

## 第5回大阪府市統合本部会議

### 1 開催日時

平成24年2月8日（水）14:00～17:45

### 2 場 所

大阪府咲洲庁舎2階 咲洲ホール

### 3 出席者（名簿順）

松井大阪府知事、橋下大阪市長、総山大阪府副知事、村上大阪府副市長、山口大阪府PT長、京極大阪市PT長  
上山特別顧問、古賀特別顧問、堺屋特別顧問、橋爪特別顧問、原特別顧問  
小西大阪府総務部長、岩田総務部大阪府人事室長、中西大阪府教育委員会教育長、藤井大阪府教育委員会教育次長、文村大阪府人事委員会事務局長  
中尾大阪市総務局長、黒住大阪市総務局理事兼人事部長、永井大阪市教育委員会教育長、荻野大阪市教育委員会教育次長兼教育委員会事務局総務部長、森田大阪市監査・人事制度事務総括局長

### 4 議事概要

（山口PT長）

少し早いですが、ただいまから第5回大阪府市統合本部会議を開催させていただきたいと思います。出席していただいている委員の先生方等の紹介につきましては、誠に失礼ですがお手元の出席者名簿に代えさせていただきます。

毎回のお願ひですが、この会議はインターネットで生中継しており、会場も広いですので、ご発言いただくときには、必ずマイクを使っただきたいということで、よろしくお願ひいたします。

それでは早速、今日の議事に入らせていただきます。

本日の議事につきましては、お手元の次第にありますように、報告事項2件、協議事項1件ということで、一応、ただいまから17時までということでやらせていただきたいと思いますので、ご協力、よろしくお願ひいたします。では報告事項の2件、大阪府市統合本部検討体制の強化と大阪にふさわしい大都市制度の推進に関する条例について、事務局の方から説明させていただきます。

（京極PT長）

事務局次長京極でございます。私の方から報告事項2点につきまして、説明させていただきます。

まず、資料1の大阪府市統合本部検討体制の強化についてでございます。地下鉄・バスの経営形態につきましては、これまで府市のプロジェクトチーム職員と外部顧問の方々によるタスクフォースで検討してきました。持続可能な交通機能の確保、あるいは都市成長戦略への貢献、こういった観点から経営形態を見直していくには、現状の地下鉄部門、あるいはバス部門の中の部門毎の分析などを行いまして、現状維持のリスクや改善可能性について精緻な分析が必要になります。

従来の体制に加え、府市の交通政策部門の職員、さらに鉄道事業につきまして、専門的知識・経験を有している鉄道事業者のスタッフの皆さま方に各部門の分析をしていただく、あるいは企業再生の専門家に入っただく、こういった趣旨で体制強化をプロジェクトチームとして行ってまいりたいというものでございます。

それから、都市魅力部会につきましては、ブランドマネジメントの知識の造詣の深い池末様に特別参与として入っただくということでございます。

2点目の資料2、大阪にふさわしい大都市制度の推進に関する条例案について、でございますが、これは既にこれまで大阪府・大阪市・堺市を構成メンバーとして、条例案として報告してきたところでありますが、このたび堺市が当面、条例提案を見送る旨の表明がございました、そういったことで、当初の条例案としましては大阪府と大阪府で構成するという協議会としたいということで、その趣旨で所要の修正を従来の案に加えたものでございます。これで、今後議会調整の方も進めていきたいと考えております。以上、報告事項2点について説明申し上げます。何卒、よろしくお願い申し上げます。

(山口PT長)

それでは特にご意見はあるでしょうか。特になければ統合本部検討体制の強化については、こういう形で進めさせていただき、条例については、こういう形で議会等の調整を進めさせていただくということで、本部長、よろしいでしょうか。

(松井知事)

はい。

(山口PT長)

それでは、続きまして協議事項の職員基本条例の方に議論を移らせていただきます。資料も出ていますので、まず府の小西総務部長の方からご説明をお願いします。

(大阪府 小西総務部長)

大阪府総務部長の小西でございます。どうぞよろしくお願いいたします。資料3-1、大阪府職員基本条例案をご覧くださいと思います。なお、この案につきましては、まだ知事の了解を得られておりませんので、私たち事務方の案ということで説明させていただきます。

まず、本条例の目的でございます。大阪府では、これまで給与制度、職員採用制度、出資法人等さまざまな改革に取り組んできました。特にここ3年ほどは、知事の矢継ぎ早の指示のもとに、いろんな改革に取り組んできました。こういったことを踏まえて、さらに前進をさせるという基本的な方向を前文のところに書かせていただきました。これを進めることによって、現在議会に提案されている議員提案条例案でもお示しの優れた政策立案能力を身にする、自立性を備えた職員の育成を図る。それから2として、意欲と誇りに溢れる職員が府民のために全力を尽くすという組織を実現すると、これは松井知事が常に条例の制定にあたっておっしゃっていることを前文として書き込んでおります。

2番目に本条例の対象でございます。1ページの第2条をご覧くださいと思います。大阪府の一般職に属する職員及び府費負担教職員でございます。但し、地方警察職員は適用除外としてございます。今回の条例が地方公務員法をある意味で補完する条例という位置づけだといたしますと、当然警察職員についても適用すべきだというのが私どもの考えでございますが、この間、警察本部と協議をしてきたが、警察職員の分限・懲戒については、警察庁が定める指針に基づいて行うということになっているという理由で、この条例の適用については受け入れ難いという回答でございます。但し、私ども本条例が制定されましたら、併せて現在持っている手続き条例の改正が必要だと考えております。この手続き条例については、警察職員も対象としているので、警察職員については別途手続き条例を、この基本条例と併せて提案をさせていただく必要があるということで、警察本部と今調整をしているところです。それから、府費負担教職員は、適用対象といたしますが、一部につきましては…。

(橋下市長)

すみません、警察は何条例ですか。

(大阪府 小西総務部長)

懲戒と分限の手続き条例というものを持っています。これは、警察も適用しているのですが、今回、この基本条例から警察職員を除きますと、手続き条例も別途定めていただく、これはまだ我々も見せていただいておりますので、今後知事と相談させていただきたいと思っております。なお、府費負担教職員は、一部適用除外ですが、詳しい説明は省略させていただきます。

3番目に、第4条、人事委員会の責務についてでございます。第4号に職員の再就職に関し、監視若しくは調査を行うこと等の役割を、本来の人事委員会の役割に付加して、規定をさせていただきました。したがって、現在議会で提案されている条例にある、人事監察委員会については設置をしないという条例案にしております。

4、組織・定数でございます。2ページをご覧ください。第5条第3項で、現在も組織戦略ということで、中期的な職員の削減目標を定めておりますが、本条例においては5年毎に管理目標を定めて公表すると、それから、目標の設定または変更にあたっては、外部の有識者の意見を聞くものとするとしてございます。

第5、任用の基本的な考えを規定しております。第6条では、能力・適性及び実績を公正に評価して行う、また採用から退職までを見通して職員を育成する視点に基づいて行うということで、いわゆる年功序列の考えを排除するというを明記しております。

第7条第1項で、府以外のものに勤務した、いわゆる社会人経験者等でございますが、こういった経験を有しておられる方等多様な人材を確保するように努めるということで、多様な人材を確保して切磋琢磨して行こうという基本的な考え方をここで整理しました。

第8条で、任期付採用を積極的に採用することを謳ったうえで、第9条で管理職の任用、管理職については、職員または職員以外の者から公募して任用することができるという規定にいたしました。これは、職員から公募で採用される場合は、職員以外の方の任期付採用とは同列には扱えませんので、念のために職員以外の方については任期付職員として採用するというにしました。ここでは、全ての幹部職員について公募採用ということにはしていません。場合によっては、公募でなくても幹部職員を登用するというのもあると思うので、状況に応じて柔軟に対応する意味で、できる規定がよいと考えています。

次の3ページ、第3章、キャリア形成の支援、あるいは後ほど健康管理のことも規定していますが、今回の条例は職員基本条例でございますので、採用から退職までの基本的な事項について網羅するということで、こういった章を設けております。

第4章、人事評価でございます。人事評価につきましては第15条の第1項で、職員の資質・能力及び勤務意欲の向上を図ることを目的として行うということで、人事評価を行う目的を明確にしました。人事評価の方法ですが絶対評価で行うと、現在と同じやり方を取ろうということでございます。但し、評価結果が明確になるように、点数化をしたいと考えておまして、この部分は従前と違う評価方法となりますので、今後検討が必要になります。そのうえで、現在行っている絶対評価につきましては、この間、寛大化傾向にあるとか、中心化傾向にあるという批判をいただいております。実際、我々が行っている評価も、そのような評価結果になっていますので、その後の第16条の第1項、実績評価及び能力評価の客観的な基準を定め公表する、現在も基準は定めておりますが、外部公表しておりませんので、これは府民にも公表します。それから第2項で、正確に評価できるよう常に点検し、必要な修正を行う。また、4ページを見ていただきまして、第18条の第2項では、評価結果の分布を公表すると、これは任命権者毎にどういふ公表するのか検討しておられるということで、条例ではこの表現に止めておりますけど、例えば知事部局においては、全庁の評価結果・評価区分ということは公表しておりますが、これを部毎に公表するといったことを現在検討しております。

それから第19条で、人事評価を行う職員に対する研修、あるいは基準を逸脱する評価を行う職員に対する指導等を規定いたしまして、絶対評価の精度を高めるという規定をいくつか書かせていただいております。

次に給与の問題でございます。地公法に基づいて給与を定めるという基本原則のうえに、特に府内の民間事業者の従業者の給与について考慮するというのを改めて規定させていただきました。それから第3項で、既に大阪府では基本的にこの形に改正しましたが、一職一級の原則を定めております。それから第4項として、賃金センサスを使ってはどうかという意見があります。これについては、人事委員会の方でもこの間研究をいただいたが、直ちに使うことについては技術的な課題がいくつかあるということです。引続き国の方では労働基本権の問題も検討されておりますので、そういった事態にも対応できるよう絶えず研究・調査を行うということを改めて規定させていただきました。

次に5ページ、第24条でございます。これは議会でこういう議論がありまして、出退勤管理を適正に行う方策を講じるということで、今、幹部職員についてはカードのスリットで退勤管理できますが、一般職は超勤管理で行うことになっておりますので、システム改修を行ったうえで、全員がスリットでの退勤管理ができるようにしたいと考えています。

それから第7章、分限・懲戒でございますが、分限・懲戒につきましては、地方公務員法の規定あるいは任命権者の裁量権の確保といったことに配慮しまして規定を置きました。

そのうえで、例えば第26条では、人事評価の結果が継続的に一定の基準を下回る場合、および第2項で、職務命令義務に違反する行為を繰り返した場合には、地公法第28条第1項第3号、これは勤務実績がよくない場合に該当するということを明記しました。こういった場合には、下位への降任若しくは免職をするということを明記しました。第26条第5項でございますが、過員または廃員が生じる場合には、転任その他の努力をしたうえで分限免職できるという章立てにしております。

次に6ページ、第9章、退職管理の適正化でございます。これについては、いわゆる天下りの問題として、様々に議論されている問題でございます。この間、大阪府におきましては、人材バンクを設置し、登録職員に対しては、人材バンクでの求職情報を提供し、求職者と求人者の間でマッチングして採用していただくという方法を取っています。大阪府は人材バンクの運営を行いますが、個別の採用については関与しないということです。それから、出資法人の役職につきましては、民間の有識者の方に点検をいただき、引続き府のOBが必要だという職については、知事が責任をもって職員の配置を行う制度にしております。これをもちまして、大阪府においては、天下りと一般に言われるものはなくなったと認識に立っておりますので、この退職管理の適正化につきましては、これまで我々が取組んできた内容を改めて規定させていただいております。

第34条でございます。ここは条例で定める人材バンク制度により職員の再就職を支援する。府は次のいずれかに該当する場合を除き、職員の再就職には関与しないということで、今申し上げました人材バンク制度による場合、出資法人等への関与事項等を定める条例等で、理事等の役職で条例で定めるものに職員または職員であった者を知事が推薦する場合、このいずれかの場合に限定をするということにしています。また今回、この条例では7ページ、第35条で、出資法人側にもこのことを求めており、出資法人が職員を採用する場合は、人材バンク制度による必要があるということで、出資法人に要請することとしております。その他、退職管理に関する事項、第37条では別に条例で定めると規定していますが、既に職員の退職管理に関する条例を大阪府が定めておりまして、例えば、再就職した職員が現職の職員に不正な行為を求めた場合については罰則適用があるという条例、これは国家公務員で既に制定されていますが、地方公務員法ではまだ改正されていませんので、その部分については大阪府が独自に条例化をしております。大阪府の原案は以上でございます。

(山口PT長)

続きまして大阪市の中尾総務局長の方からよろしく申し上げます。

(大阪市 中尾総務局長)

大阪市の総務局長の中尾でございます。府の条例と事務方の案としては大きな違いはありません。市の

条例の場合、少し違うのは、第5条から第9条にかけて職員の倫理規範についての規定を少し厚めに書かせていただいております。それから、小西部長から説明がありました懲戒・分限の部分につきましては、府の場合は別途懲戒条例・分限条例で定められておりますが、市の場合、懲戒の場合は、処分量定以外のことについては、本条例の中で基準を全部書き切るという体裁にしております。そういった点が大きな違いでございます。

(山口PT長)

ありがとうございました。原先生の方から資料をいただいておりますので、ご説明いただけるとありがたいのですが。

(原顧問)

資料番号がついていないですが、職員基本条例別案と書いてある紙です。府の総務部案をベースにして、いくつか気になるところを別案で書いてみたものです。もともと、昨年来、維新の会で、議員提案で出されていた条例案、それから今回出されている総務部・総務局案を見比べた時に、私はかなり根本的に異質なものと認識しております。元々議員提案で出されていた案は具体的な人事についてのルールを定めている条例だと思うのですが、今回は具体的なルールを定めておらず、理念や精神論というところを定めたものだと思ってます。例えば、府の資料の3-1、府の基本条例第7条の職員の採用にあたって多様な人材を確保することに努めますとか、第8条の任期付の採用で、任期付職員を積極的に採用しますとか、理念自体を誰も反対される方はいないと思うが、これを条例で定めたといっても多様な人材がどの程度増えるのでしょうか、何か変わるのでしょうかという、何も変わらない可能性があると思っております。

個別の論点に入りますと、一つ目の幹部職員の公募については、前回の教育基本条例の時も同じ論点があったが、教育の方では校長について原則全部公募にするとしたが、職員に関しては府であれば部長、市であれば局長という幹部の人材については公募にするという人事のルールを定めた方がいいのではないのでしょうか。どうでしょうか、全ての論点を私がザッといくよりも、一つずつ論点に行った方がいいと思います。

一つ目の論点だけ行きますと、紙にも書きましたように、全て外部の人材に置き換える、府であれば部長級は内部の職員ではなく全員外部の人材にしますということを言っているのではなく、大阪市の区長公募方式でやられたのと同様に、庁内外から公募して、内部の方も手を挙げることができます、それも若手の方であったり、中堅の方であったり、意欲のある方が内部で手を挙げるができる、外部からも手を挙げるができるという仕組みを作ることによって、府や市の幹部についてより優秀な人材を集めていくということが可能になるのではないかということです。

資料の3-4で、主要な論点というところで総務部から紙を出されていますが、全てを任期付職員にすることは法の趣旨にそぐわないと書かれているが、これは多分誤解されていると思うが、全てを外部の任期付職員ということではなくて、庁内外から公募するとされればよい。個別のポストについて任命権者が状況に応じて判断するというのも、別に全く否定するつもりはありませんが、部長については最低限、全員公募にすればいいと思う。さらに、それ以外のポストについて個別に、知事から見て公募するのが適切というポストについては公募するというルールを作ればよいというのが私の提案です。

(大阪府 小西総務部長)

庁内から公募するということでは、任期付採用等の問題について一定の衝突を回避することが可能かも知れませんが、一方で、全ての部長職について外部の方に任期付採用法に基づく公募をかけるということは、その部分はやはり法律に抵触すると考えております。結果として、そういうことがあり得ることを否定しているわけではありませんが、規定としては、できる規定でよいのではないかと、実際どうするかというのはそれぞれの任命権者が判断してもらえばというのが私の考えです。

(原顧問)

任期付採用法で法律の趣旨に反するという話を、たぶん3時間くらい伺ったが、私は全く理解できない。条文を私の資料3ページ目に付けてお持ちしました。これが一般職の任期付職員の採用についての法律で、第3条に第1項と第2項があり、第1項で高度な専門的知識・経験・優れた識見を要するようなポストというのが任期付の採用ができる、第2項でそれ以外の任期付採用ができるというケースをいくつか定めている。そこに第1号・第2号・第3号があるが、第1号で定められているのが、専門的知識・経験が必要で、部内で確保することが一定期間困難であると、第2号で急速に技術が進歩するとかという理由で外部の知識・経験を有効に活用できる期間が限られている、第3号で前2号で掲げる場合に準ずる場合として条例で定める場合と定められていて、今回の幹部職員の公募というのは、部内では蓄積されないような外部の知識・経験を活用して幹部として活躍いただくという目的でやるわけですから、法律の第2号でも充分読んでいると思う。もし、どうしても読めないという主張されるのであれば、第3号で準ずる場合として条例で定めればできるということだろうと思います。

(大阪府 小西総務部長)

規定上は第3号を使うのかも知れませんが、指摘があったように、任期付採用については内部に適当な方がいないというのが大前提だと思っています。内部で確保できないような高度専門的知識・経験を要する職がある場合に、この任期付採用を適用するというのが大原則でございますので、この法律は、全ての幹部職員について任期付採用を適用するというのは前提としていないと考えております。

