大阪府職員基本条例案に係る大阪維新の会との意見交換(概要)

■日 時:平成23年9月16日(金)13時~15時15分

■場 所:大阪維新の会 団総室

■出席者:

大阪維新の会 48名

• 役員

浅田議員、松井議員、大橋議員、宮本議員、青野議員

• 条例案作成チーム

紀田議員、置田議員、岩谷議員、横山議員

• 総務常任委員

森議員、橋本議員、藤原議員、新田谷議員、上島議員

· 公務員制度改革PT

奥野議員、尾田議員、鈴木議員、富田議員、中村議員、西田議員、古川議員、 堀口議員、やまのは議員

ほか25名 計48名

総務部 6名

小西総務部長、中野総務部次長、岩田人事室長、谷人事室副理事、

太田企画厚生課長、榮野人事課長

人事委員会事務局 3名

文村事務局長、田中事務局次長兼任用審査課長、杉本給与課長

■議事概要

(維新の会 松井幹事長)

ただ今から、大阪維新の会が府議会に提案を予定している2条例案の部局との意見交換会を開催したいと思います。いろいろと報道の方に出されていますけれども、まさにこの職員基本条例案については、大阪維新の会が考え上程しようとしておるもので、やはりやる気のある職員をさらに頑張っていただく、そしてそれに見合う、しっかりとしたポジションや報酬を付けていこうという条例案でございます。維新の会としてはさまざまな専門分野の皆さんの意見も踏まえた上で提案しているところですけども、部局のみなさんの現在、現況においての問題点等々のご指摘もあると思う。今日は忌憚のない意見交換、口角泡を飛ばすような大激論になることを期待している。まず最初に、条例案の趣旨説明を政調会長からさせていただきます。

(維新の会 大橋政調会長)

本定例会上程予定のうち、職員基本条例の趣旨説明を行わせていただきます。本条例はもともと地公法第5条並びに第6条で規定されているものでありまして、これまで地方行政がその任務を果たしていなかったというべきものであり、このたび、我々が主体となってこの条例を定めることこそが、地公法の趣旨だと解釈しているところです。

その内容ですが、まず、頑張る職員、インセンティブなくして組織の力を生み出すことは不可能であります。頑張る職員には適正な評価ができるような条例制定をいたしました。そこで、その首長の補佐とするものとして、準特別職の創設をいたしたいと思います。これによって、首長の政策実現が飛躍的にアップいたします。そして、インセンティブの付与、人事評価の相対化を行ってまいります。頑張る職員への待遇

をはっきりと見える形で、評価を表してまいります。かたや、頑張らない方についてはそのように、また、非行職員への対応は厳しくさせていただきたいというふうに思います。

給与につきましては、賃金センサスを取り入れて、適正な水準の評価をして、民間 の企業の実態を反映し、府民感覚にあったものとさせていただきたい。

また、組織改廃による分限免職も行えるよう規定をさせていただきたいと思います。 処分・分限規定を明確にし、組織改廃に対する分限を明記したことは、これまでも地 公法で予定がされていたことでありましたが、あらためて条文にいれさせていただき たいとしています。

また、天下り等々の全面禁止も含め、それらを網羅する人事監察委員会の創設をさせていただきたいというふうに思っています。

以上、雑ぱくであるが、概要について説明させていただきました。

(松井幹事長)

ただ今政調会長から説明をさせていただいた。なお、この会場が狭いということで ご迷惑をかけていることをお詫びします。本来は委員会室を使用させていただくよう 議長にお願いしたが、これは会派の行事で議会の行事ではないので、他会派からの賛 同を得られなかった。狭い中ですが、ご辛抱を。

それでは、理事者の方から、小西総務部長からご挨拶とご発言をよろしく。

(大阪府総務部 小西部長)

今日は維新の会が9月議会に向けて提出予定の職員基本条例について、私どもとこういう形で、意見交換をさせていただく機会を設けていただき、松井幹事長をはじめ維新の会の議員の皆様に御礼を申し上げたい。

今回の条例、職員に関わる条例というのはもちろんでございますが、府政運営を行うのは職員でもありますので府政運営にも関わる非常に重要な条例であると認識。私どもがお見せいただいて、考えているところを率直に意見を述べさせていただきたい、よろしくお願いしたい。

各論に入る前に、意見交換に臨む私の基本的な立場を3点申し上げておきたいと思う。

1つは、多くの府の職員は日々府民の生活や安全の向上のために懸命の努力を行っています。さきほど政調会長から条例の真意について説明がありましたが、この条例は、こうした職員にさらに励ます効果があるのかどうか。そのことによって、府民の負託に応えられる府政の実現につながるのかどうかという観点から、しっかりと議論されていく必要があろうかと思う。

2点目は、大阪府の条例でありますので、この現状、事実に基づいて何をしなければいけないのか、何が必要なのかということをしっかりと検証、検討していく必要がある。

3点目は、我々、行政である以上、法律との適合性については、キチンと整理しないといけない。

当然のことですが、この3点を基本的な立場として、今から意見を申し上げたい。

今日は、知事もここに来られるとお聞きしています。維新の会の代表としてではなく、組織の長として傍聴されるとお聞きしていますので、知事には職員の声を是非とも聴きとっていただきたい。

(松井幹事長)

議論を分かりやすくするために、できるだけ課題を絞りだして、一問一答的に意見 交換ができればと考えている。ご協力よろしくお願い。

配布資料「職員基本条例案についての論点メモ(平成23年9月16日大阪府総務部)」 「(1)条例案提出の趣旨」

(小西部長)

それではまず3点の基本的な姿勢を申し上げました。この条例のもたらすものについての検討を議論したい。私どもで用意している資料でいうと、1ページの条例案提出の趣旨というところである。今日、実は、ある新聞に堺屋さんのこの条例に対するコメントが出ていた。職務命令違反をおかした職員に懲戒処分分限を条例で明確化するのは当然や、民間ではもっと強いことをやっているというという発言があるが、まずは冷静な議論をする上で、これは少し正確ではないですよねということを申し上げたい。

地公法32条では、「職員は、その職務を遂行するに当つて、法令、条例、地方公共 団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規程に従い、且つ、上司の職務上の命令 に忠実に従わなければならない。」と明確に規定されている。そして、29条の懲戒の ところ、この法律の定めるところに違反した場合には懲戒の対象になると規定がある ので、いかにも、公務員にはルールがないという発言は正確ではない。

その上で、橋下知事の下で3年半にわたって、様々な公務員改革を行ってきた。そのいくつかについては、また個別のところで説明する。私は総論的な話になるが、資料もなしでお聞き取りいただければと思いますが、いろいろとまとめるとこれぐらいの冊子になります。これはまだ精査できていないので、精査できたら幹事長に渡したいと思っている。いくつか例をあげます。

一つは給料の問題。この条例にも規定があるが、給料については、昨年度、人事委員会からの指摘もあり、「わたり」それから「一律昇格」。一律昇格は国でも困難課長として1つ上に上がる。国の人は一律昇格ではないというが、我々はそれもなくそうと、1職階1級という形にした。さらに、部長級と次長級についてはシングルレート、我々も部長級ですが、給料を固定化されて退職まで同じとなっている。これは全国に例をみない、しかも、国もしてない給与改革を行った。これは給与条例にかかわるので、給与条例の改正をするという条例措置を行っている。

それから、天下りの問題についてもご指摘があります。出資法人の問題ですけど、これはかつて自民党や公明党からもご指摘を受けた。最高の時で90以上の出資法人があったかと思いますが、現在は24団体。平成11年には府職員が退職して府の出資法人に再就職した場合の退職手当は廃止している。よく国で言われているような「渡り鳥」状態は府では平成11年からありません。それから、報酬についても、団体の業務、役員や職責に応じて上限額を設定するということにしている。

さらに、橋下知事になりまして、平成21年には、外部の専門家、経営者あるいは医師など、ホントに民間の人にお集まりいただいて、一つ一つの出資法人のポストについて、府の OB が必要かどうかを点検をしていただいた。その結果、これは府の OB でなくていいものについては公募に切り替えている。府の OB が適当だという判断されたポストについては、責任を持って、知事のもとで適当な人を配置するということをしている。昨年度は役員報酬を再度見直しをして、これらについては、戦略本部会議で決定をしてきた。今申し上げた法人ポストの見直しの時の知事の発言です。「国の天下り批判の中で、私は、これがモデルになるものだと思っている。行政刷新会議の仙谷大臣等にも報告したい。」つまり、知事は大阪府は天下りと決別したんだと証明されておられる。さらに、これを徹底させるために、昨年3月には職員の退職管理に関

する条例を制定した。これも、全国で大阪府だけです。職員の再就職の支援については、知事が推薦する一部指定出資役員ポスト以外は、人材バンク制度で運用すると。 府の退職者から不当な働きかけを行うことを禁止することとして、違反行為等には罰則をもって臨むという条例にしている。

今申し上げたのは、大阪府の公務員制度改革の一部であるが、我々としては、必要な措置を講じてきているし、条例が必要なものについては条例措置をしているので、あらためて、条例を制定する必要はないと考えている。

そこでなぜ、維新の会が条例が必要だと考えているのか、条例の前文にその考えがあるのではないかと思い読ませていただいた。そこで直接、今の前文に入る前に気になる新聞記事があったので、確認したい。9月7日付の読売新聞では、今の前文ではなく、当初の前文では、公僕であるべき「公」、つまり我々が、権力の中枢に座り、民はその決定に隷従しているという表現であったという記事がある。これは、私、見まして、どこの条例の話なのかなと疑うというより驚愕すべき表現ですけれども、こういう前文であったのかどうか。また、そういう前文が当初検討されていて、それが変更されたとすれば、なぜ変更されたのか。まず、その点をお聞きしたいと思います。

