人事担当課長会議会議録

１　日 時　平成２７年４月２８日（火）　午後１時３０分から午後２時３０分まで

２　場 所　愛知県自治センター　５階　大会議室

３　当番市　北名古屋市

４　出席者　県＝市町村課（主　　幹）水野　達也
（課長補佐）足立　理恵
（主　　査）熊谷　智弘
（主　　事）大嶋　清永
（主　　事）関　雄一
（主　　事）石原　哲
市＝豊橋市（人事課長）古池　弘人　始め３９名
市長会事務局＝（次長）長谷川　好喜　始め３名

５　内容

⑴　開会　市長会事務局（次長）長谷川　好喜

・　市長会では、多くの会議を開催しており、今日が最初の会議である。
・　市町村課からも６名の出席を頂いている。
・　多岐にわたる議題があるが、しっかりと意見交換していただきたい。
・　事務局の紹介

⑵　あいさつ　県市町村課（主幹）水野　達也

・　昨年度から引き続いて行政・公務員担当となっている。
・　給与制度の適正な運用に努めていただき感謝する。
・　昨年５月に改正された地方公務員法について、平成２８年４月の施行が予定されている。
・　①人事評価制度の導入、②給与条例に等級別基準職務表を定め、等級別職名毎の職員数を公表、③営利企業等に再就職した元職員による働きかけ禁止などの退職管理についての適正化が定められている。実施時期、施行までの期間を見据えしっかり準備していただきたい。
・　各市の給与制度・勤務状況の調査については、４月に調査、６～８月にかけてヒアリングを予定している。国の基準とは異なる運用をしている団体には配慮をお願いしたい。

⑶　議長選出　北名古屋市（人事秘書課長）森川　三美

⑷　議題（資料１）

（議長）　今回は議題が４つあるため、各市からの回答説明は省き、質疑等のある場合のみ発言する形で進めたい。

【議題１】旅費日当について（稲沢市提出）

○　提案市（稲沢市）からの趣旨説明

本市では、国家公務員と同様、旅行に係る日当として１日につき２，０００円を支給している。日当には昼食費が半分程度含まれているという疑問を持っており、また、愛知県の日当が１日２００円となっていることから監査委員から見直しを求められているため、各市の状況をお尋ねしたい。

○　議論

（議長）　日当をおおむね全額支給しているのが１７団体。廃止しているのが６団体。宿泊を伴う場合のみに支給しているのが２団体。その他は、２００円から千数百円の支給となっている。

（提案市（稲沢市））

質疑等とくになし。

○　愛知県のコメント（市町村課熊谷主査）

県においては、国と同様の制度だったものを、平成１０年１２月に策定した第３次行政改革大綱において、社会情勢の変化を踏まえて制度の見直しを行った。平成１４年１０月から在勤地及び周辺市町村への旅行について雑費として１日２００円を支給している。日当については、外国旅行時のみに１日２，０００円を支給している。周辺の状況を見つつ、市民から理解を得られるよう対応して欲しい。

【議題２】人事考課における考課者について（稲沢市提出）

○　提案市（稲沢市）からの趣旨説明

本市では、平成１３年度から管理職を考課者としており、現在では係長相当職までを考課者対象としている。地方公務員法の改正に対応するため、技能労務職も考課の対象とする予定のなか、一部の職場には管理職が配置されておらず、配置する見込みもない。どのような手法をとれば適切な対応ができるか各市の状況をお尋ねしたい。

○　議論

（議長）　資料では、多くの市が、面接の実施や情報収集に努めるという回答が見られる。

（提案市（稲沢市））

春日井市が、より上位の職の者を考課者とすると回答しているが、現場の状況としては、より分かりにくいのではないか。

⇒　（春日井市）便宜的に補助者を設け、評価を行うとしている。技能労務職については、制度設計中であり対象とはしていない。状況に応じて考課者を設定するよう想定している。