(原顧問)

主張がよくわからない。庁内外から人を公募することが法律に違反すると主張されているのか。

(大阪府 小西総務部長)

庁内外で公募することについては、我々の条例案でも規定しています。ただ、全ての職について、必ず任期付採用の網を被せるということについては、法律上問題があると考えているということでございます。

(原顧問)

ひとつのポストについて庁内外から公募することは合法であって、部長ポストを全て公募するとなると違法というのがよくわからない。

(大阪府 小西総務部長)

部長ポスト全てとなると、全ての部長ポストについて、庁内からも公募することは少し置いておきまして、任期付採用を適用することは、全ての部長ポストについて内部で適任者がいないということが前提となっているからこそ、全てのポストについて任期付採用で庁外から公募するという構成になると思いますので、その点については任期付採用法の趣旨から逸脱していると考えています。

(原顧問)

ずっとそういう話になってしまいますが、一つのポストで庁内外から公募することが合法であれば、二つやっても合法だと思いますし、部長ポスト全てやっても合法ではないでしょうか。万一、それが第1号・第2号に含まれていないのであれば、第3号でそれに準ずる場合として条例で定めれば合法ですというのが法律の規定ですから、条例で定めればよい。

(古賀顧問)

要は幹部にふさわしい人が全くいないという前提に立つということは、法律の趣旨に反しているという

意味ですよ。別にふさわしい人が誰もいないという前提にしなくても、時々状況によってどういう人が一番必要かということが決まってくるので、そんな前提に立たなくても、とりあえず全部公募して、一番いい人を一つずつ選んでいくことをやっていって、結果として、もし全員外部の人になって、それが違法というなら、一人だけ庁内の人にすればよい。それは人事政策の問題ではないですか。

(大阪府 小西総務部長)

全ての部長職、それ以外の幹部職員について庁内外から公募することになった場合、今言われたように、このポストは公募かけなくても適任者がいるという場合も想定できると思われまので、原則、全員公募にかけるとしても、例外的に公募によらないことができる規定すべきと考えています。その時々における柔軟性は、条例上確保しておく必要があると思います。任期付採用の問題と私どもができるとしているのは、現状を踏まえて、柔軟な対応ができるようにしておくべきではないか。原則全てということを受け入れるとしても、例外的にそうではない場合は、任命権者の判断でできるという規定を置く必要があると思っています。

(原顧問)

私は法律上の問題はないと思う。例外規定が必要かという話については、仮に外部の人材に置き換えますという話であれば、これは置き換えられないポストがあるという例外が必要になるケースがあると思うが、公募することについて、絶対に例外にしなければならないケースがあるということは想定できないと思う。

(堺屋顧問)

公募にできないというのは、どういうケースを想定しているのか。

(大阪府 小西総務部長)

既に適任者がいて、公募するまでもなくやっていただいたらいいという場合があると思います。そういう場合においても、形式的に公募という手段を取る必要があるのかということです。

(堺屋顧問)

この人が適任と思う人よりも、より適任な人が出てくる可能性が全くないと、どうして証明できるのですか。

(大阪府 小西総務部長)

それは、そういうことを証明するかどうかということではなく、任命権者がふさわしいかと思うという問題であって、任命権者が公募するまでもなく、その人が適当だと判断されるのであれば、私は公募する必要はないと思います。そんな無駄なことはする必要はない。だから例外規定は少なくとも必要だと考えます。

(堺屋顧問)

公募して、その人がやはり適任ということならいいが、はじめからこの人が日本一適任だというのは難しいと思う。

(松井知事)

任命権者は全ての管理職を公募することができる、としておけばよいのでしょう。任命権者が公募しない場合もある。それは任命権者によるわけですから。

(総山副知事)

任命権者の知事が、この職は公募にしよう、この職は内部登用しようということを判断したうえでやるならいい。最初から全てを公募するというのが、組織として幹部職員をどう育成しようとするのか、内部の適任が全くいないという前提に立ってしまうとおかしくなってしまうので、組織人事を守るためには公募の場合はあるよ、内部登用も当然あるよ。原則と例外をどう設定するか。公募にするためには臨時的任用の制度を使わないと駄目であるということはわかっただろうと思うが、臨時的任用の制度はどういう形で導入されたのか、基本は職員の内部登用によって組織を設定する、但し、高度な職が必要な場合は例外的に臨時的任用により職を登用することができる。その例として政府が説明しているのは、公認会計士や弁護士というのが例示であり、それは例外の規定です。先生が言われているのは、その例外の規定を原則とひっくり返して、原則として公募で、臨時的任用でやればよいという理論なので、そこは法律が制定された趣旨をひっくり返されていると私は思います。

結論を言えば、知事がいわれたように職としての必要性を任命権者が判断したうえで、時々組織要請によって判断していけばよい、条例で全て原則公募と書かなくてもいいと思う。

(塚屋顧問)

根拠にした法律が制定された時期、昭和25年と現在と同じと考えているのか。全体として、非常に終身雇用的発想で書かれている。例えば、任用というのは一つのポストに定めることですね。その時に最初に出てくるのは、生涯のキャリア形成を前提としているということになっている。今の国家公務員もそうだが、その職にふさわしくなくても、その人の生涯のキャリアにふさわしければ就けるということになる、そういう意味ですか。

(大阪府 小西総務部長)

個々の職員については、採用しても不適格として分限免職する場合もあるし、自分でやめる場合もありますので全員ということではありませんが、基本的には人事政策というのは当然退職時まで勤めるというのが基本ですから、それを見通した人事政策が必要という趣旨でしています。全員について保障するというものではありません。

(塚屋顧問)

外部任用の方は任期が付いていて、他の人は任期が付かないということですね。

(総山副知事)

法律の趣旨が有期限で特にできると、例外的に高度な職務を必要とする場合に外部から期限を限って公募するというのが現行の法律の規定になっています。立法論としては幅広く期限をつけないでやればよいという議論はあり得るが、使える法律としてはそれが限界であり、そういう制度の中で運営していく必要がある。かつて国家公務員の任用法について議論された時にも、職務の特性を踏まえつつ外部から人材公募という内容が入っていると思う。全ての職について公募を基本とするというのは、国家公務員の時も議論されていなかったと理解している。知事が申し上げたように職の特性を踏まえて、任命権者の判断に任せるべきだと思う。

(橋下市長)

任命権者って知事と僕ですからね。任期付職員で行こうと思った場合には僕の任期期間中は全員公募で行こうというのであれば、任命権者の意思ではないか。

(大阪府 小西総務部長)

そうです。私と原先生と議論になっていますが、実態として大差はありません。私たちの案でも、任命権者の判断ですから全部の職について、庁内外公募することを否定しているわけではありません。ただ、全くの例外もなくするというようにしなくてもいいと申し上げている。実態に応じてできるようにしておけばいいでしょう。なぜ例外規定について設けることについて、そんなに抵抗されるかむしろよくわかりません。

(原顧問)

部長ポストは知事の下にある相当限られた幹部のポストですよ。そういった大事なポストについて、できる限り優秀な人材を集めるべきであるというのが私の考え方で、全てのポストなんて全然言うておらず、知事直属のごく限られたポストについてだけ言っている。

(大阪府 小西総務部長)

先生の言われていることを否定しているわけではありません。我々の規定でも、任命権者の判断なので、全ポストについて庁内公募しようと思えばできます。そこは、条例ですから、柔軟に対応できるようにしておけばいいと申し上げているのであって、これ以上議論しても先生と私は合わないと思うので、ここは本部長と副本部長で決定していただければいいと思います。

(上山顧問)

公募の趣旨を考え直す必要がある。部長というのは非常に重要な存在であって、企業でいうと役員・経営者、それくらい重いもの。その前提に立った時に、世の中でベストな人に来てもらった方がよい。そういう意味では、人材プールを広げて探索した方がよい。だから公募。これが一つ。二つ目は公募で手を挙げた以上、本人は失敗したら責任を取る覚悟がある。庁内の人も手を挙げた人にやってもらう必要がある。もう一つは任命権者が恣意的に友だちを呼んできて部長にすることを防ぐと意味で、公募の方がオープンで透明性がある。この3つの意味がある。役員を選ぶならば公募を原則とするべき。庁内のプロがいたとしても、その人が奥ゆかしい人で、本人が向いていないと思えば手を挙げない。そういう人には無理に部長になってもらう必要はない。能力があるのと、本人がやり抜く自信があるというのは別。手を挙げないのは残念だけど、その人材はその職には就けないという方がよい。

(橋下市長)

原さんの案ですが、公募で見つからなくても、敢えて定めなくても普通にやればいいということですか。

(原顧問)

誰も手を挙げなかったら普通にやればいい。

(橋下市長)

府も僕と一緒に仕事をしてもらっていろいろ思いがあるかもしれないが、ステージが変わっており、国全体の公務員制度を変えるという僕と松井知事の意図ですから、府や市の組織の内部のことだけではなく、日本全体の状況を考え、今まで続いてきた公務員制度を変えようという思いで今おりますから、従前のステージとは違います。だから、教育委員会制度についても、国の制度が変わらないのであれば条例で変えて行こうという趣旨で、ある種挑戦しているわけですから。小西部長の主張はよくわかるが、僕はこれからの日本のことを考えれば、公募ということでやっていくべきだと考えています。

僕も法律家として明らかに違反しているとは認められない。どこからか条例について違反という話になればそのときに対応しなければならぬが、やはり公募と言う形にして外部の面接をやり、しかるべきポ

ジションにつけばしっかり報酬も上げると。今まで続いてきた制度を変えて、松井知事が部長公募にされて、今の給料については人材確保がなかなか難しいということを聞いている。府や市の部長の給料が僕のおかげで下がったというのもあると思うが、こんな金額じゃおかしいということも世間にわかる方がよい。政治的には挑戦すべきだと思っていますので、副本部長としては、原さんの案で定めて日本のスタンダードにしたいと思っています。

(松井知事)

その案で定めるとどうなるか。

(大阪府 小西総務部長)

一点よろしいでしょうか。市長から今発言がありましたのでその方向で検討します。ただ、原先生の案ですと公募を経て選考を行わなければならないとなっており、応募者がいなければ採用できないということになります。技術的に整理をする必要があると思うので、そこは任せていただきたい。よろしいでしょうか。

(原顧問)

条文の技術的なところは充分詰め切ったものではないので、別途相談させてください。

(大阪市 中尾総務局長)

原先生の案で、部長職又は任命権者の指定する職と書かれているが、部長職というのを書かないといけませんか。なくても任命権者の指定する職で十分読めるのではないのでしょうか。

(古賀顧問)

この公募というのは国の方でもものすごい議論があり、公務員改革の事務局で法律案を作っているときでもたぶん一番各省の抵抗があったところ。基本的な考えは、橋下市長が言われたとおり、幹部というところ、部長と書かないということは、本質的なところの表現をやめるということ。幹部は普通の職員とは違う、幹部は知事や市長の意向を直接受けながら非常に重要な仕事をする、企業でいう取締役級の立場にあるということで、原則公募にするのが当たり前という考え方にしていくのがよい。

国の法律は遅れているので、考え方がそうっていない。いろいろ説明されていることは、国の立場からいうとごく普通の説明です。決して間違ったことを言われているわけではない。

しかし、統合本部の本部長、副本部長がこれから大阪から国全体のことを変えていくという方針ならば、国も結局は議論しなくてはいけなくなりますから、ここからモデルを作っていくという意味でも、明らかに違法あるいはそんなことをすると問題が起きるよということで具体的にあれば考えなければいけないが、ない限り、むしろいい方向だと思う。これを大阪から始めた方がいい。

(橋下市長)

庁内で手を挙げてもらったらい。職員がやりたいならばきちんと選考過程を経て。あとは事務作業の問題ですか。黒住部長が大変そうな顔をしているのは。

(大阪市 黒住総務局理事)

区長公募を今回市長の提案でやらしてもらっているが、若手の課長級でも応募できるような工夫をするということで、現職のままで退職しなくてもいい、合格しても任期付職員でなくても区長候補になれるというのが今回工夫したポイントです。

この案で行きますと、若手職員が幹部級になろうと思ったら、合格した場合一旦職を辞めてならないと

いけない。それが5年か何かで任期が終わってしまったら、公務員に戻る職はないということになる。公務員の市場流動性があるのであれば大阪がダメなら愛知があるという流動性があるのであればおっしゃる通りだと思うが、流動性のないままこの制度を作れば、若手職員が登用できるというのは違うと思います。事務量が非常に大変なことになる。あらゆるポストを公募するという事になれば、手続き的にも臨機応変な配置ができなくなるという現実はあると思います。

(橋下市長)

公募区長をやった時にも充分認識している。当然、組織が混乱しないような範囲という制限は付くと思う。

(総山副知事)

市長の意見は否定しないし、思いも受け止めたいと思います。最後に言いたいのは、我々は生身の人間として組織に従事しているということ、次の評価制度にもつながって来ますが、どういう改革を進めるため、どういう手順で、どういうスピード感で、どういう段階を経て行っていくのか、そこは考えないと。組織がおかしくなると、別の大きな問題が出てくると思います。知事が任命権者なので、また相談させてほしい。

(松井知事)

市の部長が言っていたことについて、第2項の職員は職員の地位を失うことなく、前項に規定する選考に応募することができるということで問題ないのでは。

(大阪府 小西総務部長)

私から説明させていただきます。この規定は法律上問題がある規定になっています。任期付採用法に基づき採用するとなれば、職員外にならないと駄目ですから…。

(原顧問)

紙に書いてあるとおり、大阪市の区長公募方式でという前提です。違う前提を話されてもしょうがない。

(大阪府 小西総務部長)

我々の条例案に書いているのは、庁内外から公募できる、庁外の方の採用は任期付採用による、庁内の人はあくまで庁内公募です。原先生が書かれているのは、庁内の人も任期付採用法と書かれているので、そこは大阪市黒住理事が言われるように、おかしいという話になります。そこは先ほど技術的に整理させていただきたいと言った部分の一つです。

(原顧問)

条項の書き方で整理できると思う。

(松井知事)

庁内、職員の場合は元に戻れるようにして。そうしてもらいたいと思います。こうなると、必ず全部ということは、任命権者が施策の継続性とか流れがあって、早く決めたい場合、公募の時間ももういい、となったらどうなりますか。任命権者が外せばいいということですね。部長職で、定年になって、その感覚になったらどうなりますか。

(原顧問)

その方がいいかも知れないし、もっといい方が出てくるかも知れないので公募の方がよいというのが私の案です。

(松井知事)

例えば、任命権者は定年した部長を支えていた次長がいいなと思っていても、公募すると外部有識者がその人を選ばない場合もある。

(堺屋顧問)

公募しないことの例外規定、例えば急死などの場合はすぐにポストにつけないといけないので、臨時ポストをつけるなどの例外規定を逆に付けた方がいい。

(大阪府 小西総務部長)

さっきからそれを言っています。公募を原則とするのであれば、例外規定を設けておいた方があらゆる場合に対応できると申し上げていたが、それをずっと否定されていた。

(堺屋顧問)

例外規定は、こういう場合と決めた方がいい。そうでないと、勝手に例外がどんどん増えてしまう。

(大阪府 小西総務部長)

緊急の必要がある場合などを想定しています。表現、規定の仕方は検討させていただきますが、本部長が言われたように、させていただいた方が人事としてはうまく対応できる。

(堺屋顧問)

国の場合、公募ではないが、部外職員を大量に採用したのは、私がやった金融庁の場合で、大量に会計士を入れた。その時に問題なのは、年次の問題。必ずクビになるというのが問題。現実に関一回入れた人は、経済企画庁で6人管理職をとったが、その人達が2年でクビとなると落ち着かない。外部採用は必ず任期付かどうか。外部採用者は徴兵、内部は職業軍人という差別を進めるべきでない。

(古賀顧問)

中途採用を使ってもいいのか。

(原顧問)

幹部ポストなので、基本的には3年とか、その任期の責任をもって仕事をする仕組みの方がいい。

(古賀顧問)

中途採用にして、幹部のポストとしては任期付ですというのでもよいか。

(原顧問)

任期付でまた別のポストで継続するのはあり得ると思う。

(橋下市長)

任期は法律で決まっているのですか。

(大阪府 小西総務部長)  
再任入れて最高5年です。

(橋下市長)  
そこからおかしい。

(大阪府 岩田人事室長)  
任期が一旦切れた後に、もう一度応募して採用された場合は続きますが、任期としては一旦5年上限で切れます。

(原顧問)  
この制度を動かすとして、それは3年先、5年先の話なので、法制度を変えてもらえればいい。あと、先ほど知事が気にされていた、面接を外部の有識者がやって、でも緊急的に知事がよいと思われる方がいる場合、最終的には任命権者が知事ですから、そこで検討されればいい。

(橋下市長)  
外部の有識者の意見に反したということをオープンにして、僕らが責任を取ったらい。外部の有識者はこの人を選んだけれども、自分自身はこの人を選べましたよということをオープンにすればよい。では、公募のところは修正条文案をもとにして技術的に例外条項を作るのですね。

(松井知事)  
原先生の原案で例外条項を入れると、その文章はお任せします。

(堺屋顧問)  
その文章はできる限り明確に。例外ばかり使うから。

(大阪府 小西総務部長)  
わかりました。

(松井知事)  
例えば、任命権者が自分で決めている場合、私が知事で、市長が(橋下)市長であるとか以外の場合に、その時に、有識者を入れて面接してもらっても、この仕事はこの人にやってもらうという時にはどうなるのか。それが気になっているだけ。

