

職員団体等加入率

(平成23年10月1日現在)

		職 員 団 体 名 及 び 労 働 組 合 名	構 成 員	加 入 人 員 (概 数)	対 象 者 (母 数)	加 入 率
1	市長部局等	大阪市職員労働組合	市長部局、委員会部局（市会除く）の一般職員等	10,704	11,464	93.4%
2		大阪市役所労働組合	市長部局、委員会部局（市会除く）の一般職員等	224		2.0%
3		なかまユニオン大阪市職員支部	市長部局、委員会部局（市会除く）の一般職員等	-		-
4		大阪市従業員労働組合	市長部局、委員会部局、病院局の単労職員	6,392	6,418	99.6%
5		大阪市会事務局職員組合	市会事務局の一般職員	30	31	96.8%
6		南港市場職員労働組合	南港市場の技術作業員	61	63	96.8%
7	交通局	大阪交通労働組合	企業（交通局）職員	6,514	6,541	99.6%
8		なかまユニオンOT (osaka トリッパ) 分会	企業（交通局）職員	2		0.0%
9	水道局	大阪市水道労働組合	企業（水道局）職員	1,598	1,604	99.6%
10	病院局	大阪市立病院職員労働組合	企業（病院局）職員	1,544	1,633	94.5%
11	大市学立	大阪市立大学教職員労働組合 (市派遣職員のみ)	市立大学の教員、一般職員等	315	351	89.7%
12	学校園	大阪市教職員組合	市立学校の教員等	235	1,921	12.2%
13		大阪市学校園教職員組合	市立の小中学校、幼稚園の教員等	17		0.9%
14		大阪市立高等学校教職員組合	市立高等学校の教員等	330		17.2%
15		大阪市立障害児学校教職員組合	市立の養護教育諸学校の教員等	30		1.6%
16		大阪学校事務労働組合 大阪市支部	市立小中高等学校の事務職員	3		0.2%
17		大阪教育合同労働組合 大阪支部	市立学校の教員等	0		0.0%
18		なかまユニオン大阪市学校教職員支部	市立学校の教職員	0		0.0%
19		大阪市学校職員労働組合	市立学校の単労職員（管理作業員）	750	995	75.4%
20		大阪市学校現業労働組合	市立学校の単労職員（管理作業員）	20		2.0%
21		大阪市学校給食調理員労働組合	市立の小中学校、養護教育諸学校の単労職員（給食調理員）	750		750
計				29,519	31,771	92.9%

※数字を網掛けしている9組合は、大阪市労働組合連合会（市労連）加盟

いまだに組合の集会が時間内にあつたりする。仕事に集中したい。

各所属への通知、紹介など、軽易なものであっても組合と協議しなければならず、事務の煩雑を招く。

労使間の交渉が非常に大変。

就業時間内に組合幹部は週に数回、会議などを行っている。

支部役員（執行委員）の一部は異動対象外になっている。

支部の事務所が無償で貸与されているのは問題。

時間内での集会や活動は行うべきではない。

ルールを明確化し、権利主張の正当性を主張すべき。

局の厚生会事業の世話人をいまだ組合役員が努めているのは改めるべき。

組合関係者が資料請求する場合、公文書館等を通じて請求する以外に、窓口職員に直接請求する例が未だ存在するが正規のルートを使って資料請求すべき。また、資料やコピーにかかる費用の徴収を徹底すべき。

厚生会の総会の手伝いを未だに組合にさせている。これは厚生会担当職員の業務である。

労使の馴れ合いがあれば問題になっているのに、意識が低すぎる。

長年の労使関係がもたらした多くの弊害は根強くはびこり、職員の個々の意識に大きく影響している。特に労使役員の日常的な職場でのルーズな態度、ふざけた会話などが新人や若い職員へのきわめて悪い影響を与え、職場に蔓延している。また、管理運営事項や日常的な細かいことまで協議が行われているため、直ぐにやめるべき。

超勤や休日出勤に対して事前協議が必要なのは不合理。必要性が低い等、個々の案件について協議するなら分かるが、状況のみ（月20時間以上、ノー残業デーなど）協議対象とするのはおかしい。

