

## 「How To 団体交渉」

### I. 団体交渉とは

「労働協約」を締結するため、労働組合と使用者が対等の立場で行う協議（交渉）のことです。

「労働協約」とは、労働組合と使用者との間で締結する賃金や勤務時間、年次休暇その他労働条件についての文書による協定。「労働協約」に反する労働契約・就業規則は無効となります。労働組合にとって、要求を前進・実現させる最高の機会です。

(注意) ①非特定独立行政法人である国立高度専門医療研究センター（がん研究センター中央および東病院、生育医療研究センター、国際医療研究センターおよび国府台病院、精神・神経医療研究センター、長寿医療研究センター）については、労働3権が全面適用のため「管理運営事項」を理由に交渉対象から除外することはできません。

②ハンセン病療養所については、国家公務員法第108条の5に基づきおこなわれることになります。「管理運営事項」「権限外事項」については交渉対象になりません。労働協約締結権が認められていませんので、「確認書」という文書を取り交わすことはできません。しかし、交渉の中で労使双方が合意したことは、労使双方に社会的道義的責任が生じます。

### II. 団体交渉に至るまで

①施設（窓口）へ「要求書」及び「交渉申入れ」を提出



②窓口で「交渉議題」を整理する



③「団体交渉」の実施



④「労働協約」の締結

#### (1) 「要求書」とは

職場の「不満」「不公平感」「愚痴」「ボヤキ」「怒り」などが要求の源です。

「アンケート」「退勤時間調査」「語る会」「昼食会」「職場委員会」などで集約します。

病院は多職種のため、ある職場の要求が思わぬ影響を及ぼす場合もあるので、支部執行委員会でよく討議して全体の合意で「要求書」を作成します。

例えば、「休みが取れない」「師長から、『あなたが年休とるとみんなに迷惑がかかるでし

よう』と言われる」「旅行に行きたい」「夏休みを連続して取りたい」などについては、「年次休暇が取得できるように職場環境を整えること」や「年次休暇が計画的に取得できるようになりますこと」で交渉議題が整理できます。

「交渉申入れ」は、「交渉議題」「交渉員の数」「交渉日時」を記載したものです。「要求書」提出時に、全項目について趣旨説明を行います。

## (2) 「交渉議題」の整理とは

労働条件は、すべて団体交渉の対象となり、

- ①「労働条件性があること」
- ②「施設長に権限があること」
- ③「『管理運営事項』でも、労働条件にかかわること」

の上記3つにかかわる労働条件は交渉議題となります。

施設当局は、団体交渉実施の引き延ばし、交渉議題の削減、窓口で解決を図ろうとするなど、団体交渉実施を回避しようとします。

「要求書」提出時に、次の窓口日程を調整し、その窓口で交渉議題の対象となるかどうかの回答を求めます。窓口は交渉議題となるかどうか判断する協議であって、趣旨説明を長々する必要もなく、具体的な問題点は交渉の場で主張することとします。また、窓口で問題解決を図るのではなく、職場の組合員が参加する交渉の場で行います。

交渉実施の引き延ばしは、「不当労働行為」にあたります。窓口でそのことも指摘し、「交渉申入れ」から2週間程度で交渉が実施できるようにします。また、地方協に報告し指導・援助してもらいます。

## (3) 交渉議題における「管理運営事項」「権限外事項」とは

①「管理運営事項」 特定独立行政法人等の労働関係に関する法律第8条ただし書き（資料参照）に規定されている「管理運営事項」は交渉の対象となりません。しかし、「管理運営事項」であっても、その処理によって影響を受ける労働条件は交渉議題となります。

具体的な「管理運営事項」とは、事業計画の企画・立案に関する事項。人事権の行使に関する事項。予算編成や執行に関する事項等です。

②「権限外事項」 院長に処理権限のない事項（権限外事項）は、支部団体交渉の対象になりません。しかし、当該事項にかかわる処理権限を有する機構本部またはブロックで交渉することができます。