(松井幹事長)

まずは、今のお話ですが、我々が小西総部長がおっしゃっている中身については、 我々もそういう指摘をしてくる中で、前太田知事の時代から指摘をしてくる中で、現 在の総務部長をはじめみなさんが、公務員改革をやってこなかったとは一言も言って いないし、大阪府は他府県に比べて最先端で取組んできているとは理解。しかし、そ のことと、法に定められて運用基準を条例に定めるべきとされている限り、大阪府の 一番の指針となる条例を制定することとは、また別の問題でありますから。そこは勘 違いされないようにお願いします。

また、前文については、様々な議論のなかで、途中に報道等に出ている部分はありますが、そういう表現の部分のところもあったかもしれないが、そのことについて、全体で議論し、現在提出されている部分について、それがすべてであり、その以前の議論段階の部分について、今ここで、どの感覚で誰がいったのかという個人を特定するようなご質問に対しては、議員が答えるものではないと思っている。

(小西部長)

私は、別に誰がいったことを言ってるのではなく、なぜ、ここにこだわっているのかというと、条例を作るときには、我々知事に常にそういう指示を受けているのだが、立法事実をしっかりつかむこと、これなくして、きちんとした条例はできませんよと知事から言われてます。前文でそういう認識を持っておられて、これが違うということであれば、私は条例を制定することも含めて、再度検討されてしかるべきではないかと思っているので、そういう点を質問したところ。

今、幹事長から、今の前文に基づいて議論せよと言われましたので、今の前文をもとに議論をする。

それでは、1ページを見てほしいが、今の前文を読ませていただいて、ポイントとなるところを抜粋させていただきました。読ませていただく。「新たな地域経営モデルは、現在の硬直した公務員制度下で実現することは困難であると言わざるを得ない」「時代と社会の変化に迅速に対応できる政策立案能力を構築するためには、新たな公務員制度が不可欠」と、こういう認識が示されている。ということは、現在の橋下府政においては、新たな地域経営モデルもできていないし、変化に対応できるような政策立案能力を構築することはできていないという評価でよろしいでしょうか。

(維新の会 紀田議員)

まあ、どうしても公務員的な表現になると、何か改革が必要だというと、じゃあ、 今はできていないのかということになるのだが、現在においても、一定程度こういっ た必要性で書いている、新たな地域経営モデルに向かった一定程度の改革は進んでおって、ある程度できていると評価している。しかし、それをさらに一歩先に進める、 そのためにこの条例が必要だと考えている。

(小西部長)

今、紀田先生がおっしゃった点について、なおできていないという点について、大阪府政において、具体的にどんな場合のことを思って、「なお、できていない」という評価をされているのでしょう。

(紀田議員)

いろいろ、この条例の中にあらわれている概念ですが、一つだけ例を出しますと、インセンティブを強力に付与するというところで、職員全体に対して競争を促す、そして、やる気を刺激して、ドンドン仕事に対して前向きになっていただく、そこに尽きると思います。

(小西部長)

いや、そういうことをお聞きしているのではなくって、公務員制度が問題で新たな 地域経営モデルが示せないですよとか、変化に対応できる政策立案能力が構築できて いないですよ、ということになっている。ですから、今の公務員制度の中で、大阪府 において、「なおできていないですよ」という、私が聞きたいのは、「政策立案能力な り新たな地域経営モデルの提示」ということについて、大阪府において不十分だと考 えている具体的な例をお示しいただきたいということをお聞きしている。

(紀田議員)

例えばですね、大阪府は多額の府債を発行しているが、そういった、府債の発行、債券市場について熟知した職員というものを内部から調達している。これを銀行や証券など債券市場に就職したものがある職員を導入することで、より専門的な知見を反映した大阪府の府債を発行する、あるいは、財務戦略を実行すべく、そういったことを現在、必ずしもできているとは言えないのではないかと、そういったときに、外部の人間を、その部門の責任者として据える、あるいは、内部に入れていくことで、大阪としてより堅実で魅力のある財政が実行できるのではないかと思います。あくまでも、個別具体論ですので、話し出すときりがないが、主に一個だけ例をさせていただくなら、今の話をさせいただく。

(小西部長)

今、先生お示しの点について、我々は財務マネジメントとして、この間検討してきて、外部の特別参与の方、先生がおっしゃったように外部の専門家を入れてやったらどうかという話もあった。ただ、府の職員でも、相当この分野を専門的になっている職員がいるものですから、彼が中心になって、民間の金融機関と研究会を作りまして、財務マネジメントの基本的な方向を、先般戦略本部会議で決めたところ。これまで、固定の比率の府債の発行が多かったんですけど、変動債を含めていこうと、先般2年債の入札をおこなったところ。正確な数字はあれだが、O. 12%くらい非常に低い利率で発行できたところでありますので、私は、十分にやっていけると思っている。

私はこの点についていいますと、橋下知事になりました時には、最初は倒産会社の 社員と言われてどきっとしまして、一生懸命にやったら、次は、お前ら変革と挑戦で 頑張らんかいと言われて、頑張っていると、次はリーディングカンパニーの社員とな れと、次々と檄をとばされて、メールもいたただきましたけれども、大変な仕事をし ているんですが、先般の幹部職員の研修で、知事はこういったことをご発言になった。 知事はいつも、知事の政治感覚と我々の行政組織の感覚は違うよねと、そこを埋める のが課題であり、埋め切れないよねとおっしゃるんですが、そういうことを言われた 上で、違うことが本質のところなのかなと、割り切りでこの3年間半、知事としてや ってきまして、その意味でみなさんに負担をかけたことも多いでしょうし、この知事 室での決定というのは、組織の、特に現場担当者に大混乱を与えることも多々あった と思います。すべてがすべて、うまく事が運んだということではないですが、それで も、管理職のそういう感覚というか、そういうものが分かって、マネジメントとして 多くのことを実践してくれたなあと、ホントにこの3年半年ちょっとを振り返って、 ホントにそういうことを思っていますと知事がおっしゃってます。

我々も、知事の下で完璧に仕事ができると偉そうにするつもりではないが、多くの職員が努力してきているということは是非ご理解をいただきたいと思います。そういう点からいうと、前文でお示しの認識は、私は率直に職員の感覚からいうと違うのではないかなあと。これを読んだ時に、多くの職員は意気消沈したと思うんですね。こんなに頑張ってきてるのに、やっぱお前ら政策立案能力の構築ができてないやんけ、新たな地域モデル示せてないやんけ、僕らはそういうふうにとったんですね。ですから、この条例が、ホントに職員を励ますものとなっているのかが、私は疑問だと思いますし、前文も含めて。では、前文を変えるとなると、立法事実についての認識について変えるということになりますので、あらためて、その点はご検討をお願いしたい。

(松井幹事長)

今、小西部長からお話しがあって、我々は橋下知事就任以降、理事者側の皆さんが改革に向かって、この政治主導という、知事がその方向に進んでくれということで、執行者のみなさん、これは昨日も話がありましたけども、タクシーに例えられましたけども、運転の能力のある形で、その方向へ向かって、船なり車なりを動かしていただいたことは事実です。ただ、小西総務部長に一つ違うなというのは、これは、橋下徹という知事が就任してからの話で、その前の太田知事のころ、そういう意識がございましたでしょうか。それは政治の話で、そのトップがそのことに興味を示さない、そういう意識を持たない場合、皆さん方、どういう方向へ進んでいたんでしょう。それが、今大きな、減債基金からの借り入れという、その間違った財務手法を招いたという、その原因もそこにあったという。だから、この3年半だけのやってきたということで、あまり主張されるのではなく、これは、誰が時のトップになっても、執行部の役割というものはかくあるべきというルールを明確に定めさせていただきたいらのそのための条例でありますから、そこを、今現在こうしているんだから必要ありませんという議論と変えられると、ちょっとおかしくなると思います。その点をよくご理解をいただきたい。

(維新の会大阪府議会議員団 浅田代表議長(府議会議長))

今、総務部長の方から、立法事実に関するご見解がありましたので、その部分は幹事長の答えにちょっと補足をしておきたいと思います。立法事実につきましては、確かに、地公法29条で懲戒のところが書かれてあります。ただ、そこでは、することができると書かれてあって、それを受けて地公法5条で、条例で定めなければならないというものがあり、この部分が抜けていた。この部分をなんでやってきたというと、

職員の内規でやってこられた。そこに対して私たちは、法律が想定していることのとおりのことをやろうとしている、すなわち、条例化しようということでありますので、 条例を制定する以上は、内規という細かな規定でこられることに対しては、そういう 反論をしておきたいと思います。

それから、地域経営モデルの話ですが、確かに大阪府という枠組みの中で我々もいろいろ提案させていただきましたし、お役人の方々もいろいろと考えていただいて、大阪府という枠組みの中で、いろいろやってきていただいたという事実に関しては、私は正直に評価したいと思います。ただ、僕らが府民とか市民がどういう状況におかれているかというところに目をやって、この大阪の状況を何とか変えていかなあかんと、変えるためには統治機構自体をいじっていく必要があるというような認識のもとに、それで、統治機構を変えていく、公がどれだけ関与していくのかということも含めていく。その段階で、民営化等していきます。公が関与するならば広域でやるのか、あるいは市町村、政令市でやるのか、権限仕訳の問題も出てくる。職員さんの配置も出てくる。その職員さんがどういう職員さんであるべきかというのは、当然セットで考えるべきと考えております。だから、今の大阪府の枠組みの中で皆さん方が何も怠けていたとか、確かにそんな人も一部いますけど、多くの方は頑張っていただいている、そういう評価を持っております。ただし、これから新たな統治機構を作っていく、そういう大きな流れの中での公務員像、地域経営モデルというものであるとご理解いただきたいと思います。

