平成３１年度人事担当課長会議　会議録

１　日　時　平成３１年４月２３日（火）　午後１時３０分開始　午後２時４０分終了
２　場　所　自治センター４階大会議室
３　当番市　長久手市
４　出席者　県：市町村課（主　　幹）伊　藤　弘　人
（課長補佐）今　井　繁　樹
（主任主査）泉　谷　史
（主　　事）甲　斐　琢　也
市：名古屋市（給与課長）西　尾　英　之　始め　３９名
市長会事務局：（係　　長）福井　久美子　始め　２名
５　内　容
①開会
愛知県市長会事務局　園田係長（以下　園田係長）

開会のあいさつ
（園田係長）
本日は、年度初めの大変忙しい時期でございますけれどもお集まりいただきまして、誠にありがとうございます。市長会では、１５の担当課長会議の開催を予定しておりまして、本日の人事担当課長会議が、今年度の最初となります。職員一同、この会議が少しでも各市の人事行政に役立つものとなるよう努めてまいりますので、どうぞよろしくお願いいたします。
ここで、市長会事務局からごあいさつ申し上げたいと思います。
（愛知県市長会事務局　福井係長）
愛知県市長会事務局の福井と申します。豊明市から派遣され今年で２年目となります。主に市長会議や役員会等を担当させていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。
（園田係長）
私は、日進市からこの４月から派遣された園田と申します。主に部課長会議等を担当させていただきますので、よろしくお願いいたします。
以上簡単ですけれども、ごあいさつとさせていただきたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

（園田係長）
愛知県市町村課職員紹介

②あいさつ

愛知県市町村課　伊藤主幹あいさつ

皆さん、高い席から失礼いたします。先程ご紹介いただきました市町村課の伊藤と申します。今年度から公務員グループと行政グループを担当させていただくことになりました。よろしくお願いいたします。皆様方には日頃から給与制度など公務員行政の適正化にご尽力いただきまして、この場をお借りして厚くお礼申し上げます。週末には統一地方選の事務もございまして、選挙がずっと続いておりますので選挙事務等日頃お疲れのところお集まりいただきましてありがとうございます。私、市町村課の公務員関係でいいますと、平成７年から１０年くらいまでやらせていただいたことがございまして、当時お世話になった方もここにお見えになりますが、その当時からずっと続いている課題もあれば、また、新しい働き方改革ですとか今日のテーマになっているような課題もございます。若干、当時と比べますと様変わりしているような気もいたしております。その辺、私もよく勉強しながら、皆様方のご援助もいただきながらがんばってまいりたいと思います。どうかよろしくお願いいたします。さて、地方公務員制度を巡る最近の動向について、２点お話をさせていただきます。１点目が皆さんもご存じのとおり、来年度から移行が予定されております会計年度任用職員制度でございます。この制度については、十分な準備時間が欲しいという地方の側の要望により、地方公務員法と地方自治法の改正からおおむね２年後となる令和２年４月１日から移行することとなっております。愛知県においても昨年度、制度導入を進めていくための具体的なスケジュールの例を４月にお示しするとともに、給与水準の設定に向けて、給与等の設定のポイントや給与、報酬の具体的計算例をまとめた参考資料を６月にお示ししています。それに加えまして、市町村振興協会さんと共催いたしまして、条例改正に向けてセミナーを１０月に開催させていただきました。さらに本年３月に条例の例をお示ししたところであります。本日の議題でも取り上げていただいておりまして、そちらの回答をみますと、各市におかれては遅くとも９月議会までに条例を提案いただくとご回答いただいているとのことですが、大きな制度改正でありますので、なかなか準備する時間がございません。不適切な特別職非常勤職員の任用の適正化、それから給与水準、勤務条件等の整理、あるいは職員団体さんとの協議、いまだ完了していない団体さんにおかれては、今後速やかに完了していただいて、無事円滑に来年４月に制度移行できるよう、ご準備をよろしくお願いいたします。なお、会計年度任用職員については、新たに期末手当を支給する必要がご承知のとおりございます。この場合、令和２年度から制度移行ということで、令和２年度の地方財政計画にその財源を計上する必要があるということでございます。そこで課題となります２点目のお願いが、地方全体のラスパイレス指数の動向でございます。地財ショックがありました平成１６年以降、地方全体のラスパイレス指数は上昇を続けておりまして、平成２９年、３０年は９９．２で１００に迫る勢いでございます。近年ご承知だと思いますが、地方における基金の増加を背景といたしまして、地方は豊かである、地方財政富裕論が再燃いたしておりまして、毎年私どもが総務省

へヒアリングにまいりますと、その点について言及されます。仮に地方全体のラスが１００を超えると財務省含め、地方に対する視線がさらに厳しさを増してまいります。今回、会計年度任用職員制度が導入されて財政負担が増加してまいりますので、その財源を地方財政計画にＯＮしていく、そういう折衝が財務省、総務省の間で始まってくるのですけれども、もちろん財源はしっかり確保していただかなければならないところではありますが、その辺りの折衝の中でラスパイレス指数の影響が出てくる点もございますので、こういった事情をよくご理解いただいて、適正化にご理解いただきますようお願い申し上げるところでございます。市町村課といたしましては今後とも必要な情報提供をしっかり行わせていただきますので、適正な公務員行政の推進についてご協力いただきたいと考えております。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ご配慮いただきますようお願いいたしまして、私からのごあいさつとさせていただきます。よろしくお願いいたします。

