

回覧印																			
-----	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



No. 3
2008. 9 . 26

発行所
大阪市北区中之島1丁目3-20
大阪役所内
大阪市職員労働組合

2009年度要員問題についての団体交渉

2009年度要員問題について、市職本部闘争委員会は、9月26日午後1時より市側村上総務局長以下と団体交渉を行った。

組 合「2009年度の要員確保について、次のとおり申し入れる。

2008年9月26日
<p>大阪市長 平松 邦夫 様</p> <p style="text-align: right;">大阪市職員労働組合 執行委員長 山下 博司</p> <p style="text-align: center;">要員確保に関する申し入れ</p> <p>行政業務に見合う執行体制の確立は、市行政の円滑な推進や市民サービスの低下をきたさない観点から必須であり、また、業務執行体制の変更は勤務労働条件に大きくかかわるものであることから、必要要員の確保について労使間で仕事と人の関係について精査・協議を行い、決着をはかってきたところである。</p> <p>2009年度の業務執行体制の確立に向け、次のとおり要員の確保をするよう申し入れる。</p> <p style="text-align: center;">記</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 2009年度に執行予定の事務事業と執行体制を早期に明らかにすること。 2. 2009年度事務事業の執行に必要な要員を確保すること。 3. 法令などにより要員の基準が定められている職場に対して、基準配置はもちろんのこと、すべての労働基準が維持できる要員を確保すること。 4. 派遣等の予想要員を確保すること。 5. 一般事務・技術職員以外の免許職員等にかかる総枠について、業務執行に支障のないよう早期に決定すること。 <p style="text-align: right;">以 上</p>

申し入れにあたって、市側の基本的な考え方を質しておきたい。

大阪市においては、06年2月に策定した「市政改革マニフェスト（市政改革基本方針）」の中で、「職員数の削減」を掲げ、2年間にわたり事務・技術職において「採用凍結」を実施するとともに、07年2月には「将来の大阪市職員数について（中間とりまとめ）」を公表し、約2万5千人という数字を提示してさらなる削減をめざしている。

我々は、こうした市側の方針について、具体の業務内容を把握することなく、一方的・一律的に数値目標を掲げ職員数を削減することは、職務の遂行にも支障をきたし、結果、市民サービスの低下をもたらすものであ

(裏面へつづきます)

ることや、「職員採用の凍結」は、中・長期的観点から見ても組織の構成バランスを崩すこととなることから、決して容認できないことをこの間強く指摘してきた。

一方、07年11月の市長選挙により、平松市長が誕生し、本年3月には「市政改革マニフェスト」を修正し、職員採用について「一般行政職については、将来の大阪市を支える優秀な人材について必要最小限の範囲で採用する」こととして、それまでの「職員採用凍結」を「解除」したが、本年10月および09年4月に十数名を採用するという不十分なものとなっている。

また、市側は、本年4月に経常経費の削減を目的として、「経費削減関係局プロジェクトチーム」（市政改革室、政策企画室、総務局、財政局）を設置し、今後2年間で、人件費の11%（1号職員削減率）削減および物件費について「平成17年度予算比で30%削減」に見合う事務事業の見直し計画を策定し報告するよう要請し、そのうえで、本年9月4日に「経費削減の取組について（素案）」をとりまとめ公表した。

我々としては、「経費削減関係局プロジェクトチーム」が各所属に要請した内容について市側に説明を求め、一定の意見交換を行ってきたが、「素案」については、勤務労働条件に大きな影響を与えるものであるにもかかわらず、具体的な提案や交渉・協議もなく、一方的に公表されたものであり極めて問題であるといわざるを得ない。

別途、我々としての見解を明らかにするが、次年度業務執行体制や要員問題にかかわることから、本日の申し入れ団交において、「素案」について財政事情も含めた市側の説明を求めるとともに、内容および位置づけ、さらには労使交渉・協議を含めた今後の取り扱いを示されたい。

我々は、今日の要員確保をめぐる根本的な問題として、市側が「市政改革マニフェスト」を一方的に策定し、十分な労使協議と合意を図ることなく、数値目標を掲げて「職員削減」を強行しようとしたことから、労使協議に支障をきたし、現場における円滑な業務執行体制に大きな影響を与えていることにあると考えている。

