

意 見

1 本年の給与改定について

給与改定に関係のある基礎的諸条件の動きは以上のとおりである。

本委員会は、地公法に定める情勢適応の原則並びに職務給の原則を踏まえ、職員給与と民間給与との均衡を基本として、本市職員の給与改定を以下のとおり実施すべきであると判断する。

1-1 月例給の比較及び改定内容の検討

(1) 本市職員（保育士及び幼稚園教員を除く）

公民給与の比較方法については、重要な給与決定要素である職種、役職段階、学歴、年齢等を同じくする者同士の給与額を対比させ、その結果を公務側の人員数のウェイトを用いて比較する、いわゆるラスパイレス方式が人事院及び全国の人事委員会で長年にわたり採用されている。本委員会は、より正確に民間給与の実態と傾向を把握したうえで具体的な給与改定を勧告するため、平成25年の給与報告及び勧告以降、民間給与調査に基づくラスパイレス方式による公民比較を基本としつつ、国の基幹統計である賃金センサス結果に基づき役職段階ごとに公民の給与水準等を比較することとしている。

本年についても、本市職員の給与水準に対する市民の一層の理解を得るため、引き続き、上記の方法により民間給与と職員給与を精確に比較するものとする。また、ラスパイレス方式による公民比較を行う際に、スミルノフ・グラブス検定を利用して極端な民間給与データを公民比較の対象から除外する。

民間給与の実態と傾向を把握するに当たって活用する賃金センサスのデータについては、公務と民間で同種・同等の者同士を比較するため、市内の事業所における雇用期間の定めのない正社員・正職員を対象とし、職種についても事務・技術関係職種に相当する者としている。また、直近の賃金センサスの調査データは昨年6月分の給与データであることや、賃金センサスの抽出率（約2.6%）が民間給与調査と比較して低く、単年の調査データでは、調査年によって変動が大きくなることが考えられることから、平成28年から平成30年までの3年間の経年調査データを利用している。

なお、報告 1 - 1 で示したとおり、本市では職員給与について条例等に基づき給料及び管理職手当の減額措置が実施されているが、職員給与と民間給与の比較に際しては、減額措置実施前の職員給与を基に行うことが適当であると判断する。

ア 民間給与調査に基づくラスパイレース方式による月例給の比較

本年も、本委員会は人事院等と共同で民間給与調査を実施し、本市職員にあっては行政職、民間にあってはこれに相当する職種の者について、責任の度合、学歴、年齢が同等と認められる者同士の本年 4 月分の給与額を対比させ、精密に比較した結果、職員給与が民間給与を 1,339 円 (0.34%) 下回っていた。

なお、給与減額措置実施後の職員給与との比較においては、職員給与が民間給与を 1,982 円 (0.50%) 下回っていた。

イ 賃金センサス及び民間給与調査に基づく民間給与水準等の傾向

賃金センサスに基づき、役職段階及び企業規模別に民間給与水準を把握するために作成したものが参考資料第 27 表から第 30 表である。これらの表から民間給与と職員給与の傾向を見ると、次の傾向がうかがわれる。

- ・ 民間の非役職者と本市の係員級（主務を除く。）の比較 ➡ おおむね均衡
- ・ 係長級の比較 ➡ 本市側がやや高め
- ・ 課長級の比較 ➡ 本市側が高い
- ・ 部長級の比較 ➡ 本市側がやや高め

次に、役職段階ごとに企業規模のほか、年齢及び勤続年数を加味した給与モデルを作成したものが参考資料第 31 表である。この表からは次の傾向がうかがわれる。

- ・係員級（主務を除く。）の比較
 - ➡ 企業規模 500 人未満では本市側の給与水準の方が高いが、それ以上では民間の給与水準が本市側より高い。
- ・係長級の比較
 - ➡ 企業規模 500 人以上 1,000 人未満では本市側の給与水準の方が高いが、それ以外の企業規模では民間の給与水準が本市側より高い。
- ・課長級の比較
 - ➡ 企業規模 5,000 人未満では本市側の給与水準の方が高いが、それ以上では民間の給与水準が本市側より高い。
- ・部長級の比較
 - ➡ 企業規模 1,000 人未満では本市側の給与水準の方が高いが、それ以上では民間の給与水準が本市側より高い。