職場内人事に関しては、管理職に一任し、紙面報告としたい。組合に届いた意見だけが職員全ての意見であるかのように交渉で取り上げられ、人事が組合に左右されている。

新規業務について、組合の承認がいる。組合は労働過重にならない様チェックするだけでよい。

ながら条例改正後も組合専従の実態は残っていると思う。市従職員になぜ手厚い配慮が必要なのか。

ながら条例改正後もあまり変化が感じられない。届出で容易に罷免になっている印象がある。今回のアンケートでも市職はクレームをつけているが、管理運営事項については、ど

んどん管理職権限を行使すべき。

組合が口出しして、事務が停滞していたことはかなり改善された。しかし、総務局人事課、市民局区政課、区役所の管理職は旧態依然で、組合に気を使いすぎだ。組合役員には未だ不透明な勤務形態の者がいる。ここの所属での健全化は限界があり、担当部局が責任を持って改善にあたって欲しい。

院内異動及び昇任等に労使交渉の必要性が疑問。職制より先に組合より情報が組合員に伝えられる実態である。新しい取り組みをしようとしても労使交渉が必要で、反対され、困難を極めている。

看護職員の人事異動や他部署への後援体制についてまで、組合にお伺いをたてなければいけないのはなぜか。

組合の執行委員が勤務時間内に、誰もいない会議室から組合関係の電話をかけている。

患者さんに良い医療を提供しようとしても労働組合に制限され、できないという現状は間違っている。

組合活動を時間内の昼間に行っており、組合活動による仕事の停滞、仕事の配分が残された者に大きく関わってくる。人事も組合枠ありきで優遇されている。組合活動による恩恵はあってはならない。また、電話代、コピー代等組合活動は独立した状況であるべき。

出先職場では、今でも市従の人たちに全ての事柄において事前協議をしなければならない。

管理運営事項と勤務労働条件に関する区分が従前のままの解釈で行われているため、支部からの申し入れに対する回答が従前と変化がない。改革改善の精神が反映されにくい構造なのかと不信感が募る。

組合の考え方と違うということで進んでない仕事がある(2年以上)。必要以上に組合協議に時間がかかりすぎる。職務遂行意欲も失われる。

交渉協議のルール化は図られたが、内実は旧態依然としており、市従組合にお伺いをたてないと仕事が前に進まない。

禁止されているのに、時間内組合活動が続いている。H17年10月に文書に適切な交渉内容が明記されているが、実態は旧態依然のままであり、事業所でも、班主導であるので、現管体制が機能していない。

ほとんど全ての施策・事業展開に組合が関与しており、その同意が前提になっており、仕事の半分以上が組合対策に費やされている。

局業務の推進は市従支部主導で本末転倒。市従との交渉は係長級だが相当な労力と時間を費やす。

事業者の2号職員は天国。権利ばかり主張する。事業所ではまだまだ班が幅を利かせている。局長以下管理職が毅然と対応しなければ健全な労使関係は築けない。

勤務時間中に交渉に来ている。

(組合) 役員は仕事しない。(労使関係は) 全く変わっていない。

組合の反対で仕事をスムーズに進めるための機械等(FAX, ワープロ等)の導入が阻まれている。何でも協議の対象になる。

次年度予算説明を事前に実施している。職員は組合的意識・発想が抜けきれていないため、機会平等にとどまらず結果平等を求めるなど非効率である。

市職本部や他局の支部役員から業務時間中に電話がかかってくる。三役と呼ばれる人たちは実際何の仕事についているかわからない。

これまでとあまり変わっていないように思える。人事・勤務条件担当の幹部は組合の三役に頭が上がらないように思える。

「勤務条件に係る」ということで会議が進まないことがある。勤務時間中に組合活動を行っている。

事務機器(コピー、FAX等)時間内外問わず組合活動に使用している。

未だに、出先・事務所では、勤務時間中に認められる範囲外の組合活動が行われている。組合事務所的なものも設置されている(表向きは安全衛生に関する事務所)。

10月以降手続きは厳正化されたが煩雑になった。組合側は「手続きさえ踏めば」と一層横暴になった。職場にもどってきた組合役員はほとんど仕事をしないので周囲の職員はどんどんやる気をなくしている。

