人事担当課長会議会議録

１　日　時　平成２９年４月２６日（水）　午後１時３０分から午後３時０５分まで
２　場　所　愛知県自治センター４階大会議室
３　当番市　みよし市
４　出席者　県＝市町村課（主　幹）　加　藤　隆　志
（課長補佐）大　野　琢　也
（主任主査）山　口　智　美
（主　事）　犬　塚　淳　一
（主　事）　浅　野　晴　彦
市＝豊橋市（人事課長）古　池　弘　人　始め３８名
市長会事務局＝（次　長）長谷川　好　喜　始め３名
５　内　容
①　開会　市長会事務局（次長）長谷川好喜

市長会では、１５の担当部課長会議を開催しており、今日が今年度最初の会議であり、市町村課からも加藤主幹始め公務員グループから多数の出席を頂いている。

本日の議題は障害者の採用から被災地への派遣まで議題が多岐にわたっているが、しっかりと情報交換・意見交換して頂きたい。

・事務局の紹介
・市町村課職員の紹介

②　あいさつ　市町村課（主幹）加藤隆志

市町村課主幹の加藤です。今年度から、公務員、行政の２グループの担当となった。

日頃から給与制度はじめ公務員行政の適正化に格段の御尽力を頂き、この場をお借りして、厚くお礼申し上げる。

近年の地方公務員制度を巡る大きな動きについて、２点触れさせていただく。

〇平成26年に改正された地方公務員法について

この改正に伴い、昨年４月から人事評価制度の導入、等級別基準職務表の条例化とその公表、退職管理の適正確保など所要の措置を講じることとなった。

とりわけ人事評価については、職員団体との交渉など、多くのハードルを乗り越えて、制度の開始を迎えられた団体もある。今後、人事評価結果を給与や任用への反映などの運用面で、新たな課題も浮かび上がってくることと思いますが、法改正の趣旨を踏まえ、引き続き適切な対応をお願いしたい。

〇現在、通常国会において審議中の臨時･非常勤職員の任用等に係る地方公務員法等の改正について

現状、地方公共団体においては、増大する行政需要に対応するため、幅広い分野で臨時・

非常勤職員を活用しているこうした中、制度上の根拠が不明確な任用や、期末手当の支給ができないなど処遇面での課題があることを踏まえ、総務省においては昨年７月に研究会を設け、諸課題の検証が行われた。その結果、常勤職員と同じような勤務形態で働く事務補助職のため、新たに「会計年度任用職員」制度を創設し、任期を一会計年度内に限定し、期末手当の支給を可能にする法改正を行うこととしている。

当初は、平成31年４月施行を念頭において改正作業が進められたが、円滑な新制度への移行を懸念する地方の声を受け、施行時期を１年遅らせ、平成32年４月とする配慮がなされた。とは言え、施行までわずか３年、皆様方におかれましては、事前準備として今一度、各団体における臨時・非常勤職員の任用状況について現状の把握を行っていただくとともに、今後の国の動向にも十分御留意頂きながら、適切な対応をお願いしたい。

以上、地方公務員制度を巡る大きな動きについて２点御説明申し上げました。
その他、従前より助言申し上げております「県内自治体における公務員制度上の課題」につきましては、後ほど課長補佐の大野から説明させて頂きます。

最後に、制度の見直しには、タイミングが重要、近年は、公務員給与の引上げ傾向が続いていることから、職員や組合側も制度見直しをどちらかと言うと受け入れやすい環境にあると思います。各団体色々な事情（合併で高齢層の職員が多い等）があるが、こうした機会に積極的な見直しを図って頂き、住民やマスコミ等の外部からの厳しい目が向けられても耐え得る人事制度、給与制度となるようお願いしたい。

市町村課としても、今後も必要な情報提供を行うとともに、適正な公務員行政の推進について協力をさせて頂きたいと考えている。

皆様方におかれましても、より一層、公務員行政の適正化に御配慮頂きますようお願いいたしまして、挨拶とさせて頂きます。

③　議長選出　みよし市（総務部人事課長）深津栄子

④　議題

（議長）

各市からの状況は事前配付されているので、各市の発表は行わず、議題毎に①提案市からの趣旨説明　②議長からの取りまとめ状況説明　③各市から回答の補足説明がある市の補足説明　④必要に応じて他市の回答への状況確認　⑤提案市から他市回答への状況確認　⑥最後に愛知県からコメントという順番で進めさせて頂く。

【議題１】障害者の採用について（日進市提出）

〇提案市（日進市）からの趣旨説明（日進市：萩野人事課長）

各市が実施している障害者の採用試験について、年齢制限、試験科目をご教示頂きたい。なお、障害者の身体、知的、精神の障害の区分の程度による違い、それぞれの内容についてご教示頂きたい。

