平成３０年度人事担当課長会議議事録

１　日　時　平成３０年４月２５日　午後１時３０分開始　午後２時５０分終了
２　場　所　自治センター４階大会議室
３　当番市　あま市
４　出席者　県：市町村課（主　　幹）加　藤　隆　志
（課長補佐）今　井　繁　樹
（主任主査）泉　谷　　史
（主　　事）浅　野　晴　彦
（主　　事）河　野　達　矢
市：豊橋市（人事課長）山　本　誠　二　始め　３８名
市長会事務局：（次長）足　立　克　彦　はじめ　３名
５　内　容
①　開会
愛知県市長会事務局　福井係長（以下　福井係長）

開会のあいさつ
（愛知県市長会事務局：足立次長）
人事担当課長会議の開催に当たりまして、一言ご挨拶申し上げます。
本日、人事担当課長会議を開催しましたところ、各市皆様には、年度当初のお忙しい中ご出席いただきまして、誠にありがとうございます。市長会では１５部門の担当課長会議の開催を予定していますが、今日の会議は本年度の第一弾で最初の会議であります。職員一同、各市の人事行政に役立つものとなるように努めてまいりたいと思いますので、どうぞよろしくお願いします。また本日は市町村課から加藤主幹、今井課長補佐、公務員グループの皆様にご出席いただいております。この場をお借りしてお礼申し上げます。
本日の会議の議題ですが、「給与額への特殊勤務手当の算入状況」でありますとか、「昇任試験の実施状況」など多岐にわたりますが、本日の会議が活発に有意義な情報交換や意見交換が行われることを期待しております。
挨拶ということですが、せっかくの機会ですので、市長会事務局職員の紹介を私からさせていただきます。私の隣が岩倉市から派遣されておりまして、今年２年目となります浅田係長です。主に市長会の会議や役員会の業務を担当しています。その隣が司会進行を務めております豊明市から今年４月に派遣されております福井係長です。部課長会議が担当です。出席している職員は以上ですが、最後は私の自己紹介させていただきます。３月末に愛知県を退職しまして、この４月から市長会事務局の次長を勤めております。県庁時代は、地方課・市町村課・市町村合併支援室など市町村を支援する業務に従事しておりました。市役所に派遣職員として行っていたこともあります。市長会の仕事は、各市の皆様を

支援していく、盛り立てていく仕事だと思っております。しっかりと努めてまいります。よろしくお願いします。以上簡単ではありますが、挨拶とさせていただきます。

福井係長
愛知県市町村課職員紹介

②　あいさつ
愛知県市町村課　加藤主幹あいさつ
　皆さんこんにちは。改めまして市町村課の行政主幹の加藤でございます。昨年度に引き続きまして、公務員グループと行政グループの２グループを担当しております。よろしくお願いします。皆様方には、日頃から公務員行政の適正化について、格段のご尽力を頂いております。この場をお借りして、厚く御礼を申し上げます。さて、私からは現在の地方公務員制度を巡る大きな課題２点だけお話しさせていただきます。まず１点目ですが、昨年５月に地方公務員法と地方自治法が改正されまして、会計年度任用職員制度が創設されました。この会計年度任用職員制度への移行については、準備に十分な時間が欲しいとの地方自治体からの要望を国が受けて、その結果２年後の平成３２年４月１日に移行することになっております。本来であれば、平成３１年４月１日予定でしたが、一年延びて制度設計されております。昨年度はその関係の事務処理マニュアルを８月に配付しております。また愛知県は１２月に総務省の村上理事官（現職：茨城県総務部長）をお招きしまして、制度の内容や今後の事務処理について、説明会を行いました。各市におかれましては、事務処理マニュアルに載っているロードマップを踏まえて、昨年度は臨時・非常勤職員の実態把握調査を行っていただいたところだと思っています。今後は勤務条件の設定あるいは職員団体との協議そして関連条例の制定等々諸々の事前準備が今年度中に必要となってきます。先ほど２年後と申し上げましたが、時間があるということでは決してありません。着実に移行ができるようにご準備をお願いしたい。また会計年度任用職員については、新たに期末手当を支給していくことが必要になってきます。ということは平成３２年度の地方財政計画にこの会計年度任用職員の期末手当に係る財源を計上する必要が出てきます。それから話題になるのは、２点目の話になりますが、地方全体のラスパイレス指数の話です。いわゆる地財ショックのあった平成１６年度、ここを底にして以降ラスパイレス指数が上昇を続けています。地方全体で昨年度は９９．２で１００に迫る勢いであります。一方近年は、地方における基金の増加を背景に地方財政富裕論が再燃している状況であります。仮に地方全体ラスパイレス指数が１００を超えてしまいますと地方に対する視線は一層厳しさを増していくことになります。そうするとどうなるか、会計年度任用職員の制度を導入することに伴う財政負担の増加分を地方財政計画に盛り込むことが難しくなります。また地方財政に余裕がある県内市町村そして愛知県の豊かさの源泉である地方法人課税の見直しの議論を引き起こすことになってしまいます。こうしたことを各市において、よく

