

労使慣行の適正化に向けた点検の状況

平成21年3月31日
大臣官房秘書課
大臣官房地方課
農林水産省改革推進室

1. 点検の経緯

(1) 本年2月から3月にかけて、農林水産省改革の工程表に基づく、労使慣行の適正化に向けた点検を次のとおり実施した。

① 本省及び地方出先機関の管理職からの報告徴収

本年2月9日に、労使関係の実情に関し、本省及び地方出先機関の管理職から、

ア 既存の指導内容（平成20年4月に制定し、同年10月改正した秘書課長通知）の遵守状況

- ・ 労使交渉は勤務時間外を基本としているか。
- ・ 労使交渉の時間管理は適切に行われているか。
- ・ 労使交渉の合理化、効率化に向けた協議が行われているか。

イ 地方出先機関における独自の労使間の申合せの有無

ウ 労使間の協議につき問題を生じていないか

といった事項について、報告を徴収。

エ さらに、補足調査として、3月4日に、管理職の人事異動に伴い「着任時の確認交渉」について、報告を聴取。

② 本省からの出張による追加的な調査

3月9日～13日の間において、関東地域の地方農政事務所本所（4カ所）及び地域課（1カ所）への出張により、

ア 管理職及び職員団体役員からの労使交渉の状況の聞き取り（所要時間、勤務時間の内外の別、交渉事項等）

イ 職員団体に使用を認めている事務スペースの状況確認等を実施。

③ 本省及び地方出先機関の管理職からの報告徴収（再点検）

今般の無許可専従問題に関する資料改ざん問題の発生により、再度厳正な点検を行う必要が生じたことから、3月27日～28日にかけて、農林水産省改革推進室（以下「改革推進室」という。）による再点検を行った。

改革推進室による再点検は、農林水産省の非現業部門の各組織に対する以下の事項に係る照会を行うことにより行った。

ア 本省の各組織及び地方出先機関と職員団体による書面による取り決めの有無と、存在する場合、その内容

イ アの取り決めに基づく対応を行うことによる業務への支障の発生の有無と、発生している場合、その内容

ウ 本省の各組織及び地方出先機関と職員団体による口頭による労使間の合意や従来からの慣行の有無と、存在する場合、その内容

エ ウの口頭による合意等に基づく対応を行うことによる業務への支障の発生の有無と、発生している場合、その内容

オ アの取り決め及びウの合意等が行われるに至った経緯

- (2) このほか、昨年4月1日の勤務実態調査で疑わしいとされた142名については、労使関係問題特別調査チームにおいて、改めて徹底した確認調査を実施中。

2. 点検の状況

(1) 管理職からの報告徴収及び出張による点検

- ① 労使交渉は勤務時間外を基本とすること、労使交渉の時間管理を適切に行うこと等の指導内容については、平成20年7月以降の状況をみると、次のような傾向が明らかとなった。

ア 交渉全体に占める勤務時間内の交渉の割合は減少

平成20年7月：65%→平成21年2月：18% (▲47ポイント)

イ 交渉全体の1件当たりの平均交渉時間は減少

平成20年7月：20分→平成21年2月：13分 (▲7分)

- ② 地方出先機関の管理職の多くは、労使交渉について負担感がある旨を表明しており、更なる交渉時間の短縮・交渉件数の削減等による合理化・効率化を強く要望している。

例えば、制度改正事項など、現場の労使間で協議しても解決できない案件まで対面説明を行うなど、交渉の合理化の余地がある事例が見受けられた。

- ③ さらに、地方出先機関において、管理職の交代時に、これまでの労使慣行を遵守すること等を確認する、いわゆる「着任時交渉」が広範に行われている状況にあることが確認された。(150機関中109機関(約7割強))

(2) 管理職からの報告徴収（再点検）

① 従来からの労使間の取り決め等の検証が不十分

多くの地方出先機関で、新任の管理職職員の着任時に労使交渉が行われている。その際、職員団体からの求めに応じ、書面又は口頭により、従来からの取り決めや合意等が労使間で確認される例が多い。また、職員団体から明確に求められていないにもかかわらず、当局の側から様々な事項について情報提供が行われている。これらの取り決め、合意、慣行等の必要性や経緯について、労務担当部門の職員の間でも十分把握されていない。その結果、新たに着任した管理職職員は、従来からの確認事項（例：「すべての労働条件については、事前に組合と協議する」、「勤務評定による労働条件の差別は行わない」、「労働条件、労働慣行にかかる既得権は尊重する」等）の具体的な意味内容を十分理解できないまま、確認に応じている実態が明らかになった。

② 包括的に過ぎる交渉事項

確認事項の中に、「すべての労働条件については、事前に組合と協議する」、「労働条件に関する事項はすべて事前協議する」等の申し合わせ等が書面又は口頭で行われているケースが多いことが確認された。

また、このような取り決めがなされる根拠として、

- ・ 昭和49年6月14日の中央交渉における口頭確認（「農林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、誠意をもって対応することを確認する。」）によるものと考えている

・ 従来からの慣行として行っているが、経緯は不明
といった回答が多くなされた。この結果、包括的な確認事項を取り結ぶ根拠が明らかでないにもかかわらず、特段の確認も行わないで取り決め等がなされている実態が明らかになった。

さらに、一部で、このような取り決めの下での職員団体への対応が原因で、業務に支障が生じているとの回答があった。

③ 書面による取り決め等の不保存

一部の地方出先機関において、職員団体からの要求に応じて、署名等の入った書面で取り決め等を行った際、職員団体側に提供するのみで、その写しすら自らの手元に保存していない実態があった。

④ 地方出先機関の労使関係の把握が不十分

①～③は、今回の再点検を通じて、各地方出先機関からの回答及び書面による取り決め等の提供があつてはじめて明らかとなったものであ

る。このことは、従来、中央レベルで地方出先機関の労使関係の実態を把握してこなかったことの証左であり、不適切な労使慣行を防止・是正するための前提条件が満たされていないことが明らかになった。

3. 今後の取組

- (1) 今般の点検結果を職員に 周知し、これに対する意見募集を行うなど、今後とも、引き続き、徹底して点検作業を行う。
- (2) 国民本位の業務を遂行するという基本認識を労使間で共有し、透明性のある健全な労使関係の構築に向けた検討を行うため、「新たな労使関係構築検討会議（仮称）」を設置する。検討会議については、国民視点に立った議論を行うため、議事録を公開する。
- (3) これまでの点検結果や引き続き実施する点検結果を踏まえつつ、労使間で協議の上、より健全な労使関係の構築に向けた工程表の作成に着手する。