

「堺市の自治と教育政策—大阪市と対照して—」資料

北川邦一・編

資料編集について

原則として、拡大・縮小文字、太字、それと判る（ ）括弧書きの注、「略」、「…」で表す文章・語句の略、「／」による改行は編者。ただし、素量11では、(丸括弧)書きは資料原文、[角括弧]書きは編者。[編者・記]

資料目次

- 1 大阪維新の会と堺の自治・教育政策の動向 … 1
- 2 人を育て 堺を動かし 未来をつくる … 7
- 3 堺市職員及び組織の活性化に関する条例 … 8
- 4 堺市職員の分限に関する条例 … 12
- 5 堺市職員の懲戒の手續及び効果に関する条例 … 14
- 6 「大阪市教育振興基本計画」のあらまし … 16
- 7 2013年度大阪市教育振興基本計画中間案報道… 17
- 8 大阪市職員基本条例 … 18
- 9 大阪市立学校活性化条例 … 34
- 10 大阪市立学校協議会運営規則 … 36
- 11 堺市議会議事録-06月22日-08号(抄) … 38

資料1 大阪維新の会と堺の自治・教育政策の動向

兵庫民主教育研究所発行予定

「兵庫民研紀要」第3号、北川邦一原稿

はじめに

大阪市橋下徹市長が率い、大阪府松井一郎知事が彼と組んだ「大阪維新の会」(以下、維新)が、競争主義的市政と教育を強制しており、大阪市ではその勢いは一見止め難い。しかし、維新が「大阪都構想」で「大阪都」下の特別市に合併・分割を図った堺では、自治の維持・発展を目指す市民の運動があり、12/10/3(以下、年月日は西暦下2桁/月/日。元号表示は頭にH、S)現在、市議会における維新・堺議員団の主導を許さず、竹山修身堺市長も維新とは一線を画している。以下、この点について記す。

1 大阪府市の都市政策・教育政策の動向

1.1 大阪府・市の国旗・国歌条例

①11年4月の大阪府会(定数109)選挙の結果、12/8/10の議席は維新58、公明21、自民13、民主・無所属ネット9、共産4、無所属クラブ1、みんなの党1、府民クラブ1、欠員1である(府選挙管理委員会ホームページ(HP)、及びwiki12/8/11。事典<http://ja.wikipedia.org/wiki>

参照の場合、この例のように、「wiki」と閲覧日だけ記す)。

府会で単独過半数の維新は11/6/3、他の主要会派の反対を押し切って、「大阪府の施設における国旗の掲揚及び教職員による国歌の斉唱に関する条例」を可決制定し(H23/6/13 公布・条例83)、「府の施設においては…執務時間において…利用者の見やすい場所に国旗を掲げる」「大阪の府立学校及び府内の市町村立学校の行事において行われる国歌の斉唱にあつては、教職員は起立により斉唱を行う」とした。

②大阪市では11/4/10の選挙の結果、市会の議席(定数86)は、維新33、公明19、自民17、民主(のち無所属議員と合流し「みらい」大阪市議団)8、共産8、無所属1となった(大阪市選挙管理委員会)。市会では維新、公明、自民が12/2/28、概ね府と同内容の「大阪市の施設における国旗の掲揚及び教職員による国歌の斉唱に関する条例案」を可決、制定した(H23/2/29 条例16)。

③最高裁判所裁第1小法廷の12/1/16の「懲戒処分取消等請求事件」判決は、君が代に対する起立斉唱の職務命令に従わなかった場合、戒告処分は許されるが、減給や停職処分は原則として許されず、不起立行為による懲戒処分が2回目だとしても減給処分は重すぎるし、それ以上に繰り返されても停職処分は重すぎる。積極的に式典等の妨害行為を行なって懲戒処分を受けていた教職員に限っては、不起立行為で停職処分をすることも許される、とした。

同判決を考慮して、橋本市長、松井知事は、制定を図っていた教育基本条例による職員・教職員の処分を若干軽くしたが、結局、国歌起立斉唱条例に基づく職務命令違反への懲戒処分を府、市の条例で規定した。

上述の府条例に関して、NHK地デジ総合大阪が12/8/16に放送した「君が代条例の波紋」で中原徹・府立和泉高校長は橋下氏と同様、同年4月の府立高校入学式での国歌斉唱起立等に関して、国歌斉唱はルールだから守るべきだと言った。

しかし、12/1/26の浦部法穂「日の丸・君が代訴訟、最高裁判決」が述べる通り、国旗・国歌強制は違憲である。橋下氏等は守るべきルールの優先順を間違えている。

2. 大阪都構想

橋下氏は08/1/27、大阪府知事に当選し2/6(2月6日)。以下、月日はこの例で略記し不要な場合、年は略)に知事に就任した。同氏は府会の自民党議員の一部と一緒に10/04/19、地域政党「大阪維新の会」を創設し代表に就任した(wiki12/8/28)。橋下知事下で、府は10/12/28、「大

阪の成長戦略」を決定した

(<http://www.pref.osaka.jp/12/8/4>。この url は大阪府。以下 url 直後閲覧日)。

次に、維新は 11/1 府 HP で 1/27 投票の大阪市長・府知事のダブル選挙の際、橋下市長、松井知事両候補の「マニフェスト」の冒頭に共通の「1. 大阪の統治機構を変える『大阪都構想』 2. 公務員制度を変える職員基本条例 3. 教育の仕組みを変える教育基本条例 4. エネルギー供給体制を変える関電株主権行使」を掲げ、同時に別添「大阪都で実施する成長戦略」を発表した

(<http://oneosaka.jp/12/8/8>)。この別添では、大阪が世界、アジアの都市間競争に勝つため大阪都を実現し、爾後① 3~5 年間で実質成長率年平均 2 %以上・10 年間で経済規模の 2 割拡大、②雇用創出年平均 1 万人以上、10 年間で 10 万人以上の雇用創出等を「成長目標」とする等とした。教育は成長のための源泉とし、「国際競争を勝ち抜くハイエンド(最高質の)人材の育成」「成長を支える基盤となる人材の育成力強化」等を掲げ、そこに「小・中・高等学校における英語教育の充実や基礎学力の育成、学校選択の幅を広げるための私立高校生への支援の拡充など」を位置づけた。

さらに、維新は、「大阪府市統合本部」設置、「大阪にふさわしい大都市制度推進協議会」設置、12/8/29 国会での「大都市地域における特別区の設置に関する法律」の成立、12/9/28 の国政政党「日本維新の会」(日本維新)の設立(同日付日経 Web、及び時事ドットコム同日閲覧)等によって「大阪都構想」実現への道を進めている。

しかし、維新の大阪都構想への過程は、次の通り、大阪府市民の福利に反している。

「大阪府市統合本部：1 万人を非公務員化地下鉄など民営に」(毎日新聞 Web、12/6/19・抄) 公営企業などの経営形態見直しや二重行政の解消策を検討していた大阪府市統合本部は 19 日、市営地下鉄やバス、ごみ収集などの経営形態を見直し、市の技能職員ら約 1 万人を非公務員化する基本方針を決めた。3 事業で少なくとも年約 200 億円の経費削減につながる。府市で類似した 18 団体・施設の統合・一元化、10 団体の廃止や補助金打ち切りなども決めた。地下鉄は 15 年度をめどに民営化する。バスは 139 路線のうち採算を確保できる 58 路線を民営化し、残り 81 路線はいったん廃止して必要路線や運行方法を各区が検討する。一方、大阪市を除く 42 市町村の水道企業団と大阪市水道局との「府内一水道」構想は、双方の統合協議を優先し、具体的記述が見送られた。統廃合については、出資法人や研究所、学校などを中心に一定の方向性を示したが、図書館や体育館など市民が利用する施設の多くは当面併存させる案が示された。一方、市中心部の中之島地区を文化・芸術の拠点地域と位置付けて集客を図る街づくり計画が、同日の会議で決まった。決定を受けて橋下市長は府立中之島図書館を廃止する方針を示した(この公営事業の見直し・民営化・廃止及び公務員削減等の詳細は、次の url で、維新主導の市会が 7/27 に議決した大阪市「平成 24 年度予算

(案)(当初+補正)について」を参照のこと：
<http://www.city.osaka.lg.jp>)。

3. 大阪市における維新の活動・政策

①大阪市の職員への「アンケート調査」

橋下市長は 12/2/10~2/16、「労使関係に関する職員のアンケート調査」を実施させた。「大阪自治体労働組合総連合」(大阪自治労連)の HP にある調査内容は、職員に氏名・職員番号・所属部署、「組合加入の有無」「組合活動への参加」「組合に誘った人の名前」を回答させ、他の職員の政治活動や組合活動の報告を求めている。当調査は「市長の業務命令」(職務命令)で行われ、「正確な回答がなされない場合には処分の対象となりえ」とあり、市長は「市の職員による違法ないし不適切と思われる政治活動・組合活動」を「特別顧問のもとで徹底した調査・実態解明を行っていただき、膿を出し切りたい」等と述べていた。

当調査は、憲法で保障された、プライバシーや思想信条の自由(19 条)、政治活動の自由(21 条)、労働基本権(28 条)を侵害するものである。大阪自治労連は 2/13、「即時中止せよ」との書記長談話を発表した。日本弁護士連合会会長も 2/26、当調査は「労働基本権を侵害するのみならず、表現の自由や思想良心の自由といった憲法上の重要な権利を侵す」「当連合会は…このような重大な人権侵害を伴うアンケート調査を、直ちに中止することを求める」と声明した。又、日本共産党委員長は、当調査が「一般の市民、国民に向けられている思想調査」であり「大阪市役所を市民、国民を監視する秘密警察的機関に変質させる」、「既の実施した違憲・違法の調査データを廃棄することを求める。…国民に立場を超えた民主主義を守る共同を強く呼びかける」と述べた(動画 12/2/16、JCP Movie「違法な『思想調査』直ちに中止せよ」)。

調査を行った野村修也弁護士(当時・市特別顧問)は 4/6、市役所地下駐車場で職員組合関係者が見守る中、封筒に入った回答をシュレッダーにかけ、回答データを保存した DVD を金づちで破壊した。記者団に「アンケート内容に微妙な部分があり、市長の業務命令と一体になって大きな負担感を与え…た。やり方にもう少し配慮すべきだった」と述べ、設問や橋下市長が業務命令で回答を義務付けた調査手法に問題があったと認めた(同日付け Net「47NEWS」)。

大阪市職員 55 名は、7/30 当調査への回答の強制によって思想・良心の自由と労働基本権の侵害及び耐え難い苦痛を受けたとして大阪市に約 1800 万円の国家賠償訴訟を求めて大阪地裁に提訴し(自由法曹団通信 1425 号)、10/4 裁判が始まった。

②「大阪市職員基本条例」(H24年条例71)

維新が 11/9/30 市会提出した条例案は、結局、12/5/25 に市会本会議で維新、公明、自民が可決成立させ標記の条例として一部を除いて 6/1 から施行された(市会 HP)。

要点は次の通り。**a.**大阪が都市間競争を勝ち抜くため、

能力と実績に応じた人事を徹底。**b.** 大概の市立学校教員は当面本条例の適用除外。**c.** 任命権者は職員の執務時間内外での服務規律遵守・倫理意識保持のため研修等の必要措置を講じる。**d.** 「公募による管理職の任用」等が原則。**e.** 管理職等を職員外から採用の場合は原則任期付。**f.** 「任期付職員の採用」の積極的実施。**g.** 職員評価は区分毎に第1:5%、第2:20%、第3:60%、第4:10%、第5:5%の相対評価。**h.** 累積過重の懲戒処分を認める。**i.** 処分を受けた職員の所属、補職、年齢を公表。**j.** 定員削減、民営化理由の分限処分が可能。**k.** 職員の職務命令違反の累計が5回のとき又は同内容の職務命令違反が3回のときは分限処分だけでなく懲戒処分免職も可能。

③「大阪市立学校活性化条例」(H24条例86)

本条例案は12/7/6、大阪市会に提案され、維新と公明が7/27可決・成立させた。

要点は次の通り。**1)** 学校が子ども、及び、保護者・地域住民その他の関係者(保護者等)の意向をくみ取り、教職員と学校を活性化するように、学校運営とそのため必要な支援に関する基本的事項を定め、学校活性化や学校教育の振興に資する(1条)。**2)** 府教委は教育振興基本計画を踏まえ毎年学校運営の指針事項を定め学校に示す(2条)。**3)** 校長は、学校運営の最終的意思決定をし、教職員を支援・指導・監督(3条)。**4)** 校長は毎年、教育振興基本計画や学校運営の指針を踏まえ、予め学校協議会の意見を聴いて学校運営計画を定める。その際、予め協議会の意見を聴く(4条)。**5)** 学校は保護者等に情報を積極的に提供。校長は保護者等の意向の学校運営への反映に努力(6条)。**6)** 学校教育法42条による学校評価には学校運営計画の目標の達成状況を含める。校長は教員の授業評価も踏まえて学校運営状況について自己評価を行う。学校協議会は、保護者等の視点で自己評価結果を評価する学校関係者評価(S22 文部省令11号・学校教育法施行規則67条に規定する保護者等による学校評価)を行う。校長は学校評価結果を公表する(7条)。**7)** 校長は学校評価結果を踏まえ学校活動の改善等を講ずる(8条)。**8)** 保護者等の連携・協力、学校運営参加及び保護者等の意向反映のため、各学校に学校協議会(協議会)を置く。協議会の委員は府教委が校長及び区長の意見を聴いて任命。協議会は次の事項を所掌。**a)** 学校運営計画の策定に当たって校長に意見陳述。**b)** 学校関係者評価の実施。**c)** 学校の教育活動を支援する取組。**d)** 指導が不適切である教員に対し校長が講ずべき措置等について校長に意見陳述。**e)** 校長の求めに応じて、学校運営に関して意見陳述(9条)。**9)** 校長は原則、内部及び外部からの公募採用。職員以外の者を採用する場合は任期付採用(10条)。**10)** 校長は教員の「指導が不適切」と認めるとき又は協議会から意見の申出があれば、その旨を府教委に申し出る。府教委は「指導が不適切」な教員に対し指導改善研修等の措置を講じ、研修後もなお指導が「不適切」な教員には免職等の措置(15条)。**11)** 府教委は学校選択制の手続や、指定外就学の要件と手続について必要な事項を教育委員会規則で定め公表(16条)。

【本条例の問題点】**1)** 学校協議会の委員構成が問題。条例9条による「大阪市立学校協議会運営規則」(12/9/1施行)は教委が当該校の校長及び区長の意見を聴いて任命する協議会の委員に当該校の保護者を含めているが当該校教職員は除いている(規則2条1項)。協議会において、子ども・保護者が教職員に対して優位に立つことになる。しかし、学校運営への参加においては、子ども・保護者代表とは、教職員代表と立場の相違を認めて対等であるべきである。そうでないと子ども・保護者と教職員の本当の協力は難しい。学校協議会運営規則2条1項は改正を要する。**2)** 条例9条2項、5項は協議会の委員は教育委員会(教委)が区長の意見を聴いて任命する、区長は学校協議会を補佐するとしているが、これは教育行政に関する教委の独立した権限を定めた地方教育行政法23条違反である(なお12/8/1から大阪市22区で公募区長が就任。)**3)** 保護者等の教員集団に対する優位を前提にして、学校協議会が「指導が不適切な教員」に関して「校長に意見を述べる」(条例9条4項)のでは、協議会による校長への意見は一方的な「指導不適切教員」の摘発になり、「保護者等の意見」を支えにした校長の指導・監督も、「上から目線」の圧力となる。教員の指導力の向上には、日常の同僚教員同士の学び合い・教え合いができる教職員の時間的・精神的余裕、そのための教職員の増員及び教職員の自主性を擁護する学校運営形成を優先させる必要がある。**4)** 条例15条5項の「指導不適切教員」免職等の規定は、威嚇と強制であり、教育の自主性を損なう。

そこで、子ども・保護者と学校教職員が対等で、かつ、住民の意思も尊重する公立学校の管理運営のあり方の追求が必要となる。フランスやノルウェーの初等、中等教育では、少なくとも公立学校の管理運営に3者の代表が参加している(詳細は関連文献参照。その若干文献乃至文献名は北川 <http://ins.jp.org/#kitagawa> から閲覧・取得可)。

5) 大阪市教委(市教委)は市立小・中学校長の公募を行い、小学校40、中10名の公募校長のうち、職員以外からの採用者の任期は最長で5年間、研修期間は2ヶ月としている(市HP12/8/30)。教職経験なしの人が優れた校長となることは極めて希にあり得るとしても、果たして研修が2ヶ月で可能か否かは疑問である。関連して、外部からの採用校長の任期付き自体が、不適切な学校管理への危惧の現れとも考えられる。

6) 学校選択制導入については、次に示す通り、一旦選挙で選ばれた市長には、市の機関や担当職員はすべて従えということであり、独裁そのものである。**a)** 条例16条は学区外通学を例外的に認める従来の「指定外就学制度」を拡大できる仕組みを導入し、公募区長による通学区域弾力化の選択肢を広げた。**b)** 市教委は「広く民意を聞く」と言う市長の意向を受けて「熟議 学校選択制」を開設。同会議は13回の検討会を経て12/9/27、報告書を提出し、保護者や生徒が学校を選択できるメリットとともに学校と地域の連携が希薄になることやアンケート

結果で導入に反対意見が多いことも載せた。市教委は同報告を踏まえ就学制度の手法について、素案を作成・審議し、各区長に提示するとした(市 HP10/5)。c) しかも報告書発表直後、市長は、「基本的には学校選択制を実施する」「熟議なんていうことで、民意をすくっていきなんてことをしたら選挙の意味はない、僕は学校選択制を唱えて選挙に挑んだわけですから」「区長は僕の部下で従うのは当たり前。学校選択制を実施しないなら選挙で選ばれた僕以上の根拠を示さなければダメだ」などと言った(大阪市 HP 及び 9/27・MBS NEWS 動画サイト関西の文書及びその筆者の聴取)。

④市の上記外の施策とその府、国への拡大

以上の外、大阪市での維新の施策には「大阪市教育行政基本条例」(H24 条例 75)、「政治的中立性を確保するための組織的活動の制限に関する条例」(H24/7/30 条例 77)、「職員の政治的行為の制限に関する条例」(H24/7/30 条例 78)、「大阪市労使関係条例に関する条例」(H24/7/30 条例 79)の制定等による教育や職員の管理等もある。

その内 H24 条例 78 の要点は、地方公務員法で制限された職員の政治活動の対象を国家公務員法に準じて拡大し、条例違反は免職、停職等の懲戒処分にすることである。

維新・府会議員団は 12/10/6、上記の大阪市が H24/7/30 に公布した 3 条例と同様の 3 条例案を府会 H24 年 9 月定例会(9/21 ~ 12/14)に提案すると発表し 10/18 提案した。また、日本維新橋下代表は条例案を公務員制度改革のモデルケースとして「大阪での改革を全国に広げる」と言った(産経 10/5)。

II 堺市当局の政策・施策

1. 竹山修身堺市政の発足

竹山氏は 09 年 7 月に大阪府を退職し、堺市長選挙に無所属で立候補、橋下知事の全面的支援を受け、現職等市長等を破って当選し、10/8 就任した(wiki 12/9/16 及び竹山おさみ HP<http://takeyama-osami.jp/>12/9/16)。

①「市長のマニフェスト60」(上記HP)

市長選で掲げ今も氏の HP に掲載している 60 の中から特徴的施策を次に挙げる(語調変換、句点省略、漢字化等をした)。

1) ベイエリアの先端産業を堺のまち、ものづくり企業の活性化につなぐ。6) 住民と共働し、太陽光などクリーンエネルギー、エコロジーのまちづくりを行う。8) 反復学習により基礎学力を向上させ、学力調査結果を公表し、府内トップクラスを目指す。9) 塾に通わなくても学力が身に着くよう無料の放課後学習を実施し講師派遣する。学力向上を検証するため市統一テストを実施する。13) 中学生のため栄養バランスのとれたスクールランチを提供する。22) 元気なシニアづくりのため、予防医療、健康増進、認知症予防に関する地域ぐるみの取組を進める。23) がん検診の機会の拡充をはじめ各種健康診査や、不妊治療の公費負担を充実する。31) 事業採算性の得られ

ない低床式路面電車事業は実施しない。57) 泉北高速鉄道の完全民営化を推進し南海電鉄との事業連携により、鉄道料金の値下げを実現する。59) 道州制導入を視野に入れ、市の将来方向を検討する研究会を立ち上げる。

②市長就任会見(H21/10/8.堺市HP)

市長は、当面の重点課題として、1) 予算編成や幹部会議を公開、説明責任や情報公開・徹底、2) 人件費の削減、事業の仕分け、市補助金等の総点検、3) 子どもの学力向上、さらに中学卒業までの医療費の無料化等、市民、特に子どもを元気にするための施策の推進、の 3 つを挙げた。そして、課題に対して、行革プログラムの策定、マニフェストに関する検証委員会の設置と検証、幹部職員会議の改革などで取り組むとした。

2. 堺市マスタープラン

堺市には総合計画「堺 21 世紀・未来デザイン」(H13~32 年度)がある。この下で市は 11 年 3 月、「まちづくりの基本的な方向性と取組を示す基本計画と実施計画の要素を併せ持ったプラン」として H23~32 年度の「堺市マスタープラン さかい未来・夢コンパス」を定めた。プランの前提、時代認識、堺市における状況、まちづくりを進める基本的な考え方、堺・3 つの挑戦、基本政策と主な取組内容、各区の協働のまちづくり、推進体制の 8 つの章から成る。

その第 6 章「基本政策と主な取組内容」では次のように記している。「本市では、市民が元気に、幸せを実感しながら暮らしていけるために、以下の 7 つの基本政策を推進していく。1. 暮らしの確かな安全・安心を確保する。2. 誰もが幸せで、暮らしの質の高いまちを実現する。3. 次代を担う子どもを健やかにはぐくむ。4. 産業を振興し、地域の持続的発展を支える。5. 持続可能な環境共生都市を実現する。6. まちの魅力向上と、賑わいと交流のまちづくりを進める。7. 地域主権を確立し、真の自治都市を実現する」(語調は転換した。次も同様)。

各地域の内、例えば南区については「自然とふれあい、人と人とのつながりを大切にすまちなち」として次のように述べている。

「【区域の特色・資源】丘陵部の豊かな自然環境と農空間、優れた住環境の存在 南部丘陵は豊かな自然や農空間が存在しており、堺市の「緑のシンボルエリア」となっている。計画的に造成された泉北ニュータウン(下線語は以下「NT」)には、公園・緑地と一体となった良好な住環境が形成されている。その一方、近年、緑豊かな地域で小規模な開発が行われており、自然環境と農空間、住環境を守りながら、有効な土地利用を図る仕組みが必要である。」

「【地域の課題】人口の減少と急激な高齢化への対応 南区の人口は、平成 4 年をピークに減少傾向にある。また、55 ~ 74 歳の人口が全体の約 3 割を占め、今後急激に高齢化が進むことが予想される。」

「【南区の魅力あるまちづくり】泉北 NT の再生と旧村地域との交流促進 まちびらきから 40 年以上が経過した泉北 NT では、急激な高齢化が進み、若年層の域外へ

の流出や住宅の老朽化などが進んでいるなか、これまでに整備されてきた社会資本のストックを活用しながら、『まちの価値を高め、次世代へ引き継ぐ』ことのできるまちづくりを進めていく。あわせて、旧村地域と泉北NTの交流を促進し、地域全体が活性化する交流のまちづくりを進める。」

3. 堺市議会と教育・職員関係基本条例

①堺市会で維新、公明、ソレイユ堺及び自民・市民クラブ堺の4会派は11/6/23、「教育基本法・学習指導要領の目標を達成するため、最も適した教科書の採択を求める決議」を提案し可決した。共産党は教基法が教育への不当な支配を排除していることを挙げ、「地方議会その他の公的機関が決議などにより教科書の採択の内容に影響力を行使するべきではありません」と反対した。

②堺市会は11/12/15、維新・堺市会議員団(堺維新)が提出した「堺市職員基本条例」「堺市教育基本条例」両案を他会派の反対で否決した(堺市<http://www.city.sakai.lg.jp/>)。

③堺市会は12/3/23、堺維新が提案した「大阪にふさわしい大都市制度の推進に関する条例」案、及び、公明党市議団提出の堺維新の条例案に対する修正案を否決した(H24年第1回定例会ー03月23日-05号)。

④堺市職員及び組織活性化条例

堺市は堺市会 H24 年度第 2 回定例会に 12/6/11、「堺市職員及び組織の活性化に関する条例」及び「堺市職員及び組織の活性化に関する条例の施行に伴う関係条例の整備に関する条例」を提案した。両条例案は、絶対評価による職員の人事評価を実施し、評価結果を勤勉手当に反映するなど、人材育成、公務の能率化を図り、職員と組織の活性化に繋ぐものである。条例案を審議した総務財政委員会では、維新堺市議団から、人事評価に相対評価を採用することや幹部職員を公募による任用とすることなどとした条例修正案の提案があった。同委員会の審議で公明党は修正案に賛成したが、共産党・自民・ソレイユ堺(民主を含む)は反対した。修正案は賛否同数となり委員長裁決により否決し、次に市当局の条例案を賛成多数で可決した。6/22 の本会議で市条例案は賛成多数で成立した(H24/6/22 条例 30。堺市議会、会議録検索システム、H24 年定例会 5 月 21 日-01 号及び 6 月 22 日-08 号)。