なお、賃金センサスについては、本年 1 月、当初の調査計画とは異なる方法で調査を行っていたことが明らかになった。

厚生労働省において事実関係の調査を行ったところ、①報告を求めるために用いる手法が調査員調査ではなく郵送調査で行っていたこと、②報告を求める期間が計画よりも短い期間で行っていたこと、③調査対象の範囲について、一部事業所を抽出の母集団から除外し調査対象としていなかったことが確認された。そのため、同省はこれまでの調査結果の妥当性について検証を行い、その結果、郵送調査でも回収率は一定の水準を維持しており調査の正確性も確保できていること、また、調査対象から除外されていた事業所の常用雇用者数は全体の 0.2% であり当該業種が与える影響はほとんどないことから、今回確認された調査計画との相違による調査結果への影響はないとの見解を示した。

本委員会としては、この厚生労働省の見解を踏まえ、賃金センサス結果が民間の状況を適切に示したものであるとして、本年も引き続き活用することとした。

(2) 保育士及び幼稚園教員

保育士及び幼稚園教員の給与について、これまで本委員会は、民間の保育士及び幼稚園教員と本市保育士及び幼稚園教員の年齢別人員構成等が大きく異なる実態を考慮すれば、民間給与水準と本市保育士又は幼稚園教員の給与水準とを直接に均衡させることは適当ではないこと、子どもの保育、教育は非常に重

要であることから、その職務の重要性を考慮する必要があること等の意見を述べてきた。本市においては、本委員会の意見を勘案し、民間の保育士及び幼稚園教員の給与水準に加え、取り巻く諸般の状況を考慮して、保育士及び幼稚園教員に適用される給料表が作成されたところである。よって、給与改定についても、国において民間の保育士等の給与水準を引き上げるための方策がとられていること等諸般の状況を考慮して改定内容を検討することとする。

1-2 特別給の比較の結果

民間給与調査に基づく賞与等の特別給は、本市の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数（4.45月分）が、昨年8月から本年7月までの1年間における民間事業所の支給月数（4.49月分）を0.04月分下回っている。

1-3 本年の給与改定の内容

(1) 月例給

ア 本市職員（保育士及び幼稚園教員を除く）

本年については、1-1のとおり、公民較差は1,339円となっており、職員給与が民間給与を下回っていることから、これを解消するため、月例給を引き上げる必要がある。

給料表の改定を行う際には、以下の点に留意して改定する必要がある。

(行政職給料表)

1-1において検証した賃金センサスに基づく民間給与の傾向を踏まえると、役職段階が下位である係員級（主務を除く。）及び係長級においては、本市職員が民間の給与水準を下回る傾向が見られる。また、民間給与調査結果の初任給額を見ると、全学歴において本市職員が民間従業員を下回っている。国家公務員においても、民間給与調査において民間の初任給との間に差がみられたことを踏まえ、総合職試験及び一般職試験（大卒程度）に係る初任給額を1,500円、一般職試験（高卒者）に係る初任給を2,000円引き上げるよう、人事院が勧告したところである。

これらの状況を総合的に勘案し、本市初任給基準表における大学卒初任給（1級27号給）について1,500円、高校卒初任給（1級11号給）について2,000円それぞれ引き上げる。また、本年の公民較差の程度を踏まえると、較差の範囲内で、すべての級において定額（1,000円程度を基本とする。）による引上げ改定を行うことが適当である。改定に当たっては、初任給の引上げに伴い、現行の給料表における昇格時の号給対応とのバランスを考慮し、主に役職段階が下位である級については、初号から高位号給に向けて引上額を逡減させる必要がある。

また、再任用職員についても、この取扱いに準じて改定を行うことが適当である。

（行政職給料表以外の給料表）

行政職給料表以外の給料表については、行政職給料表との均衡を基本として、改定を行う必要がある。

イ 保育士及び幼稚園教員

保育士給料表については、本市保育士の若年層の給与が民間を下回っていることから、初任給を含む若年層を中心に引き上げることとし、その際には、行政職給料表との均衡を考慮する必要があると考える。

一方、幼稚園教員についてはそのような状況は見られないため、幼稚園教育職給料表を改定する必要はないと判断する。（参考資料 第33表～第35表、第38表～第40表）

（2）特別給

本委員会は、民間における特別給の支給月数を算出し、本市職員の期末手当及び勤勉手当の年間平均支給月数と比較した上で、0.05月単位で改定を勧告している。

本年の民間事業所で支払われた特別給は年間で所定内給与月額 \times 4.49月分に相当しており、民間の特別給との均衡を図るため、本市職員の年間平均支給月数4.45月分を0.05月分引上げ、4.50月分とする必要がある。