(原顧問)  
部長ポストは有識者の面接の方を外せる、有識者の面接をパスして知事が決定できるというような適用除外の仕方もあると思う。

(橋下市長)  
でも知事、そこは僕らもオールマイティではないので、ちゃんとプロセスを踏んだということにしないとまずいのではないのでしょうか。面接をやり、プロセスを踏んだが、そのうえで違うというなら、それをオープンにする。やはり手続きはしっかり決めておいた方がいい。選考基準なのではっきりと。小西部長が言われた例外事項の部分と、職員が身分を失うことなく任期付になった場合には法律に基づいた任期付ではないということ、そこはテクニカルな話で。

(大阪府 小西総務部長)

そこは任せてください。

(橋下市長)

では今の話で案文が来たときに最後見てもらうということで、公募の件はよろしいですか。

(山口PT長)

公募は進めていくという方向でよろしいでしょうか。続いて次の論点、人事評価のところ。

(原顧問)

職員の人事評価のところ、前回の教育の条例の時と同じです。基本的な問題認識は、何が問題かという人事評価制度、一応、5段階評価でやられている訳ですが、機能していませんというところが出発点で、資料の最後に人事評価結果の分布をつけている。教職員ですと5段階評価のうちの上から2番目、3番目のAとBとで50%ずつ、他はほぼゼロでD評価0.01%という話だった。

今回の一般の職員に関しては、大阪府と大阪市で数字が出ていますけれども、大阪府ですとAが22%、Bが72%、Cが1%、Dが0.05%。大阪市の場合ですとAが31%、Bが68%、Cが0%、Dが0.004%ということで、5段階評価といっても基本的にCとDは全くつかない。

きちんと機能させようとする、前回の教育条例の時には、外部からの保護者の評価を受ける仕組みを作っていくということで代替できるでしょうということでした。職員基本条例の場合、そういう制度は組みづらいのではないか。そういう意味では正常に機能させようと思うと、相対評価で分布率を決めるということしかできないんじゃないかと思っています。

(大阪府 小西総務部長)

次の関係もあるので、2年連続D評価も含めて議論させていただけますでしょうか。

(原顧問)

2年連続D評価、ずっと総務部でも気にされていたのが、相対評価でDを必ず5%つけるとなった時に、D評価2年連続で免職になってしまうというようなルールだとすれば非常に気になるということだったと思う。

皆さんご承知のとおり2年連続Dだからといってすぐに分限免職になるというルールには、元々、議員提案の条例でもなっていない。D評価を受けた後で指導研修をやって、絶対評価をやった上で、つまり評価測定をやった上で、どうしてもこれはだめだ、改善の見込みがないということであれば分限退職の対象になるということだった訳であります。事前に総務部と話をして、ただ、そうは言っても、2年連続D評価というところで、自動的に分限免職を前提とした指導研修に入ってしまう。その指導研修に入ること自体、職員本人にとって相当重い話ですよという指摘を受けた。

他の顧問の皆さんや知事、市長から甘いと言われるかも知れないが、その指摘は分からないでもなくて、多少、直したのが、2年連続D評価を受けて、さらに絶対評価をして、勤務実績が不十分と判断される場合には、指導研修のプロセスに進むとしたらいいのでは。2年連続でDだからといってすぐに指導研修に行くのではなくて、2年連続Dというのがひとつの外形基準。そこで評価して勤務実績が不十分だと判断された場合には指導研修に行くというようなルールにしてはと思う。

(大阪府 小西総務部長)

我々がやっている絶対評価の分布率はお示しのとおりであり、そういう意味では十分機能していないのではないかとご批判はそのとおりだと思っている。

相対評価ということで考えた時に、非常に抵抗感があるといったらあれですけども、実際そういうことをどうやっていったらいいのかなと考えていて、例えば、民間でも分布率を設定しているのは半分程度と聞いている。そのうち厳格に率を適用しているのは20%にとどまる。民間でも相対評価をやった非常に会社が混乱したという事例も聞いている。

もし大阪府で行うとすれば、課単位で相対評価してはだめだと思う。課によって仕事の違いもかなりある。非常に少数の課もあります。そうすると多分、部単位でやらないといけないと考えていまして、そして、課の評価は課長が最終責任をもってつけるのですが、どうしても評価ですから、原先生とも話をしただというところになったのですが、主観的なものが必ず入ってくる。ここをどうやって調整をして部全体として同じような基準で相対評価ができるのかどうか。失敗した例が某社でして、結局、下位評価の押し付け合いをやった会社が崩壊し、非常に危機的な状態になったという事例がある。そういうことも踏まえ、絶対評価の批判をいただいているところを踏まえて、絶対評価の精度を高めるというやり方でどうかと考えております。

(堺屋顧問)

絶対評価にした場合、今のような数字が出るならば評価者を分限処分にすべき。そのような制度はありますか。例えば、D評価を全然つけないことが3年続けた評価者は退職するという規定はあるか。

(大阪府 小西総務部長)

そういう規定はありません。

(堺屋顧問)

それがないようでは、今のようなびっくりするような評価がまかり通りますね。

(大阪府 小西総務部長)

ですから、今回の条例の中で、先生がおっしゃったようなクビということはないが、評価者に対する指導を強めるということを規定としておいて、そうしたことを通じて、部ごとの評価区分を公表するという事を通じた絶対評価の精度を高めていってはどうかというのが我々の考え方。

(堺屋顧問)

それで、どの程度、高まるのか。教職員の場合もそうだし、職員の場合もそうだが、評価制度は・・・。

(大阪府 小西総務部長)

今年度も、評価者の評価レベルをできるだけ揃えていこうということで、全管理職に実際のケースを出して評価をさせてあなたの評価はどう乖離しているかという点検を今年度している。

(堺屋顧問)

やった結果が今の数字か。

(大阪府 小西総務部長)

今の話は今年度の取組み。そういうことをこれまでもやってきたが、これからもさらに取組みを強化したい。そこが我々の思いだが、相対評価するとして、課を超えて全体を部単位で相対評価する際にどうやって評価の物差しを揃えていくのかということについて、是非、顧問の先生方にいいお知恵があればお聞かせいただきたい。

(堺屋顧問)

異動はないんですか。

(大阪府 小西総務部長)

異動はあります。

(堺屋顧問)

そしたらD評価の人は、異動させるということでしょうね。そして違う評価者に評価してもらって、これはAだということであればめでたしめでたし。こういうことになるんじゃないでしょうか。

(原顧問)

部門間の調整ということですが、これは部門間の調整というのは、相対評価であっても絶対評価であっても必要なんです。相対評価の場合であれば、たまたま優秀な人が集まっているところ、そうでないところがあって一律に一つの課でこういう5%とかいう基準を作ってしまうと、そこを調整しないとイケなくなるという問題がある。絶対評価でやった場合で必要ないのかというと、全然そんなことはなく、評価者によって基準の立て方が違うので、結局そこは部門間の調整をいずれにしてもやらないとイケない。それがなぜ今、あまり問題になっていないのかというと、結局、評価に差をつけていない、5段階といっても1段階評価か2段階評価みたいな評価になっている。だから、今のところ部門間の調整が顕在化していないだけであり、どっちにしても必要な課題。

(大阪府 小西総務部長)

絶対評価であっても評価水準を揃えていくという努力をしないと、課によって随分評価が違うということになる。相対評価、課単位でないと部の単位でやらないとイケないということになると、今やっている絶対評価で評価水準を揃えるというよりもより精度の高い評価水準の揃え方を求められるのでそのやり方をどうするか。民間でもそこは問題になっている。

(大阪市 中尾総務局長)

市の表、2つ出ていると思うが、本市の場合は上の方は現実の職場の人事評価、下はそれを給与に反映させたらどういう区分になったのかということ、絶対評価で付けたらCがゼロでDが0.004%ですが、現実には給与に反映する時には、Cランクについては3.2%、Dランクは2.8%出てくる。この部分は、総務局…。

(橋下市長)

給与反映時には、相対評価に変えているということですか。

(大阪市 中尾総務局長)

総務局の人事部と各局、区とで調整しまして、給与反映の際には調整しまして相対評価の要素を入れてやっています。

(橋下市長)

相対評価できているということか。

(原顧問)

そういうことではなくて、懲戒処分とか勤怠等を反映するところなるということ、例えば、全然、出勤さ

れていない人は、仮に通常の評価でB評価になっただけでも、一番下のランクになっているということで、逆に言うと、かなり常識的に考えるとまずい方をB評価にされているという意味ですね。この表の見方は、

(大阪市 黒住総務局理事)

今の評価のCとかDが無さすぎるというのは、処分の結果を踏まえた評価の仕方を変えなくては行けないという問題認識は持っているので、そこは改善の余地はある。定昇の部分については処分を含めて相対評価がなされているのは事実。

(橋下市長)

絶対評価ということと言っても、教員の時もそうだったが、表に数字を出すことで機能していると言われる訳で、絶対評価だったとしても5段階でおおよそどういふ絶対評価を作ろうとされているのか。絶対評価の基準を教育委員会も厳格化する、それから総務部も絶対評価をちゃんとやっていきますよ、というふうに言ってですね、ちゃんとやっていきますよと言った結果は同じような訳にはならないのですよね。でもそうすると、何か一定のある程度の分布を想定したような絶対評価を作っていくのか。

(大阪府 岩田人事室長)

今現在やっている人事評価では、結果的に5段階でランク分けになっているが、それをできれば点数化すると、あなたは何点ですと、点数化をしてそれをオープンにしようと。そうすると、自分が満点のうちのあたりに位置するかが分かる。

(松井知事)

点数化にすればみんな順番が出るでしょう。点数を発表しないで、そこで相対表に割り振ったらいいんじゃないですか。

(大阪府 岩田人事室長)

一旦、そういう形で絶対評価という行為をまずして、当然、どういう分布になるかはやってみないと分からないが、ただ、かなり固まると思う。その点数のものを次に、例えば給与に反映する時にどういう相対化、一旦、作業した絶対評価結果を次、相対化にどう反映していくかという、そこで基準点を使えるような仕組みができないか。

(松井知事)

同じ点数でそこに固まってしまうのか。

(大阪府 小西総務部長)

評価水準を揃えるということと言うと、例えば同じ50点でも私が付けている50点と岩田君の50点は違う。岩田君は非常に厳しくて、私なら70点つける場合でも50点をつけている場合もある。だからそれを分かりやすく点数化を考えているが、同じ目線での点数なのかという仕組みをつくらないと相対化の作業というのはうまく機能しないということを申し上げている。

(古賀顧問)

相対評価にするというのは、競争を導入するという意味合いがある訳ですね。絶対評価というのは、ある一定水準を確保するという事だと思いが、ある一定水準をものすごく高くすればすごい厳しい評価になり、下げれば全然意味のない評価になる。相対評価の場合は全体がどういうレベルでも必ず競争が確保

される仕組みにはなる。

府民感覚、市民感覚から言うと、やはり普通の職場で働いている限りみんな切磋琢磨して、競争があるのが当たり前。競争がないという世界にすると、普通は停滞する、進歩がなくなるというのは経験的に分かっていること。社会主義の世界でそういう制度というのは、効率が悪くなったというのは、競争が全然、組織の中でなかったということ。相対評価なのか絶対評価なのかというのは、競争を組織の中に入れるのかどうなのかということに本質的な違いがある。そのあたりは競争があってはいけないという考え方なのか。

(大阪府 小西総務部長)

そのようには思っていない。国の公務員制度改革の中では、国も絶対評価しかしていないが、そのあたりはどのような議論がなされたのか。参考になることがあれば教えていただきたい。

(堺屋顧問)

今の国の制度は良くない。だから変えようとして改革制度を出した。だから、悪しき国に倣うのは全く意味がない。

(大阪府 小西総務部長)

そういうことを申し上げているのではない。そういうのを変えようとして、原先生や古賀先生が公務員制度改革に取り組んでこられたので、そういう中で評価をめぐる我々が参考にさせていただける話があれば教えていただきたいということです。

(堺屋顧問)

厳しい人とゆるい人があったらどうするのかということだが、まさにそれは相対評価すべきなんです。そうすると、優秀な人ばかり集まっているところとそうでない人ばかりが集まっているところがあるかも知れない。優秀な人が集まっているところでD評価を受けた人は、次に異動を申し出て、そうでない人のところへ行けばいい。そしたら、Aランクになるんですよ。それを固定的に考えるから、優秀な人ばかり集まっているところで2年続けてD評価がつくかもしれないとおっしゃる。やっぱり、人事というのは異動制度があるのだから、厳しい人と厳しくない人があるならば、ますます相対評価しないといけない。絶対評価では厳しい人とそうでない人とは問題が起こるが、相対評価というのはその中の競争ということだから、上司が厳しいかそうでないかということではない。問題は、ものすごい優秀な人が20人集まる職場の場合どうするかということ。それでDがつけば異動を申し出ればいい。現に、私も管理職の時には、そのような申し入れをたくさん受けてきた。そして異動させた。国のよろしくない制度に倣うことはない。

(上山顧問)

私はそれこそ公務員やめて外資系企業に行った。相対評価の世界に移った経験がある。その会社で人事担当役員もやった。結論からいうと絶対評価は機能していない。相対評価になってはじめて評価者は頭を使ってまじめに人事評価をする。問題はDが付いた人をどういったまなざしで見るところだが、外資系企業の場合、5%とかではなく2割ぐらい付ける。新しいポストに行くと慣れないので、いきなりDがつく。よそでAだった人がDになることもある。もともとダメな人のDもあるし、いろんな人にDがつく。Dが付いた場合にどうするかということだが、上司からの評価はDだが、あなたはこれからどうするのとメンターがちゃんとつく。そして、その人が異動した方がいいんじゃないのかとか、もうちょっと頑張ってみたら芽が出るからやってみたらとか、この会社に向いていないかも知れないとかいうふうなガイダンスをしながら2年くらいはじっくり見る。外資系企業では評価はすぐくドライに付けるが、その後でどうするか、ちゃんと仕組みがあって、いろんなトライアンドエラーができる体制ができています。上司

の評価だけでいきなりペケがついて、それが2回続くと辞めろと言われるのは確かに気の毒かも知れない。上司が間違っている場合もある。第三者的な評価者がついて、その人がガイダンスしながらこの人のDはこういう意味なんだという解釈をしてやっていくならばいい。

5%というのは、失敗の烙印ふうになる。むしろ4段階にして、20%ぐらいにした方がみんなで気楽にDが付く。Dついちゃった、おまえもDかっていう感じですね。そこから頑張っていけばいい。もうちょっと評価する側が能力がついてくると、その段階で制度を変えてもいいのかもしれない。明るくスタートしないとすごく身構えることになる。

(古賀顧問)

色んな企業の人事の制度を聞きに行ったことがあるが、ある宅急便の会社で、大々的な改革をやった。その時にやったのが、点数ではなくて順位をつけるやり方。課長以上は全部、順位がついている。1番から何百番まで、1番刻みで順位をつける。そうすると、この人が何番かということが分かる。それは逆じゃないのということが分かりやすくなる。点数でバラバラやると、何となく同じぐらいのところで固まるが、どんなに困っていても順位をつければ、必ず全体の中で評価をせざるを得なくなるので、それぐらい努力して、役員でも順番がつく。下の1割はどんなに頑張っても、次の年は絶対降格するという。そこに若手や中堅から上げていくといういわゆるJリーグ方式。それぐらいやっているところもあり、それがいいかどうかは別として、本気で評価しようとする、ものすごく色々考えないといけない。府でも市でもみんな議論して相対評価を入れて本当にいい評価にしていくにはいろいろな知恵の出し方があると思う。

(松井知事)

最後の5%となると烙印を貼られて、やる気なくなるという話も多少分かるが、Dを仕方がないという範囲で2割ぐらいとった時に、Dだけは全部局で全部順番つけるというのはできないか。

(大阪府 小西総務部長)

全部局となると、より難しくなると思う。さきほど上山先生がおっしゃったDをどう見るかということだが、我々としても抵抗感がある。本当にそれで職員が頑張るのかということがある。古賀先生がおっしゃったように相対評価というのは競争原理ですよね、絶対評価というのは必要な能力なり実績を見極めるものですよ。

そういう点から言いますと、原先生もご配慮いただいて2回連続Dでも、それだけではなくて勤務実績が不十分という要件を付加していただいているんですが、ただちに分限免職につながらないというのが、議員提案条例だということも十分、承知の上でなんですが、少なくとも勤務実績が十分でない、公務員としての能力がふさわしくないという判断をするのは、絶対評価をもとにやるべきであると思う。相対評価を実施している民間企業に聞かしても、あくまで給与反映に留まっており、処分につなげているところはないので、少なくとも分限のところ規定される2回連続してDというのは、これは絶対評価のことであるということをする必要がある。その点はどうか。

(原顧問)

分限処分に行く前の段階で絶対評価を入れるということによろしいのではないか。

(大阪府 小西総務部長)

原先生の案だと、相対評価でDでもう一度、勤務実績不十分ということを何らかの形で評価しなさいといけませんので、もし相対評価を入れるとしても、まずは絶対評価を全員についてやる。その相対化という作業をするしかないと考えている。2回連続してDのところは、その最初にやった絶対評価に基づ

いてやるべき。

(原顧問)

それは無理じゃないかと思う。絶対評価がすごく難しいのは、評価基準の仕方が難しい。どこの組織でやっても必ず難しい。本当に機能しようと思えば、普通の人がぎりぎり頑張った時に達成できるくらいのレベルの仕事を評価基準にして、それを達成できれば真ん中のBです、もっと達成できた人はもっと上です。そうでない人は下にいくとやると正規分布になるが、今の府なり市で実施している評価基準の立て方は、現状の分布を見れば明らかな通り全然できていない。そこを正していくというのはかなり難しい作業で、評価者それぞれの人たちに徹底させていくというにはものすごい時間がかかっていくと思う。