ご理解をお願いしたい。市町村課としましては、今後も必要な情報提供を適宜、適切に行ってまいりまので、皆様もより一層、公務員行政の適正化にご配慮いただきますよう改めてお願いしまして、私からの挨拶とさせていただきます。よろしくお願いします。

（福井係長）
③　議長選出

議長　あま市萩原人事秘書課長（以下　議長）
　あま市の萩原です。よろしくお願いします。着座にて失礼します。それでは、議題の協議に入らせていただきます。各市の状況につきましては、前もって配布していただいておりますので、各市の状況の発表はとり行わず、提案市の趣旨説明、議長から取りまとめ状況の説明、市の回答の補足説明がある市は、補足説明、他の市の状況を確認したい場合は、聞かせていただき、提案市において、確認したいことがあれば、また、これで良いかを確認させていただいて、最後に必要に応じて愛知県の方からコメントをいただくという順番ですすめさせていただきます。

（議長）
④　議題
【議題１】勤務１時間当たりの給与額への特殊勤務手当の算入状況について（豊橋市提出）
　では、さっそく議題（１）になりますが、勤務１時間当たりの給与額への特殊勤務手当の算入状況について提案市の豊橋市から趣旨説明をお願いします。

提案市の趣旨説明
（豊橋市：山本人事課長）
　豊橋市の山本です。ご回答にご協力いただきましてありがとうございました。報道等でご存知かと思いますが、岐阜県中津川市の市民病院で恵那労働基準監督署から時間外勤務手当の単価計算の基礎額に月額の特殊勤務手当を含めていないとの指摘があって、時効を迎えていない未払い分２億４千万円を支給したとの報道がございました。こちらは関係法令を見ますと例えば労働基準法には家族手当ですとか通勤手当、その他省令で定める次に掲げる賃金は算定に含まない住宅手当、臨時に支払われた賃金など限定的に列挙されており、逆に言うとそれ以外手当は算入しなければならないのかという解釈もできるということも思っています。たまたま市民病院ということで病院を持っているところから多くの回答を頂いておりますが、本市の場合は、診療手当に１００分の５以内ということで固定部分と実績部分の２種類がございます。仮にこれを全部、時間外の基礎単価に含めた場合は、概算で１億９千万円ぐらいの金額が必要になります。労働基準監督署に確認を取ると「やぶ蛇」になるかもしれないということで今回皆様方にお伺いしようか迷いましたが、状況

をお聞かせいただきたい。なお、回答を拝見させていただきますと定額で算入しているという回答と変動、定額ともにありますが、ともに算入していないという回答、あるいは定額ではありますが、たまたま対象が管理職なので、問題無いという回答がありました。今のところ、県内の他市町村の状況を見ながら、当市が今すぐに動くつもりはありませんので、皆様方から色々お聞かせいただければと思い、提案させていただきました。以上です。

（議長）
ありがとうございます。資料１をご覧ください。左から「特殊勤務手当の有無」があり、有無ともに１９市で、次の項目の「給与額への算入の有無」も１４市が算入していないと回答していただいています。これに対して各市から何かご発言がありましたら、この機会にお願いします。無さそうですかね。何か豊橋市からどこかに対してどういった状況かなど質問はありますか。

（豊橋市：山本人事課長）
　では、申し訳ないですが、差支えなければあま市の「定額支給の手当は算入している」との回答ですが、変動支給の手当を見送った（算入していない）のは、臨時に支払われた賃金と整理をされたのか、お聞かせください。

（あま市：萩原人事秘書課長）
　当市も危険手当だけが定額支給で、その他の夜間看護手当や待機手当は１回当たりの金額で実績に応じて支給をしていますし、診療手当は医業収益の７％以内として支給しておりますので、算入しておりません。

(議長)
　他に何かありますか。よろしいでしょうか。制度に関わる内容でありますので、愛知県として、コメント、助言等はございませんか。

（愛知県市町村課：今井課長補佐）
　従前から皆様に申し上げておりますとおり、特殊勤務手当は月額ではなく、１日当たりあるいは、１回当たりで支給されるべきです。そのうえで豊橋市から説明がございましたように時間外手当の算定基礎というものが労働基準法及び労働基準法施行規則において、月額により支給される手当は算定基礎に含むこととされております。中津川市民病院において、勤務している医師から労働基準監督署に相談したことが発端となり昨年 12 月に報道がありました。月額の特殊勤務手当が時間外手当に算入されていないということで２億４千万円追加支給することになりました。市町村課としても総務省に昨年どうあるべきか確認しましたが、労働基準法のことですので、総務省としては法律に基づき適切にとしか言