身体障害者の以外の障害者の採用について、募集した職種及び採用実績を過去３か年度分（２６から２８年度）をご教示頂きたい。

○議論

（議長）

障害者の採用試験について、各市から提出頂いた資料を確認したところ、年齢制限は各市ばらばらですが、一般事務職と同じ年齢制限を適用している市が２市、市独自で年齢制限を定めている市がほとんどですが、３０歳から４０歳が多く、年齢制限を設けていない市や５８歳を上限としている市もあります。試験科目はほとんどの市が面接、教養試験、適性検査等一般事務職の試験に準じた科目となっている。過去３年度の身体障害者以外の募集、採用実績については、多くの市が身体障害者のみの募集で、知的障害者、精神障害者の募集を行ってる市についても豊橋市のように精神障害者の採用にいたっている市もあるが、ほとんどの市で採用には至っていないのが現状である。

（回答の補足説明）

特になし。

（回答への状況確認）

（弥富市：立松総務部次長）

今年度　一般事務で障害者を募集する市で、３障害全てで募集するのか、身体と精神で募集するのか、身体のみで募集するのか、募集状況を教えてほしい。

（回答）

各市挙手により回答

・障害者の募集を行う…多数

・３障害全てで募集を行う…豊橋、碧南、刈谷、豊田、安城、西尾、豊明、新城、日進

・身体と精神だけで募集を行う…半田、岡崎

・身体のみで募集を行う…豊川、津島、蒲郡、春日井、小牧、知立、知多、田原、岩倉、尾張旭、愛西、あま、長久手

（安城市：武智人事課長）

障害者の試験にあたって、安城市も初めて試験を行うため、何か配慮しているところがあればご教示願いたい。

（豊橋市：古池人事課長）

ろうには、手話ができる方を面接会場に入ってもらったり、視力の弱い方には、点字や専用ＣＤなどを用意して試験を行っている。

（提案市（日進市））

障害者の採用について過去、具体的に行ったことがないため、面接においてどういうことに注意すれば良いか、個別にお聞きするのでお願いします。

○愛知県のコメント（市町村課：浅野主事）

愛知県の状況は、正規採用において身体と知的を対象にしている。身体障害については、年齢制限は、職種に応じて１８歳から５９歳まで、２２歳から５９歳までとしている。

また、知的障害については、１８歳から３５歳までとしている。

試験の内容については、身体障害者は、高卒及び大卒程度の一般的な知識及び知能を測る択一式の筆記試験を実施し、一般事務については点字による受験もできる。

知的障害者については、小学校卒業程度の読み書き、計算問題などを出題している。

過去３か年の採用実績は、身体障害者各年度１０名程度、知的障害者各年度１名程度となっている。

なお精神障害者については、一般職非常勤職員として採用しており、年齢制限なしで、高卒程度の一般的知識を問う択一式の筆記考査を実施し、各年度１名程度の実績がある。

障害者の採用については、各市積極的に取り組んで頂いているが、総務省から平成２８年８月２４日の事務連絡において、障害者の募集、採用時の公正な採用選考の実施について配慮の依頼があった。

また平成２９年３月３１日付け通知の障害者の雇用促進について引き続き積極的な取組みが求められている。

平等な取扱いから特定の障害種別に限定することなく、他の障害種別の障害者にも広く門戸を開き、能力適正のみで採用基準とした公正な採用選考が求められているため適切な対応をお願いする。

平成３０年４月１日から法定雇用率の算定基礎の対象に精神障害者を追加することとなっており、法定雇用率が引き上げられることから各市においても適切に対応して頂きたい。

【議題２】共同試験の実施について（津島市提出）

○提案市（津島市）からの趣旨説明（水野人事秘書課主査）

当市は採用において、統一試験を利用しているが、土木系技師の応募が少なく、懸念事項をなくしていくため共同試験を提案した。

また合格通知後、他市に合格したとして辞退をされ、ここ数年、２次募集を追加でかけている。そういった２次募集、３次募集の手間や費用が共同試験の利用で削減できるため、現状の中で各市の考えを教えてほしい。

○議論

（議長）

各市とも土木技術職の採用については苦慮しているようです。共同試験については、共同試験に対するメリット、デメリットの整理と先進事例における調査研究をし、協議して

いくという意見が多くあったが、当面は参加を考えていないという市も多くあった。
　また津島市が提案の中で挙げている各市独自の採用コンセプトを１つにすることの不安が多く見られた。
（回答の補足説明）
　特になし。
（回答への状況確認）
　特になし。
（提案市（津島市））
　まとめの回答から統一して共同で募集をかけていくことは現状は難しいことがわかった。
　当市としても統一試験とは別に試験日を設けて募集をかけて、より良い人材を確保していく。