引上げに当たっては、民間における考課査定分の支給状況（参考資料 第22表）や人事院が勧告した支給割合のほか勤務実績を適正に給与へ反映することも勘案し、勤勉手当（特定任期付職員については期末手当）に配分することが適当である。なお、期末手当及び勤勉手当の区分ごとの引上げ及び支給割合については以下のとおりとする。

ただし、再任用職員については、国との均衡を考慮し改定する必要はないと判断する。

ア 本年度の期末手当及び勤勉手当

本年12月に支給される期末手当及び勤勉手当について、次のとおり改定する必要がある。

(令和元年12月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数)

(単位：月)

	期末手当	勤勉手当	合計
課長級以上	1.100	1.175	2.275
課長代理級以下	1.300	0.975	2.275
指定職職員	0.700	1.025	1.725
特定任期付職員	1.725	—	1.725

イ 令和2年度以降の期末手当及び勤勉手当

令和2年6月期以降に支給される期末手当及び勤勉手当については、次のとおり改定する必要がある。

(令和2年度以降の期末手当及び勤勉手当の支給月数)

(単位：月)

	6月期			12月期			年間		
	期末	勤勉	合計	期末	勤勉	合計	期末	勤勉	合計
課長級以上	1.1	1.15	2.25	1.1	1.15	2.25	2.2	2.3	4.5
課長代理級以下	1.3	0.95	2.25	1.3	0.95	2.25	2.6	1.9	4.5
指定職職員	0.7	1.0	1.7	0.7	1.0	1.7	1.4	2.0	3.4
特定任期付職員	1.7	—	1.7	1.7	—	1.7	3.4	—	3.4

1-4 実施時期

月例給の改定については、本年4月時点の比較に基づくものであることから、本年4月に遡及して実施する必要がある。

本年度の期末手当及び勤勉手当の改定については、この勧告を実施するための条例の公布の日から実施する必要がある。

令和2年度以降の期末手当及び勤勉手当の改定については、令和2年4月1日から実施する必要がある。

2 給与制度等に関する課題

給与制度等に関する当面の課題は以下の諸点であるが、今後も、職員の能力や業績が適正に反映されるだけでなく、職員の執務意欲の向上につながる本市給与制度とするべく、民間や国、他都市の動向、市民の視点等を常に勘案しつつ、給料表や諸手当の在り方など給与制度全般について、鋭意研究を続ける所存である。

2-1 公民比較の在り方

(1) 大阪市民間企業従業員給与実態特別調査

報告1-4で述べたように、本委員会は、市内の正社員10人以上50人未満の事業所について、その給与等の実態を把握し、民間給与調査と同様に公民比較を行うことができるかどうかの検証を行うため、昨年に引き続き、本年も郵送による調査を実施した。なお、本年の調査においては、回答率の向上をめざし、昨年調査において宛先不明であった事業所等、回答見込みが低いと想定される事業所を母集団データベースから除外したうえで、調査対象事業所を無作為抽出した。

(調査対象事業所について)

調査に対する回答状況については報告1-4にあるとおりであり、昨年に比べて宛先不明や非該当事業所は減少したものの、発送した調査票のうち宛先不明が約5%（昨年約9%）、回答のあった事業所のうち非該当事業所が約28%（昨年約45%）であり、昨年と同様、正社員50人未満の事業所は、短期間で事業所の統廃合や移転、従業員数の変動がある状況がうかがわれる。

昨年も述べたように、民間給与調査と同程度に本調査を正確に行うためには、市内の事業所の統廃合や従業員数の変動等の状況を適時把握して母集団事業所名簿に相当するデータ整備が必要であるが、当該整備を本委員会単独で行うことは困難である。

(比較方法について)

報告1-4にあるように、役職段階を見ると、昨年の調査結果と同様に公務と比較を行う職種や役職段階にある者のデータ数が非常に少なく、また、役職の分類に不整合が疑われるものも含まれている。昨年も述べたとおり、精確な比較を行うに足る調査実人員を確保するには、対象事業所数を多数確保する必要があるが、そのためには調査方法を郵送調査とせざるを得ず、実地調査を行っている民間給与調査と同程度の精確性を確保することは困難である。