なので、最初絶対評価をやって、その後相対評価に引き直すというのではなくて、最初から相対評価でやりますということにしないと、評価として成立しないのでないか。

(古賀顧問)

数字の置き方で大分変わってくると思う。今みたいな評価でDはほとんどいないということであれば、こんな少ないDの中に2回も続けて入るとい人はほとんどクビではないかという考え方でよい。5%、5%で2回続けて20分の1に入ってしまう人をどう評価するかというと、たまたま運が悪いというふうには見えない。何らかの措置が必要ではないかということではないか。上山先生のように20%という数字になれば、がんばっているしある程度能力もあるがたまたま運が悪くて、2回続けて20%のところに入ってくることもあるかもしれない。5%でおくのであれば、5%2回というのは、いきなり免職ではないが、改善を図る措置をとらないといけない蓋然性が極めて高い。

(橋下市長)

かなり技術的な話になってきているが、公の組織をどう変えていくかということ。皆さん、組織背負っているので、多分ははっきりそう言えないだろうが、僕らの回りで仕事をしている皆さんでもものすごい優秀な仕事もするし、でも同じメンバーの中でもそうじゃない人もいるのも確か。皆さんそれを言えないから全部仲間だと思われているのかも知れないが、公の組織ということになれば、税金で運営されているので、頑張っている職員と頑張っていない職員がいることは間違いなくて、僕が市役所に来てもしっかり言えますし、そこを厳しく評価をしてくれというのが、全国民の思いだと思う。そういうのが嫌ならば、民間企業に勤めてくれと。これからの日本が民間企業でもなんでも絶対評価でやればいけれども、公の組織である以上、がんばっている人にはしっかり給料をあげていけばいいんだけど、そうじゃない部分があるんだから、そこをどう評価するのか。総務部や総務局になると、そこは言えない。組織を全部守らないといけない立場があるのだろうが、これからの時代は通用しないと思う。公の行政組織をどうするかというのに行き着くが、倒産のリスクがないのであれば、通常の民間以上に切磋琢磨を厳しくして、公務員組織で日本を引っ張ってってもらわないと、これは日本沈没ですよ。僕はそういう思い。だから、給料高くなってもいいし、幹部のみなさん頑張っているし、中堅も課長もみんな頑張っている人もいるけれども、そうでない人もいるのは、僕は分かっているし、府庁にもいたし市役所にもいる。そこが全然機能していないから、府民、市民の代表として怒っている訳なんです。その現実認識なんですよ。

(堺屋顧問)

私は原さんの案でいいと思う。皆さん評価者だったことはあるはず。その方々がこの数字を見て、反省していないようなことをおっしゃるのは、はなはだ遺憾。やっぱり相対評価しなければいけない数字が出て、皆さん評価者だったときにこういう評価が出ているんでしょう。そしたらやっぱりできないと言うべきです。

(総山副知事)

僕は多いに反省しています。この結果が出たことに愕然としている。これではいけないという思いは持っている。だから、今、こういう議論をしている。この議論の結果を踏まえて、よりよい評価にしていけないといけない。

小西部長が言っているのは、原先生との関係で絶対評価の基準が難しいというのは私も理解できる。しかし、相対評価は分かれたセクションごとの評価の統一というか均衡はこれも難しい。どちらも難しいから、今までやってきた絶対評価を基礎として、相対評価を必要とする、例えば給与の配分、昇任、昇格、あるいは懲戒問題についてやってはどうだろうということを議論している。さきほど上山先生がおっしゃった明るくやるということは大事だと思う。職員をスポイルするためにやっているのではない。市長がおっしゃるように組織防衛に回っているわけでも決してない。できの悪い人はちゃんとやらないといけないと思う。そうするためにどうしていったらよいのか。

北風と太陽という話がある。コートを手を脱がせるために北風を吹き付ける方がいいのか、暖かくぽかぽかする方がいいのか、ペナルティとかバッシングだけではよくなる部分もあることを理解いただきたい。評価は組織のモチベーションを上げることだと思う。特定の職員をスポイルするためのものではなく、組織全体の活力を上げていくためのもの。そこを分かった上で議論していただきたい。

(古賀顧問)

どちらも難しいから、今をベースにやろうというのは逆。どちらも難しいが、今までできなかったのを、それをどう変えるかという議論をすべき。北風と太陽というのは、多くの人は一所懸命働いていると思うんですよ。だけど、そうじゃなくて年功序列で上がっている人が今もいる。若い人から見ればそういう人は落としてくれよということなので、これ、若い人から見たら北風政策でも何でもない。むしろやる気があるって実力があればどんどん上がりますよという、そういう非常に明るい政策だと思う。それが、みなさんは年次的に上の人が多くてそういう方が回りに多いので、そういう雰囲気からすると、ここにはいませんが、俺はやられるんじゃないかという人を慮ってしまうのかもしれないが、若い人のことを考えたら、絶対に上の人でもできが悪い、やる気がなかったら落ちる、最悪、上の人でも免職があるというきっちりした評価が明るい政策だと思う。

(橋下市長)

評価はやっぱり、選挙で選ばれたから絶対的に正しいという訳ではないが、やはり選挙で選ばれている役目というのは、税で運営されている公務員組織をしっかり評価してねというところだと思う。5%にするかどうかはいろいろ議論はあるが、皆さんも分かっているはずじゃないですか。頑張っていない職員がいるというのは、そこをどうチェックしてくれるんですかということ。その答えをしっかりと出してあげればいい。絶対評価にするとか言ってこの案を作って出されたら組織の論理ではないのかもしれないが、府民や国民は納得しませんし、多くは、95%は何も問題ない訳でしょう。7%なのか5%なのかその数字があれですけど、府庁・市役所で全く問題ない職員ばかりなのか。そこをどう評価してくれるんですかということ。これを強制的にでもルールを設定しないと、倒産のリスクがない訳ですからずっとこのまま行っちゃう訳ですよ。何か回答を出すのは、組織の皆さんの方だと思うんですけどね。こうやって評価していきますよ、厳しくやっていきますよっていうのを。

(上山顧問)

公務員試験は絶対評価ではなく相対評価ですよ。やはり、世の中、ものごとを選ぶというのは普通、相対評価。その原則に晒してみても、そこで悪い評価を得た人については、なぜこの人はD評価なのかをきっちり精査する。単に上司がつけたからということではなく、ちゃんと精査し、チャンスを何回か与えて、その上でどうしようもない人は分限処分の方にどんどんもっていく。そういうサイクルを一度、はじめな

いとしまらない。しかし、そのやり方を全員に冷たくアナウンスする必要はない。相対評価から始めないと、改革したことにならない。

(大阪府 小西総務部長)

みなさんの意見がそういう方向になっていますので、私もその方向で検討を進めたいと思う。

ただ、お願いがございまして、さきほど申し上げました評価水準を揃えとか、やはりまず絶対評価でものさしを作っておかないと相対化できないと思うので、そうしたやり方も含めて、制度を検討する1年間の猶予をいただけないでしょうか。制度の試行期間、その試行の中で部長級については知事、局長級は市長が相対評価をしていただいて、その上で一体どのような評価をしたらよいのかということを決めると。もちろん、条例は相対評価を導入するとして、施行日を1年ずらすという形で、その率の問題、上山先生がおっしゃるような率がいいのかどうかも含めて、1年間の猶予をいただきたい。その上で、2回連続してDのところはどちらを使うのかについても試行期間の結果を踏まえて、最終判断させていただけないでしょうか。

(塚屋顧問)

皆さん方は、今は評価する自信がないということか。ずっと市役所におられて・・・。

(大阪府 小西総務部長)

そうではなくて、相対評価を入れるためには、我々絶対評価は10年ぐらいやってきて何度も制度改正しながらやってきている。民間でも同じことで、評価制度については大変悩んでおられるので、それを直ちにではなく、1年間猶予をいただきたい。その中で試行をして、どういうやり方がいいのか、どういう率がいいのか、どういうことで評価水準を揃えるのかということをするための期間をいただきたいということです。

(松井知事)

試行ということは、やるということなんです。ただ、試行なので、今回の結果がいきなり身分にはつながらないということですか。

(大阪府 小西総務部長)

そういうことです。

(松井知事)

そこは、ちょっと今年1年でD評価をとったからと言って、その人を分限で首を切るということにならないので。やるということで一度、1年間の間にきちっとした分布で出してもらうのはいいと思う。

(古賀顧問)

それは数字も入れてという意味ですね。これは数字いれてやれば、評価する側の管理職は非常に追い詰められる。ものすごく知恵が出てきます。なぜならば説明しなくちゃいけませんので、とにかくやるというのは大事だと思う。

(大阪府 小西総務部長)

知事も市長もちゃんと我々に説明してくださいね、我々に。

(松井知事)

評価のところはやるということで、とりあえず今年1年は試行。1年後には、相対評価の分布の中身を見てよりよいものに変えるべきところは変えるということで決定したいと思います。

(山口PT長)

ここで10分間休憩を入れさせていただきます。

《 休 憩 》

(山口PT長)

それでは再開させていただきます。それでは原先生お願いします。

(橋下市長)

じゃあ中尾さん、市役所も、府とあわせるのでよろしいか？

(大阪市 中尾総務局長)

はい。

(原顧問)

次は、職員の懲戒処分と分限処分というところでもあります。それで2年連続Dというところは先ほどやりました。いくつか論点あるので順番にいきますけれども、分限処分と懲戒処分のところは要するに全般に、どういうときにどういうことがあると分限処分の対象になるのか、どういうことがあると懲戒処分の対象になるのかといったような基準をもうちょっと条例できちんと決めていった方がいいんじゃないかということでもあります。処分の話に限らずですね。

全般によく出てくる議論が、条例で今回の職員基本条例でいろんな具体的な人事ルールを定めるということについて、人事のルールというのは、地方公務員法という法律で決まっているので、条例でルールを定めるのは任命権者の裁量権を拘束することになって許されないんだという議論が時々出てくるんですが、それはちょっと間違っていると思ってまして、その話を先にさせていただきますと私の資料の2ページのところで、下の方に地公法5条という条文を付けましたけれども、何が書いてあるかということ、地方公共団体は、法律に特別の定がある場合を除く外、この法律の根本規準に従って、条例で人事委員会の設置であるとか職員に適用される基準の実施その他職員に関する事項について必要な規定を定めると。条例でこういった職員に適用される基準とか、職員に関する事項について人事に関するルールに定めるとというのがもともと地方公務員法という法律で想定されていたということだと考えています。

以上前置きで、各論のところではいきますと、3(2)というところではありますが、職務命令違反についてのルールということですが、職務命令に違反があった場合に、どういう処分をするのかということですが、これは最高裁での判決もあって、私の理解しているところと言うと、戒告に相当する職務命令違反が2回あったので、自動的に減給だとかですね、3回あったので自動的に停職とかそういった違反行為の回数によって自動的に加重をして懲戒処分をやっていくというのはダメだという判決だと理解しております。

それも踏まえて、こんなルールでいかがということではありますが、職務命令違反1回あった場合に戒告をし、それを踏まえての指導研修に入る。2回目の違反があった場合これもまた懲戒処分での戒告ですが、指導研修もします。指導研修をしてなお改まることがなかった場合、指導研修がなされたにもかかわらず、3回目の職務命令違反があった場合には分限免職。職務命令の種類が異なった場合には3回目を5回目にするというルールを明確に定めてはいかがかということでもあります。

(大阪府 小西総務部長)

まず、職務命令違反の場合については、懲戒処分をする場合と分限処分をする場合といずれも可能だと言われております。規定上もそうなっております。そこをどうするかは任命権者が適切に判断すべきだと、こういうふうになっておりますので、先生の案で、1回目と2回目は戒告などで懲戒処分なんです。3回目は分限処分だというのは、これは少し無理があるんじゃないかと思っています。

それと、最高裁判例を踏まえたので、指導・研修を入れたと、こうおっしゃいますけれども、最高裁の例というのは、過去2回処分を受けて、3回目が減給だったんですね。この減給でも裁量権の範囲を超えるという判断をされた、そういう事例だと私理解しておりますので、指導・研修を入れたから、この判例との関係がクリアできたというふうに考えることは、ちょっと無理があるんじゃないかなど。当然、我々も、通常処分した場合には、当然その内容について指導するのは当たり前のことであって、当たり前のことを否定されたからといって、この最高裁判例に示された考え方をクリアしているというふうには、私は考えられないというふうに思っています。

そういう意味では、先ほど来、先生との議論の中で、どう具体的に書くのかという議論がありますけど、これについては、我々は、繰り返し職務命令に違反した場合については、当然、勤務実績が良くない場合に当たりますよという規定をおけば、十分対応できるんじゃないかなというふうに考えています。

(原顧問)

総務部さんで作られているのは、資料の3 - 1でいうと26条2項のことをおっしゃっているのですよね。職務上の命令に従う義務に反する行為を繰り返してという場合となっているわけですけど、じゃあ、繰り返して、というのはいったい何回なのか？

郵便局のかつての判決ですと、900回というのが確かあったと思いますが、100回なのか200回なのか、そこがわかんないわけなんです。こういうルールにしておくとか結局どうなるかという、900回繰り返してようやく分限免職になったと言う例があると、それを結局待つことになっちゃうわけですね。それよりも早い段階で、処分ができるかという、前のケースとのバランスがどうなるか、そういうことになっていってしまっただけで結局、緩い方に緩い方に流れていくということにならざるを得ないのではないかな。したがって、単に「繰り返し」とかそういうのではなく、回数を目安を入れるのが大事ではないかということでもあります。私、端折って説明をしましたが、3回目で、必ず、一切の例外なくということと言ってる訳ではなく、これは、あくまで標準的な目安として、3回目、異なる職務命令であれば5回目というので分限免職と目安を示したらよろしいんじゃないでしょうか。単に「繰り返し」というのではなく、3回、5回といった数字を入れておくことに意味があるという考えです。

(大阪府 小西総務部長)

先ほど、私が申し上げた前半についてはどうですか。職務命令違反について懲戒を選択するか、分限を選択するかというのは、事案、状況に応じて判断すべきものだと、ところが、先生のご規定では、そこが明定されているわけですね。

(原顧問)

状況に応じてとか、全く否定していなくて、個別の事情に応じて、例えば、1回目だけでもいきなり懲戒免職というケースがあるのかもしれない。それは全然否定してません。標準的な処理の仕方として、1回目は懲戒処分としての戒告、3回目となると分限免職という標準的な処理の仕方の目安を定めているということです。

(大阪府 小西総務部長)

結局、先生のご主張でも、事案の状況を踏まえて判断しなければならないということにおいては、私の

申し上げていることと何ら変わりがないと思うのです。

(原顧問)

そこは、何ら変わりない。だから、目安を定めるべきじゃないかというそこだけ。

(大阪府 小西総務部長)

だとすれば、それが目安になっていますか？ 1回目、2回目が戒告と書くことが。1回目に懲戒で対応する場合もあるし、分限で対応する場合もあるし、色々な場合が考えられるのに、そのうちの一つだけを目安として規定する意味と言うのがどこにあるんですかね。

(原顧問)

1回目で戒告って……。3回目の違反で分限免職となることと、単に繰り返すというだけの規定することとの違いを申し上げている。その数字の目安が必要ではないでしょうか？

(大阪府 小西総務部長)

いや、私が申し上げているのは、1回目、2回目、3回目それぞれの場合において、いろんな処分の選択肢があり得るということなんです。そのことは先生も否定されておられない。にもかかわらず、1回目は戒告、2回目は戒告と決めることには何の意味もないのでしょということをお願いしているんです。

(原顧問)

標準的には、通常の職務命令違反であれば、1回目は戒告、2回目は戒告、3回目で分限免職ということが適切ではないかということをお願いしているのであって、よほどの何か特殊の事情があれば……

(大阪府 小西総務部長)

そこがおかしいんですよ。なぜそれを標準だと言えるんですか？なぜ、1回目は戒告、2回目は戒告、3回目は分限免職が標準といえるんですか？

(原顧問)

職務命令違反というのは、組織において職務命令に従うということは当たり前のことですから、これができないということが3回も繰り返されたということは、少なくとも同じ命令について3回も繰り返されたということは、これはもう組織人として仕事をしていく資質に欠けているということだという判断です。総務部長が、3回という回数が少なすぎるんじゃないかという議論をされるんだったらそれには応じます。それは議論をする価値があるが、数字を一切定めず、単に繰り返しにすると、訳のわからないことになる。基準を定めないとするのはよくないんじゃないかということをお願いしている。

(大阪府 小西総務部長)

訳が分からないとかではなく、処分というものに多様な選択肢があるにも関わらず、先生おっしゃることが標準だとおっしゃる意味が私解らないということをお願いしている。最高裁の判例では、3回目の減給であっても、裁量権の範囲を超えろという判断をされた。にもかかわらず、3回目で分限免職とされている。

(原顧問)

3回目のところは、ご理解の上でわざとされていると思いますけれども、あくまで懲戒免職の話で分限免職の話とは法的には全然違う話だと思っている。

(古賀顧問)

裁量の範囲をちゃんと言っている訳ですから、条例でちゃんと定めておけば、条例に従ってやったということで裁量権の逸脱にはならないと思うんですね。

それから、戒告というのは戒告以上ということではないんですか。職務命令に明確に違反するということ、戒告もしないで、内規上のなあなあの処分が終わらせませすというのはいけませんよという意味で私は捉えた。だからもっと重い事案だったら、もちろんそれ以上の処分をいきなりすることもありえる。

(原顧問)

職務命令違反に伴って、例えば暴力行為があったとかですね、そういうのは当然加重される。

(古賀顧問)