具体的な「院長の『権限外事項』」とは、国立病院機構の就業規則の内容変更に関する事項。職員定数に関する事項。組織の改廃に関する事項等です。

## (4) 「団体交渉」の実施

### 《ポイント》

①要求の正当性⇒要求に対する組合員および職員の多くの支持

②要求の切実さ・緊急性

- ③要求の裏付け⇒職場で起きている問題点の正確な事実の把握
- ④要求に対する決意の現れ⇒この要求は必ず実現させるという交渉メンバー全員の固い意志
- ⑤職場代表の参加⇒交渉での発言者の組織（職場実態で追及）
- ⑥交渉前に、必ず交渉メンバーおよび支部執行部で打ち合わせ会議を開催し、当日の進行、発言（反論）内容と獲得目標を意思統一します。

団体交渉は、勤務時間内に実施可能。交渉参加者は職務専念義務免除になります。また、勤務時間内の窓口も職務専念義務免除になります。

施設当局には誠実交渉義務があり、団体交渉に形式的に応じるなど不誠実な態度は「不当労働行為」となります。

#### （5）「労働協約」の締結とは

団体交渉で合意に至った事項については必ず文書化し、「労働協約」として労使双方で記名・押印します。

文書化して記名・押印があれば、「確認書」「覚書」などの標題でも「労働協約」として扱われます。

##### 《留意点》

①労働協約は、これまでの全医労の団体交渉では「・・・努力する」「・・・引き続き努力する」という表現になります。

交渉のやり取り（追及）で、「努力する」の具体的中身（誰が、いつまでに、何をしてくれるのか等）の回答をさせることが極めて重要です。追及の中で、要求前進につながる施設当局の「発言」「回答」等については、労働協約締結の際に、施設当局に口頭で再確認します。交渉で施設が口頭約束したことは、社会的道義的責任が生じるのは当然です。

②要求実現につながるような施設当局の「発言」「回答」を引き出す「質問」を考えておくことも重要です。

例えば、「年休は、師長さんから勝手に与えられるものではありませんよね？」という質問に対して、施設当局は「年休は、師長の勝手な判断で与えるものです」とは絶対言えません。なぜなら労働基準法では、使用者は年休を労働者の請求する時季に与えなければならないことになっており、使途を述べる必要もありません。使用者の対抗措置として、時季変更権がありますが、事業の正常な運営を妨げる場合で、年休を使用することで病院全体の運営に支障を来すとか、経営の危機に陥るなどの重大のことがない限り使用者の時季変更権は認められません。支部は、要求についての法律や制度について事前に調べておく必要があります。

③交渉の流れは、支部ニュースや掲示板などで、組合員に隨時知らせます。

i) 要求書提出（要求書の内容、団体交渉申入れ）

ii) 窓口での施設の対応、組合の反論等（記事内容は、支部執行部で判断します）

- \* 窓口でも交渉でも必ず記録をとります。特に窓口は記録が必要です。
- iii) 支部団体交渉の日程・交渉議題など
  - iv) 交渉の結果（交渉の主なやり取り、労働協約書など）
  - v) 組合員に限らず、要求が前進・実現した職場の未加入者には、組合の成果を知らせ、組合加入を必ず呼びかけます。

### III. これまでの交渉議題とは

- ①看護職員の夜勤回数は月8日（二交替勤務においては4回）以内とすること。
- ②超過勤務の縮減をはかること。
- ③年次休暇の取得促進、計画的年休の取得を図ること。
- ④休憩・休息の取得促進を図ること。
- ⑤勤務表作成にあたっては、職員の健康に配慮すること。
- ⑥中高年職員の夜勤軽減を図ること。
- ⑦業績評価制度の運用改善をはかること。

### IV. 交渉議題別追及のサンプル

職場実態と照らし合わせながら、追及します。以下はその例です。

施設当局の回答前後で追及点を分けていますが、必ずしも分ける必要はありません。交渉の流れの中で、適宜追及していくことになります。

#### （1）交渉議題 1

- 「看護職員の夜勤回数は月8日（二交替勤務においては4回）以内とすること」
- ①夜勤回数は平均値では8回以内だが、9回以上している職員がいる。平均値ではなく、夜勤者1人ひとりが8回以内となるようにすべきと考えるが、施設の見解は。
  - ②病休や育休などの夜勤免除者、退職者等が出た場合、速やかに人員を補充しなければ夜勤者に負担がかかり、患者のサービス低下にもつながりかねない。速やかな補充をしてもらえるのか。
  - ④3人夜勤の夜勤稼働人員は何人と考えるのか。その人数で、年休を取ったら8回以内に収まるのか。
  - ⑤年度途中の退職者、夜勤免除者を踏まえた見込み採用はどうなっているのか。
  - ⑦8回夜勤でも早出、遅出あれば夜勤10回以上しているのと変わらない。
  - ⑧9回以上にならないようにということで、常識では考えられない配置換え、応援体制、看護師長が夜勤している実態をどう考えるのか。
  - ⑨非常勤職員を募集して、夜勤をさせるのか。独法となった時、夜勤が出来ない人は常勤看護師となれなかった経緯があることをどう考えるのか。などを追及します。