4. 市の教育理念、子ども・学校・教員像

堺市教委は H23 年 2 月、**教基法の定める教育振興基本計画であり、かつ、既述の「堺市マスタープラン」と連携して爾後の堺市教育の基本的な方向性を定めた「未来をつくる堺教育プラン」**を発表した。

また市教委は 12 年 4 月初め、教員志望検討者を対象として、市長と木村正明教育長(12/04/01 就任)連名の文書「人を育て堺を動かし未来をつくる」を配布した(pdf ファイル 1 頁。市 HP から取得可能)。これは、概ね上記の堺教育プランを簡潔に表現したものに見える。以下は、その抄である。

①未来へ飛躍する自由・自治都市

歴史と文化、自由と自治の精神を礎に、未来へ挑戦し続け、飛躍していく都市、堺。今、新たな飛躍に向けた様々な取組みが進行…/百舌鳥・古市古墳群の世界文化遺産登録に向けた取組み、国内最大規模を誇るサッカー…センター「J-GREEN 堺」の開設、…液晶パネル工場と太陽電池工場を有する「グリーンフロント 堺」や…メガソーラー「堺太陽光発電所」の全面稼働など世界のモデルとなる先駆的な低炭素都市の実現をめざした取組み等…国内外から注目…/「安らぎ・楽しみ・活躍する場として希まれるまち」の実現をめざし、堺市は、さらなる成長・発展を続けています。

②堺市のデータ (H24/3/1 現在) 人口：842,497 人。面積：149.99k m²。人口密度：5,617 人/k m²。行政区 (7 つ)：堺区、中区、東区、西区、南区、北区、美原区。

③堺市の教育理念 【ひとづくり・まなび・ゆめ】豊かな心の人づくり。確かな学びの形成。ゆめをはぐくむ教育の推進。

④堺市のめざす教育像 【めざす子ども像】それぞれの世界へはばたく“堺っ子”。自分のよさを知り、ひととつながる。自ら学び続ける。ゆめの実現に向けて挑戦する。堺を愛し、堺を誇りとする。【めざす学校像】1.静謐(せいひつ)な教育環境。・秩序と活気のある教育活動が展開され、「総合的な学力」を育成する学校園。一人ひとりのよさや可能性が認められ、生かすことのできる学校園。2.学校園の「チーム力」。・教職員が「チーム力」を発揮し、課題にチャレンジする学校園。・学校評価システムを確立し、自主性・自律性を基軸とした信頼される学校園。3.一貫した教育を行う地域コミュニティ学校。・幼児教育から義務教育9年間を見通した、子どもの発達段階に応じた一貫した教育を推進し、子どもが多くの人とつながる新しい公共型の学校園。【めざす教員像】「情熱」「指導力」「人間力」を備えた教員。・情熱：堺の子どもたちを愛し、教育実践にゆめと情熱をもち続ける人。・指導力：一人ひとりの子どものよさや多様な能力を理解し、専門性に基づいた確かな指導ができる人。・人間力：豊かな人権感覚をもち、子どもや保護者、地域住民から信頼される人

⑤未来をつくる教育プラン推進の基本的視点 a.「縦につながる教育」の推進：・幼・保・小連携など、幼児教育から義務教育への円滑な接続を図ります。・小中一貫教育を推進し、義務教育9年間安心して学べるシステムを確立します。b.「横にひろがる教育」の推進：学校・家庭・地域との協働による、地域協働型教育を推進します。c.R(リサーチ)-PDCAサイクルの確立：・「堺市義務教育基本調査」「堺市『子どもがのびる』学びの診断」「全国学力・学習状況調査」。・「全国体力・運動能力・運動習慣等調査」等の各種調査(R:リサーチ)により、子どもの実態分析と把握に基づく継続的な検証改善サイクル(R-PDCAサイクル)の確立に努めます。

5. 堺市教育委員会の教育政策・施策

①H23年の中学教科書採択会議

堺市教委は H23/8/8 の会議で、H24 年度から使用の市立中学校教科用図書の採択について審議した。「堺市立義務教育諸学校教科用図書選定委員会」からの意見書に基づく報告を受けた審議の一部を次に示す。

「才村純委員:世界の歴史の取り扱いについては、各者はどのように扱っているのか。

柳井昌子選定副委員長:東京書籍、帝国書院、日本文教出版については、世界の歴史について理解できる内容が掲載されており、学習する時間の配当についても適切であったとの調査員の意見…。教育出版は、中国文明のつながりが分かりにくい、中世ヨーロッパで十字軍が記載されていないなど、やや理解しにくい流れとなっているという意見…。清水書院は、世界の流れが詳しく記述されているが、学習する時間配当が多い内容であるという調査員の意見…。自由社は、古代の文明や中世ヨーロッパ、市民革命については記載されているが、配当時間が少なくなっている。古代ヨーロッパや十字軍、ルネサンスが配置されていない状況であった。育鵬社は、古代ヨーロッパの扱いが少なく、イギリス革命、アメリカの独立、フランス革命、産業革命は一時間で学習する設定になっており、これらの学習内容が多いので、授業での取扱いが無理がでてくるのではという…意見…。」

採決は全教育委員の賛成で、全教科書等が選定委員会の原案通りに採択された。

しかし、ある会議傍聴者は「教育委員会委員長と教育長以外の3人の教育委員の意見は育鵬社乃至自由社の教科書採択に傾いていた」「教育委員長が、『今日はこれくらいで措こう』という旨を述べた」と言う。

② 維新堺市議団の教育基本条例案の否認

堺市教委は H23/12/8、「教育基本条例案について」を発表し、維新・堺市議団の教育基本条例案を否認した。同文書は「教育の本質と政治的中立」「教育に対する首長の関与」「教育行政と民意の反映」の3点を論じ、「結論」として「本条例案は、教育行政における政治的中立性を否定するものであり、教育関連法規に抵触するおそれのある内容が多く含まれており、将来にわたり、本市の子どもたちの教育に望ましい影響を及ぼすものとは考えられず、教育委員会としては是認できるものではない」と述べた。しかし、同文書は 12/01/15 には市 HP で閲覧できたが、その後閲覧不可能となり市 HP の市教委の会議議録にもない。

③ 「市立学校園への指示事項」の二面性

堺市教委の「堺市立学校園に対する指示事項」の H24 年版は、一方で、編成と指導の重点」の小、中学校の「特別活動」について、「子どもたちが信頼される日本人として成長していくために、国旗及び国歌に対して正しい認識をもたせ、それらを尊重する態度を育てることは重要である」「儀式的行事における国旗掲揚・国歌斉唱については、下記のとおり適切に実施する。／国旗掲揚(壇上に吊り下げ) 国歌斉唱(全員起立。式次第に明記)」と記している。他方で、「平和教育の推進」では、「堺市において平和教育は、日本国憲法の理念に基づく教育

基本法及び学校教育法の根本精神を基調とし、学習指導要領に則り、子どもたちが平和や命の尊さを理解し、国際社会の一員として、世界平和に貢献する資質や態度を育成するため…学校の教育活動全体を通して行う」「民主的、平和的な国家・社会の有為な形成者として、自国の歴史や文化・伝統に誇りを持ち、諸外国等の異なる文化や習慣等について理解を深め、互いに違いを尊重し、共に生きる資質や能力を育てる」と述べている。

III 堺における自治と教育の要求と運動

1. 保育とまちづくりに関する陳情

堺市議会が 12 年 2 月に発行した『陳情書綴(陳情第 1～29 号)平成 24 年第 1 回市議会委員会審査分』に集録された 29 件の陳情の中から、保育とまちづくりに関するもの各 1 件の摘要を示す。

a) 堺保育運動連絡会(代表:山部聡会長。2/6 提出。陳情書綴 25 頁～)①「子ども・子育て新システム」になれば保育は地方自治体の権限に変えられ国が財源責任を持たなくなる。市議会から制度の見直しを求める意見書を国に提出すること。又、堺市の子どもたちが現行の保育制度以上の水準の保育を受けられるよう保育制度を守ること。②堺の現行保育所の「定員の弾力化」でなく新設園の計画的建設で待機児解消を図ること。公立保育所の民営化停止、④堺市各区での病児・病後児保育室の整備。⑤アレルギー除去食・アレルギーのない代替食対応補助金の支給。⑥一人ひとりの障害に合った環境確保のための保育室の環境改善と保育士の配置基準充実。⑦現行 18 時まで開所の学童保育の、保護者の就労状況に応じた時間・内容への改善充実。

b) 新日本婦人の会泉北 NT 支部横塚台班(代表:井上薫。2/6 提出。綴 49 頁～)①地域の野良猫対策として避妊手術の補助など、市で考慮すること。②おでかけ応援バス[※]の回数をふやし、決められた日以外でも使えるよう改善すること(現在は 65 歳以上の方が 5 の倍数日に 100 円で市内のバスに乗れる)。③砂場の砂がなかったり、雑草が生えて土が固化している、もしかか公園・横塚第 2 公園・らくだ公園など地域の児童公園の整備。④「横塚台東」交差点のプール学院側の信号灯と街灯の根元の腐食の補修。⑤横塚台東交差点から南海バス停「横塚台 3 丁」への歩道のアスファルトの磨耗・荒い小石の露出の補修。⑥道路のカーブミラーの曇り止めなどの改善。⑦近商ストアとバード薬局付近の横断歩道の水たまりがひどいので道路を補修すること。

2. 市HP「市政への提案箱」「市民の声」

堺市は HP に「市政への提案箱」を設け、市民の市政に関する提案を市政情報課で受け付け、その内容を担当局部課に送付し爾後の市政運営に活かすとし、担当職員が誹謗中傷等を配慮・選択して提案の要旨と市の考え方を「市民の声 Q & A」に掲載している。11 年年度 1 年間の総受付件数は 2960 件、4806 項目である。

堺市 HP によると「市民の声」を市政に活かしたリーフレット「あなたの声を活かしています!」が発行され、

うち近年各年の数例が pdf file 化されている。次はその 1 例である。【要望】(要旨)梅北南交差点より百舌鳥小学校から陵南中学校に通じる府道 28 号線は殆ど歩道がなく交通量が多く通学時間帯は…危険な状態が続いているので対応を願う (H23 年 5 月受付)。「【回答】(要旨)当該道路については、百舌鳥小学校から H22 年度に同様の通学路の安全対策要望があり、グリーンベルトの設置、注意喚起の路面標示、同じく注意喚起のシートを電柱に取付け…側溝の改修などの対策をとった。また、今年の 5 月に学校関係者および北堺警察等と通学路の安全点検を行い、地元自治会の同意のもと、グリーンベルトの延長を追加施工した(担当課：建設局土木監理課、教委事務局学務課)。

3. 堺アピール・教育基本条例を撤回せよ

小股憲明、中井正弘、平良仁志、松永直子は 11/11/4、「子どもたちを教育破壊から守るために～堺から呼びかけます～大阪維新の会は『教育基本条例案』を白紙撤回せよ」と呼びかけ 11/7、ブログ「堺からのアピール」の発信を始めた。この運動は、「大阪維新の会は『教育基本条例案』を白紙撤回せよ」の一点での共同と、その点で共通したブログで送信される記事の豊富・多彩なことが特徴だと思われる。ブログは様々な立場・内容の記事を掲載・紹介しており、その閲覧数は 12/10/15 現在で累計 50648850 万、訪問者数は 20 万人を越えたという。

なお、この「堺アピール」の事務局としてブログを送信している前田純一氏は 12 年 9 月、約 1 週間、ドイツ左翼党を訪問した後、「日本でも左翼の本格的な共同が形成されてもよいのではないのでしょうか？」(堺アピール 12/10/02)と述べ、左翼党の組織原則を「透明性と複数主義」だとしている。

4. 堺市教職員関係5労組共同アピール

堺市教職員組合執行委員長、大阪教育合同労働組合堺支部代表、大阪学校事務労働組合堺支部長、堺・教育自主労働組合執行委員長、日教組堺教職員組合執行委員長は共同で 11/11/7、「私たちは『教育基本条例』『職員基本条例』案を許さない」と、堺市立学校園に働くすべての教職員に訴えた。

5. フォーラム「堺市の未来と大阪都構想」

堺の「市民シンポジウム実行委員会」(事務局：堺市職員労働組合)は、11/9/11 の第 1 回「堺市の未来と『大阪都構想』を考える市民シンポジウム」から、12/9/17 の第 4 回「フォーラム『堺市の未来と大阪都構想』」へと集会を継承発展させている。

9/17 集会では、森裕之氏、湯浅誠、浜寺昭和校区自治連合会長・平山芳弘氏、湊西校区自治連合協議会長・久保照男氏、社会福祉法人野のちから理事長・武南千賀子氏の講演・報告等により、フロアの意見・質問も含めて意見交流が行われた。運動は地域に向かっている。「一番弱い人々を大事にすることが社会の安定・発展に繋がる」「困って、どうしたら良いか判らないと気が付いた人が責任者だ」という見解も出た。

結びに

一人ひとりの要求こそ運動の源である。運動体や政党、公的機関は可能な限り人々の要求を大切にすべきである。要求を一層強く発信し、異なる人々の要求を総合し、公的政策によって実現したい (2012/10/15)。

資料 2 人を育て 堺を動かし 未来をつくる

(2012 年 4 月初め発行一市教委担当者の説明。資料源 <http://www.city.sakai.lg.jp/kyoiku/gakusi/img/web-002.pdf>、2012/11/09 16:28 取得。)

「堺市立学校教員を志す皆さんへ」堺市長 竹山 修身
堺は、古代、中世から現代に至るまで、常に新しい時代を拓いてきた輝かしい歴史と伝統をもつまちです。その中で、新しいものに常に挑戦し、創り上げていく「進取の気風」と「自由の精神」が、脈々と受け継がれています。

本市では、このような「ふるさと・堺」に誇りをもち、誰もが「住み続けたい」と願うまちを実現するために、今後のまちづくりの指針となる「堺市マスタープラン」を策定しました。そのプロジェクトの一つ「子育てのまち堺・命のつながりへの挑戦！」においては、子育て・教育・福祉・医療に対する「人への投資」と「安心の保障」を行うことで、子どもから高齢者まで、すべての人が安心して暮らせる環境づくりを進めています。

堺の教員をめざす皆さんには、未来を拓く人材をはぐくむ教育環境の充実に向け、堺のまちづくりの一端を担っていただけることを期待しています。

「未来をつくる」教員として 堺市教育委員会教育長 木村 正明

本市教育委員会は、今後の教育の基本的方向性を定めた「未来をつくる堺教育プラン」を策定し、「それぞれの世界へはばたく“堺っ子”」の育成に取り組んでいます。

「教育は人なり」と言われるように、これらの取組みの成果は、教員の力にかかっていると言っても過言ではありません。

本市教育委員会では、本市の子どもたちやまちを愛する強い情熱と指導力、人間力を兼ね備えた教員を求めています。そして、「あなたの“ゆめ”と“よさ”を受けとめます」をコンセプトとした特色ある採用選考を実施しています。

採用後も、「教師が育つ学校、教師が育つ堺」の実現に向け、初任者・発展研修や専門指導員制度等、教員が育つ環境づくりに力を入れています。

子どもの未来、教育の未来、そして堺の未来をつくるため、堺のまちで、皆さんの力を存分に発揮していただけることを願っています。

未来へ飛躍する自由・自治都市

歴史と文化、自由と自治の精神を礎に、未来へ挑戦し続け、飛躍していく都市、堺。今、新たな飛躍に向けた様々な取組みが進行しています。

百舌鳥・古市古墳群の世界文化遺産登録に向けた取組み、国内最大規模を誇るサッカー・ナショナルトレーニングセンター「J-GREEN 堺」の開設、世界最先端の液晶パネル工場と太陽電池工場を有する「グリーンフロント 堺」や日本最大級のメガソーラー「堺太陽光発電所」の全面稼働など世界のモデルとなる先駆的な低炭素都市の実現をめざした取組み等により、国内外から注目を集めています。

「安らぎ・楽しみ・活躍する場として希（のぞ）まれるまち」の実現をめざし、堺市は、さらなる成長・発展を続けています。

堺市のデータ（平成24年3月1日現在）

人口：842,497 人 面積：149.99k m² 人口密度：5,617 人/k m²

行政区（7つ）：堺区、中区、東区、西区、南区、北区、美原区

堺市の教育理念

ひとづくり・まなび・ゆめ

豊かな心の人づくり

確かな学びの形成

ゆめをはぐくむ教育の推進

未来をつくる堺教育プラン

平成23年度から平成27年度までの教育の基本的な方向性を定めた計画

（同プランは平成23年2月堺市教育委員会作成「堺市教育振興基本計画」、期間：平成23～27年度）

堺市のめざす教育像

めざす子ども像

それぞれの世界へはばたく“堺っ子”

自分のよさを知り、ひととつながる

自ら学び続ける

ゆめの実現に向けて挑戦する

堺を愛し、堺を誇りとする

めざす学校像

静謐（せいひつ）な教育環境 ◆秩序と活気のある教育活動が展開され、「総合的な学力」を育成する学校園

◆一人ひとりのよさや可能性が認められ、生かすことのできる学校園

学校園の「チーム力」 ◆教職員が「チーム力」を発揮し、課題にチャレンジする学校園 ◆学校評価システムを確立し、自主性・自律性を基軸とした信頼される学校園

一貫した教育を行う地域コミュニティ学校 ◆幼児教育から義務教育9年間を見通した、子どもの発達段階に応じた一貫した教育を推進し、子どもが多くの人とつながる新しい公共型の学校園

めざす教員像

「情熱」「指導力」「人間力」を備えた教員

情熱 堺の子どもたちを愛し、教育実践にゆめと情熱をもち続ける人

指導力 一人ひとりの子どものよさや多様な能力を理解し、専門性に基づいた確かな指導ができる人

人間力 豊かな人権感覚をもち、子どもや保護者、地域住民から信頼される人

プラン推進の基本的視点

「縦につながる教育」の推進

■幼・保・小連携など、幼児教育から義務教育への円滑な接続を図ります。

■小中一貫教育を推進し、義務教育9年間安心して学べるシステムを確立します。

「横にひろがる教育」の推進

■学校・家庭・地域との協働による、地域協働型教育を推進します。

R（リサーチ） - P D C A サイクルの確立

■「堺市義務教育基本調査」「堺市『子どもがのびる』学びの診断」「全国学力・学習状況調査」

「全国体力・運動能力・運動習慣等調査」等の各種調査（R：リサーチ）により、子どもの実態分

析と把握に基づく継続的な検証改善サイクル（R - P D C A サイクル）の確立に努めます。

図左：「グリーンフロント 堺」（最終完成予想図）右：堺市立サッカー・ナショナルトレーニングセンター「J-GREEN 堺」（略ー北川）

資料3 堺市職員及び組織の活性化に関する条例

平成24年6月22日

条例第30号

第1章 総則

（目的）

第1条 この条例は、職員の身分取扱いその他の人事に関する基本的な事項を定め、人事給与制度の透明性の確保を始め、職員倫理の向上、人材の育成及び公務の能率化を図り、もって市政の適正な運営及び市政に対する市民の信頼の向上に資することを目的とする。

（定義）

第2条 この条例において「職員」とは、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「地公法」という。）

第3条第2項に規定する一般職に属する職員（教育長を除く。）をいう。

第2章 任用

（任用の基本原則）

第3条 職員の任用は、公務の能率的な運営を確保するため、能力及び実績を公正に評価して行わなければな

らない。

2 前項の場合において、任命権者は、適切な任用の確保の観点から、職員の勤務実態を把握し、職員の意欲及び適性に応じた人事管理を行うために必要な措置を講ずるものとする。

3 任命権者は、職員の任用に当たっては、行政需要への迅速な対応及び組織の活性化の観点から、外部人材の積極的な登用その他有為な人材の活用に努めなければならない。

(任期付採用)

第4条 任命権者は、独創的な政策の立案及び調整に関する能力等の専門的な知識経験又は優れた識見が必要な業務に従事させるため、地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律(平成14年法律第48号)の定めるところにより、任期を定めて採用する職員を積極的に採用するものとする。

(庁内公募)

第5条 任命権者は、行政需要に迅速かつ的確に対応する機動的な人員の配置を行い、職員のキャリア形成(職務を通じた資質及び能力の向上をいう。以下同じ。)を支援するため、職員の希望により転任する制度又は特定の職について職員から募集する制度を設けるものとする。

(人事交流)

第6条 任命権者は、職員の資質の向上及び組織の活性化を図るため、国、他の地方公共団体及び民間企業を問わず、広く人材の交流及び職員の派遣を行うよう努めるものとする。

(組織及び要員管理)

第7条 任命権者は、最少の経費で最大の効果を挙げるため、社会経済情勢の変化に対応した簡素で効率的な組織の編成及びその合理的な運営に努めなければならない。

2 任命権者は、事務事業の効率的かつ効果的な実施、公と民との役割分担の整理、施策の選択と集中等により、常に業務の執行体制を検証し、要員及び総人件費の適正化に取り組まなければならない。

第3章 人材育成

(職員の人材育成)

第8条 任命権者は、職員が自らの職務の使命及び役割を認識し、柔軟な発想で政策立案能力を発揮し、並びに職務を通じて自己実現及び社会貢献の機会を得ることを目的として、職員の能力開発を始めとする人材の育成を図るものとする。

(職員研修の実施)

第9条 任命権者は、職員の公務能率の維持及び増進を図るため、能力開発及び意識改革に資する研修を計画的に実施するものとする。

2 職員は、全体の奉仕者として、職務の遂行に必要な知識、技能等の習得のために意欲的に研修に取り組み、その成果を職務に反映させるよう努めなければならない。

3 職員を管理し、又は監督する地位にある職員(以下「管理監督者」という。)は、部下職員の育成が重要な職務であることを認識し、個々の職員に必要な研修を実施するとともに、当該職員が適切な研修を受けることができるよう必要な調整、指導及び助言を行わなければならない。

4 前3項に定めるもののほか、職員の研修について必要な事項は、任命権者が定める。

(自己研さん)

第10条 職員は、主体的に自らのキャリア形成のため自己研さんに努めなければならない。

(人材活用)

第11条 任命権者は、職員の勤務意欲を高め、その知識、技能等をいかすとともに、幅広い視野及び専門性を持った人材を育成する観点から、人材の適正な配置に努めなければならない。

(職員表彰)

第12条 市長は、職員の市政運営に対する貢献意識及び業務改善意欲の高揚に資するため、職員及び局、部、課、係その他の組織等(以下この条において「職員等」という。)の功績を表彰するものとする。

2 市長は、職員等を表彰した場合は、速やかに公表するものとする。

3 前2項に定めるもののほか、職員等の表彰について必要な事項は、市長が定める。

第4章 人事評価

(人事評価の目的)

第13条 人事評価(地公法第40条第1項の規定に基づき、対象となる職員(以下「被評価者」という。)に対して実施する勤務成績の評価をいう。以下同じ。)は、職員の意識改革及び能力開発を促進し、効果的な人材育成を推進するとともに、より適正な人事管理に資することを目的として実施する。

(人事評価の実施)

第14条 人事評価は、被評価者が職務遂行過程で果たした役割、発揮した能力及び達成した業績を総合的に判断し、その勤務成績を5段階で評価し、記録することにより行うものとする。

(評価結果の活用)

第15条 任命権者は、人事評価の結果を人事管理の基礎資料として活用するものとする。

2 任命権者は、人事評価の結果を勤勉手当に適正に反映するものとする。

(適正な評価の確保)

第16条 任命権者は、適正な人事評価を実施することができるよう人事評価を行う職員(以下この条において「評価者」という。)に対する研修を行うとともに、公正かつ厳正な評価を確保するため、必要に応じて評価者に助言、指導その他の措置を講ずるものとする。

(評価結果の開示等)

第17条 人事評価の結果は、評価を受けた職員に開示するものとする。

2 任命権者は、人事評価の結果に係る分布を公表するものとする。ただし、職員個人の評価の結果は公にしてはならない。

(人事評価の細目)

第18条 この章に定めるもののほか、人事評価の実施について必要な事項は、任命権者が定める。

第5章 給与その他勤務条件

(給与決定に関する原則)

第19条 職員の給与は、職務の複雑、困難及び責任の度等職務の内容に応じて支給するものとする。

2 地公法第24条第3項の規定に基づき、職員の給与を定めるに当たり考慮する民間事業の従事者は、特別の事情がある場合を除き、市内の民間事業の従事者とする。

3 人事委員会は、民間事業者における給与水準の実態を把握するため、賃金構造基本統計調査規則(昭和39年労働省令第8号)第1条に規定する直近の調査その他公共的団体が行う賃金等に関する調査を参考にするものとする。

(勤務条件の決定)

第20条 職員の給与以外の勤務条件は、国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の勤務条件を考慮するものとする。

(職員の健康管理)

第21条 任命権者は、職員の安全及び健康を確保しつつ、効率的な公務の遂行に資する職場環境の形成のため、必要な措置を講ずるものとする。

2 任命権者は、安全及び衛生について経験及び知識を有する職員等の意見を聴き、健康管理事業を行うものとする。

(職員の仕事と生活の調和)