(小西部長)

分かりました。

ちょっと紹介できませんでしたが、変化に対応した政策立案能力というご指摘がございましたので、政策企画部にお願いして、今般大阪府がどのような政策に取り組んできたのかと、別紙でまとめさせていただきました。また、ご覧いただきたいと思います。

今、幹事長、代表からお話のあった件について、もう一点だけ申し上げますと、今 幹事長も橋下知事のもとでやってきたことは評価するよと、温かいお言葉をいただき ました。だとすれば、これは、今、条例のない中で我々はやってきたわけですから、 公務員制度、このままだったら、そういう政策立案できないよとかですね、そういう ことになれへんのとちゃうかなという、私の思いを申し上げておくということなんで すね。次行きます。

次は二番目に申し上げた、やはり大阪の現状事実に即した議論をする必要があるだろうと、これはまた個別のところでやらせていただきますけれども、これは正式には提示されておりませんので、これを持ち出すのはルール違反かもわかりませんけれども、この条例案の逐条解説案という、まだご検討中のものだろうと思いますので、これはご回答は結構です。私が気になったところだけ申しあげますので、また検討していただいたらと思います。

一つは、前文の解説の中で、国の公務員制度改革の遅れを指摘して、これを率先するんだという趣旨のことがございます。ここは理解がなかなかできなかったのですが、国の公務員制度改革と大阪府における公務員制度改革が全く同じだというふうにとらえられているのかどうかもよくわからないんですが、例えば国の公務員制度改革で大きな課題となっています、幹部職員人事の一元化、という問題がございます。これは大阪府にはもともとそういうものはございません。省の縦割りがございませんから。

それから、幹部職員の降格もこの間議論になってまいりました。これについては、 先ほど申し上げました。我々シングルレート化しましたので、降格そのものが処分と して生じない。同じ条件の中で、次長から他の次長級に移しても給料変わりませんの で、降格処分は生じないという措置をしております。そういう意味で、既に先取りをさせていただいています。今日、朝ズバをみておりますと、その中でも府の公務員制度改革の議論、一つは給与の問題、給与の問題は先ほども申し上げましたように、我々は国もやってないようなシングルレート化をやっております。それから、職員宿舎、問題になっていますけれども、これは我々廃止をもうすでにしています。

ということなんで、ここは国の公務員制度改革と大阪府の課題というのは、やはり 共通しているところもあると思いますね、例えば労働三権、共通しているところもあ るかもわかりませんが、それぞれの課題があるので、区分けをしてご理解いただきた いなというのが1点です。

それから、これは部長としてちょっと堪忍してやというところですけども、準特別職のところで、われわれ部長のことは、こういう表現がございます「大阪府の最上級幹部職員は、最終的に上がりつめた職員から構成されたいわば上がりポスト」。上がりポストという言葉、なかなか辞書を引いても出てこないので定義がよくわからないんですけれども、一般的にいうと、もうポストを極めたからあまり仕事せえへんで、みたいなイメージなんですよね。これは、こんなことは決してないです。部長職というのはしんどうてしんどうて仕方がない。率直に申し上げまして、こんな言い方ないんちゃうの?という感じで言わせてもらいます。

それから、大阪府は人事評価の全面実施を行っていないんじゃないかということが、解説の中にございます。これについては今日お配りしている論点メモの15ページをご覧いただきたいと思います。平成12年度から試験的実施を重ねてまいりまして、後にこれも担当から詳しくしますが、知事部局においては、全職員を対象に評価を実施していますので、こういった事実については、ご承知おきをいただきたいということで申し上げました。以上3点です。

(紀田議員)

解説についてということなので、答えられる範囲でお答えしたいと思うんですけども、まず最初の国の公務員改革との関係については、確かに大阪府においては、各部局の幹部の皆さんというのは大阪府で一括採用されたところですので、局益といったところ、国では省益といったところが大変問題になっていますけれども、そういったものは生じていないと理解しております。そういう意味で、全く同じとは考えておりませんで、一部共通するところもある。そして国においては挫折したんだけれども、国がやらないんだったら、大阪府からそれを変えていく、その大きな流れということで、解説の方には書いております。もちろん異なる課題があるということは当然部長ご指摘のとおりです。

二番目の上がりポストなんですけれども、これは別に左うちわで安穏としているといった意味ではなくて、これは例えば警視総監とか国税庁長官といった、国の行政機構における、最終的にある職員が到達できて、その後がないようなポストですね、もちろんそういったポストは激務でございまして、大変な重責を担っているんですけれども、そのポストを務めた後は、退官をすることが予定されているところを上がりポストということが多いと理解しています。けして左うちわで楽にしているポストという意味で書いたわけではないですね。

最後に、人事評価をやってないじゃないか、いややってるんだというお話なんですけども、人事評価については、内容について私たちは課題があるんじゃないかなと考えています。具体的には、後ほど触れると思うんですけれども、上位評価においては相対評価を導入しておきながら、下位評価においては絶対評価であることを理由として、相対評価が導入されていないと。この対照的な扱いはいったいどこに原因があるのかなといったところから、人事評価というものが、あるいはきっちりとおこなわれ

ていないんじゃなかろうかというような問題意識から、このような表現になっています。

(小西部長)

人事評価の中身だというご指摘でございますので、そのようにおうかがいして、それはまた個別のところで議論させていただきます。

次にまいります。3点目に、法的適合性の問題です。今回の条例については、地公法5条を根拠、まあ6条もですかね、根拠として制定されるということでございますので、そのことについて異論はございません。

ただし、5条の解釈を見ますと、法律で特に条例で定めなければならないと要求されている場合は、必ず条例で定める、先ほど申し上げました給与条例などはその典型でございます。地公法の5条の解釈、2ページにわたって人事に関する条例の一覧表というのがございまして、ほぼここに網羅されているだろうというのが基本的な考え方なんですね。

したがって、一般的には5条に基づいて制定されなければならないというような条例はないというように考えられています。だから作ってはいけないというのではないと思いますけれども。こういう解釈がされているということを前提とした上で、私はなぜこの個別の条例で足りるのか、もうちょっと言いますと、これらは全て例えば、勤務条件にかかわるものですと、職員団体との協議を経た上で、長が条例を制定する、条例を改正するということをやっておりますので、私はこの今回の職員基本条例が、今まさに組織マネジメントの根幹にかかわる事項というのはですね、長が本来提案すべき条例であると思っているんですね。ここは実は明確な考え方が示されておりません。これはたぶん法律が議会が提案することを想定してないんじゃないかと。だからそのことについて、深めた議論がされていないということだろうと思いますので、ここは学問的にさらに議論されなければならないところであろうと思いますので、ここは私の考えだけをお示しします。

そのうえで、議員立法が、議員提案が可能だとしましても、2点ご質問したいんです。1つは、条例で任命権者の裁量権を拘束してしまうということになると、我々は違法だと考えているのですが、この点についてはどうでしょうか?

(維新の会 置田議員)

任命権者の?

(小西部長)

条例で任命権者の裁量権を拘束するということがあれば、これは違法ですよねということについてはどうお考えでしょうかという質問です。

(置用議員)

ええと、違法というのは、どの法律に違反するという…、地方公務員法に反しているという…。

(小西部長)

地方公務員法で、任命権者に任命権行使が認められていることの解釈として、拘束 することは、違法な条例になるのではということです。

(置田議員)

人事に関することですか、裁量というのは。

(小西部長)

例えばですね、今回、分限・懲戒についても条例で規定されています。その根拠として、地公法で分限に関する手続き効果について条例で定めるということをとされてますけど、ところが、解釈を見ますと、例えばですよ、例えばこの条例で勤務成績の評価は必ず考課表によることというようなことをもし定めるとすればどうですかということについて、これは任命権者の裁量権を拘束するということを理由として、規制されるべきものであると考えるというのが、地公法第28条第3項の解釈なんですね。3項というのは、先生方がおっしゃったように、今回のやつは、手続きこうこうは条例で定めるという規定なんですけれどね。その条例であっても、任命権者の裁量権を拘束することはできませんよというのが、一般的な考え方だと思うのですが、個別に今のこの条例のどこかということはこの後議論させていただきますけれども、基本的な考え方として、今申し上げたことについては、そういうような理解でよろしいですかということです。

(紀田議員)

まず最終的に、任命権者の裁量権を侵すものではないというふうに理解しています。 拘束する、完全に裁量を持たせないというような形で…。

(小西部長)

個別に拘束するかどうかは後々議論させていただきますから、拘束することはできませんよねということについての見解をお聞きしているんです。

(紀田議員)

絶対拘束というところの意味合いが分からないんですけれども、裁量権を全く逸脱するとか、そういったところまで踏み込んでいっているのであれば、それは法に反するおそれというのはあると思っております。

(小西部長)

分かりました。ではその前提で、あとで個別に議論をさせていただきたいと思います。

もう1点は、条例提案権について、基本的な考え方と言われてますのは、地方公共 団体の長の直近下位の内部組織に関する条例の提案権は長に専属するものと考えられ ています。この点については、そういう共通の理解を持っているということでよろし いでしょうか?

