

大阪市労働組合総連合からの「2021 年度市人事委員会勧告（報告）の作業などに関する要請書」について（回答）

I 新型コロナウイルス感染拡大の下で懸命に現場を支えている、医療、介護、教育、保育、福祉、市・区役所、清掃事業等に働く労働者を支援し、安心、安全の職場体制を構築すること。コロナ禍における市民、働く者の生活を守るためにも、全ての労働者の賃金水準に影響を与える教・職員の賃金引き上げを行うことを強く求めます。

I について

地方公務員法第 14 条第 2 項及び第 26 条により人事委員会に与えられた権限（給与報告・勧告等）は、人事委員会の専門的で公正な中立機関としての判断により、職員の勤務条件の確保を保障するものであり、また、その結果、職員の給与等について市民の理解を得る一助となるものと考えています。本委員会は、これまで地方公務員法に基づき、その役割を果たしてきたところであり、今後も法に定められた給与決定の諸原則を踏まえて、適切に対応してまいりたいと考えています。

II 行政としての役割の十分な発揮とともに、教・職員の安全の確保を図ることについて  
1 及び 2 について

新型コロナウイルス感染症に係る本市職員の勤務条件制度については、任命権者及び当委員会において、職務免除及び特別休暇並びに特殊勤務手当に係る規定整備を行う等、国の動向も注視しながら対応しているところです。また、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向けて、新しい生活様式の実践が求められるなか、任命権者において、テレワークの実施を推進されているところです。

職員の勤務条件制度については、今後も引き続き調査研究を行う中で、必要と判断した事項については公表してまいります。

III ジェンダー平等社会（性差による差別のない社会）実現のために

1 から 4 について

本委員会では近年、女性職員の活躍促進はもとより、ワーク・ライフ・バランスの実現やあらゆるハラスメント防止に向けた職場環境整備につきまして、その重要性和取組の必要性について市会及び市長あて報告しているところであり、今後も引き続き調査研究を行う中で、必要と判断した事項については公表してまいります。

IV 地方公務員法に則った人事委員会の役割発揮について

1 から 6 について

本委員会は職員の労働基準監督機関として、毎年管轄事業場に対して「労働基準法等の適用状況に関する調査」を実施する等の取組を行っており、法令等に照らし合わせ、改善が必要な事項がある際には、その都度事業場に対して、改善を指導しております。

平成 30 年度においては長時間勤務の是正に向けて勤務時間の適正な把握に一層努め

るよう各所属長に改善指導を行いました。また、昨年、一昨年と引き続いて長時間勤務の是正について、市会及び市長あて報告を行い、より実効性のある取組を求めたところです。今後も、引き続き、労働基準監督機関としての権限を適切に行使してまいります。

#### 7について

I のとおりです。

#### 8について

保育士及び幼稚園教員の給与につきまして、民間の保育士又は幼稚園教員の給与水準だけではなく、その職務の重要性、処遇確保の必要性、他都市の状況、本市保育所及び幼稚園の運営への影響や、賃金センサス結果に基づく一般的な民間従業員の給与の状況等を考慮して検討すべきであると考えております。

技能労務職員は人事委員会の給与勧告制度の対象外とされていますが、平成 28 年度に市長からの要請に基づき、民間事業所における本市技能労務職員に相当する職種の従業員の給与等の実態、本市技能労務職員の給与等の実態等について、調査研究を行いました。また、令和元年度においても市長から再度の要請を受け、本市技能労務職員の給与水準を検討するにあたり実情を把握することが必要であると判断したため、再度調査を行うこととし、令和 2 年 5 月にその調査結果を公表したところです。

地方公務員法第 24 条第 3 項の規定により、生計費並びに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給与等を考慮して定めることが求められています。そのため、よりの確に民間給与の状況が職員給与に反映されるよう民間給与調査の手法や公民比較の在り方について研究しているところであり、今後も、給与決定の諸原則を踏まえて、適切に対応してまいりたいと考えています。

#### 9 から 12 について

定年延長など 60 歳以降の雇用確保策については、民間や国、他の自治体の状況も踏まえつつ、本市組織にふさわしい高齢期における職員の活用について検討を進めてまいりたいと考えています。

また、初任給・昇給制度等をはじめ、人事・給与制度等につきましても、職員の執務意欲の維持・向上等につながるよう、今後も引き続き調査研究を行ってまいります。

### V 官民給与比較方法、人勸基礎作業の改善について

#### 1 について

教職員の給与制度等について、職務給の原則や均衡の原則等の地方公務員法等に定められた給与決定の諸原則の他、本市教職員の職務や勤務態様等も考慮しながら検討を進めてまいりたいと考えております。

#### 2 について

昇格、昇任選考における非該当要件は各任命権者において定めているものですが、各任命権者においてすでに地方公務員の育児休業等に関する法律を遵守した取扱いに改正されたところです。今後とも、各任命権者の動向を注視してまいりたいと考えております。

### 3について

IVの8のとおりです。

### 4と5について

会計年度任用職員の人事・給与制度等については、令和2年度から運用開始されており、国や他の自治体の検討状況も踏まえ、各種規定整備が進められたところです。今後、任命権者において運用が適切になされているか注視してまいります。