第22条 任命権者は、職員の福祉を増進し、公務能率を向上させるため、職員の仕事と生活の調和を図ることができるよう、職場環境の改善等に努めなければならない。

2 任命権者は、職員が家庭及び地域の構成員としてその役割を果たすことができるよう、業務の簡素化、効率化等により時間外勤務の縮減に努めるものとする。

第6章 職員倫理

(倫理原則)

第23条 職員は、全体の奉仕者であり、一部の奉仕者でないことを自覚し、常に厳しく自らを律して服務規律を遵守するとともに、自らの持てる能力を最大限にいかし、市民本位の行政の推進に全力を尽くさなければならない。

2 職員は、常に人権を尊重する視点を持って、公正に職務を執行しなければならない。

3 職員は、勤務時間の内外を問わず、自らの行動が公務の信用に影響を与えることを常に意識し、市民の疑惑、批判等を招くような行為をしてはならない。

4 職員は、市政の透明性の確保に努めるとともに、自らの職務に関し説明責任を果たすよう努めなければなら

ない。

(任命権者の責務)

第24条 任命権者は、職員の法令遵守並びに高い倫理観の涵養及び保持のために必要な措置を講じなければならない。

(管理監督者の責務)

第25条 管理監督者は、その職責の重要性を自覚し、第23条に定める倫理原則(以下この条において「倫理原則」という。)を自ら率先して遵守しなければならない。

2 管理監督者は、倫理原則を踏まえ、服務規律の遵守及び公正な職務の執行を確保するため、部下職員に対し、必要な指導を行わなければならない。

3 管理監督者は、部下職員の職務の執行状況を把握し、その改善を図りつつ、能力を最大限にいかせる職場環境の形成に努めなければならない。

第7章 職員の分限及び懲戒

(分限の基本方針)

第26条 任命権者は、職員が地公法第28条第1項各号のいずれかに該当する場合は、公務能率を維持するため、同項の規定により降任又は免職の処分を適正に行うものとする。この場合においては、当該職員の勤務の状況、性格、社会的環境等を総合的に考慮しなければならない。

2 任命権者は、前項の処分を行うに当たっては、正当な理由がある場合を除き、当該職員に意見を述べる機会を与えなければならない。

3 任命権者は、職員が地公法第28条第1項第1号から第3号までのいずれかに該当する場合は降任又は免職の処分を行うに当たっては、当該職員に対し繰り返し指導その他の必要な措置を講じたにもかかわらず、なお該当する場合に行うものとする。

4 任命権者は、職員が地公法第28条第1項第4号に該当する場合は降任又は免職の処分を行うに当たっては、あらかじめ退職勧奨、配置転換、他の職種への転任等必要な人事上の措置を講ずるよう努めなければならない。

5 任命権者は、第1項の処分を行う場合においては、第30条第1項に規定する堺市職員懲戒等審査会に諮問しなければならない。

6 前各項に定めるもののほか、職員の分限について必要な事項は、別に条例で定める。

(懲戒の基本方針)

第27条 任命権者は、職員が地公法第29条第1項各号のいずれかに該当する場合は、公務秩序の維持及び服務規律の確保を図るため、公正かつ厳正に懲戒処分を行うものとする。この場合においては、当該職員の行為のほか、その職責、他の職員又は社会に与える影響等を総合的に考慮しなければならない。

2 任命権者は、懲戒処分を行うに当たっては、正当な理由がある場合を除き、当該職員に意見を述べる機会を与えなければならない。

3 任命権者は、懲戒処分を行う場合においては、第30条第1項に規定する堺市職員懲戒等審査会に諮問しなければならない。

4 任命権者は、懲戒処分に係る職員の行為を防止するために必要な措置を講じなければならない。

5 前各項に定めるもののほか、職員の懲戒の手続及び効果について必要な事項は、別に条例で定める。

(懲戒処分の基準)

第28条 懲戒処分の基準について必要な事項は、任命権者が定める。

(懲戒処分の公表)

第29条 任命権者は、懲戒処分を行った場合は、公表することが適切でないと思われる場合を除き、速やかに公表するものとする。

2 前項の公表について必要な事項は、任命権者が定める。

(堺市職員懲戒等審査会)

第30条 職員の分限及び懲戒処分についての公正を期するため、市長の附属機関として、堺市職員懲戒等審査会(以下この条において「審査会」という。)を置く。

2 審査会は、次に掲げる事項について審査する。

(1) 第26条第1項の規定による職員の分限に係る処分に関する事項

(2) 職員の懲戒処分に関する事項

3 審査会は、委員7人以内で組織する。

4 前3項に定めるもののほか、審査会の組織及び運営について必要な事項は、市長が定める。

5 審査会は、市長以外の任命権者の諮問に応じて、第2項に規定する事項について、審査することができる。

第8章 公正職務

(公正職務の確保)

第31条 任命権者は、本市に対する不当な要求及び圧力を排除し、公正な職務の執行を確保するために必要な措置を講じなければならない。

(堺市公正職務確保審査会)

第32条 本市に対する不当な要求及び圧力を排除し、市民の疑惑、批判等を招くような職員の行為の防止を図り、その他公正な職務の執行を確保するため、市長の附属機関として、堺市公正職務確保審査会(以下この条において「審査会」という。)を置く。

2 審査会は、次に掲げる事項について調査し、審査し、又は意見を具申する。

(1) 本市に対する不当な要求及び圧力に係る事案に関する事項

(2) 職員又は職員であった者の外郭団体(地方自治法施行令(昭和22年政令第16号)第140条の7第1項に規定する法人及びその業務が本市と密接な関係を有する法人で市長が定めるものをいう。以下同じ。)の役員等への推薦に関する事項

(3) その他公正な職務の執行に関する事項

3 審査会は、委員5人以内で組織する。

4 前3項に定めるもののほか、審査会の組織及び運営

について必要な事項は、市長が定める。

5 審査会は、市長以外の任命権者の諮問に応じて、第2項第1号に規定する事項について、調査し、又は審査することができる。

6 審査会は、第2項第3号に規定する事項について、市長以外の任命権者に対し、市長を通じて意見を具申することができる。

第9章 再任用等

(再任用)

第33条 再任用(地公法第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項の規定により採用することをいう。次項において同じ。)の制度については、組織の運営上の必要性を踏まえ、適正に運用しなければならない。

2 前項に定めるもののほか、職員の再任用について必要な事項は、別に条例で定める。

(退職者の適正な管理)

第34条 任命権者は、市民の疑惑、批判等を招くような行為の防止を図り、市民の信頼を確保するため、職員の離職後の再就職等の管理に適正を期するものとする。

(再就職に係る制限)

第35条 市長は、外郭団体からの要請に応じ、その役員等の地位に職員又は職員であった者を推薦する場合は、第32条第1項に規定する堺市公正職務確保審査会に諮問しなければならない。

2 職員は、離職日の翌日から起算して2年を経過するまでの間、離職日以前5年間に担当していた業務に関し、本市への営業活動等(離職前の立場等により、本市職員に対し影響力を行使し、再就職先等にとって有利な契約を本市と締結し、又は許認可等の行政処分を要求し、若しくは依頼することをいう。)を行う業務に従事してはならない。

第10章 雑則

(適用除外)

第36条 教育委員会所管の学校に勤務する職員のうち、市町村立学校職員給与負担法(昭和23年法律第135号)第1条に規定する職員(以下「府費負担教職員」という。)については、第7条第2項、第13条から第15条まで、第17条第1項、第19条、第26条、第27条(第4項を除く。)、第29条、第30条及び第33条の規定は、適用しない。

2 教育委員会所管の学校に勤務する職員のうち、堺市立学校職員の給与及び旅費に関する条例(昭和57年条例第3号)第2条に規定する職員(以下「市費負担教職員」という。)については、第7条第2項、第19条第2項及び第3項並びに第30条の規定は、適用しない。

3 地公法第22条第2項及び地方公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第110号)第6条第1項第2号の規定により臨時的に任用された者(常時勤務の職にある者を除く。)については、第13条から第18条まで、第26条及び第33条から第35条までの規

定は、適用しない。

(府費負担教職員及び市費負担教職員に関する特例)

第37条 地公法及び地方教育行政の組織及び運営に関する法律(昭和31年法律第162号)に基づき、府費負担教職員及び市費負担教職員(以下これらを「教職員」という。)の分限及び懲戒処分についての公正を期するため、教育委員会の附属機関として、堺市教職員懲戒等審査会(以下この条において「教職員審査会」という。)を置く。

2 第30条第2項から第4項までの規定は、教職員審査会について準用する。この場合において、第30条第2項第1号及び第2号中「職員」とあるのは「教職員」と、同条第4項中「市長」とあるのは「教育委員会」と読み替えるものとする。

第38条 府費負担教職員に対する第16条、第20条及び第28条の規定の適用については、第16条中「適正な人事評価」とあるのは「適正な人事評価(地方教育行政の組織及び運営に関する法律(昭和31年法律第162号)第46条の規定により大阪府教育委員会が計画する人事評価をいう。以下同じ。)」と、第20条中「勤務条件は」とあるのは「勤務条件(大阪府が条例で定めるものを除く。)」は」と、第28条中「基準」とあるのは「基準(大阪府が条例で定めるものを除く。)」と読み替えるものとする。

2 市費負担教職員に対する第14条、第15条第2項、第19条第1項、第26条第5項、第27条第3項、第28条及び第29条第2項の規定の適用については、第14条中「5段階で」とあるのは「教育委員会が定める基準により」と、第15条第2項中「勤勉手当」とあるのは「堺市立学校職員の給与及び旅費に関する条例(昭和57年条例第3号)に定める給与」と、第19条第1項中「支給する」とあるのは「府費負担教職員の例により支給する」と、第26条第5項及び第27条第3項中「第30条第1項に規定する堺市教職員懲戒等審査会」とあるのは、「第37条第1項に規定する堺市教職員懲戒等審査会」と、第28条及び第29条第2項中「任命権者」とあるのは「府費負担教職員に関し大阪府が条例で定めるものを準用するほか教育委員会」と読み替えるものとする。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成25年4月1日から施行する。ただし、第1章、第8章、第9章及び第36条の規定は、同年1月1日から施行する。

(適用区分)

2 管理職手当の支給を受ける職にある職員以外の職員(市費負担教職員を除く。)にあつては、第15条第2項の規定は、平成25年12月に支給する勤勉手当から適用し、同月前に支給する勤勉手当については、なお従前の例による。

資料4 堺市職員の分限に関する条例

昭和27年6月9日 条例第12号

最近改正 平成24年6月22日 条例第31号
(題名改称)

(趣旨)

第1条 この条例は、地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「法」という。)第27条第2項並びに法第28条第3項及び第4項の規定に基づき、職員の意に反する降任、免職及び休職の事由、手続及び効果並びに失職の例外について必要な事項を定める。

(昭48条例20・全改、昭49条例6・平24条例31・一改)

(処分に当たって考慮すべき事項)

第2条 法第28条第1項第1号又は第3号に該当する場合は、事案に応じて、次に掲げる事項を総合的に考慮し、免職又は降任の処分の要否及び処分の内容を決定するものとする。

(1) 職員の勤務の状況又は結果

(2) 当該職員の経歴、性格、態度又は行動の態様、背景若しくは状況

(3) 社会環境その他職員の適格性を判断するために必要な事項

2 法第28条第1項第2号の規定に該当する場合は、医師の診断の結果に基づき、心身の故障の回復の状況及び今後の職務の遂行の可否を判断し、降任又は免職の処分の要否及び処分の内容を決定するものとする。

3 法第28条第2項第1号の規定に該当する場合は、医師の診断の結果に基づき、心身の故障の状況及び今後の職務の遂行の可否を判断し、休職の処分の要否を決定するものとする。

(平24条例31・追加)

(降任又は免職の事由等)

第3条 法第28条第1項第1号の規定に該当する場合は、次に掲げるとおりとする。

(1) 当該職員の人事評価(堺市職員及び組織の活性化に関する条例(平成24年条例第30号。以下「職員活性化条例」という。)第13条に規定する人事評価をいう。)の結果の区分が2年間継続して最下位の区分であつて、研修その他必要な措置を実施しても勤務実績の改善がない場合

(2) 出勤の状況が不良であつて、業務に著しい支障を及ぼす場合

(3) 前2号に掲げる場合のほか、担当すべきものとして割り当てられた職務を遂行してその職責を果たすべきであるにもかかわらず、その実績が良くないと認められる場合

2 法第28条第1項第2号の規定に該当する場合は、次に掲げるとおりとする。

(1) 法第28条第2項第1号の規定による休職をしている職員であつて、当該休職の期間が満了するに

- もかかわらず、なお心身の故障が回復せず、今後も職務の遂行に支障がある場合
- (2) 法第28条第2項第1号の規定による休職を繰り返している職員であって、それらの期間が5年間で通算して3年を超え、職務の遂行に支障がある場合
- (3) 前2号に掲げる場合のほか、将来回復の可能性のない、又は長期の療養を要する疾病のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えないことが明らかな場合
- 3 法第28条第1項第3号の規定に該当する場合は、次に掲げるとおりとする。
- (1) 第7条第3項の命令に従わなかった場合
- (2) 1月以上行方が不明である場合(正当な理由なく欠勤をした場合又は災害によることが明らかな場合を除く。)
- (3) 正当な理由なく再三にわたり上司の職務上の命令に従わない場合
- (4) 上司その他の職員又は市民に対し、暴力、暴言又は中傷を繰り返す場合
- (5) 前各号に掲げる場合のほか、簡単に矯正することのできない持続性の高い素質、能力、性格等に起因して、その職務の円滑な遂行に支障があり、又は支障を生ずる蓋然性が高いと認められる場合
- 4 前3項に規定する場合において、当該職員が現に就いている職に求められる役割を果たすことが困難で、下位の職であれば良好な職務の遂行を期待することができるときは職務の遂行能力に応じた職に降任させるものとし、現に就いている職だけではなく、公務員として通常要求される勤務成績又は適格性を欠くときは免職とする。

(平24条例31・追加)

(休職の事由)

第4条 職員が、法第28条第2項各号のいずれかに該当する場合のほか、次の各号のいずれかに該当する場合においては、これを休職することができる。

- (1) 学校、研究所その他これらに準ずる公共的施設において、当該職員の職務に関連があると認められる事項の調査、研究又は指導に従事する場合
- (2) 災害により、生死不明又は所在不明となった場合

(平24条例31・全改)

(任命権者が講ずる措置)

第5条 任命権者は、第3条第1項から第3項までの各号(第3項第2号を除く。)のいずれかに該当するおそれがある職員(以下「対象職員」という。)に対し、次の各号のいずれかに掲げる措置を講ずるものとする。

- (1) 注意又は指導を繰り返し行うこと。
- (2) 担当する業務の見直しを行うこと。
- (3) 医師の診断を受けるよう勧奨すること。
- (4) 研修の受講を命ずること。
- (5) 前各号に掲げるもののほか、対象職員の矯正の

ために必要な措置を講ずること。

2 任命権者は、上司による指導の状況に関する記録その他の対象職員の勤務に係る記録の収集を行うものとする。

3 任命権者は、第1項の措置を講じたにもかかわらず、対象職員の勤務実績が良くない状態又は適格性を欠くと認められる状態が改善されない場合は、当該対象職員に対し、降任又は免職の処分が行われることがあることを文書で警告し、これらの改善を促すものとする。

(平24条例31・追加)

(廃職又は過員による降任又は免職)

第6条 法第28条第1項第4号の規定による降任又は免職の処分は、転任その他の方法によっても過員が生ずる場合に行うことができる。この場合において、職種の変更を伴う転任に必要な能力の実証は、適正に行わなければならない。

2 任命権者は、前項の規定により免職する場合は、あらかじめ相当の範囲で職員に退職を勧奨しなければならない。

3 任命権者は、第1項の規定により免職する場合は、事案に応じて、勤務成績、勤続年数その他の客観的な事情を総合的に考慮し、公正に行わなければならない。

4 任命権者は、事業の全部又は一部を国その他公共団体以外の法人又は一部事務組合に譲渡し、又は移管する場合において、当該事業に従事する職員に事業の譲渡又は移管を受けた者に就職する機会が与えられているときは、原則として当該職員を免職することができる。

5 任命権者は、第1項又は前項の規定により免職となる職員が希望する場合は、本市以外の法人その他のものに雇用されるよう支援に努めるものとする。

(平24条例31・追加)

(降任、免職及び休職の手続)

第7条 任命権者は、法第28条第1項第1号又は第3号の規定により降任又は免職の処分をしようとする場合においては、上司その他関係者の意見を聴くものとする。

2 任命権者は、法第28条第1項第2号の規定に該当するものとして職員を降任し、若しくは免職する場合又は同条第2項第1号に該当するものとして職員を休職する場合においては、医師2人を指定してあらかじめ診断を行わせなければならない。

3 任命権者は、職員が前項の診断を拒んだ場合又は故意に当該診断を受けない場合は、診断を受けるよう職務上の命令をすることができる。

4 任命権者は、職員活性化条例第26条第5項の規定により堺市職員懲戒等審査会(同条例第30条第1項に規定する堺市職員懲戒等審査会をいう。)に諮問した結果を踏まえ、法第28条第1項の規定による降任又は免職の処分の要否及び処分の内容を決定するものとする。

5 職員の意に反する降任若しくは免職又は休職の処分

は、当該職員に辞令書を交付して行わなければならない。

(平12条例6・一改、平24条例31・旧第2条繰下・一改)

(休職の効果)

第8条 法第28条第2項第1号の規定による休職の期間は、3年を超えない範囲内において、休養を要する程度に応じ個々の場合について任命権者が定める。

2 法第28条第2項第1号の規定により休職にされた者が復職後1年以内に再び休職を命ぜられたときは、その休職期間は前の休職期間に通算する。

3 任命権者は、第1項の規定による休職の期間中であっても、その事由が消滅したと認められるときは、速やかに復職を命じなければならない。

4 法第28条第2項第2号の規定による休職の期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する間とする。

(平12条例6・一改、平24条例31・旧第3条繰下・一改)

第9条 休職者は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

2 休職者は、休職の期間中、条例に別段の定めのない限り、いかなる給与も支給されない。

(平12条例6・一改、平24条例31・旧第4条繰下・一改)

(失職の例外)

第10条 法第28条第4項の規定に基づく条例で定める場合は、職務の遂行に伴い、過失により法第16条第2号の規定に該当するに至った職員が、その刑の執行を猶予された場合とする。

(昭49条例6・追加、平24条例31・旧第5条繰下)

(委任)

第11条 この条例の施行について必要な事項は、人事委員会規則で定める。

(昭49条例6・旧第5条繰下、平12条例6・平17条例55・一改、平24条例31・旧第6条繰下・一改)

(市費負担教職員に関する特例)

第12条 第2条から前条までの規定にかかわらず、教育委員会所管の学校に勤務する職員のうち、堺市立学校職員の給与及び旅費に関する条例(昭和57年条例第3号)第2条に規定する職員の分限に関し必要な事項については、職員活性化条例に定めるものを除くほか、教育委員会所管の学校に勤務する職員のうち、市町村立学校職員給与負担法(昭和23年法律第135号)第1条に規定する職員(次条において「府費負担教職員」という。)の例による。

(平24条例31・追加)

(適用除外)

第13条 この条例は、府費負担教職員には適用しない。

(平24条例31・追加)

附 則

(施行期日)

1 この条例は、公布の日から施行する。

(平16条例59・旧附則・一改)

(美原町の編入に伴う特例)

2 美原町の編入の際、現に効力を有する旧職員の分限及び懲戒の手續並びに効果に関する条例(昭和32年美原町条例第6号)の規定によりなされた分限の処分及びその手續等で、当該編入に伴い同町の職員から引き続き本市の職員となった者に係るものについては、この条例の相当規定によりなされたものとみなす。

(平16条例59・追加)

(堺市高石市消防組合の解散及び堺市消防局の設置に伴う経過措置)

3 平成20年10月1日前に堺市高石市消防組合の職員であった者で、引き続き同日に本市の職員となったものについて旧堺市高石市消防組合職員の分限に関する条例(昭和40年堺市高石市消防組合条例第4号)の規定によりなされていた分限の処分及びその手續等については、この条例の相当規定によりなされた分限の処分及びその手續等とみなす。

(平20条例36・追加)

附 則(昭和48年6月12日条例第20号)

この条例は、公布の日から施行する。

附 則(昭和49年3月30日条例第6号)抄

(施行期日)

1 この条例は、昭和49年4月1日から施行する。

附 則(平成12年3月29日条例第6号)

この条例は、公布の日から施行する。

附 則(平成13年12月25日条例第28号)抄

(施行期日)

第1条 この条例は、平成14年4月1日から施行する。

附 則(平成16年12月22日条例第59号)

この条例は、平成17年2月1日から施行する。

附 則(平成17年12月22日条例第55号)

この条例は、平成18年1月6日から施行する。

附 則(平成20年9月30日条例第36号)

この条例は、平成20年10月1日から施行する。

附 則(平成24年6月22日条例第31号)抄

(施行期日)

1 この条例は、平成25年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 この条例の施行日前の事由に係る法第28条第1項及び第2項に規定する処分については、第1条の規定による改正後の堺市職員の分限に関する条例の規定にかかわらず、なお従前の例による。

資料5 堺市職員の懲戒の手續及び効果に関する条例

昭和27年6月9日条例第13号、最近改正

平成24年6月22日条例第31号(題名改称)

(趣旨)

第1条 この条例は、地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「法」という。)第29条第4項の規定に基づき職員の懲戒の手續及び効果について必要な事項を定める。(平11条例30・平24条例31・一改)(懲戒の手續)

第2条 任命権者は、懲戒処分を実施しようとする場合においては、上司その他関係者の意見を聴くものとする。

2 任命権者は、堺市職員及び組織の活性化に関する条例(平成24年条例第30号)第27条第3項の規定により堺市職員懲戒等審査会(同条例第30条第1項に規定する堺市職員懲戒等審査会をいう。)に諮問した結果を踏まえ、懲戒処分の要否及び処分の内容を決定するものとする。

3 戒告、減給、停職又は懲戒処分としての免職の処分は、当該職員に辞令書を交付して行わなければならない。(平24条例31・一改)

(戒告の効果)

第3条 戒告は、職員が法第29条第1項各号のいずれかに該当する場合において、その責任を確認し、及びその将来を戒めるものとする。(平24条例31・追加)

(減給の効果)

第4条 減給は、1日以上6月以下の期間、給料及びこれに対する地域手当の合計額の10分の1以下を減ずるものとする。(昭32条例24・平5条例20・平18条例31・一改、平24条例31・旧第3条繰下)

(停職の効果)

第5条 停職の期間は、1日以上6月以下とする。

2 停職者は、その職を保有するが職務に従事しない。

3 停職者は、停職の期間中、いかなる給与も支給されない。(平24条例31・旧第4条繰下・一改)

(委任)

第6条 この条例の施行について必要な事項は、人事委員会規則で定める。(平17条例55・一改、平24条例31・旧第5条繰下・一改)

(市費負担教職員に関する特例)

第7条 第2条から前条までの規定にかかわらず、教育委員会所管の学校に勤務する職員のうち、堺市立学校職員の給与及び旅費に関する条例(昭和57年条例第3号)第2条に規定する職員の懲戒の手續及び効果については、教育委員会所管の学校に勤務する職員のうち、市町村立学校職員給与負担法(昭和23年法律第135号)第1条に規定する職員(次条において「府費負担教職員」という。)の例による。(平24条例31・追加)(適用除外)

第8条 この条例は、府費負担教職員には適用しない。(平24条例31・追加)

附 則

(施行期日)

1 この条例は、公布の日から施行する。(平16条例6

1・旧附則・一改)

(美原町の編入に伴う特例)

2 美原町の編入の際、現に効力を有する旧職員の分限及び懲戒の手續並びに効果に関する条例(昭和32年美原町条例第6号)の規定によりなされた懲戒の処分及びその手續等で、当該編入に伴い同町の職員から引き続き本市の職員となった者に係るものについては、この条例の相当規定によりなされたものとみなす。(平16条例61・追加)

(堺市高石市消防組合の解散及び堺市消防局の設置に伴う経過措置)

3 平成20年10月1日前に堺市高石市消防組合の職員であった者で、引き続き同日に本市の職員となったものについて旧堺市高石市消防組合職員の懲戒の手續及び効果に関する条例(昭和40年堺市高石市消防組合条例第5号)の規定によりなされていた懲戒の処分及びその手續等については、この条例の相当規定によりなされた懲戒の処分及びその手續等とみなす。(平20条例36・追加)

附 則(昭和32年12月25日条例第24号)抄

最近改正 平成5年9月24日条例第20号

(施行期日)

1 この条例は、公布の日から施行し、昭和32年4月1日から適用する。

附 則(昭和43年1月31日条例第3号)抄

最近改正 昭和46年1月30日条例第2号

(施行期日等)

1 この条例は、公布の日から施行し、第1条の改正規定中、別表第4の改正部分は、昭和43年1月1日から、その他の改正部分及び第2条の改正規定並びにこの条例の附則第4項及び第6項の規定は、昭和42年8月1日から適用する。

附 則(昭和45年10月8日条例第23号)

この条例は、公布の日から施行する。

附 則(昭和46年1月30日条例第2号)抄

(施行期日等)