〇愛知県のコメント（市町村課：浅野主事）
　共同試験については、地方公務員法第１８条ただし書きにより、人事委員会若しくは競争試験等を行う公平委員会又は人事委員会を置かない地方公共団体の任命権者について、他の地方公共団体との協定によって共同し、採用試験又は選考を行うことができるとされ、組織の合理化、効率的な事務処理の実現という観点から定められた。
　共同試験を実施するにあたり、受検資格等を各市で統一する必要があるので、次の点に留意してほしい。職員の採用試験は、職務遂行能力の判定を目的とし、受検資格を有する全ての者に対し、平等の要件で公開されなければならない。職員の募集及び採用における年齢制限については、雇用対策法及び同法施行規則の趣旨を踏まえ、合理的な理由がある場合を除き、年齢に関わりなく、均等な機会を与えるように。
　特に職務経験を有することを要件として募集、採用を行う際に年齢制限を設けることは合理的な理由のない年齢制限となると解されるため年齢に関わりなく均等な機会与えるようにお願いする。

【議題３】東日本大震災及び熊本地震被災地への職員派遣について（市長会事務局提出）
〇提案事務局（市長会事務局）からの趣旨説明（市長会：神谷行政係長）
　今年度の被災地への職員派遣については、３８市７７名の派遣申出を頂き、行革等で職員数を減らしている中、ご対応頂き、被災地への職員派遣について、ご理解、ご協力を感謝している。
　昨年度の人事担当課長会議において、平成２９年以降の被災地への職員派遣について各市の意見は、現在の方針通り職員派遣を実施するという意見が多数を占めたため２９年度の職員派遣については、派遣先に熊本地震被災地を加え、東日本大震災又は熊本地震に改め、平成２８年度と同様の職員派遣を実施することとした。

しかしながら、職員派遣の見直しをする意見も一部にあったため、平成３０年度以降の被災地への職員派遣のあり方について各市の意見を聞きたい。

職員派遣についての各市の意見は資料３の通りとなり、

Ａの全国市長会からの要請が続く限り職員派遣を実施：１７市、Ｂの平成３０年度から方針を撤廃し、各市の判断とする：１１市、Ｃのその他：１０市となった。

これらの結果から事務局の考えは、資料右側の通りです。

現在の方針通りは昨年比で２市減、各市の判断でという市が３→１１市に大きく増加している。また、３０年度までは現状通りであるがその後見直しが２市であり、アンケート結果から被災地からの支援要請には積極的に答えていこうと気持ちは伺えるが、全市から１人以上派遣するという現行方針の当初の趣旨は終了したという気持ちが読み取れる。また愛知県市長会の方針を廃止し、各市判断とした場合でも全国市長会からの要請は当分の間は続くものと見込まれ、要請があれば派遣して行く又は協定や姉妹都市関係に基づく派遣を行っていく方針の市も相当数ある。東日本大震災発生以後７年、熊本地震から２年を２９年度末で経過する。こうした状況を総合的に勘案し、現行の方針は、今年度末で廃止し、３０年度からは各市の判断で対応して頂き、合わせて被災地職員派遣助成交付金も廃止したい。

事務局案の各市の意見を５月２４日までに回答願う。様式はメール配信する。

今後のスケジュールは、事務局案について各市で回答頂いた後、各市の意見を踏まえ、事務局案について再検討し、その後８月３日の幹事会に報告、８月２８日の役員会により御審議頂き、決定となる。

〇議論

（事務局への質問）

特になし。

〇愛知県のコメント（市町村課：浅野主事）

東日本大震災及び熊本地震による被災地への人的支援について、厳しい行財政状況の中、職員派遣に対応頂き感謝する。

東日本大震災発生から６年、熊本地震から１年が経過し、復旧、復興のピークが続いているが、依然として相当数の人員の確保が必要であり、こうした状況の中、昨年７月に開催された県市懇談会では、岩手県、宮城県、福島県の３県からこれまでの人的支援のお礼と継続的職員派遣のお願いがあった。平成２８年５月１０日、各市長宛てに東日本大震災及び熊本地震被災地への人的支援のお礼と継続的職員派遣の要請について総務大臣より所管部へ配出された。平成２８年１２月、平成２９年度の人的支援について総務省と被災県より要請があり、各市にもお知らせした。各市とも行革の取組などによる定数削減の取組