本委員会は本年、回答率の向上に向けた改善策を講じたうえで本調査を行ったが、民間給与調査と同等の精確性を有する民間給与データを得ることができず、この結果を給与という重要な勤務条件を決定するための基礎資料とすることは困難である。

以上のことから、本委員会単独で本調査を実施しても有効な調査結果を求めることは不可能であり、本委員会としては調査の継続は困難であると判断する。

(2) 民間給与データの取扱い

本委員会は、より適切な公民比較による適正な給与水準の確保や、本市職員の給与水準に対する市民の信頼を得るため、平成29年より5歳ごとにスミルノフ・グラブス検定を行い、外れ値とされたデータを公民比較の対象から除外している。本年の極端なデータを除外したことの公民較差への影響度は、昨年と同じくマイナス0.07%であった。

この取扱いにより、平均値からの乖離が極端なデータについては除外することができているものと考えるが、引き続き民間給与の状況が職員給与に的確に反映されるよう、民間給与データの取扱いについて、更に研究・検討を進めてまいりたい。

以上のとおり、本委員会は公民比較の方法に係る課題について調査研究を行ってきた。これらの課題の他、属人性の濃い手当類の動向や退職手当の支給水準等について、よりの確に民間給与の状況が職員給与に反映され、市民の納得が十分得られるよう、引き続き公民比較の在り方について研究してまいりたい。

2-2 給料表の構造等

本市の給料表の構造は、平成 24 年 8 月の給与制度の改正による各級の最高号給の大幅な切下げ、局長級及び部長級の職員の給料月額の設定化、本委員会の給与勧告に基づく昇給カーブのフラット化により、年功的な給与上昇の抑制及び級間の給与水準の重なり幅の縮減が一定なされ、地公法が求める職務給の原則に沿ったものとなりつつある。

この最高号給の切下げにより最高号給に到達する時期が早まり、必然的に課長代理級以下の職務の級で最高号給に滞留する職員が一定数存在している。昨年も述べたが、職務給の原則を踏まえ、年功的な給与上昇の抑制及び級間の給与水準の重なり幅狭小は維持されるべきであり、号給の増設は慎重に検討する必要がある。

しかし一方で、最高号給に滞留する職員の執務意欲の維持・向上は必要不可欠であるので、引き続き、職務給の原則に沿いつつ、職員の執務意欲の維持・向上の方策等について検討を進める必要がある。

2-3 高齢層職員の給与等

(1) 再任用職員の給与

本市の再任用職員は、退職時より下位の職務に再任用されることから、その多数が係員級となっている。本年の民間給与調査における再雇用者の給与水準（参考資料 第 17 表その 3）を見ると、民間企業の再雇用後の係員級従業員の平均給与額は約 28 万 8 千円（昨年約 25 万 2 千円）であり、昨年より約 3 万 6 千円増額した結果となった。本市の係員級である行政職給料表 2 級が適用される再任用職員の給与額は約 25 万 3 千円（昨年同額）であり、民間企業の再雇用者と比べて約 3 万 5 千円低くなっている。しかし、民間企業の再雇用者のデータ数は限られており、この間の調査結果が調査年ごとに大きく変動している状況が見受けられる。この状況を踏まえ、本年の本市の再任用職員の給与については、1-3(1)アで述べたとおり、行政職給料表の改定状況に準じて改定することが適当であるとしたところである。今後とも、再任用職員の給与については、民間の再雇用者の給与の動向や国の再任用職員の給与改定の状況等を踏まえ、検討してまいりたい。

(2) 今後の高齢層職員の給与の在り方

人事院は、昨年、国家公務員の定年の段階的な引上げに係る意見の申出を行い、その中で、60歳以降の給与水準について、民間の状況を踏まえて60歳前の7割とする旨提言したところである。本年の人事院の民間給与調査結果では、定年年齢を引き上げた民間企業における60歳以降の給与水準は、60歳前と比較して約8割となっている。

今後、国家公務員の定年の引上げに伴い、本市においても定年の引上げが見込まれる。60歳を超える職員の給与水準の検討に当たっては、民間の状況を考慮するとともに、本市給与制度の独自性や職員全体の執務意欲向上の視点を踏まえながら、60歳前の職員も含めた高齢層職員の給与、処遇、勤務体系等を包括的に検討していく必要がある。