そうですね、もし同じ態様の職務命令違反を2回もやったら、また戒告というのが変だなという気がして、それよりももう一段重い処分にするんじゃないかなと思います。

(原顧問)

そこは一応最高裁の判決で自動的に回数だけをとらえて、2回という回数だけを捉えて減給にあげるとするのは、だめだという判決なので、そこは一応尊重しました。

(古賀顧問)

そこは、条例で決めても駄目なんですか？裁量でそこまでやるのはいけないというのではなくて？

(原顧問)

条例で定めたケースではないです。

(大阪府 中西教育長)

教育委員会です。今回の職務命令違反で一番想定されるケースは、この前の最高裁判決でもそうですけれども、起立斉唱をめぐっての職務命令違反です。今、原先生のご指摘のような、あの最高裁判決と言うのは、本当に冷静に読んでいただけたら、不起立の回数だけで、処分を戒告以上にするということについては許されないという判断なんです。いろんな妨害行為ですとか、いろんな加重することによって停職を認めたケースはありましたが、今、小西部長がおっしゃるように、3回であっても減給は重すぎるという判断をしている。そこは、冷静に判決の趣旨を受け止めていただきたい。

我々教育委員会としては、訴訟を含めての方向を想定せざるを得ませんからそこに耐えられる条例にしていたかかないといけない。原先生のおっしゃるように、懲戒と分限の違いはありますが、1回、2回は戒告で、3回は今先生おっしゃるように分限だから許されるというが、ただよく考えていただいたら、やっぱり身分を失う処分なんですよ、分限免職と言うのは、それを回数だけの3回でいいのかどうか、そこは本当に冷静にご判断いただきたいと思っています。

(原顧問)

そこは相当冷静に考えたつもりなんですけれども。懲戒処分は、悪いことをしたことに対する懲罰ですね。最高裁の判決でだされていたのはそれについての判断であって、単に回数で懲罰を加重するのはいけませんということが最高裁の判決。分限処分は、懲戒処分とは法律論でいうと、ちょっとわかりづらいかもしれないが懲罰を加えるというのと違って、ここで想定している分限処分というのは、職員として公務員として働く資質に欠ける人を免職にすること、これが分限免職ですね。なので、悪いことをやったから懲罰として免職にしようというのではなく、あなた組織人として仕事をしていく資質に欠けてますよ

ねという処分であるわけです。繰り返しますが、職務命令に従えないということが何度も繰り返されて、これも単に回数だけでなく、指導研修もやって、改善するように努めたにもかかわらず、どうしてもそこが改まっていません。上司の命令を聞くことができませんということになると、組織の中で仕事をする資質がないと言わざるを得ないということだと思えます。

(大阪府 中西教育長)

懲戒と分限の一般的な違いについては、先生のおっしゃるとおり。この不起立の問題については、最高裁も非常に慎重な判断をされているのは、内心の自由の関係も含めて、非常に慎重な判断をされてまして、分限です、分限免職を3回目ですというものは、まさに、教員として、公務員としての身分を喪失させることになるんです。実態的な処分の重さから言えば、教師としての生命線にかかわる処分をするわけで、そこはこの判決の趣旨から言って非常に違法性が強いと判断せざるを得ないと思う。

(橋下市長)

懲戒・分限については、特に懲戒なんですけど、先ほど総合的にいろいろ事情を判断しなければならないといわれましたが、そっちの方が本当はおかしいのではないですか。通常、罰を与えるというのは、これは近代刑法でも当たり前だが、罪刑法定主義の観点で言えば、本来、明確化していかなければならないところですね。基準とかそういうところのルールがない、地公法上とかそういうものは、条例に委ねているのに、自治体が定めていないというところに訴訟事案に発展するものであって、本来は、そこは明確に定められていなくてもいろんなルールの蓄積の中で、大体こういうことをしたらこういう処分になるんだなど知らしめるのが本来の姿だと思うんですね。いろんな諸事案があるかという、それはそうなんですけど、それで罰を勝手に決めてしまうのは、それこそ人事権者、最終的には、責任を負う任命権者のある意味、前近代的な懲罰の加え方であって、本来は、裁量権が働かないぐらいまで、ぎりぎりにいろんなルールを定めていって、ただ、判例法の解釈のように蓄積されたルールに当てはまらないものは、類推して処分しますよというのが、本来の思考プロセスだと思います。

もう一つだが、最高裁の判例は、確かに懲戒処分の話で不起立行為、不起立行為だけで罰を与える、その回数だけで罰を与えるのはだめだと最高裁が言ったからには、そのことは重く受け止めなくてはならないと思います。ぜひお聞きしたいのは、公務員でありながら、職務命令を無視し続けるというのが一般的に許されるのかどうかということ。今回は、罰としてこれを定めているのではなくて、条文の技術的などころはみなさん専門家ですから、お任せしたいんですけども、罰ということではなくて、最高裁の場合には、不起立行為を罰として不起立行為を3回ということ、罰を与えるのはダメだけれども、僕らの問題意識としては、指導研修をやって、ちゃんと職務命令に従いなさいよ。条例に従いなさいよ、たぶん公務員になるときは、僕も任命式やった時に服務宣誓書を読ませて、憲法と法律に基づいて職務をちゃんとやりますということを宣誓させますよね。そういうことを教員はさせないのか？

(大阪府 中西教育長)

させています。

(橋下市長)

させているんですね。最高裁の判例では、不起立行為3回でも減給という罰を与えるのはダメだけれども、僕の考えでは、条例に違反した教員、条例に違反した教員だけに限らず、職員もですよ、ちゃんとルールを説明して、もう一回服務宣誓書を出させて、この行為を3回も4回もやったそういう公務員が、罰じゃなくてですよ、公務員として適格性ありという判断になるんでしょうかね。

だからそこなんです。罰じゃなくてね、服務宣誓書を出させて、これを何べんも出させる、なんでちゃんと従わないんだ。議会で決まったルールだ。教育委員会が教育行政の最高意思決定機関である教育委

員会が、職務命令を出して、議会も住民の代表である議会が定めたルールがある。これをなぜ守らないんだという、徹底して研修をやって、職場復帰させるときは、当然、服務宣誓書を出させて、職場復帰させなければならないと思う。

行政は、一般の府民には職務命令出して、それに従わなかったら、勧告だとか公表だとか罰を与えるんですよ。それをこの内部の中で、命令を出して堂々と無視するというのは、それはやっぱり一般国民の方にしたら耐えられないと思うんですね。

3回の不起立行為で罰を与えるんじゃないくて、そこはもう皆さんのマネジメントでしっかり研修をしてもらって、服務宣誓書を出させてくださいよ。服務宣誓書を。公務員なんですから。服務宣誓書を出させたいので、職場復帰させてくださいよ。そんなルール違反の教師をそのまま職場復帰っておかしいと思うんですよ。最高裁のように、不起立で罰じゃなくて、ちゃんとルールを守りますという服務宣誓書を出させて、それを繰り返し違反している人が、本当に公務員としていいんですかね。そしたら服務宣誓書はどういう意味があるんですかね。

(大阪府 中西教育長)

市長おっしゃいますようにね、我々服務宣誓書を含めて粘り強い指導説得努力は絶対しなければいけないと思いますし、全力でやるつもりであります。条例で3回という回数と指導研修ということをもって、身分を失うことにつながる分限免職にするというのは非常に問題があるんじゃないかなと。少なくとも条例の規定において、公務員としての適格性に欠けると判断した場合というか、やっぱりそこは加えるべきだろうと思っています。

(橋下市長)

だから、そしたらもう少し指導研修の中で、教員をターゲットに絞っているわけではないですよ。職務命令に違反したとか、ルールに違反したということであれば、それが改善されるまでは現場に戻さないといったルールをはっきり決めてもらって、ちゃんと守りますよと宣誓書を出したうえで、現場に戻すというそこまで厳しいマネジメントをしていただければいいんですが、ルールを守ることを宣誓しませんということをはっきり言ってる人を現場に戻すのは保護者の代表としてもおかしいと思う。規定の仕方はいろいろあるにしても、教育委員会として、ルールを守るとははっきり宣誓するまでは、現場に戻さないといった厳しい対応はやっていただけるのか。

(大阪府 中西教育長)

正直申し上げて、現場に戻さないといったことまでは今のところ考えていない。

(橋下市長)

ルールを守りません、条例守りません、職務命令を守りませんよという人を現場に戻すんですか。市長部局、知事部局の場合、そんなことあり得ないんじゃないですか。職務命令を違反して、そのままちゃんと守るかどうかを確認して、守ると言わない場合、市長部局なんか僕はもうそんな許せません。来なくていいですといます。教員に対して僕は任命権をもっていないから、だからおかしいと言っているんですね。僕が市長だったら、市長部局なら退場です。自宅待機、その間は給料も出さないという条例を作って対処します。命令守らないと言っているんですよ。なぜ教育の行政になるとなぜできなくなるんですか。

(大阪市 永井教育長)

不適格な教員を子どもの前から排除することは大変大事なことだと思う。議論が戻りますけれども、不適格教員の分限免職の処分をしてきましたけれども、ことごとく訴訟が起きている。条例で定めれば、条例で決まっているからということで訴訟に対抗できるということなのか。中西教育長が気にしておられる

のは、3回という職務命令違反で、3回という数で、教員の不適格性を立証しているということで耐えるのかどうか。3回の回数だけでいいのかというのが気になる。

(橋下市長)

回数を重視するのではなくて、指導研修の中身だと思うんですね。人事の担当は皆さん、分限免職に持って行くときには、民間でもそうですけれども、免職に持って行くときにはずっと積み上げやりますよね。いろんなルール違反とか命令違反はずっと積み上げて、記録化して、備えてここまで積みあがったらいこうということでGOかけるじゃないですか。2回とか3回とか職務命令違反はある意味、指導研修に入る一つのきっかけであって、その指導研修で積みあげてもらいたい。ルール違反の教員を指導研修やって、当然、職場復帰する時には、もうルール違反しませんという宣誓書を絶対取らなければならない。それできなければ職場復帰なんかできないじゃないでしょうか。研修をずっとやって、服務宣誓書を2枚も3枚も出してるのに、それでも無視するというんならば、それならもう民間人になってもらったほうがいいんじゃないでしょうか。だから、それは罰じゃなくて、適格性の問題ではないでしょうか。最高裁の範疇ではないと思うんですけどね。

(古賀顧問)

起立斉唱のことだけ問題になるんですよね。それ以外で問題になるようなケースはなかなか想定できない。なぜ起立斉唱のところだけ問題になるかということ、おそらく起立斉唱しなかった人以外の人たちも、実はあんまりそんなことしたくないけど嫌々従っているという人たちもたくさんいて、学校の中で、別にそれ立たなくたって悪いことではないよねという雰囲気があるんじゃないかという気がする。我々の世代は、君が代とか日の丸とか嫌いな人は多いんですよ。上から言われて強制されるという拒否感なんですね。僕も最近まで、10年から15年前まではかなり嫌いな方だった。だけど、今は若い人なんかは、日本代表のサッカーの試合なんかいったら、君が代唄うんですね。日の丸の鉢巻きしたりするんですね。我々若いときであれば、右翼と言われたんですよ。そういう文化が残っちゃっていると思う。それで対立ばかりやってるといふ雰囲気なんですけど。

僕は、是非やってほしいと思うのは、現場で日本の国を思うとかそういうことは大事ではないか。今、サッカーの試合いったら、みんな君が代歌うし起立するんですよ。そういう先生もその場面では、一緒に起立して君が代歌ってるんじゃないかという気がしてるんですけど。職員の中でちゃんと話をして、全体として従うべきだということ。それで、従わないんだったら問題だけど、みんなで話せば従うことになるし、そういうのを進めていくことによって、これだけ、やっていると永遠に例外で、日本と言う国でありながら、国歌も国旗も先生は守らなくてもいいとなってしまうことを認めることになってしまいます。何とかちゃんとした世界にならないかなと思う。

(大阪府 中西教育長)

まさに古賀先生おっしゃるとおり。我々もこの間、ずっと粘り強く努力を重ねてきました。今回は私の名で全教職員に起立をする職務命令も出しました。学校現場でも校長も懸命の努力を続けてまして、やろうとしている。最高裁判決も、市長おっしゃいましたけども、あの判決の文章を見ると、補足意見少数意見含めて、全体の判決の中でも内心の自由との関係で非常にナーバスな判断されている。どういうふうに我々努力をして、教職員の理解を得ながら、上からの権力的な抑え方ではなくて、合意と納得のもとに、皆が当たり前前に起立する状況をつくっていく。今そういう大事な局面だという思いがある。できれば、この条例が、押さえつけられたら反発したのではなくて、教職員の理解を醸成できるような状況に持っていきたいと思う。そのためには、3回で分限免職という規定については、私は慎重であっていただきたい。そう強く思っています。

(大阪市 永井教育長)

古賀先生、大阪市立の学校では、21年度は若干ありましたが、22年度は全教職員が起立斉唱している。大阪市立の学校は全て国旗を掲揚し、起立しているという状況である。市としては、卒業式、入学式における起立の懸念はしていませんが、3月に卒業式があつて、4月に入学式があつて、同一の教職員が短い期間で2回職務命令違反をした場合に、その間に指導を入れるとしても短い期間になるし、学校の場合は、非常に細かい職務命令を出していく可能性もありますので、場合によっては、あつという間に3回になるかもしれない。そのあたりをどうとらえていけばいいのか。

(大阪府 小西総務部長)

君が代の話になっちゃいまして、職員基本条例から外れていると思いますんで、そこはそこでご議論いただくことにして、問題は、職員基本条例の分限懲戒のところの項にどこまで具体的に書くのかという問題であると思う。

(松井知事)

いろいろ話を聞いてまして、職務命令に従う義務に違反する行為を繰り返すというのは、100回も繰り返しやすい、3回も繰り返さないで、そこは回数を入れるべきだと思う。条例ですから。大体でもどうなのか。

(総山副知事)

原先生ご説明されたように目安として一定の回数を入れておかないと、警告効果が働かないという、あくまで目安でいいんですな。目安として自動的に適用するという議論ではないんですな。

(原顧問)

3回と書いてあつても、特別な事情があるときは1回でなってしまうこともあり得る。

(古賀顧問)

間に市長が言われた服務宣誓書を入れるということでもいいのではないかと。君が代でずっと立たなかつたけど、その間ずっと、立たないと言いつづけていた人は、職場復帰しなければいけないと思うんですけど。例えば、卒業式と入学式、これはふつう1回、一連の行為とみなせるし、間に指導研修して、もうやりませんといったのにまたやったら2回目、また服務宣誓書出したけど、やったら3回目とそういう言うふうにしたらいいじゃないですか。

(原顧問)

指導研修のしくみでちゃんとやるということに尽きる。ここにも書いてあるが、指導研修後にとあるが、指導研修がいい加減に1日で済ましちゃって、次の日にやったらまた2回目になるというじゃなくて、あくまでも指導研修をちゃんとやって終わった上で、3回目というそういう設計にする。

(堺屋顧問)

私はこれやっぱね、3回ときちっと書いた方がいい。もし3回連続で、研修を受けるヒマがないというのは、研修をする方が悪い。2回、3回やった人は、例え卒業式とかが重なっていても、研修はちゃんとやるべきです。これは良心の問題なくして、職員規律の問題ですからね。研修ができないという方がおかしい。3回と書くべきですよ。そして研修をやって、その時に宣誓書を書かせて、宣誓書違反を繰り返したら、やっぱり職員として不適格と言わざるを得ない。研修の仕方の方を考えるべき。研修をできないというのはめっちゃめっちゃ変だと思いますよ。

(橋下市長)

だからこれ、書きぶりにもよるんでしょうけど、どちらかという指導研修する方の教育委員会に対する義務みたいなね、その規範としての…、そこは書きぶりなんですけど、分限免職になってしまうくらいの、それくらいみっちりした指導研修をしてくれたらいい。罰として、歌わないから罰を与えるというような話じゃなくて、教育委員会が立って歌いなさいよという教育委員会決定もしてですよ、教育基本法にいろいろ書いてあって、それを先生に指導してですね、わかってもらうまで指導続けてくださいよ。市長部局だったら、それやりますけどもね。わかるまで職場復帰なんて認めないのが普通のマネジメントだと思うんですけど。無理やり立って強制だどうのこうのというんじゃないくて、指導研修に力を入れてもらう。教育委員会だけじゃなく、市長部局も。

(大阪府 小西総務部長)

条例の問題に戻させてもらいますけど、原先生もおっしゃったように、あくまでこれは一つの目安ということになるわけで、必ずしもこうしなければならないということではないと思うんですね。そこはそういう理解でいいんですね。

(原顧問)

ゆるゆるになるということではなくて、むしろこれは標準的なルール。

(大阪府 小西総務部長)

条例でこう書いてあるからこれで処分したよということで、訴訟になった時、それで勝てるかということ決してそんなことではないですよ。やっぱり結局その時の諸般の事情、市長は否定されましたけど、総合的な判断というものも必要なわけで、均衡の原則に合ってるかどうかとかですね、色々な判断しなければならない。条例でいかに書こうともそれは一つの目安であって、市長がおっしゃるように、それはみんなにわかって頂戴ねという世界。我々はそれを指針として作ってましたけど、それを条例化していくものだとそういう理解でいいんですよ。それでないと、やっぱり長の任命権者である裁量権を拘束するということになるので、その点は違法となると思うんですね。こうでなければならないという規定だとすれば、そこは、はっきりさせておきたいんです。

(橋下市長)

均衡の原則にあうように、しっかり指導研修をやってくればいい。

(大阪府 小西総務部長)