により、被災地への職員派遣ついて人的余裕がないのは重々承知しているが、可能な範囲で被災地への復旧、復興支援にご協力頂きたい。

【議題４】職員児童手当の事務及び扶養手当への所得情報の流用について（春日井市提出）
〇提案市（春日井市）からの趣旨説明（春日井市：西野人事課長）
　児童手当について、本年度から情報提供ネットワークシステムが利用開始され、これを利用して児童手当の事務における所得情報を取得することを検討中。また子どもが産まれた場合、児童手当の書類に合わせて、扶養手当等の書類も提出頂いている。現在は紙の書類で２つの事務を行っている。今後ネットワークシステムを利用し、システムから情報取得した場合、扶養手当等の事務にも流用できないか検討してきた。
　当市の解釈ではマイナンバーが乗って来ないから特定個人情報に当たらず、扶養手当にも流用可能と考えており、他市の状況をお聞きしたい。

〇議論
（議長）
　職員児童手当の事務に当たり、情報提供ネットワークを利用した運用を行う予定である市は１１市であり、その他の市は、未定、又は検討中でした。
　児童手当で取得した情報を扶養手当の判断に用いるかについては流用すると回答のあった市は２市となっている。
（回答の補足説明）
　特になし。
（回答への状況確認）
　特になし。
（提案市（春日井市））
　ありがとうございます。色々と検討しているところで、情報ネットワークの詳細がまだわからないところであり、今後、参考にお伺いすることがあるのでよろしくお願いする。

【議題５】被扶養者の所得が扶養手当支給の基準を超えた場合の扱いについて（春日井市提出）
〇提案市（春日井市）からの趣旨説明（春日井市：西野人事課長）
　扶養手当について、各職員が知らない間に扶養家族の収入が超えていたなどあり、各市色々基準を設けて独自でやっている。一度状況整理したいため各市の状況を教えてほしい。

〇議論
（議長）

（１）の超過した場合いつまで遡るかですが、多くの市が共済の扶養認定に準じて、乖離しないように回答している。
（２）の収入年額が基準を超えたかの判断について、後になって超えていなかったかを確認する場合には、どの期間で判断するのかについては、共済組合の所得調査に併せている市か多くあり、ほとんどの市が個々に応じて毎月過去１年を振り返って確認はしておらず、暦年で判断しているため、春日井市のような問題を危惧している市もある。
（回答へのご意見、質問）
特になし。
（提案市（春日井市））
回答を参考にさせて頂きたい。

【議題６】手話通訳に従事する職員の取扱いについて（春日井市提出）
〇提案市（春日井市）からの趣旨説明（春日井市：西野人事課長）
手話通訳について、当市では臨時的任用職員で任用し、採用している。市役所に常駐している職員、依頼があったら現地に行く派遣型の２つの形態がある。派遣型については労務管理が難しく、現在の勤務形態そのものを見直さなければいけないため検討中であり、各市の状況を参考にさせてほしい。

〇議論
（議長）
多くの市は、設置型の手話通訳と派遣の手話通訳について任用形態を分けています。設置型は臨時的任用職員や非常勤特別職として任用しており、派遣の手話通訳は手話通訳の団体や聴覚障害者協会等に委託し、事務を行っている。
（回答へのご意見、質問）
特になし。
（提案市（春日井市））
参考にさせて頂く。

【議題７】通勤手当支給額決定のための交通用具使用距離について（春日井市提出）
〇提案市（春日井市）からの趣旨説明（春日井市：西野人事課長）
当市は自動車、自動二輪で通勤している職員が多く、通勤距離により通勤手当の額を定めている。最近、交通事故が増加しているため、幹線道路で通勤しなさいと人事課から指導している。通勤経路については、合理的経路であれば遠回りする場合であっても、通勤時間や裏道を通らない経路で認めている。本人申請の通勤経路と合理性のある通勤経路で測り直した場合、若干差異が出てくるため取扱いを整理したいため各市の状況をお伺いし

たい。

○議論
（議長）
　通勤手当の支給は各市の基準で行っている。
（回答へのご意見、質問）
　特になし。
（提案市（春日井市））
　取り扱いについて検討していく。参考になる市には個別にご質問させて頂く。