（質疑（豊川市））

本市の担当者が説明会に出席した際に、非常勤職員や臨時的任用職員も評

価対象となるという話を聞いてきた。現時点で、いわゆるパートさんにも評価制度を導入している市や導入する考え持った市はあるか？

⇒　今後、導入予定　：なし

既に導入している：江南市のみ

現在、地公法第１７条を任用根拠としたパート職（任用期限を定めていない者）について実施しているが、臨時的任用職員については実施していない。

○　愛知県のコメント（市町村課熊谷主査）

平成２６年８月１５日付の通知では、地方公務員法の適用を受ける全ての職員を評価対象とする旨が記載されていた。平成２６年１１月２６日付のＱ＆Ａの中にも同様の設問があった。法施行に向けて準備をお願いしたい。また、通知の中に、「人事考課者は所属長を基本としつつ組織規模や実態に応じ、評価の補助者を置くことが望ましい」とされているので参考として欲しい。県では、面談等による現場業務の状況把握は、所属長の本来的業務の範囲内と考えている。

（質疑（長久手市））

非常勤職員についても業績評価と能力評価を行うということか？

⇒　（愛知県）そのとおりである。

⇒　（議長）時間給の非常勤職員への処遇反映はやりにくいが、県ではどのような方法を考えているか。

（県：後日回答分）県における人事評価制度導入について、現状は臨時・非常勤職員を対象としていないが、改正地公法の施行に合わせて、他団体の動向を参考としつつ、人事評価を実施する方向で検討中。

【議題３】人事評価結果の任用、昇給、手当への反映について（犬山市提出）

○　提案市（犬山市）からの趣旨説明

本市では、平成１９年から試行を経て人事評価制度を導入しており、現在は勤勉手当についてのみ上乗せの処遇反映を行っている。昇給昇格に反映させる仕組みが構築されている市があれば、対象者・割合・頻度・財源等に関してお聞きしたい。また、勤勉手当について、低評価の職員に引下げ反映をしている市があれば具体的内容をお聞きしたい。

○　議論

（議長）　資料では、多くの市が勤勉手当に反映をしている様子である。

（提案市（犬山市））

今後、個別にお尋ねすることがあると思うのでよろしくお願いしたい。

○　愛知県のコメント（市町村課熊谷主査）

平成２６年８月１５日付の運用通知で指針が出されている。県においては、能力評価として、能力発揮度評価（５段階で翌年度昇給に反映。標準は４号の

ところ、最上位の判定では６号、最下位の判定では昇給なし。割合は、標準以下を６割、上位と最上位は４割以内としている)、業績評価として役割達成度評価（５段階で翌年度の６月１２月期の勤勉手当に反映。最上位の判定では標準に０．１月分を加算。割合は、標準以下を６割、上位と最上位は４割以内としている。）を導入している。

【議題４】障がい者の採用試験について（西尾市提出）

○　提案市（西尾市）からの趣旨説明

平成２８年４月に障がい者雇用促進法が改正施行されることにより、合理的な配慮をするよう求められる。障がい者の法定雇用率も上がり、本市も障がい者の雇用に積極的に取り組んでいる。本市の採用試験では、健常者と一緒に筆記試験、面接試験を行っているが、唯一配慮している点は、車いすの方への机の配慮程度である。各市における対応状況をお聞きして、少しでも配慮が出来ればと思っている。

○　議論

（議長）　資料では、障害の状況によって個別対応しているところが多い。

（提案市（西尾市））

今後、個別にお尋ねすることがあると思うのでよろしくお願いしたい。

（質疑（知多市））

本市では、障がい者採用試験を毎年実施しており、対象を身体障害者としている。法改正に対応して、精神障がい者を採用対象としている市があれば状況をお聞きしたい。

⇒　既に雇用している市：半田市、日進市、長久手市

今後対象とする市　：豊橋市

○　愛知県のコメント（市町村課熊谷主査）

県の障がい者採用試験では、点字使用の有無、手話通訳者の要否、車いすの使用の有無、補装具等の使用の有無と介助業者の乗り入れ希望の有無を記載していただいており、希望者には個別対応している。なお、平成２８年４月に改正法が施行となるが、３月末に発出された募集時に事業主が講ずべき措置に関する指針の中で、募集時に障がい者に提供すべき配慮（音声等での提供、筆談による面接の実施等）が示された。また、５月中に厚生労働省から解釈通達と事例集が発出される予定であるので参考としていただきたい。