(置田議員)

条例の名前をもう一度よろしいですか。

(小西部長)

これは自治法の条例に関する解釈の問題で、条例の提案権が、長に専属する場合と議会に専属する場合があるとよく一般的に言われますよね。長に専属すると考えられる典型としてあげられるものは、長の直近下位の内部組織の設置に関する条例、これについては、長の自分の部下に関することなんだから、この提案権は議会にはないですよというのが基本的な解釈なんですよね。この解釈については、お認めいただけますよねということです。

部長の仰ることは、例えば何々課を設置するとか、そういう…。

(小西部長)

職の設置もそうです。

(紀田議員)

そういうのはまさに、理事者提案というのが前提だと思うんですけども、特に今回 案で示しているこの条例案が議員立法でできないものとは考えていません。

(小两部長)

直近下位の内部組織の設置に関しては、議員提案できないということはお認めいた だけますよね?いいですよね?それについては。

(紀田議員)

そこについても、完全に専属しているとは考えていません。

(小西部長)

いや、そんな解釈ないですよ。

(紀田議員)

それはお互い平行線になるかもしれないですね。

(小西部長)

分かりました。

私からはこれだけにさせていただいて、あと、各論についてですね、人事室の岩田 人事室長以下参っております。それから人事委員会は文村局長以下参っております。 それぞれから、個別のものついて、議論させていただきたいと思いますので、引き続 きよろしくお願いします。

(松井幹事長)

よろしくお願いします。

「(2)条例提案に至る手続」

(大阪府総務部 岩田人事室長)

人事室長岩田でございます。よろしくお願いします。

論点メモを引き続いて、3ページをご覧ください。ただいま部長からお話しありましたものとダブりますけれども、今回の条例提案について手続の部分を整理しました。我々の認識としては、こういう人事制度、給与、勤務条件に関する責任はですね、当然、任命権者である知事にあると認識しております。地公法55条にある当局と職員団体との交渉、あるいは労働基本権の制約の代償である人事委員会による勧告制度、こういった規定がございますが、下の4ページをご覧いただきたいと思います。これはちなみに昨年給与制度改革に関して、給与条例を改正する手続きに際して、ほぼ議会で最終条例改正いただくまでに、約1年間かけて人事委員会による調査、あるいは知事からの意見照会、それから、職員団体との交渉等行っております。職員団体との交渉妥結を踏まえて、条例案を提案して、改正いただいたということで、実際に相当な密度で職員団体との交渉、人事委員会との調整を行っております。したがって、地方

公務員法が想定しているのは、勤務条件に関する提案というのは、理事者が、知事が 行うということが想定されている、議会提案はおそらく想定されていないというふう に考えています。

もっと言うなら、今回の提案にあたって、職員団体との協議交渉はどうされるおつもりなのかとかですね、人事委員会との調整等はどうされるのかということはお聞きをしたいですし、そのことは、この条例案の14条のところにしっかりと書いてあるんですね。ちょっと読みますと、「職員の給与及び勤務条件の決定にあたっては、人事委員会の勧告及び職員団体との協議内容を斟酌するよう努めなければならない。」と自ら謳っておられるわけですから、当然、この今回提案の条例の内容も、例えば第4章の任用、あるいは第6章の給与その他の勤務条件、あるいは第8章懲戒処分・分限処分といったような極めて職員の勤務条件、給与の内容を含んでおりますので、ここの規定とも、趣旨が矛盾しているのではないかと考えるのですが、いかがでしょうか?

(紀田議員)

まず最初のですね、こういった職員団体との交渉をやってきていないだろうという点については、おっしゃるとおりです。ですから、今日は職員の皆さんとも意見交換をしたいなあと思っているんですけども、具体的な給与水準を決めていくっていう話は、これは確かにこのようなことは必要とは思うんです。で、この条例は、給与条件、あるいは給与水準を直接決めていくものではありません。その給与水準を決めていく、最初の、人事委員会の勧告するその基礎的な資料として、賃金センサスを見てくれですとか、同一労働同一賃金の原則などを採用すべきじゃないかということを決めております。したがいまして、この条例が制定されたのちに、ここでいう職員団体との交渉が必要となる具体的な給与条件、勤務条件が決まっていくものと考えております。

次に分限・懲戒について、今回かなり詳細に決めてるんですけれども、この点について、職員との交渉がないだろうという点についてですが、こういう点については、勤務条件に入るのかなというところが少しありまして、例えば懲戒のところについて言えば、多くが非違行為というものですね、この非違行為をやっちゃいけないということは労働条件に入るとご理解されているんでしょうか。これは基本的に入ってこないのかなと思うんですね。また、現在の、まあこれを言っちゃおしまいなのかもしれないですけれども、ここで決めております分限に関する箇所、懲戒に関する箇所は、すでに現在大阪府において運用されております分限処分指針、懲戒処分指針の内容をそのまま盛り込んでおります。したがって内容について、職員の皆さんがこれまでとは異なる環境におかれるものではないと理解しています。

(大阪府総務部人事室 谷副理事)

すぐ条文が出てこないんですけれども、公営企業の関係では、これは労働組合ですけれども、どんな事項について交渉ができるのか書いてまして、そこに分限・懲戒基準というのは明確に入ってまして、これは私どもは勤務条件だと考えています。それから、職員団体との交渉はこれからだとおっしゃいましたが、例えば、給与関係では、給料表の級はどこの給料表のどこの級を言っておられるのか、条例で給料表が何も書いていないのでわからないんですけれども、仮に給料条例の給料表だとすれば、当然、これは給料条例との関係というのは抵触します。で、僕らの理解では、先ほどの先生がおっしゃったとおり、これは基本的な規定なので、給料条例で取扱い規定があったら、給料条例の方を適用するんやろなあとは思ってますけれども、調整を当然せんとあかんやろうと、調整をせんとあかん内容の規定を置く以上は、当然職員団体、あるいは労働組合と交渉するのがあたりまえじゃないかと私どもは思っております。

(松井幹事長)

今の給与条例とのちょっと違いがあるやんかというような話は、まさにこれはまた 政治の中の話で、それぞれの条例を見直していって、合致するものに変えていくとい う話ですから、それが見合わんからだめですよということでは全くないと思います。

それともう一つは、そもそもこういう条例は、知事提案でやるもんやというような話ですけれども、議会提案でできないというような話にはならない。そもそもどちらがどうやというだけの話。また時の知事が逆に、我々のような趣旨の条例じゃなくて、違う形の、「民」からは考え及びつかないような公務的なものをもし出された場合については、そのときの長を我々はやはりやめていただける、不信任をするというようなことも、議会に与えられた権利ということでありますのでね。どちらがこれを出す、知事からです、長でしか出せないというところには、今の話はつながっていかない、こう思います。

(小两部長)

我々が申し上げているのも、別に幹事長がおっしゃっていることを否定しているわけじゃなくて、今の地公法なりの体系をみると、長が提案することをたぶん前提にして作られているんでしょうということを申し上げているんですね。

(松井幹事長)

だから今まで出てこなかった。

(小两部長)

だからそのことについては、先ほど私も申し上げましたように、これは議員提案できるかどうかについては、新しい問題、課題として、法律的に解釈されていく問題でしょうと。ただ実際の運用を考えると、今の給与の問題も含めまして、例えばこれを実現するためには、職員団体との協議、あるいは人事委員会の関係は後で人事委員会の方からお話があろうかと思いますけれども、そういうことが出てまいりますので、実際上としての多くの課題を持っていますよねという指摘をさせてもらってるんです。

(松井幹事長)

もう総務部長の言われるとおりです。実際問題、運用する上では、さまざまな課題がある。我々は公選職として、こういう形で大阪府の行政制度を変えていきたい、こういう形のものでやっていきたいという、そういうための、条例提案をしてきた。実際運用については、まさに執行者側で、これを執行するためにはどうしていったらいいんやということは、是非とも執行者、先ほども申し上げましたけれども、タクシーで言うなら、運転免許をしっかり持って、運転テクニックが素晴らしい人たちがそういう方向性へ作っていっていただかないかんということです。

(岩田人事室長)

幹事長が言うとおりで、全く異論はないです。だから、実際にこれどういう形にせよ、条例が出された後、実際運用を考えていくときに、当然我々も職員団体との交渉等があります。そうなるときに、やっぱりこれはおかしいやろうと思うところは、そうなる前にやっぱりこういう形を含めて議論させていただいてということなので、そこはやっぱり、我々の立場も十分、ご存じのとおりと思いますけど、十分わかっていただきたいなということを申し上げておきます。

(置田議員)

今の部長のお話でありました、法律が条例提案、議会による議員提案を予定していないという箇所はちょっと違うかなと思います。今まで議会が条例提案してこなかったという事実、今の実態と、法律が議員による議員提案を予定していないというのは、全く別の話で、条例の制定権というのは議会の専属の権限ですから、条例の制定権を持っている議会が条例の提案をできないというのは、法律の解釈としてあり得ないと思います。今までの実態と、法律が予定していないという・・・。

(小西部長)

言うてはることはわかりましたよ。今まで出してないことと、想定していないことは違うよというのはわかりますけれども、地公法に規定されている条例一覧を見ていただいたらわかりますように、これは全て長の提案ですよ。

だから地公法はそういう前提のもとで、作られたんでしょうということを私の見解として申し上げているわけで、ただこれは、定まった今の法律解釈にはなってませんということは私も認めているわけだから、ここは議論してもあまり意味がないと。

(岩田人事室長)

1点だけ申し上げます。さっきも原則のところで、13条、要は給料表の定めの規定があります。これなんかは非常にやっぱりこの内容で本当にいいのかということを、またあとで意見を申し上げますが、ここは重要なところだと。

「(3) 準特別職員」

(岩田人事室長)

次に5ページをお開きください。準特別職員です。我々、任期付採用に対しては、これまで積極的に取り組みをしてきています、してきているつもりです。下の6ページ、現在の配置状況はこのとおりでございますし、次の7ページをご覧いただきますと、これはちょっと任期付の趣旨が違いますけれども、採用者、職員採用にあたっても、単に新卒者を取るだけではなく、いわゆる社会人採用という形で行っております。基本的には新卒者と既卒者は1:1というのを原則に方針を決めてます。現状としては、23年度で、既卒者=社会人とは言い切れないかもわかりませんが、65.5%ということで、新卒者を上回っているということで、民間的な、民間経験のある方の採用に意を尽くしているということを示しております。

それから8ページの四角の一つ目、これは本庁部長の任用ということですが、やはり知事と思いを一つにできる人材をマネジメントの要職につけるということで、今年度、最もふさわしい人材を活用する仕組みということで、知事と面談を実施をいたしました。こういう形で、今回の任期付採用に謳われるような趣旨は取り組みとしては進めてきております。

論点のところに整理をいたしましたが、今回は、現在は7つのポストに配置をしているものですが、おそらく39のポストに拡大をするということになりますが、一般職の任期付職員の採用法の要件を見ますと、まず府庁の中に人材がいないという前提、それから一定期間の活用が必要な部分があるということということで、きわめて限定的な要件が課せられているんですね。ところが今回は、その要件をかなり逸脱して、定例的な業務ポストをずっと任期付にするということからすると、やはり法律要件に合致しないのではと思うんですが、この点はいかがでしょうか?