地方分権が本格化している今日、大阪市においても、市民自治の充実に向けた市民協働の推進や、それに対応するための行政システムの構築など、地方自治体としての主体的な取り組みが求められている。

信頼される大阪市政を構築するためにも、的確な施策展開や市民サービスを提供することは極めて重要であり、市民生活を支える自治体としての基本的な責務であることを改めて指摘しておく。

その意味では、「市政改革マニフェスト」に掲げられた内容は、一部修正されたとはいえ、大阪市のめざすべき将来ビジョンを示すことなく、都市経営という観点からの財政再建に向けた「マネジメント改革」のみを求めているといわざるを得ないし、「素案」についてもその延長線上にあるものと認識している。

我々は、多様化・複雑化する市民ニーズに的確に対応するサービスを提供するためには、業務内容・業務量に見合った執行体制が不可欠であり、市民生活を支える行政内容の質や水準を低下させないためにも、労働強化をきたさない要員配置が必要との立場で、この間、労働組合にとって厳しい内容であっても「仕事と人」の関係を基本に、真摯な労使交渉・協議を通じ、事務事業の見直しも含めて労使決着を行ってきたところである。

本日の申し入れに際し、市側としてこうした経過をふまえた市民サービスや「仕事と人」の関係に基づいた次年度要員確保の考え方を明らかにされたい。」

市 側「ただいま、平成21年度の業務執行体制の確立に向け、必要な要員・勤務労働条件の確保を図るよう、申し入れを受けたところであるが、来年度における業務執行体制の構築に向けた私どもの考え方をお示ししたい。

ご承知のとおり、本市においては、平成14年に「財政非常事態宣言」がなされ、以降、公共事業の抑制や工事コストの削減、職員数の削減など、財政再建に向けた取組みを進めてきたところである。

しかしながら、平成19年度普通会計決算見込額をみると、歳出総額について9年連続のマイナスとなっているものの、企業収益や雇用情勢の改善の足踏みにより市税収入が伸び悩むなか、地方交付税などの一般財源が大幅な減少となったことから、歳入総額についてもマイナスとなっており、地方公共団体の財政構造の弾力性

を判断するための指標である経常収支比率は前年度に比べて0.2ポイント悪化し、99.9%となっている。

また、さる6月13日に発表した中期的な財政収支概算（平成20年5月暫定版）においては、昨年9月に作成した今後10年間の中期的な財政収支概算を平成20年度予算に置き換えて試算したところ、マニフェスト期間中の平成22年度までは市政改革マニフェストの着実な実行を前提に資金不足は生じないものの、当初作成した財政収支概算と比較すると、市税の減等により、累積赤字額は200億円ほど悪化し、平成28年度では最大で1,200億円程度の累積赤字の見通しとなり、財政状況は依然として危機的な状況といえる。

このような状況のもと、「市政改革マニフェスト」における取り組み課題の中でも、最も喫緊の課題とも言うべき財政危機の克服に向けては、あらゆる経費の削減、とりわけ、経常経費の削減が必要であることから、平成18年度から、5年間、職員数の大幅な削減を図ることとしたものである。

しかしながら、経費削減の取組み状況については、平成22年度までの5年間の歳出削減目標の2,250億円に対し、平成20年度予算までの3か年の累計で1,754億円を削減し78%を達成しているものの、経常経費については900億円の削減目標に対し、429億円の削減で達成率が48%にとどまっている。

本市がこのような厳しい行財政状況を克服し、新たな市民ニーズに対応しながら持続可能な都市として生き残っていくためには、透明で開かれた市政運営を実現するとともに、まずは市政改革マニフェストの削減目標について、スピード感をもって達成していかなければならないと考えているところである。

このようなことから、本年4月に市政改革室・政策企画室・総務局・財政局による経費削減プロジェクトチームを立ち上げ、経費の徹底した見直しを進めるとともに職員数の削減についても検討を行い、さる9月4日（木）に「経費削減の取組（素案）」として取りまとめを行い、公表してきたところである。