【議題５】その他

（質疑（豊橋市））

夏の生活スタイル変革（朝方勤務の推奨）に関する通知があったが、対応について意思決定している市はあるか。

⇒　県も含めて全市が検討中

５　その他

【県内自治体における公務員制度上の課題について】（市町村課足立課長補佐）

○　資料５により説明

⑴　ラスパイレス指数

指数が１００を超えている団体が、１４団体あった。制度や運用水準の速やかな適正化をお願いしたい。

⑵　給料表の継ぎ足し

年功的昇給を見直し、職務職責や勤務実績を重視する観点から、速やかに継ぎ足しの縮減・廃止に向けて取り組むようお願いしたい。

⑶　初任給基準

初任給をベースに昇給が行われるため、初任給が高い場合、団体全体の給与水準を高くする可能性がある。国を上回る初任給を定めるためには、地域の民間企業や近隣団体との均衡が図られているか等、客観的合理的な理由が必要となる。住民への説明責任が果たせるかどうかを検討して、そうでない場合は、速やかに国の基準どおりとしていただきたい。

⑷　５５歳超の職員の給与の１．５％減額

平成２２年度から国家公務員について実施されたものだが、県内では多くの団体で同措置を取っていただいている。昨年の人事院勧告により、俸給表水準が引下げられ、平成３０年度末までに同措置を廃止することとなったが、それまでの間、国の取扱いを基本として適切に対処いただきたい。

⑸　高齢層職員に係る昇格制度の見直し

昨年１０月に発出された給与改定にかかる総務大臣通知により、必要な措置を講ずるよう改めて要請されたところ、適切に対応していただきたい。

⑹　技能・労務職員の給与

同種民間企業の従業者と比較して高いのではないかという住民からの厳しい批判があった。いまだに行政（一）の給料表を適用している団体は、具体的成果が現れるよう取り組みをお願いしたい。行政（二）の給料表を適用している団体においても、同種民間企業の給与水準となるよう留意し、情報開示を行うとともに住民の理解と納得が得られるよう取り組みをお願いしたい。

⑺　諸手当

地域手当は、特に重要な課題と思われる。国の基準に合わせて支給率の引き上げを行う団体、新たに支給対象となった団体においては、国同様、平成３０年度までに引き上げをお願いしたい。国が支給対象としていないが、支給するという団体においては検討いただきたい。

自宅に係る住居手当について、国は平成２１年１２月に廃止を行った。この制度が残っている団体においては、廃止を検討していただきたい。なお、昨年度末に、制度が残っていた県内３市が廃止をしていただいたところである。

特殊勤務手当の支給根拠が条例でなく規則としている団体は、給与条例主義に基づいて対応していただきたい。

期末勤勉手当について、勤勉手当の総支給額の上限を算出するうえでは

扶養手当を基礎額に含めても良いが、個々の職員への支給額の基礎に含まれるべきでない。該当する団体は、人事評価結果の給与への反映に合わせて速やかに対応を願いたい。また、成績率について、勤務成績を反映する条例となっているが一律支給をしている団体においては、すみやかに実支給に反映させていただきたい。

⑻　人材育成基本方針の策定

昨年８月の地方公務員法改正に係る運用通知において、人事評価制度を人材育成に関する基本方針に位置付け、体系的な能力開発に努めることが望ましいとされている等、人事評価制度を有効なツールとして活用しながら人材育成を図ることが重要な課題となっている。未策定の団体は、早期に策定いただきたい。

⑼　研修に関する基本的な方針の策定

地方公務員法第３９条第３項により策定義務を課せられたもの。未策定の団体は、早期に策定いただきたい。

⑼　職員団体の事務従事（いわゆる組合休暇）

非登録職員団体に従事する職員については、職務専念義務違反となるので、該当団体は、組合の反対にかかわらず是正していただきたい。

⑽　特定事業主行動計画の策定

平成２６年度までの策定が義務づけられていたもの。期限が１０年延長されたため、平成２７年４月からの計画も策定願いたい。

⑾　安全衛生管理体制

昨年９月の労働安全衛生法の改正によりストレスチェックが義務付けられるもの。全団体が該当するので、準備願いたい。

⑿　福利厚生事業の公表

互助会への公費支出について、住民の理解を得られるよう適宜見直しするとともに、状況を公表するもの。未公表団体においては、速やかに公表願いたい。

⒀　地方公務員法の一部改正

平成２８年４月１日の施行にむけ適切に対応していただきたい。

⒁　女性活躍推進法案

本年２月に閣議決定し、現国会に法案として提出されてところ。今後の動きを注視して欲しい。

⒂　その他

特に発言なし

⑹　次年度当番市の決定

○　次年度の当番市＝弥冨市

⑺　閉会