事業にかかわる事項はすべて事前協議が継続している。教職員の雇用や勤務条件が教育の大儀に優先するのは納得いかない。

教職員団体との事前協議が昨年10月以降も従前どおり行われている。

組合側は何から何まで事前説明を求めてくる。三役は自席にいるが仕事はせず打ち合わせスペースで組合活動の話し合いをしている。黙認されている。

以前と変わらず文書一枚出すだけで組合と事前交渉をしている。

組合の問題提起に対する回答を組合員が業務として作成している。バカバカしい。依然、事前協議をしている。

現場におろす文書などはすべて事前に協議しており、多くの単組があるため説明に時間にとられる。

業務全般に対して実施の是非・方法まで細かく注文をつける。

夏前に職場に顔を出すようになった組合役員は秋くらいには組合事務所にいるようになった。書記長、書記次長などはいつも組合事務所にいる。

(市本体は)労使関係が正常化されているように見えるが、市大ではほとんど従前どおり。閉鎖性、変化を極端に嫌う甘えの構造は全く変わっていない。

ヤミ専従問題直後配置された机がいつの間になくなっていった。出勤簿は毎朝押されている。

労働組合への説明や対策に多大な時間・労力を要していて、何のための組合かと思う。

超勤する場合、一律に組合に届ける運用がされているがおかしい。超勤命令職制の権限でありこのような運用が続けば以前の不透明な関係になる可能性がある。

管理職と組合がまだ癒着している。何事も組合に相談しろと、悪い組織作りに専念している。

営業所の支部長の中には未だに1日非乗務で過ごす者がいる。事故欠・遅刻早退の取消しなど組合の力を借りて解決しようとする運転手が多くなっていると思う。

未だに労使の癒着がある。特に組合役員の勤怠は不透明。明確なルールを作り誰が見ても分かりやすい労使関係にして欲しい。

ながら条例改正後も堂々と組合活動が行われ管理職も黙認している。執行委員・支部長・副支部長の現業職員は仕事をしていない。

現業職の組合の力は強く、実務上の事前協議も多く疑問のある既得権の是正もなされていない。現業職場の管理職は立場が弱く、仕事を進める上で、組合との関係は以前と変わっ

ていないように感じる。

組合に提出したり、事前に打ち合わせをしたりしすぎ。研修を受けに行くなんて書類を組合に出す理由がわからない。

職制の一員としていろいろな組合対応をさせられてきた。組合役員のヤミ専はあったし、今でも職場離脱の実態はある。労使ともども、行動も意識もまだまだ旧態は改まっていない。

組合役員である理由で、定期異動の対象外となっているのはおかしい。現在もヤミ専まがいのことが行われている。このアンケートについても、組合から適切な労使交渉を求めるよう書いてくださいとの指示がありました。

分会交渉等の結果の特定職場優遇がなくなった。しかし、まだ人事への組合介入が見られ、やめるべき。

従前組合が使用していた部屋の名称を変更しているが用途はそのままである。

退職後の再就職や採用試験、転勤に組合の影響力があるのはなぜか。

工事や業務を進める段階で、管理職等が、工事内容等を組合に報告し、組合に有利なようにくつがえったりする。市長のための業務課、組合のための業務か疑問に思う。

いまだに時間内に職場集会が行われている。組合の役員等を分会長が若い人を名指しして押し付けている。組合のわがままが今でも続いている。

工事にあたり組合説明が大変です。自分も組合員であるはずが、技能の方だけが組合員であるような扱いがある気がする。

学給労の執行委員は労働安全衛生の会議と偽り組合本部で組合の仕事をしている。

一部組合との癒着状態が何ら変化することなく、反省なく続いている状態に対して怒りを覚える。

組合に逆らえない環境だ。今でも平気で仕事に組合の事務をしている。一般の目がないからだ。

仕事全般にわたり、組合との合意がなければ改革が進まない現状が未だにある。

勤務場所を離れることはなくなったが、今でも自席で一日中組合関係の電話をかけ続けて

いる。

現業職員人事異動方針、市教委と労組との取り決めに理由に実施されない現状がある。

組合関係の文書は昨年一時郵送で送られていたが、現在はほぼ全部逡送便で送られている。

いまだに勤務時間中に組合活動を行っている。

職場の机の配置替え、システム開発等、すべて組合にお伺いをたてるのは異常。

「意見交換」の名の下に、実質的に以前の「支部協議」が復活するのではないか。組合が強い職場では、単に名前を変え、時間外になっただけで、以前の支部協議が続いているようである。