その「経費削減の取組について（素案）」についてであるが、基礎自治体としての役割を見据え、市民が真に必要なサービスの確保と行政組織や事務事業の効率的な運営による効果的なサービスを提供するため、経費削減プロジェクトチームを中心として、所管局との議論を尽くしながら、市民意見も踏まえ、一律削減ではなく事務事業の再構築のなかで、経費削減を図るものであるが、現時点ではまだ、素案である。現在、パブリック・コメントを実施しているところであるが、いずれにしても具体の事務事業の構築にあたり、その内容が勤務労働条件に影響を及ぼす場合には個々、十分に協議してまいりたいと考えている。

このような取組みの一方、総務省からは、「集中改革プラン」における定員管理の数値目標の着実な達成に取り組むとともに、職員数の一層の純減を図ることが引き続き求められている。

私どもとしては、社会経済情勢の変化に即応し、高度化、複雑化する市民ニーズに適切に対応するためには、従来のような行財政規模の圧縮にとどまらず、組織全体として業務執行の一層の効率化が欠かせないものと認識している。そのためには、本市の事務事業全般にわたり、これまでの業務執行体制や執行方法の総点検を行い、その中で、業務プロセスの改善に取り組むことはもとより、廃止または縮小すべき事務事業の見直し、民間委託化など官民の役割分担の見直し、さらには、経営形態のあり方の点検・見直しなど、事務事業の再構築を大胆に行なってまいるとともに、再任用・再雇用制度の引き続き活用や、業務執行体制を精査したうえで非常勤嘱託職員等を積極的に活用するなど、市民サービスの低下をきたさず、また、職員の勤務労働条件も配慮したうえで、業務内容・業務量に見合った業務執行体制を構築してまいり所存である。

については、事務事業の再構築にかかる施策の企画・立案とそれに対応する業務執行体制の改編の検討など管理運営事項として取り扱う事項については、皆様方と効率的・効果的な意見交換などを十分に行いながら職制が主体性を持って検討してまいるとともに、それに伴い職員の勤務労働条件に変更が生じる事項については、交渉事項として誠意をもって対応させていただきたいと考えているのでよろしくお願ひしたい。」

組 合「ただ今、市側から基本的な考え方が示されたが、「市政改革マニフェスト」にもとづく従来の考え方が踏襲されており、また、「経費削減の取組について（素案）」については、説明責任が果たされておらず、我々

（裏面へつづきます）

として到底理解できるものではない。

先ほども申しあげたが、大阪市の行政業務は多岐にわたっており、また、行政の基本的責務として市民サービスの確保は極めて重要な課題であり、行政業務を見直すとしても、大阪市としてのあるべき行政体制について十分検討し、市民や職員に提示して理解を求めべきであり、まず「職員削減」ありきとの姿勢は本末転倒である。この点について再度市側としての認識を明らかにされたい。

また、「経費削減の取組について（素案）」に掲げられた「職員数の削減」については、今後2年間の退職数を補充しないことが前提となっており、本年2月の修正マニフェストで職員採用凍結を解除したこととの整合性について、明らかにされたい。

加えて、本年10月および09年4月に予定されている新規職員の配置のあり方について、「仕事と人」との関係性をふまえた考え方を示すとともに、今後の採用について、将来の組織構成、組織や行政業務の継続性、組織の活性化、人材育成などの観点から、採用規模の拡大を強く求めておく。

いずれにしても、各所属における行政業務の実態や市民サービスへの影響からみた場合、一律的な削減は現場混乱や市民サービスの低下を招くものであり、基本的に認められない立場を明確にするとともに、最低限、昨年の要員問題における経過をふまえた市側対応を求める。

そのうえで、今後労使交渉・協議を進めるにあたって数点にわたり指摘しておきたい。

まず、「経費削減の取組について（素案）」に掲げられた内容については、2カ年にわたるものであるものの、2011年度以降も言及されているが、要員は単年度問題として取り扱うよう求める。

あわせて、事務事業の見直しを含めて、次年度に執行する業務を確定させ、その業務量に見合う要員を配置するという、いわゆる定数配置とかかわって、次年度当初に昇任による欠員を生じないこととしての確認を求める。

また、昨年の要員交渉において、次年度事務事業の具体内容やそれに見合う要員確保に向けた考え方が示されないまま推移したことから、本日の申し入れ以降、直ちに各所属へ交渉委任するとともに、支部・所属間における十分な交渉・協議と合意がはかられるよう誠意ある対応を求める。

