

平成 30 年 8 月 14 日

企画総務部総務課長以下、文化部博物館担当課長、同経営形態担当課長と市職経済局支部長以下との本交渉

## 【所属】

ただいまより、地方独立行政法人大阪市博物館機構への移行に伴う職員の承継及び派遣並びに勤務労働条件等について提案させていただく。

市職経済局支部の皆様には、日頃から文化行政の円滑な推進・実施にあたり、格段のご理解とご協力をいただいております、この場をお借りして厚く御礼申しあげます。

大阪市立博物館施設（大阪歴史博物館、美術館、東洋陶磁美術館、自然史博物館、科学館）及び、新美術館の開館準備業務については、指定管理者制度による管理代行から、地方独立行政法人による経営と運営の一元化への転換を図ることとし、平成 31 年 4 月に「地方独立行政法人大阪市博物館機構（以下「法人」という）」の設立を予定しており、次のとおり法人への移行に伴う職員の承継及び派遣、並びに職員の勤務労働条件等について提案させていただく。

「1 法人への職員の承継及び派遣の取扱いについて」にかかり、

(1) 承継職種 については、学芸員については、地方独立行政法人法第 59 条第 2 項の規定による「承継」とする。

(2) 派遣職種 については、事務及び技術職員については、法人への移行時における安定した業務運営を確保する観点から「公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律」に基づき「派遣」とする。

(3) 承継及び派遣の時期 については、法人設立日である平成 31 年 4 月 1 日を予定。

次に、「2 本市から承継される職員（学芸員）の勤務労働条件等の取扱い」にかかり、法人における職員の勤務労働条件等については、法人への移行時に給与等の条件が本市の基準を下回ることはないよう、法人の勤務労働条件等は市制度を基本に設計する。

(1) 人事給与制度 にかかり、

① 給与及び諸手当 については、本市給与制度に準じるものとし、法人への移行時に給与等の条件は本市の基準を下回らないものとする。

② 給料表 については、市制度に準じるものとする。

③ 定年・退職制度 については、市制度に準じるものとする。なお、在職期間については、本市での在職期間を通算するものとする。

④ 退職手当 については、市制度の支給基準に準じて支給するものとする。

⑤人事評価制度 については、法人において制度設計を図る。

(2) 勤務時間等 にかかり、勤務時間、休暇等については、法人において市制度を基本に制度設計を行う。

(3) 福利厚生等 にかかり、

①共済制度 については、本市共済組合員とする。

②互助会 については、本市互助会員とする。

③災害補償 については、地方公務員災害補償法を適用する。なお、法人として地方公務員補償基金大阪市支部へ加入する。

④雇用保険 については、雇用保険の被保険者となるため、給料（諸手当を含んだ賃金総額）や期末勤勉手当等の支給額に応じて、本人負担が生じる。

(4) 実施時期 については、平成31年4月1日からを予定。

最後に、「3本市から法人へ派遣される職員の勤務労働条件等の取扱い」にかかり、

(1) 給与制度 については、法人の給与規程によるものとするが、法人と本市で協定書を締結し、市職員給与との均衡を図る。

(2) 勤務時間、休暇等 については、原則、市制度を基本とした法人の就業規程を適用する。

(3) 実施時期 については、平成31年4月1日からを予定。

以上、提案させていただく。

## 【組合】

ただ今、博物館群の地方独立行政法人化への移行に伴う職員の承継及び派遣並びに勤務労働条件等について提案があった。

支部としては、もともと仮に現行の指定管理者制度に問題があったとしても、直営による運営に何ら問題を含んでいるものではないと考えており、そもそもは指定管理者制度を導入したことが当局の見込み違いであったのではないかという点も一つの問題点であると考えている。

一方で、今後の経営形態の在り方については、博物館が市民からみて良くなるのか、学芸員が働きやすく、研究しやすくなるのか、またこれまでの組合員等が蓄積した実績が確実に活かされるのかということも、組合員にとって非常に重要であると考えている。

まず、提案を受け、交渉に入る前に確認しておくが、これら組合員の生活・勤務労働条件に重大な変更を生じさせる本交渉について、支部としては組合員の理解が得られるような誠実な交渉がなされなければ、労使合意は成しえないものと考えている。所属として、交渉における基本的な立場を確認したい。

#### 【所属】

先ほど、法人への移行に伴う職員の承継及び派遣、並びに職員の勤務労働条件等について提案させていただいた。

先の団体交渉において、早期に私どもの考え方を示すとともに、勤務労働条件を速やかに提案するとしていたが、提案が遅れていることについて、深くお詫び申しあげる。

まず、これまでも申しあげているとおり、法人の勤務労働条件については、労働組合との交渉事項であり、私どもとしても、誠意をもって交渉してまいるとともに、労使合意に向け最大限努力してまいりたい。

次に、職員の皆様方がそれぞれに抱えておられる不安な点や疑問に思われている点などがあると認識しており、誠意をもってご説明したいと考えている。

#### 【組合】

所属として、誠実な交渉に努めるとの表明があったので、そのことを前提として交渉には応じることとする。しかし、本日の提案内容では、市制度に準じるとしているなど、基本的な方向性にとどまっており、詳細な点については不明であることから、今後の交渉を進めるにあたっては就業規則や労働協約などの、労働条件にかかわることの一体的な解決がなければ労使合意を成しえることは出来ないし、そもそも支部としても組合員への説明もできないことについては所属としても理解すべきである。

また、指定管理者制度からの変更と同様に再度の勤務労働条件の変更がなされないように運営にかかる制度設計などが組合員の勤務労働条件には密接にかかわってくるものと考えている。

その上で、本日の提案以降の、詳細な内容について、いつどのように示されるのか、回答されたい。

#### 【所属】

再度、申しあげるが、独法化による職員の勤務労働条件については、労働組合との意思疎通を図りながら交渉していく必要があると認識している。

本日の提案以降の詳細な内容、スケジュールについては、できる限り速やかに勤務労働条件や給与制度等についての具体的内容を固めたうえで、今秋中を目途に、就業規則等の諸規程をお示しできるよう最大限努力してまいりたい。

#### 【組合】

支部としては、これまでの地方独立行政法人化にあたって採用された労働条件がまずは議論のベースになるだろうと考えているが、大阪市職員としての身分を失うという提案にあつて、労働条件は大阪市準拠、あるいは大阪市を下回らないということが交渉にお

ける最低限の共通認識として存在することは明らかである。

秋ごろに詳細な内容を示すとのことであるが、身分の変更という組合員にとって重要な判断を迫る地方独立行政法人化を実施するのであれば、組合員の選択にとって期間が余りにも短いと言わざるを得ない、過日、理事長予定者が公表となったが、民間での労使のあり方に精通されていることを評価されてのことと聞き及んでおり、であるならば早期の労働条件の提案は言うに及ばず、就業規則等の諸規定を含め詳細な資料を、先ほど述べられたように組合員の不安や疑問点の解消に向け、早急に示してもらわなければ、地方独立行政法人化について、再度、申し上げるが、合意し移行することは困難であると考え

る。最後に、本日の提案では、「法人への移行時」に限るかのように受け止められる表現となっているが、法人の運営にかかる制度設計などが組合員の勤務労働条件に密接にかかわってくることは言うまでもない。移行後がもっとも組合員の心配や懸念があるところであり、運営交付金とりわけ人件費に関わって所属はもちろん財政当局によるマイナスシーリングの対象としないことなど安心できる仕組みが必要であることを申し上げ、今後の交渉において具体的に解明していくこととして本日の交渉については終えることとする。