指導研修はここに記載していない対応の部分ですよ。

(橋下市長)

指導研修の中身ですよ、だから。

(大阪府 小西総務部長)

それは、規定できない。中身までは。

(橋下市長)

それは、指導研修のガイドラインはしっかり作ってもらって、服務宣誓書を出すまでは職場復帰できないとかですね。

(大阪府 藤井教育次長)

指導研修をすることにより不適格と判断できるというお話が理解しきれない。服務宣誓書はこの職務命令違反だけにターゲットをあてているということをおっしゃっているのですか？いろいろな懲戒処分がある。法違反もあれば、いろいろな非違行為がある。その中で、職務命令違反をした職員だけは服務宣誓書を出させると仰っているのですか？

(橋下市長)

他のもも宣誓書を取らないのですか？何かしでかしてしまったら。暴行事件とか。

(大阪府 藤井教育次長)

もちろん指導をして、そのことに対する罰として懲戒処分があるわけですよ。その職員の更生を見て、職務に復帰させるということですよ。その範囲が、職務命令違反については最高裁で職場から外すということではなく戒告が限界であるという判決が出ているわけですよ。

(橋下市長)

不起立行為をとらえたら戒告までですよ。加重要素がない場合は。だから加重要素がある場合は指導研修をしっかりとやるわけですよ。

(大阪府 藤井教育次長)

指導研修と職場から外すということを罰的にセットにするということの、法的な根拠がわからない。

(橋下市長)

服務宣誓書を何回も出したということが加重要素にならないんですか。命令違反しませんと服務宣誓書を出して、また命令違反。また命令に従いますと服務宣誓書を出してまた命令違反。それは公務員として残していいのか。

(松井知事)

今、職員の条例と、教育の国歌斉唱の話がいつしょくたになってですが、ちょっと聞きたいのは、今まで国歌斉唱で違反した人には指導研修はしたんですよ？どんな指導研修をやったんですか？

(大阪府 中西教育長)

いわゆる研修という形ではしていない。

(松井知事)

教育長は前も議会で職務命令を出していると仰っていた。命令違反をしている者に対して研修はなかったのか？

(大阪府 中西教育長)

私からの職務命令という形では今回初めて出した。この間、個々の不起立の教員に対して校長が、学習指導要領の意味なりそこでどう位置づけられていて、内心の自由度を儀式において規律していくことの違いなりはきちっと指導してます。ただ、逆にお聞きしたいのは、指導研修というのをどういう中身でお求めになっているのか。

(松井知事)

簡単ですよ。これはきちっと決まったことで、国歌斉唱には起立をするという命令がありますと。組織の一員であれば命令を守ってください、分かりました、これだけです。

(大阪府 中西教育長)

ですから、そういう指導はやっている。いわゆる研修としては非常にイメージしがたい。

(橋下市長)

それをやるのが教育委員会のマネジメントではないか。それをできないということであれば、市長として知事としてやりますよ。でも今の法律上じゃできないじゃないですか。それはマネジメントとして、命令に従いますと言わない限りは職場復帰なんかさせずに、というのが普通の組織のあり方ではないか。

(大阪府 中西教育長)

この問題は、世論を含めて非常に微妙。

(橋下市長)

世論の話をされるのであれば僕ら公選職の出番。いろんな考えがあるが、教育の問題だけでなく大阪の全体の問題を考えれば、少年の犯罪率も高いという中で、徹底してルールを守らせていこうという考え方もある。賛否両論はある。もっと自由におおらかにという考え方もある。しかし、決まったルールは徹底して守らせていこうという考え方を僕と松井知事が有権者の付託を受けてそういう方針を立てたのであれば、学校現場でもルールは徹底して守らせる、いろんな意見を言わせるのはいいけれども、決められたルールは細かなことでも守らせるということを積み重ねていこう、それが大阪の今の子ども少年犯罪率を下げていく方針だ、正しいかどうかわからないが、僕らの立場でもあるわけじゃないですか。

(大阪府 中西教育長)

何度も議論しているが、我々はそういう姿勢で粘り強く働きかけをやっているつもり。そのことと、研修をやって宣誓書を出さなかったら職場にこさせないというのは。

(橋下市長)

宣誓書を出さなくていいのですか、公務員は。

(大阪府 中西教育長)

公務員が一般的にみんなとは言っていない。この問題は非常に微妙なところ。

(橋下市長)

何か問題が起きれば反省書を取るの普通ではないか。子どもでも反省文を出す。僕も市長部局で、いくつか釈明書を総務局から出してもらった。何人かの職員に。そんなの当たり前じゃないですかね。そういうものを出さないという人は反省していないじゃないですか。

(大阪府 中西教育長)

この間、多くの訴訟が出て、これが今年になって最高裁の判決も出たが、そういう色んな法的な争いも含めて、世論も含めて進展してきている。

(橋下市長)

最高裁を逸脱することはできませんから、2回不起立で自動的に罰を与えるというのはやらないが、その話とはまったく別に、ルールを守りますという服務宣誓書を出させるのは総務部でも総務局でも当たり前のことじゃないですか。総務部の意見を言うてくださいよ。ルール違反をやった職員が出たときに、反省文を出させないんですか？

(大阪府 小西総務部長)

今まで出させていないと思います。そこで指導しますから。僕も市長から厳重注意もらいましたしね。

(松井知事)

総務部で小西総務部長の文章による職務命令を、普通は一般的に何度無視したら公務員として適してないと思います？

(大阪府 小西総務部長)

そこは仰る通り。我々が問題視しているのは、3回と書くことによって、機械的に必ずそうなるというのはおかしいでしょと。先ほど原先生に確認して、やっぱり目安ですよと。ゆるゆるになったらいけないと仰っているから。そこを確認できれば、次に進めたい。

(橋下市長)

目安のところは総務部と総務局も、お互い行政マンですから、教育委員会と議論して、詰めてもらって、違反した職員をどういう形で現場に復帰させるのか、総務局と総務部の感覚も教育委員会に言って。

(大阪府 小西総務部長)

わかりました。

(堺屋顧問)

目安がないと意味がない。はっきりさせないと。私たちが国家公務員になるときに、憲法守るという誓約書を書いた。私は万国博覧会運動した時に命令違反かどうかを争ったこともあるが、それは違反でないと決定したからそのままいたが。3回なら3回ときちんと書かないと。メドと叫ばざるざるになる。

(原顧問)

3回というのは明確に書くんです。私が標準的なルールだと申し上げたのは、1回だけどきわめて重大な職務命令違反があれば、それで免職になる場合もある。逆に他の人に脅されたとか、特段の事情があって、3回やったけれどもちょっとこの人は違うなというケースがあるかもしれません。そういう特殊ケースを排除しませんよという意味での標準的なという話。

(堺屋顧問)

それは上司の判断であって、文書としては3回と書いておかないと。

(橋下市長)

ルール違反した場合に、どういう指導研修をしてどういう形で職場復帰させるのかを、市教委もまとめて教えてもらいたい。

(橋爪顧問)

今の話と関連するが、原先生の修正条文の素案では、職務命令違反という項目をきっちり立てて、その中でいくつかの条文で併記せよというのが提案だと。元の案が職務命令違反という概念自体が、他の項目の中に潜り込んでいるので、市長がおっしゃったこともこの中に書こうと思ったら、まとまった一連の項目として規定していかないと書き込めないと思います。

(橋下市長)

職場復帰をどう考えられているのか。ルール違反した場合に何をどう伝えて、何をやったから職場復帰を認めるのか。市長部局や知事部局の場合には、もう命令違反しないだろうとか、大丈夫だろうと責任者が感じて職場復帰させるわけですから、じゃあ教委はどういう状態になって職場復帰させるのか。命令を出して、命令違反だった、そのまま現場復帰は違うと思うので、そこはしっかり総務部や総務局に意見を聞いたうえでまとめてもらったら。最終の独自の判断は教育委員会ですが、総務局・総務部の一般の行政組織の感覚を言ってもらって。そこに、教育行政と民意の乖離があると思っているので。一回まとめてもらって。どういう形で教員を復帰させるのか、考えてまとめてください。

(山口PT長)

一応、職務命令違反のところは回数を入れて修正していただくと。市長から宿題が出た職場復帰のあり方については別途整理をさせていただいて次回以降にやっていただくということによろしいでしょうか。

(松井知事)

職員基本条例の方はそれで決定と。教育の方は学校運営の条例なのか。2本あるやつのどちらかに入ってくるんですかね。学校運営基本条例の教員の基準というのは？共通ということなら3回となりますよ。回数を入れるということだから。

(大阪府 中西教育長)

3回を入れられるのであれば、教育委員会としては、公務員として必要な適格性を欠くと認められる場合…。

(松井知事)

言っているのは、中西教育長が学校現場で、国歌斉唱の例に挙げて、丁寧にやっていかなければならない。知事・市長部局とは仕事も違うという話をされるので、職員基本条例と一体化でいいのか、学校運営の条例でする方がよいのかを聞いている。

(大阪府 中西教育長)

職員全体の共通ルールであるべきと思っている。

(橋下市長)

指導研修後に3回目の違反がないように、しっかり指導研修をやってもらったらい。指導研修の中で誓約書、ガイドラインで指導研修の中でどうやって誓約書を書くのか。教育委員会も指導研修の後に3回目の違反なので3回目の違反がないようにしっかり指導研修をしてくれたらいい。指導研修できないというと、中身については、教育委員会にまた教えてくれれば。

教育委員会の評価については、もういいですか、決着がつかいましたか。知事との確認の中で保護者と生徒の申立てに基づいての適格性調査でいいのか？

(大阪府 中西教育長)

知事には了解いただいた。

(橋下市長)

僕もそれでいい。そのときに適格性調査のスタートは保護者の申立て権だが、教員の評価はどうするのか？総務部や総務局は相対評価と言ったが、相対評価でいいのか？相対評価でボーナス査定もいいのか？

(大阪府 中西教育長)

知事部局の方は1年間ということになったが、我々の方は、基本は絶対評価でいきたい。絶対評価の中に、生徒、保護者、特に生徒の授業アンケートを入れる。学校協議会を通じて、保護者からの申し立ての仕組みを作り、それを評価要素に入れた上で校長が評価をつける。学校現場は非常に多様な職場がある中で、一定率でもっての相対評価はなじみにくい。そこは絶対評価で行かせてもらいたい。昇給等について、限られた財源をどうするかというのは、知事部局が相対評価で行くのならばその比率もにらみながら、校長のボーナス査定権を拡大する方向で、各学校の実情も踏まえてやっていただくという方向でいきたい。制度設計は同じように1年かけて追及したい。

(橋下市長)

知事との話の中でなぜ教員と行政職員を分けたかという、教員は生徒や保護者とよく接しているので、そっちの評価を入れてやっていこうと思っている。絶対評価ということでは、保護者や生徒の評価でDが40%もありですよ。絶対評価を入れると、生徒・保護者が評価するということで率がなくなるということは、厳しい前提になるという理解でいいのか。緩い評価をやって、以前と同じような1万人のうちの1人がDとかではなく、そこは絶対評価を厳しくするというのを陰山先生も言ったわけなので、場合によってはDの先生が40%50%になるというのが絶対評価の裏返しの部分でいいのか。そこは市教委はよいか。絶対評価の基準がどうなるのか気になる。

(大阪府 中西教育長)

理屈上、市長がおっしゃることもあり得るが、学校現場をみてあり得ない。自信を持って言える。

(松井知事)

校長のボーナス査定権は権限の拡大であってもボーナス査定権は校長。

(大阪府 中西教育長)

もちろん。校長の権限で。各学校の実情に応じて同じ比率ではなくて、各学校の校長の権限で。

(松井知事)

校長が権限を持って教員のボーナスは査定するのですね。

(大阪府 中西教育長)

そういう方向で制度設計やりたい。

(大阪市 永井教育長)

全て、府と同じでいい。

(橋下市長)

知事と話をして期末手当は差がつけられないと言われたがいいのか？

(大阪府 中西教育長)

期末手当はできない。勤勉手当はできる。

(橋下市長)

期末は査定の対象にならない？

(大阪府 中西教育長)

ならない。法律上の問題。勤勉は年2回。1回につき0.65か月分が2回。

(松井知事)

0.65月の部分がゼロもあり得るのでは？

(大阪府 中西教育長)

それはない。

(松井知事)

校長が裁量権をもつならば、ゼロもできるのでは？

(大阪府 中西教育長)

それは知事部局と合わせて、レンジは付けてる。基本はその範囲と思っている。どれだけの差をつけるかというのは…。

(松井知事)

それは校長が権限を持たないと中西教育長が言ってきたことと話が変わる。

(大阪府 中西教育長)

申し上げているのは、校長がフリーハンドでボーナス査定権をもつということではなく、枠組みの中でどうSABCDを配分するかを校長に委ねるということ。

(松井知事)

それは勤勉手当の分だけでしょ。期末は無理なんだったら、0.65だけだったら校長がフリーハンドで持っても問題ないじゃないか。

(総山副知事)

そこは評価に基づく給与制度をどうするかということなので、一般職員にも絡むので、今、結論を出すのは難しい。知事の思いはすべて0になることもあるように制度設計を考えよということは受け止めるがどうするかは時間をください。今決められない。

(橋下市長)

勤勉手当ゼロはやってないので、ひとつの枠をちょっと。制度設計してもらって。裁量権を校長に渡すということで、あとはどこまでの枠作るかということですね。勤勉手当は教育委員会ではなく校長が査定

するというところで。今までの勤勉手当は教育委員会が査定していたのか？形では。

(大阪府 中西教育長)

勤勉手当はS A B Cで標準があって傾斜の付け方がある。

(橋下市長)

校長が権限をもっている前提で制度設計してもらおうと。

(大阪府 中西教育長)

また知事と議論させてください。

(松井知事)

0. 6 5月の分だけでしょ。校長が裁量を持っているのは。いくらあるのか夏と冬で。

(大阪府 中西教育長)

3. 9月くらい。

(松井知事)

3. 9月のうち0. 6 5月だけなんですよ。

(大阪府 中西教育長)

0. 6 5月×2の1. 3月です。

(松井知事)

2. 6月は保障されているわけですね。1. 3月は校長に渡してほしいとだけ。

(大阪府 中西教育長)

また、その制度設計は議論させてください。

(山口PT長)

次の論議に移らせていただきたいと思います。原先生よろしいでしょうか。

(原顧問)

組織の改廃というところでは。公務員は整理解雇がないとよく言われるが、法律上そんなことはない。職制とか定数の変更があって廃職とか過員とか、分限免職ができるという法律上の規定が存在するが、手続き規定がなく、実際に全く発動されていない。国も地方もほとんど発動されていないのが実情。

具体的にどういう手順を踏んだら組織改廃時の分限免職できるかという手続規定を設ければいいのではないかと。民間企業であれば、整理解雇の4要件が判例法の中で定まってきている。そういったものも参考に資料にあるように分限免職に先立って配置転換、希望退職、再就職支援を行う。一方で配置転換といっても、適性や資質を確認することなく安易な職種転換、全然違う職種に転換して公務員の身分を保障するということはあってはならない。こういうことは明記した方がいい。民営化、一部事務組合化、例えばある部分が民間企業にそのまま移行してそこで再就職の機会が与えられているケースは、改めて再就職支援をする必要はなく、原則として分限免職できるルールとすればよいのではないかと。

(山口PT長)

最大伸ばせても5時半まで延長させていただきます。そこが最後なのでご協力よろしくお願いします。

(大阪府 小西総務部長)

地公法に規定があることは先生がおっしゃられるとおり。それに向けての一定の手順を定めることについても同意します。

ただ問題は、民営化、一部事務組合の場合にそこに職が得られたら別に手続きをとらなくてもいいのではないかというのは違うと思う。実際、大阪府でも先般、広域水道企業団を作ったが、水道部職員が一部事務組合、広域企業団に移ったわけですけども、それは一人一人職員の希望を聞いて、転籍を希望される方は身分を変えていただき、そうでない人は当面、府から派遣している。大阪府に入っているという意識と同じ仕事だからいいでしょというのはあまりにも乱暴だと思う。ですから、他のところは賛成しますが、民営化と一部事務組合化の規定は削除していただきたい。

(原顧問)

公営企業の場合、今でも制度上別制度となっているわけです。

(大阪府 小西総務部長)

別制度とおっしゃいますけども、同じ地方公共団体の中で人事異動も行っており、意識は府職員なんです。それを一部事務組合で同じ仕事するからといって分限免職しますよ。では堪えられない。そんなことは無理。

(原顧問)

実施上の人事の運用として、中にはたまたまその部署にいて府の方に残ってもらいたいという人はもちろんいると思う。そういうことをされるのは全く否定しない。

(大阪府 小西総務部長)

だからそういう場合に分限免職するというのはおかしいでしょと言っている。

(原顧問)

分限免職ではなくて、民営化される方の機関に行っていただきたいという判断をしたらいい。

(大阪府 小西総務部長)

だったら、そういう希望がある人に対して分限免職をする必要はないわけですよ。府を退職して新たに採用していただいたらいいわけで、何も分限免職する必要はない。

(原顧問)

人事の配置のやり方として、そこにいらっしゃった方を中に残したいというのは、そういう運用をするというのはあると思うんですね。ただ、その民営化された機関にいていただきたい。再就職の機会を提供している。そういうときに別段の再就職の支援をする必要があるんでしょうかと申し上げている。

(大阪府 小西総務部長)

本人が嫌ですと府の他のところで働きたいという人がいた場合に、それをあえて分限免職までして送る必要があるのかということを申し上げている。転籍を希望されていない場合は、再就職支援なり、公務の中で仕事を見つける努力をすべきと我々は考えている。

(原顧問)