支部・所属間の交渉・協議にあたっては、大阪市としての必要な行政サービスの提供や「仕事と人」の観点から検討することを基本とし、先に市側プロジェクトチームが示した数値に拘束されないことの確認を求める。

また、各所属が市側に報告した「事務事業の見直し」については、あくまで所属としての考え方であり、今後の支部・所属間の交渉を規定付けるものではなく、それぞれの交渉・協議の結果について市側としても尊重するとともに、市全体の要員配置についても責任ある対応を求める。

なお、共通管理業務の集約化について、各所属から集約効果が示されているが、「仕事と人」の関係にもとづいて、支部・所属で十分に交渉・協議する必要があると、システムに齟齬が生じている点の要員問題とのかかわりについては、本部・市側間で整理するよう求めておく。

07年2月に市側が公表した「経営形態のあり方に関する方針」については、市側の一方的な具体化には反対であり、大阪市としての必要な行政サービスの確保をはかる観点からの検討とあわせて、関係する組合員の勤務労働条件にかかる点は労使間で十分な交渉・協議が行われるよう求めておく。とくに、市民病院の経営形態のあり方について、地方公営企業法の全部適用に向けた作業が当該所属を中心に進められているが、組合員にかかる勤務労働条件について、支部・所属での交渉・協議はもちろんのこと、市側としても責任ある対応と市職本部との交渉・協議を早急に行うよう求めておきたい。

次に、これまでも指摘してきたが、市民生活に直接かかわりをもつ保健・医療・福祉・教育部門の現場実態は、複雑化・多様化する市民ニーズともあいまって、ますます厳しい実態となっている。したがって、市民ニーズや行政サービスの充実をはかることはもちろんのこと、関係業務に従事する組合員に過度の負担を強いることのないよう使用者責任を果たす立場で、支部・所属において誠意と責任をもって十分交渉・協議すると

もに、市側としても関係所属と連携し円滑な業務執行体制の確立に向けて努力するよう求めておく。

また、専門職にかかる要員確保については、昨今の要員状況の中で「削減ありき」の所属姿勢が顕在化してきているが、必要な市民サービスの提供や労働強化という観点から問題であると認識しており、改めて誠意ある支部・所属協議と合意に向けた市側対応を求めておく。

「技能職員の活用」問題については、これまでも市職本部として市側に基本的な考え方を示すよう求めてきたが、十分な対応策が示されず、個別具体の配置として判断せざるをえなかったことから、今後誠意を持って協議するよう求めておきたい。

また、現業職員の事務職転任・技術職転任については本年も実施される予定となっているが、転任後の配置のあり方については、要員問題に影響を与えるものであり、市職本部・市側の間において十分協議するよう求めておく。」

市 側「ただいま、委員長から数点にわたる指摘を受けたところである。

私どもとしても、いずれの行政課題も市民生活に密着した重要な課題であり、市民サービスの確保に努めていくことが行政としての責務であると認識しているが、先ほども申し上げたとおり、本市の行財政状況は非常に厳しく、マニフェスト期間である平成22年度までは資金不足が生じないものと見込んでいたものの、それは、市政改革マニフェストにもとづく取り組みを着実に実行することを前提にしたものであり、厳しい行財政状況の克服に向けては、職員数についても一層厳しく見詰め直す必要があると考えている。

しかしながら、単に職員数だけを削減し、事務事業の再構築を行わなければ、業務執行体制に支障をきたし、行政ニーズに対応できなくなるとともに、職員の勤務労働条件にも影響がでることが想定されることから、事務事業の効率的・効果的な運営、官民の役割分担の整理、施策の選択と集中などの観点から、仕事と人のあり方を十分に精査しなければならないと考えており、そのためには、皆様方と十分に意思疎通を図ってまいらなければならないと考えているところである。また、その際には、一律的な削減を行うのではなく、必要性の乏しくなった事業の見直しや既存事業の選択と集中の観点などから個々に精査を図り、限られた人材の有効活用に努めてまいりたい。