【議題８】その他
（東海市：河村職員課長）
　本市においては、クールビズを５月１日から１０月末まで行う予定であるが、この期間以外で行っている団体はあるか。
（常滑市：小嶋職員課長）
　本年度から１０月末から９月末にしている。
（長久手市：北川人事課長）
　ゴールデンウイーク明けの５月８日から９月末とし、気候により延長する場合もあるとした。
（豊橋市：古池人事課長）
　クールビズは５月１日から１０月３１日であるが、６～９月はクールビズプラスとして、綿パン、ポロシャツ、かかとのひも付きサンダルを可としている。
（市町村課：大野補佐）
　先ほどの議題３で、アンケートを取ったが、愛知県及び県内各市町村の派遣人数は全国に胸を張っていられる人数である。今回のアンケートで方針を撤廃しても良い、各市の判断で良いという団体が３→１１市と増加している。昨年と判断に変更のあった背景について教えてほしい。
（尾張旭市：松原人事課長）
　昨年、福島県三春町に１人派遣していた。三春町から復興の支援はひと段落ついた。熊本地震もあったため、職員派遣の受け入れを終了する旨であったため、その時点で。今年度（２９年度）どうするか色々と探した。市長会にご尽力頂き、何とか次の派遣自治体を探すことができた。その時の経緯の中で、これまでずっと三春町に派遣してきたため、次の派遣自治体を探すのに苦労した。毎年１名必ず期間内に派遣するという方針の中では、職員募集等に時間がかかることを感じた。
（安城市：武智人事課長）

臨時的任用職員の駐車場について用意しているか。また、工夫している点はないか。

（議長）

まったく駐車場を用意していない市は挙手願います。

（挙手）

１０市

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：大野課長補佐）

市町村課公務員グループ課長補佐の大野です。昨年に引き続き、公務員グループを担当します。

「県内自治体における公務員制度上の課題」資料８により説明

資料は、各時点が異なっている。資料は名古屋市を除いた全市町村となっている。

１　ラスパイレス指数

平成28年４月１日現在、ラスパイレス指数が100を上回る団体が14団体、13市。初任給基準の４号高、給料表の継ぎ足し、高齢者層職員対策が不十分などの要因もあり、依然として給与水準が高止まりしている団体も見受けられることから、給与水準の適正化に向けた取組をお願いしたい。

給与制度の総合的見直しによる地域手当の支給率が制度完成に至ったことから、今後、地域手当補正後ラスパイレス指数が注目される可能性があり、補正後ラスが100を上回る団体１８市については、その点十分留意してほしい。２年連続上昇：１１市。１４ポイント以上上昇：１市。上昇傾向、高止まりしている団体は、給与構造、運用上の課題を分析、把握頂き、適正化の指標として活用頂きたい。

２　給料表の状況

○５級以上職員の割合について

平成28年４月１日現在、行政職（一）５級以上職員の割合が３５％以上の団体は１４市。

昨年度総務省ヒアリングにおいても、「割合が高い団体は、人件費負担増、ラスへの影響が考えられる。管理職ポストの適正化など、定員管理計画とあわせ、中長期的かつ計画的に取り組むこと」と助言、該当団体は、計画的な取組を。

○給料表の継ぎ足しについて

平成28年４月１日現在、給料表の継ぎ足しを行っている団体が１２市。

平成18年の給与構造改革時に、現給保障ではなく継ぎ足しで対応してきた経緯から、現に職員が在職している場合等、解消が難しい団体もあり、ラスへの影響等も懸念されるため、職員がいない部分については一気に削ること、職員がいる部分については職員数、退職までの年数を把握し、解消時期を明確にするなど、積極的かつ計画的な取組を。

その他、枠外昇給が残っている団体がありますが、同制度は平成17年の給与改定通知で

廃止することが明記されております。昨年度総務省ヒアリングでも指摘された事項であり、早急に是正を。

３　初任給基準

平成28年４月１日現在、初任給基準（大学卒、高校卒）が国の基準を上回っている団体が２９市。

公務員の給与は、初任給をベースに昇給が行われることから、初任給基準が高い場合、団体全体の給与水準（ラス）を高くする可能性がある。

本県は自動車産業始め大企業が多く、民間の給与（初任給）水準が高い地域特性に鑑み、汲むべき事情もあり、平成28年人事院勧告においても、民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、初任給を1,500円引上げるとされるなど、給与改定でも最大限配慮されている点に留意する必要がある。こうした点を踏まえ、該当団体は、住民への説明責任が十分に果たせる状況にあるかどうかを検討頂き、近隣市町村で足並みをそろえて適正化することも含め検討を。

４　55歳超の職員の給与の1.5％減額

引下げを実施していない団体：４市や、減額率等が国と異なる団体：２市。

同対策は、高齢層職員給与水準の民間給与との均衡、世代間の給与配分の適正化という観点から導入され、その後、給与制度の総合的見直しにより、国は55歳を超える職員の給与の適正化を含めた俸給表の水準の引下げ措置を講じたことから、今年度末をもって、同措置は廃止されることとなりましたが、それまでの期間中は、国における取扱いを基本として適切に対処をお願いしたい。

