

大阪市労働組合総連合からの「2022 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 職員・教職員の安全の確保にかかること

(1) から (5) 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。

II 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、昨年においても、不妊治療のための有給休暇を新設するよう提言し、本年4月には、任命権者が、これまでの不妊治療のための職務免除（無給）を改め、不妊治療に係る通院等のための出生サポート休暇（有給）を新設したところであります。

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 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 (5) 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、昨年に行った市会及び市長あて報告においては、本委員会が行った労働基準法等の適用状況調査の結果も踏まえて、わずかな時間でも勤務時間外に残って業務をするのは超過勤務にあたり、また、私事滞館はサービス残業に繋がりがねない事象であることから、速やかに退庁すべきことについて、管理監督者をはじめとする全職員に周知徹底すること、及び管理監督者による適切な労働時間管理を行うこと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。

(6) について

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。

(7) 及び (8) について

定年引上げの実施にあたり、昨年には市会及び市長あて報告を行い、高齢層職員が職場で力を発揮できる環境の整備や、長期的視点に立った業務執行体制の構築についての継続的な検討を求めたところです。今後とも、定年引上げが円滑に行われるよう、人事・給与制度等の調査研究を行うとともに、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。

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。

IV 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

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。

(2) 及び (3) について

会計年度任用職員の人事・給与制度などについては、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、各種規程整備が進められたところです。運用開始時に採用された会計年度任用職員については来年度は公募によらない再度の任用はできませんが、引き続き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。

(4) 及び (5) 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。

また、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、実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。

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。

(6) 及び (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。

なお、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。

V 人材確保と人材育成について

(1) について

Ⅲの(6)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。

令和元年の市会及び市長あて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、更に令和 3 年の意見に基づいて人事評価制度が改正され、今年度から運用が開始されたことから、引き続き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、昨年の市会及び市長あて報告においても、本委員会として多様で有為な意欲のある人材の確保に取り組み、併せて複雑かつ高度化する行政課題にも対応できる専門性や行動力を有し、自主的・主体的にリーダーシップを発揮できる職員の育成に努めるよう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。

VI 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。

今後も、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

職員の長時間勤務を是正するためには、業務の見直し、ICTの活用による業務の効率化、業務量に応じた適切な要員の確保にも併せて取り組む必要があると認識しております。

「市政改革プラン 3.1」においてはICT活用推進、効果的・効率的な行財政運営、人材育成・職場力の向上及び働き方改革が改革の柱として掲げられており、今後も引き続き、労働基準監督機関として、その動向を注視してまいります。

VII 教職員に関わる事項について

(1) から (4) 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、今後も引き続き、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。

また、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。また、平成29年度及び平成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、令和元年度以降、毎年、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り組みを求めているところであります。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。