組合出身者は必ず出世するが、無能・口だけ達者で仕事ができない。役員は時間中は支部室にるので、そのしわよせは残されたものにくる。

(市職・市労組とも) 以前組合事務所として使用していた会議室に時間外に出入りしている役員を見かける。時間中は鍵がかかっている。鍵はいまだに返していないように思う。
(市職) 外に事務所を構えたが、一般組合員に所在地や連絡先を教えてもらえない。

人事への介入が最も疑問に思う。健全化を図っていくには組合を人事に介入させないことを明確に宣言し、それを徹底することが重要だ。相変わらず勤務時間内に組合活動をする支部役員もいる。徹底した意識改革が必要だと思う。

仕事をするうえで何か相談事があるとまず組合協議が必要なことが不思議だ。今こそ使用者と労働者が力を合わせて大阪市を立て直さなければならない時期だと思う。

表面上は今までのような組合主導はなくなりつつあるが、今までの慣習が受け継がれていると思う。

情報収集・周知を組合に頼りすぎている。今でも組合からの情報が早い。このような組合頼みの市政が労使馴れ合いの原因と職制側も反省すべき。職制側責任者が元支部長、支部長代行でありこのような人事を刷新しない限り労使馴れ合いは終わらない。規模は小さいもののいまだにヤミ専従を黙認し続けている。

これまでの組合との関わりから机の配置、本棚の位置まで合意が必要になってきている。ルーティンの仕事以外は非組合員対応という異常な状態が当たり前になっている。ながら条例がどこまで守られているかわからない。支部それぞれ解釈が違っているのではないか。職場のパソコンを組合活動に使用している。

労使関係に問題があるとする意見〔29件〕・・・B

以前に比べると労使関係は良好だが、組合の考え方が時代と逆行し弊害となるケースもある。

労使関係は、一定改善されてきているが、依然残っている部分があるのも事実。

職場の地下に組合事務所が存在している。表向きはコンピューター室とされているが、それを隠れ蓑にしている。使用許可等も何も得ない状態で使用で、もちろん使用料等の徴収は行われていない。

いまだに組合事務所に常駐している役員がいるのはおかしい。

組合役員は給料をもらっているのに仕事より組合活動優先なのか。隠れた「ヤミ専従」ではないか。

組合が直接関係のない業務改善等の会議に同席し、発言をしてくるような場合がある。

情報提供といいながら、執拗に資料等を求める。管理運営事項を逆手にとって、決断をさせる場面もあった。

時間内で組合活動の打ち合わせをおこなっていますし、組合の回覧物についても複写する時に市の複写機を使用している。また、各課等での組合班会議は各職場を使用しているが電気代の支出ではないか。

組合から要求された事務を通常業務より優先させられたり、意にかなわなければ事務が滞る。

時間内に組合連絡をおこなっているのもその間業務がとまってしまう。また組合関係資料を運送使用している。

管理運営事項については、組合と協議しないことになっているのに、制度改正などの通知をする場合、いまだに組合と事前に「通知文協議」をして、組合が気に入らない箇所は修正しなければならない。

制度を変えようとする時、絶対に組合から承諾を得ないといけない。

校内での分会を勤務時間内に実施している。組合の分会責任者は、権利交渉ではなくすべて自分の感情で発言するので、周りのものが大変困っている。

学級担任や校務の分担等を組合が中心になって決定しており、職制の怠慢である。

現在も学校園へ送付する事務連絡を一部の組合だけに協議している。

以前の組合事務所はまだ組合事務所の体制を整えている。地域安全対策担当者は時間中に作業着の洗濯をしている。

勤務時間内に支部3役が打ち合わせ。組合をはげます会として30才以上から1000円集めている。労使はバランスが大事。

何事も組合の事前協議が必要であるというスタンスは疑問。人事評価も開示を要求しろといった指令もでている。

支部長と書記長は仕事を与えられず、半組合専従状態。

支部長は担当業務が割り当てられておらず、自席で組合関係の電話や仕事をしている。支部三役はいわゆる暇な係に配属されている。以前までの組合事務所について、組合関係者しか利用できない状況で、支部役員は合鍵をもっている。昼休みは12時から事務所に集まり、ボーナス支給日には時間中に労金の預金受付をしている。支部の大会の準備や厚生会の打ち合わせ等を業務時間中に行っている。