５　高齢層職員に係る昇給･昇格制度の見直し

昇給停止をしていない団体が５市、昇格制度の見直しを実施していない団体が３市。

昨年度総務省ヒアリングにおいて、「給与制度の総合的見直しは、高齢者層職員対策が実施されていることを前提に行われたものであり、同対策が不十分だとラスの上昇にもつながる」との見解が示されており、総務省としても、今後フォローアップを行うと伺っていますので、該当団体におかれましては、適切に御対応をお願いしたい。

６　形式･実質わたり

既に御承知のとおり、「わたり」は給与決定に際し、等級別基準職務表に適合しない級への格付けを行うこと、これと実質的に同一の結果となる職務分類表又は給料表を定めることにより給与を支給するなど、地方公務員法第24条に定めのある「職務給の原則」に反する取扱いを総称したもの。こうした事案に該当する恐れがあるものとして、

・等級別基準職務表に「～に相当する職」など、曖昧な職名がある団体：２市

・国家公務員の官職と職務･職責が同等な級の格付けが、国家公務員の本省の格付けを超えている恐れがある団体（主事３級以上：６市、係長等５級以上：７市）

・給料表の継ぎ足しを行っており、継ぎ足しの最高号給水準が、国の上位級の最高号給水

準を上回っている団体：２市
・年齢、経験年数等を要件とする役職加算（期末･勤勉手当）を行っている団体：３市
　地方公務員法の改正に伴い、等級別基準職務表を給与条例に定めるとともに、級別職員数の公表が義務付けられ、各団体における議会や住民への説明責任が強化され、「職務給の原則」のさらなる徹底が求められることとなった。
　該当団体におかれましては、給与制度の運用や職位の見直しを含め、「わたり」との疑義が生じないよう、適正化に向けた取組みを進めるようお願いしたい。
７　技能労務職の給与
　平成28年４月１日現在、技能労務職に行政職（一）の給料表を適用している団体が３市。
　地方公共団体の技能労務職員の給与については、同種の民間企業の従業者に比べ高額になっているとの指摘を受けたことから、各団体において順次、行政職（二）給料表への切り替えが進められてきた経緯がありますので、該当団体におかれましても、適正化に向けた取組みを進めて頂きますようお願いします。
　なお、既に行政職(二)の給料表を適用している団体についても、その給与水準は、民間の同一又は類似の職種に従事する者との均衡等に留意する必要がある。
　昨年度総務省ヒアリングでも、技能労務職のラスが高いと指摘された団体があることから、各団体についても適宜水準の見直しに取り組んで頂きますよう、お願いする。
８　諸手当
①　地域手当
　平成29年４月１日現在、国の支給率を超過して地域手当を支給している団体が10市。
　地域手当の取扱いについては、これまでも国の基準を超えている団体に対し、国の基準によっていただくことを強くお願いしているところである。「国の制度設計に対する疑義」、「近隣団体との均衡」という理由以外、その支給率を採用している根拠について、数値等で明確に示していただけない状況にあり、地方公務員法第24条の「均衡の原則」の観点から、各団体が対外的な説明責任を果たせない点について危惧している。加えて、地方財政制度上、国の支給率を上回る額（＝超過支給額）が特別交付税から減額されるなど、財政面でも大きな影響を与える。
　給与制度の総合的見直しに伴い、地域手当支給率が制度完成に至ったことから、今後、地域手当の支給率、補正後ラスが話題となる可能性があり、こうした背景を十分御認識頂き、超過支給団体におかれましては、いま一度、主体的かつ具体的に、対外的な説明責任を果たせるか否かについて検証を。
②　住居手当
　平成29年４月１日現在、自宅、借家に係る住居手当を一律支給している団体が１市、借家等に係る住居手当について、居住要件（市内、市外）により支給額に差を設けている団体が３市。

自宅に係る住居手当について、国においては平成21年12月に廃止されていること、また、同手当は職員の住宅負担に対する一定の「家賃補助」という性格を有するものであり、昨年度総務省ヒアリングにおいても、居住要件により支給額に差を設けることは想定されていないとの助言がされている。

国公準拠の原則のもと、国と異なる取扱いをすること。また制度趣旨と異なる運用を行う場合、団体としての説明責任は免れないものでありますので、その点十分御留意を。

③　特殊勤務手当

地方公務員法第24条に定めのある「給与条例主義の原則」から、特殊勤務手当は条例に基づいて支給する必要がありますが、平成28年４月１日現在、規則等を根拠に同手当を支給している団体が５市。給与条例主義を逸脱しているので、当該団体におかれましては、速やかに条例整備を進めて頂きたい。また、全職種に対する特殊勤務手当支給率が50％を超える団体が２市、技能労務職に対する特殊勤務手当支給率が50％を超える団体が９市。過半数の職員に特殊勤務手当が支給されている状況のなか、各業務に「特殊性」があると説明できるか否か、改めてその必要性等の検証をお願いします。