新規職員の採用、とりわけ一般行政職の採用についてはこの間、凍結してきたところであるが、このまま新規職員の採用凍結を続けていくことは、組織の活力をそぎ、組織の士気の低下を招くとともに、行政サービスの継続性確保の観点からも問題があることから、将来の大阪市を支える幹部職員となりうる優秀な人材を必要最小限の範囲で採用すべく大学卒業程度の事務職員について、本年、採用試験を行ってきたところである。採用試験の際にはこれまで26歳以下に設定していた受験資格年齢を、新規卒者に加え、民間経験者や就職困難期の学卒者についても広く採用試験を受けることができるよう、32歳以下に引き上げてきたものである。なお、今後の採用については、組織の活性化や行政サービスの継続性の確保の観点をふまえながら、市政改革マニフェストの進捗状況を鑑み、検討してまいりたい。

職員の配置に関しては、現在、市民目線に立って市民と協働したまちづくりを進めていくなかで、業務執行体制の確保の観点も踏まえつつ、配置をしてまいりたいと考えているので、よろしく願いたい。

また、「経費削減の取組について（素案）」で公表されている内容はマニフェスト期間の残る2年に及ぶものであるが、要員問題としては基本的に単年度ごとに整理を図るといふ、これまでの経過を十分踏まえ、交渉を行うものである。

加えて、従前では、当該年度において、係長昇任にともなう欠員が生じていたところであるが、今年度と同様、「仕事と人」との関係を踏まえ、年度当初に組織体制を確立し、当該年度の業務執行体制を構築してまいりたいと考えるものである。

いずれにしても、限られた時間の中、各所属において、事務事業の再構築を大胆に行うなど、来年度の業務

(裏面へつづきます)

執行体制を構築していくにあたっては、ご指摘のように、個々具体の業務を実施・把握している各所属・支部間において、十分な意見交換などを誠意と責任をもって行っていく必要があると考えているところであり、また、具体の交渉については、各所属に速やかに委任するとともに、所属・支部間で交渉された内容については尊重してまいりたいと考えているのでよろしく願いたい。

共通管理業務の集約化に関しては、10月より総務事務センターにおいて、現在各局・区等で行われている職員の給与・人事・福利厚生等にかかる業務や臨時職員等の報酬支給業務等の集中処理を行うこととしているが、他の業務執行体制と同様に、各所属・支部間における交渉・協議の中で取扱ってまいりたい。なお、勤務情報システムの稼働については、現在、精力的にテストを行っており、今後、稼働スケジュールについて明らかにしてまいりたいと考えており、ご指摘の点については、必要に応じて市職本部・総務局間において協議してまいりたい。

「経営形態に関する方針」に関わってはこの間、検討を行ってきているところであるが、各事業について具体化が図られ、職員の勤務労働条件に変更が生じる場合には交渉事項として誠意を持って対応させていただきたい。とりわけ、市民病院の経営形態のあり方については、支部・所属における十分な交渉・協議が必要であると考えており、必要に応じて、市職本部・総務局間においても交渉・協議を行うなど、責任を持って対応してまいりたい。

保健・医療・福祉・教育部門の現場実態が、きわめて厳しいものであることは認識しており、それらの部門について円滑な業務執行体制を確立するためには、所属・支部における十分な交渉・協議が必要であると考えており、私どもとしても関係所属と連携を深めてまいりたいと考えている。

専門職の要員確保については、今日の財政状況を鑑みれば、たとえ専門職であっても常に効率的な業務執行体制をめざし、精査を加えていくことについては例外ではないものの、市政の円滑な推進や市民サービスの低下をきたさない観点から必要に応じて、誠意を持って対応してまいりたいと考えている。

技能職員の流動化に関わる課題については、引き続き、職場に混乱が生じないように、誠意をもって協議してまいりたいと考えている。また、事務転任・技術転任に関わっては、来年度の業務執行体制に影響を及ぼすと考えられることから要員問題として認識しており、今後、転任人数が確定するなど、進捗状況を踏まえつつ、協議してまいりたいと考えている。」

組 合「申し入れの冒頭でも申しあげたが、市民生活は引き続き厳しい状況にあり、それだけに市民からの行政に対する期待はこれまで以上に多様化し、様々な分野における的確な施策の展開が求められている。

我々は、本市行政の第一線職場で市民サービスを提供する立場から、豊かな市民生活の実現と自らの働きがいとを同一のものとして捉え、市民ニーズへの的確な対応を日常業務の中で積極的に進めてきた。