えないとのことでしたので、市町村課の立場からもそれ以上のことは申し上げられないですが、先ほど言いましたように是正勧告を受けた場合は放置できませんので、適正化に向けて準備をしていただきたいと思います。変動支給する手当を算入すべきかどうかについて、中津川市民病院が追加支給した２億４千万円の時間外手当の算定基礎に算入した特殊勤務手当は月額のものだけです。最終的には労働基準監督署の判断になりますので、やぶ蛇かも知れませんが、労働基準監督署に相談しながらやっていただくのが最善かと思います。是正していただく方法の一つとして月額支給の特殊勤務手当は、１日当たりあるいは１回当たりに変えるべきということを念頭に置いてご検討いただきたい。

（議長）
ありがとうございます。今の助言等について何か質問はありますか。よろしいでしょうか。では議題（２）に移ります。昇任試験（係長以上）の実施状況について安城市から趣旨説明をお願いします。

【議題２】昇任試験（係長以上）の実施状況について（安城市提出）
提案市の趣旨説明
（安城市：近藤人事課長）
安城市の近藤です。よろしくお願いします。現在、安城市では課長職の昇任試験を行っておりますが、他の職位、具体的には係長級での試験の実施を検討しています。それに関連しまして、各市で実施している昇任試験につきまして、実施状況と試験内容をお聞かせいただきたく提案させていただきました。

（議長）
ありがとうございます。資料２をご覧ください。試験実施が１７市あります。資料をご覧いただいて、何か質問や発言がありましたら、お願いします。何かございませんか。では安城市から各市にお聞きしたいことはありませんか。

（安城市：近藤人事課長）
当市は係長級の実施を考えておりますので、わかる範囲で課題や問題点、ご苦労されている点があれば、お教えいただきたい。

（議長）
係長以上で実施している市で何か問題になったことがあるとか、改正しながら実施しているなど何かありませんか。

（豊橋市：山本人事課長）

安城市に質問ですが、なぜ係長級で実施したいのかお聞かせいただきたいのと、一宮市が２９年度で廃止されていますが、政令指定都市では試験を実施しても応募者が少ないとの報道を見た記憶もありますので、何かヒントになることがありませんでしょうか。

（安城市：近藤人事課長）
まず係長級になる年齢層が近隣市と比較してみると近隣市が３０代後半なのに対して、安城市は少し高く４０代初めぐらいだったこともあり、なるべく早く昇任させたい思いがありまして、考えているところです。

（一宮市：山内人事課長）
廃止したと回答しましたのは、課長職の昇格試験です。当時、一宮市独自の事情がありまして、尾西市と木曽川町と合併した際に、合併前は一宮市に課長職の昇格試験はありませんでしたが、合併後に昇格については公平性を重視してほしいというご意見がありまして、合併を機に設定しました。それから１０年経ちまして、合併絡みの旧市町というのももう無いだろうということもありましたし、実際試験を実施している市は、同じ感想をお持ちだろうと想像するが、試験が得意な職員と実際に仕事ができる職員が必ずしも一致しないので、試験をせずに人事評価等を参考に昇格したらどうかというその二つを理由に廃止しました。

（議長）
ありがとうございます。昇格試験がある市もありますが、一宮市からお話があったように人事評価が具体的になってきている時期だと思いますので、回答には記載していませんが、今後考えている市があれば、せっかくの機会ですので、発言をお願いします。何もないでしょうか。他市や愛知県への質問もよろしいですか。では議題（３）へ移ります。社会福祉に関する専門職について日進市から趣旨説明をお願いします。

【議題３】社会福祉に関する専門職について（日進市提出）
提案市の趣旨説明
（日進市：太田人事課長補佐）
日進市人事課課長補佐の太田です。よろしくお願いします。本日は課長の代理で出席させていただいております。どちらの市も同様かと思いますが、日進市では福祉分野の地域包括システムの構築、地域共生社会の実現、社会福祉法人制度改革等により福祉部門に社会福祉の専門能力を求められるということで担当部署から要望が出てきております。本市では、現在のところ社会福祉士や介護福祉士の資格を有している実務経験者を採用することにより専門職としてではなく、事務職として採用している職員を配置して対応しているところです。今後より多くの人材を確保する手段として日本人事試験センターの社会福祉