休憩室とは名ばかりでないか。今なお組合事務所として機能している。

組合専用のダイヤを何とかしろ。同じ運転手なのに組合役員だけ楽しんでいる。

職場安全推進委員とは名ばかりで週一回乗務もせずに一つの部屋にこもってパソコンでゲームしている組合役員がいる。

未だに労働組合の役員は闇厚遇を受けている。一般の運転手には乗務させない組合専用ダイヤがある。

労使協議に時間がかかりすぎるし、協議の内容が分からず問題の有無も不明。

組合役員が組合の連絡に携帯やEメールを使用し、時間内に組合活動をしているとしか考えられない。（送信日時を見ると明らかに勤務時間）

組合との協議に時間がかかりすぎているので内容の規模に応じた手法を取り入れる等の検討が必要。

労働組合の書類を運送で送ったり、組合の新聞などを時間中に配っているのはおかしい。

組合が予算要求に介入している。組合員が組合を通じて難癖をつけたりしている。

健全な労使関係は必ずしも活動の制限だけではない。

労使関係は、職場の目標を達成するためのもの。その他の事項（賃金、人員等）とは切り分けるべき。

現場の声が届いていない。労使関係にあきらめを感じる。

市長との意見交換会はどのような時に開催されるか。

形式的には改善されたが、世間に合わせるだけで主体性・自発性が疑問。

いまだに人事異動や昇任を組合に頼むことがベストと考える職員がいる。

人事に関して、組合が影響していることにショックを受けた。

所属の組合担当を組合と全く関係の無い業務をしていた人間とごっそり差し替えることが一番だと思う。

使用者側は労働組合と意見交換なり折衝なりをもっとするべきではないかと考えています。

労使が協調し今までどおり話し合いを行い労働環境の改善に努めればよい。

今まで組合が職員を守っていたことを実感した。これからは誰が守ってくれるのか。

組合も過去の細かい取り決めに固執せず前向きに考えてほしい。

大阪市は大きく変えし改革しようとしているが組合の側、特に現場の役員の意識がついていない。

労使協議事項の切り分けを管理職の判断で進めているため、労働組合と協議する時期を逸し、時間を要する事態が生じている。

これまでの労使関係に問題があったのはよくわかるが、あまりにもマイナス面ばかりがクローズアップされすぎている。組合を否定しているだけでは何も始まらない。お互いに前向きな姿勢になることが大切。

「意見交換」の考え方が曖昧。明確なルール化を図るべき。

交渉事項、意見交換事項、管理運営事項の明確な線引きが必要。意見交換のルール化が必要。

元組合役員が今でも力を持って現場を仕切っていて苦痛。

支部役員である者が独断で動いたりすることで職場混乱をきたしている。

各事業所における労働に関する諸問題を管理責任者（所属長・首席）と組合代表者が協議できる場を設けることが望まれる。

労働者側の意見が反映されていない。

職制側と組合側の改革の意識に差がある。

形式だけの交渉は、時間と費用の無駄。

組合役員の特別扱いはやめるべき。

使用者側は労働者側と話し合う姿勢がないので、真の健全な労使関係には程遠いものになっている。

技能労務職の現業管理体制の主任を労働組合が決めているのは疑問。

勤務時間内にしてもよい労使交渉は適正に行われていますが、この時間は子供達の授業時間である。学校現場における交渉は、適正なものであっても勤務時間（授業）終了後、もしくは夏季・冬季・春季休業日に、可能な限り行うことを求める。人事権は組合にある。異動調書を組合に渡すのはやめさせて欲しい。

特定の組合の組合員を優先的に異動させるなど、職制と組合はグルだと思った。

管理職への登用については、元組合役員等が中心になっているのでは。明確な選考方法を明示する事が大切ではないか。

人事異動への組合介入。管理職から特定の教師に対する「いじめ」がある。

特定の職場での業務執行が特定の組合（の組合員）によって行われており、優遇もされている。

労使関係についての使用者側の責務。

労組幹部の人事評価は適正に。労組の人事への介入も断固認めるべきではない。

労働組合と政治の関わりについて（『大交60年史』より）

『大交60年史』（2005年11月、大阪交通労働組合発行）では、大阪交通労働組合（大交）が、「経済要求と政治活動は一体」との考え方を基本に、政治と密接に関わってきたことが示されている。