まず内部登用ができないんじゃないかというお話ですけれども、これは法律の読み 方次第で、内部登用であってもいけるんではないかなと考えております。やり方なん ですけれども、例えば現在係長級の職員であって、通常の昇級スピードにおいては、 当該職員を次長級に登用することは大阪府の人事制度上、困難である場合について、 この任期付職員として次長に登用する、そういった場合を想定しているんですけれど も、こういったことは現在の任期付職員の採用に関する法律上、絶対できないとは読 めないと思います。可能だろうという想定の下に、今回条例案を考えています。

(岩田人事室長)

例えば6ページ、一般任期付職員採用法第3条2項1号で、当該専門的な知識経験を有する職員の育成に相当の期間を要するため、当該専門的な知識経験が必要とされる業務に従事させることが適任と認められる職員を部内で確保することが一定の期間困難である場合としている。

(紀田議員)

それは、2項1号のことであるが、これ以外にも採用できる場合がいくつかある。 第3条第1項に返っていただければどうでしょう。これは外部か内部育成云々は関係 ないと思う。第1項は、高度の専門的な知識経験又は優れた識見を有する者をその者 が有する当該高度の専門的な知識経験又は優れた識見を一定の期間活用して遂行する ことが特に必要とされる業務に従事させる場合であって、その者が外部であるか内部 であるかということは前提としていないと思う。そうじゃない読み方が可能ならば指 摘のとおりだが、私たちはいけると読んで今回の条例を作っている。

(谷副理事)

この点は平行線になるところ。私どもは、第3条第1項は特定任期付と呼ばれているもので、第2項の一般の任期付よりも、さらに高度、この人しかできないというケースに第3条1項を使うという認識。先ほどの係長級を次長級にするというのは、おそらく人事委員会の任用の規則の運用でどうするかという話であって、法律を使うという話にはならないと思う。第3条1項を部内でいない場合と書いてないのでいけるというのは、法律の読み方の違いと言えばそれまでだが、第3条の立て方からするとかなりしんどいと思うので、私どもはこのような運用はしていない。昨年、任期付任用法では部内に職員がいない場合しか使えないので、部内に職員がいる場合でも民間から登用できるよう法律改正を要望しています。要望したのは、今の法律上はできないという解釈が普通ですし、総務省もそういう解釈をしているので、現行法上無理であると考えている。

(小西部長)

先ほど私が地方自治法の長の条例提案権の話をさせていただいた、長の直近下位の 職に関する規定ですね。まさにこの新たな準特別職員で、地公法にない新たな職を設 置されようとすることは、長の直近下位の職にあたり、このことについては議会には 提案権はないと私は考えている。この点はいかがか?

部長のご指摘は、準特別職員や人事監察委員会のこともだと思うが、議会が提案することは可能だと考えている。これは見解の相違である。

(小西部長)

今回の条例案でお示しいただいている準特別職員は39名になる。教育委員会の事務局長はおりませんのでカウントしておりません。任期付採用は5年を超えない範囲となっている。係長級が次長級へというのは、7ページの資料を見ていただき、そういうことができるのは相当優秀な職員で、係長級でトップで上がってくるのが31歳、この方が任期付採用に応募して、36歳まで(次長級で)勤務したら、その後は公務員としてやっていけないが、この点はどうか?

(紀田議員)

この法律は再任を妨げるものではない。ただ外部からの登用ができるできないであるが、再任できると解釈している。ひとつ例をあげると、直接この法律ではないが、国版の任期付職員の採用の法律があるが、この運用では最初から再任されることを前提に募集し、実際に再任されている例がある。特許庁で任期付職員として審査官を募集した。法律上の任期は5年だが10年間を前提に募集して、ほとんどの職員が5年の任期終了時に再任されている。したがいまして、36歳で任期が過ぎた職員が、本当に優秀であって別のポストに応募して是非働いて欲しいと期待するのであれば、別の次長ポストや部長ポストで改めて大阪府の準特別職員として働いていただける、そういう制度になっていると考えている。

(岩田人事室長)

第6条で、「第3条第1項又は第2項により採用される職員の任期は、5年を超えない範囲内で任命権者が定める。」とある。この規定があるかぎりは5年後に再任があるというのはありえない。

(紀田議員)

5年で終了して、その後、改めて採用するということですので、5年を超えて任期を定めてというものではありません。

(岩田人事室長)

それはおそらくもう1度採用行為をかけるということになる。それは再任と言わない。結果的に同じ人が採用されるということになるのでは。

(紀田議員)

結果として同じ人が採用されることで、実態として10年という長い期間を大阪府 の職員として勤務するということ。

(岩田人事室長)

それは保障の限りではないし、これは採用に関する法律ですから、仮に庁内の職員が応募できるとしても、職員のまま応募するのはあり得ないですね。一旦、退職して 応募するということになれば、そこは・・・

(紀田議員)

細かい話になりつつあるので、応募して採用が決まるまでは、現行の職員の身分のまま応募できると考えている。

(谷副理事)

任期にはちょっとこだわっておりまして、準特別職員は、さきほどの政調会長がおっしゃっていたように、知事と一体的に行動するということであるが、知事は条例の任期があるし、途中で退任する場合もある。そうなると、新しい知事と準特別職員が信頼関係を一から構築することになるが、政治的任用でないというしつらえで作っていると思うが、政治任用に近い形で任用されるときに、準特別職員に任期付任用制度が適用できるかという点についてはどうか?

(紀田議員)

知事の任期と必ずしも連動していないという点で、齟齬が生じる場合があり得ると思うが、それは現行の制度においても十分発生している問題であり、この制度に特有の問題ではないということと、2つめに準特別職員が新しい知事が掲げた公約に真っ向から反するというような場合は、ご自分からお辞めになると思う。準特別職員は身分保障をすべて捨てて、この政策をやりたいという志に燃えて応募してきた職員であり、これが知事が変わり一切できないとなると、そういう有能な方は新しい職場を求めると思う。いずれにしてもこの条例案が通ったことで新たに生じる問題というのは発生しないと思う。

(谷副理事)

詳しいことまでは知らないが、長野県で田中知事の時代に大規模に任期付採用が行われたそうです。知っている限りでは、田中知事が退任し、任期付職員も全員辞めたとは聞いていない。今回提案している準特別職員が、説明のあったようになるのか。 長野県の例もお調べになればと思う。

「(4)給与制度」

(岩田人事室長)

次に9ページにいかせていただきます。給与制度に関しては先ほど説明したが、11ページでは、給料表の級につきましては1役職段階1職務の級を基本に再編をしております。わたり、一律昇格の是正、部長級や次長級でのシングルレートを実施。12ページでは、給料表の級ごとの水準の重なりをかなり縮小している。加えて、財政再建のために引き続き特例減額を実施し、年間270億円の財政効果を生み出すなど改革をしてきた。今回、「給料表の各級の最高給料額は、上位の級の最低給料額を超えないように努め、二階級上位の級の最低給料額を超えないものとする」とある。12ページが現在の重なりだが、極端に見れば、おそらくこの趣旨は、部長級、次長級で

今年度から実施しているシングルレートを各級ですべてシングルレートとして実施するものと思えてしまう。そうする意味が何かということが1点目。

また、実際問題として、主事技師級から始まる最高号給、例えば主事技師級で309,900円、これは標準的な生計費に税金や社会保険料など必要な最低限の費用を、それぞれ想定される年代に積み上げている。ここを動かすことは、多少はできたとしても生計費にかかわる部分で、現実的に無理なのではないか。逆に重なりをセーブすると一番低い部分を上げるということになってくる。一番昇格の早い人間がそこにたどりつくが、前の級超えるということは、最短で昇格する人間は今いる級の最高号給よりいきなり上に行くという極めてありえないというか、いびつな給料になってしまうんではないかということがすごく気になるところ。細かな制度設計は不明であるが、そもそもなぜこうなのかというのを教えていただきたい。

人事委員会の給与勧告に賃金センサスを用いることと財政状況の考慮の義務付け規定の2点があるが、この点は後ほど人事委員会から質問がある。

(紀田議員)

1点目になぜこれが入っているのかという点は、ストレートな発想から来るのだが、上司より部下の方の給料が多いのはどうかということが出発点になる。必ずしもシングルレートを求めているものではなくて、号における広がりは持っていいと理解している。現在重なりの縮減には努めているが、実際に条例案のとおり決定するのは不可能ではという話であるが、そこは実際の運用を見て意見交換を密にしながら考えていきたいと思っている。不可能なものを押付ける意図はない。出発点は上司の給料よりも部下の方がいっぱい貰っているのは組織としてどうなのかというところ。