1 この条例は、公布の日から施行する。

2 第1条の規定(前項ただし書に係る改正規定を除く。)による改正後の堺市職員の給与及び旅費に関する条例(以下「改正後の条例」という。)の規定(第7条の2、第13条、第21条第1項、第22条、第25条、別表第2及び別表第3の規定を除く。)、第2条の規定による改正後の堺市職員の給与及び旅費に関する条例の一部を改正する条例の規定、第3条の規定による改正後の堺市職員の給与及び旅費に関する条例等の一部を改正する条例の規定、第4条の規定による改正後の堺市職員の給与及び旅費に関する条例等の一部を改正する条例の規定、附則第5項の規定による改正後の堺市公営企業職員の給与の種類及び基準を定める条例(昭和31年条例第20号)の規定及び附則第6項の規定による改正後の堺市立学校職員の給与及び旅費に関する条例(昭和31年条例第1号)の規定は昭和45年5月

1日から、改正後の条例第7条の2、第13条及び別表第2の規定は昭和45年4月1日から、改正後の条例第21条第1項、第25条及び別表第3の規定は昭和46年1月1日から適用する。

附 則(昭和57年3月31日条例第3号)抄
(施行期日)

1 この条例は、昭和57年4月1日から施行する。

附 則(昭和57年3月31日条例第9号)抄
(施行期日等)

1 この条例は、公布の日から施行する。

附 則(昭和61年3月29日条例第1号)抄
(施行期日等)

1 この条例は、公布の日から施行し、改正後の堺市職員の給与及び旅費に関する条例及び堺市職員の給与及び旅費に関する条例の一部を改正する条例の規定は、昭和60年4月1日(以下「切替日」という。)から適用する。

附 則(平成5年9月24日条例第20号)抄
(施行期日)

1 この条例は、規則で定める日から施行する。

(平成5年規則第69号で平成5年1月1日から施行)

附 則(平成11年12月24日条例第30号)

この条例は、公布の日から施行する。

附 則(平成16年12月22日条例第61号)

この条例は、平成17年2月1日から施行する。

附 則(平成17年12月22日条例第55号)

この条例は、平成18年1月6日から施行する。

附 則(平成18年3月29日条例第31号)抄
(施行期日)

第1条 この条例は、平成18年4月1日から施行する。

附 則(平成20年9月30日条例第36号)

この条例は、平成20年10月1日から施行する。

附 則(平成24年6月22日条例第31号)抄
(施行期日)

1 この条例は、平成25年4月1日から施行する。

資料6 「大阪市教育振興基本計画」のあらまし

資料源：大阪市、2012/09/08 取得

<http://www.city.osaka.lg.jp/kyoiku/page/0000112488.html>

「大阪市教育振興基本計画 ～“ええとこ”のぼそ 大阪の教育～」

[2011年3月31日]

「教育振興基本計画とは」(略)

「大阪市教育振興基本計画の策定」

大阪市では…「大阪市教育改革プログラム 重点行動プラン2008－2011」を策定し、施策を推進してきました。／その後、「大阪市教育改革プログラム」の計画期

間が23年度までであることや、新学習指導要領(小学校)が23年度から全面実施されることを見据え、23年度を目途に新たな計画を策定することとしました。そして検討の結果、23年3月に「大阪市教育振興基本計画」を定めました。／策定にあたっては、「大阪市教育振興基本計画(仮称)策定懇話会」(学識経験者、民間有識者、市民代表、公募委員の計12名で構成)などで検討するとともに、保護者・教職員・市民へのアンケートや、パブリック・コメントを実施しました。

(「策定経過の詳細について」閲覧urlの指示あり)

なお、この計画を定めて以降、本市では教育行政基本条例や学校活性化条例の制定等があり、施策実施の前提条件が抜本的に改められようとしています。このことを受け、現行の計画を改訂することとし、平成24年8月から「大阪市教育振興基本計画策定有識者会議」において議論を行っています。

計画のあらまし

この計画は、大阪市の教育が、平成23年度から平成32年度までの今後10年間でめざすべき目標像を明らかにするとともに、目標像に向けて今後5年間で取り組むべき施策を示すものです。

1 めざすべき目標像

今後10年間でめざすべき目標像として、

- ・未来に向けてたくましく生きる“なにわっ子”の育成
- ・パートナーシップに基づく“自律と協働の生涯学習社会づくり”の推進の2点を掲げます。

未来に向けてたくましく生きる“なにわっ子”の育成

これからの時代にあって、変化する社会でたくましく生きるための学力、すこやかで心豊かに生きるための体と心、郷土「大阪」を愛し、国際社会の中で多文化と共生していく態度の三つを併せ持った“なにわっ子”の育成をめざします。

パートナーシップに基づく“自律と協働の生涯学習社会づくり”の推進

「まなび」と「行動」が循環する生涯学習を支援し、市民・地域団体・NPO・企業・行政などが協働してまちづくりの課題に取り組むという、“自律と協働の生涯学習社会づくり”の推進をめざします。

2 基本となる考え方

目標像に向けて施策や教育実践を進めるために、教育に携わる全ての人々が共有すべき考え方として、「“ええとこ”のぼそ 大阪の教育」を掲げます。

「“ええとこ”のぼそ」には、次の3つの考えがこめられています。・大阪で学び、育つ子どもたちの“ええとこ”をはぐくむとともに、・大阪に暮らし、活動する人々の“ええとこ”をつなげる。・そのことを通して、“大阪はええとこや”とみんなが誇りを持って言えるまちになっていく。

「大阪で学び、育つ子どもたちの“ええとこ”をはぐくむとともに、」

全ての子どもが、「生きる力」をしっかりと身に付けることはもちろんですが、一人ひとりの子どもが、それぞれのよいところ、すなわち“ええとこ”を認められ、はぐくまれることを通じて、自らの個性や創造性を発揮して、たくましく夢にチャレンジしようとする意欲を持てるようにします。

「大阪に暮らし、活動する人々の“ええとこ”をつなげる。」

市民・地域団体・NPO・企業・行政などが、「なにわっ子」の育成をはじめとしたまちづくりの課題に対し、それぞれの“ええとこ”を生かし、主体的にかつ協働して取り組むことを通じて、「自律と協働の生涯学習社会」を実現するようにします。

「そのことを通じて、“大阪はええとこや”とみんなが誇りを持って言えるまちになっていく。」

そのような循環の中で、多彩な人々や個性ある教育コミュニティのつながりが更に深まり、社会総がかりで人づくりがより一層進むことで、「大阪はええとこや」とみんなが誇りを持って言えるまちになっていきます。

(図、略)

3 施策の基本方向

目標像に向かう道筋として、4つの基本方向に沿って、今後5年間で次に掲げるような施策や教育実践に取り組みます。

詳しくは、次の資料をご覧ください。

大阪市教育振興基本計画

目次（以下 pdf file のリンク略）

第1章 計画の策定について

第2章 今後10年間を見通した大阪市の教育の方向性

第3章 今後5年間で取り組むべき施策(1)

基本方向1 子どもの「生きる力」をはぐくむ教育活動を推進します

第3章 今後5年間に取り組むべき施策(2)

基本方向2 質の高い学校教育を推進します

第3章 今後5年間に取り組むべき施策(3)

基本方向3 社会総がかりで子どもをはぐくむ活動に取り組めます

第3章 今後5年間に取り組むべき施策(4)

基本方向4 「自律と協働の社会」をつくる生涯学習を推進します

第4章 計画の推進にあたって

参考資料

(中略)

策定の主な経過

計画の策定にあたっては、「大阪市教育振興基本計画（仮称）策定懇話会」（学識経験者、民間有識者、市民代表、公募委員の計12名で構成）などを開催し、保護者・教職員・市民へのアンケートや、パブリック・コメントを実施しました。その主な経過は次の日程のとおりです。（中略）

平成23年1月20日 第4回大阪市教育振興基本計画（仮称）推進会議の開催

1月25日 教育委員会会議

3月 計画の決定・公表

このページの作成者・問合せ先

大阪市教育委員会事務局総務部総務課企画グループ
(住所、電話等、略)

資料7 2013年度大阪市教育振興基本計画中間案報道

（「中3で英検準1級、小6で3級」 大阪市教育計画、理数系教員に民間人特例も 産経新聞 11月6日(火)）

<http://headlines.yahoo.co.jp/hl?a=20121106-00000514-san-so> ci、2012/11/09 22:02 取得。

大阪市立学校で来年度の教育施策の基本方針となる「教育振興基本計画」の中間案が5日、判明した。英語教育を重視する橋下徹市長の姿勢を反映するように、中学3年で英検準1級、小学6年で同3級の取得という目標を明示。人材が不足する理数系教員の確保策としては、教職員免許を持たない一般社会人が、現行の特例制度を利用して教壇に立てる措置を講じることも盛り込むなど、特色ある内容となっている。

大阪市では、5月に制定された教育関連条例に基づき、市長と市教育委員が協議して教育振興基本計画案を策定することになり、現在、市教委を交えた有識者会議で中間案の策定を進めている。市長と教育委員がさらに協議して成案化し、来年2月に市議会に提出、議決を経て同計画案と教育目標が最終決定する。

中間案では、英語の発音とつづりの規則性をルール化した学習法「フォニックス」を使った英語教育を小学1年から実施すると明示。具体的な到達目標として、小学6年で英検3級、中学3年で準1級の合格を目指すことを盛り込んだ。文部科学省によると「公立小でフォニックスを使った英語教育は全国でも聞いたことがない」という。

教員の確保では、優れた知識や経験を持つ社会人を都道府県教委の判断で起用する「特別免許状制度」の活用を提示。

同制度は、旧文部省が昭和63（1988）年度に創設したが、ほとんど活用されていないのが実情で、平成22年度までに授与した特別免許状は全国で413件、大阪府に至ってはわずか2件にとどまっている。有識者会議では、制度を利用し、不足する小中学校の理数系教員の増員と質の確保につなげたい考えだ。

一方、いじめ問題については、警察や弁護士、医師、臨床心理士らをメンバーに加えた第三者機関の設置を提案。問題を抱える学校側がすぐに相談、対処できる態勢を整えるほか、具体的な対処方法を分かりやすく図式化したフローチャートも作成する方針だ。

資料 8 大阪市職員基本条例

制定平 24. 5. 28 条例 71

目次 前文

- 第 1 章 総則（第 1 条—第 3 条）
 - 第 2 章 職員の倫理規範（第 4 条—第 8 条）
 - 第 3 章 職員の任用（第 9 条—第 13 条）
 - 第 4 章 人材育成（第 14 条—第 16 条）
 - 第 5 章 人事評価（第 17 条—第 23 条）
 - 第 6 章 職員の給与（第 24 条）
 - 第 7 章 組織及び定数等の管理（第 25 条・第 26 条）
 - 第 8 章 職員の懲戒（第 27 条—第 31 条）
 - 第 9 章 職員の分限（第 32 条—第 44 条）
 - 第 10 章 職員の再任用（第 45 条）
 - 第 11 章 退職管理（第 46 条—第 54 条）
 - 第 12 章 大阪市人事監察委員会（第 55 条—第 58 条）
 - 第 13 章 雑則（第 59 条・第 60 条）
- 附則

大阪がこれからの都市間競争を勝ち抜くとともに、グローバル化、少子高齢化等、時代と社会の急激な変化に迅速に対応し、活力と魅力があふれ市民が安心して暮らすことができる地域となるには、新たな地域経営モデルが必要である。

ここに、大阪市は、政策の立案に関する優れた能力を有し、自律性を備えた職員を育成するとともに、その能力を最大限に発揮することができる機会を与える等、能力

と実績に応じた人事を徹底し、意欲と誇りにあふれる職員が市民のために全力を尽くすことができる組織を実現することを目指し、この条例を制定する。

第 1 章 総則

（目的）

第 1 条 この条例は、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号。以下「法」という。）に定める根本基準に従った健全な人事制度を構築し、これを公正かつ厳格に運用するために必要な事項を定めることにより、任命権者による人事権の行使を適切なものとして効率的な公務の執行を確保し、もって市民から信頼される市政を実現することを目的とする。

（定義）

第 2 条 この条例において「職員」とは、法第 3 条

第 2 項に規定する一般職に属する職員をいう。（適用除外）

第 3 条 教育委員会所管の学校又は幼稚園に勤務する職員（以下「教職員」という。）のうち、市町村立学校職員給与負担法（昭和 23 年法律第 135 号）第 1 条に規定する職員については、第 5 章（第 21 条第 2 項及び第 22 条を除く。）及び第 6 章、第 26 条並びに第 8 章（第 29 条及び第 30 条第 2 項に限る。）及び第 9 章（第 37 条第 3 項、第 40 条及び第 42 条に限る。）の規定は適用しない。

2 教職員のうち、職員の給与に関する条例（昭和 31 年大阪市条例第 29 号）第 4 条第 1 項第 2 号アに掲げる高等学校・特別支援学校等教育職給料表及び同号イに掲げる幼稚園・小学校・中学校教育職給料表の適用を受ける職員については、第 18 条の規定は適用しない。

3 消防局に所属する職員については、第 3 章、第 5 章から第 7 章まで、第 8 章（第 28 条に限る。）及び第 9 章（第 33 条、第 34 条、第 36 条、第 38 条、第 39 条及び第 43 条に限る。）の規定は適用しない。

第 2 章 職員の倫理規範

（倫理原則）

第 4 条 職員は、自らの行動が市政に対する市民の信用に大きな影響を与えることを深く認識して、常に厳しく自らを律して服務規律を遵守するとともに、倫理意識の高揚に努めなければならない。

2 職員は、市民全体の奉仕者であり、市民の一部に対してのみの奉仕者ではないことを自覚して、公正に職務を執行し、その職務や地位を私的利益のために用いてはならず、また、市民の疑惑や不信を招くような行為をしてはならない。

3 職員は、職務の遂行に当たっては、公共の利益の増進を目指し、全力を挙げてこれに取り組まなければならない。

4 職員は、市政の透明性の確保に努めるとともに、自らの職務に関し説明責任を果たすよう努めなければならない。

（任命権者の責務）

第 5 条 任命権者は、職員が勤務時間の内外を問わず、服務規律を遵守し、高い倫理意識を持って行動するようにするため、研修その他の必要な措置を講じなければならない。

（管理監督者の責務）

第 6 条 職員を管理し、又は監督する地位にある職員（以下「管理監督者」という。）は、その職責の重要性を自覚し、第 4 条各項に定める倫理原則（以

下「倫理原則」という。)を自ら率先して遵守しなければならない。

2 管理監督者は、その管理又は監督の対象となる職員(以下「部下職員」という。)に対し、倫理原則を踏まえ、服務規律の遵守及び公正な職務の執行を確保するため、必要な指導を行わなければならない。

3 管理監督者は、部下職員の職務の執行状況を常に点検し、その改善を図りつつ、良好な職場環境の形成に努めなければならない。

4 管理監督者は、部下職員に対し、勤務時間外の行動が市政に対する市民の信用に大きな影響を与えることを自覚させ、倫理意識の高揚を促さなければならない。

(利害関係者との関係)

第7条 職員は、倫理原則を踏まえ、職務上利害関係のある者(労働団体その他の団体及び地方公共団体の議会の議員を含む。以下「利害関係者」という。)との関係において、市民の疑惑や不信を招くような行為を厳に慎むとともに、公平性及び公正性を保持し、透明性の高い行政運営を行うことにより、市政に対する信頼を高めなければならない。

(職員倫理規則)

第8条 市長は、倫理原則を踏まえ、職員の倫理意識の高揚を図るために必要な事項に関し、市規則(以下「職員倫理規則」という。)を定めるものとする。

2 職員倫理規則には、服務規律の確保及び市民の疑惑や不信を招くような行為の防止のために職員の遵守すべき事項を定めなければならない。

3 任命権者は、職務の特殊性その他の事情により必要があると認めるときは、その必要の限度で、職員倫理規則に定めるべき事項について別段の定めをすることができる。

第3章 職員の任用

(任用の一般原則)

第9条 職員の任用は、任命権者又はその指定した職員の定めた組織運営上の目標を最も効率的かつ効果的に達成することを目的として行う。

2 職員の採用に当たっては、広く人材を国内外に求め、官民を問わず多様な人材の確保に努めなければならない。

3 職員の昇任は、採用区分、年齢、性別又は経歴にかかわらず、本人の意欲を重視しつつ、第5章の規定に基づく人事評価その他任命権者が行う労務管理により把握した職員の適性及び能力に基づ

いて厳正に行わなければならない。かつ、勤続年数に依拠した年功序列によるものであってはならない。

4 職員の転任は、公務の能率の向上及び人材育成の観点から、計画的かつ公正に行わなければならない。

5 前各項に定めるもののほか、任命権者が任用の基準を定めたときは、任命権者は、随時、その内容を公表しなければならない。

(公募による管理職の任用等)

第10条 大阪府市長直轄組織設置条例(平成24年大阪府条例第12号)第1条に掲げる職及び同条に掲げる組織の長の職、区長、大阪市事務分掌条例(昭和22年大阪府条例第32号)第1条に掲げる職及び同条に掲げる組織の長の職、会計管理者、交通局長、水道局長及び病院局長、選挙管理委員会の書記長並びに監査委員及び人事委員会の事務局の長の職、市会事務局の長の職並びに高度な専門性を要する職として任命権者が指定する職への任用は、広く公募により行うものとする。

2 任命権者は、職員以外の者を前項に定める職(法第3条第3項に規定する特別職を除く。次項において同じ。)に任用しようとする場合は、その者を任期付職員(一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例(平成17年大阪府条例第18号)第2条の規定により採用された職員をいう。以下同じ。)として採用するものとする。

3 前項に規定する場合のほか、任命権者は、職員を第1項に定める職に任用しようとするときであっても、当該職員の年齢、当該職の任期、従事させる職に必要とされる専門的な知識経験の性質その他の事情を考慮して、当該職員を新たに任期付職員として採用することができる。

4 第1項に定める職への任用は、任命権者及び優れた識見を有する者による面接その他の公正な手続による審査を経なければならない。

5 前項の審査においては、従事させる職に必要とされる専門的な知識経験の有無のほか、管理監督者としての適格性を評価しなければならない。

6 不測の要因により第1項に定める職に充てる職員に欠員が生じたとき、新たに内部組織を設置することに伴い当該内部組織の長の職の任用について急施を要するときその他特別の理由により公募を行う時間的余裕がないときは、任命権者は、前各項の規定によらないで、当該職に充てる者を任用することができる。

(任期付職員の採用等)

第11条 前条第1項に定める職への任用のほか、

任命権者は、年齢、職歴等を問わず、専門的な知識経験を有する意欲ある人材を任期付職員として、積極的に採用するものとする。

2 任命権者は、職員が主体的に自らの資質及び能力向上に努めることを促すため、職員の希望により転任させる制度又は特定の職に充てる職員を募集する制度により、意欲ある人材を積極的に育成し、任用するものとする。

(中途採用)

第 12 条 任命権者は、民間企業その他の本市以外の団体に勤務した経験を有する者を職務に従事させることにより行政運営の活性化を図ることを目的として、これらの者の採用を継続的に実施するものとする。

(人事交流)

第 13 条 任命権者は、国内外及び官民を問わず広く交流人事を行うことにより、職員の資質の向上を図るとともに、社会情勢の変化に対応した組織の維持に努めるものとする。

第 4 章 人材育成

(研修等)

第 14 条 任命権者は、職員の職務遂行能力の向上を目的とした職員研修を行うことにより計画的に人材を育成するとともに、職員の自発的な能力開発の支援を行わなければならない。

2 前項の職員研修の実施に当たっては、業務を通じて行う職場研修及び職場外での研修を適切に連携させなければならない。

(自己啓発)

第 15 条 職員は、自らのキャリア形成のため、主体的に自己啓発に努めなければならない。

(職員の表彰)

第 16 条 市長は、職員の執務意欲の高揚に資するため、全力を挙げて職務を遂行して顕著な功績を挙げた職員を、表彰するものとする。

2 市長は、職員を表彰した場合は、速やかに公表するものとする。

第 5 章 人事評価

(人事評価の目的等)

第 17 条 人事評価（職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び達成した実績を把握した上で行われる勤務成績の評価をいう。以下同じ。）は、職員の資質、能力及び執務意欲の向上を図ることを目的として行う。

2 人事評価の結果は、任用及び給与に適正に反映しなければならない。

3 昇給及び勤勉手当については、人事評価の結果を明確に反映しなければならない。

(相対評価)

第 18 条 任命権者は、相対評価（分布の割合（評価を受ける職員の総数に占める各区分の職員の割合をいう。以下同じ。）を定めて区分し、職員がどの区分に属するかを相対的に評価する方法をいう。）により、人事評価を行う。

2 前項の人事評価は、次の表の左欄に掲げる区分のとおり上位から区分し、概ね同表の右欄に定める分布の割合により行う。

区分 分布の割合

第 1 区分 100 分の 5

第 2 区分 100 分の 20

第 3 区分 100 分の 60

第 4 区分 100 分の 10

第 5 区分 100 分の 5

(評価の基準)

第 19 条 任命権者は、毎年度、人事評価の基準として、組織目標に基づく実績評価（職員がその職務を遂行するに当たり達成した実績を把握した上で行われる勤務成績の評価をいう。）及び能力評価（職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力を把握した上で行われる勤務成績の評価をいう。）の客観的な基準を定め、これを公表するものとする。

2 任命権者は、すべての人事評価をする者が正確に評価することができるよう、前項の基準を常に点検し、必要な修正を行うよう努めなければならない。

3 人事評価をする者は、第 1 項の基準に基づき公正かつ厳正に評価を行わなければならない。

(管理監督者に対する評価)

第 20 条 管理監督者に対する人事評価は、組織マネジメント及び人材の育成に関する能力を含めて行うものとする。

2 前項の組織マネジメント及び人材の育成に関する能力の評価を行うに当たっては、部下職員からの評価を行い、これを考慮して行うことができる。

(評価結果の開示等)

第 21 条 人事評価の結果は、評価を受けた職員に開示するものとする。

2 任命権者は、毎年度の職員の評価の結果の分布を公表する。ただし、職員個人の評価の結果は公にしてはならない。

(適正な評価の確保)

第 22 条 任命権者は、適正な人事評価を実施する

ことができるよう、人事評価をする者に対する研修を行うとともに、第 19 条第 1 項の基準を逸脱する評価を行う者に対し、公正かつ厳正な評価を行うことができるよう指導するものとする。

(人事評価の実施の細目)

第 23 条 この条例に定めるもののほか、人事評価の基準及び方法その他人事評価の実施に関し必要な事項は、任命権者が別に定める。

第 6 章 職員の給与

(給与の原則)

第 24 条 給与は職務と責任に応じて支給するものとし、給料表により給料月額を定める場合の各級の最高の給料月額は、二階級上位の級の最低の給料月額を超えないよう努めるものとする。

2 職員の給与は、情勢適応の原則に基づき、民間の同一の職種又は相当する職種の給与の水準を参考にするものとする。

3 人事委員会は、民間事業者における給与水準及び勤務条件の実態を把握するため、直近の賃金構造基本統計調査規則（昭和 39 年労働省令第 8 号）第 1 条に規定する調査その他公共的団体が行う賃金等に関する調査を参考として活用しなければならない。

第 7 章 組織及び定数等の管理

(組織及び定数の管理)

第 25 条 任命権者は、最小の経費で最大の効果を達成するよう、簡素で効率的な組織の設置及び運営に努めるものとする。

2 すべての職は、組織運営上及び業務上の必要性に基づき設置し、適正に管理するものとする。

3 任命権者は、5 年ごとに職員数の管理目標を定め、これを公表するものとする。ただし、必要があるときは、期間の途中でこれを変更することができる。

4 前項の管理目標を設定し、又は変更する場合は、地方公共団体の経営等に関し識見のある者の意見を聴くものとする。

(人件費の適正な管理)

第 26 条 市長は、財政事情を考慮して、人件費の適正な管理に努めなければならない。

第 8 章 職員の懲戒

(懲戒処分の基本方針)

第 27 条 任命権者は、職員が法第 29 条第 1 項各号のいずれかに該当する場合は、組織の規律と公務遂行の秩序を維持して、同種の事案の再発防止を

徹底し、市民の信頼の回復を図るため、次条に定める基準により、適正かつ迅速に懲戒処分を行うものとする。

2 法第 29 条第 1 項の規定により職員に対して行う懲戒処分としての戒告、減給、停職又は免職の処分は、当該職員が同項各号のいずれかに該当すると認められる客観的事実が明らかかな場合に行うものとする。

3 懲戒処分を行った任命権者は、当該懲戒処分の理由となった行為が、当該職員の故意又は重過失による職務上の義務に違反するものである場合においては、法令の定めるところにより、当該職員に対し、適正かつ厳格に損害賠償請求権又は求償権を行使するものとする。

4 懲戒処分を行った任命権者は、当該懲戒処分に係る職員の行為と同内容の行為の再発を防止するため、研修の実施その他の必要な措置を講じなければならない。

(懲戒の基準)

第 28 条 任命権者は、別表非違行為の類型欄に掲げる非違行為（職員が法第 29 条第 1 項各号のいずれかに該当することとなる行為をいう。以下同じ。）の類型に応じ、同表懲戒処分の種類欄に定める懲戒処分の種類のうちから、職員が行った非違行為の動機及び態様、公務内外に与える影響、当該職員の職責、当該非違行為の前後における当該職員の態度等を総合的に考慮して、1 の種類の懲戒処分（懲戒処分の種類が 1 である場合にあっては、当該種類の懲戒処分）を行うものとする。