<以下引用（下線は原文にはない）。以下同じ>

大交の1995年における政治活動に取り組む基本的な考え方は次の通りでした。

．．．

私たちの賃金、労働条件、その他日常活動のすべては、政治と深く関わり、結びついていきます。

（中略）

こうした現状を打破していくためには、私たちが、「労働条件は経済要求」、「政治活動は政党」といった誤った機械的な政党と労働組合の機能分離論を一刻も早く乗り越えて、私たちの意見を国政、地方行政を通じて直接反映できる体制を確立しなければならないと考えてきました。

この考え方は、今日現在も変わることはありません。

（478ページ）

特に選挙活動については、以下の記載がある。

- ・国会議員、市会議員、市長、知事などさまざまな選挙に、組合として敢えて主体的・積極的に関わってきたこと、
 - ・また、単に大交の利害を超えて、「一定の政治的発言力を保持する力量」に見合った活動展開を志向してきたこと
- が示されている。

大交は1995年以降の20世紀における選挙運動について、次のとおりの基本スタンスで取り組んで来ました。

「大交は賃金・労働条件を維持向上させる取り組み、職場の環境を改善し、市民利用者の共感を勝ち得る取り組み、さらには、大阪市交通局の事業が21世紀においてより発展し、有効に機能していけるよう変化改革を求めていく取り組みを着実に進めています。そして、こうした取り組みの成果をより早く、より大きなものとしていくためには、政治の場において、私たちの意見、考え方を反映させることが何としても必要と考えてきました。その具体的対応として、国会、大阪市会を私たちにとって最も重要な議会と認識し、衆議院議員、大阪市会議員、衛星都市町会議員に、市労連や私たち大交の組合員から立候補させることとしてきました。また、首長については、大阪市長はもとより、近年は大阪府知事についても、交通対策の今日的な進め方から、私たちに直接的に関わる職であるとの考え方に立って、主体的に候補者を推薦し選挙活動にも参加してきました。さらにまた、友誼関係にある諸団体との協力・協調によって、多くの議員・首長への推薦を行い、その選挙活

動、政治活動への参加も行ってきたところです。

選挙活動、政治活動に対応するにあたって、私たちは、政界再編の動向と、衆議院議員選挙が小選挙区比例代表並立制となっている現実の中にあって、「民主・リベラル」の考え方を中心とする政治活動組織、新「民主党」を、地域における政治活動体制の再構築を通じて実現していかなければならないと考えます。

この考え方に基づく活動こそが、大阪の地にあって大交として地域住民に支持され、一定の政治的発言力を保持する力量を持たせていただいた地域住民の支持に答える道であり、単に大交のみの利害を優先させた議席確保のための便法と見られるような対応は戒めなければなりません。そうした便宜的な政治活動を展開することは、何よりも大切な大交の労働組合運動に対する市民の支持、信頼を失うことにつながりかねません。」

(510～511ページ)

(なお、2000年度以降は、上記のうち「(各級議員に、)市労連や私たち大交の組合員から立候補させることとしてきました」とのフレーズが削除され、組織内からの擁立に必ずしもこだわらない考え方に立ったとのことである。)

また、過去の大阪市長選挙での対応に関しては、以下の記載があり、大交及び市労連と、市長選挙への関わり方の一端が示されている。

<1995年選挙>

1995年12月10日に施行された大阪市長選挙において、前西尾市長の三選不出馬という急遽の事態を受けて、西尾市政の継承発展、労使関係の基本確認、市労連の政策提起についての基本的な確認に基づき、当時の磯村隆文助役を推薦し、西尾氏以来の「明るくすみよい大阪市をつくる市民連合(大阪市民連合)」に結集して幅広い市民とともにたたかいを進め、磯村市政を実現させてきました。この選挙に際し大交は、1959年の中馬選挙以来今日に至るまで、自ら首長を選ぶ大阪市長選挙に対しては、中心的に力を発揮すべく全力で取り組み、大島市政、西尾市政の実現を図ってきた経過を踏まえ積極的な対応を行いました。