後ほど人事委員会から質問もあるというが、財政状況を考慮して勧告するのはおかしいのではという指摘については、夕張市を考えていただきたい。夕張市は財政破たんし大幅に職員の給与が削減されているのはご承知のとおりだと思う。であるならば、財政破たんに至るまでに、財政破たんすることのないよう、職員の給与を決めて行くときに財政状況に十分配慮するというのは、これはあり得る話と考えている。詳しくは後ほどお話しさせていただく。

(岩田人事室長)

給料表は引き続き議論させていただくが、では人事委員会から質問する。

(人事委員会事務局 文村事務局長)

人事委員会から質問する。1点目は給料表の設計に関わること。給料表の各金額の設定については、職務級の原則のもと生計費、それぞれの職種における職務内容、役職段階のあり方など考慮すべき色々な要素があると承知している。2階級上位の給との重なりを禁止する13条1項は、例えば教員の給料表の場合、教員は単一の級の設定となっていることから適用していくのは非常に難しいと思っている。また、各級の初号や最高号給の設定については、地方公務員法上の均衡原則が求められると思うが、この点についてはどのようにお考えか。

2点目は、人事委員会勧告は、いわゆる賃金センサスを基礎としなければならないとする14条1項についてですが、人事委員会においては職員の給与決定における指標の一つとして、賃金センサスを活用できないかという問題意識から、公務員の労働基本権をめぐる国の動向を踏まえ、平成21年度以来、調査研究を行ってきている。その結果、調査データのタイムラグ、2つ目に役職段階把握の限界、3つ目に中間的役職者のデータがないこと、4つ目に通勤手当が分離できていないことなど、様々な

課題があることが分かった。これらの解決なくして、賃金センサスを基礎として勧告を行うということは無理があるのではないかと存じます。また、教育職において同調査では、校長や教頭の給与データが集計されていないこと、専門職種の中には、年度間で大きなバラつきがみられる場合があること、給与以外では所定内労働時間しか把握できないことなど、について考えを示していただきたい。

3点目は、人事委員会は勧告にあたり府の財政状況を考慮しなければならないとする14条2項について、人事委員会勧告と知事及び議会の権能との関係をそれぞれどのようにお考えか。

4点目は、職員の給与勤務条件の決定にあたり、人事委員会の勧告を斟酌するように努めなければならないとする14条3項について、人事委員会勧告は職員の労働基本権制約の代償機能を担うものであり、基本的に尊重すべきものとする、これまでの府議会における議論とは大きく考え方が異なるが、この点について考えを示しいただきたい。

(紀田議員)

まず、1点目、特に教員については現行の給料表を前提にすると制度変更があるのではないか、という指摘だと思う。教員は2階級上になると校長になると思うが、校長との重なりを無くすことは大阪府の実態では不可能であるとして話されていると思う。仮にそうであるならば、そのような状態を押付けるつもりはないので、ちゃんと意見交換させていただいて、大阪府の実態にあった形でやっていきたいと思う。ただ、原則としては上司の給料を部下が超えるというのはおかしいということを強く持っているところ。

次に、賃金センサスを活用することに無理があるということだが、これは無理があるというより課題があると思うが、賃金センサスを資料として採用する、研究の基礎資料として採用することは不可能でないと理解している。課題があるのは指摘のあったとおりで、仮に不備があるのなら他の資料で補うということで賃金センサスをあくまでも基礎とすることは絶対にいけると思う。

次に、人事委員会と知事と議会の関係についてですが、人事委員会は法律で定められた知事から一定独立した行政機関であると理解しており、その役割についてはこれまでどおりであり、全く変わっていない。

最後に、人事委員会勧告は基本的に尊重すべきではという点ですが、この点については基本的には尊重すべきだが、あくまでも決定していくのは議会であると理解している。

(文村事務局長)

賃金センサスを基礎として勧告を義務付けることと、今の説明では、勧告を行う際に参考資料的に使っていく方法があるのではないかというように聞こえたが、それであるなら、基礎として勧告を行うという規定の仕方に無理があるのではという気がする。

3点目の人事委員会勧告と知事、議会の権能の問題については、今までどおりだという考えを示していただいたが、それであればいわゆる労働基本権の代償措置として行う人事委員会勧告を受けて、知事及び議会において、いわゆる施策選択の問題として給与の問題を判断していくというのが、それぞれの権能のあり方ではないかと考えているところ。

4点目は、基本的に尊重すべきものというこれまでの議論と現在の条例案14条3項にある人事委員会勧告を斟酌するよう努めなければならないとする規定では、大きく立場あるいは考え方が変わっていると思うが、これらの点についてはいかがか。

現在の表現では賃金センサスを基礎として勧告せよですが、これだと今私が話した 内容とずれているということであれば、参考という形に直そうと思う。基本的に賃金 センサスも資料に加えて、民間との給与水準について、より民間の実態に合ったもの を勧告していただきたいということ。

次に、斟酌すると尊重では随分意味合いが違うということであるが、基本的に尊重 すべきという点は変わらないと理解しているので表現については考えようと思う。

(小西部長)

財政状況の問題はこれまでも府議会でずいぶん議論があって、ずっと給与カットを続けているので勧告と給料表がずれているという現象が起きている。これは人事委員会としては中立的な立場であるべき水準を提示される、ただし、それは理事者、知事の判断で、今の府の財政状況から見るとやむを得ないので、緊急避難的にこの水準であるべきだが我慢してくださいねというお願いを職員にしている世界なので、そのことを人事委員会に求めるとなると、やはり人事委員会の中立的な立場が損なわれるのではないかと思っている。企業職員については企業の経営状況を考慮すべきというのは、法律上規定されている。これは独立採算性を採っているからである。財政状況を考慮するとすれば税収が増えたときは、その税収が増えた分を見合って給与を上げなさいということも前提にしているという理解で良いか。

(紀田議員)

そこは民間団体とは違うので税収が増えたからという直線的な議論ではなく・・・、

(松井幹事長)

例えばそれほど圧倒的に税収が増えた場合というのは、さきほどの賃金センサスの部分でも民間との比較した場合は、民間の給与も大幅に上がっているので、民間の給料が大幅に上がった分、人事委員会も…

(小西部長)

そうなら、それは下がった場合も同じことですよね。財政状況が厳しくなるということは全体の経済状況が悪くなっているから、それは、まさに人事委員会が実施する民調に反映されていることだと思う。だから、わざわざここで財政状況を考慮するということを入れる必要はないし、それを判断するのは、望ましい民間との水準等との均衡を考慮した上で、財政運営としてどうするのか、理事者側として判断すべきことではないか。

(松井幹事長)

財政状況を考慮するというのは、先ほどもお答えしたが、一般的に破たんをすれば、 大幅な給料カットは仕方のないところがあるので、そのことを考えれば…

(小西部長)

それはまさに、財政状況を考慮して理事者の判断としてやればいい。そのことと人事委員会勧告に財政状況を求めるということは全然違うということ。

(松井幹事長)

そこは解釈の話。認識の差。

(維新の会 新田谷議員)

今言われているのは地公法24条の給与の原則に、財政が含まれていないことからの発言で、今、色々な自治体でしているのは、それに基づいたというものではなく、緊急避難的に協力をしているという意見と思う。

(小西部長)

そのように市長のときもやられてたと思います。

「(5) 人事評価 ー相対評価の義務付けー」

「(6) 相対評価に基づく分限免職」

(岩田人事室長)

次に13ページの人事評価。先ほど、府は人事評価について上位ランクだけ相対化しているという説明があったが、14ページをご覧いただきたい。上段が絶対評価に基づく評価結果。これを踏まえて、勤勉手当に反映させるということで、最上位と最下位に相当差をつけるようにしている。それぞれのランクの職員から勤勉手当を差し出していただいて、それを最上位5%、第二上位25%に加算するという仕組み。その結果として、部長級においては、昨年度の97万円の差から今年度は150万円の開きを設けている。次長級についても同様に135万円の差を設けている。これは、頑張る職員により頑張っていただくために今年からインセンティブをより強化しているもの。

条例案のSからDまでの相対化及びそれに基づく分布比率を固定する。概ねこの評価を行わなければならないとする義務規定になっているが、一番心配することは、職場によって仕事の中身が違うし、あるいは組織一丸となってしなければいけない職場もある。ほとんど職員に差のない、みんなが頑張っている職場においても必ず5%のD評価が機械的に出るという制度は、やる気を引き出すということに逆行するのではと心配している。

これは考えすぎかもしれないが、次の分限免職にも繋がるのだが、2回連続してD評価が出ると、分限処分の対象となって、指導研修を受けてダメなら免職ということにつながる。免職までつなげるための5%というような、処分対象者を出さんがための5%という趣旨であれば、やめていただきたいと思います。

もう一つ、実際に評価者が各項目毎に評価を付ける時、どうしても C か D にならない場面も想定される。それでも無理やり5%を出せというのは無理ではないか。なぜ5%といったところに固定化するのかという考え方が分からないし、実際作業的に出せるのか疑問を持っている。

(紀田議員)

まず、全員が頑張っていて D は1人も居ないのに D を付けるのかという点について、 条例の段階では細かいこともあって書き切れていないが、まず、相対評価は徹底すべきであると考える。課長が1次評価者になる場合、自分の課員で概ねこの比率で職員の皆さんをランク付けしてほしい。その後、各課長が集まって室長や部長の所へ持ち寄り、部の段階で皆さんで調整してもらう。精鋭が集まる課では、相対評価で下位にいた者も上に書き換えるなど、2次評価の段階で調整し、最後は部長が集まって府として全体でこの比率で決定。ですので、ある課の職員が全員優秀なのに D 評価を付けないといけないといった事例は、基本的に発生しないと考えている。