2 複数の非違行為を行った職員に対し懲戒処分を行う場合は、それぞれの非違行為に係る別表懲戒処分の種類欄に定める懲戒処分の種類のうち最も重い懲戒処分（懲戒処分の種類が 1 である場合にあっては、当該種類の懲戒処分）より重い懲戒処分を行うことができる。

3 前 2 項の定めるところにより懲戒処分を行う場合において、次の各号のいずれかに該当するときは、当該各項の規定により行うことのできる懲戒処分より重い懲戒処分を行うことができる。

(1) 職員が行った非違行為の態様等が極めて悪質であるとき

(2) 職員が行った非違行為の公務内外に及ぼす影響が特に大きいとき

(3) 職員が管理監督者であるときその他その占める職の責任の度が特に高いとき

(4) 職員が過去に懲戒処分を受けたことがあるとき

(5) 職員が同種の非違行為を繰り返す場合その他

重い懲戒処分によらなければ職員の更正が困難であると任命権者が認めるとき

(6) 前各号に掲げる事由に類する特別の事情があると任命権者が認めるとき

4 第1項又は第2項の定めるところにより懲戒処分を行う場合において、次の各号のいずれかに該当するときは、当該各項の規定により行うことのできる懲戒処分より軽い懲戒処分を行い、又は懲戒処分を行わないことができる。

(1) 職員が行った非違行為の過失の程度が軽微であるとき

(2) 職員の日頃の勤務態度が極めて良好であるとき

(3) 職員が自らの非違行為が発覚する前に自主的に申し出たとき

(4) 職員が任命権者の行う調査に積極的に協力したときその他自らの非違行為に関連する不祥事案の全容解明に寄与したとき

(5) 前各号に掲げる事由に類する特別の事情があると任命権者が認めるとき

5 前項第3号及び第4号のいずれにも該当する場合において、同項の規定を適用しなかったとしたならば当該職員に対して行われることとなる懲戒処分の種類が免職であるときは、当該職員による非違行為が特に悪質であると任命権者が認める場合を除き、当該職員に対する懲戒処分の種類は、停職とする。

6 任命権者は、非違行為を行った職員の管理監督者が適切な指導又は監督を怠った事実が認められるときは、当該管理監督者に対し、減給又は戒告の懲戒処分を行うものとする。この場合において、当該非違行為を知得したにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認していた管理監督者に対しては、停職又は減給の懲戒処分を行うものとする。

7 前項の定めるところにより懲戒処分を行う場合において、当該管理監督者の過失の程度が軽度であるとき又は当該非違行為を行った職員に対する懲戒処分の程度が軽いときは、同項の規定による懲戒処分の種類より軽い種類の懲戒処分を行い、又は懲戒処分を行わないことができる。

8 職員が行った行為が非違行為に該当する場合であって、当該非違行為に該当する別表非違行為の類型欄に掲げる行為がないときは、当該非違行為に類似する同欄に掲げる行為に対する懲戒処分の取扱いに準じて、当該非違行為に対する懲戒処分を決定するものとする。

(懲戒の効果)

第29条 戒告は、当該職員の責任を指摘し、及びその将来を戒めるものとする。

2 減給は、1日以上6月以下の期間において、1月につき、給料月額及び地域手当の月額の合計額の10分の1以下の額を減じて行うものとする。

3 交通局、水道局及び病院局の職員並びに法第57条に規定する単純な労務に雇用される職員に係る減給は、前項の規定にかかわらず、労働基準法（昭和22年法律第49号）第12条に規定する平均賃金の1日分の2分の1以下の額を減じて行うものとする。ただし、1月間の減給の総額は、その月における給与の総額の10分の1を超えてはならない。

4 停職の期間は、1日以上1年以下とする。停職者は、職員としての身分を保有するが職務に従事せず、また停職の期間中いかなる給与も支給されない。

(懲戒の手續)

第30条 任命権者は、懲戒処分を行うか否かの決定及びその量定の決定に当たっては、第55条の規定による大阪市人事監察委員会（以下「人事監察委員会」という。）の意見を聴かなければならない。

2 懲戒処分は、その旨を記載した書面を当該職員に交付して行わなければならない。

3 任命権者は、懲戒処分を行ったときは、速やかに次に掲げる事項を公表しなければならない。

(1) 懲戒処分を受けた職員の所属、補職の区分及び年齢

(2) 懲戒処分の種類及びその量定

(3) 懲戒処分を行った日

(4) 非違行為の概要

4 前項の規定にかかわらず、免職又は3月以上の停職の懲戒処分を行ったときは、任命権者は、直ちに前項各号に掲げる事項を公表しなければならない。

5 前2項の規定にかかわらず、任命権者は、懲戒処分を受けた職員の行為による被害者が当該各項の規定による公表をしないよう求めたとき、公表することにより被害者が特定されるおそれがあるときその他被害者の人権に十分に配慮する必要があると認めるときは、当該各項の規定による公表をしないことができる。

(懲戒処分の実施の細目)

第31条 この条例に定めるもののほか、懲戒処分の実施に関し必要な事項は、任命権者が定める。

第9章 職員の分限

(総則)

第 32 条 任命権者は、職員が法第 28 条第 1 項第 1 号から第 3 号まで又は第 2 項各号のいずれかに該当する場合においては、公務の適正かつ能率的な運営を確保することを目的として、同条第 1 項又は第 2 項の規定による処分を適正に行うものとする。

(処分に当たって考慮すべき事項)

第 33 条 法第 28 条第 1 項第 1 号又は第 3 号に該当する職員に対する処分は、当該職員に対し指導その他の必要な措置を講じたにもかかわらず、なお当該各号に該当する場合に行うこととする。この場合において、任命権者は、次に掲げる事項を総合的に評価して、降任又は免職の処分を行うか否か及びいずれの処分を行うかを決定するものとする。

- (1) 職員の勤務の状況又は結果
- (2) 職員の経歴、性格、態度又は行動の態様、背景若しくは状況
- (3) 社会環境その他職員の適格性を判断するために必要な事項

2 法第 28 条第 1 項第 2 号に該当する職員に対する処分は、医師の診断の結果に基づき、心身の故障の回復及び今後の職務の遂行の可否を判断し、降任又は免職の処分を行うか否か及びいずれの処分を行うかを決定するものとする。

3 法第 28 条第 2 項第 1 号に該当する職員に対する処分は、医師の診断の結果に基づき、心身の故障の回復及び今後の職務の遂行の可否を判断し、休職の処分を行うか否かを決定するものとする。

(降任又は免職の事由及び基準)

第 34 条 法第 28 条第 1 項第 1 号に該当する場合は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 人事評価の結果の区分が 2 年以上継続して最下位の区分であって、勤務実績が良くないと認められる場合
- (2) 勤務の状況が不良であって、業務に著しい支障を及ぼす場合
- (3) 前 2 号に掲げる場合のほか、担当すべきものとして割り当てられた職務を遂行してその職責を果たすべきであるにもかかわらず、その実績が良くないと認められる場合

2 法第 28 条第 1 項第 2 号に該当する場合は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 法第 28 条第 2 項第 1 号に掲げる事由による休職をしている職員であって、当該休職の期間が満了するにもかかわらず、なお心身の故障が回復せず、今後も職務の遂行に支障がある場合
- (2) 前号に掲げる場合のほか、将来回復の可能性

のない、又は長期の療養を要する疾病のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えないことが明らかな場合

3 法第 28 条第 1 項第 3 号に該当する場合は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 第 36 条第 4 項に規定する命令に従わなかった場合
- (2) 1 月以上行方が不明である場合（災害によることが明らかな場合を除く。）
- (3) 正当な理由なく法第 32 条の上司の職務上の命令（以下「職務上の命令」という。）に再三にわたり従わない場合
- (4) 上司その他の職員又は市民に対し、暴力、暴言又は中傷を繰り返す場合
- (5) 前各号に掲げる場合のほか、簡単に矯正することのできない持続性の高い素質、能力又は性格等に起因して、その職務の円滑な遂行に支障があり、又は支障を生ずる蓋然性が高いと認められる場合

4 前 3 項に規定する場合において、当該職員が現に就いている職に求められる役割を果たすことが困難で、下位の職であれば良好な職務の遂行を期待することができるときは、職務の遂行能力に応じた職に降任させるものとし、現に就いている職だけでなく、公務員として通常要求される勤務成績又は適格性を欠くときは、免職とする。

(休職の事由)

第 35 条 職員が法第 28 条第 2 項各号のいずれかに該当する場合のほか、学校、研究所その他これらに準ずる公共的施設（外国のこれらの施設を含む。）において、当該職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究又は指導に従事する場合には、当該職員を休職することができる。

(任命権者が講じる措置)

第 36 条 任命権者は、第 34 条第 1 項各号又は同条第 3 項各号（第 2 号を除く。）に該当する職員（以下「対象職員」という。）の勤務実績の記録、上司の指導又は注意の状況の記録その他の対象職員の勤務に係る記録の収集を行うものとする。

2 任命権者は、前項の規定により収集した記録の内容を踏まえ、対象職員に対し、次に掲げる措置を講ずるものとする。

- (1) 対象職員に対し、指導又は注意を繰り返し行うこと
- (2) 対象職員が担当する業務の見直しを行うこと
- (3) 対象職員に対し、医師の診断を受けるよう勧奨すること

(4) 対象職員に対する研修その他改善のために必要な措置を行うこと

3 任命権者は、前項の措置を講じたにもかかわらず、対象職員について勤務実績の不良又は適格性の欠如と評価することができる状態が改善されない場合は、対象職員に対し、降任又は免職の処分が行われることがあることを示した文書（以下「警告書」という。）を交付し、これらの状態の改善を促すものとする。

4 任命権者は、対象職員が正当な理由なく第2項第3号の診断を受けない場合は、当該診断を受けるよう職務上の命令を発することができる。

5 任命権者は、対象職員が第2項第4号の研修を受講しない場合は、当該研修を受講するよう職務上の命令を発することができる。

（降任、免職又は休職の手続）

第37条 任命権者は、法第28条第1項第1号又は第3号に該当するものとして降任又は免職の処分を行うか否か及びいずれの処分を行うかの決定に当たっては、人事監察委員会の意見を聴かなければならない。

2 任命権者は、法第28条第1項第2号に該当するものとして降任又は免職の処分を行う場合又は同条第2項第1号に該当するものとして休職の処分を行う場合においては、医師を指定してあらかじめ診断を行わせた上、当該診断の結果について、任命権者が命じ、又は委嘱する医師の意見を聴くものとする。

3 職員の意に反する降任、免職又は休職の処分は、その旨を記載した書面を当該職員に交付して行わなければならない。

（組織の改廃等に基づく分限処分の手続）

第38条 任命権者は、第25条の規定により組織及び定数の管理に取り組んだ結果、職員が法第28条第1項第4号に該当することとなった場合は、同項の規定による分限処分を行うものとする。

2 市長は、任命権者が前項の分限処分を行おうとするときは、あらかじめ、廃職又は過員を生じる原因となった職制若しくは定数の改廃又は予算の減削に関し、議会に報告しなければならない。

3 任命権者は、第1項の分限処分の対象となる職員の選定に当たっては、職員の配置転換により最大限に同項の分限処分の回避に努めた上で、職員の勤務成績、勤続年数その他の客観的な事情を考慮して公正に行わなければならない。

4 前項の配置転換は、職員の適性及び資質を評価することなく、安易に行ってはならない。

5 任命権者は、第1項の分限処分として職員を免

職しようとするときは、あらかじめ、当該分限処分の対象となり得る職員の範囲を定めて、退職を希望する職員を募集しなければならない。

6 任命権者は、前項に規定する分限免職の対象となり得る職員が希望する場合は、第47条第5項に規定する人材データバンク制度その他の透明性を確保した手段により、職員の再就職の支援に努めるものとする。

（民営化等による分限処分）

第39条 任命権者は、事業の民営化により職制が廃止される場合又は本市の事務を地方自治法（昭和22年法律第67号）第284条第1項の一部事務組合が行うことに伴い職制が廃止される場合であって、これらの職制に所属する職員に対し、民営化後に当該事業を行う法人又は当該一部事務組合に就職する機会が与えられているときは、当該職制に所属する職員を分限処分として免職することができる。

（休職の効果）

第40条 法第28条第2項第1号に掲げる事由による休職の期間は、引き続き2年（スモン、ベーチェット病、パーキンソン病等の難病で、市長が指定する疾患による場合にあつては、3年。以下この項において同じ。）を超えない範囲内において、任命権者が定める。ただし、任命権者は、休職の期間が2年を経過した場合において、特別の事由があると認めるときは、1年を超えない範囲内において、休職の期間を延長することができる。

2 第35条の規定による休職の期間は、必要に応じ、個々の場合について任命権者が定める。ただし、当該期間は、引き続き3年を超えることができない。

3 前項の規定により定められた休職の期間中にその事由が消滅したときは、当該休職は当然終了したものとし、任命権者は速やかに復職を命じなければならない。

4 法第28条第2項第2号に掲げる事由による休職の期間は、その事件が裁判所に係属する間とする。5 休職者は、職員としての身分を保有するが、職務に従事せず、また休職の期間中、条例に別段の定めがあるもののほか、いかなる給与も支給されない。

（休職の効果の特例）

第41条 前条の規定にかかわらず、教職員のうち、第3条第2項の規定の適用を受ける職員、職員の給与に関する条例第4条第1項第1号に掲げる行政職給料表の適用を受ける職員、同項第4号イに掲げる医療職給料表(2)及び同号ウに掲げる医療職

給料表(3)の適用を受ける職員並びに法第 57 条に規定する単純な労務に雇用される職員の休職の効果については、大阪府教育委員会所管の学校の職員の例による。

(復職の手続)

第 42 条 休職者を復職させる場合においては、第 37 条第 3 項の規定を準用する。

(職務命令違反に対する分限処分)

第 43 条 任命権者は、職務上の命令(書面により行われたもの)に限る。以下この条において同じ。)に違反する行為(以下「職務命令違反行為」という。)を行ったことにより懲戒処分を受けた職員に対し、警告書の交付、研修の実施その他当該職員による職務命令違反行為を防止するために必要な措置を講じなければならない。

2 職務上の命令を受けた職員は、当該職務上の命令が違法又は不当であると思料するに足る相当の理由がある場合は、相当の期間内に当該職務上の命令を発した職員又はその上司に対し、意見を申し出ることができる。

3 前項の職務上の命令を発した職員又はその上司は、同項の規定による申出に理由があると認める場合は、当該職務上の命令を取り消さなければならない。

4 職務命令違反行為を繰り返す職員に対する第 1 項の研修は、当該職員に職務上の命令に違反することに対する意識の改善があると認められるまでの間、第 14 条第 2 項の職場外での研修として、実施しなければならない。

5 任命権者は、前項の規定による措置を受けた職員になお職務命令違反行為があった場合であって、当該職員による職務命令違反行為の累計が 5 回となるととき又は同内容の職務命令違反行為の累計が 3 回となるとときは、第 33 条第 1 項並びに第 34 条第 3 項及び第 4 項の規定にかかわらず、法第 28 条第 1 項第 3 号に該当するものとして、当該職員を分限処分として免職することができる。

6 前項の規定は、職務命令違反行為があることを理由として職員を懲戒処分として免職することを妨げない。

(分限処分の実施の細目)

第 44 条 この条例に定めるもののほか、分限処分の実施に関し必要な事項は、任命権者が定める。

第10章 職員の再任用

(定年退職者等の再任用の方針)

第 45 条 再任用(法第 28 条の 4 から第 28 条の 6 までの規定により、法第 28 条の 4 第 1 項に規定す

る定年退職者等を常時勤務を要する職又は短時間勤務の職に採用することをいう。次項において同じ。)の制度については、組織の運営上の必要性を踏まえ、厳格に運用しなければならない。

2 前項に定めるもののほか、職員の再任用に関し必要な事項は、別に条例で定める。

第11章 退職管理

(再就職等の適正な管理)

第 46 条 本市は、市民の疑惑又は不信を招くような行為の防止を図り、市民の信頼を確保するため、職員の離職後の再就職等の管理に適正を期するものとする。

(外郭団体等への再就職の禁止)

第 47 条 別に条例で定める勤続期間が 20 年以上である職員又は職員であった者(以下この条において「職員等」という。)は、離職後、次に掲げる法人その他の団体に就職することができない。

(1) 外郭団体(本市が資本金、基本金その他これらに準ずるものを出資している法人、本市が職員の派遣等を行っている法人その他の法人であって、市長が定めるものをいう。以下同じ。)

(2) 公益的法人等への職員の派遣等に関する条例(平成 13 年大阪市条例第 79 号)第 2 条第 1 項に規定する団体

(3) 前 2 号に掲げるもののほか、外郭団体が財務及び事業の方針を事実上決定できる法人として市規則で定めるもの

(4) 本市が負担金、補助金、交付金その他の財政的援助をしている法人

2 前項の規定によるもののほか、離職前 5 年間に営利企業(商業、工業又は金融業その他営利を目的とする私企業をいう。以下同じ。)又は営利企業以外の法人(独立行政法人通則法(平成 11 年法律第 103 号)第 2 条第 2 項に規定する特定独立行政法人及び地方独立行政法人法(平成 15 年法律第 118 号)第 2 条第 2 項に規定する特定地方独立行政法人を含む。)に対し行政上の権限(営利企業又は営利企業以外の法人の役員以外の地位に就こうとする場合にあっては、裁量の余地が乏しい権限又は軽微な権限で市長が定めるものを除く。)の行使に携わることを職務内容とする職にあった期間のある職員等は、離職後 2 年間、当該行政上の権限に係る営利企業又は営利企業以外の法人に就職することができない。

3 前 2 項の規定は、市長が人事監察委員会の意見を聴き、当該職員等の就職によって公務の公正性の確保に支障が生じないと認めて承認する場合に

は適用しない。

4 前項に規定する承認を受けようとする者は、市長の定めるところにより市長に申請しなければならない。

5 職員等は、第1項第1号から第3号に掲げる法人その他の団体への就職については、人材データベース制度（営利企業又は営利企業以外の法人その他の団体（国、国際機関、地方公共団体、独立行政法人通則法第2条第2項に規定する特定独立行政法人及び地方独立行政法人法第2条第2項に規定する特定地方独立行政法人を含む。）からの職員に対する求人に係る情報及び職員からの営利企業又は営利企業以外の法人その他の団体に対する求職に係る情報をそれぞれに提供することにより、再就職を支援する仕組みをいう。）を利用しなければならない。

（職員による再就職のあっせんの禁止）

第48条 職員は、他の職員又は職員であった者を、本市その他の公共的団体以外のものに就職させるための情報の提供その他の別に条例で定める行為をしてはならない。ただし、別に条例で定める場合は、この限りでない。

（違反行為の疑いに係る任命権者の報告等）

第49条 任命権者は、職員又は職員であった者が前2条の規定に違反する行為（以下「違反行為」という。）をした疑いがあると認めるときは、その旨を人事監察委員会に報告しなければならない。

2 任命権者は、職員又は職員であった者が違反行為をした疑いがあると認めて当該違反行為に関して調査を行おうとするときは、人事監察委員会にその旨を通知しなければならない。

3 人事監察委員会は、任命権者が行う前項の調査の経過について、報告を求め、又は意見を述べることができる。

4 任命権者は、第2項の調査を終了したときは、遅滞なく、人事監察委員会に対し、当該調査の結果を報告しなければならない。

（任命権者に対する調査の要求）

第50条 人事監察委員会は、前条第1項の規定による報告を受けた場合その他職員又は職員であった者が違反行為をした疑いがあると認めるときは、任命権者に対し、必要な調査を行うよう求めることができる。

2 任命権者は、前項の規定による調査の要求があったときは、速やかに調査を行うものとする。

3 前条第3項及び第4項の規定は、前項の調査について準用する。

（人事監察委員会による調査）

第51条 人事監察委員会は、第49条第1項の規定による報告を受けた場合その他職員又は職員であった者が違反行為をした疑いがあると認めるときは、当該職員若しくは職員であった者、任命権者又は第47条第1項各号に掲げる法人その他の団体若しくは同条第2項に規定する法人に対し、口頭若しくは文書で質問し、又は資料の提出を求め、適当と認める者にその知っている事実を陳述させることその他の必要な調査をすることができる。

2 人事監察委員会は、必要があると認めるときは、その指名する委員に前項の規定による質問をさせ、資料の提出を求めさせ、又は陳述を聴かせることができる。

3 任命権者は、第1項の調査が適切に行われるよう協力しなければならない。

4 人事監察委員会は、第1項の調査の結果、違反行為があると認めるときは、遅滞なく、当該違反行為に係る任命権者に対し、当該調査の結果を通知しなければならない。

（違反行為の公表）

第52条 任命権者は、第49条第2項又は第50条第2項の調査の結果、違反行為があると認めるときは、行政上特別の支障があるときを除き、違反行為をした者の氏名及び違反行為に係る法人その他の団体の名称を公表するものとする。

2 任命権者は、前条第4項の規定による通知を受けた場合において、当該調査の結果に反する事実がないと認めるときは、行政上特別の支障があるときを除き、違反行為をした者の氏名及び違反行為に係る法人その他の団体の名称を公表するものとする。

（人事監察委員会の意見）

第53条 人事監察委員会は、第49条第2項、第50条第2項又は第51条第1項の調査の結果、違反行為があると認めるときは、市長に対し、職員であった者を採用した法人その他の団体に対する本市の援助、貸付けその他の財政上の措置の全部又は一部の廃止その他適切な措置を講ずるよう、意見を述べるることができる。

（委任）

第54条 この条例に定めるもののほか、職員の退職管理に関し必要な事項は、別に条例で定める。

第12章 大阪市人事監察委員会

（設置）

第55条 この条例の規定によりその権限に属するものとされた事項について、調査を行わせるとともに、諮問に応じて審議し、意見を述べさせるた

め、市長の附属機関として人事監察委員会を置く。

(組 織)

第 56 条 人事監察委員会は、委員 15 人以内で組織する。

2 委員は、人格が高潔であり、職員の人事に関する事項に関し公正な判断をすることができるとともに、法令及び人事管理に関する優れた知識及び経験を有する者のうちから、市長が委嘱する。

3 市長は、前項の規定により委員の委嘱を行った場合は、速やかに当該委員の氏名を公表しなければならない。ただし、市長が特別の理由があると認めるときは、この限りでない。

4 委員の任期は 2 年とし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。ただし、再任を妨げない。

5 市長は、委員のうちから委員長を指名する。

6 委員長は、人事監察委員会を代表し、議事その他の会務を総理する。

7 委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

(解 職)

第 57 条 市長は、委員が次の各号のいずれかに該当する場合は、委員を解職することができる。

- (1) 破産手続開始の決定を受けたとき
- (2) 禁錮以上の刑に処せられたとき
- (3) 心身の故障により職務を執行することができないと認められるとき
- (4) 前条第 7 項前段の規定に違反したとき
- (5) 前各号に掲げるもののほか、委員による職務上の義務違反その他の引き続き委員として職務を執行することが著しく不適當であると市長が認める事情が存するとき

(委 任)

第 58 条 この条例に定めるもののほか、人事監察委員会の組織及び運営に関し必要な事項は、市規則で定める。

第13章 雑 則

(教職員に関する読替え)

第 59 条 第 3 条第 1 項の規定の適用を受ける職員に対する第 22 条の規定の適用については、同条中「第 19 条第 1 項の基準」とあるのは「大阪府教育委員会が定める基準」とする。

2 第 3 条第 2 項の規定の適用を受ける職員に対する第 17 条第 3 項及び第 24 条第 1 項の規定の適用については、第 17 条第 3 項中「昇給及び勤勉手当」とあるのは「勤勉手当」と、第 24 条第 1 項中「と

し、給料表により給料月額を定める場合の各級の最高の給料月額は、二階級上位の級の最低の給料月額を超えないよう努めるものとする」とあるのは「とする」とする。

(施行の細目)

第 60 条 この条例の施行に関し必要な事項は、任命権者が定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成 24 年 6 月 1 日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- (1) 第 11 章の規定 平成 24 年 10 月 1 日
- (2) 第 10 条及び第 18 条の規定 平成 25 年 4 月 1 日
- (3) 第 30 条第 1 項及び第 37 条第 1 項並びに第 12 章の規定 市長が定める日

(人事評価の試行実施)

2 任命権者は、前項第 2 号に掲げる日前においても、第 18 条の規定の例により、相対評価による人事評価を試行的に実施することができるものとする。

3 市長は、前項の規定による試行実施の結果に基づき、必要があると認めるときは、分布の割合の改定その他の必要な措置を講ずるものとする。

(経過措置)

4 第 8 章及び第 9 章の規定は、この条例の施行の日以後に生じた事由について適用し、同日前に生じた事由については、なお従前の例による。

(大阪市職員倫理条例の廃止)

5 大阪市職員倫理条例(平成 23 年大阪市条例第 47 号)は、廃止する。

6 この条例の施行前に前項の規定による廃止前の大阪市職員倫理条例の規定により行った処分、手続その他の行為は、この条例の規定により行った処分、手続その他の行為とみなす。

(公益的法人等への職員の派遣等に関する条例の一部改正)

7 公益的法人等への職員の派遣等に関する条例(平成 13 年大阪市条例第 79 号)の一部を次のように改正する。

第 2 条第 2 項第 3 号中「大阪市職員倫理条例(平成 23 年大阪市条例第 47 号)第 15 条」を「大阪市職員基本条例(平成 24 年大阪市条例第 71 号)第 35 条」に改める。