(525ページ)

<1999年選挙>

大交としては、1999年秋に行われる大阪市長選挙については、この経緯と基本的立場を踏まえるとともに、磯村市政4年間の成果と課題を総括し、大交の役割と任務を意識して、連合大阪、民主党等関係諸団体との協議を積み重ねました。その結果、磯村市長の4年間の実績と、市政運営及び労使関係の基本などについて検証を深め、その実績を評価し、7月31日に開催された「'99大阪市労連政策研究会・シンポジウム＝市民参加が都市(まち)をつくる」によってまとめられ、市労連としての政策提起を「選挙公約」に反映させる努力を行い、磯村市長からも積極的な受け止めの意思表示を得、「明るくすみよい大阪市をつくる市民連合(大阪市民連合)」に結集してその必勝を図る体制を確立するこ

とができました。

(525ページ)

<2003年選挙>

市労連は、・・・9月19日に市労連三役常任会議として、「大阪市政の運営にあたって、市長と市労連との協力関係と今後の大阪市政の民主的な発展にむけての基本的な一致を重要な要素として確認しつつ、この間の市政運営を発展させる立場から、支持協力要請のあった関淳一前助役の立候補表明について支持し、次期大阪市長候補者として推薦決定を行い、次期大阪市長選挙での必勝を期して最大限の努力を行っていくこととする。」との決定を行いました。

(中略)

大交は、市労連各単組とともに大阪市民連合の中核として、関市長の実現を目指して取り組みました。24行政区での市労連地協・居住者会の合同集会(延べ6,500人参加)、市労連共同デスクの早期立ち上げや紹介活動、さらには地域の諸行動に積極的に参加するなど、地道な活動が関候補の得票を大きく伸ばしたものと評価することができます。

(526～527ページ)

区長会議 傍聴メモ

日 時：平成 23 年 4 月 20 日（水）9：00～12：15

場 所：屋上会議室

出席者：別紙配席図参照

進 行：[] 区長

○ [] 副市長のあいさつ

・今年、区政改革の年。区に権限をおろし、区民の声を聞いていくシステム、区政が市民から直接評価されるシステムをつくる。これらを確実に実行していくためには、いくつかの団体を通じてだけでなく、色んな団体に入ってください。

・区長が先頭にたって地域に出て行ってもらう。市民の声を直接聞いてくるという、言わば、市長の変わりの役割を区のトップとしてやっていただくことが何よりも大事。

・そこでキャッチした事柄を区政方針として自ら指示して実行していくことが区長の役割として求められている。

・区長が忙しくなると思うので、今年は総務課長と兼務で副区長制度を作った。副区長には、区の中を束ねて、ひとつの目標に向かって、縦割りを超えて、区政を運営していただきたい。

・具体的に区政がどう変わったのかというのを、市民の皆さんが目に見えてわかる、実感できるということが重要である。

・そのためには、区の職員が、「やっていくんだ」という心構え、意気込みがなければいけない。意思統一が必要。

・この間、大震災や維新の会の議席数が増加するなどいろいろな出来事が続いたが、こういう状況があったといっても、大阪市の大きな基本方針は、若干バリエーションが出てくるにしても、大きな軸は変わらない。

・市内では、自民・民主・公明に 51 万票、維新に 33 万票、共産に 13 万票という選挙結果。

・客観的に捉え、惑わされることなくやるべきことを確実にやっていくことが大事。

・今後、区政を見て、やっていることが変わらないとバッシングや要望を言ってくると思う。

・脇を固めて言うべきことは言い、しっかりやっていただきたい。

・困ったことがあれば、上にあげていただきたい。私たちも一緒になって頑張りたい。

・私の担当している各局に対し、予算をどのように執行していくのか、工程スケジュールを明確していただきたいと伝えた。こうしたことは区政にも言えるので、着実な工程計画を作っていたきたい。

・局は分野別に分かれており、区はエリア別に分かれている。道路補修や街路灯など区で意思決定の方が効果的なものは区に権限を下ろす。区からどんどん局に言ってもらいたい。新しい区と局との関係ができるのではと思う。