2-4 教育職員の給与制度等について

教育職員の人事給与制度については、地公法に定められている職務給の原則等の給与決定原則、給与以外の勤務条件に関する原則に加え、教育公務員の職務とその責任の特殊性から教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）等により、その任免、給与、服務等が定められている趣旨も踏まえて慎重に検討する必要がある。

(1) 制度変更に伴う検証の必要性

小・中学校の教育職員については、平成29年度に大阪府から権限移譲されて以降、教育職員の執務意欲をより向上させることを目的に、様々な制度の構築を図ってきた。

具体的なものとして、平成30年度に職務の困難度や責任に応じた給与水準とすることを目的に主務教諭の職を設置し、また、優秀な教育職員の確保策として、初任給水準の引上げ及び研修制度の充実を図った。これらの取組が教育職員の執務意欲の向上や優秀な人材の確保につながっているかどうかについて、検証を行う必要がある。

更に、上位区分を相対化した人事評価制度を昨年度から本格実施しており、本年度からはその評価結果を給与に反映している。人事評価制度は人材育成と執務意欲の向上とを目的としたものであり、その運用に当たっては、これらの目的が達成されるよう、教育職員へのアンケートを実施するなど、継続的に検証する必要がある。

(2) 教育職給料表の構造

本市教育職給料表については、大阪府からの権限移譲にあたり、教育職員の職務内容や職責を鑑み、権限移譲時の給料表の構造を維持してきた経過がある。しかしながら、当給料表は最高号給の水準が高い状況にあり、年功的上昇を抑制するため給与カーブのフラット化を進めていく必要がある。今後、適切な給料表の構造に向けて、他都市との均衡も考慮しながら検討すべきと考える。

(3) 教員特殊業務手当の見直し

昨年、スポーツ庁等が策定した運動部活動ガイドライン及び文化部活動ガイドラインにおいて、1日の部活動の活動時間は、長くとも平日では2時間程度、土日では3時間程度とすることが示された。本委員会としては、当ガイドライン等に示された活動時間の基準に照らし、本市の教員特殊業務手当を見直す必要があると考えるが、その前提として、部活動指導員活用事業等により教育職員の部活動での指導時間の削減に鋭意取り組み、その是正が図られることが必要不可欠である。

2-5 住居手当の在り方

本市職員の住居手当については、この間の民間給与調査結果から、民間との均衡が図られていると認められる。しかし、本年、人事院は公務員宿舍使用料の上昇等を考慮し住居手当の改定を勧告しており、本委員会においても、本市における住居手当の在り方について、国及び他都市状況等を注視しながら調査・研究してまいりたい。

3 人事管理制度に関する課題

我が国は、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少、働き方の多様化などの問題に直面しており、これらを解決するために、イノベーションによる生産性の向上や、就業機会の拡大、意欲・能力を存分に発揮できる環境の整備が求められている。そこで、労働者一人ひとりが個々の事情に応じた多様な働き方を選択でき、より良い将来の展望を持てる社会を実現することをめざし、本年4月、「働き方改革関連法」が施行されたところである。

本市においても、複雑化、高度化し増大する行政課題に的確に対応していくには、すべての職員がその能力を十分に発揮して生産性を向上させる必要があり、そのためにも、多様なライフステージに応じた働きやすい職場環境の整備が必要不可欠である。ただし、こうした取組を進めるに当たっては、任命権者をはじめ各所属長が、現行の施策・事業の見直しによる業務の削減・簡素化、ICTを活用した業務の効率化等を図り、職員一人ひとりが担う業務量を適切なものとしていくことが前提である。

これらを踏まえ、人事管理制度に関する課題について、以下のとおり本委員会の意見を申し述べる。

3-1 長期的視点に立った組織・人員体制の構築及び人材の育成

(1) 組織・人員体制の構築

前述のとおり、昨年、人事院は国家公務員の定年年齢を段階的に引き上げる旨の意見の申出を行った。また、本委員会も、昨年、高齢層職員が長年培ってきた知識と経験は質の高い行政サービスを維持するうえで有効であり、高齢層職員の執務意欲の向上のためには、定年の引上げは妥当である旨言及した。現在、国において定年の引上げに係る検討が行われているところであるが、本市においては、本市の特性に十分に対応し得るものとなるよう、引き続き国及び他都市の検討状況を注視しつつ検討すべきであると考えます。