「夜勤は月8日以内となるよう努力する」との回答に対しては

- ①「9回以上は好ましくない」と機構本部も言っている。月8回以内となるように、具体

的に何をするのか。

- ②退職予定が出た時点で早急に、非常勤では無く常勤職員を募集すること
- ③募集しても人が見つからないことにならないよう手立てを講じること。
- ④職場からこれ以上の病休者や退職者は出さないよう、働き続けられる職場環境にすること。
- ⑤希望する中高年の業務軽減も検討すること。
- ⑦見込み採用は前年度の病休、退職、夜勤免除者だけでなく介護・看護休暇、中高年の夜勤軽減も含めて検討すること。などを追及し、口頭約束を引き出します。

## (2) 交渉議題 2

「年次休暇の取得促進を図ること」

- ①年休希望が週休や代休になっている
- ②「年休をとったら暇と思われて人数減らされる」「年休あげると7:1がダメになる」「人がいないから年休をあげられない」などと非常識な発言する職場長がいる。
- ③1人（少数）職場は、年休をとれない。
- ④年休は労働法制上、どういう取扱いとなっているのか。
- ⑤年休は職場長が勝手につける、または希望している年休をつけないという事があつて良いのか。
- ⑥「人がいないから・・・」は人員不足だ。年休が取れるよう人を増やして欲しい。などを追及します。

「年休取得促進にむけて努力していく」との回答があつたら

- ①年休希望した日の年休がやむを得ず付けられない事情がある時は本人に充分な説明を行い理解をえるようにすること。
- ②勤務希望用紙は毎月〇日まで記入できるようにすること
- ③記入期日を過ぎても申し出があった場合も柔軟な対応をすること（期限が過ぎているから無理ではなく、可能な限り調整し、勤務表作成後の勤務変更も考慮すること）
- ④年休希望は勝手に変更、削除しないこと。
- ⑤変更の説明はあくまでもお願ひする立場で、威圧的や強制とならないようにすること。
- ⑦年休は最低月〇回はとれるようにすること
- ⑧現状では何日取れる配置人員になっているのか。また〇日とるために必要な人員を出させる。
- ⑨1人職場の年休はどう考えるか→増員必要。不補充職種であつても必要性は認めさせる。
- ⑩毎月の年休取得状況を安全衛生委員会で出させ、支部、施設で対策を検討する。
- ⑪職場長に、休暇制度について理解させること。などを追及し、口頭約束させます。

## (3) 交渉議題 3

「超過勤務を縮減すること」

臨時・緊急ではなく、恒常に超勤となっている実態を職場から発言します。

- ①始業前、情報収集などをせざるを得ない実態である。
- ②深夜入り時の日勤超勤はなくしてほしい。
- ③医師の指示が遅れるため、超勤になる。
- ④勤務時間終了してからしか記録が出来ない。
- ⑤入退院が多いための超勤になってしまふ。
- ⑥情報収集や記録のためのパソコン待ち時間が長い。
- ⑦係・委員会の仕事を「自分の仕事」と言って残ってしている
- ⑧15時頃に職場長の超勤確認、その後終わらなくても職場長がいない。居てもみて見ぬふりしている。
- ⑨終わりそうにない状況でも「終わります」と言ってしまう。
- ⑩超勤しても能力がないと思われたくないから職場長に言えない。
- ⑪超勤実態は改善されていない。業務手順の見直し、簡素化や効率化を具体的にどのように図ったのか
- ⑫業務量に応じた必要人員の配置について、どのように考えているのか。
- ⑬終わらないのに「終わる」と言わせている実態があるがなぜか？職場長にはどのような指導をしているのか。超勤命令、確認はどのようにすることになっているのか。などを追及します。