残りたいというときに皆さん残さないといけないというのが今の人事運用ですよ。そうすると何がおきるかというと、大きな部門をまとめて民営化するなんてことはできなくて、あるいは、ある部門を廃止するというのもできなくて。結局、定年退職に伴って人員が減っていく部分に絞って、一部事務を民間委託していくしかなくなる。

(大阪府 小西総務部長)

原先生は先ほどの職務命令違反のところの捉え方もそうですけど、分限免職は懲戒ではないから問題ないんだという意識にもものすごく捉われている。

職員にとって、分限免職に受けるということは、とても大きな問題なんです。ですから、希望して新しい機関に行く方に対し分限免職にする必要はないし、きちんと退職・採用の手続きをすればいいわけです。反対に府に残って仕事したい人を敢えて分限免職する必要もないし、それはきちんと対応すべきと考えている。

(原顧問)

分限免職をするということ自体が目的ではなくて、ある部門が民営化された時に、民営化された機関に移っていただければいいだけなんです。そうではなく、わざわざ慣れていない別の職場に移る必要がないじゃないですか。民営化された機関に円滑に移行できる制度にしておけばよいと申し上げている。

(大阪府 岩田人事室長)

民営化と一部事務組合化の前の組織改廃に基づく分限手続きの中では、本人の選択肢であったり、何故あなたが対象になったかなどきちんとした慎重な手続きが書かれている。配置転換努力も尽くすべきだと書かれている。ところが、民営化となったとたん、そういった規定が一切なくなり、分限処分を原則行うという規定になり極めて違和感がある。同じように配置転換の努力など雇用主としては尽くすべきだし書くべきと思う。

(橋下市長)

倒産のリスクのない公の組織の場合にはどうやって人員マネジメントするのか。国民の感覚からして、仮に民営化する際、行く場合はよいが、行かない場合にどうするのか。その職員のために仕事を作るのか。やろうと思えば無制限にできますよ。税で運営している行政組織の場合には。

(大阪府 小西総務部長)

そうはおっしゃいますが、この間、少し例が違うが、出資法人に出向している職員も基本的にすべて引き上げている。独法化の職員も引き上げている。そのときも、決して仕事を作ったりしていない。戻ってきた職員を必要な職場に配置し、その分、新規採用を抑えて全体の職員数管理を行っているわけですから、無制限に仕事を作るということはやってない。

(橋下市長)

事務職とかそういう職種で思いますしね。事務職であればそういう対応はできるでしょうが、そうでない場合でも無理やり事務職に公の組織の場合やろうと思えばいくらでもできるじゃないですか。公の組織は倒産のリスクはないという前提で、やはりより厳しく律していかなければならない。

(堺屋顧問)

分限処分にできるということであって、自動的にするわけではない。例えば、運転手の人が民営化した

ところに行きたくないと行って、市役所の中に職を作るのか。

(大阪府 小西総務部長)

職の改廃があったときに分限免職の規定があることを否定しているのではない。他の場合ですと、岩田が先ほど申し上げたような手順が、原先生が定められた規定に手順があるのに、民営化や一部事務組合で、なぜそういう手順を踏まなくていいのですかという疑問なんです。

(橋下市長)

それは、仕事があるからじゃないですか。クビでなくて単に公務員という身分が替わるだけ。

(古賀顧問)

国もそうなんです、仕事がなくなった時に、本来はその人たちの失業対策を税金でやってはだめというために分限免職の規定がある。組織がいなくなった、あるいは税金で抱えられなくなったという時に、今までたまたま公務員だからといってその人たちの失業対策は税金でやっちゃいけませんよ。だけど仕事を失うのはかわいそうだから、なるべく仕事をさがしてあげようというのが本来の趣旨。

しかし、実際の運用としては無理やり抱え込んで、新規採用を抑えると。納税者から見ると、国や自治体の組織がいかにか効率的に仕事ができるかという観点で職員の採用をしてもらいたいが、実際にはできない状態になっている。それがずっと続いているので、それが何となく既得権になっている。民間の会社だと倒産すれば仕事なくなるのは当たり前だし、国や地方の場合も、仕事がない、仕組みが変わったのにもかかわらず失業対策を税金でやるというのは制度上本当は想定されていないので、原則に戻すという考え方でいいと思う。

失業しちゃう人にはなるべく手厚く対策をしましょうというのはわかるが、たまたま民営化されたところに同じような職場が与えられる。多少給料は下がったりするかもしれないが、民営化されればまた給料が上がるかもしれないし、少なくとも失業という他の民間企業に比べるとはるかに恵まれているような状況の中で、それもできないというのは納税者の感覚からいうととても納得できないという感じではないか。

(大阪市 黒住総務局理事)

全部公務員を残すのではなくて、配置転換の努力義務を尽くさなければいけないということだと思う。全部残すということはそもそもなくて、少なくとも民営化、一部事務組合化するだけで配置転換の努力義務が全部免除されるわけではないということにはならない。法的リスクがかなり高まってしまう。ケースバイケースでやり方は対応すればいいと考えている。

(古賀顧問)

配置転換努力はしてもいいと思うが、無理に配置転換をする必要はないわけで、普通に考えたら、大きな組織を切り出す時に、そこにいる人を全部組織の中で抱えましょうというのは有り得ない。

(大阪府 小西総務部長)

実際問題としまして、先生おっしゃいますように我々も水道部を切り離したんですけれども、その時もかなりの職員が転籍していただいたんです。それは希望に基づいて企業団に移っていただいたんであって、そのことを我々否定するわけではないんですけれども、そうじゃない希望者がいる場合については、やっぱり我々としては配置転換努力をするんだと。それが前提ですと。その上で、地公法の規定に基づく分限免職規定を適用するっていうのはありなんですけれどもそこをやっぱり、一部事務組合や民営化については努力が必要なんじゃないですかということを申し上げているんです。

(古賀顧問)

だから、配置転換努力しなきゃいけないっていうんじゃないくて、するのはいいんですけど、その配置転換努力の意味ですね。要するに本来あるべき組織の姿をゆがめてまで無理やり残すっていうのは絶対しなきゃいけないと思うんですよ。だからそれは例えばとにかくみんな抱え込んで退職者が出たところで不補充というふうな。

(大阪府 小西総務部長)

ですから先生それはね。だから実際に、どう対応するかっていう話だと思うんですよ。その際に、実際に我々もそういう努力をやっているわけですから、そこを条例で規定する時に、別建てにしないでいただきたい。当然一部事務組合にしる、民営化にしる、我々は配置転換努力をするんだと。その中でね、できるだけ民営化する先に移っていただく、一部事務組合に移っていただく、そういう努力をしますから、そのことと、配置転換努力もなしに分限免職できるっていう規定をおくってこととは話が違うと思うんですよ。

(橋下市長)

だから、ほんとにそれがしっかりとですよ、倒産のリスクを背負った上で、本当にギリギリ厳しい判断をやってればいいんですけど。じゃあ皆さん率直にその仕事なくなったその職員に無理やり仕事を作って、そういうふうにやったっていう事例はないんですか。そりゃ、僕ここで上げろって言ったらあげれますけども。あるじゃないですか。実際に。だからそういうことでやっぱり厳しく、仕事がなくなるわけではないんですよ、民営化とか一部事務組合で配置転換でいってもやろうと思ったら皆さんフリーで、もうこんなものいくらでも抱え込めるじゃないですか。

(大阪府 小西総務部長)

それをおっしゃるんでしたらね。他の職の改廃のところも同じことになるんですよ。でもそこが、原先生も地公法のあるいは労働法の関係から言えば、配置転換努力とか一定の努力をしなければいけないんですよとか書いていただいているんで、同じように規定していただければいいんじゃないんですかというだけなんです。その上で、なおそこが達成できなければ、分限免職できるようにしましょうってことを規定されているわけですから。だから市長がおっしゃるようにそういう形でいくらでも仕事作れってことじゃないわけですから。

(橋下市長)

いや、だから民営化とか一部事務組合ってのは、はっきりと仕事があるわけですよ、そこに。そうしたらなんでそんなに公務員を身分化してしまうのかってことです。

(大阪府 小西総務部長)

いや、身分化してるんじゃないんですよ。

(橋下市長)

外に仕事がない場合には、配置転換とかそういうところの努力を探ってもらってもいいかもわからないですよ。それはむしろ。本当はだめなんですけれどね。でも民営化とか一部事務組合の時には仕事があるわけじゃないですか。なんでそこに、だから行ってくださいってならないんですかね。

(大阪府 小西総務部長)

いや、だからそれは努力しましたでしょう、実際に。

(橋下市長)

それは小西さんがそういうふうにしたわけで。

(堺屋顧問)

いや、これ重要な問題でね。もしね、この規定を外したらね、一緒に民営組織に行くのをいやだって組合が言ったらね、民営化できなくなっちゃいますよ。これ。何千人抱えなくちゃいけないってしまいます。そりゃ絶対にこの規定は譲れないですよ。国鉄の時もそういうことが起こったんですからね。絶対に職場があるわけですから。職場がないという場合ではなしに、民営化して職場があって、なおかつそこに行きたくないっていう人は、やっぱりそりゃ中ではね、色々事務職の人は努力されるでしょうけども、それは分限処分ができると書いとかなないと。分限処分しなければならぬんじゃないでしょ。できると書いてもらったら。

(大阪府 小西総務部長)

1点だけ。国鉄の時は、国鉄へ移れなかった人達は国から地方公共団体で引き受ける特別法まで作ってですね、やったわけですから、それと一緒にほしないうでいただきたいと思います。

(古賀顧問)

いや、あの頃はね、民間企業でも、年功序列・終身雇用が、大企業ですけれども、要は当たり前前の時代だったんです。だから、公務員だけいきなり首だっているのは行き過ぎだろう。それは納税者も納得できたと思うんですけど、今全然状況が違うと思うんですよ。もう普通の会社は明日倒産してその退職金さえもらえないっていう例が当たり前なんですよ。そういう中で国も地方も財政的に非常に行き詰ってる。なんとなくまあそのいろんな借金をしてですね、取り繕っていますけど、ほんとにギリギリのところにいるっていう段階で。それで、その市民の中には失業してしままだに仕事見つからないという人もたくさんいる中で、民営化するときに、あなた次の仕事まで決まっていますよ。それも嫌だという。そういうのは通るのかっていうことなんですよ。だから、国鉄の頃と全く状況は違うんですよ。そこは、国は遅れているんです。そういう意味では、国もまだそういうことをちゃんとやってないところがありますから。だから、なんで大阪だけそんな先に大阪の公務員だけなんか嫌な思いをしなくちゃいけないんだって気持ちには分かるんですけど、どうせ当然何年かしたらみんな同じ方向になっていくしかないと思うんで。それを是非ご理解いただけたらいいなあと思いますけどね。

(橋下市長)

重複しますが、まあ大変な状況ですけど、このままいったら、日本沈没ですからね。建て直さなきゃいけないんで。それだったら今の条文の話だったら、民営化した場合にはまずそちらの方に原則行ってもらおう。これ、仕事がなくなるわけじゃないんですから。行ってもらってそこで、就職ができないっていう話だったら、全力を挙げて再就職支援をやったらいいんじゃないですかね、それは。だから原則は、一部事務組合とか、民営化の場合にはそこで嫌だということはやっぱりなくしてもらわないと。民営化とかできないんですよ。それは、原則はそっちに行ってもらおう。行ってもらったけれども、その新しい民営化組織とか一部事務組合とかで全部引き取れない場合には、これはもう組織の理屈も分かりますよ。その時に全部じゃあ、路頭に迷ってあとは知らん顔というわけにはいきませんから。その時には全力をあげてですね、サポートするとか支援するとか。ただそれを安易に自分のところに引き込んでまた仕事を作っていくということはせずに。

(大阪府 小西総務部長)

分かりました。市長のおっしゃるような努力を我々としてするということで。

(松井知事)

書きぶりはこのままでいいですね、はい、以上。

(山口PT長)

それではもう、残り時間がもう15分ちょっとぐらいになりましたけど次へ。

(橋下市長)

天下りの方を先やってもらえますか。

(原顧問)

天下りは2ページの2行目のところで、要するに20年以上勤務したら出資法人への再就職を原則禁止するという規定を追加で入れたらいかがでしょうかということですが、なぜこういうことを言っているかという、要するに役所の場合というのは、その出資法人を現役の間に自分たちで作ってそこに退職した後で天下りでいくと、そのお手盛りの行為ってのが、少なくとも外形上できるというふうに見えるわけですね。

府の方と散々議論させていただいてもそんなことは、そういうのはやってませんということだったんですけども、やっていないということであれば、そういうことはしませんということを書かれたらよろしいんじゃないでしょうか。例外的に、こういう場合はどうしても行かないと困るんですけどっていうケースがあるのであれば、適用除外の規定を入れて柔軟に対応するというそれは構わないと思います。原則ではそれをされたらよろしいんじゃないかということです。

(大阪府 小西総務部長)

資料をお配りしています。うちの人材バンク、先ほど私説明させていただきました。こういう仕組みで再就職を我々としては支援をしますと。次のページに一部抜粋で8ページあるんですけども、課長級以上の職員の再就職先は全て公表しております。それから、出資法人の役員については、条例を改正しまして、報酬、退職金について公表するようにと、公表しなければ我々も財政的な措置を講じるということで、これは今、全団体公表していただいています。ですから我々はですね、こういう仕組みをとっているんで、まず天下りをやっているという意識は全くないと。これ1点です。

それから、今原先生が勝手に法人作れるんじゃないかとおっしゃいましたけれども、我々はこの間90いくつあった法人を24ですかね、まで我々見直しをしてきました。決してそんなことができる環境にはございません。国の方でそういうことやっておられるかもしれませんが、府庁ではそういうことは一切ございません。

だとすれば、なぜ20年以上勤めたらそういうところへ行ったらいけないのか、それは悪ですよってレッテルを貼ることなるわけで、そうでなくて公務員として培った能力をこういう透明性の高い仕組みの中でですね、あの再就職していくっていうのは公務員のキャリアデザインを作っていく上でも非常に重要だというふうに思っていますので、一律禁止することについて、より大きな抵抗感があるということです。

(原顧問)

人材バンクと公募については、これ府の実態を承知していませんけれども、これ一般論として言うと透明性の高い仕組みといっても、実際に水面下であっせんをしているとかですね、そういうことが国の場合には少なくとも非常によくあるのですね。その中で本当に、一切天下りと言うものは存在しないんですと言えるのかどうか、私はちょっと疑問を感じます。

(橋下市長)

この制度については、僕自身が総務部と一緒に作ったところもありますので、運用自体も色々言い出したらきりのないところあるかもわかりませんが。まあ一番の問題意識はですね、天下りと呼ぶかどうかはともかくとして、僕から京極さんにちょっとお願いして作った、府と市あわせてなんですかね、各団体のOBの職と補助金の額とか。これがですね、何が国民がもやもやしているのかといえば、公務員がそのキャリアをもってですね、第2の人生をきちんと歩んでいくと、ここは僕は否定はされないと思うんですよ。ちゃんとした手続きで、再就職するっていうのは否定はされないと思うんですが、まあ僕が愕然としたのはですね、なんか結局全部その人件費もってんじゃないかっていうポストがあまりにも多すぎるわけなんですね。だからそれ、府がどれなのか、市がどれなのか分かりませんが、ただそれはやっぱりやめてもらわなきゃいけないんじゃないのかなと思っているんです。だからそのいわゆる運営補助だとか、何とか事業補助とかのそういう名目で金に色がありませんから、そこにOBが必ず入って税で人件費をきちんと確保するっていうのは、それは止めてほしいと。そうじゃない、そのお金の出先っていうのは、そういうのはいろいろなパターンがあるから、今ここで、こういう場合こういう場合と言い切れませんが、いずれにせよ、そういう団体に、出資団体以外にも、いろんな形で補助金という形で行って、なんだそれ人件費じゃないのと。それは勘弁してほしいってところで、問題提起をしていますから。僕の問題意識はそこにあるんで。だからその運用でそこは、おかしいものじゃないかどうのこうのっていう話になってしまうとまあ、制度としてはありますしね。だからよく天下りで言われる、そこに下って、府庁組織と何か不透明な取引関係が出たりとか、それはもう府庁の場合には、国家公務員法に基づいて退職者の接触についてのルールを決めて。罰則規定を作ったんですよ。だからいわゆる一般の天下りの弊害と言われているような、何かぐちゃぐちゃと不透明なことをやるとか、そこに職員が権限を持った幹部職員が力を持って配属させるとかっていうのは運用のことを言い出したらきりがありませんけど、そこは一定止めているという前提で。ただ、その実態を見ると、出資団体とかじゃなくて、再就職先っていうのはこうやって補助金を流れているのを見るとですね、それが人件費確保じゃないか、人件費の補助じゃないのかって見るというところはすごい気になる。それが一切ないっていうふうに言われるんだったらいいんですけどそれは大丈夫ですか。どうなんですかね。

(大阪府 小西総務部長)

そこはね、市長と私は別の問題やと思うんですよ。大阪府はそういう議論もあって、運営費補助はもう全部切りますよと。委託に変えますよと。必要な事業はね、それも最近は公募にしますよということをやってきてますから、そういう改革をすべきであって、なんか20年後の再就職を禁止したらいいという話ではないと思うんですよ。実際に委託料を払っている、例えば民間企業に府の職員が再就職している場合があります。これおかしくないですよ。府から金が出てても委託料としてちゃんと金は払って、その中で彼の人の人件費も払われているってことは、何ら否定されることではありませんのでね。

(橋下市長)

そこは競争性があれば。

(大阪府 小西総務部長)

