

2019 年賃金確定要求に対する回答案（人事課分）

要 求	回 答（案）
4. 格付・昇格・昇給基準 (1) 格付基準（臨時期間・前歴の格付基準を含む）の改善・充実をはかること。 (3) <u>昇格枠とりわけ行政職 3 級昇格枠の拡大をはかるとともに、専門職については、専門性に応じた昇格制度に改善すること。</u> (4) 技能労務職 2 級昇格条件の改善をはかること。 (5) 行政職 4 級への格付について改善をはかること。	行政職 3 級相当級については、主務の級に位置づけ、人事委員会の選考試験を行うこととしたこと、平成 24 年度からは、若手職員の職務意欲の向上・モチベーション付与の観点から、所属推薦を廃止し、昇格選考要件を満たした者すべてに受験機会を与えたこと、また、平成 27 年度からは、社会人経験者等の 3 級昇格にかかる必要在級年数を短縮したこと、さらに、昨年度からは、昇格選考要綱の非該当要件から、育児休業及び介護休暇を外すなど、この間、大きな変更を行ってきたところである。 技能労務職 2 級への昇格条件の改善として、令和 2 年度より、業務主任を補佐する役割等を担う 2 級班員を必要に応じて新たに設置してまいる。 また、業務主任、行政職 4 級への格付については、任用を伴うものであり、能力・実績に基づき適材適所の観点から任用を行っているところである。 昇格については、今後とも課題認識を持ちながら、職員の士気高揚といった観点から引き続き研究してまいりたい。
7. 保育士については、給与水準の回復とともに<u>昇格枠の拡大をはかること。</u> (給与課該当部分有)	【人事課部分】 行政職 3 級相当級への昇格については、この間、行政職と同様の変更を行ってきたところである。今後とも、保育士の昇格制度について、職員の士気高揚といった観点から引き続き研究してまいりたい。
12. <u>人事評価制度については、公平・公正性、透明性、客観性、納得性を確保し、組合員の十分な理解の下に人材育成のための制度となるよう検証・改善を行うこと。</u>	人事評価制度については、職員に対する公平・公正性、透明性、客観性、納得性の確保が必要であることから、平成 25 年度から評価結果を職員全員に開示することとしているところであり、開示面談の場を通じて、職員の強みや弱みについて上司と

	部下で話し合うことで人材育成に資するものと考えている。 また、人事評価制度の理解を深め、評価技法を高めるとともに、よりマネジメント能力の向上につなげるため、新任係長研修のプログラムに新任係長及び新任部門監理主任を対象とした「評価者研修」を組み込み実施しているところであり、被評価者に対しても、制度の一層の理解、納得性の向上を図ることを目的として、「e ラーニング」を実施するなど、人材育成としての制度理解の向上等に努めてきたところである。 これまで実施してきた職員アンケートの結果や、人事考課結果の経年的な変化等を踏まえ、今後も、人事評価制度全般について検証を行い、より一層の制度改善を図るなど、公平・公正性、透明性、客観性、納得性の確保に努め、職員の十分な理解が得られるよう努めてまいりたい。
14. <u>職員基本条例に基づく分限処分は行わないこと。</u>	職員の分限処分については、地方公務員法や大阪市職員基本条例の趣旨に従い、公務能率の維持及びその適正な運営の確保が図れるよう評価の内容や勤務実績等を踏まえ、総合的に勘案のうえ、適切に対処していく。
15. 業務上交通事故に対する失職を防止するための特例を定めるなど、分限にかかる基準を見直すこと。	失職に関する分限の基準については、他都市の状況、これまでの総務省の見解や指導、地方公務員法の趣旨からして、特例を定めることは困難である。
17. 勤務時間については、ワーク・ライフ・バランスの重要性を踏まえ、労使合意を前提に年間総労働時間の短縮に取り組むこと。	年間総労働時間の短縮については、平成 20 年 4 月に策定した時間外勤務の縮減にかかる指針に基づき、超過勤務時間の縮減に向け取り組んでいるところである。 また、毎年 7 月、8 月を「ワーク・ライフ・バランス推進期間」として設定し、定時退庁や事務室の 19 時消灯の取り組みも行っているところであり、今年度において