「超過勤務の縮減に引き続き努力する」との回答があつたら

- ①超勤縮減のために具体的にいつ、誰が、何を、どうするのか。
- ②深夜入り勤務者の日勤は定時退院なるよう業務量の低減、残務の引継方法を明らかにさせる。
- ③5局長通知でも「十分な勤務間隔の確保」、看護協会の「夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」でも「勤務間隔時間は11時間以上あける」としている。深夜入り者の業務量の見直しをするとともに日勤業務が終わりそうにない時は○○（例：遅出、フリー、看護師長）が引き継ぎ定時退院させること。
- ④医師の指示の遅れをなくすためにはどうするのか、改善させること。
- ⑤超勤の事前命令・事後確認のルールを明らかにすること。
- ⑥「超勤となる業務内容」を職場長、スタッフともに理解していないから「自分のしごと」「みてみぬふり」となる。全職員に意識づけるために勤務時間管理簿に貼りだすこと。
- ⑦職場長に言いづらい状況があるので、超勤命令、確認の仕方を改善させること。
- ⑧36協定の検証を労使で毎月行うこと。超過勤務の実態を毎月組合に提示すること。などを追及し、口頭約束させること。

## 資料

### 《不当労働行為として禁止される行為》

- (1) 組合員であることを理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止（第1号）
- イ 労働者が、
- ・労働組合の組合員であること、
  - ・労働組合に加入しようとしたこと、
  - ・労働組合を結成しようとしたこと、
  - ・労働組合の正当な行為をしたこと、
- を理由に、労働者を解雇したり、その他の不利益な取扱いをすること。
- ロ 労働者が労働組合に加入せず、又は労働組合から脱退することを雇用条件とする  
こと（いわゆる黄犬契約）。
- (2) 正当な理由のない団体交渉の拒否の禁止（第2号）
- 使用者が、雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを、正当な理由なく拒むこ  
と。
- ※ 使用者が形式的に団体交渉に応じても、実質的に誠実な交渉を行わないこと  
(「不誠実団交」) も、これに含まれます。
- (3) 労働組合の運営等に対する支配介入及び経費援助の禁止（第3号）
- イ 労働者が労働組合を結成し、又は運営することを支配し、又はこれに介入するこ  
と。
- ロ 労働組合の運営のための経費の支払いにつき経理上の援助を与えること。
- (4) 労働委員会への申立て等を理由とする不利益取扱いの禁止（第4号）
- 労働者が労働委員会に対し、不当労働行為の申立てをし、若しくは中央労働委員会に  
対し再審査の申立てをしたこと、又は労働委員会がこれらの申立てに関し調査若しくは  
審問をし、若しくは労働争議の調整をする場合に労働者が証拠を提示し、若しくは発言  
したことを理由として労働者を解雇し、その他の不利益な取扱いをすること。

## 《国家公務員法》

### (職員団体)

第 108 条の 2 この法律において「職員団体」とは、職員がその勤務条件の維持改善を図ることを目的として組織する団体又はその連合体をいう。

3 職員は、職員団体を結成し、若しくは結成せず、又はこれに加入し、若しくは加入しないことができる。ただし、管理職員等と管理職員等以外の職員とが組織する団体は、この法律にいう「職員団体」ではない。

### (交渉)

第 108 条の 5 当局は、登録された職員団体から、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、及びこれに附帯して、社交的又は厚生的活動を含む適法な活動に係る事項に関し、適法な交渉の申入れがあつた場合においては、その申入れに応すべき地位に立つものとする。

2 職員団体と当局との交渉は、団体協約を締結する権利を含まないものとする。

3 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。

4 職員団体が交渉することのできる当局は、交渉事項について適法に管理し、又は決定することのできる当局とする。

5 交渉は、職員団体と当局があらかじめ取り決めた員数の範囲内で、職員団体がその役員の中から指名する者と当局の指名する者との間において行なわなければならない。交渉に当たつては、職員団体と当局との間において、議題、時間、場所その他必要な事項をあらかじめ取り決めて行なうものとする。

6 前項の場合において、特別の事情があるときは、職員団体は、役員以外の者を指名することができるものとする。ただし、その指名する者は、当該交渉の対象である特定の事項について交渉する適法な委任を当該職員団体の執行機関から受けたことを文書によって証明できる者でなければならない。