の専門試験実施を検討する必要があるという話が出ております。検討するに当たりまして各市の状況をお伺いできればと思い、提案させていただきました。１点目として、社会福祉等福祉関連の専門職を技師、保健師、保育士等と同様に職として設置しているか否か。２点目として、日本人事試験研究センターの社会福祉の専門試験を実施しているかどうか。実施している場合は、専門試験を何月の時点で実施されているか。３点目として、その他社会福祉等福祉関連の専門職の採用試験自体を実施しているかどうか。実施している場合は、募集要項はどのようなものになっているか情報をいただければと思い、提案させていただきました。よろしくお願いします。

（議長）
ありがとうございます。資料３をご覧ください。設問１ですが専門職を設置しているのが１１市ございます。設問２で日本人事試験研究センターの専門試験の実施をしているのが２市、設問３でその他の専門職の試験を実施しているのが１１市ということです。各市における対応で何か発言はありますでしょうか。よろしいですか。情報を共有するためにも発言はありませんか。では日進市から資料を見て質問などありませんか。

（日進市：太田人事課長補佐）
今の時点では質問はありません。資料を見せて頂きます。ありがとうございます。

（議長）
その他ご質問はありませんか。愛知県に対しても質問はよろしいですか。では議題（４）の会計年度任用職員制度導入に関する準備体制等について、提案市の田原市から趣旨説明をお願いします。

【議題４】会計年度任用職員制度導入に関する準備体制等について（田原市提出）
提案市の趣旨説明
（田原市：千賀人事課長）
田原市の千賀です。よろしくお願いします。田原市からは会計年度任用職員制度導入に関する準備体制等について、お尋ねをさせていただきました。どうもありがとうございました。会計年度任用職員の制度につきまして、本年度から各市におかれましては本格的に検討を重ねていかれるかと思いますが、庁内体制や方法についてご教示いただきたいと思います。田原市については、昨年度１回開催しております。まだ説明ぐらいの段階ですが、人事課を事務局として、各部局をまたがった横断的な組織の検討委員会を立ち上げております。具体的には田原市の場合は、保育職の約半分が臨時職員であるということ、あるいは教育委員会や土木部局もかなり多くの臨時職員を抱えておりますので、そのような部局との情報交換や、情報共有をするための組織として立ち上げております。そしてもう一点、

各市で近隣の市町村と合同で検討する機会を設けるなど、他の自治体との調整を図る予定がございましたら、併せてご教示いただきたいと思います。田原市としては、東三河の５市を中心に情報の交換や、状況によってはすり合わせなどを話し合う場を設けたいと考えております。以上です。よろしくお願いします。

（議長）
ありがとうございます。資料４です。今、準備段階に入っているのが現状だと思いますが、お話があったように近隣と話し合うなど資料に追加や補足があれば、お願いします。今年１年が準備で色々検討されると思いますが、他市の状況等を考慮しながら進めていくことになると思いますが、各市で組織作りなどのお話がしていただけると参考になります。差支えなければ、西尾市は資料を見ますと平成３０年２月に西三河でやってみえるようですが、そこで話が出ていることがあれば、少しお話いただければうれしいですが。

（西尾市：西尾人事課長）
西尾市です。資料にありますように西三河６市の担当者同士で集まり、制度のすり合わせや意見交換をしたいということで声掛けをして、第１回を行ったところですが、顔合わせ程度で具体的な内容は今後ということになっております。詳細のところまでは話が進んでおりません。

（議長）
ありがとうございます。他市で進んでいるところはありませんか。無いようでしたら、田原市から資料を見て、何か聞きたいことはありますか。

（田原市：千賀人事課長）
本日のところは、資料を参考にさせていただきます。ありがとうございました。

（議長）
こちらも制度に関わる内容ですので、愛知県として、コメント、助言等をいただければと思います。

（愛知県市町村課：今井課長補佐）
お手元のＡ３横長の資料をご覧ください。会計年度任用職員制度の導入に向けたスケジュール（例）を市町村課で作成しました。昨年８月に総務省が公表しましたマニュアルに基づく内容を参考にスケジュール案として作成しております。総務省が出した事務処理マニュアルですと今年度のゴールとして会計年度任用職員の任用や勤務条件などを確定したうえで、今年度中に関係条例案を議会に上程するスケジュールを想定しております。３月

