

大阪府特別職報酬等審議会委員への説明資料

1. 人事委員の職務・職責について

(1) 地方自治法第 202 条の 2 第 1 項

「人事委員会は、別に法律の定めるところにより、人事行政に関する調査、研究、企画、立案、勧告等を行い、職員の競争試験及び選考を実施し、並びに職員の勤務条件に関する措置の要求及び職員に対する不利益処分を審査し、並びにこれについて必要な措置を講ずる。」

(2) 地方公務員法第 8 条第 1 項

「人事委員会は、次に掲げる事務を処理する。」

- ① 人事行政に関する事項について調査し、人事記録に関することを管理し、及びその他人事に関する統計報告を作成すること。
- ② 給与、勤務時間その他の勤務条件、研修及び勤務成績の評定、厚生福利制度その他職員に関する制度について絶えず研究を行い、その成果を地方公共団体の議会若しくは長又は任命権者に提出すること。
- ③ 人事機関及び職員に関する条例の制定又は改廃に関し、地方公共団体の議会及び長に意見を申し出ること。
- ④ 人事行政の運営に関し、任命権者に勧告すること。
- ⑤ 給与、勤務時間その他の勤務条件に関し講ずべき措置について地方公共団体の議会及び長に勧告すること。
- ⑥ 職員の競争試験及び選考並びにこれらに関する事務を行うこと。
- ⑦ 職階制に関する計画を立案し、及び実施すること。
- ⑧ 職員の給与がこの法律及びこれに基く条例に適合して行われることを確保するため必要な範囲において、職員に対する給与の支払を監理すること。
- ⑨ 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する措置の要求を審査し、判定し、及び必要な措置を執ること。
- ⑩ 職員に対する不利益な処分についての不服申立てに対する裁決又は決定をすること。
- ⑪ 前二号に掲げるものを除くほか、職員の苦情を処理すること。
- ⑫ 前各号に掲げるものを除く外、法律又は条例に基きその権限に属せしめられた事務」

第 26 条

「人事委員会は、毎年少くとも一回、給料表が適当であるかどうかにつ

いて、地方公共団体の議会及び長に同時に報告するものとする。給与を決定する諸条件の変化により、給料表に定める給料額を増減することが適当であると認めるときは、あわせて適当な勧告をすることができる。」

(3) 人事委員会の権限の分類

人事委員会の権限は、それぞれの性質に基いて準司法的権限、準立法的権限及び行政権限に分けられる。

(ア) 準司法的権限の例

- ・勤務条件に関する措置要求の審査
- ・不利益処分についての不服申立ての審査
- ・職員団体の登録の取消しに関する口頭審理

(イ) 準立法的権限

- ・人事委員会は、独立した行政機関として自らの法規＝人事委員会規則を定立する権限を有する。
- ・人事委員会規則＝職員の給料に関する規則、職員の任用に関する規則など57の規則がある。

(ウ) 行政権限の例

- ・職員に関する条例の制定、改廃について議会及び長に意見を申し出ること。
- ・人事行政の運営に関し任命権者に勧告すること。
- ・給与、勤務時間その他の勤務条件に関し講ずべき措置について議会及び長に勧告すること。
- ・人事行政に関する研究、調査、企画、立案等を行うこと。
- ・職員の苦情を処理すること。
- ・競争試験又は選考の実施。
- ・任用候補者名簿の作成。
- ・臨時的任用の承認。
- ・給料表に関する議会及び長に対する報告及び勧告。
- ・給与の支払いの監理。
- ・職員団体の登録並びに職員団体の登録の効力の停止及び取消し。
- ・職員団体の解散の届出の受理。
- ・労働基準監督機関としての職権の行使。
- ・非登録職員団体に法人格を付与する場合の認証

(4) 人事委員の職責

労働基本権が制限されている府職員（教員、警察官を含め約 8 万 3 千人）の給与、勤務時間その他の勤務条件を改善するほぼ唯一の機会が、人事委員会の勧告。

府職員の給与その他の勤務条件は中小企業を中心に、民間労働者の勤務条件にも影響を及ぼす実態がある。

国・地方を通じて、公務員制度改革が喫緊の課題となっている中、その方向を決定づけるうえで、中立的かつ専門的な第三者機関である人事委員の果たす役割は極めて大きい。

2. 人事委員の活動実績について

(1) 平成 22 年度活動実績

別紙（ヒアリング（意見交換）のための事前提出資料）のとおり。

3. 会議以外の活動について

(1) 活動実績資料に表れない活動の実態

- ・事務局職員や各任命権者の担当職員からの報告・連絡・相談・日程調整等に係る電話・メール等による対応。
- ・専門的、技術的な事項や国及び他の都道府県動向など普段の情報収集と勉強が不可欠。

(2) 人事委員が受けるプレッシャー

- ・府民、議会、マスコミ等からの批判等。
- ・職員団体等からの要求・要望等。

4. 人事委員会事務局からの要望

(1) 月額報酬制の維持を。

- ・多忙な人事委員からの指示や事務局からの報告・連絡・相談等は電話やメールを多用しているのが実態。
- ・電話やメールでの対応は月額制のもとで報酬支払対象とできるか。
- ・電話やメールでの対応が報酬支払対象外となると、事務局と人事委員とのコミュニケーションがとりづらくなる。
- ・電話やメールでの対応が報酬支払対象となると、報酬支払の事務が極めて煩瑣となり、事務負担が増加。一方で報酬支払額は月額報酬よりも増嵩することが予想される。