また、本市行政職給料表適用者の年齢構成は、依然として20歳台の職員数が他の年代と比較して極端に少ない状況が続いている。このような状況の中、安定的な行政運営を確保するため計画的に職員を採用しているところであるが、近年、本市職員採用試験の申込者数は減少傾向にある。我が国の若年人口の減少を鑑みると若年層の人材の確保は今後一層厳しさを増すと見込まれることから、将来にわたって行政サービスの質を維持するためには、知識・経験を有する高齢層職員の活用は必要不可欠なものとなる。

高齢層職員の活用に当たっては、定年の引上げも踏まえ、高齢層職員の持つ能力を最大限活かし、意欲を持って働き続けられる環境の整備を早急に行う必要がある。併せて、若年層及び中堅層職員等の執務意欲の低下につながるようなことがないよう、長期的視点に立った業務執行体制の構築について検討する必要がある。

(2) 人材の育成

ア 職員の専門性向上への取組促進

本市においては、職員の専門性を向上させるため、担当業務ごとに学習できる教材を提供したり、平成30年7月より受講者が自身の都合に合わせて柔軟に受講することが可能となるe-ラーニングシステムの運用を開始するなど、職員が自己研さんできる環境が整いつつある。

人材育成部門においては、引き続き、所属における人材育成の取組を支援し、これまで以上に職員の能力向上や組織力を高めていく必要がある。また、職員の知識、経験を客観化のうえ組織で蓄積・共有し、人事異動後すみやかに職員が当該職場における専門的知識を習得することにより、能力を発揮できる仕組みを構築する必要がある。更に、今後特に高度な専門性が必要とされる分野においては、スペシャリストを養成するための人事管理制度の導入も検討すべきである。

イ 人材育成支援

行政課題の複雑化、高度化に伴って、本市行政サービスについても質的向上を求められている。そのため、職員の能力をより一層向上させ、その有する可能性や能力を最大限引き出すことが必要不可欠であり、各職場において、管理監督者を中心に人材育成を継続的に行う必要がある。人材育成に当たっては、特にコミュニケーション（意思疎通）とモチベーション（動機づけ）が重要であり、管理監督者は人事評価等の面談の機会を有効に活用し、部下職員に対してキャリア形成に向けた能力開発や具体的目標設定につなげる助言・支援を行う必要があると考える。しかし、現在はそのような管理監督者向けの研修機会が十分ではないと見受けられることから、マネジメント力向上等の管理監督者向け研修を拡充すべきである。

(3) 人事評価制度

人事評価制度について、これまで本委員会は、絶対評価基準の運用が所属・各評価者によって差異があることを踏まえ、絶対評価基準の明確化に係る課題について言及してきた。

これを受け任命権者は、評価者が事実に基づいた客観的な評価ができるよう、被評価者の行動事例と評価項目・評価の方向性を挙げ、他の評価者がどう評価するかについて意見交換する「評価スキル向上のための評価者ミーティング」制度を構築し、昨年度試行的に実施した。現在、人事部門において試行実施の

検証を行っているところであるが、本格実施に当たっては、試行実施結果を十分に検証したうえで必要な改善を行い、より実効性のある取組としていく必要がある。

また、現在の人事評価制度は、相対評価区分に応じて昇給号給数及び勤勉手当の支給月数が定められているが、その点、本委員会は人事評価結果に対する職員の納得性について懸念を示してきた。人事評価の実施後に人事部門が行っている職員アンケート結果では、多くの職員が人事評価制度そのものに理解を示しているものの、人事評価結果を給与に反映することについては依然として否定的な意見が多く見受けられる。加えて、評価結果を本人に開示した際の心境として、執務意欲の向上につながっていないと受け取れる意見が約半数あった。このことは、相対評価制度において必然的に発生するものの、絶対評価結果が期待レベルに達しているにも関わらず、一定数の職員を下位区分にせざるを得ないことが影響していると考えられる。

本委員会としては、職員の人事評価結果に係る給与反映については、勤勉手当のように成果や実績を単年度で反映させることが望ましく、一方、昇給号給数への反映は、生涯賃金への影響が大きいことを考慮し見直す必要があると考える。更に、人事評価結果を次年度の成長につなげていくためには、評価結果の開示や評価者と被評価者の面談において、評価者は丁寧な説明を行うとともに、適切なコミュニケーションを通じて部下職員の能力と執務意欲を高める必要がある。現在、評価者に対する研修は新任係長のみが対象であるが、今後、すべての評価者が適切に評価・面談できるよう研修の充実を図る必要がある。