議会に関係条例案を上程していただくことになるかと思いますが、そのためには出来るだけ早い段階で臨時・非常勤職員の任用、給与制度などの主要事項を固める必要があります。当然、人件費が関係するので財政担当課と調整をしながら、内容を固める必要があります。その上で、勤務条件やその他一般事項を整理し、最終的に条例、規則の内容を固め、予算要求をしていくという、大まかにそんな段取りになるかと思います。そういった事務を計画的に進めていくためにこのスケジュール（例）を作成しました。順に申し上げますと左側の昨年度においては、総務省からもマニュアルで示されておりますように、また愛知県で開催しました総務省の説明会でもお話しいただきましたがすべての臨時・非常勤職員の実態把握を行っていただいた段階だと思います。各市において、臨時・非常勤職員の任用根拠や職名、職種、職務内容、任期、給付内容、空白期間の有無をリストアップしましょうということになっていたと思います。右に移りまして平成３０年度の４月から６月の第一四半期は、制度改正の主要事項を確定していただく時期と考えています。上から任用や募集欄ですが、全ての臨時・非常勤職員の職の必要性をもう一度検証しまして、必要に応じましてその職というのが必要なのか、２つの職を統合して常勤職員にすべきではないかなど様々な観点から整理・統合していただく。その上で、存続する臨時・非常勤職員の職を以下のいずれかの任用根拠にするかを整理する必要がある。１つ目が会計年度任用職員、２つ目が臨時的任用職員、３つ目が特別職非常勤職員ということになります。この３つの区分ですが、右下に矢印で引いてありますが、会計年度任用職員制度移行後のイメージをご覧ください。左側に示しましたが現状では特別職の非常勤職員がいると思います。この方々については、地方公務員法の適用がなく守秘義務や政治的行為の制限が無い方々である。そもそも常勤職員と同様の業務をやっているのに、地方公務員法が適用されないことは問題であると言われている。次に一般職として、非常勤職員と臨時的任用職員という区分で短期の職員を雇っていたというところです。これを右側の施行後については、まず特別職は限定については、右側のゴシックで表示しました箇所ですが、地方公務員法では「第３号に掲げる「臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらの者に準ずる者の職」として新たに定義がされまして、特別職非常勤職員というのは「専門的な知識経験又は識見を有するものが就く職であって、当該知識経験又は識見に基づき、助言、調査、診断その他総務省令で定める事務を行うもの」に限定されることとなりました。それから選挙等に関する事務を行う職を第３号の２にまた新たに別途明示しているところです。具体的に第３号に掲げる職が右側に矢印で引いてありますが、特別職非常勤の職というのは、一番右側の表に掲げてあるような助言をする人なら「顧問」や「参与」、調査する人なら「調査員」のような方々、診断する人なら「学校医」、それから総務省令で定める職として「斡旋員」ということで、いわゆる首長の指揮命令系統に直接関わらず、ある程度独立した立場で業務を行っていただく方々である。こういった方だけが地方公務員法が適用されない特別職になりまして、それ以外の方は一般職の会計年度任用職員として移行していただく必要があります。それからもう一つ臨時的任用職員ですが、今まで元々定義はありました

が、適正に運用されておりませんでした。地方公務員法上の定義は、緊急の場合、例えば災害が発生した時や１年以内に廃止されることが明確な職に充てるための採用などこういった方々が成績主義の例外として採用されていた。この運用が曖昧だったので、臨時的任用職員の運用を厳格に行い、それに当てはまらない方は会計年度任用職員に移行するというのがマニュアルに書かれている内容です。表の中ほどにゴシックで書いてあるとおり「勤務時間の長短にかかわらず、特別職に属さない非常勤職員は、事務補助職員、保育士、調理員、勤務医、看護師等全て会計年度任用職員に移行すること」とされています。その次ですが、会計年度任用職員以外の独自の非常勤職員の任用は改正法の趣旨に添わないため不適当とされています。最後に日々雇用職員、任用期間、勤務日数、勤務時間が極めて短い職員についても、会計年度任用職員として任用することとされています。現状いる多くの方が会計年度任用職員として任用されることとなり、臨時的任用職員や特別職非常勤職員は極めて限定された方になります。まずはそういったことを整理していただきます。続いて会計年度任用職員については、フルタイムの方かパートタイムの方に整理していただくことが任用の関係でまず行っていただくべきことです。次に給与についてですが、これもマニュアルに書かれていますが、フルタイムの会計年度任用職員については、給料及び一定の手当の額を支給することとされていますので、その手当の額を整理していただく必要があります。まず給料水準ですが、常勤職員の初号給の給料月額を基礎として、職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識・技術及び職務経験等の要素を考慮して決定することとされております。また期末手当についても、支給することになっておりますので、支給内容や額を決定する必要があります。各団体におかれまして、現状の非常勤職員の方の、一般職非常勤職員の方をどのように設定していただいているかということもありますが、常勤の職員の給料月額を基礎に経験月数などを踏まえて決定していただく必要があります。例えば、県庁でも非常勤職員と一般職員の初任給を時間数で割り返して、そのうえで基となる非常勤職員の給料月額を決めて、そこに例えば採用前の民間企業での経験とか学歴などがあったら、号給を加算して給料を決定しています。国の期間業務職員も同じように決定しています。そういった決定方法を踏まえて、各団体において会計年度任用職員の給料を決定していただく必要があります。今、支給している月額とどうやって整合させていくかは難しい作業になりますので、早めに着手して説明できる内容で給料月額や手当の額を決定していただいて、人件費がどれくらいになるのか試算していただきたい。パートタイム会計年度任用職員も同様であります。報酬の水準というのは、先ほど言ったフルタイムの会計年度任用職員に係る給与決定の考え方と権衡等に留意のうえ、決めることとされています。期末手当も同様です。まずはフルタイムの会計年度任用職員の方の給料をどうやって決めるかを決めていただきたいと思います。下に行きまして人件費予算欄ですが、制度改正に伴う人件費所要額を試算して、財政担当課と協議していただく必要があります。人件費所要額の財源がどれだけ必要か試算していただきまして、それが各団体の財政状況を踏まえて、単年度で今後経常的に耐えられる額かどうか、耐えられる額であれば