(外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例の一部改正)

8 外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例（昭和 63 年大阪市条例第 14 号）の一部を次のように改正する。
第 2 条第 2 項第 5 号中「大阪市職員倫理条例（平成 23 年大阪市条例第 47 号）第 15 条」を「大阪市職員基本条例（平成 24 年大阪市条例第 71 号）第 35 条」に改める。

（職員の給与に関する条例の一部改正）
9 職員の給与に関する条例の一部を次のように改正する。
第 24 条第 4 項中「大阪市職員倫理条例（平成 23 年大阪市条例第 47 号）第 15 条」を「大阪市職員基本条）第 35 条」に改める。

大阪市職員基本条例別表（第28条関係）

項番号	非違行為の類型	懲戒処分の種類
1	正当な理由なく10日以内の間連続して、所定の勤務日に勤務しないこと	減給又は戒告
2	正当な理由なく11日以上20日以内の間連続して、所定の勤務日に勤務しないこと	停職又は減給
3	正当な理由なく21日以上の間連続して、所定の勤務日に勤務しないこと	免職
4	正当な理由なく勤務時間の始め又は終わりに繰り返し勤務しないこと	戒告（教職員にあつては減給又は戒告）
5	病気休暇、介護休暇その他の休暇の承認又は職務に専念する義務の免除の承認を受けるに当たり、虚偽の申請をすること	減給
6	前項の申請により承認を受けた休暇又は職務に専念する義務の免除に基づき、所定の勤務日又は勤務時間中に勤務しないこと	停職又は減給
7	自らの出退勤打刻（出勤又は退勤の状況を記録するための装置に出勤又は退勤の時刻を記録することをいう。以下同じ。）を他人に行わせること（次項に該当する行為を除く。）	減給又は戒告
8	自らの出勤又は退勤の時刻と異なる時刻において、自らの出退勤打刻を他人に行わせること	停職
9	依頼を受けて他人の出退勤打刻を行うこと	減給又は戒告
10	正当な理由なく勤務時間中に職場を離脱し、又は私的な行為を繰り返し行う等して職務を怠り、公務の運営に支障を生じさせること	減給又は戒告
11	職務命令違反行為により、公務の運営に支障を生じさせること	減給又は戒告
12	前2項に掲げる行為により、公務の運営に重大な支障を生じさせること	免職又は停職
13	上司その他の職員に対する暴行、暴言その他の不穏当な言動により、職場の秩序を乱すこと	停職、減給又は戒告
14	職務に関し、上司に虚偽の報告を行うこと	減給又は戒告
15	前項に掲げる行為により、公務の運営に重大な支障を生じさせること	停職又は減給
16	法第36条第1項から第3項までの規定に違反して政治的行為を行うこと	停職又は減給
17	同盟罷業、怠業その他の争議行為をし、又は本市の活動能率を低下させる怠業的行為をすること	減給又は戒告
18	前項に掲げる行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおること	免職又は停職
19	職務上知り得た秘密を漏らすこと	減給又は戒告
20	前項に掲げる行為により、公務の運営に重大な支障を生じさせること	免職又は停職
21	教職員が自らが勤務する学校（幼稚園を含む。）の児童、生徒若しくは幼児（以下「児童等」という。）又は保護者、地域住民その他の関係者（以下「保護者等」という。）の個人情報（大阪市個人情報保護条例（平成7年大阪市条例第11号）	減給又は戒告

	第2条第2号に規定する個人情報(いう。以下同じ。)の適切な管理を怠ること	
22	職権を濫用して、専らその職務の用以外の用に供する目的で個人情報を取得すること	減給又は戒告
23	故意又は重大な過失による不適切な事務処理により、保有個人情報(大阪市個人情報保護条例第2条第3号に規定する保有個人情報をいう。以下同じ。)を流出させ、公務の運営に支障を生じさせること	減給又は戒告
24	保有個人情報を自己又は第三者の不正な利益を図る目的で利用すること	免職又は停職
25	重大な過失により公文書(大阪市公文書管理条例(平成18年大阪市条例第15号)第2条第3項に規定する公文書をいう。以下同じ。)を紛失し、又は汚損することにより、公務の運営に重大な支障を生じさせること	停職、減給又は戒告
26	重大な過失により公文書の盗難に遭うこと	停職、減給又は戒告
27	故意に保存期間の満了していない公文書を廃棄し、公務の運営に重大な支障を生じさせること	免職又は停職
21	教職員が自らが勤務する学校(幼稚園を含む。)の児童、生徒若しくは幼児(以下「児童等」という。)又は保護者、地域住民その他の関係者(以下「保護者等」という。)の個人情報(大阪市個人情報保護条例(平成7年大阪市条例第11号)第2条第2号に規定する個人情報をいう。以下同じ。)の適切な管理を怠ること	減給又は戒告
22	職権を濫用して、専らその職務の用以外の用に供する目的で個人情報を取得すること	減給又は戒告
23	故意又は重大な過失による不適切な事務処理により、保有個人情報(大阪市個人情報保護条例第2条第3号に規定する保有個人情報をいう。以下同じ。)を流出させ、公務の運営に支障を生じさせること	減給又は戒告
24	保有個人情報を自己又は第三者の不正な利益を図る目的で利用すること	免職又は停職
25	重大な過失により公文書(大阪市公文書管理条例(平成18年大阪市条例第15号)第2条第3項に規定する公文書をいう。以下同じ。)を紛失し、又は汚損することにより、公務の運営に重大な支障を生じさせること	停職、減給又は戒告
26	重大な過失により公文書の盗難に遭うこと	停職、減給又は戒告
27	故意に保存期間の満了していない公文書を廃棄し、公務の運営に重大な支障を生じさせること	免職又は停職
28	公文書を不正に作成し、使用すること	免職又は停職
29	故意又は重大な過失により、電磁的記録(電子的方式、磁気的方式その他人の知覚によっては認識することができない方式で作られた記録をいう。以下同じ。)に記録されている事項の正確性又は完全性を損い、公務の運営に支障を生じさせること	減給又は戒告
30	前項に掲げる行為により、公務の運営に重大な支障を生じさせること	免職又は停職
31	任命権者の許可を得ることなく、営利企業その他の団体の役員等の地位を兼ね、若しくは自ら営利を目的とする私企業を	停職、減給又は戒告

32	営み、又は報酬を得て事業若しくは事務に従事すること 暴行若しくは脅迫を用いて他の職員にわいせつな行為をし、 又は職務上の権限に基づく影響力を行使して他の職員と性的 関係を結び、若しくは他の職員にわいせつな行為をすること	免職又は停職
33	相手の意に反することを認識した上で、他の職員に対し、性的 な内容の発言、わいせつな文書、図画、電磁的記録に係る 記録媒体その他の物の送付、身体への接触、つきまといその 他の性的な言動（以下「性的言動」という。）を行うこと	減給又は戒告
34	前項に掲げる行為を繰り返すこと	停職又は減給
35	第33項に掲げる行為を執拗に繰り返すことにより、相手に著 しい不安を与え、これに起因する疾病に罹患させること	免職又は停職
36	教職員が児童等又は保護者等に対して性的言動を行うこと	停職、減給又は 戒告
37	前項に掲げる行為により、児童等に著しく不安又は不快感を 与え、本市の教育行政に対する信用を著しく失墜させること	免職
38	教職員が児童等の身体を傷害するに至らない体罰を行うこ と	停職、減給又は 戒告
39	教職員が前項に掲げる行為を常習的に行うこと	免職又は停職
40	教職員が体罰により児童等の身体を傷害すること	免職、停職又は 減給
41	職務に関し、賄賂を收受し、又はその要求若しくは約束をす ること	免職
42	正当な理由なく、利害関係者と共に遊技若しくはゴルフを し、又は旅行をすること	停職、減給又は 戒告
43	正当な理由なく、利害関係者から金銭若しくは物品の贈与若 しくは貸付け又は便宜の供与を受けること	免職又は停職
44	公的な債権を滞納し、履行の督促にもかかわらず支払わない こと	減給又は戒告
45	前項に掲げる行為を繰り返すこと	停職又は減給
46	破産手続開始の決定又は再生手続開始の決定を受け、公務に 支障を生じさせること	減給又は戒告
47	過失により公金（教職員にあっては公金に準ずる金員を含 む。以下同じ。）又は物品を紛失すること	戒告
48	過失により公金又は物品の盗難に遭うこと	戒告
49	故意に職場において物品を損壊させること	減給又は戒告
50	重大な過失により公金又は物品を紛失すること	減給
51	重大な過失により公金又は物品の盗難に遭うこと	減給
52	公金を横領し、窃取し、又は詐取すること	免職
53	過失により職場において出火又は爆発を発生させること	減給又は戒告
54	故意に法令に違反して給与の支給に関し不正な手続を行う こと又は故意に届出を怠り、若しくは虚偽の届出をして給与 を不正に受給すること	免職、停職又は 減給
55	正当な理由なく、道路交通法（昭和35年法律第105号）第2 条第1項第9号に規定する自動車又は同項第10号に規定す る原動機付自転車（以下これらを「自動車等」という。）を 常例として通勤に使用すること	停職又は減給
45	前項に掲げる行為を繰り返すこと	停職又は減給
46	破産手続開始の決定又は再生手続開始の決定を受け、公務に	減給又は戒告

	支障を生じさせること	
47	過失により公金（教職員にあっては公金に準ずる金員を含む。以下同じ。）又は物品を紛失すること	戒告
48	過失により公金又は物品の盗難に遭うこと	戒告
49	故意に職場において物品を損壊させること	減給又は戒告
50	重大な過失により公金又は物品を紛失すること	減給
51	重大な過失により公金又は物品の盗難に遭うこと	減給
52	公金を横領し、窃取し、又は詐取すること	免職
53	過失により職場において出火又は爆発を発生させること	減給又は戒告
54	故意に法令に違反して給与の支給に関し不正な手続を行うこと又は故意に届出を怠り、若しくは虚偽の届出をして給与を不正に受給すること	免職、停職又は減給
55	正当な理由なく、道路交通法（昭和35年法律第105号）第2条第1項第9号に規定する自動車又は同項第10号に規定する原動機付自転車（以下これらを「自動車等」という。）を常例として通勤に使用すること	停職又は減給
56	公金の支出若しくは収入又は物品の購入若しくは管理に関し、不適正な処理をすること（次項に該当する行為を除く。）	減給又は戒告
57	公金の支出若しくは収入又は物品の購入に関し、不適正な資金を捻出し、又は当該資金から支出すること	免職又は停職
58	契約関係規程に違反する不適正な契約事務を行うこと（次項又は第60項に該当する行為を除く。）	減給又は戒告
59	入札の手続を避けるための意図的な分割発注に係る契約事務を行うこと	減給又は戒告
60	当事者間に履行の意思のない架空の契約に係る契約事務を行うこと	停職又は減給
61	前3項に掲げる行為により、公務の運営に重大な支障を生じさせること	免職又は停職
62	放火、殺人、強盗、強姦又は麻薬若しくは覚せい剤の使用若しくは所持を行うこと	免職
63	横領、窃盗、詐欺、恐喝、脅迫、公務執行妨害又は職務強要を行うこと	免職又は停職
64	人の身体を傷害するに至らない暴行を行うこと	減給又は戒告
65	暴行を加えて人の身体を傷害すること	停職又は減給
66	故意に他人の物を損壊すること	減給又は戒告
67	賭博をすること	減給又は戒告
68	常習として賭博をすること	免職又は停職
69	公共の場所又は公共の乗物において、酒に酔って公衆に迷惑をかけるような著しく粗野又は乱暴な言動を行うこと	減給又は戒告
70	暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をすること又は18歳未満の者にわいせつな行為をすること若しくは18歳未満の者をしてわいせつな行為をさせること	免職又は停職
71	公共の場所若しくは公共の乗物において、人を著しくしゅう恥させ、若しくは人に不安を覚えさせるような卑わいな言動をすること又はストーカー行為（ストーカー行為等の規制等に関する法律（平成12年法律第81号）第2条第2項に規定するストーカー行為をいう。）をすること	免職又は停職
72	公然わいせつ、盗撮、のぞきその他のわいせつ行為を行うこと	停職又は減給 （教職員にあっては）

		ては、免職、停職又は減給)
73	教職員が前3項に掲げる行為を行うことにより、本市の教育行政に対する信用を著しく失墜させること	免職
74	酒気を帯びて自動車等を運転すること(以下「飲酒運転」という。)(次項から第78項までに該当する行為を除く。)	免職又は停職
75	飲酒運転により人に傷害を負わせること	免職又は停職 (教職員にあつては免職)
76	前項に掲げる行為の後、負傷者を救護し、道路における危険を防止する等の必要な措置を講じる義務(以下「措置義務」という。)を怠ること	免職
77	飲酒運転により人を死亡させ、又は人に重篤な傷害を負わせること	免職
78	教職員が飲酒運転により他人の物を損壊させること	免職
79	飲酒運転となることを知りながら、運転者に飲酒をすすめ、又は自動車等に同乗すること	免職又は停職
80	自動車等を運転して人を死亡させ、又は人に重篤な傷害を負わせること	免職、停職又は減給
81	前項に掲げる行為の後、措置義務を怠ること	免職又は停職
82	自動車等を運転して人に傷害を負わせること	減給又は戒告
83	前項に掲げる行為の後、措置義務を怠ること	停職又は減給 (教職員にあつては免職、停職又は減給)
84	自動車等を運転して他人の物を損壊させる行為の後、措置義務を怠ること	停職、減給又は戒告
85	著しい最高速度違反、無免許運転その他の悪質な道路交通法に違反する行為を行うこと	停職、減給又は戒告
86	前項に掲げる行為により人に傷害を負わせ、又は当該行為の後、措置義務を怠ること	免職又は停職

(大阪市職員基本条例別表、以上)

資料9 大阪市立学校活性化条例

平成24年7月30日公布・施行 条例第86号

(目的)

第1条 この条例は、教育委員会が所管する学校(幼稚園を含む。以下「学校」という。)の運営及びそのために必要な支援に関する基本的事項を定め、学校が児童、生徒及び幼児(以下「児童等」という。)並びに保護者及び地域住民その他の関係者(以下「保護者等」という。)の意向を斟酌し、教職員(学校教育法(昭和22年法律第26号)第27条第1項、第2項、第10項及び第11項、第37条第1項、第2項及び第18項(同法第49条及び第82条においてこれらの規定を準用する場合を含む。))並びに第37条第19項(同法第49条、第62条及び第82条において準用する場合を含む。)、第60条第1項、第2項及び第5項並びに第129条第1項の規定に基づき学校に置かれる職員をいう。以下同じ。)がその持てる能力を十分に発揮することにより、学校が児童等の活気にあふれる場となるようその運営を行い、もって、児童等にとって将来にわたって必要となる力をはぐくむ学校の活性化及び学校教育の振興に資することを目的とする。

(学校運営の指針)

第2条 教育委員会は、教育振興基本計画(大阪学校教育行政基本条例(平成24年大阪市条例第75号)

第3条に規定する教育振興基本計画をいう。以下同じ。)を踏まえ、毎年、学校の運営の指針となるべき事項を定め、これを学校に示さなければならない。

(校長の職務)

第3条 校長(園長を含む。以下同じ。)は、法令、条例、規則その他の規程に基づき、学校の運営に関する権限及び責任を有し、学校の運営に係る最終的な意思決定を行うとともに、当該学校の教職員に対し、その能力、適性及び勤務意欲の向上を図るよう支援し、指導し、及び監督する。

(運営に関する計画)

第4条 校長は、毎年、教育振興基本計画及び第2条の学校の運営の指針となるべき事項を踏まえ、学校の特色、学校が所在する地域の特性その他の実情に応じ、当該学校における教育活動その他の学校の運営に関する計画(以下「運営に関する計画」という。)を定めなければならない。

2 運営に関する計画には、次に掲げる事項を定めるものとする。

(1) 当該学校における教育活動その他の学校の運営に関する目標

(2) 前号の目標を達成するための取組

(3) 前2号に掲げるもののほか、校長が必要と認める事項

3 校長は、運営に関する計画を定めるに当たっては、あらかじめ第9条第1項に規定する学校協議会の意見を聴くものとする。

4 校長は、運営に関する計画を定めたときは、遅滞なく、その旨を教育委員会に届け出なければならない。

5 教育委員会は、校長が運営に関する計画を定めるために必要な支援を行うものとする。

(学校運営のための経費の確保)

第5条 校長は、教育委員会に対し、運営に関する計画に定めた目標を達成するために必要な経費を要求するものとする。

2 教育委員会は、前項の規定による要求に基づき、必要となる経費の確保に努めるものとする。

(開かれた学校運営)

第6条 学校は、保護者等に対し、当該学校の運営に関する状況を説明する責任を果たすとともに、保護者等との連携及び協力並びに保護者等の学校の運営への参加を促進する等のため、児童等の最善の利益に反しない限りにおいて、授業その他の教育活動、次条第1項に規定する学校評価の結果その他の学校の運営に関する状況に関する情報を積極的に提供するものとする。

2 校長は、保護者等の意向を的確に把握し、学校の運営に適切に反映させるよう努めなければならない。

(学校評価)

第7条 学校評価(学校教育法第42条(同法第28条、第49条、第62条、第82条及び第133条第1項において準用する場合を含む。)の規定による評価をいう。以下同じ。)は、運営に関する計画に定めた目標の達成状況の評価を含めて行わなければならない。

2 校長は、児童、生徒又は保護者による評価を斟酌して行う教員(教育公務員特例法(昭和24年法律第1号)第2条第2項に規定する教員をいう。以下同じ。)の授業に関する評価の結果を踏まえ、学校教育法施行規則(昭和22年文部省令第11号。以下「規則」という。)第66条第1項(規則第39条、第79条、第104条第1項、第135条第1項及び第189条において準用する場合を含む。)に規定する評価を行うものとする。

3 規則第67条(規則第39条、第79条、第104条第1項、第135条第1項及び第189条において準用する場合を含む。)に規定する当該学校の関係者による評価(以下「学校関係者評価」という。)は、第9条第1項に規定する学校協議会に行わせるもの

とする。

4 校長は、学校評価の結果を公表しなければならない。

(学校評価の結果の反映)

第8条 校長は、学校評価の結果を踏まえ、当該学校における取組の改善その他の必要な措置を講ずるものとする。

2 教育委員会は、校長が前項の措置を講ずるに当たっては、当該学校の教育水準の向上を図るため、指導及び助言その他の必要な支援を行うよう努めなければならない。

(学校協議会)

第9条 保護者等との連携及び協力並びに学校の運営への参加の促進並びに児童及び生徒の意見並びに保護者等の意向の反映のため、学校に、学校の運営に関する協議

会（以下「学校協議会」という。）を置くものとする。

2 学校協議会の委員は、保護者等又は教育委員会が必要と認める者のうちから、教育委員会が校長及び当該学校の所在する区の区長（以下「区長」という。）の意見を聴いて任命する。

3 学校協議会の委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

4 学校協議会の所掌事務は、次のとおりとする。

(1) 運営に関する計画の作成に当たり、校長に意見を述べること

(2) 学校関係者評価を実施すること

(3) 当該学校における教育活動を支援する取組に関すること

(4) 教員の授業その他の教育活動に係る保護者等の意見に関する協議を行い、児童等に対する指導が不適切である教員に対し校長が講ずべき措置等について、校長に意見を述べること

(5) 校長の求めに応じ、当該学校の運営に関し意見を述べること

(6) その他教育委員会規則で定める事項について、校長に意見を述べること

5 教育委員会及び区長は、学校協議会が適正に運営されるよう補佐するものとする。

6 学校協議会は、第4項第4号の規定による学校協議会の意見を受けて校長が講じた措置等の内容（校長が措置等を講じないことを含む。）に不服があるときは、教育委員会に対し、必要な措置を講ずるよう申し出ることができる。

(校長の採用等)

第10条 校長の採用は、本市の職員に対する募集を含め、原則として公募により行うものとする。ただし、公募を行う時間的余裕がない場合その他特別の理由がある場合は、この限りでない。

2 前項の公募において職員以外の者を採用する場合は、任期付職員（一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例（平成17年大阪市条例第18号）第2条第2項の規定により採用された職員をいう。）として採用するものとする。

3 第1項の公募による採用に当たっては、優れた識見を有する者による面接その他の公正な手続による審査を経なければならない。

4 教育委員会は、学校教育に関する熱意及び識見並びに組織マネジメント及び人材育成に関する能力その他の教育委員会が必要と認める資質及び能力に関する適正な評価に基づき、校長を任用しなければならない。

(市費負担教員の勤務成績の評定)

第11条 教育委員会は、学校に勤務する教職員のうち、職員の給与に関する条例（昭和31年大阪市条例第29号）第4条第1項第2号アに掲げる高等学校・特別支援学校等教育職給料表及び同号イに掲げる幼稚園・小学校・中学校教育職給料表の適用を受ける者について、市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第135号）第1条に規定する職員の例に準じて、教育委員会規則で定めるところにより、勤務成績の評定を行うものとする。

(評定結果の開示等)

第12条 教育委員会は、学校協議会の求めがあったときは、学校協議会に対し、当該学校に勤務する教員の評定の結果の分布の割合を開示しなければならない。ただし、教員個人の評定の結果は公にしてはならない。

2 教育委員会は、勤務成績の評定を行うすべての者が客観的な基準に基づき公正かつ厳格に評定することができるよう、制度を運用しなければならない。

(校長等の研究と修養)

第13条 校長、教員、実習助手及び寄宿舎指導員は、教育活動の実施に当たり、保護者等の意向を斟酌しながら、児童等が自ら進んで学習に取り組む意欲を高めるとともに、児童等にとって将来にわたって必要な力をはぐくんでいけるよう、絶えず研究と修養に努めなければならない。

2 教育委員会は、校長、教員、実習助手及び寄宿舎指導員が、自律性を備えた人材としてその能力を高め、教育活動において教育に関する専門性を十分に発揮できるよう、研修の奨励、環境の確保

その他の施策の充実に努めなければならない。

(校長の人事に関する意見の尊重)

第14条 教育委員会は、教職員の任免その他の進退について、地方教育行政の組織及び運営に関する法律(昭和31年法律第162号)第36条又は第39条の規定により校長が申し出た意見を尊重するものとする。

2 教育委員会は、次条第2項の規定による申出があったときは、これを尊重しなければならない。

(指導改善を要する教員に対する支援及び措置)

第15条 校長は、教員について、児童等に対する指導が不適切であると疑われるとき又は第9条第4項第4号に規定する校長が講ずべき措置等についての意見を受けたときは、当該教員に対し、児童等に対する指導の改善に必要な指導及び助言を行うとともに、事実確認その他の必要な措置を講じなければならない。

2 校長は、前項の事実確認その他の必要な措置に基づき、当該教員の児童等に対する指導が不適切であると認めたときは、その旨を教育委員会に申し出るものとする。

3 教育委員会は、第9条第6項の規定による申出を受けたときは、校長に対し、必要な指導及び助言を行うとともに、事実確認その他の必要な措置を講ずるものとする。

4 教育委員会は、第2項の規定による申出又は前項の事実確認その他の必要な措置に基づき、児童等に対する指導が不適切であると認めた教員に対し、教育公務員特例法第25条の2第1項に規定する指導改善研修の実施その他の必要な措置を講ずるものとする。

5 教育委員会は、教育公務員特例法第25条の2第4項の認定その他の判定において指導の改善が不十分でなお児童等に対する指導を適切に行うことができないと認める教員に対して、免職その他の必要な措置を厳正に講じなければならない。

(就学校指定に関する手続)

第16条 教育委員会は、規則第32条第1項に規定する保護者の意見を聴取する手続及び規則第33条に規定する指定した小学校又は中学校を変更することができる場合の要件及び手続に関し必要な事項を教育委員会規則で定め、公表するものとする。

(施行の細目)

第17条 この条例の施行に関し必要な事項は、教育委員会規則で定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、公布の日から施行する。ただし、

第10条、第11条及び第12条の規定は、平成25年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 この条例の施行前に教育委員会が定めた学校の運営の指針となるべき事項は、第2条の規定により定められたものとみなす。

3 やむを得ない事由により学校に学校協議会が設置されない場合における第4条第3項及び第7条第3項の規定の適用については、これらの規定中「第9条第1項に規定する学校協議会」とあるのは「保護者等」とする。

資料10 大阪市立学校協議会運営規則

平成24年8月31日、大阪市教育委員会規則第19号

<http://www.city.osaka.lg.jp/somu/cmsfiles/contents/0000182/182654/5592-1.pdf> 2012/11/11 15:36 取得。

(目的)

第1条 この規則は、大阪市立学校活性化条例(平成24年大阪市条例第86号。以下「条例」という。)第9条第1項の規定に基づき設置する学校協議会(以下「協議会」という。)の運営に関し必要な事項を定めることを目的とする。

(委員の任命)

第2条 条例第9条第2項の委員は、次の各号に掲げる者のうちから、教育委員会が、当該学校(幼稚園を含む。以下同じ。)の校長(園長を含む。以下同じ。)及び当該学校の所在する区の区長(以下「区長」という。)の意見を聴いて任命するものとする。