相対評価による人事考課については導入から6年が経過している。人事部門はこれまでの人事評価結果や所属、職員アンケート結果をもとに、制度本来の目的である職員の人材育成、執務意欲の向上に資するものとなっているかを十分に検証し、人事評価制度の在り方全般について検討すべきと考える。

3-2 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場環境整備

(1) 長時間勤務の是正

我が国全体で働き方改革の取組が進められている中、本市では、本年4月、「職員の勤務時間等に関する規則」を改正し、本市職員の時間外勤務を原則として月45時間以下及び年360時間以下とし、特別な事情がある場合でも単月

100 時間未満、2～6 月平均 80 時間以下及び年 720 時間以下とするなどの上限規制を導入するとともに、着実な運用を図るべく「時間外勤務の縮減にかかる指針」を改訂したところである。

なお、学校園の教育職員については、恒常的な長時間勤務を余儀なくされていることが我が国全体で問題となっており、本市では、本年 4 月から部活動指導員の増員及びスクールサポートスタッフの配置などの取組を実施するとともに、文部科学省が本年 1 月に策定した「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を踏まえ、今後、在校等時間の上限規制を導入する予定としている。

任命権者による上述の取組が全庁的な長時間勤務の是正につながるとともに、特に学校園の教育職員については、在校等時間の上限規制の導入に向けて、実効性のある取組を期待する。

これまでも言及してきたが、本委員会は、労働基準監督機関として、長時間勤務に伴う本市職員の健康障害発生の防止及び時間外勤務の上限規制導入の趣旨に反した賃金不払残業発生の防止などに重点を置いて、勤務実態と是正に向けた取組状況を把握し、必要に応じて改善指導してまいりたい。

(2) 管理監督者による適切な勤務時間の管理

本委員会が労働基準監督機関として継続的に実施してきた調査において、勤務時間終了後における連日反復又は長時間のいわゆる私事在館事案、36 協定違反事案及び賃金不払残業事案が判明し、その一因である管理監督者が部下職員の勤務時間を適切に把握できていないことについて、任命権者及び所属長に対し改善指導してきた。これは、本年 4 月、働き方改革関連法施行に併せて労働安全衛生法が改正され、勤務時間の状況の把握が法律で義務づけられたことを踏まえると、喫緊の課題であり早急な改善が求められる。

この間、任命権者は各所属長に対し、業務終了後は速やかに退庁する職場環境の醸成と部下職員の勤務時間の管理の徹底について、強く指示したところである。

本委員会は、管理監督者のリスクを回避するためにも、任命権者がガバナンスを強化する必要があると考えており、任命権者の取組に期待する。また、本委員会の労働基準監督機関としての役割を適切に果たすべく、任命権者の取組を注視してまいりたい。

(3) 働きやすい職場環境の整備

ア 仕事と家庭の両立支援

近年、女性の社会進出が進んでおり、共働き世帯も増加している。このような中で、女性職員が十分に能力を発揮するためには、すべての職員が、性別による固定的役割分担意識を打破し、男女が共に家庭責任を果たしながら職場で貢献するという考えを持つことにより、特に男性の家事・育児参加を促進することが重要であるとされている。

育児休業制度については、これまで利用促進に向けて制度整備が進められてきたが、平成 30 年度の本市男性職員の育児休業等取得率は 9.1%（平成 29 年度は 7.8%）であり、介護休暇取得状況ともども上昇傾向にはあるものの、未だ低水準である。更には、子育て中の女性職員や介護を担う職員が、仕事と生活の調和を図るためには、男性職員の意識改革はもとより、男性職員も安心して育児休暇や介護休暇を取得できる職場づくりが重要である。

また、男女が共に家事や育児等を担う世帯が増えるに伴い、時間的制約のある職員が増加していくことが見込まれる。本市では、これまで自宅利用型テレワーク（在宅勤務）、時差勤務制度、休憩時間の選択制を導入しているが、これらの制度について、利用状況を適宜検証し、必要に応じて改善を図っていく必要がある。