そうした立場からすれば、先程来の市側回答は総じて財政事情とマニフェストにもとづく、行財政規模の縮小や経費削減のみを強調し、将来の大阪市行政をいかに展開していくのかという視点に欠けているといわざるを得ない。

市側からは、「事務事業全般にわたり、これまでの業務執行体制や執行方法の総点検を行う」「事務事業の再構築を大胆に行う」「業務量・業務内容に見合った業務執行体制を構築する」ことが示されている。

我々としても、「事務事業の再構築」を否定するものではないが、一方的な見直しの手法の押し付けや、いたずらに市民サービスの低下を招いたり、使用者責任の回避につながるのであれば、当然認められるものではないことを指摘しておく。

さらに、事務事業の見直しや再構築にかかわって、管理運営事項として取り扱う事項について言及があったが、要員問題を解決するためには市側責任を明確にし、管理運営事項であっても、当然勤務労働条件に大きな影響を与えることから、支部・所属間の交渉・協議にあたっては、各所属の誠意と責任をもった対応が不可欠

である。

また、支部・所属において結論づいた内容については、市側として尊重し責任をもって労使確認内容を履行するよう、誠意ある対応を重ねて求めておく。

なお、申し入れ項目のうち、1～2項目については、支部・所属での交渉を経て、全市的な観点も含めて本部・総務局間で取り扱うこととし、3～5項目については、支部と所属との交渉で決着することとしたい。」

市 側「ただいま、委員長から「将来の大阪市行政をいかに展開していくのかという視点に欠けている」との誠に厳しい指摘を受けたところである。

私どもとしては、まずは、直面する危機的な行財政状況を克服するため、市政運営全般にわたる抜本的改革を透明性とスピード感をもって断行する必要があると考えており、そのためには、皆様方との交渉・協議を通じ、意思疎通を図っていくことが重要であると考えている。

今後、市民サービスの低下をきたさず、職員の勤務労働条件も配慮したうえで、業務執行体制の改編に誠意を持って取り組んでまいりたいと考えており、ご指摘の点も踏まえ、各所属においても誠意と責任をもった対応を行うよう徹底してまいりたい。

また、具体の交渉については、各所属に委任するとともに、所属・支部間で交渉された内容については尊重してまいりたいと考えているのでよろしくお願ひしたい。

なお、申し入れ項目の取り扱いは要請どおりとしてまいりたい。」

組 合「重ねて指摘するが、公表された「素案」の押し付けは到底認められるものではないし、事務事業の再構築や執行体制の改編が、市民サービスの低下や勤務労働条件の後退につながらないように、円滑な市政運営と業務執行を進めるための要員配置について、行政責任・使用者責任を踏まえた、市側の誠意ある対応を強く要請しておく。

なお、具体の交渉にあたっては、いわゆる労使関係の4原則に則った誠実な交渉を行なうことが重要であると考え、本年1月31日にとりまとめられた「労使協議のあり方検討協議会」の最終報告にかかる残る課題のうち、支部・所属での意見交換のあり方と、労使交渉における情報公開のあり方について、この間市側と協議を重ねてきたが、改めて市側の考え方を質したい。」

市 側「ただいま、委員長より「労使協議のあり方検討協議会」の最終報告にかかる残る課題のうち、「支部・所属での意見交換のあり方」及び「労使交渉における情報公開のあり方」についてご指摘いただいたところであるが、これらの点については、これまで引き続き協議を重ねてきたものである。

まず、「労使交渉における情報公開のあり方」についてであるが、本市においては、労使関係の透明性を高め、市民に対し積極的な情報公開に努める観点から、労使合意のうえ、大阪市労働組合連合会（市労連）との団体交渉内容については平成17年2月の交渉より本市のホームページでの公表を行っており、さらに大阪市職員労働組合（市職）との交渉内容についても、平成18年3月より公表を行っているところである。

このように、これまで市政改革マニフェストのもと、透明性のある市政運営を実現するため取り組みを進めてきところであるが、昨年、市長が平松市長へと代わり、市政のあらゆる場面での「ガラス張りの市政」の実現を目指し、これまで以上の情報公開を進めるとしてきたところである。