7 交渉は、前2項の規定に適合しないこととなつたとき、又は他の職員の職務の遂行を妨げ、若しくは国の事務の正常な運営を阻害することとなつたときは、これを打ち切ることができる。

8 本条に規定する適法な交渉は、勤務時間中においても行なうことができるものとする。

9 職員は、職員団体に属していないという理由で、第1項に規定する事項に関し、不満を表明し、又は意見を申し出る自由を否定されてはならない。

### (不利益取扱いの禁止)

第 108 条の 7 職員は、職員団体の構成員であること、これを結成しようとしたこと、若しくはこれに加入しようとしたこと、又はその職員団体における正当な行為をしたことのために不利益な取扱いを受けない。

### <日本国憲法>

第29条 すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。

- 2 賃金、就業時間、休息その他の勤務条件に関する基準は、法律でこれを定める。
- 3 児童は、これを酷使してはならない。

第30条 勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

### <労働組合法>

第1条 この法律は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成することを目的とする。

- 2 刑法（明治40年法律第45号）第35条の規定は、労働組合の団体交渉その他の行為であつて前項に掲げる目的を達成するためにした正当なものについて適用があるものとする。但し、いかなる場合においても、暴力の行使は、労働組合の正当な行為と解釈されてはならない。

第2条 この法律で「労働組合」とは、労働者が主体となつて自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体をいう。但し、左の各号の一に該当するものは、この限りでない。

第7条 使用者は、左の各号に掲げる行為をしてはならない。

- 1 労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもつて、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱をすること又は労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること。但し、労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合において、その労働者がその労働組合の組合員であることを雇用条件とする労働協約を締結することを妨げるものではない。
- 2 使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと。
- 3 労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること、又は労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること。但し、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者

と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく、且つ、厚生資金又は経済上の不幸若しくは災厄を防止し、若しくは救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基金に対する使用者の寄附及び最小限の広さの事務所の供与を除くものとする。

- 4 労働者が労働委員会に対し使用者がこの条の規定に違反した旨の申立をしたこと若しくは中央労働委員会に対し第27条第4項の規定による命令に対する再審査の申立をしたこと又は労働委員会がこれらの申立に係る調査若しくは審問をし、若しくは労働関係調整法（昭和21年法律第25号）による労働争議の調整をする場合に労働者が証拠を提示し、若しくは発言をしたことを理由として、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱をすること。

第14条 労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する労働協約は、書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することによつてその効力を生ずる。

#### ＜特定独立行政法人等の労働関係に関する法律＞

第1条 この法律は、特定独立行政法人等の職員の労働条件に関する苦情又は紛争の友好的かつ平和的調整を図るために団体交渉の慣行と手続とを確立することによつて、特定独立行政法人等の正常な運営を最大限に確保し、もつて公共の福祉を増進し、擁護することを目的とする。

2 国家の経済と国民の福祉に対する特定独立行政法人等の重要性にかんがみ、この法律で定める手続に関与する関係者は、経済的紛争ができるだけ防止し、かつ、主張の不一致を友好的に調整するために、最大限の努力を尽くさなければならぬ。

第8条 第十一条及び第十二条第二項に規定するもののほか、職員に関する次に掲げる事項は、団体交渉の対象とし、これに関し労働協約を締結することができる。ただし、特定独立行政法人等の管理及び運営に関する事項は、団体交渉の対象とすることができない。

- 1 賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日及び休暇に関する事項
- 2 升職、降職、転職、免職、休職、先任権及び懲戒の基準に関する事項
- 3 労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項
- 4 前三号に掲げるもののほか、労働条件に関する事項

第9条 特定独立行政法人等と組合との団体交渉は、専ら、特定独立行政法人等を代表する交渉委員と組合を代表する交渉委員とにより行う。

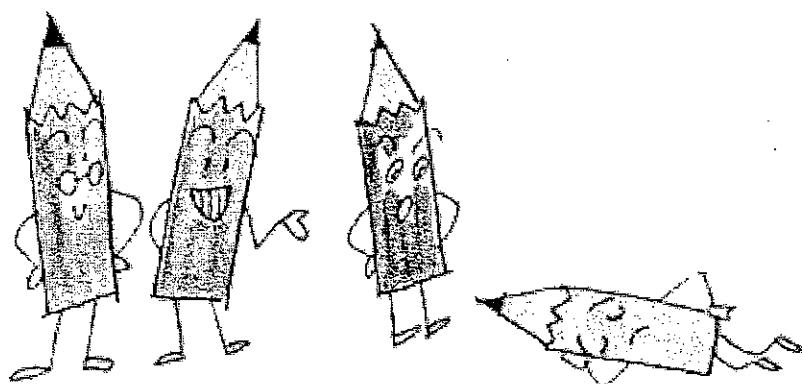
第10条 特定独立行政法人等を代表する交渉委員は当該特定独立行政法人等が、組合を代表する交渉委員は当該組合が指名する。

