

条例第27号

労使関係に関する条例

(目的)

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

(定義)

第2条 この条例において「労働組合等」とは、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第52条第1項に規定する職員団体（以下「職員団体」という。）及び地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和27年法律第289号。以下「地公労法」という。）第5条第2項（地公労法附則第5項において準用する場合を含む。）に規定する労働組合（以下「労働組合」という。）並びにこれらの連合体であって、本組合の職員（法第3条第2項に規定する一般職に属する職員をいう。以下同じ。）をその構成員に含むものをいう。

(交渉事項)

第3条 労働組合等との交渉の対象となる事項は、次に掲げる事項とする。

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

(管理運営事項)

第4条 法第55条第3項又は地公労法第7条ただし書（地公労法附則第5項におい

て準用する場合を含む。)の規定により労働組合等との交渉の対象とすることができない事項は、次に掲げる事項とする。

- (1) 条例の企画、立案及び提案に関する事項
- (2) 行政の企画、立案及び執行に関する事項
- (3) 本組合の組織に関する事項
- (4) 本組合の職制の制定、改廃等に関する事項
- (5) 職員の定数及びその配置に関する事項
- (6) 懲戒処分、分限処分、職員の採用、退職、転任、昇任、昇格その他の具体的な任命権の行使に関する事項
- (7) 職務上の命令に関する事項
- (8) 勤務成績の評定制度の企画、立案及び実施に関する事項
- (9) 管理職員等（法第52条第3項ただし書に規定する管理職員をいう。）の範囲の決定に関する事項
- (10) 本組合又はその機関が当事者である不服申立て及び訴訟に関する事項
- (11) 予算の編成に関する事項
- (12) 本組合の財産の取得、管理若しくは処分又は公の施設の設置、管理若しくは廃止に関する事項
- (13) 使用料、手数料等の賦課徴収に関する事項
- (14) 前各号に掲げるもののほか、本組合の機関がその職務又は権限として行う本組合の事務の処理に関する事項であって、法令、条例、規則その他の規程又は本組合の議会の議決に基づき、専ら本組合の機関の判断と責任において処理する事項

2 前項各号に掲げる事項（以下「管理運営事項」という。）については、本組合の当局は、労働組合等と意見交換その他交渉に類する行為を行ってはならない。ただし、交渉において必要な範囲内において、決定されている管理運営事項（転

任、昇任、昇格その他の具体的な任命権の行使に関する事項を除く。) について説明を行うことを妨げない。

(交渉方法)

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

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

(交渉内容の公表等)

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

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

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

4 任命権者は、職員が法第55条第8項の規定により適法な交渉を行う場合又は労働組合法（昭和24年法律第174号）第7条第3号ただし書の規定により協議若しくは交渉を行う場合において承認した職務に専念する義務の免除の回数及び時間を、毎年公表する。

(懲戒処分等)

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

とする。

(適正かつ健全な労使関係の確保)

第8条 任命権者は、適正かつ健全な労使関係の確保に努めなければならない。

2 任命権者は、適正かつ健全な労使関係が確保されているかどうかを検証し、必要かつ適切な措置を講じなければならない。

(違法な組合活動を抑止する措置)

第9条 任命権者は、労働組合等に対し、当該労働組合等の構成員である職員による法第35条の規定による職務に専念する義務又はこの条例に違反する組合活動（法第55条の2第1項本文に規定する職員団体の業務及び地公労法第6条第1項本文（地公労法附則第5項において準用する場合を含む。）に規定する組合の業務並びに職員団体及び労働組合の連合体の業務をいう。以下同じ。）を抑止するために必要な措置を講ずるよう求めることができる。

(収支報告書等の提出)

第10条 公平委員会は、法第53条に定めるところにより登録を受けた職員団体が引き続き当該登録の要件に適合しているかどうかを確認するために必要と認められる限度において、法第8条第6項の規定に基づき、職員団体に対して収支報告書その他の必要な書類の提出を求めることができる。

(職員団体の登録の取消し等)

第11条 公平委員会は、法第53条に定めるところにより登録を受けた職員団体が当該登録の要件に適合していないと認めるときは、同条第6項の規定により、当該職員団体の登録の効力を停止し、又は当該職員団体の登録を取り消すことができる。

(便宜供与)

第12条 労働組合等の組合活動に関する便宜の供与は、行わないものとする。

(施行の細目)

第13条 この条例の施行に関し必要な事項は、組合規則で定める。

附 則

この条例は、公布の日から施行する。