次に、D 評価2回で指導研修を受けてもダメな時は免職と規定しており、そうなるとこの D 評価5%というのは固定化しない方がよいとのことだが、一定、色んな自治体や民間企業のコンサルに携わる先生方に聞くと、このだいたい5%という数字に収

れんされるとのこと。率直に言って、自身の能力と仕事が合ってない人がいる。今回は2回連続で D 評価かつ研修を受講したにも関わらず改善の見込みがない人が対象。 そのような方は、残念ながら府民が府職員に求める職責を担うのは不十分ではないかと考えている。

(岩田人事室長)

5%を出す手順は今の説明で大体分かった。そうすることで、必ず課で5%を出すのではなく、部なり全体で考えるということなので。しかし、手順はそうだろうが、何のために5%を出さないとダメなのかに対する答えになっていない。さらに言うと、ある課は D 評価が出てある課では出なかった場合など、部長が分配することになるが、部長は実際の職員、現場をよくわかっていないということがある。その中で配分を行うと取り合いあるいは押し付け合いになる。おそらく民間企業でもこういう形で行ったところは、必ずそういう問題につきあたっている。手法の問題でなく、なぜそれを今しなくてはいけないのか。府ではインセンティブを含めて相当やってきており、360°評価に近いこともやってきている。今の府の絶対評価のやり方がなぜダメなのかハッキリさせないといけないと考える。

(紀田議員)

あえてその議論に乗ると、今の府の絶対評価で、D 評価がO.05%というのは府の実態を反映しているのか。

(松井幹事長)

これは「概ね5%」という表現をしている部分だが、D評価が5%というのは、民間企業経営者とか学識経験者とかでも普通の感覚。府の D評価O.05%が正しいとすると、本当にそんな優秀な人が広域行政を担っていて、今の大阪府の状態はどうなのかというのが府民から見た率直な疑問だと思う。やはりその中で、相対評価をこの程度(5%)の分布になるのが普通の民間経験者や学識経験者の考え。だからあとは概ねこういう評価になるようにとしている。あとは上司で評価したときには違う評価になるかもしれないが、そこは役所の中で基準を作って評価シートでやります。大きな評価の段階では、こういう相対評価に基づいてやってくださいよというのが、我々が今回提起した内容である。

(新田谷議員)

人事に聞くが、毎年の異動の際、難儀な職員を課長さんに頼んで何とか引き取って ほしいといったことをやっているのではないのか?

(谷副理事)

例えば病気などで休みがちな人でどうするかといったことを頼むというよりは、こういう実情であるといったことを話してやりとりしている。頼むから引き取ってほしい等の話はないと認識。

(小两部長)

新田谷先生が言いたいのはそういう人も居るよねということですよね。そういう人がいるのは事実。我々はどうしているのかというと、18ページをご覧下さい。分限免職している場合もあるし、研修を受けさせて、何度も指導したり、職員と十分に話をさせてもらい、自主退職されている職員もいる。そうした部分を全く手つかずでおいている訳ではないことをご理解いただきたい。

また、先ほど幹事長が民間では…とおっしゃっていただいたので、民間でそういったデータがあるなら、ぜひお示しいただきたいということをお願いする。

あと、職場によってやはり困難度に違いがある。府の仕事内容も多種多様で広いので、職場によっては難易度も異なる。我々も実際に評価をつける時に悩むのはその部分。そういう状態で、部長として課を横並びにさせて主事の方の相対評価を付ける言われても、普段接触もしていないし無理である。

(松井幹事長)

それは段階で、課長→次長→部長と段階的に上がってくる。

(小两部長)

紀田議員がおっしゃるのは、職場の違いを段階的にやって、部長のところで調整することによって、職場の困難さの違いが緩和されるということですよね。それをしようと思えば、課にランク付けするなどしないと無理。

(紀田議員)

やり方はいろいろある。例えば最初に部長から各課に評価の幅として、ここは A はいくつなど割り振っておくなど。とにかく相対評価は徹底していただきたい。

(小西部長)

ではあなたの課は1級とか、2級とか決めるということか?

(紀田議員)

それはそれだけ重要な人を配置しているということ等から分かる。

(岩田人事室長)

それは逆に問題ではないか。

(松井幹事長)

部長の話にもあったように、対象となる職員が自主退職するよう働きかけている。 これは、本来は府民に向けて仕事すべきところを、まさに中向けの仕事。

(小西部長)

それは民間も同じだと思いますよ。内部管理をしておられる職員がいるわけですから。

(松井幹事長)

だからこそ、この相対評価の中で、一定の基準を作って、そうなった場合は分限処分というところに制度を移していくことが、スムーズにいくのではないのか。

(小西部長)

判例にもあるが、職員の処分では、例えば酒気帯び運転をとっても処分の量刑が異なる。我々は個々の状況によって判断している。言わば機械的に行うことにつき、判例の趣旨からしておかしいのではないかと。だから我々は個別に対応してやっていますと申し上げている。そういう努力はしているんですから、問題のある職員を放置しているわけではないことは十分理解をいただきたい。そこは個別の対応が必要なとこ

ろで、そうすることで、またがんばってくれる職員も出てくる。私は大部分の職員は 府民にとって大切な財産なんですから大事にしたいと思う。

(維新の会 奥野議員)

14ページのところ、職員1万人に対して D 評価0.05%だと5人である。18ページの自主退職した職員数を見ると、H22年度で18名、H21年度は24名である。これは、D 評価の範囲に入っていた人以上の数ではないか。これらの人に中には、現状の人事評価と整合しない。そういったところも民間と同じように、つらいけれども、一定これをつけることで説明責任を果たしていきたい。

(岩田人事室長)

D 評価O.05%には、例えば病休の人などは評価の対象に入っていない。

(奥野議員)

ではそういう人は、この中で何%くらい居るのか?

(小两部長)

先生が言われる民間事例、維新の会で分析されたデータも、一度我々も拝見させて いただき、内容を見て検討したいと思う。

(奥野議員)

私は今日お示しいただいた府からの資料に記載の数字の範囲内で申し上げているだけ。真摯に受け止めていただきたい。相対評価を導入すべきだということを申し上げたい。

(岩田人事室長)

それでは、分限処分のほうに・・・

(紀田議員)

分限免職については、標準的な例を挙げている。裁量の余地は当然ある。例えば人を殺したら免職とあるが相当な理由があるなどの場合は免職にすべきでないと考えている。その点は、現在の指針と変わりないところ。

(岩田人事室長)

こういう要件を書いているからといって、それに該当するから直ちに処分でないということか。

(紀田議員)

あくまで標準的な処分内容である。

(岩田人事室長)

おそらく府の分限処分指針をそのまま条例化されているので、今の条文の定め方が「行う」となっている。記載している内容に該当すれば斟酌して行うものではなく、処分するという日本語になっている。

別表3に記載の内容は抽象的な表現だが、これに具体的に該当する例として別表4がある。故に、別表3に該当すれば免職又は降格になるが、これに該当するか否かという部分で解釈の余地があるということ。いずれにしても裁量の余地が当然あるということ。そうでないとしたら条文の方を修正したいと思う。

(岩田人事室長)

細かい部分はまた議論させてほしい。今の立て方でいうと、即処分に結びつくものだと我々は思っている。

「(7) 職務命令違反に対する処分」

(岩田人事室長)

続いて19ページの職務命令違反に対する処分。職務上の特に重要な命令の具体的な内容が明らかでない。このままでは現場の所属長は困る。そこを明確に規定する必要がある。すべて所属長が判断するというのは乱暴すぎる。また、同一内容の職務命令に3回違反、その他は5回違反した際は、一律に分限免職を義務付けるのは、任命権者の裁量権を相当に拘束する内容でありまして、引き続き議論する必要があると考えている。

(紀田議員)

まず、実際の命令について、指針が必要なら条例で書くというより、条例の規則や 運用指針等で明らかにしていけばいい。必要と思うのであれば、この条例の可決後、 議論していただき、内容の洗い出しなどしていただければと考えている。

次に、任命権者の裁量権を著しく制限しているとのことだが、率直に言って、上司の同じ職務命令に3回言う事を聞かず、職務命令に5回も違反する職員など、公務員としてどうなのか。府職員としてすべて不適当だと思う。どんな任命権者でも、そんな職員は絶対に免職にすると思う。そうすると、実態として裁量権は制限していないと考える。

(置田議員)

職員からすると、それが単なる指示なのか命令なのか分かりにくく、不明確なところもあると聞いている。だから条例において、職務上の特に重要な命令という前提をつけて、書面で行われたものに限るなど限定することで、手続きの透明性を図っていくことしている。

(岩田人事室長)

裏を返すと、書面で命令を出して、それに違反すると処分につながるということを 認識させるということになるんですね。

(松井幹事長)

口頭で言うのも、命令は命令である。口頭で言ってそれに全く聞かない場合、言った言わないにならないように、書面で指示書なり命令書なりを作成し、それが5枚貯まれば分限に値するというのは全く自然な流れだと思う。

(小西部長)

一般的な感覚として3回も命令違反して処分されるのは当たり前という話と、条例の規程としてAであればBであると規定すること、冒頭で申し上げたとおり、長の裁

量権を拘束して違法でしょと議論させていただいた。そういうところが、当たり前だと考えるのだから条例で規定しても任命権者の裁量権は拘束しないというのは法律上の議論ではないと思うので、そこは分けて議論すべきと考える。

(紀田議員)

言われるとおり、立法的に規定することと府民感覚に違いがある。法律的にもここまで酷い職員については免職としても差し支えないと思う。

(大橋政調会長)

法律的な細かい議論は、後々ゆっくりさせてほしい。これは、色んな事象があった 場合のルールを条文化させてもらったもの。法の規定の下で、(条例で)ルールを規定 することについて、そんなものは要らないということか。