2 特定独立行政法人等及び組合は、交渉委員を指名したときは、その名簿を相手方に提示しなければならない。

第11条 前二条に定めるもののほか、交渉委員の数、交渉委員の任期その他団体交渉の手続に関し必要な事項は、団体交渉で定める。

第12条 特定独立行政法人等及び組合は、職員の苦情を適当に解決するため、特定独立行政法人等を代表する者及び職員を代表する者各同数をもつて構成する苦情処理共同調整会議を設けなければならない。

2 苦情処理共同調整会議の組織その他苦情処理に関する事項は、団体交渉で定める。



## 団体交渉の方式及び手続きに関する協約

独立行政法人国立病院機構（以下「甲」という。）と全日本国立医療労働組合（以下「乙」という。）は、団体交渉の方式及び手続きに関し、次のとおり協約を締結する。

### （交渉の場と当事者）

第1条 甲乙間における団体交渉は、双方誠意をもってこれを円滑に行うため、次表の区分により行うこととする。

交渉の場	交 渉 当 事 者
中央交渉	甲の本部と乙の本部
地方交渉	甲のブロック事務所とこれに対応する乙の地方協議会
施設交渉	甲の病院とこれに対応する乙の支部

2 苦情処理共同調整会議及び安全衛生委員会において、処理、審議することとした事項については、原則として団体交渉の議題としないものとする。

### （交渉委員等）

第2条 団体交渉は、専ら甲及び甲の各下部機関を代表する交渉委員と乙及び乙の各下部組織を代表する交渉委員との間で行うこととし、団体交渉に出席する交渉委員の数は次表のとおりとする。

交渉の場	交渉委員の数
中央交渉	最大25名までとする
地方交渉	最大20名までとする
施設交渉	最大15名までとする

- 2 団体交渉に当たって甲乙双方は、当該団体交渉に出席する交渉委員名簿を団体交渉日の3日前までに文書により交換するものとする。ただし、交渉委員に変動があったときは、その旨を速やかに相手方に通知するものとする。
- 3 交渉時間は、概ね2時間までとする。
- 4 交渉場所は、甲の指定する場所とする。

### （窓 口）

第3条 甲乙双方は、団体交渉の円滑な運営を図るため、窓口担当委員を同数指名し、誠意をもって窓口機能の充実に努めるものとする。

- 2 窓口担当委員を指名したとき又は窓口担当委員に変動があったときは、その旨速やかに相手方に通知するものとする。
- 3 窓口においては、団体交渉に関するもの以外の労使間の問題についても、整理・調整を行うこととする。

(手続き)

- 第4条 団体交渉を行おうとする場合は、あらかじめ交渉申入書により、交渉議題、交渉委員の数、交渉日時を記載し、提出するものとする。
- 2 前項の交渉申入書の提出があった場合は、窓口において交渉要求の趣旨等を踏まえ、前項の事項及びその他の必要事項についてあらかじめ調整し、取り決めて行うものとする。
  - 3 前項の「その他の必要事項」については、整然かつ円滑な団体交渉が行えるよう交渉手順等について、窓口において取り決めるものとする。

(上部機関調整)

第5条 窓口調整等に関し、必要に応じてそれぞれの上部機関で調整していくものとする。

(その他)

第6条 団体交渉及び窓口については、勤務時間内に行うこともできるとする。

附 則

- 1 この協約の有効期間は、協約締結の日から平成17年3月31日までとする。
- 2 前項の期間満了の1カ月前までに双方又は一方から文書による改廃の申し出がなければ、更に1カ年更新するものとし、以後、この例によるものとする。

平成16年4月1日

独立行政法人国立病院機構

労務担当理事 柴山 弘司 印

全日本国立医療労働組合

委 員 長 保木井 秀雄 印