良いですが、耐えられないのであれば、もう一度、一番上に戻って全ての職の必要性をもう一回検証して、もしかしたら民間委託をしてもっと合理的な行政運営にすべきではないかですとか、やはり職を統合して常勤職員で対応すべきではないかとか、そういった検証がまた一から始まる。第一四半期にやっていただくべき内容というのは、非常に難しい内容だと思います。早めに確認をしていただきまして、７月の一般事項に入っていただくように精力的に検討を進めていただきたい。続きまして７月から９月の第二四半期ですが、ここでは休暇その他の勤務条件ですが、休暇、育児・介護休暇、人事評価とか、健康診断をどうするのか、福利厚生や研修をどうするのかを整理していただきたい。それから再度の任用をする場合に、平成３２年度に初めて採用するわけですが、何回その方を引き続き採用していくのかというときの手続きや給付水準というのを決めていただく必要があります。併せまして、職員団体等と協議していただく必要があります。さらにその内容を踏まえまして、人事給与システムを運用されている団体におかれましては、どういった項目を改修していく必要があるのかというのを夏の間に整理していただく必要があります。右側に移りまして、第三四半期の１０月から１２月におきましては、予算、条例等の整備に向けた調整期間です。例えば、システム改修費でしたら、財政担当課に予算要求しなければいけませんし、条例、規則の改正が伴ってきますので、法規の担当課とどういった条例、規則の内容にしていくのかを調整する必要があります。そして第四四半期の１月から３月ですが、制度改正を完成していただく時期です。この時期は予算案や条例案を議会に提出していく時期になりますので、市議会に対して制度改正内容を説明していただく必要があります。そのうえで、現職の臨時・非常勤職員に対して、１年経ったら会計年度任用職員制度に移行しますので、制度内容はこうなりますということを周知する必要があります。そして予算案、条例案を提案していき、年度末には規則等の改正を行っていただくという段取りになってきます。それで来年度３１年度に制度周知と採用活動になります。新しい制度について、総務省のマニュアルでは説明会を開催するように書いてあります。それから会計年度任用職員の公募とありますが、必ずしも公募しなければならないわけではありませんが、マニュアルには、出来る限り広く募集活動を行うこととされています。それから競争試験や選考試験を実施とあります。更に人件費所要額の予算要求やシステム改修の具体的な実施をする必要があります。これがおおまかなスケジュールの例です。第一四半期は、なかなかハードルの高い仕事を各団体で進めていただかなくてはならない時期ですので、積極的に検討をお願いしたい。この資料については、各団体にメールで送らせていただいておりますので、お戻りになられましたら担当の方と意見交換をしていただきたいと思います。

（議長）

ありがとうございました。戻られて意見交換する際のためにせっかくですので、ご質問はありますか。

（みよし市：深津人事課長）
　みよし市です。先ほどのスケジュールの中で、今年度末の３月議会に条例案を提案するようにとのことですが、以前に条例例についてお尋ねしたときに各自治体の実情に沿った画一的な条例例を示すことは難しいという回答をいただいておりますが、自治体において一から条例を制定することは非常にハードルが高いので、条例例のような基準となるものをいただきたいというお願いと、もし愛知県でお示しいただけないのであれば、総務省に要望をしていただきたいというお願いです。

（愛知県市町村課：今井課長補佐）
　そういうご意見があると承りました。情報収集しまして、どこまで皆様の要望に沿えるかわかりませんが、検討させていただきます。

（みよし市：深津人事課長）
　よろしくお願いします。

（議長）
　他に何かありませんか。続いて議題（５）に移ります。その他としまして、せっかくの機会ですので、この場を借りて議題以外でも結構ですので、質問などありましたら、お願いします。何もないでしょうか。よろしいでしょうか。では以上をもちまして、私の議長としての役割を終えさせていただきます。ご協力ありがとうございました。