その他、他の手当や給料で措置される勤務内容との重複の観点から検討を要すると思われる手当を支給している団体が散見されるので、当該団体については、各手当の必要性、妥当性について検証すること。

④　期末･勤勉手当

（基礎額）

平成28年４月１日現在、勤勉手当の基礎額に扶養手当が含まれている団体が３市。

既に御承知のとおり、国に準拠した場合の個々の職員に支給する「勤勉手当」の基礎額の対象となる給与は、給料及び地域手当のみ。扶養手当は、上位区分の成績率の財源とするため、勤勉手当の支給総額の限度を算定する基礎額には含むこととされておりますが、個々の支給額の算定基礎には含まない取扱いとなっていることから、該当団体におかれましては、速やかに是正していただく。

（勤勉手当成績率）

平成28年４月１日現在、勤勉手当に勤務成績を反映せず、一律支給としている団体が８市あります。

既に制度導入していただいておりますとおり、人事評価制度は、その評価結果を給与処遇面において適切に反映することが求められているものであることから、該当団体については、勤勉手当への同評価結果の反映が適切に行われるよう、お願い致します。

障害者の雇用促進

障害者の雇用促進については、平成24年６月「障害者の雇用の促進等に関する法律施行令」が一部改正され、平成25年４月から、地方公共団体における法定雇用率が、従来の2.1％

から2.3%に引き上げられた。
　各団体におかれましても、積極的に障害者雇用に取り組んで頂いているが、平成28年６月１日現在、法定雇用率2.3%を下回る団体が３市。
　障害者の雇用促進については、平成27年２月に総務省からも通知がなされていることなどを踏まえ、該当団体におかれましては、引き続き積極的な取組を。

勤務条件関係
一般職非常勤職員の育児休業制度の導入
　一般職非常勤職員の育児休業制度については、民間との均衡を考慮し、平成23年４月に「地方公務員の育児休業等に関する法律」が改正され、各種要件を満たす一般職非常勤職員についても、育児休業制度が導入されたところであり、平成28年４月１日現在、同制度に関する条例、規則を定めていない団体は７市。
　同制度は法律上で定められたものであり、昨年度総務省ヒアリングにおいても、取得実績の有無に関わらず、制度を整備しておくことが重要であるとの指摘がなされております。該当団体におかれましては、制度整備に向けた検討をお願い致します。

　以上、県内自治体における公務員制度上の主な課題について、御説明申し上げた。
　各団体におかれましては、引き続き、公務員行政の適正化に御尽力頂きますようお願いします。

地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律案の概要について
　地方公務員の臨時・非常勤職員の任用・勤務条件の適正化等につきましては、従前より大きな課題でありましたが、抜本的な制度改正に向けて昨年の７月に研究会が設置されました。その後、実態調査や、地方公共団体からのヒアリングなどを踏まえた検討を行い、昨年12月に報告が取りまとめられた。現在、この報告を踏まえた地方公務員法と地方自治法の改正案が国会に提出され、審議されているところです。この改正案の概要と、改正案策定の際に各地方公共団体から寄せられた意見と国の対応方針について「地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律案要綱」を御覧ください。
まずは、地方公務員法の改正について
　「特別職非常勤職員」については、本来専門性が高い者等が対象であり、地方公務員法が適用除外となっていますが、現状では、事務補助職員等の労働者性が高い者が「特別職非常勤職員」として数多く任用されている状況があります。この場合、特別職のため地方公務員法が適用されず、服務の面で守秘義務等が課されていないことや、勤務条件の面で地方公務員育休法が適用されないなどの課題が指摘されている。また、「臨時的任用職員」については、成績主義に基づく正規任用の特例であり、本来の制度趣旨に沿うよう、任用

できる場合を明確に限定すべきであり、勤務条件の面で、地方公務員育休法の適用除外になっていることなどの課題がある。こうした課題への対応策として、１ページの第一の一にあるように、「特別職非常勤職員」については、学識経験に基づき助言や調査を行う者に限定し、３ページの三にあるように、「臨時的任用職員」については、「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合」という要件を加えて任用できる場合を限定する改正が、それぞれ予定されています。

一方で、「一般職非常勤職員」については、採用方法等の任用上の取り扱いが、地方公務員法において明確に定められていないため、任用が進んでいない実態があります。
対応策として、「一般職非常勤職員」の新たな仕組みとして１ページの第一の二にありますように、「会計年度任用職員」を新たに設ける改正が予定されています。

