

大阪市職員基本条例案の概略

	総務局案
総論	市長による総合調整により全市的で統一的な定めが必要な場面と、各任命権者が、それぞれの事情に応じて人事権を行使すべき場面があると考えている。 任命権者ごとの裁量による部分は、規則や企業管理規程に委任する形式とした。
適用関係	教員については、大阪府の条例、市の教育基本条例が適用される部分を適用除外にする必要がある。 消防職員であっても、少なくとも懲戒・分限の手続と効果の規定の適用は必要になる。
倫理規範	地方公務員法に規定するサービスの根本基準に則った倫理規範を規定する。 不祥事が絶えない本市の事情から、規定する必要がある。
準特別職	「公募による任期付職員を積極的に採用する」との規定にとどめた。 任期付法の規定に基づき、高度な専門性が必要とされるポストに限定して採用されるべきである。 区長公募の例から考えても、公募による採用は事務量が非常に多く、局長級の全ポストに対象を広げると、募集から採用までに相当の期間が必要になる。 条例でポストを定めるのではなく、公募に適したポストを市長の判断で決めていくべきである。
人材育成	職員研修、自己啓発、表彰など、人材マネジメント(HRM)の観点での規定を置く。
人事評価	定量的な成果で測り難い公務の性質、人材育成の観点から、絶対評価によるべきであると考えている。 絶対評価によることなど、全市的な方向性を条例で明確にする必要があるが、詳細は、各任命権者が与えられた人事権を行使して、業務の特性に応じた最適な評価システムを構築していくべきものであるから、評価基準等の詳細は各任命権者が別に定める形式とした。 所属間の調整が困難であることから、評価自体は、絶対評価により行うべきである。 人事評価の給与への反映はすでに行っており、給与反映の段階で相対化することは否定しない。 一方、相対評価の結果、Dランク(最低区分の評価)になった職員を分限につなげていく制度設計は、分限の趣旨に反することから、すべきではない。 C、Dランクの下位区分に評価される職員が少ないことは現状の課題であり、絶対評価の厳格化も併せて検討する必要がある。

給与原則	職務給の原則及び情勢適応の原則に従うことを規定するとともに、2階級上位の級との給料表の重なりの問題の解消に努めること、民間の給与水準を考慮することは、市民が納得できる制度構築のために必要な観点であるから、特に明文で規定した。 賃金センサスの導入は、数値の正確性をどう評価するかの問題がある。 また、すでに財政状況は考慮されてきており、規定することに支障はないが、財政状況が好転した場合に、どのように考慮するのか検討する必要がある。
懲戒	処分量定の表(どのような行為をすればどのような処分になるかを明記した表)は、条例で定めると、想定外の非違行為を基準に追加する際の即応性が失われるので、規則や企業管理規程で定める。 量定の加重、軽減の考え方、管理監督責任を問うことなど、処分量定表以外の基準は条例で規定する。 現在行っている外部からの意見聴取も条例上の手続として規定する。 職務命令違反を繰り返す場合の考え方については、量定の加重に関する規定で明らかにしている。 そのため、職務命令違反に特化した条は置いていない。
分限 (整理解雇)	分限処分は任命権者の裁量により、様々な客観的事実を総合考慮して事案ごとに行う必要があるので、手法等の詳細まで条例で定めるべきでない。 整理解雇は、適切な定員管理にもかかわらず、なお生じる過員について行うこととするが、公務員を対象とした判例がほとんどない中で、詳細な要件等を条例での明文化するのは困難であり、事案ごとに対応すべきと考える。
再任用	制度運用の理念についてのみを定め、具体的な規定事項については、既存の「職員の再任用に関する条例」に定める。
天下り	人材データバンクによる場合、外郭団体の役職で市長が推薦する場合、その他法律や条例で定める場合を除き、職員の再就職に関与しないことや、再就職あっせんの禁止を定める。 府と同様に、再就職者による依頼等の規制など、職員の退職管理に関する具体的な事項を定める、「職員の退職管理に関する条例」を制定する。
人事監察委員会	設置しない案とした。 市長から独立した執行機関は、法律でしか設置できない。 人事監察委員会に担当させることを想定していたもののうち、再就職の監視を独立性のある人事委員会に担わせ、懲戒・分限に外部の審査を要することとするのであれば、既存の体制での対応が可能である。 人事委員会に直接担当させないならば、再就職の監視を人事委員会の権限としたうえで、人事委員会に附属機関を置き、そこで実務をさせることが可能である。