福井係長
　ありがとうございました。

⑤　その他
（福井係長）
　次第５のその他に移ります。（１）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の今井課長補佐よりお話しいただきます。

【県内自治体における公務員制度上の課題について】
（愛知県市町村課：今井課長補佐）
　引き続きよろしくお願いします。資料５をご覧ください。耳の痛いお話しになりますが、お聞きいただきたいと思います。
　まず給与関係「１ラスパイレス指数」ですが、これは毎年度お話ししています。ラスパイレス指数が１００以上の市町村が１５団体あります、前年より１団体減っておりますが、

一方で３つ目ですが、３年連続で指数が上昇している市町村が２４団体あります。冒頭で加藤主幹が申し上げましたように、ラスパイレス指数というのは最近、非常に注目を浴びておりまして、全国マクロで地方一般財源を確保する上で、地方公共団体全体がラスパイレス指数の適正化に取り組んでいくべきものと考えております。昨年度も総務省のヒアリングで愛知県内の市町村のラスパイレス指数が高いということを大変強く指摘され、今年度も大変厳しい姿勢で愛知県内の市町村に臨んでくるものと思われます。これまで皆さんの団体で定数削減などの人件費の削減に一生懸命取り組んで頂いたと思いますが、ラスパイレス指数が高くなると人件費が高くなるので、これまでの皆さんの努力が打ち消されてしまう。積極的にラスパイレス指数の見直しに取り組んで頂きたいと思います。ラスパイレス指数が高止まりしている又は上昇している団体におかれましては、原因を皆さんご存知だと思いますので、例えば高年齢層職員の対応が不十分ですとか、給料表の継ぎ足しをしているとかそうしたことを計画的に見直していただきたいと思います。

続きまして、「２給料表の状況」ですが、行政職（一）５級以上の割合が３５％以上の市町村が２０団体、継ぎ足しを行っている市町村が１２団体ですが、こちらもラスパイレス指数や人件費の上昇に繋がっています。これを適正化するために管理職のポストを減らしていき、継ぎ足しを解消していただきたい。すぐにはできないものですので、計画的に取り組んでいただきたい。

次に「３初任給基準」です。国より高い初任給基準を設定している市町村が大卒では３６団体、高卒では３７団体あります。若年層の給与については、２９年人事院勧告で初任給を１千円引上げて、一定の配慮はされております。こういったことを踏まえまして、各市町村で近隣市町村と足並みを揃えることが必要になるかと思いますが、是非協議をしていただきながら、適正化に向けて進めていただきたい。

「４高齢層職員に係る昇給・昇格制度の見直し」ですが、５５歳を超える職員の昇給停止を実施していない市町村が５団体、昇格制度の見直しを実施していない団体が２団体あります。これもラスパイレス指数の上昇に繋がるものです。昨年度、総務省のヒアリングにおきましても、今後フォローをすると言われておりますので、早期に対応をしてください。

「５形式・実質わたり」です。「わたり」については、ご存じかと思いますが、等級別基準職務表に適合しない給与の格付けを行うことや実質的に同一の結果になるような職の分類表や給料表を定めることです。地方公務員法第２４条に定める職務給の原則に反する取扱いです。こういったことを総称したのが「わたり」ですが、国家公務員の官職と職務・職責が同等な職の級の格付けが、国家公務員の本省の格付けを超えているおそれがあるもので、国の係員に相当する主事の職を３級以上に格付けしているのが６団体、係長、主査等の職を５級以上に格付けしているのが９団体あります。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市町村が２団体、等級別基準職務表に「相当する職」等、曖昧な職名が残っている市町村が２団体あります。

総務省には、これまで県内市町村には「わたり」は無いと説明してきましたが、総務省が改めて「わたり」について調査することを検討しています。該当する団体においては、改めて「わたり」の疑義が生じないようにそれぞれ給料表の適正化などを検証していただきまして、説明できるように整理をしていただきたい。

「６技能労務職の給与」は、改善が進んでいまして、まだ技能労務職に行政職（一）の給料表を適用している団体は残り１団体です。早期に適正化に向けた取り組みをしていただきますようにお願いします。

