人事院と折衝している事項もあるので、そういう全体的な事項を踏まえて対応することになるという御意見があり、特に昇給の勤務評定のところについては、21年10月の勤務評定を活用してということについて、恣意的な今までの勤務評定に対する問題、性格、態度の欄というようなものについて、縷々労使間で争いがあったことを踏まえて対応していただきたいという御意見があったということによろしいか。

(花村全農林書記長) はい。

(今城秘書課長) さらに資料3の見解が少し分かれたのは、法律解釈もあり、例の人勤期なりの給与に関する交渉のポジティブリスト化との関係から、給与自体について、法律で給与に関することが勤務条件として明記されている。これに対

して、当方としては、農林水産省が人事院規則を決められるわけではないので、その交渉を当局適格という点から非常に疑問があるので、ポジティブリスト化するときには人勧期、春闘期、秋闘期の要求はあるけれども、その中のこの①～⑤に書いたようなことについて、交渉事項なのかどうなのか、そこは法律解釈の問題もあるので、この場で同じ地点に立ったとはいえないということによろしいか。

（花村全農林書記長）給与「等」としていただけるか。

（今城秘書課長）例として給与をおっしゃったということか。

（花村全農林書記長）はい。給与、勤務時間などがある。

（今城秘書課長）資料4については、こちらの考え方はこうなのだけれども、全農林から、物理的な団結権、交渉権の拠点として、やはり必要性はあるので、具体的にどのような方向で精査していくかということについてはあるものの、スペースの必要性について御主張があったということによろしいか。

（花村全農林書記長）はい。

（依田秘書課調査官）スペースの必要性については、次回でもそちらから具体的に御主張いただくということによろしいか。

（石原中央執行委員）はい。

（今城秘書課長）そんなブリーフィングでよろしいか。

（花村全農林書記長）はい。

（依田秘書課調査官）最後に参考資料の解説も。

（今城秘書課長）これも解説させていただく。参考資料、一番最後の。

それでは、ブリーフィングは午後1時から私の方でさせていただく。

次回の日程はまた御相談しながらということになるろうかと思うので、またなるべく早くできればと思っている。

（花村全農林書記長）おおむねどのくらいを考えているか。

（今城秘書課長）5月中旬あたりか。下旬になるかもしれない。中旬といっても連休があるので、すぐ来る。

（花村全農林書記長）下旬くらいが。

（今城秘書課長）目途として中下旬ということか。

（依田秘書課調査官）今後の議論すべき事項として何か加えるものとかは特にな

いか。

（花村全農林書記長）今は準備してないので、またあれば次回申し上げたいと思う。

（棚村全農林財政局長）あるかもしれない。

（依田秘書課調査官）それでは、時間をオーバーして恐縮だが、これで本日の会議を終了させていただく。

本日の会議の議事については、会議終了後、速やかに議事要旨を作成の上、農林水産省のホームページの上で公開する。午後 1 時から、秘書課長より記者に対するブリーフィングを、今、了承を得た方針でさせていただくこととする。

本日は長時間ありがとうございました。

（以 上）