今後とも、誰もが育児、介護をはじめ不妊治療やがん治療などと仕事とを両立できる職場風土の醸成や、所属長、各管理監督者をはじめとするすべての職員の意識改革に取り組み、両立支援制度の活用促進を進めていくとともに、引き続き、国及び他都市の勤務制度も注視しつつ、より職員のニーズにあった柔軟な勤務制度を検討していくことが求められる。

イ 職員の心の健康づくりの推進等

公民を問わず、仕事に関して強い不安やストレスを感じている労働者は依然として増加傾向にあり、メンタルヘルス不調による休職者の増加が我が国における大きな社会問題として顕在化している。

本市においては、平成 28 年 3 月に策定した「大阪市職員心の健康づくり計画（第 2 次）」に基づき、職員のメンタルヘルス不調を未然に防ぐための一次予防、早期発見・早期対応をめざす二次予防、安全で円滑な職場復帰支援及び再休職予防のための三次予防に重点をおき、自殺予防や惨事ストレス

ケア、アルコール使用障害の予防と対応、パワーハラスメントの防止対策などに取り組んでいる。

しかしながら、本市職員のメンタルヘルス不調による休職者率は横ばいであり、また、当疾病による休職者のうち復職後1年未満で再休職する職員は約4割を占めている。職員は行政運営の貴重な担い手であり、質の高い行政サービスを継続的に提供していくためには、職員が心の健康を維持しながらいきいきと働き、その能力を十分に発揮することが必要不可欠である。任命権者においては、平成27年から実施しているストレスチェックの結果等を活用し、引き続き、職員の健康保持・増進及び職場環境改善に取り組む必要がある。

3-3 その他

臨時・非常勤職員の任用制度等については、臨時的任用の厳格化、特別職に位置づけられる非常勤職員の任用要件の厳格化及び一般職に位置づけられる非常勤職員(会計年度任用職員)の規定整備を内容として、地公法等の改正がなされた。これらを踏まえ、本市においても関係条例及び規則等の改正が行われたところである。

本委員会としては、今後、任命権者において会計年度任用職員等の任用、給与及び勤務条件制度等の運用が適切になされているか、注視してまいりたい。また、本市の会計年度任用職員等は、より良い行政サービスを提供する上で職員が行う業務を補完する役割を担うことから、人事部門は会計年度任用職員等の任用状況についても適切に管理する必要があると考える。

4 結びに

人事委員会の給与勧告制度とは、労働基本権制約の代償措置として、公務員について、社会一般の情勢に適応した適正な処遇を確保しようとするものである。

本年は、民間の初任給が昨年に引き続き上昇するなど、民間給与水準の上昇を背景とし、月例給及び特別給ともに引き上げる内容となった。今回の引上げ勧告の一つの要因となった民間側の給与水準の増加は、民間企業の経営努力の結果であるといえる。そのことを踏まえ、本市は、市民ニーズに即した質の高い効率的な行財政運営を進めていく必要がある。

また、昨年も申し述べたが、中長期的視点で見れば、厳しい財政状況や若年人口の減少といった要因によって現在の組織・人員体制を維持することは非常に困難であると考えられ、現行よりも更にスリムな組織体制で、多くの行政サービスを提供しなければならない状況が想定される。そのため、現時点から将来を見据え、効率的な業務執行体制の構築を進めていく必要がある。

本委員会は、質の高い行政サービスを提供するためには、職員が健康を維持し、いきいきと働き続けられることが不可欠であると考えており、こうした観点も持って、本市の給与制度や人事管理制度が職員の執務意欲向上につながるものとして実効性のある制度となっているか、更に研究を進め、必要な提言を行うなどの役割を適切に果たしてまいりたい。

なお、現在も一部の幹部職員を対象とした給与減額措置が実施されている。この給与減額措置は、現在の財政状況について厳しい認識を持って事業執行にあたる幹部職員に限定して実施する、との趣旨について一定理解するところであるが、公務員の給与水準を民間給与水準に均衡させることを基本として行われる人事委員会勧告の制度趣旨とは異なるものであり、また、市政運営の中核を担う幹部職員の役割や執務意欲の維持・向上を勘案すると、早期に解消されることを望むものである。

市会及び市長におかれては、地公法に定められた給与勧告制度の意義及び役割に理解を示していただき、本委員会の勧告及び意見に沿い、速やかに所要の措置をとられるよう要望するものである。