なお、「会計年度任用職員」のうち常勤職員より勤務時間が短いパートタイムの職員については、３ページの四にありますように、服務に関する規定のうち、営利企業等の従事制限の適用が外される予定です。

次に、地方自治法の改正について、労働者性が高い「一般職非常勤職員」について、現状では、制度上、期末手当等の手当の支給ができない。

しかしながら、国家公務員の非常勤職員については手当に相当する給与を支給できるよう制度的に措置されていること、民間部門においては正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間での「同一労働同一賃金」に向けた検討が行われていることなどを踏まえ、４ページの第二にありますように、地方自治法を改正し、フルタイムの「会計年度任用職員」について給料・手当の支給対象とするとともに、パートタイムの「会計年度任用職員」についても期末手当の支給対象とする改正が予定されています。

資料１０について、これは、本年２月２８日に開催されました第９回「地方公務員の臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等の在り方に関する研究会」の配布資料で、今回の法改正に対する各地方公共団体からの意見と総務省の対応方針(案)をまとめたものです。

横向きのページを、上下に２ページずつ印刷しております。

１枚目の上、１ページをご覧ください。

マルの２つ目、任用要件の厳格化に伴い、各団体における統一的な取扱いを図るため、「特別職非常勤職員」の範囲については、今後、通知等により明示されることが予定されています。

次に、下の段、４ページをご覧ください。

今回の改正法については、当初平成３１年度からの施行が予定されていましたが、任用根拠の見直しや、会計年度任用職員制度の整備に伴う条例・規則の制定・改正が必要となるほか、人事・給与システムの改修、人件費の予算措置等の対応も必要となるなど、大きな負担になる事務作業が数多くあり、十分な準備期間が必要であるとの地方からの意見を

踏まえ、平成３２年度からの施行に変更されています。
右側の上段、５ページの想定スケジュールについて、今後、法改正に伴い、総務省から詳細なマニュアルが発出されるほか、各県単位での説明会の開催などが予定されています。
左側の下の段、８ページの今回新たに設けられる「会計年度任用職員」については、従事する業務の性質等を踏まえ、法律上の概念としては、フルタイムの会計年度任用職員も含め「非常勤職員」に位置づけられておりますので、資料にはございませんが、条例定数の対象外とする方向であるとされています。
右側の下の段、１０ページのマルの５つ目、「会計年度任用職員」の任用にあたっての、いわゆる空白期間の設定について、退職手当や社会保険料等の負担を回避するために空白期間を設けることは不適切であることから、この点について配慮すべき旨の規定が設けられております。
左側の上の段、１１ページの「会計年度任用職員」については、常勤職員と異なり、競争試験を原則とするまでの必要はないと考えられることから、考え方の欄のマルの３つ目にあるように、条文上「競争試験又は選考」により採用することとされ、今後、通知により、選考の方法として面接や書類選考等による適宜の能力実証によることができる旨、明示する予定であるとされています。
右側の上の段、１３ページの「臨時的任用職員」については、今回の改正により、任用をフルタイムに限定するという趣旨から「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合」という要件が加えられますが、「緊急の場合」や「臨時の職に関する場合」等に任用が認められるという点については、これまでと変わりないとされています。
以上、地方公務員法と地方自治法の一部を改正する法律案の概要について説明した。
現在、県内では、名古屋市を除く５３市町村に２万２千人の臨時・非常勤職員が働いているが、その任用根拠や任用形態等は各団体で様々。今回は、そうした状況を抜本的に解決するための、大きな見直しとなります。各団体におかれては、今後の国の動向に十分御留意頂き、適切に御対応頂きますようお願いします。
（説明への質疑）
（犬山市：長谷川総務課長補佐）
資料８の数値と説明頂いた数値と異なるがどうか。
（市町村課：大野課長補佐）
説明は市に限った数値で説明した。資料は市町村全体の数値である。

【愛知県市長会及び愛知県市町村振興協会への職員派遣について】（市長会事務局）
○資料１１により説明（市長会：浅田財政係長）
毎年、愛知県市長会に１名、市町村振興協会に２名派遣して頂いている。派遣期間は２年。来年度は市制施行順で市長会への派遣が豊明市、市町村振興協会へは稲沢市と新城市

となっているため、ご承知置き願います。該当市へは１２月頃に市長会事務局より連絡します。
（説明への質疑）
　特になし。

【その他】（市長会事務局）
〇特に連絡事項等なし

⑥　次年度当番市の決定
〇次年度の当番市＝あま市

⑦　閉会