労使関係についてもその例外ではなく、一層の説明責任を果たす観点から、労使交渉にかかわっての情報公開を進めていく必要があるため、別紙のとおり交渉内容の公表のあり方を10月1日より改正いたしたいので願ひしたい。

次に、「所属・支部での意見交換のあり方」についてであるが、私どもとしては、これまでからも職員の勤

(裏面へつづきます)

務労働条件に関わる事項あるいは職員の勤務労働条件に影響を及ぼすおそれのある事項については所属・支部間において適宜、意見交換を行うことが必要であるとの認識のもと、各所属に対し要請を行ってきたところである。

特に、市政改革の推進にあたっては事務事業の抜本的な見直しなどを行っていく必要があり、将来の業務執行体制とも密接に関連し、職員の勤務労働条件にも大きな影響を及ぼすことが見込まれることから、所属・支部間での忌憚のない意見交換を行うことは、円滑な業務執行の観点からも必要であると考えているところである。」

組 合「ただ今、市側から「労使交渉における情報公開のあり方」「所属・支部での意見交換のあり方」について、考え方が示されたところである。

「協議会」の「最終報告」では、「労使関係についての基本認識」として、「労使間においては、職員の勤務労働条件を中心に利害の対立することがあるため、いわゆる労使関係の4原則（労使対等、相互不介入、労使自治、相互理解）に則った誠実な交渉を行なうことが重要」「交渉を行なうまでにおいても、適宜の情報提供、十分な意見交換等を通じ、労使間の意思疎通を図ることが重要」としてきたところである。

こうした認識のうえで、次の点について市側の確認を求める。

「労使交渉における情報公開のあり方」について、まず、総務局と市職本部との交渉であるが、本交渉において新たにプレスに公開する点については、市労連と同様の取り扱いとすること。

また、本交渉は、直前の変更や中止など流動的な性格を有していることからプレスへの公開が本交渉の開催を拘束しないこと。

さらに、小委員会交渉・事務折衝については、詳細な内容について協議していることから自主的な労使交渉を阻害することのないよう、公表にあたっては、その都度、労使合意のうえ、市側の責任で公表すること。

次に、各所属と支部との交渉であるが、「交渉内容の要旨の公表」から「交渉録（要旨）の公表」に変更する内容となっているが、支部・所属における本交渉の議事録は、画一的に作成されているのではなく、その様式も様々であることから、公表にあたっては、支部・所属の合意に基づき所属の責任で公表すること。

また、今回の提案内容以上の拡大提案は行なわないこと。

さらに、当局情報の提供については、システム上、労働組合が市側のポータルサイトを閲覧することができないことから、「協議会」の「最終報告」の趣旨に鑑み、労働組合に対する十分な情報提供に努めること。

つぎに「所属・支部での意見交換のあり方」については、「協議会」の「最終報告」の趣旨をふまえた取り扱いとすること。

また、市側責任において、各所属に対し改めて「協議会」の「最終報告」の周知徹底を行なうこと。

さらに、各支部・所属間において、「最終報告」の内容を逸脱した事象が生じた場合、市職本部・市側間で誠意をもって協議を行い、市側責任において必要な対応を行なうこと。」

市 側「ただいま、委員長から「労使交渉における情報公開のあり方」及び「所属・支部での意見交換のあり方」について、数点にわたる指摘を受けたところである。

これらの点にかかわり、はじめに「労使交渉における情報公開のあり方」について、お答えしたい。

まず、総務局と市職本部との交渉についてであるが、本交渉を市労連交渉と同様、プレスへの公開とするが、これは労使関係について透明性の確保、市民への説明責任を果たす観点から行うものである。

したがって、本交渉をプレスへ公開するにあたり、その取り扱いの詳細については市労連と同様とし、関係先と調整してまいりたいと考えている。

なお、交渉については流動的な性格を有することから、直前の変更や中止も想定されるものであり、プレスへ

の公開が本交渉の開催を直接的に拘束するものではないと認識している。

ただし、交渉が中止や変更となった場合には、その理由について市民への説明責任を果たしていくことが、必要であると考えている。

また、小委員会・事務折衝については、これまでは交渉内容の項目だけを公表しており、具体の折衝内容について明らかにしてこなかったが、これらについても「交渉」であることから、より市民への説明責任を果たし、透明性を高めていく観点から「要旨」へ変更するものである。小委員会交渉または事務折衝の要旨をどういった形で公表していくかについては、市民への説明責任を果たす観点から、その都度、労使で確認のうえ、市側の責任において公表することとしたい。