- (1) 当該学校に在籍する幼児、児童又は生徒の保護者
- (2) 当該学校の所在する地域の住民
- (3) 当該学校における教育活動を支援する個人又は団体の構成員
- (4) 当該学校に関係を有する学校(以下「関係校」という。)の教職員(当該学校の教職員を除く。)
- (5) 教育に関し学識経験を有する者
- (6) 前各号のほか教育委員会が適当と認める者

2 委員の定数は、原則として3名以上10名以下とし、教育委員会が校長と協議の上、定める。ただし、校長の意見に基づき教育委員会が特に必要があると認めるときは、この限りでない。

3 委員が欠けたときは、教育委員会は、校長及び区長の意見を聴いて新たに委員を任命することができる。

(委員の服務等)

第3条 委員は、条例第9条第3項に定めるもののほか、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 協議会及び当該学校の運営に著しく支障をきたす行為
- (2) 委員としての地位を、営利行為や政治活動、宗教活

動等に不当に利用する行為

(3) 委員たるにふさわしくない非行

(委員の任期等)

第4条 委員の任期は、任命の日からその任命の日の属する年度の翌年度の末日までの2年以内とする。

2 第2条第3項の規定により新たに任命された委員の任期は、前任者の残任期間とする。

3 委員の任期が満了したときは、当該委員は、後任者が任命されるまで引き続きその職務を行うものとする。

4 委員は、再任されることができる。

(報償金)

第5条 委員の報償金の額は、予算の範囲内で、教育長が定める。

(会長及び副会長)

第6条 協議会に、会長を置く。

2 協議会に、副会長を置くことができる。

3 会長及び副会長は、委員の互選によりこれを定める。ただし、関係校の教職員である委員は、会長及び副会長になることができない。

4 会長は、協議会を代表し、会議を主宰する。

5 副会長は、会長を補佐する。

6 会長に事故がある場合又は会長が欠けた場合において、副会長を置いていないときは、あらかじめ会長が指名した委員が、副会長が1人であるときは、その副会長が、副会長が2人以上であるときは、あらかじめ会長が指名した副会長が、会長の職務を代理する。

(会議)

第7条 協議会の会議の招集は、会長が、会議の開催場所、日時及び案件をあらかじめ委員に通知して行う。

2 協議会は、委員の過半数が出席しなければ、会議を開くことができない。

3 採決は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。

4 会長は、次の各号に掲げる所掌事務を取り扱うときは、会議において採決を行わなければならない。

(1) 条例第9条第1項第2号の規定による学校関係者評価の実施

(2) 条例第9条第4項第4号の規定による児童等に対する指導が不適切である教員に対し校長が講ずべき措置等についての意見の陳述

(3) 条例第9条第6項の規定による教育委員会に対する措置の申出

(4) 条例第12条第1項の規定による当該学校に勤務する教員の評定の結果の分布の割合についての開示の請求
(会議の公開)

第8条 会議の案件の審議は、次の各号に該当する場合を除き、公開するものとする。ただし、第1号オ又は第2号に該当するものとして非公開とするときは、会議において採決を行わなければならない。

(1) 会議において次のいずれかに該当する情報を取り扱う場合

ア 法令又は条例の規定により、公開することができな

いとされている情報

イ 個人に関する情報で、特定の個人が識別され、かつ、会議を公開することにより、当該個人の正当な利益を害するおそれがあると認められる情報

ウ 法人等の情報で、会議を公開することにより、当該法人等の正当な利益を害すると認められる情報

エ 第三者から公開しないことを条件として、任意に提供された情報

オ 会議を公開することにより、事務事業の公正又は円滑な執行に支障が生ずると認められる情

(2) 会議を公開することにより、円滑な議事運営が著しく阻害され、会議の目的が達成できないと認められる場合

(意見の聴取等)

第9条 校長は、協議会の会議に出席して説明し、若しくは意見を述べ、又は教職員に説明させ、若しくは意見を述べさせることができる。

2 校長は、協議会が適正に運営されるよう、学校の運営に関する状況に関する情報の積極的な提供に努めるものとする。

3 会長は、必要と認めるときは、校長に対し、説明又は意見を求めることができる。

4 会長は、必要と認めるときは、保護者、地域住民その他の関係者に対し、意見を求めることができる。

5 会長は、必要と認めるときは、校長の同意を得て、当該学校の児童又は生徒の意見を聴取することができる。この場合において、当該児童又は生徒の発達段階に応じ、その保護者の同意を得る等必要な配慮をしなければならない。

会長は、必要と認めるときは、会議の案件に係る専門的事項に関し学識経験を有する者その他関係者の意見を聴き、又は資料の提供を受けることができる。

(意見の申出)

第10条 協議会は、条例第9条第6項の規定により教育委員会に対し申出を行うときは、あらかじめ校長の意見を聴取した上で、教育委員会に文書を提出して行うものとする。

(活動状況の報告等)

第11条 協議会は、その活動の状況に関する情報を発信し、保護者及び地域住民その他の関係者の連携及び協力を促すよう努めるものとする。

2 協議会は、会議を開催したときは、速やかに、文書により、その会議の内容を教育委員会に報告しなければならない。

(教育委員会の補佐)

第12条 教育委員会は、協議会が適正に運営されるよう、本市における教育の状況に関する情報の積極的な提供に努めるものとする。

2 教育委員会は、必要があると認めるときは、協議会に対し、その運営に関する状況について、報告を求め、調査し、指導及び助言を行うものとする。

(委員の解任)

第13条 教育委員会は、本人から辞任の申出があったときのほか、次の各号に掲げる事項のいずれかに該当すると認められるときは、委員を解任することができる。

- (1) 委員が第3条に違反したとき
- (2) 委員が心身の故障のために職務を遂行することができないとき
- (3) その他、解任に相当する事由が生じたとき

2 校長は、委員が前項各号のいずれかに該当すると認められたときは、直ちに教育委員会に報告しなければならない。

3 教育委員会は、委員を解任するときは、本人に対し、文書により、その理由を示さなければならない。

(庶務)

第14条 協議会の庶務は、当該学校において処理する。

(運営に関する事項)

第15条 協議会は、条例及びこの規則並びに協議会の目的に反しない範囲において、運営に関し必要な事項を定めることができる。

(委任)

第16条 この規則の施行に関し必要な事項は、教育長が定める。

附則

この規則は、平成24年9月1日から施行する。

資料11 堺市議会平成24年第2回 定例会議事録-06月22日-08号(抄)

議事録を途中の省略を逐一には示さず、抄者が適宜抄記。[] 内、太字、「略」等、下線及び、○番号は抄者。「…」は省略、「/」は改行を示す。

平成24年第2回定例会(P.371)

[○出席議員(51名) ○欠席議員(0名) ○議会事務局出席員 ○議事説明員、以上の各員の氏名、略]

議事日程 / [通知の議事番号、日付け、宛先、通知者=市議会議長名、略] [議事日程…次のとおり通知…]

記

1. 開議の日時 6月22日(金) 午前10時

2. 会議に付すべき事件 [前略]

[中略]

日程第四 (委員長報告、討論、採決)

議案第153号 堺市職員及び組織の活性化に関する条例

議案第154号 堺市職員及び組織の活性化に関する条例の施行に伴う関係条例の整備に関する条例

本日の会議に付した事件

(P.397) 日程第四 議案第153号 堺市職員及び組織の活性化に関する条例

議案第154号 堺市職員及び組織の活性化に関する条

例の施行に伴う関係条例の整備に関する条例

△開議 平成24年6月22日午前10時開議

○議長(吉川敏文君)(P.380) これより本日の会議を開きます。[本抄末記載の会議録署名議員の指名、略。]

[議案153号、154号以外「△諸般の報告、略」]

平成24年6月18日

堺市議会議長 吉川敏文様

総務財政委員会委員長 山口典子

総務財政委員会の審査結果報告について

本委員会に付託された案件は、審議の結果次のとおり決定したので、会議規則第74条の規定により報告します。

記

議案第153号 堺市職員及び組織の活性化に関する条例 可決

議案第154号 堺市職員及び組織の活性化に関する条例の施行に伴う関係条例の整備に関する条例 可決

(議題)(P.397) △日程第四 議案第153号堺市職員及び組織の活性化に関する条例 議案第154号 堺市職員及び組織の活性化に関する条例の施行に伴う関係条例の整備に関する条例

○議長(吉川敏文君)(P.397) 次に、日程第三から第五、すなわち議案第114号市長等の給与の特例に関する条例から諮問第3号給与その他の給付に関する処分に係る審査請求の裁決についてまで、計43件を一括して議題といたします。

本件は、去る6月11日の本会議におきまして、市民人権、産業環境、建設、総務財政、健康福祉の各常任委員会にそれぞれ付託したもので、これより順次委員長の報告を求めます。 / [中略]

○議長(吉川敏文君)(P.398) 次に、山口総務財政委員長。

◆45番(山口典子君)(P.398) (登壇) 去る18日に開催されました本委員会の審査結果について報告いたします。

本委員会に付託されました案件は8件であり、分割して採決を行った結果、まず、議案第153号堺市職員及び組織の活性化に関する条例及び議案第154号堺市職員及び組織の活性化に関する条例の施行に伴う関係条例の整備に関する条例、以上2件については、大阪維新の会堺市議会議員団委員から、条例原案中、幹部職員の公募任用を原則とすること、人事評価の偏りを是正するため相対評価を採用すること並びに職務命令に違反した場合の分限に至る手続を違反の回数という客観的な基準で定めることを主たる内容とする修正案が提案されましたが、採決の結果、可否同数となったため、委員長の裁決により否決されました。

次に、議案第153号堺市職員及び組織の活性化に関する条例及び議案第154号堺市職員及び組織の活性化

に関する条例の施行に伴う関係条例の整備に関する条例の原案については、起立多数で可決されました。／…／

なお、ソレイユ堺及び自由民主党・市民クラブを代表して委員から、議案第153号堺市職員及び組織の活性化に関する条例及び議案第154号堺市職員及び組織の活性化に関する条例の施行に伴う関係条例の整備に関する条例並びに修正案に対して、昨今、公務員の労働環境や報酬に対して多くの議論がなされている。生活に直結する地方行政を担うのが地方公務員であるから、その現場を直接担う地方公務員の労働環境や地方行政組織の活性化につながる議論は、安易な感情論や思い込みなどに左右されることなく、そもそも何のための議論なのか、何を終局的な目的とする議論なのか、戦略的な考え方を持って進めることが当然に必要であると考えます。

このような議論がなぜ百家争鳴、談論風発となっているのかについて思料するに、公務員の給与や待遇に関する評価について評価の基準が不透明で、ある種甘いものになっており、その結果、職員の資質や能力が向上せず、かつ組織が活性化せず、市民サービスの低下が起きているのではないかと懸念を多くの国民、市民が抱いているからではないかと考える。

このような市民の懸念には真摯に対応していかなくてはならない。市民サービスの向上のためには、かつて言われたような親方日の丸という意識を少しでも持って緩慢な職務執行がなされることは断じて許されない。職員の資質や能力を向上させ、組織の持つ能力を最大限発揮させていくことが必要だと考える。

そういった観点から、今回市長より提案された堺市職員及び組織の活性化に関する条例案は、人事給与上の透明性を図り、公務の能率化をめざしたものであり、任免基準や人事評価基準など、総合的に適正に規定したものであって、職員のモラルを高め、堺市の組織を最大限に活性化することに寄与するものであると考え、十分に賛成に値する提案であると評価する。

次に、堺市職員及び組織の活性化に関する条例案に対する修正案2件について、市長提案の原案と同修正案2件を対比・比較すると、幾つかの相違点が存在し、その内容に関して提案会派である大阪維新の会堺市議会議員団に対して、目的が何なのか、その相違点を持つ意味は何なのか等さまざまな質疑を行ったが、答弁は具体性を欠くものであり、全く得心が得られるものではなかった。これらの相違点について具体的に意見を申し上げる。

まず第1に、修正案による修正後の条例案第5条には、組織の長その他の職の公募による任用が規定されている。この条文を見るに、率直に言って、提案者の現行法についての理解と見識に疑問を持たざるを得ない。そもそも地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律の第3条第2項第1号に規定する任期付きの採用については、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規

定がありますが、この法の趣旨を踏まえた理由について明確な説明はなかった。

また、昨今のような行政環境が変化し、堺市の行政についても戦略的な対応が強く求められている中で、すべての局長級の職員を一律に公募するなどといった行政が硬直するような内容の条文を規定することは看過できない。

第2に、修正案では第14条において相対評価についての規定がある。人事評価の主たる目的は、あくまで組織の活性化につなげるために行うべきであって、勤務実績不良の職員を指導・研修・処分するために行うものではないと考える。

しかしながら、橋下大阪維新の会代表は、職員基本条例に関し、公務員は首を切られないという価値観を転換すべきだと発言している。つまりは、大阪維新の会堺市議会議員団が提案しているこの修正案は、公務員を免職させることを第一の目的としているのではないかと懸念を持たざるを得ない。セガ・エンタープライゼス事件の判例においても、人事考課が相対評価であって絶対評価ではないことからすると、そのことから直ちに労働能力が著しく劣り、向上の見込みがないとまで言うことはできないとされており、解雇は不当だと判示されている。

このように、相対評価で解雇や分限解雇をすることは法的に無理があるという判決が出ていることを全く知らないとしたら、不見識とのそしりを逃れられない。

また、働かないアリを除いたら、同じ比率で残された集団の中で働かないアリが発生するという、いわゆる働きアリの法則、パレートの法則ともいう労働管理の世界では有名な法則がある。このことは相対評価による排除行為、つまり分限免職では組織は活性化しないということを明らかにしている。

以上のことから、この修正案の提案趣旨が処分を目的とするものであれば、全く目的と結果が一致しておらず、もしも処分を目的としていないのであれば、絶対評価であったほうが評価対象者のばらつきによる影響が少ないことから、この評価方法についても反対の立場に立たざるを得ない。

その他この修正案には多々問題があるが、以上、大きく分けてこの2点について基本的な点で理解できないことを指摘し、修正案2件に対し反対し、原案について賛成することを申し述べるとの意見表明がありました。

次に、大阪維新の会堺市議会議員団を代表して委員から、議案第153号堺市職員及び組織の活性化に関する条例及び議案第154号堺市職員及び組織の活性化に関する条例の施行に伴う関係条例の整備に関する条例及び修正案に対して、市当局から提案された原案は、現在の公務員制度のもとで、人事制度などの一定の条例化や透明化を図るものであるが、裁量によって最下位評価が0.1%以下という現在の人事運用を維持できるなど、現行公務員制度の問題点を根本から改革するものではない。

一方、修正案は、大阪府や大阪市で成立した職員基本条例と同様に、これまでの人事評価が上位・中位に集中

して下位評価が極端に少ないという運用そのものが公務員制度への信頼を失わせてきたという認識に立ち、硬直的な現行の公務員制度から決別する不断の改革を目的にしており、人事評価について相対評価を採用することにより、これまでの極端な偏りのあった人事運用を自動的に是正するなどの規定を盛り込んでいる。

市当局の原案と大阪府や大阪市の職員基本条例とは似て非なるものであり、基本的な理念が異なるものとなっている。特に、原案のうち幹部職員の任用、人事評価にいわゆる絶対評価を採用すること、職務命令違反の文言規定をより客観的に定めない。この3点は、裁量によってこれまでの人事制度の運用を継続できる規定になっており、公務員制度改革の趣旨に反していると思われる。また、人事評価で最上位者区分もゼロもしくは3%程度と極めて限られたものとなっている。このような過度に評価に差をつけない運用を改め、成果を上げたり、有能・有望な職員を正当に上位評価していく必要がある。

以上のことを踏まえ、大阪維新の会堺市議会議員団提出の修正案は、幹部職員の公募任用の原則、人事評価の偏りを是正するため相対評価を採用すること並びに職務命令に違反した場合の分限に至る手続をまずは違反の回数という客観的な基準で定めるなどして、現行公務員人事制度の運用を具体的に改革するものである。

大阪維新の会堺市議会議員団は、以上の理由から原案に反対、修正案に賛成するとの意見表明がありました。

次に、日本共産党堺市議会議員団を代表して委員から、議案第153号堺市職員及び組織の活性化に関する条例及び議案第154号堺市職員及び組織の活性化に関する条例の施行に伴う関係条例の整備に関する条例及び修正案並びに諮問第3号給与その他の給付に関する処分に係る審査請求の裁決についてに対して、まず、議案第153号、154号について、この条例案は日本国憲法、地方公務員法に基づく現在の公務員制度を否定・解体するのではなく、職員が全体の奉仕者としてさらなる成長と意識の向上、職務専念をめざすものとしている。しかしながら、人事評価については、その結果を賃金や分限へ反映させることには問題がある。

35年間、小学校に勤めて、その都度毎年子どもたちに学習評価書とも言える通知表を配る際に、必ず黒板に1本の線を引いて氷山の絵をかき、先生がきょうみんなに渡す通知表、海の上から冰山見えているけど、ちょっとしか見えない。海の中は見えない。先生が見えたところだけ、この通知表に書いている。だから、みんなには、まだまだ先生にも見えない大きな力があるというそうした話をして通知表を手渡していた。

この考え方については、子どもたちに対してだけでなく、人事評価にも大いにつながると考える。人が人を評価する。そうした上で、こうした考え方は非常に重要である。絶対評価であったとしても、この賃金や分限にこのような評価が反映されるということについては問題だと言わなければならない。

また、職員団体との協議については十分でなく、合意

の形成はまだできていない。自治労とは一定の合意との答えであったが、まだまだこれでは不十分である。しかし、事は重大である。この職員団体との協議は尽きていないということは、日本国憲法第28条にのっとり、労働者の権利を保障すること、労使の健全な関係をつくることについては、当局もその必要性を認識されているとのことであった。今後も引き続きこうした職員団体との協議を尽くし合意をめざすよう、この件についてはよろしくお願ひしたい。

大阪維新の会の考え方をもって制定された大阪府や大阪市の職員基本条例には、本来公務員として、国民として尊重すべき日本国憲法や、あるいは地方自治法、地方公務員法、こうした法律を否定し、全体の奉仕者としての公務員のあり方をゆがめるものとなっている。職員に対する懲戒を手段としての管理統制を強めようとしている。今必要なことは、自治体職員が住民の命と暮らしを支えるため、自覚と誇りを持って働くこと、働く条件を整えることである。

今日、2大政党路線の破綻のもとで、国民の多くが閉塞感を感じている。こうした状況につけ込んだ流れが橋下代表率いる橋下維新の会によって進められている。この流れは日本国憲法に対する逆流である。この逆流に正面から立ち向かい、基本的人権と民主主義を守るために、多くの心ある人々が勇気を持って立ち上がっている。我が党はこうした方々とともに、日本国憲法で保障された人権と民主主義を守るために一層奮闘するものである。

詳しくは本会議において改めて意見表明をするが、以上の考えから、議案第153号、154号について賛成をする。修正案については反対をする。
(中略)

次に、公明党堺市議会議員団を代表して委員から、議案第153号堺市職員及び組織の活性化に関する条例及び議案第154号堺市職員及び組織の活性化に関する条例の施行に伴う関係条例の整備に関する条例並びに修正案に対して、我々は、これまでも職員の人事考課の必要性は研修制度とあわせて訴えてきたところである。今議会において、本条例案及び関連の条例案、そしてその修正案は、現行の公務員制度に対する危機感や不信感、そしてその時代認識を的確に反映させるために提案されたものであり、我々もその趣旨については賛同できるところである。

しかし、人事委員会の条例案に対する意見では慎重な審議が求められており、職員組合からは協議が不十分である旨も付記されている。すべての職員の処遇を決定する重要な条例であることから、議会としても十分な議論を尽くす必要があると考えているが、現時点で採決に足る議論が尽くされたとは言いがたいことを初めに申し上げておきたい。

その上で、まず議案第153号堺市職員及び組織の活性化に関する条例及び議案第154号堺市職員及び組織の活性化に関する条例の施行に伴う関係条例の整備に関する条例について意見を申し上げる。

人事考課で重要なのは、能力・業績などの要素を的確に把握し、評価者が正確に評価することである。本条例案が能力と業績を加味した評価を反映する点では一定評価できる。しかし、その評価を絶対評価と標榜されているようであるが、評価項目の貧弱さと評価基準、それ自体があいまいかつ余りにも抽象的なため、判定者の裁量が大きく評価に影響し、絶対評価足り得るか、甚だ疑問が生じるところである。また、評価される側にとっては、その結果を納得できる上での客観性を欠くことに大きな不満が続出すると考える。さらに、その評価を基準に勤勉手当に反映されるようであるが、それを率で算定されているところは、まさに相対評価そのものである。人事評価にあつては、客観性、公正・公平性が確保されているかが重要であると考えます。

次に、維新の会より提出された議案第153号堺市職員及び組織の活性化に関する条例及び議案第154号堺市職員及び組織の活性化に関する条例の施行に伴う関係条例の整備に関する条例に対する修正案について意見を申し上げます。

幹部職員の任用にあつては公募とされているが、従事させる職に必要とされる専門的知識を持った者を有効に活用することは大切であると考えます。しかし、職によっては市職員として培ってきた能力、知識、経験が有用である職もある。したがって、任命権者が的確な判断をしていくことが重要であると考えます。

また、相対評価についてであるが、制度運用上の実効性という点からは一定理解はできる。しかし、組織のどの単位で相対化していくか、公正・公平の観点からも留意しなければならない部分が残されていると考えます。

また、評価する側の見識が問われるところで、研修内容の充実と実施後の検証が大切であると考えます。特に絶対評価や相対評価のいかににかかわらず、評価結果が下位に位置する職員の執務意欲が減退することなく、意欲向上へ向けての指導をしていくための方策が大切であり、その能力が管理職に求められると考えます。

また、職務命令違反に対する分限処分については、本市の能力評価の項目で示されているとおり、市政理解や方針指向性のベクトルに背くような違反に対しては、厳に戒めなければならない。しかし、職務命令が違法や不当であると思料するに足る場合は、申し立てはもちろんのこと、客観的、公平・公正に判断されるよう配慮する必要のあると考えます。

我々は、評価の基準は絶対的なものであり、その基準に照らして職能と職務という2つの観点で評価すべきであると考えている。そして、職位が上位になるほど実績重視の評価になることと、職種ごとの細かな職能と職務の基準書の整備が不可欠と考える。また、期末勤勉手当への反映だけではなく、昇格昇給に対しても、その評価結果を反映させなければならないとも考えている。

こうしたことから、両条例案に対してさらに修正を加えられるだけの審議時間をとるべきであると考えます。しかし、それがかなわない状況を勘案するならば、人事制

度を一步でも前進させることを優先し、その態度を決定することを表明するとの意見表明がありました。

以上で本委員会の報告を終わります。

[○議長(吉川敏文君)の指名と◆23番(裏山正利君)の報告、略]

○議長(吉川敏文君)(P.404) 以上で各委員長の報告は終わりました。／ただいまの委員長報告に対する質疑に入ります。質疑はありますか。／(「なし」と呼ぶ者あり)／質疑なしと認めます。

これより討論に入ります。通告がありますので、順次発言を許します。32番水ノ上成彰議員。

◆32番(水ノ上成彰君)(P.404) (登壇)大阪維新の会堺市議会議員団を代表いたしまして、議案第114号市長等の給与の特例に関する条例及び議案第153号堺市職員及び組織の活性化に関する条例、議案第154号堺市職員及び組織の活性化に関する条例の施行に伴う関係条例の整備に関する条例に対して討論を行います。

[中略]

まず、職員活性化条例については、提案が余りにも唐突であったこと、本来ならば、初日本会議に提案されて、3日間の大綱質疑で十分審議すべき重要な条例案であり、追加提案するようなものではなかったこと、その意味で、十分審議を尽くしたのか疑問が残ることはまず指摘しておきます。

大阪府では3月に、大阪市では5月にそれぞれ職員基本条例が可決されました。大阪府では大阪維新の会、公明党、自民党の賛成により可決され、大阪市でも大阪維新の会、公明党、自民党という大阪府と同じ会派により可決されました。我々大阪維新の会が昨年のダブル選挙以来、地方公務員制度改革の最重要課題としている職員基本条例が大阪府、大阪市で本格稼働することになります。くしくも昨日、大阪市は公募していた市内24区長の合格者を発表いたしました。大阪市内外からの多彩な区長の顔ぶれは、公務員組織の活性化につながると大きな期待が寄せられています。

さて、今回、堺市で提案された職員活性化条例は、大阪府・大阪市の職員基本条例及び我々が昨年の11月に提案した職員基本条例に触発されて提案されたものと推察いたしますが、大阪維新の会が提案した職員基本条例とは似て非なるものであり、職員及び組織の活性化という観点からも、大きな隔たりがあると言わざるを得ません。

以下、主な相違点を3点に絞って意見を述べます。

まず人事評価について、人事評価のあり方については、本会議場でも委員会でも最も議論に時間が割かれました。大阪府と大阪市の職員基本条例は、職員の人事評価について5段階の相対評価を義務づけています。これは各地の自治体で、これまでの人事評価が上位・中位に集中して下位評価が極端に少ないという運用が長年続いてきたことが、結果として組織規律への疑念を招いたり、公務員制度そのものへの信頼を失わせてきたという現状認識に基づいています。その上で、堺市管理職660人

の絶対評価の現状をお示しいたしました。5段階評価で、いわゆるS評価とD評価はゼロ、A評価とC評価ともに5%前後、90%の管理職がB評価と、全くの中心化傾向を示しています。

