

大阪市労働組合総連合からの「2025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・教職員の安全を確保するために対策を講じること

1から3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時間外勤務の状況等も含め、「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。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。

また、本委員会としては、長時間勤務に伴う職員の健康障害発生の防止等に重点を置き、必要に応じて勤務実態と是正に向けた取組状況を把握するとともに、改善指導してまいります。

4及び5について

本委員会では近年、あらゆるハラスメント防止に向けた職場環境整備について、その重要性と取組の必要性を市会及び市長あて報告しているところです。

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報告してまいります。

6から9について

これまで感染症拡大防止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、規定整備を行う等、国の動向も注視しながら必要な対応を実施してきたところです。

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報告してまいります。

10について

昨年に行った市会及び市長あて報告においては、新規採用や異動・昇任した職員に対するケア、上司が早期発見・早期対応を行うためのラインケア研修の充実及び職場復帰後の職員に対する適切な支援の取組を行う等、心の健康問題を抱える職員を1人でも減らすための更なる対策が必要である旨言及したところです。

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報告してまいります。

11について

Iの6～9のとおりです。

II 両立支援制度の拡充、ジェンダー平等社会、母性保護に関すること

1から7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・バランスの実現に向けた職場環境整備について、その重要性と取組の必要性を市会及び市長あ

て報告しているところです。昨年に行った市会及び市長あて報告においても、誰もが安心して出産・子育てをすることができる職場環境づくり及び女性職員の活躍の推進により一層取り組んでいただくよう求めたところです。

今後も引き続き調査研究を行う中で、国及び他都市の勤務制度も注視しつつ、必要と判断した事項については報告してまいります。

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 9 について

定年引上げに伴う対応について、昨年に行った市会及び市長あて報告において、各種制度が有効に機能しているかどうかについての検証を行い、65 歳定年への移行に向けて、国の動きを注視しながら、制度の充実に努めていただくよう求めたところです。また、令和 13 年 4 月には定年が 65 歳となることから、これを前提とした組織体系及び給与体系についても検討していく必要があると言及したところです。今後とも、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・給与制度等についても、職員の執務意欲の維持・向上等につながるよう、国及び他都市の制度も注視しつつ、今後も引き続き調査研究を行ってまいります。

10 から 14 について

I の 1 のとおりです。

15 から 18 について

Ⅲの 1～9 の後段のとおりです。

Ⅳ 官民給与比較方法、人勸基礎作業の改善について

1 及び 2 について

地方公務員法第 24 条第 3 項の規定により、職員の給与は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。

3 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。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、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。

4について

Ⅲの1～9の後段のとおりです。

5について

保育士及び幼稚園教員の給与について、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います。

6について

Ⅳの3のとおりです。

7及び8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的確に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います。

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。

9について

適切な時期に給与報告・勧告を行うことができるよう、努めてまいります。

V 人材確保と人材育成について

1について

人事評価制度については、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。

任命権者において、令和5年度も市会及び市長あて報告における意見に基づいて制度が改正されたことから、その結果を注視するとともに、職員の資質、能力及び執務意欲の向上を図るという人事評価制度本来の目的を達成するために、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。

2から5について

有為な人材確保や職員の専門性向上等については、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す。昨年に行った市会及び市長あて報告においても、外部人材を積極的に活用し、全ての職員をDXに関わる人材として育成する一方で、DX推進における役割に応じた人材育成に取り組むことが求められる旨言及したところです。本委員会としては、今後も引き続き多様で有為な意欲のある人材の確保に取り組むとともに、人材の確保・育成についての調査研究

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 及び 2 について

I の 1～3 のとおりです。

3 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、D X の推進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います。

「新・市政改革プラン」においては、D X の推進、業務改革の推進、働き方改革についても取組方針として定められており、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 会計年度任用職員について

1 から 4 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、運用開始以降、勤勉手当の支給など、国及び他都市の検討状況も踏まえ、各種規程整備が進められているところです。

今後も国及び他都市の動向を踏まえ、適切に対応してまいりたいと考えています。

VIII 教職員の賃金、勤務・労働条件について

1 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。

2 から 5 について

Ⅲの 1～9 の後段のとおりです。

6 について

Ⅲの 1～9 のとおりです。

7 及び 8 について

Ⅳの 5 のとおりです。

9 及び 10 について

Ⅲの 1～9 の後段のとおりです。

11 及び 12 につて

Ⅷの 1 のとおりです。

また、今後も引き続き、教育委員会が進めている学校園における働き方改革の取組、成果等にも注視しつつ、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。