次に、各所属と支部との交渉について、考え方をお示ししたい。

各所属・支部との「本交渉」については「交渉内容の要旨の公表」から「交渉録（要旨）の公表」へとするものであるが、そのイメージについては、基本的には、総務局・市労連交渉、及び総務局・単組本部交渉と同様の程度と考えている。いずれにしても市民への説明責任を果たす観点から、各所属と支部において、その都度、労使確認のうえ、所属の責任において公表を行うものとする。

また、小委員会交渉・事務折衝の公表については交渉内容の「項目」から「要旨」へとするが、その公表については、総務局・単組本部交渉と同様、都度労使で確認したうえで、所属の責任において公表することとしたい。

また、今回の提案以上の拡大提案を行わないことのご指摘であるが、現時点では考えていないが、必要が生じれば労使での十分な協議・合意が必要であると考えている。

庁内ネットワークの利用に当たっては「庁内情報ネットワークの目的及び利用範囲の考え方について」にもとづき、業務利用を前提としているため、日常の組合活動を行う拠点である本部における利用については、便宜供与していくことは適切でないと考えている。

しかしながら、市政改革をはじめ、業務の円滑な推進を図っていくためには、労使間の意思疎通を図ることは必要であると考えており、そのための必要な情報については十分な提供に今後とも努めてまいりたい。

次に「所属・支部での意見交換のあり方」についてであるが、市政運営を円滑に進めていくためには、管理運営事項であることをもって協議を拒むのではなく、時機を逸しないよう、適宜の情報提供、十分な意見交換等を行うことにより、労使間の意思疎通を図り、職員の勤務労働条件に影響を与えるか否かについて精査することが重要であり、市民生活に密着したさまざまな課題については所属・支部間においても忌憚なく意見交換を行うことが必要であると考えている。

これまでの「労使協議会のあり方検討協議会」での議論を踏まえ、改めて、意見交換の趣旨や意義について、各所属に対して周知・徹底を図っていくものであり、各支部・所属間において「最終報告」の内容を逸脱する事象が生じた場合に誠意と責任を持って対応してまいりたいと考えている。」

組 合「ただいま、われわれが指摘した事項について、市側から回答が示され、確認されたところである。

残る課題もあることから、引き続き、誠意ある対応を求めるとともに、本日確認された内容についての履行を強く要請しておく。」

以 上

(裏面へつづきます)

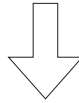
交渉内容の公表について(案)

本市においては、市民のための市政を推進するため、「ガラス張りの市政」の実現を目指し、積極的な情報公開を推進すべく、様々な取組みを行っているところです。

現在、労使交渉にかかわっての情報公開については、平成18年3月に労使確認した内容に基づき、交渉内容の情報公開を行っているところでございますが、労使関係についても、これまで以上に透明性を高め、市民に対する説明責任を果たしていく観点から、一層の情報公開を図っていく必要があると考えており、労使交渉に係る情報公開について、以下のとおり改正してまいります。

【現 状】

	本 交 渉	小委員会交渉	事 務 折 衝
総務局一市労連交渉	プレスに公開 交渉録(要旨)の公表	交渉内容の項目の公表	折衝内容の項目の公表
総務局一単組本部交渉	交渉録(要旨)の公表	交渉内容の項目の公表	折衝内容の項目の公表
各所属一単組支部交渉	交渉内容の要旨の公表	交渉内容の項目の公表	折衝内容の項目の公表



【改正案】平成20年10月1日より実施

	本 交 渉	小委員会交渉	事 務 折 衝
総務局一市労連交渉	プレスに公開 交渉録(要旨)の公表	交渉内容の要旨の公表	折衝内容の要旨の公表
総務局一単組本部交渉	プレスに公開 交渉録(要旨)の公表	交渉内容の要旨の公表	折衝内容の要旨の公表
各所属一単組支部交渉	交渉録(要旨)の公表	交渉内容の要旨の公表	折衝内容の要旨の公表