	は、11 月も「秋のワーク・ライフ・バランス推進月間」として設定し「ノー残業デーの一層の徹底」等の取り組みを行ったところである。 今後も、使用者の責務として適正な勤務時間管理の徹底に努めてまいるとともに、引き続き総労働時間の縮減に向け取り組んでまいりたい。
18. その他 (4) 病気休暇の当初3日無給の取り扱いを廃止すること。休暇・休職制度の運用改善をはかり、現行の休暇・職免制度の改悪を行わないこと。特に、育児に関する職免を廃止しないこと。また、各制度において取得しやすい職場環境の整備をはかるとともに災害時における休暇や不妊治療に対する休暇制度を構築すること。	本市においては、公務能率の向上、職員の適切な健康管理及び制度の悪用・濫用防止を図る等の服務規律確保の観点から、市民からの信頼を高める厳格な制度の構築に向けて平成 25 年 4 月 1 日付けで病気休暇・休職制度の抜本的な見直しを行い、適切に運用を行っているところであるが、30 年 12 月よりインフルエンザ等の一定の場合において、14 日を超えない病気休暇を取得する場合には、3 日無給の特例として取り扱うこととしたところである。 なお、育児に関する職務免除については、令和 2 年度についても、引き続き制度運用を継続する。 また、31 年 4 月より、現在、事実婚の場合にできる休暇制度等について、L G B T などいわゆる性的少数者の職員においても利用可能としたところである。 不妊治療にかかる勤務条件については、別紙（不妊治療にかかる勤務条件の整備について）のとおりとしてまいりたい。 災害時の退勤途上における特別休暇については、他都市の策定状況や運用状況を注視してまいりたい。 休暇制度等、職員の勤務労働条件については、今後も国や他都市、民間状況の動向を踏まえるとともに、職場の利用状況を把握するなど、適正な職員の勤務労働条件の確保に努めてまいりたい。

(5) 定年退職後の生活設計の支援として、再任用を希望する全職員の雇用を確保すること。また、定年延長も視野に入れ、業務実態を十分に踏まえた高齢者雇用制度を構築し、雇用と年金の確実な接続と生活できる給与水準の保障を前提とすること。当面の再任用制度の諸課題については、十分な労使交渉と合意を前提に充実・改善をはかり、大阪市にふさわしい制度として確立するよう努力すること。	本市における公的年金の支給開始年齢の段階的な引上げに伴う年金不支給期間への対応については、再任用制度を活用することとして、今年度末定年退職者の取扱いについても、昨年度と同様に実施することとしている。 本制度の運用にあたっては、業務執行体制における要員の調整と密接に関わり、また、職場実態等についても異なることから、勤務労働条件に係わる諸課題が発生する場合については、各単組での協議として取り扱っていく。 今後の高齢期雇用については、人事院及び本市人事委員会から出された定年引上げに関する意見を踏まえ、国や他都市の動向を注視しつつ、各所属と連携を図って対処してまいりたい。
(6) 職業生活と家庭生活の両立支援については、特定事業主行動計画の周知徹底と、計画の推進をはかりつつ、支援制度の充実を行うこと。また、両立支援を目的とする休暇・休業制度などの検証を行い、勤務環境の整備をはかるとともに、男性の取得促進に取り組むこと。	職業生活と家庭生活の両立支援策については、この間、育児休業の取得要件の緩和、介護休暇の分割取得、介護時間の新設など休暇・休業制度の整備に努めてきている。 また、平成 30 年 12 月からは育児参加休暇の取得期間の延長を行うとともに、平成 31 年 4 月からは子の看護休暇の対象範囲を中学校就学前までの子に拡大したところである。 特定事業主行動計画については、平成 28 年 3 月、平成 28 年度から令和 2 年度までを行動計画期間とする計画の改訂を行うとともに、昨年度にはワーク・ライフ・バランス推進プラン 2.0 を策定し、これらに基づく取組を推進している。 管理者層向けにも、ワーク・ライフ・バランスに関する研修やイクボス研修などを開催してきたところである。 今後とも事業主の責務として、計画の周知徹底を図るとともに男性職員の育児休

	業等の取得促進など、職業生活と家庭生活の両立支援に向けた取り組みを推進してまいりたい。
(7) 臨時・非常勤職員及び任期付職員の勤務・労働条件については、地方公務員法改正の趣旨などを踏まえた改善を行うこと。会計年度任用職員制度については、正規職員との権衡を確保するとともに、現行水準を下回らないよう処遇改善を行うこと。任期付職員制度については、職の流動化や人件費抑制を意図する運用を行わないこと。	任期付職員の給与については、総務省通知等を踏まえ、正規職員と同様の制度とするとともに、通勤手当の支給方法については、月途中で採用された場合等の特例を設けているところである。 会計年度任用職員制度については、地公法改正の趣旨を踏まえ、正規職員と同様に職員個人の前歴に応じた初任給決定を行い、期末手当を支給できるものとしたところであるが、今後の運用実態を注視するとともに、勤務労働条件に関わる課題が生じた場合には、十分な交渉・協議等を行ってまいりたい。