「７諸手当」のまず地域手当ですが、国の支給率を超過して地域手当を支給している市町村は１３団体あり、全国で愛知県が一番多いので、総務省から目を付けられています。地域手当というのは、過去から国の基準を超えている団体には、国の基準にしていただくことを何度も要請しておりますが、各団体からは、国の制度設計がおかしいとか、近隣団体との均衡上不可欠といった説明を聞きます。ですが、支給率の数字として何ら弁明できる根拠ではないので、説明責任が果たせていないと思います。この制度設計の疑義で良く言われるのが、地域手当の指定基準の基となります賃金センサス（賃金構造基本統計調査）が地域の実態を表していないと言うことです。賃金センサスは、人事院勧告の基となります職種別民間給与実態調査と比較して、対象事業所の規模が小さく５人以上の民営事業所や１０人以上の公営事業所が対象となりますので、零細企業が含まれています。また、調査対象者も常勤職員だけではなくパートやアルバイト、外国人の研修生まで含まれます。こうしたことから例えば法人数の多い市町村だと下請け企業などの労働者も含まれるため、賃金水準が低く表れてしまいます。そうした水準を基に算定されているのが地域手当であります。これを踏まえて、地方公務員法第２４条の均衡の原則の観点から各団体において、対外的な説明責任を果たすことができるようにご検討いただきたい。平成 30 年度は給与制度の総合的見直しに伴う支給率の段階的見直しが制度完成に至っております。また改めて地域手当の支給率や補正後のラスパイレス指数がクローズアップされる可能性があります。そういった状況を踏まえまして、検討をしていただきたい。

次のページの住居手当です。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市町村が４団体あります。昨年度の総務省ヒアリングにおいても居住要件に差をつけるのは、国としては想定していないと言われております。適正化に向けて検討をお願いします。

それから特殊勤務手当です。先ほど議題にも出てきましたが、月額支給を日額支給などに変更してくださいというのは当然ですが、それ以外に給与条例主義に反しまして、特殊勤務手当を条例によらずに支給している団体が５団体、特殊勤務手当はそもそも特殊な勤務について支給されるものですが、全職種に対する支給率が５割を超える団体が１団体、技能労務職に対する支給率が５割を超える団体が８団体あります。そういった団体におかれましては、説明責任が果たせますように必要な見直し、適正化を行っていただきますようにお願いします。

次に期末・勤勉手当の役職加算ですが、２級、３級職員一部に役職段階加算を行っている団体が１団体あります。これは「わたり」に該当するおそれがありますので、見直しに向けて検討を行ってください。「８等級等ごとの職員数の公表」ですが、未公表の団体が２団体あります。２６年の地方公務員法改正で各団体に義務付けられております。公表については、総務省からも強く要請されています。公表に向けて早期に取り組んでいただきますようにお願いします。

次に任用関係ですが、「障害者の雇用促進」です。各団体におかれましては、積極的に雇用促進に取り組んでいただいているところですが、法定雇用率の２．３％を下回る市町村が６団体ありますので、引き続き積極的な取り組みをお願いします。

次に勤務条件関係です。「１非常勤職員の育児休業制度」ですが、２３年に地方公務員の育児休業等に関する法律が改正されまして、既に施行されているところですが、まだこの制度に関する条例、規則の改正がされていない団体が３団体ありますが、法律上定められているので、整備していただきますようお願いします。ここについては、平成３２年度の会計年度任用職員の導入に伴いまして、対象者が以前よりも多く発生することが考えられますので、遅くても平成３２年の施行に間に合うように改正をお願いします。

少し飛びまして、３ページの人事評価・人材育成関係です。人事評価制度の昇給への未活用ですが、管理職・一般職ともに１９団体、勤勉手当へ未活用が管理職８団体、一般職１０団体あります。昇任・昇格への未活用が２１団体です。人事評価制度は、２６年の地方公務員法の改正に基づき、２８年から導入しなければならない制度ですし、昇任や昇格等に活用することが法律上定められておりますので、こういった団体は違法状態であり、訴訟リスクを抱えてしまっております。また、人事評価の昇給等の活用については、総務省は昨年度に都道府県分を公表したところです。今後、市町村分についても、活用状況を公表することを検討していると伺っておりまして、是非早期に活用していただきますようにお願いします。以上駆け足で説明しましたが、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積極的にご尽力いただきますようにお願いします。

（福井係長）

ありがとうございました。ご質問はありますでしょうか。よろしいでしょうか。

【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】

（２）の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事務局説明。

【その他】（市長会事務局説明）

特に連絡事項なし

⑥　次年度当番市の決定（市長会事務局説明）

次年度当番市は市制施行順で長久手にお願いする。

（長久手市：北川人事課長）
わかりました。

（福井係長）
これをもちまして、人事担当課長会議を閉会致します。次の準備もございますので、１０分休憩をはさみまして、午後３時から「都市職員採用試験実施協議会」を開催いたします。ありがとうございました。

⑦　閉会