・そういう意味でも、新しくできた協働まちづくり室は、上から区をコントロールするのではなく、区と局をネットワーク化していくための要である。

・激動のときに大変な苦勞をかけることとなるが、世の中の大きな変動に惑わされることなく、

足元を固め、市民のためにやるべき行政を着実に実行するという意思統一を内部で行っていただきたい。

- ・そのことが、職員に浸透し、結果として市民から「変わったな」と言ってもらえるような区政をすすめていただきたい。

○■■■■区長

- ・激動の時に、新たなことをやらないといけないということの難しさと、今までの実績をしっかり進めていくという見極めが難しいと思うが、感わされることなくやっていきたい。

- ・積極的に情報公開をし、しっかりとぶれることなく進めていかなければいけないと思う。

○■■■■区長

- ・一昨日、地振の役員会有り、その時、「市長が変わっても、まちづくり活動協議会（地域活動協議会）は続くのか？それを明確にしないとやらない。」と言われた。

- ・地域活動協議会は、地域のことをいろんな団体が集まって考えていく場であるので、政局に関係なく進めていくべきものだと言った。

- ・地域で戸惑いがあるのが率直な意見だった。

○■■■■副市長

- ・たくさんの票をとっても、プロセスなどで極めて疑問。色んな問題が出てくると思う。

- ・淡々とやるべきことをやっていくだけ。足元を固めてやっていくだけ。

○■■■■区長

- ・昨日、連長会で青パトの16万円の話が出て、「額が急に増えたけど、来年もあるのか？」と言われた。

- ・選挙結果をみても、維新にどんどん票が入り、これは何なのか・・・若い人たちに私たちの思いが届いてないのか・・・と、戦略がないので、正直戸惑っている。

○■■■■副市長

- ・今回の選挙では、具体的な区割りをどうするか、区をどう統合するかというのを伏せたムード型でいっていたが、その中でも感わされなかった人が、51万人もいた。

- ・本来すべきことがあいまいになると、その人たちの思いを無にすることになる。

- ・その人たちに約束したことを確実に実行していくことが重要。考え方を明確にし、しっかり説明することで理解者を増やしていかなければいけない。そうしないと結局流されてしまう。

○■■■■区長

- ・区長■年目を迎えている。

- ・従来、区の傘下、枠の中で動いている人たちの票が51万票になり、枠外の人が33万票につながったと思う。

・ミッションとして、いろんな人に入ってくれ、入ってくれとは言っていくが、秋に向けてそれだけでいけるのか疑問。もう少し戦略があってもいいかなと思う。

・このままでは秋に勝てない気が率直にしている。

○■■■■副市長

・厳しい戦いになることは確か。

・ただ、維新も過半数を制しきれていない。統一地方選では、多くの市民が NO という結果を突きつけた。

・我々は、市民の生活にどのように影響していくのかというのをもっと明確に訴え、固めていかなければならない。

・区でやるべきことは何か、もっと明確に訴えていくこと、姿を見せていくことが大事。

・約束したことを確実にやっていくことが大事。

・そうでないと多くの人が離れていく。逆に言うとそれが相手の狙いかもしれない。

○■■■■局長

・区政は積み重ねの中でやってきている。

・一喜一憂することなく、政治ではなく、行政がやっていくということで、しっかり足を踏み固めていく。

・地域活動協議会を作っても体制が変われば形が変わってしまうのではないかというご心配が地域にあるかも知れないが、新たな市政改革は 3 年もかけてつくりあげてきた。もっと自信をもってやっていくべき。

・短期的なことではなく、長期的に取り組んでいくもの。市長も 10 年程度をかけてと言っている。

○■■■■副市長

・これまでもいろいろな荒波があった。しかし、市制はめげることなく発展してきている。したがって、我々としてはやるべきことをしっかりとやりきることが重要である。

・昨日も新たな取り組みとして「水・環境ソリューション機構」を立ち上げた。

・やることを着々とやっていく。秋までにやりきっていく。少なくとも、今、じっとしてはダメ。どんどん地元に入っていくって、この間つくりあげてきたことを訴えていく。

・大変だと思うが、区長がその気でやっていただかないとダメ。

・頑張ってもらいたい。

○■■■■副市長 退席。