### 6について

比較企業規模については、国において平成18年より企業規模50人以上100人未満の事業所についても調査対象とされ、一時金の調査については、より迅速に民間の状況を反映するため、平成16年より前年夏冬の調査から前年冬と当年夏の調査に改められているところです。民間給与実態調査は人事院等との共同調査であることから、本市においても同様に実施してきたところであり、今後とも国等の動向を踏まえ、対応してまいりたいと考えています。

いずれにいたしましても、今後とも、より精確な公民比較を行うための研究を続け、報告及び勧告を行ってまいりたいと考えています。

### 7について

本委員会は、公務と民間で同種・同等の者同士を比較する中で、その民間給与をより広く職員の給与水準に反映させるため、責任の度合い、学歴、年齢が同等と認められる者同士を精密に比較しております。

調査事業所の抽出につきましては、人事院において、特定の属性に偏らず民間の実情をバランスよく反映できるよう、各人事委員会の調査対象事業所を企業規模、産業及び組織（本店・支店別）を基準に、いくつかの層（＝グループ）に分け、それぞれの層から、無作為に抽出しています。こうした結果、調査対象事業所と調査事業所とで、企業規模別の構成割合が概ね同程度となっています。なお、事業所の抽出方法について、大阪市のホームページで公表しているところです。

個人別給与の調査項目を追加することは、調査対象企業の負担増を招き、調査効率や調査の精確性が損なわれるおそれが多分にあります。また、職種別民間給与実態調査は人事院等との共同調査であることから、全国一律の調査様式となっており、實際上本市独自で調査項目を追加することは困難であると考えています。

また、給与以外の勤務労働条件等について、人事院は毎年項目を変えて民間給与実態調査の調査票のなかに盛り込んでいるところであり、社会情勢の変化等に合わせた調査を行っているところです。

### 8について

本委員会としては例年、生計費その他の事情も考慮したうえで、民間給与実態調査結果を踏まえ、給与報告・勧告で職員の給与水準について言及しております。生計費の算定は毎年4月における費目別平均支出金額を基礎として行い、給与勧告資料の労働経済指標において全国と本市民間の生計費・物価の状況を比較するとともに、標準生計費の算定・公表を行っているところです。

## VI 人材確保と人材の育成について

### 1 について

IVの8のとおりです。

### 2 について

人事評価制度につきましては、平成28年4月より地方公務員法上、任命権者に実施が義務づけられたところではありますが、本市においてはこれに先んじて、平成18年度に人事評価制度を導入し、制度改正を加えながら実施してきたところです。

また、教員については、大阪府から大阪市への権限委譲に伴い、相対評価が導入されました。

令和元年の人事委員会報告における意見に基づいて、任命権者により人事評価制度の見直しがなされ、運用が開始されたことから、その結果を注視するとともに、本委員会では今後も引き続き調査研究を行い、その結果を必要に応じて報告してまいります。

### 3 について

有為な人材確保や職員の専門性向上等につきましては、これまで本委員会としてその調査・研究結果を市会及び市長あて報告してきたところであり、平成27年には特に「人事管理制度に関する報告」としてこれら課題等に対して提言を行ったところではありますが、今後も引き続き調査研究を行い、その結果を必要に応じて報告してまいります。

### 4 について

行政職3級等への昇任選考については、成績主義の原則等、地方公務員法に定められている任用の根本基準に則り実施しており、幅広い年齢層の職員が採用されてきていることに鑑み、平成27年には昇格基準の改正を行ったところです。今後も引き続き公平・公正な昇任選考となるよう調査研究を行い、その結果を必要に応じて報告してまいります。

### 5 について

Vの1のとおりです。

### 6 について

幼稚園教員の給与水準の検討にあたっては、民間の幼稚園教員の給与水準だけではなく、その職務の重要性、処遇確保の必要性、他都市の状況、本市幼稚園の運営への影響や、賃金センサス結果に基づく一般的な民間従業員の給与の状況等を考慮して検討すべきであると考えており、今後も引き続き調査研究を行う中で、必要と判断した事項については公表してまいります。

## VII 勤務環境の整備について

### 1 について

本委員会は職員の労働基準監督機関として、毎年管轄事業場の法令遵守状況を調査し、必要に応じてその都度改善を指導しております。

また、各職場での朝礼につきましては、職員間で情報を共有し、コミュニケーションを図るために有効活用していくことが推進されているところであり、どのように朝礼を

行うかは、各職場の状況に応じて適切に運営されるべきものと考えますが、今後、改善が必要な事案が判明した場合には、労働基準監督機関として適切に対応してまいります。

## 2について

時間外勤務の縮減に向けては、生産性の高い組織風土への方向転換とともに、業務内容の精査等を行った上での職員の適正配置が必要と考えます。また、平成 29 年度には、本委員会は職員の労働基準監督機関として、任命権者にあらためて時間外勤務の背景や要因等の分析を行うよう求め、勤務時間の管理にかかる問題には多くのリスクが潜在していることを強く認識し、昨年の勧告においても、これまで以上に実効性のある勤務時間管理を改めて求めたところです。

## 3について

IVの 12 のとおりです。