

## 職員基本条例案に関する趣旨確認について（人事委員会事務局）

- 本件条例案は、職員の人事管理や勤務条件など多岐にわたる内容を含むものであり、これに関する人事委員会の見解は、改めて検討のうえ、法律に基づく議会からの意見聴取を踏まえ、お示しする所存。  
今般、これに先立って、給与をはじめ、職員の勤務条件に関して、本委員会の勧告機能に関わる事項を含め、数点、趣旨をお尋ねさせていただくもの。

### 【関係条項の要旨】

- ①給与は職務に応じて支給する。各級の最高号給額は、二階級上位の級の最低給料額を超えないものとする。〔13条①〕
- ②人事委員会は、賃金構造基本統計調査を基礎として、給与水準・勤務条件について勧告を行わなければならない。〔14条①〕
- ③人事委員会は勧告を行うにあたり、府の財政状況を考慮しなければならない。〔14条②〕
- ④職員の給与及び勤務条件の決定に当たっては、人事委員会の勧告及び職員団体との協議内容を斟酌するよう努めなければならない。〔14条③〕

### 論 点

- ① 号給ごとの金額設定をどのようにするかについては、給与を「職務給の原則」に適合させ能率的な府政運営に資することはもとより、生計費への配慮など職員の勤労者としての立場の尊重、それぞれの職種における職務内容や役職段階のあり方など、種々の要素を考慮して判断する必要があると思われるところ、条例においてあらかじめ、二階級上位の級との重なりを禁止するとした当該条項について、

- ・例えば教員は単一の級の設定（2級＝教諭など）であり、給料表の設計上これを適用するのは難しいのではないか、
- ・初号や最高号給の設定にあたっては、国や他の都道府県職員との均衡が強く意識されるどころ、法律上の均衡原則との関係をどのようにお考えか。

（裏面に続く）

② 賃金構造基本統計調査を活用することには、なお様々な課題があり、これを基礎とした勧告を義務付けるのは無理があるのではないか。

また、同調査では、例えば、教育職において、校長や教頭の給与データが集計されていないことや、専門職種の中には給与等の集計結果において、年度相互に比較的大きなバラつきが見られる場合があること、給与以外の勤務条件のうち、同調査で把握できるのは所定内労働時間だけであることをどのようにお考えか。

さらに、給与以外の勤務条件については、地公法第 24 条 5 項で、国及び他の地方公共団体の職員との間の権衡を失しないようにすることが求められているが、この点、どうお考えか。

**※賃金構造基本統計調査を活用する上での主な課題**

- 1) 月例給は前年 6 月分、特別給は前々年 1 年分のデータとなり、調査時点と活用時点とのタイムラグが生じる。
- 2) 従業員の役職段階を把握できるのは、常用労働者 100 人以上の企業に限られる。
- 3) 次長、課長代理、主任といった中間的な役職者の給与データが把握できない。
- 4) 実費弁償としての意味合いを持つ通勤手当を給与から分離して把握できない。

③ 人事委員会が府の財政状況を考慮することを、知事及び議会の権能との関係から、どのようにお考えか。

④ 人事委員会が中立的かつ専門的な立場で、職員の労働基本権制約の代償機能を担うという勧告の意義からすれば、人事委員会勧告は基本的に尊重すべきものではないか。