竹山市長は、本会議でも、また総務財政委員会でも、管理職の人事評価でS評価、D評価がつかないのはおかしいのではないかとの我々の質問に対し、管理職にD評価がつかないはずがないんです。D評価がついたらおかしいんですと答弁されました。絶対評価の人事評価に首長の予断を許すと、人事評価制度は根底から崩壊いたします。他の会派は、この発言を特段問題としておりませんでした。我々はこの市長発言は特に大きな問題があるのとらえております。竹山市長のこの発言により、管理職は完全に身分が保障されました。管理職になれば、能力、業績にかかわらず、D評価がつかなく、すなわち分限されることはないのです。退職まで身分が保障されるわけです。

考えてみてください。もし管理職の評価者が当該管理職をD評価が相当と考えた場合、竹山市長の管理職の人事評価の方針がD評価があるはずがないということなので、市長の方針に逆らってD評価をつけることは絶対できません。竹山市長は、公務員を身分から職業へと、松井知事や橋下大阪市長と同じことを言われますが、実際に行ったことは、管理職の身分を保障したことでした。竹山市長みずから人事評価制度の信頼を根底から壊したと言って過言ではありません。

市長が人事評価に直接予断を与えることは、厳に戒めるべきであるのに、それを議会という公の場で行った。19年の人事畑で何を会得したのかわかりませんが、人事のイロハのイすら理解していない暴言であると断言いたします。

人事評価を絶対評価で行う上での最大の欠陥は、今指摘したように、首長の人事評価への予断を許せば、人事評価が大きく偏ることです。この欠陥をカバーするには、相対評価がふさわしいことは言うまでもありません。首長が人事評価に予断を挟もうが、あらかじめ分布を決めた上で相対評価を行えば、評価が偏ることがありません。この条例が可決され、来年から施行されたとして、管理職は当然D評価はゼロですが、もし非管理職の人事評価の結果、D評価がほとんどなかったとしたら、竹山市長は恐らくこう言うでしょう。堺市の職員はすべて厳しい採用試験を合格している。もちろん面接も行っている。だからD評価がついたらおかしいんです。もしこんな予断が許されれば、人事評価制度はすべて崩壊いたします。ですから、この一事をとっても絶対評価は絶対だめだと申し上げたいと思います。

さて、総務財政委員会で大毛議員が働きアリの法則を披露されました。働きアリのグループは、一生懸命働くアリが20%、何となく働いているアリが60%、まるで働かないアリが20%の3つのグループに分かれ、パーセンテージの割合から、2対6対2の法則というそうですが、一生懸命働くアリだけ集めたら、時間が経過す

ると、次々と働かないアリが出現して、やがて2対6対2の法則になり、逆に、まるで働かないアリだけ集めたら、その中から、よく働くアリが出現して、時間が経過すると、やはり2対6対2の法則どおりになるそうです。

大毛議員は、この法則を持ち出して、分限免職しても、時がたてば、やはり同じように能力、やる気のない職員があらわれるから、相対評価して分限免職しても無意味ということをおっしゃりたかったんだと思いますが、逆に私たちは働きアリの報告を聞いて、どんな組織にも一定の割合で働かない職員がいるのであれば、その集団にきっちり相対評価で最低ランク評価をして、本人にそのことを示し、自覚させた上で指導・研修をすることが組織の活性化につながると確信をいたしております。

相対評価は、職員を免職し排除することが目的ではありません。働かない職員が一定割合いるのが労働管理上明らかならば、相対評価で評価し、指導・研修していくことこそ意義があると確信をしております。

さて、相対評価でいつも争点とされる問題、今回も委員会で取り上げられましたセガ・エンタープライゼス事件ですが、この事件は、相対評価で連続2回、最低評価を受けた従業員を直ちに解雇した事件ですが、大阪府・大阪市、そして我々が修正案で提示したのも、相対評価で2年連続最低ランク評価の職員を直ちに分限免職するのではなく、絶対評価の視点で勤務成績不良かを判断し、指導・研修を実施、文書で分限を警告し、そして人事監察委員会の審査を行う。その上で免職の可否を決定するものであり、セガ・エンタープライゼス事件とは全く違うということをお前から何度も申し上げておりますが、自民党とソレイユ堺の共同討論においても、我々が不見識だと結論づけておりますが、逆にいつまでたっても我々の言い分を理解しようとしないう自民党とソレイユ堺こそ不見識であると申し上げたいと思います。

以上申し上げてきたとおり、絶対評価は人事評価を行うに当たり、今申し上げてきたこと以外にも多くの問題を抱えており、職員及び組織の活性化には相対評価のほうがはるかにすぐれていることを申し上げておきます。

次に、幹部職員の任用についてですが、条例案では、外部人材の積極的登用と抽象的に規定するのみで、しかも努めなければならないという努力規定であり、現行と何が異なるのかわかりません。幹部職員には、内部の職員を含めた公募を行うことにより、やる気のある職員、やる気のある民間人を内外から抜てき登用するという大阪府・大阪市条例の精神を取り入れた条例にすべきであり、美原区において、先般、公募区長が誕生したことは一定評価しておりますが、先ほど申し上げた大阪市の24区すべてが公募区長で運営されることに比べたら、さらに活性化への取り組みを進めるべきです。この点からも、本条例は組織及び職員の活性化に対して不十分であり、賛同できないことを指摘いたします。

次に、職務命令についてですが、職務命令が守られる重要性は今さら言うまでもありません。職務命令に違反する者にどう対処するか、職務命令違反は懲戒に該当す

る行為であり、職務命令違反が繰り返し行われる場合は、適格性が欠如しているとして、分限に該当する行為です。それでは、いかなる場合に職務命令違反が分限の対象になるのか。条例案では、正当な理由なく、再三にわたり上司の職務上の命令に従わない場合としているのみで、具体性に欠けます。

職務命令違反に原則正当な理由など存在しないことをまず確認すべきであり、それとともに再三とは何回ぐらいを指し示すのか、10回、20回の職務命令違反が再三なのか、それとも100回が再三なのか、運用するに当たり明確にしなければなりません。この点、我々の修正案では、5回目の職務命令違反または同一職務命令に対する3回目の違反を行った職員に対して分限すると明白にしています。また、職務命令違反については、研修などの機会を設けて、職員を再生させる仕組みを整備すべきであります。

以上の主に3点から本条例案には賛成できないことを改めて申し上げます。

さらに原案に賛成できないことから、我々は、修正案を総務財政委員会に提案をいたしました。この修正案は、大阪府・大阪市で可決された職員基本条例の精神を3点に絞って職員活性化条例に取り入れたものです。大阪府と大阪市の職員基本条例は、先ほども申し上げたとおり、いずれも大阪維新の会と公明党、そして自民党の賛成を得て可決されていることから、我々は大阪府・大阪市の職員基本条例から幾つかの点で隔たりのある原案ではなく、我々大阪維新の会が提案した修正案が公明党、自民党の賛同を得て可決されるものと期待をしておりました。しかし、採決では公明党には御賛同いただきましたが、自民党は反対をいたしました。その結果、修正案は総務財政委員会で否決されました。自民党は、大阪府議会と大阪市議会で職員基本条例に賛成しておきながら、なぜ、堺では反対するのでしょうか。この理由は一言も述べられることはありませんでした。

総務財政委員会で自民党とソレイユ堺が共同で討論をいたしました。自民党の野村議員が読み上げた原案賛成、修正案反対の討論を聞いた感想は、いつから自民党は労働組合の代弁者になったのか、疑問を感じるものでした。自民党・市民クラブが大阪府や大阪市の自民党と同じ決断を堺でも下しておれば、堺の歴史は変わったと断言できます。

本日、自民党・市民クラブからは討論されず、みずからの意見を述べられないのは非常に残念ですが、自民党・市民クラブには大きく失望したことをこの際申し上げます。

さて、最後に、11月議会で職員基本条例が否決され、本議会で職員活性化条例の修正案が否決されたわけですが、我々の公務員制度改革にかける情熱はいささかも衰えることはありません。堺市民の賛同は確実に広がっており、議論も進化してきたことから、職員の中にも賛意が広がっている手ごたえを感じています。我々は大阪府・大阪市・堺市の一体としての改革をめざしています。

堺市がこれ以上おくれをとらないように、これからも真摯な議論を続け、公務員制度改革に取り組んでいくことを表明して、大阪維新の会の討論を終わります。

○議長（吉川敏文君） 28番石本京子議員。

◆28番（石本京子君）（P.408）（登壇）日本共産党、石本京子でございます。私は日本共産党を代表して、総務財政委員会委員長報告に対して議案第153号堺市職員及び組織の活性化に関する条例及び議案第154号堺市職員及び組織の活性化に関する条例の施行に伴う関係条例の整備に関する条例について我が党の意見を申し上げます。

今日、社会の閉塞状況のもとで、住民の政治不信を公務員に向けさせ、両者を対立させる風潮があおられています。そうした中で、大阪府や大阪市において職員基本条例と名づけた条例がつけられました。これらは公務員を首長の下僕化させることをねらいとするものであり、公務員を国民全体の奉仕者として位置づけた日本国憲法とは相入れないものであります。

我が党は、地方公務員の任免、服務、労働関係など、地方公務員の身分取り扱いに関する基本的な事項は地方公務員法が定めており、関連の諸規定とあわせ、求められる機能を果たしていると考えており、この種の新たな条例は本来必要がないというのが基本的態度であります。その上で、市長提案の条例案について申し上げます。

まず、条例提案に至る手続についてであります。

憲法第28条は、勤労者の団結する権利、団体交渉権、団体行動権を保障しています。ここに規定された労働組合の団体交渉権が尊重されたかということです。地方公務員法第35条は公務員に職務専念義務を課しており、これが団体行動権を制約するものとして議論になっているところですが、これを置くとしても、団結する権利、団体交渉権については十分に尊重されなければならないことは当然です。ところが、職員の身分に直接関係する条例であるにもかかわらず、議会上程直前に労働組合に申し入れるという行為は、団体交渉権を尊重する点で不十分だと言わねばなりません。

これについて当局は6月14日、労働組合に謝罪し、今後はこのようなことがないよう努力すると表明されました。そして6月18日の総務財政委員会において、我が党委員の質問に当局から、今後も引き続き丁寧な対応を続け、時間の許す限り協議を重ね、合意に向けて努力したいとの答弁がありました。また市長からは、短い期間ではあったが、精力的に協議に応じてもらい、ありがたかった。議員お示しのとおり、市政運営には職員の協力が不可欠である。条例可決後もさまざまな問題について職員団体と協議をしていくとの答弁がありました。条例提案の手続が憲法を尊重することについて不十分なこととは間違いがないところですが、直ちに憲法違反とは考えられないこと、また市長及び当局答弁などを考慮することといたしました。

次に、条例案の内容についてであります。

まず重要なことは、硬直的な公務員制度から決別する

とする大阪府や大阪市の職員基本条例と一線を画して、憲法や地方公務員法を尊重し、遵守するものであるかどうかということです。

我が党議員が大阪府、大阪市と対比して条例の基本的性格について確認する質問をしたことに対して市長は、現行の公務員制度を最大限うまく生かす必要があること、憲法及び地方公務員法の趣旨に基づき、現行の公務員制度を前提にするものであり、人事制度の透明化を図り、公正かつ適正な運用を図るものであることとの答弁がなされました。当然のことではありますが、この答弁は重要な認識であります。

条例内容の2つ目に、人事評価の目的と評価制度の方法についてであります。

大阪府、大阪市が相対評価としていることに対して、本市が絶対評価を採用していることなどについての質問に市長からは、人事評価制度の目的は職員の意識改革及び能力開発を促進して効果的な人材育成を行うことにある。分限規定の改正は職員の身分制度の透明性を確保し公正性を担保するものであり、その運用をきちっと行いたいとし、人事評価の結果を直接的に分限に結びつけたものにはしないとされました。そして、相対評価については、昇任者を選抜する場合などはいいい方法だが、最下位区分の職員のモラル低下につながるというデメリットがあると述べ、本市は相対評価はとらず絶対評価をとることとする答弁がなされました。

条例案の内容についてはそのほかにも、人事評価の基準が明らかになっていないことや、第19条の職員給与に関する条項、第35条の外郭団体に関する条項など検討すべきことがあります。しかしながら、基本的なことについて議会での市長答弁を前向きなものとして評価をしたいと思えます。

我が党は総合的に判断をして、また条例成立後の運用が適切になされることを求め、条例案に賛成することといたしました。

次に、大阪維新の会市会議員団の修正案は委員会において否決されましたが、これについて一言申し上げておきます。

この修正案は、原案について、人事評価を相対評価とすることとして分布割合を定めること、この評価に基づいて任用と給与に反映させること、職務命令違反に関する規定を設け免職につなげることを強調していることなどであります。

修正案の基本的考え方は、現行公務員制度を硬直的などと一方的にとらえ、競争主義によって職員を管理しようとするものであります。こうした考え方は国民全体の奉仕者としての公務員労働者の勤労意欲を低下させ、市の組織全体を活性化することに逆行することになります。

現在、多くの公務職場で職員の病欠者がふえる傾向にあります。その中でも精神疾患がふえています。本市の場合、病欠者のうち51.5%が精神疾患という調査結果が出ています。制度が次々と変わり、住民への複雑

な対応を迫られることや、競争意識が強調され正規労働者が少なくなる中で、今まで以上の成果を求められることなど、要因はさまざま考えられています。

そうした中で相対評価によって区分されることは、職員のやる気を削ぎ、悩みを大きくし、職員の身分を不安定にし、その傾向、すなわち精神疾患を含め職員の病欠者がふえる傾向を一層進めることにつながります。大阪維新の会は民意を強調されますが、住民の本意は決してそこにはありません。大阪維新の会の考え方は職員と組織の活性化につながるどころか、逆に疲弊させ、住民福祉のための自治体づくりに逆行するものであります。

我が党は憲法で保障された人権と民主主義を守るために、反動的逆流に抗して勇気を持って立ち上がっている人々とともに一層奮闘することを表明して討論といたします。

○議長（吉川敏文君） 7番田中丈悦議員。

◆7番（田中丈悦君）（P.411）（登壇）議案第153号及び154号につきまして、これらの条例案につきまして賛成できないとの立場から、以下、私の意見を申し述べます。

提案されていますいわゆる職員活性化条例につきましては、主に任用、人事評価、分限及び懲戒の基本的な事項を定めるものであり、いわゆる分限条例につきましては地公法第28条の1から4号についてを定めたものであり、またこれらの細部は別途の規定、要綱、基準などにより定めることとなっているものであります。

まず、これに反対する理由の1点目は、これらの条例案は本定例会の本会議3日目の6月11日に提案されたものであり、議会審議に加えて、これら条例が適用される職員の職務に直接の大きな影響を与えることになり、この点につきまして、職員の理解と協力が必要不可欠であります。にもかかわらず、今日まで職員団体の間で合意を得るに至っていないという点があるということです。

その次に2点目といたしまして、分限条例の第6条4項は、事業の全部または一部を譲渡、移管する場合に、その団体に就職の機会が与えられている場合は原則として免職することができるとする首長の権能を規定している点でございます。

これにつきまして、地公法28条の4号の「職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合」に対応するものと考えられますが、活性化条例案の26条の4項において、整理解雇4条件についての措置をとるものとしていたとしても、分限条例と活性化条例については上位、下位の委任関係を示す関係性の規定が置かれておりません。

次に、これを関係性があるものとしたとしても、活性化条例案26条4項の規定自体が必要な人事上の措置を講ずるよう努めなければならないという首長の努力規定である点、また同じく分限条例の6条4項に関し、その5項において、任命権者がその場合雇用されるよう支援に努めるものとするとの規定が、これもまた努力規定

にとどまっている点であります。

いずれにおいても、雇用の機会が前提とされていると読み取ることはできません。つまり、譲渡・移管先団体が募集を行った場合、そして市長が一定の努力を行った場合の解雇を容認するという規定となっている点であります。本人意思の確認も前提とされていないことも加えて、安易な解雇容認に道を開きかねないおそれがあるという条例規定になっており、この点につきましては大変大きな問題を抱えているというふうには言わざるを得ません。こういった点から、この規定につきましては看過することができず、認めることはできません。

第3点目は、活性化条例の第14条の人事評価は5段階の絶対的評価とするとし、セガ・エンタープライゼス事件が示した相対的評価による最下位区分の免職規定、これにつきまして、免職することができるというこの首長の権限、権能に一定の制約をかけ、これを排除するという点について、私はこれにつきましては一定の評価をしたいというふうには考えますが、現状この人事評価に基づく期末手当等への反映について、それらの具体的な細則規定が現状では明確ではありません。

また、分限条例の第3条は、地公法第28条1項の3号の適格性を欠く場合の降任し、または免職をするということを規定しておりますが、この点では私も委員会等でも指摘をしましてまいりましたけれども、3条3項2号の1カ月以上の行方不明については、一方で68項に及ぶ懲戒規定の基準が準備をされているにもかかわらず、行方不明者のうちの特異行方不明者については考察がされていない点、位置づけが明確でないなどの点の幾つかの問題点があります。

以上の問題点、不備、不足の点につきまして、拙速に本条例を決定するというのではなしに、当局に修正と明示を求め、再度提案を求めたいというふうに思います。こういった観点から、現時点におきまして、提案されています2つの条例案について賛成できないということを申し上げるものであります。

なお、追加の諮問第3号について一言申し上げます。

(以下諮問第3号についての田中丈悦発言、略)

○議長(吉川敏文君) 8番長谷川俊英議員。

◆8番(長谷川俊英君)(P.412) (登壇) 私は本定例会において常任委員会に付託された案件のうち、まず議案第153号堺市職員及び組織の活性化に関する条例及び議案第154号堺市職員及び組織の活性化に関する条例施行に伴う関係条例について意見を申し上げます。

これらの議案が提案をされた6月11日の本会議において、私は議案第153号に関する質疑を行いました。その際に3つの視点から質問をいたしました。

その第1、これは6月の7日の市長の記者会見において、本条例の提案について市長が、市民から見て見えにくい職員の信賞必罰が見えるようにする、また、市民の皆さんにもこの条例によって納得を得たいとおっしゃったことをとらえて、ならば、もっと市民の皆さんの意見を聞くような、例えばパブリックコメントなどの実施が

必要ではないかということを追加しました。

また第2に、絶対評価と相対評価の問題について、大阪維新の会の議員団の指摘を踏まえて、6,000人の市職員の5%、300人のDランク、だめ職員がいるのか、あるいは4,400人の5%、220人のDランク、指導力不足の教員が本当にいるのか、この点を追加しました。

そして3つ目に、条例の内容について、1つは第34条、離職後の再就職の管理は一体何によって担保をされるのか、また第2に、第35条2項の本市の営業活動を行う業務に従事することの禁止、これは憲法22条第1項の規定に抵触をしないのか、あるいは実効性はあるのか、こんなことを尋ねました。

当日の市当局の答弁は、第2の絶対評価か相対評価に関する視点のほかに明確な答弁を得られませんでした。その後、総務財政委員会においても同趣旨の質問があったと伝え聞いております。また、その総務財政委員会の議論を私は健康福祉委員会に所属しておりましたために傍聴できなかった。これに対して市当局から追って説明がございました。

第1の視点と指摘をしたパブリックコメントの実施については、堺市パブリックコメント制度要綱に基づけば、本条例案はその対象とはならないということでもございました。私は、パブリックコメントは市民の意見を聞く一手法として語っただけであって、別の方法があってもよかつたのではないかと、そのような配慮がなされなかつたことは、いささか残念であったと申し上げておかなければいけないと思います。

また、第3の視点としてお尋ねをした各条項の退職職員に対する規定の担保やその実効性については、本会議でも、またその後の説明においても納得のできる説明を聞いておりません。しかし、総務局長の訓示的規定あるいは副市長がお答えになった宣言的規定であるとするならば、その程度のものとして理解せざるを得ないと考えております。

また、憲法22条第1項をめぐる検証については、法律専門家等への照会結果の報告を受けました。それによれば、憲法規定との抵触はないとの結論であり、この点については了解をいたします。ただし、そのような答弁は11日の本会議において明確になされなければならなかつたことではないでしょうか。その意味では、条例提案に当たっての準備不足を指摘せざるを得ないと考えております。

さらに、本会議では指摘をいたしませんでしたが、準備不足という観点からは、職員労働組合との話し合いがまだ継続中のまま、あるいは職員組合からの批判によれば、その回数が非常に少ない中で提案をされ、そしてこの種の条例の可否を議会が決めなければいけないということは、私は本条例案提案に当たっての最大の難点であったと申し上げざるを得ないと思っております。

ただ、既に自治労系組合との交渉は成立をしたという御答弁がどこかで聞かれました。また、けさほどの堺市

職労ニュースによりますと、6月の21日付で職員組合あての回答が寄せられ、本来、労使合意に向けて十分協議を重ねるべきところを、結果としてその時間を十分確保できないまま議会上程に至ったことについては申しわけなく思うと、今後はこのようなことがないように努めてまいりたい。また、制定後、その施行に当たっては、試行結果や評価者、被評価者の理解と納得等について検証し、労使合意が得られるように誠実に協議したい。3つ目に、職員の懲戒分限処分については、地公法をはじめとした法令にのっとり適正に運用する。

このような市当局の意思が表明されたことに対して、この職労ニュースの最後に丹野委員長が、そもそも労使交渉が不十分な中、上程したことは、どんな理由であろうと二度とあってはならない。人事評価の勤勉手当反映には相当意見がある。被評価者はもちろん、評価者からも不安の声があり、双方の理解、納得が必要と。分限・懲戒規定も含めて十分な協議を重ね合意を、ここで括弧が区切られて、と求めて交渉を区切りました、こんな記述がございました。

この文面から察すると、先ほど田中議員は合意に至っていないという認識をお示しになりましたが、私はある種の合意あるいは合意の方向が見えたのではないかと、うふうに考えておまして、私が指摘いたしました難点は多少はぬぐわれたという感じを持っております。

ところで、大阪維新の会の市議団からは総務財政委員会において修正案が提出をされました。しかし、この修正案は同委員会で、先ほどの委員長報告どおり否決をされました。したがって、同修正案は本日の会議の議題にはなっておりません。会議規則第50条第1項の規定を尊重いたしまして、これについては、この場では言及をしないことにいたします。

翻って、本条例案は、昨年11月議会に維新の会から提案をされ否決をされた職員基本条例の審議に際し、一部の会派から市長に検討要請がなされ、その後の検討を踏まえて提案されたものであるということに留意をしたいと思っております。

また、市長が3年前の市長選で橋下徹氏の応援を得て当選しながら、最近の御言動によれば、維新の会のめざす政治とは決別をして、少なくとも竹山市長自身としては、真に堺市民のためになる市政の実現を期していると私は判断しております。先ほど水ノ上議員の討論によれば、維新の会は大阪府、大阪市、堺市、その一体としての改革をめざしているとおっしゃいました。この点について、かねて竹山市長の言動の中には、私は堺モンロー主義ですという言葉もございました。果たしてモンロー

主義が正しいかどうかは別にして、私は竹山市長の意向は一体改革というふうな上から与えられた命題ではなく、堺市民のそれぞれの思いやあるいは市民の意向に立脚して堺市政をつくっていききたいというお考えであると判断しております。しかし、だとすれば、そしてまた竹山市長が来秋に予定される市長選において再選を期すおつもりであるならば、恐らく橋下陣営からは強烈な反攻を受けると推察されるところであります。

さて、竹山市長はそんな事態をも想定して御自身の政治姿勢を貫き、施策の実現を期していられたいのか。本定例会の大綱質疑においては、私は都市内分権の堺方式による推進を提案いたしました。家庭内のことを申し上げて甚だ恐縮でございますが、我が家は高齢世帯でございます。来秋のうちに、私も古代まれなる年を超えて71歳になります。糟糠の妻もそれ相応の年を重ねております。実は最近我が家では、しっかりせいのかけ声をかけながらお互いを励まし合っております。常々おせっかいなまち堺を標榜していられたい竹山市長ゆえに、おせっかいながら、しっかりせいと申し上げたいと思っております。

最後になりましたが、本議案を初め、常任委員会付託案件のすべてについて意義⁽⁷⁷⁾なき旨を表明いたしまして、私の討論を終わります。御清聴ありがとうございます。

○議長(吉川敏文君)(P.415) 以上で討論は終わりました。／**これより本件を採決いたします。**採決は分割して行います。

[日程第三の案件について、略]

次に、日程第四、議案**第153号堺市職員及び組織の活性化に関する条例**及び議案**第154号堺市職員及び組織の活性化に関する条例の施行に伴う関係条例の整備に関する条例**、以上2件を一括して採決いたします。

本件は、それぞれ原案のとおり可決することに賛成の議員の起立を求めます。

(賛成者起立)

起立多数であります。よって、本件はそれぞれ原案のとおり可決されました。

[日程第五以降の案件について、略]

○議長(吉川敏文君) 以上で今期定例会に付議されました案件はすべて議了いたしました。

△閉会／**○議長(吉川敏文君)** [閉会の辞]／○午前11時52分閉会

[議事録署名] 堺市議会議長 吉川敏文
堺市議会議員 黒田征樹 堺市議会議員 池尻秀樹
[堺市議会定例会議事録-06月22日-08号(抄)・終わり]

一発表資料・終わり一