

大阪市労使関係に関する条例及び施行規則の制定に伴う Q A

1 本条例を施行する目的

Q 1

- ・ 本条例を施行する目的は。

A 1

- ・ 本市では、第三者調査チームや交通局の調査において、勤務時間中の認められない組合活動や、許可を得ることなく庁舎内の会議室において組合活動を行うなど、労使間の不適正な事案が明らかとなっているところであり、市民の信頼を大きく失墜させる事態となっている。
- ・ そのため、労使関係の適正化について職員への周知を徹底するとともに、広く市民にも周知し責任を持って取組みを進めるため、条例化を行うものである。

Q 2

- ・ 条例 1 条に規定する「適正かつ健全な労使関係」とは、何をいうのか。

A 2

- ・ 第三者調査チームや交通局の調査等で明らかとなった、勤務時間中の認められない組合活動や、許可を得ることなく庁舎内の会議室において組合活動を行うなど、労使間の不適正な事案を解消することにより、市政に対する市民の信頼を確保し、法令等に則った労使間ルールが適正に履行されている状態をいう。

[条例]

(目的)

第 1 条 この条例は、労働組合等と本市の当局との交渉の対象となる事項の範囲、交渉内容の公表等に関する事項等を定めることにより、適正かつ健全な労使関係の確保を図り、もって市政に対する市民の信頼を確保することを目的とする。

2 交渉方法

Q 1

- ・ 条例の施行により、どのように交渉を行えばよいのか。

A 1

- ・ 別紙 1 のとおり

Q 2

- ・ 規則第 4 条に規定する、所属における交渉事項である、「各所属が適法に管理し、又は決定することができるもの」とは何をいうのか。

A 2

- ・ 「各所属が適法に管理するもの」とは、勤務時間や勤務形態の変更など、総務局と合議は行うが、各所属がそれぞれ現場実態を把握し管理している事項をいい、「各所属が決定することができるもの」とは、職場環境問題など各所属が決定するものをいう。
- ・ 規則第 4 条各号に規定している事項についての具体例は次のとおり。
 - (1) 勤務時間の設定及び変更に関する事項
→ 昼窓対応の実施や、恒常的な夜間又は休日対応が生じる場合など
 - (2) 勤務形態の設定及び変更に関する事項
→ 交代制勤務の実施や変更を行う場合など
 - (3) 休憩及び休息時間の設定及び変更に関する事項
→ 休憩時間の変更を行う場合など
 - (4) 休日の設定及び変更に関する事項
→ 休館日の変更等に伴い休日の変更を行う場合など
 - (5) 労働に関する安全及び衛生に関する事項
→ 作業服、防具等の規格や貸与年数の変更を行う場合など
 - (6) 職場環境の改善等に関する事項
 - (7) 職制の廃止及び事業の改廃等に伴う職種の変更に関する事項
 - (8) 業務執行体制の変更に伴う職員の勤務労働条件の変更にに関する事項
 - (9) その他前各号に準ずる職員の勤務労働条件に関する事項

Q 3

- ・ 規則の第 2 条に交渉の種類が定義されているが、本交渉の位置づけとは。

A 3

- ・ 予備交渉を経て、申入れ（提案）を行う最初の交渉と、交渉事項について合意する

かしないかの判断を行う最後の交渉については、原則として本交渉とし、報道機関に公開することとする。その間の交渉については、本交渉に加え必要に応じて、事務折衝や小委員会交渉を行うこととする。

[条例]

(交渉方法)

第5条 交渉に当たっては、議題、時間、場所その他必要な事項をあらかじめ取り決めて行うものとする。

2 前項の規定により交渉を行う場所について取決めを行うに際しては、効率的かつ効果的に交渉を行うことができる場所を選定するものとする。

[規則]

(定義)

第2条 この規則において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 本交渉 次号及び第3号に掲げる交渉以外の交渉をいう。
- (2) 小委員会交渉 交渉の議題のうち特定の分野について事前協議として行う交渉をいう。
- (3) 事務折衝 交渉の対象となる事項に係る細目的事項について事前協議として行う交渉をいう。
- (4) 予備交渉 条例第5条第1項の規定により交渉に必要な事項を取り決めるために行う協議等をいう。

(所属における交渉事項)

第4条 交渉事項のうち、次に掲げる事項で各所属が適法に管理し、又は決定することができるものについては、当該所属が交渉を行うものとする。

- (1) 勤務時間の設定及び変更に関する事項
- (2) 勤務形態の設定及び変更に関する事項
- (3) 休憩及び休息時間の設定及び変更に関する事項
- (4) 休日の設定及び変更に関する事項
- (5) 労働に関する安全及び衛生に関する事項
- (6) 職場環境の改善等に関する事項
- (7) 職制の廃止及び事業の改廃等に伴う職種の変更に関する事項
- (8) 業務執行体制の変更に伴う職員の勤務労働条件の変更に関する事項
- (9) その他前各号に準ずる職員の勤務労働条件に関する事項

3 管理運営事項についての説明

Q 1

- ・ 条例第 4 条第 2 項や規則第 5 条では、交渉において必要な範囲内において管理運営事項について説明を行うことができるとあるが、この交渉には予備交渉は含まれるのか。

A 1

- ・ 条例第 4 条第 2 項にいう交渉とは、本交渉・小委員会交渉・事務折衝をいい、予備交渉は含まない。

Q 2

- ・ 職員の勤務労働条件に影響を与える管理運営事項について、交渉で説明し、勤務労働条件について交渉を行った結果、管理運営事項が変更されることはあるのか。

A 2

- ・ 管理運営事項は、法令、条例、規則、規程並びに議会の議決に基づき、任命権者の判断と責任に基づいて実施すべき事項であるので、管理運営事項の説明や勤務労働条件の交渉により、変更されることはない。