(小西部長)

我々が言っているのは、ルールとしての定義があいまいということ。分限処分のところでも、これは基準であって場合によって必ずしもこれでないとダメではないと先生がお話された。我々もその部分は理解できる。そのことと、任命権者はこうしなければいけないとする別表3の場合、「・・・するものとする」はルールではなく拘束しているでしょということ。基準を立てることと任命権者を拘束することは違うので、そこは分けて考えてほしい。

(松井幹事長)

それは一定のルールの下で行わないと、任命権者の感覚で3回で処分するのを、そのときの状況によって、4回、5回で処分となる。ある一定のルールの下で運用されないとおかしくなってしまう。

(小两部長)

だからこそ我々はおかしいと考えている。同じ3回のルール違反でも中身が違うかもしれないし、1回でも処分することもあるかもしれない。個々のケースを見る必要があるということ。

(奥野議員)

先ほどの18ページでは、自主退職した人の人数が書いている。地公法第24条第6項では、職員の勤務その他の条件は条例で定めるとあるが、この内容をどう決めるかというところまでは書かれていない。これを決めて行かないから曖昧になると言っている。我々の立場からすると、依願退職した人たち、なぜそうなったのかということをどう説明できるのか。

(新田谷議員)

裁量権の問題だが、最高裁でも任命権者が裁量権の範囲を逸脱した場合を除き、任命権者が裁量権を設定しているものとの判例がある。ここでいう裁量権の逸脱とは、少しのことでクビだとするなどのことで、これは議会で規制する必要もあろうが、我々が言っているのは逆の問題。5回も6回も同じ命令違反をしているのに、任命権者が処分しない場合、この条例で処分できるよということ。本来ならこの条例前に任命権者が処分しないといけないのにそれをしない場合(不作為)のことを含めている。それでも、裁量権を侵すことになるのか。5回も6回もけしからんことをしている職員にこの条例によっても処分できるという意味にはとれないのか。

(小西部長)

「処分できる」ではなく「処分する」と書いていることを言っている。

(置田議員)

条例の分限手続きの24条を見ても分かるが、別表4の事由は別表3で掲げる職員に該当する可能性があるとして手続きを開始しなければならないもの。分限事由にあたるか否か、別表4にある事由があればただちに分限処分しなければいけないという条例ではない。

懲戒にしても、指針とまったく同じで、法律で懲戒事由の定めがないので、条例1 8条の1~6号で事由を総合的に考慮して判断するとある。まさに裁量ですね。

(小西部長)

我々の指針では、懲戒にはそういう文言を入れているが、分限には入れていない。 それをそのまま条例化したところに問題があると思っている。今意見が一致したのは 拘束していないということ。裁量権はあるんですよということを置田先生もお認めに なられた。では、その前提にたって、今の文言の規定でいいのかについて議論いただ きたい。

(松井幹事長)

文言については、引き続きいくらでも議論する。

「(8) 組織改廃による分限処分」

(岩田人事室長)

21ページの組織改廃による分限処分。これは過員になったときの「整理解雇」。官であれ民であれ基本的な違いは無いというのが通説であり、判例法理としては解雇4要件というのがある。そこの趣旨からすると、条例第33条で配置転換が容易な時に限ることや安易な職種変更の禁止との書きぶりは、雇用主としての解雇回避努力を尽くしたとは言えないのではないか。特に安易な職種変更をしてはならないとする地公法第17条第5項の規定の趣旨は、その職を離れた者がその団体に再就職する際、優遇を認めるもの。それを、再就職について、例えば新規採用試験を受けるとして、逆にハードルを高めるのは相当無理があるのではないか。

(紀田議員)

安易な配置転換は、判例上の配置転換が困難な場合までも配置転換を要求することはないという判断をこのまま反映している。

(谷副理事)

では、容易というのは判例上の容易ということであれば、条例も現行の判例法理と同じと解釈しても良いということ?

(紀田議員)

そのつもりで書いているし、もしそれ以外にも読めるようなら、条文を直していき たいと思っている。

(谷副理事)

第5項の職種転換を行う場合は、外部からの採用と同等の競争環境を確保と書いている。再採用の場合は地公法上も職の廃止で辞めた方を優先して採用して良いという

趣旨の規定があるが、なぜ、組織改廃の場合は、他の採用と同じようにするというのか、明らかに地公法の趣旨に反すると思うがそこはどうか?

(紀田議員)

そこは考えてみる。

「(9) 天下りの根絶」

(岩田人事室長)

天下りの根絶について、24ページにこれまでの大阪府における天下りやあっせん禁止の取組みを記載している。戦略本部会議での議論を踏まえ、知事が指定したポストは、堂々と有為な人材を送るということで、相当数を絞り込んでいる。それ以外については、府の人材バンクで実施するということ。その趣旨は、職員の退職管理に関する条例にもしっかりと明記している。我々としては、「天下り」批判と決別している。その中で、職員の再就職そのものを原則禁止するというところまで時計の針が戻っており、非常に違和感がある。ただし書きで知事が認めた場合という例外規定はあるが、そもそも再就職がダメだという原則規定をおかなくてはダメなのかが、我々に理解しづらい点。

(松井幹事長)

再就職をすべてダメと言っているわけではないのは、理解していただいていますよね。大阪府と出資関係があるとか取引関係があるとかの再就職禁止規定なので、そもそもそのようなところに再就職というのは、これまで監督権者であったのであるから、そことの繋がりはないですよということは示してしかるべき措置だと思う。

(岩田人事室長)

そこが我々と違う。基本的には論点に記載しているが、府が出資する団体等は、府の施策を府と一体となって実施をしている事例がほとんどであり、現職を派遣することやOBが再就職をすることは、府の施策を進める上で必要なことと考える。

(松井幹事長)

その部分で必要ということであれば、知事が特に必要と認めて人事監察委員会の承認を得た場合はこの限りではないとしているので、知事が公選職としてこの人をこういう理由で行かせますよということをしっかりと説明する責任を負ってもらうということ。

(小两部長)

それについて、冒頭に申し上げたように、そのような議論をして外部の方のチェックも受け、戦略本部会議でひとつひとつ明らかにし、このポストについてはOBを充てるということを既に決めて、その大原則を既に条例化しているので、この部分は不要だと思う。

「(10)人事監察委員会及び外部有識者の関与」

(岩田人事室長)

人事監察委員会及び外部有識者の関与であるが、設置根拠が自治法158条であるが府の内部組織を定める規定であり、維新の会の解説によると、第3者として独立した職権を行使するためと書いている。その趣旨であれば、府の内部組織なのでそれはできないと思う。

「独立して行う」という点では独立していない。知事部局内部に設置するもので、 基本的には独立していないと認識している。人事委員会とは全然違うもの。

(岩田人事室長)

事後手続きを行う人事委員会の権限とは重なっていないが、処分の前の手順として、 人事監察委員会が審査なり調査をすることになっている。内部組織を作りそこまです るというのが何なのかがわからない。同じ知事の下で人事室と人事監察委員会が同列 でやるということがしっくりこない。また、そのために常勤の委員の設置や事務局の 設置は相当な組織運営になるが、そこまでの組織がいるのかが正直疑問。

(紀田議員)

人事監察委員会は非常に重要な組織と考えている。なぜ重要かというと再就職が本当にいいのかどうかという審査を行う、あるいは分限懲戒の審査も行う。何より府民の目といいますか、外部の目ですよね。組織内部の目だけではなくて、外部の目を入れて、そういった審査を行ってくるもの。府民目線をとり入れるということが大きいのかなと。内部の論理だけではないといったことが必要だと思います。今ですね、分限懲戒審査会とか人事委員会があるじゃないかというところですが、分限懲戒審査会よりも再就職というものも含めて総合的に人事について一貫して判断する人事監察委員会というものは設置する必要があるという、そう考えています。

(岩田人事室長)

処分に関しては先生がおっしゃるように、分限懲戒審査会の中に、3~4人の民間の委員が入っていただいていますから、我々としては、それで十分機能していると思います。人事委員会に関しても、例えば再就職に関する不正に関しても、人事委員会において調査をしていただくことを、条例等を改正すればできるわけですね。そしたら、必ずしも人事監察委員会という新たな別組織を内部に作るという必要性がどうなのかなと思っています。

(松井幹事長)

非常に、長時間に及んでいますけども、今、総務部からのいろんな意見の、論点のメモという形で、いろんな問題提起がありました。それに答えられる部分については、維新の会が答えさせていただいた。また、それぞれ文言修正等については、どういう解釈ができるのかということで、これからも意見交換を続けながら、これはしっかりと良いものを作っていきたいと考えています。

ただ、この議論を聞いていると、橋下知事就任以後、府庁のみなさん、中におって 公務員改革をずっと進めてこられている。本当にいい姿になってきているというのは 事実だと思います。ただ、それであるならば、まさに、今の制度をしっかりと大阪府 の最高規範の法律である条例で定めることについて、何ら我々は問題はないと思って います。中におるけれども、条例法令等との関係はいろいろと守らないといけないと ころはあると思いますけど、まさにいままでやってこられたことを、中の規則だけで はなく、しっかりと条例で大阪府の最高規範としてまとめあげると、これこそが、将 来にとって、一つのルールづくりに向けての一番いい方法だと、我々は考えています。 中身については、これからももっと議論をさせていただくとして、まだ次、教育の

部分でお待ちになっています。まずは、職員基本条例についての、意見交換会の第一幕を、本日、これで終わらせていただきます。今日いただいた宿題については、維新

の会がしっかり検討したいと思っています。それでは**、**職員基本条例の部をこれで終わりにしたいと思います。