ですから、それは法人と自治体、府や市との関係の問題であって、職員の再就職の問題ではないと思うんですよ。

(橋下市長)

だから再就職先の法人のその対応というか、委託だったらそれ競争性があるのかどうか。いやもう、僕いつも今言ってますけど、文楽協会なんかあれ、競争性もなくお金が府市ダブルで出て、そこに府市の

ポストがあるわけじゃないですか。そういうような団体が、他にも何かもう特定の団体という形でドーンと委託金が行って、そこにポストがあつてというのは。だからそこは全部、競争性が全部保たれてという話だったらいいんですけども。それはどうなんですか。これ、日本全国、こういう構造で全部再就職先が全部確保されているというところに国民は嫌気がさしていると思うんですよね。

(大阪市 中尾総務局長)

私も小西部長がおっしゃるように、再就職先の禁止でこういうことやるのがいいのかなと。ちょっと違うのかなという思いを持っています。市長おっしゃるように例えば交付金なり補助金なり各団体にお金が出ています。それを大阪市でもう事業補助に変えていこうと、運営補助を切っていこうという方向で今見直しをしています。むしろその外部団体をいわゆる民間の、事業補助と同じ扱いに、同じ条件の下で競争させるという方向に行くべきであつて、人事の方でやるのはちょっと違うのではと私はそういう気がしているんです。

(原顧問)

金を出しているところに人もいっているっていうところに多分その問題の根っこがあつて、そこを切ったらよろしいんじゃないでしょうかっていうことなんじゃないかな。

(大阪市 中尾総務局長)

だから特別扱いするような補助金や交付金はやめていく。同じように、例えば特名随意契約がありますけれどもそういうのもいわゆる民間と同じ条件の下で競争していただくという方向に行くべきであつて、能力のある人はそのまま働いてもらつたらいいやないかという思いが残る。

(古賀顧問)

あの、能力がある人だったらですね、結構いけるところあるんですよね。それで、要するにこれはなんていうのかな、理屈でやっていくとだいたいこういう規制っていうのはいらなくていいことになっていくんですよ。要するに能力がある人がその企業に請われていくのに何が悪いんですかと。たまたま出資が出てました、たまたま補助金もらつてました。それ自体悪いことですかというように論理的に詰めてくと、それは必ずしも悪いとは言えないだろう、こんな規制は行きすぎですってなっちゃうんですけど、国の場合もこれ全く同じ議論をずっとやってまして。私が思うのはですね、要するに能力がある人だったら、一生懸命探せば結構仕事はあるんです。だから、これがやられるとすごく困るっていうのは、実は能力がなくても行けるっていうのが行けなくなるから困るんであつてですね。

それで市民とか府民との関係でいうと、やっぱり出資してたり、補助金出してるっていうところに、長年勤めてた人が行くっていうのはいかにもなんかあるよな、っていうふうに見られちゃうんですよね。これは府や市の行政から見るとものすごく大きなダメージなんです。ですから、もちろん1人ひとりから見ると、いや、俺はそんなことは関係ないのと思う人もいるかもしれないですけども、それでもやっぱりその府や市の行政に対する信頼を確保するっていうためには、それくらいのことは我慢してもらう方が全体としては正しい選択かなというふうに思つてまして。

だから国の場合も、別に天下りで何か悪いことが必ず起こっているかどうかはわかりません。証明はできません。だいたいギリギリ詰めていくといやそんな何も悪いことをしていませんっていうふうにならなくて各役所は説明してるんですね。だけど国民から見ると、いやそんなことはないでしょっていうこと。だから天下りの規制っていうのを入れている、だからこういう悪いことができたっていうことが証明できたから規制するっていう話ではなくて、やはり仕組みとして、そういう疑われるようなことはもうやめた方がいいと。その代り能力がある人はどんどんそうじゃないところに行つてもらえばいいのであつて。ちょっとそこは少し公務員というのは非常に優遇されていい環境にあるということを前提にして、そ

してその公務員に対する信頼を守るためにはどうしたらいいかなという観点も強く入れていただきたいというのがあります。

(大阪府 小西総務部長)

あの、先生失礼なお話かもしれませんが、国の場合と大阪府を一緒にしていただきたくないんですね。

大阪府は外郭団体に再就職した場合の退職手当の支払いを数年前に廃止をしました。報酬額についても常に民間の方を入れてですね、議論もして、この団体のこのポストであれば、どれだけの報酬が適正かを議論しまして、その決定は、戦略本部会議で公開の場で議論をして決定をしています。それから、ポストについても、これは府のOBが必要なのか、民間でもできるんじゃないか、公募すべきじゃないかとそういう議論もですね、昨年度全てのそれまで府のOBが就任しているポストについて一つひとつご議論いただいてですね、これはふさわしいということ、これも戦略本部会議で決定をしてやっていますのでね、何か疑いの目で見られてるから、禁止したらとおっしゃるんですけども、我々は一つひとつそういう努力をして疑いがないようにやってきたんです。

ですから、当時、知事も天下りは大阪府にはなくなったという宣言をされたんでそういう状態でなぜまた天下り認識ということを言われたいいけないのかっていうのが、全く理解できないんですよ。

(原顧問)

これまでの努力は否定していないんです。そうであれば、規律をいれて、より問題がないということにしていくということをはっきりと明らかにしておくことに何か問題があるのでしょうか。本当に出資をし、お金を出しているところに、再就職する必要があるのであれば、一定の除外規定を入れてもいいですよと申し上げている。

(堺屋顧問)

一番、大阪府民、大阪市民が、本当に疑いの目で見ているのは、作られた事業が全て赤字になっているんですよ。だから、非常に不適任な方が就任しているのではないかと疑いの目があるんです。大阪ドームはどうだったか、ATCはどうだったかを考えてみますと、あんな一等地で大阪ドームに関しては、後樂園の社長は羨ましがっていたいい場所。結果、後樂園は黒字、福岡は黒字、埼玉は野球をやっていないのに黒字。どうして大阪だけ赤字になっているのか。やっぱり、どこかに不適任、無責任の天下りがあると思うんです。その疑いがある限り、いくら強弁されても納得されない。やっぱりこの際、自ら先輩方がやったことだから我々は知らないというのではなく、大阪府大阪市は何百億出しているわけなので、この際、身を特に強く引き締められる必要があると思う。皆さんそれぞれ、出資法人への再就職は必要だとおっしゃるが、採算性に関して言えば殆ど全て失敗している。その事実を重く受け止めて、府民、市民の感情にどうこたえるかということ。この程度のことはやるべきですよ。違いますか。

(大阪府 小西総務部長)

先ほど原先生がおっしゃっていただいたように、例外規定を設けてもいいよとおっしゃっていただいたので、私ども、再就職に関する条例を作り、現職職員に対する働きかけについては、罰則適用することにしていきます。その中で府が関与できるものは、人材バンクを通じた再就職と、知事が認めたポストについて、職員を知事が責任をもって推薦するという2点を条例上うたっているんで、この2点をそのまま個別審査ではなく、そういう方法で再就職することについては例外ですよとおっしゃっていただければ、我々が今までやってきたことと齟齬をきたさないんで、そこを否定されてしまいますと、ここまでやってきたことについてもう一回元に戻すことになってしまう。そういう例外ではどうでしょう。

(原顧問)

今の2つはいいと思います。

(松井知事)

これ基本条例ですので、小西部長が言っていたいっているのもよくわかる。橋下前知事になってから出資法人への再就職がこれだけなくなってきたということは僕も見えてきたので認めます。前々知事時には消極的だったわけですよ。この問題について、橋下前知事になって積極的に努力してきたということも認めますので、例外規定を設けるということで、原則はこれでいいと思います。

(橋下市長)

2つあって、そうであれば、制度を作って一生懸命やってもらいましたけど、幹部の公募の手続きもあったんですけど、OBをはめるとき、人事のローテーションでやってるじゃないですか。実際のところ。そこは選定のところはもっとしっかりやらないと。しっかり選考やりましたか？ということについては、正直選考をやってないと思いますよ。今まで府が一生懸命やっていただいたことには感謝はしていますが、その部分と実態の部分はしっかり見て、OBを当てはめるといふことであれば、選考手続きをきっちりやるとか、今のように本当に適格性とかを見て、やっているかといえ、堂々と言えないですよ。

(大阪府 小西総務部長)

条例では、知事が責任をもって推薦を行うとなっているので、そうなるようにします。

(橋下市長)

後は、出資団体よりも、他の団体なんですけどね。前、役員の個別報酬のときに、小西部長に分析していただいて、金が行っているだけとか委託金とかでは全部開示できないから、3%とか、いろいろルールつくってやってもらってきたじゃないですか。今回の公益団体だったら財団も入るんですよ。出資団体と公益法人だけでいいのか。

どう表現していいかわからないが、運営補助がいつている団体とか、競争性のない形でお金の行っている団体には、外郭団体の改革と違って、そういうところには人は送らないとか決めるべきじゃないでしょうか。普通の会社に行くとかは、再就職だからしょうがない。今のこの話だと、普通の会社に行くことまで止められていることになるんですか。それでいいんですか。

(大阪府 小西総務部長)

全部は止めていないと思う。

(橋下市長)

再就職禁止のこの条例では、公務員が、自分のキャリアをもとに全然違う民間企業に再就職することは否定されていないんですか。

(原顧問)

まったく、否定していない。出資や補助金を出していない団体であれば。

(橋下市長)

補助金を出している団体は含まれるのか。

(原顧問)

補助金を出している団体は、出資法人の中に定義上ふくまれるものもある。

(橋下市長)

そこを確認したい。出資法人だけじゃなくて、いろんな団体に、補助金ということで全部くくっちゃっていいのかわ、外郭団体の改革サイドの問題というのは分かるけれど、そういう何らかのお金が行っているところに人は送っちゃいけないよというのはしっかり明示しておかないと、もう人件費にあたってどんどんコストが確保されてしまう。

(原顧問)

定義をもう一回確認しますが、出資法人と公益的団体では、条例でたしか、補助金とか、お金をだしている団体とかで定義されていたのではないかと。

(大阪府 岩田人事室長)

指定出資法人と職員を派遣している団体とこの両方。いわゆる補助金だけ入っている団体は、ここに入っていないケースもある。

(橋下市長)

じゃ、文楽協会は入るんですか？

(大阪府 小西総務部長)

文楽協会はもう出していないです。

(橋下市長)

補助金はもう無くなっているんですか？ゼロですか？あれ、府市合わせて補助金になってましたよ。

(大阪府 小西総務部長)

もともとは府市でした。府だけ切った。

(大阪府 藤井教育次長)

いえ、出しています。2000万円ほど。

(橋下市長)

出していますよね、教育委員会で2000万円ですよ。それはじゃあ、入るんですか。この定義に。

(山口PT長)

だいぶ時間も超過しています。もし今分からなければまた調べさせていただいて。

(橋下市長)

そうなんです。どういう団体かというところをまず決めてもらって、出資法人で公益でないところがむしろ問題で、これは黒住さん、中尾さんも再就職一覧を見たら、これはあかんのちゃうかなと思うんですけどもね、大阪市の方の、新聞とか一覧のやつを見たんですけども、あれ、全部補助入ってませんか？運営補助とか再就職の分け。

(大阪市 黒住総務局理事)

市長告示で表した九十数団体のものですかね？

(橋下市長)

公表した再就職先の団体、いっぱいありますよね、課長級以上の。あそこに運営補助など、かなり、各団体にいつているんじゃないですかね？

(大阪市 黒住総務局理事)

それは分析作業をしないと。

(橋下市長)

そうですね。府の方はこれで見させてもらったら、団体を残すことはいいんですけども、そうなったらそう疑われないようにもう OB じゃなくてもいいじゃないですか。お金をこれ、いろいろ資料を作ってもらったやつで、だから、どういうお金なのか、その資金はいると思うんですけども、もう原則お金出しているところに、人をひっつけるという、いらぬ疑いをもたれるくらいだったら、お金が渡っていないところに自由に就職してもらうのは全然いいと思うんですけどね。事後的な接触の仕方というのは府の方では規制があって、これは大阪市の方でもやってもらって、名刺を配ったりとか何とかというのがあって、お金を出している所には原則行かない、そういう大きな原則ですね。出資法人とか何とかというのは例外にするなら例外で、そのお金の出し方にもよるんでしょうけども、そういう再就職のポストを全部確保するというふうに思われないようにするというのを大原則にして組み立ててもらえないですかね？

(山口PT長)

すいません、もう時間が参りまして。

(橋下市長)

方向性はいいんですかね？

(大阪府 小西総務部長)

いや、そこはね、市長が仰っているお金がいつているところを、どこまで捉えるか。全く純粹の民間の会社とか、例えば社会福祉法人に府は委託をしたり補助をうったりすることがございます。そういうのも全部禁止するかどうか、そこは相当検討が必要だと思います。

ですからそこは、原先生が整理していただいた、特に府との関係が強い団体で、先生がおっしゃるように、自分たちで自分たちの仕事を作って天下っているんじゃないかと、そこの疑いを払しょくしましょうというのが原先生の趣旨でしたので、その問題と、それ以外の全く民間の会社の問題は別ですので、まずは、職員基本条例ではこれでやらせていただいて、その問題はさらに議論させていただきたいですね。そこまで規制するのかどうかということ。

(松井知事)

僕の知っている職員でも、自分で面接を受けて、社会福祉法人の事務局へ平社員で行っている人もいます。その社会福祉法人には補助金も出ているんです。それを全部と言ってしまうと、ちょっと、ルール、考えられませんかね？

(古賀顧問)

それを言い始めると、普通断れない。お金貰っているところは、それで必ず聞くと、この方、優秀で是非来てほしかったと必ず言う。

(松井知事)

それね、人材バンクを通さずに、自分で行っているんですよ。自宅の近所だから。

(橋下市長)

府の職員と言っているかどうかわからないじゃないですか。

(松井知事)

それは多分書いている、経歴書を書いて持って行っているから。例えばそれが運転手不足で就職していた場合でも全部だめなのかっていう話になってしまう。そこをちょっとルールを条例案で。

(大阪市 黒住総務局理事)

役所から出ているお金の出方を分類してやらせていただいて、どこまで範囲でやるかを検討する。

(橋下市長)

日本全国こういうことで、国民も嫌気さしているというのがありますので、団体があってそこにお金が流れて、仕事作っている訳ではないですけど、やっぱり人件費にあたっているじゃないかと。国民が一番嫌気さして、民主党に外郭団体、天下り団体何とかしてくれという話にもなりましたんで。ちょっと、大阪府が取り組んできたということ、これは考えながら、でもやっぱり人件費のポストにあたっているところもあるんじゃないですかね。

(山口PT長)

市長すみません、そこは分析も検討作業も必要ですし、残りの論点も残ってますので。

(橋下市長)

外郭団体にそのOBポストというのが厳格にいるということと、でも職員が行っているということとは別の話でしょ。外郭団体に再就職でずっと役員OBの話ばかりになってきましたけど、これやっぱり職員で行っているじゃないですか。

(総山副知事)

だからどういう行き方で行っているのかという議論。さっき言ったように、自分が自ら開拓して行っていると、受けている方も府から職員もらうから金がでてるでは決してないわけです。委託をしてる、競争してる、指定管理者で選んでる、競争原理の下にある会社が選ばれた。そこにたまたま府の職員が行っている。それは決して癒着でも何でもありません。国みたいで、この職員を採ったら委託料出す、補助金出すという形は一切やっていません。競争原理の下でやっていますからね。

(橋下市長)

それが競争性のあるようなところでしたら分かるんですけども、それがダイレクトにここっていうお金だけいっているっていう。

(総山副知事)

それはあり得ません。だから各論を分析させて下さい。市長が言っているような事例はないと思います。

(橋下市長)

じゃあ文楽協会。文楽協会は競争性を無くして、2000万円とか何千万円とか入れてそこに府の職員を。

(総山副知事)

それ一回事実確認します。さっき切ったと思ったんですけども。

(松井知事)

文楽協会には大阪府から行っているの？

(大阪府 中西教育長)

OBが行ってます。

(橋下市長)

原則、お金の行っているところには行かないということですね。誰も文句言わないと思うんですよ。

(山口PT長)

すみません。申し訳ないですが時間が来ていますので。本部長、論点がいくつか残っていますけども、次回にするのか、それとも。

(総山副知事)

無理なんですね。そこは議会が迫っている。特に条例案は知事にこの間お話ししていた協議を加えて、議会提案しないと職員条例は2月議会に出せないから、そこはまた知事と各論相談させて下さい。原先生に意見をいただく中で決めていかないといけない。

(橋下市長)

進め方としては、府・市で別々に詰めて合わせるということでやりますか。

(大阪府 小西総務部長)

我々、条例全部ではないのですが、勤務条件に関わる場所は組合協議が必要ですので、今週に予定していますので。

(松井知事)

大阪府で問題になるところは人事監察委員会をつくるかどうかだけ。

(大阪府 小西総務部長)

あのね、僕はそこは先生、言いたいんですけどね、作る特別の理由は？

(山口PT長)

ちょっとこれ以上やると、もう時間がありません。それでは市長の提案で、それぞれで詰めて突合するという進め方でよろしいでしょうか。

(橋下市長)

スケジュールのお尻はいつですかね。

(山口PT長)

組合に提案しないといけないので、今週中に。

(橋下市長)

じゃあ人事監察委員会の所だけ保留して、あとの所は決まりましたので。人事監察委員会の所だけはちよつと保留で、後、詰めるということで。また、いわゆる天下り団体のところ、ちょっとお金の出かたどうなのかというところ、府・市で何が問題なのかというところを行政的に詰めていただけますか。

(山口PT長)

第5回統合本部会議をこれで終わらせていただきます。お疲れ様でした。