Q 3

- ・ 任命権者として一度決定した管理運営事項を、自ら変更することはできないのか。

A 3

- ・ 任命権者が、管理運営事項について、必要に応じて自らの判断と責任において変更することはあり得る。

Q 4

- ・ 労働組合からの情報提供を求められた場合の対応は。

A 4

- ・ 大阪市ホームページ及び所属サイト等で市民や職員に公表されているものについては、情報提供を行うことができる。

[条例]

(交渉事項)

第3条 労働組合等との交渉の対象となる事項は、次に掲げる事項とする。

- (1) 給料その他の給与、勤務時間、休憩、休日及び休暇に関する事項
- (2) 懲戒処分、分限処分、転任、昇任及び昇格の基準に関する事項
- (3) 労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項
- (4) 職員の福利厚生に関する事項
- (5) 前各号に掲げるもののほか、職員の勤務労働条件に関する事項
- (6) 交渉の手續その他の労働組合等と本市の当局との間の労使関係に関する事項

(管理運営事項)

第4条 略

- 2 前項各号に掲げる事項（以下「管理運営事項」という。）については、本市の当局は、労働組合等と意見交換その他交渉に類する行為を行ってはならない。ただし、交渉において必要な範囲内において、決定されている管理運営事項（転任、昇任、昇格その他の具体的な任命権の行使に関する事項を除く。）について説明を行うことを妨げない。

[規則]

(管理運営事項についての説明)

第5条 条例第4条第2項ただし書の規定により交渉において必要な範囲内において同項ただし書に規定する管理運営事項（以下「管理運営事項」という。）について説明を行うことができるのは、当該管理運営事項の実施が職員の勤務労働条件に影響を及ぼすため、当該管理運営事項について説明を行うことが本交渉、小委員会交渉及び事務折衝を円滑に進めるために必要であると認められる場合とする。

- 2 条例第4条第2項ただし書の規定により管理運営事項について説明を行う場合は、当該管理運営事項に関し労働組合等からの意見及び要望を受け付けてはならない。ただし、労働組合等からの質問に対し回答することを妨げない。

4 交渉内容の公表

Q 1

- ・ 条例の施行により、交渉内容の公表はどのように変わるのか。

A 1

- ・ 別紙2のとおり。

Q 2

- ・ 条例第6条第1項では、本交渉を行う場合は、原則として2日前までに、議題、時間及び場所を公表するとあるが、必ず2日前までに、公表しないといけないのか。

A 2

- ・ 予備交渉において、前日や当日に交渉を行うことが決まった場合は、予備交渉終了後、速やかに、市ホームページの報道発表資料において、公表することとする。

[条例]

(交渉内容の公表等)

第6条 本市の当局は、労働組合等と交渉（当該交渉の対象となる事項のうち一部の事項に限定して行われる事前協議にあたるものとして市長が定める交渉を除く。次項において同じ。）を行う場合は、原則として2日前までに、議題、時間及び場所を公表する。

2 交渉は、放送機関、新聞社、通信社その他の報道機関（報道を業として行う個人を含む。）に対し公開する。

3 本市の当局は、交渉（前条第1項の規定により交渉に必要な事項を取り決めるために行う協議等を含む。以下この項において同じ。）を行ったときは、速やかに議事録を作成し、当該交渉に係る労働組合等に当該議事録の内容の確認を求めた上、これを1年間公表する。

4 略

[規則]

(条例第6条第1項の市長が定める交渉)

第6条 条例第6条第1項の市長が定める交渉は、小委員会交渉及び事務折衝とする。

5 懲戒処分等

Q

- ・ 条例第7条に規定するこの条例に違反する行為とは。

A

- ・ 条例第4条第2項に違反し、管理運営事項について労働組合等と意見交換を行うことなどいう。懲戒処分の種類については、職員基本条例第28条別表に規定することを予定している。

[条例]

(懲戒処分等)

第7条 任命権者は、この条例が適正に運用されるように努め、この条例に違反する行為があった場合は、公正かつ厳格に懲戒処分その他の必要な措置をとるものとする。

6 便宜供与

Q

- ・ 条例の施行に伴い、労働組合等への便宜供与はどうか。

A

- ・ 条例 12 条には、「労働組合等の組合活動に関する便宜の供与は、行わないものとする。」と規定しており、条例が施行された平成 24 年 8 月 1 日以降、便宜供与について行わないこととする。

そのため、8 月 1 日現在残っている次の便宜供与は、8 月 1 日をもって廃止する。

ア 組合無給職免

イ 組合活動を行うための会議室等（掲示場所を含む。以下同じ。）の使用

ウ 組合本部との本交渉前の有給職免（15 分間）

- ・ なお、附則には、「労働協約に基づき本市が行う便宜の供与については、当該労働協約が締結されている間に限り、第 12 条の規定は適用しない。」と規定しており、上記ア～ウの便宜供与については、労働協約を締結していた労働組合に対して、その労働協約が締結されている間は便宜供与を行うこととしていたが、これらの便宜供与に関する労働協約を改正又は廃止することにより、平成 25 年 4 月 1 日までに全て廃止している。

[条例]

(便宜供与)

第 12 条 労働組合等の組合活動に関する便宜の供与は、行わないものとする。

附 則

(施行期日)

1 略

(経過措置)

2 この条例の施行の際現に締結されている労働協約（労働組合法第 14 条の労働協約をいう。）に基づき本市が行う便宜の供与については、当該労働協約が締結されている間に限り、第 12 条の規定は適用しない。