（園田係長）
③　議長選出

議長　長久手市北川人事課長（以下　議長）
　長久手市の北川です。よろしくお願いいたします。着座にて失礼いたします。それでは、さっそく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に次のように進めさせていただきます。まずは提案市からの趣旨説明、次に議長から取りまとめ状況の説明、次に市の回答の補足説明がある団体については補足説明、次に提案市において各市の回答について質問や確認をしていただきます。その次に提案市以外の方についても回答について確認したいことがございましたら、発言する機会を設けたいと思っております。最後に愛知県の方からコメントをいただくという流れですすめさせていただきたいと思います。

（議長）
④　議題
【議題１】障害者雇用の促進について（日進市提出）
　それでは、議題（１）の障害者雇用の促進について、提案市の日進市から趣旨説明をお願いします。

提案市の趣旨説明
（日進市：與語人事課長）
　日進市の與語です。回答にご協力いただきましてありがとうございました。障害者の雇用促進についてご協議いただきたく提案させていただきました。本市の現状につきまして

は、障害者雇用は法定雇用率を上回ることができておりますが、将来にわたり法定雇用率を維持していくためには、今後も障害者雇用に努めていく必要があると考えており、そこで各市の障害者雇用促進に対する取組状況について２点お伺いさせていただきました。１点目は合理的配慮についてであります。本市の採用試験では申込みの際に障害を理由とする配慮が必要な人に申出をお願いしており、実際の申出までどのような配慮が必要か不明で、事前に合理的に配慮できる内容を明示することは行っておりません。そこで受験上の配慮について各市においてあらかじめ対応を可能としている合理的配慮の内容、基準等がございましたらご教示をお願いします。２点目は国から、非常勤職員として勤務した後、選考を経て常勤職員となることを可能とするステップアップの枠組みや、プレ雇用の活用について通知がありましたが、実施予定の団体があるのでしょうかということで、以上２点についてよろしくお願いいたします。

（議長）
ありがとうございます。資料１をご覧ください。左側が合理的配慮の内容、基準等について、右側が国からの通知内容の実施についてとなっています。（１）の基準を定められている団体は無いようですが、日進市と同様、申込時に合理的配慮の内容を確認しているように読み取れます。具体的に、視覚障害者については点字や拡大文字の試験を考えていらっしゃるところや、聴覚障害者については筆談や手話通訳による対策を考えている団体もいらっしゃるようです。（２）については、今後検討予定、検討中とお答えの団体が３団体、その他は予定なしとなっています。本日いただいた資料１－２の５　プレ雇用についてでは該当なしとなっておりまして、６　ステップアップの枠組みで導入予定として、瀬戸市と新城市の２団体があがっています。それでは、ご自身の団体の回答で補足説明がある方はいらっしゃいますでしょうか。よろしいでしょうか。それでは、日進市から確認したい内容があればご発言お願いします。

（日進市：與語人事課長）
　私も４月からの人事担当ということで詳細がわかってない部分もありますので、各市から回答いただいた内容につきましては、また担当の方に確認させ必要に応じて問い合わせをさせていただきたいと思いますのでよろしくお願いいたします。ただ、今回配布いただいた資料１－２において導入予定としている瀬戸市さんと新城市さんにお聞きするのがいいのかどうかということもございますが、この資料１－２と資料１との回答では、若干違いがあるのかなと読み取れるところはあると思います。今後どのような対応を検討しているのかお答えいただけましたらよろしくお願いいたします。

（瀬戸市：水野人事課長）
　瀬戸市でございます。資料１と資料１－２で回答の内容が若干違うということでござい

ますけれども、ステップアップの方、本市が安定した正規職員の雇用がなかなか芳しくいかないということがございまして、今後臨時職員を受け付ける形での任用の中で、先行してステップアップの取組みで常勤職員として雇用していくということを考えてはいるのですが、具体的な実施時期が決まっていないこともありまして、資料１では実施予定なしと回答させていただきましたが、今後やっていく方向性としてはステップアップを行っていきたいと考えているところであります。

（新城市：塩澤人事係長）
　新城市です。一応は、ゆくゆくはという話しをしてはいるのですけれども、実際のところまだすぐに取り組む予定はありません。

（議長）
　他に回答をみて確認したい団体がありましたらご発言お願いします。よろしいですか。それでは、最後に愛知県からコメントをお願いします。

（愛知県市町村課：今井課長補佐）
　障害者雇用につきまして、若干コメント申し上げますけれども、平成３０年６月１日現在で障害者法定雇用率未達成の団体は、５４市町村のうち１７団体ございます。市になりますと３８市のうち１０団体が法定雇用率未達成となっております。昨年の国と地方の調査において、この法定雇用率の不適切な算入というのが話題になりまして、急にこの話題がクローズアップされてきたのですけれども、特に法定雇用率未達成の団体におかれましては早期に法定雇用率を達成していくことが強く求められていくこととなります。そうした中、国からは非常に多くの情報提供がされておりまして、市町村課からもそちらを各市町村にお配りさせていただいているのですけれども、例えば直近で言いますと４月には「公的機関における障害者への合理的配慮事例集」第３版と「公務部門における障害者雇用マニュアル」、これは国の雇用マニュアルですが、そちらをお送りしたところであります。今日話題になっています合理的配慮の事例についても、国において実施されている配慮の事例も、もう少し詳しく載っていますので、そちらをご参照いただければと思っています。また、本日の資料の１－２としてご用意させていただきましたけれども、本年３月に各市町村に、「地方公共団体における障害者雇用に関する取組状況に係る調査」ということで照会させていただきまして、その県内市町村における調査結果を４月１８日に各市町村にお配りさせていただきました。この資料１－２をご覧いただきますと、例えば２（１）の推進体制ですとか、（５）の職務の遂行に必要な設備の設置、あと特に先進的だなと思うのは、７のその他の取組にございますように障害者を集中配置する部署を設置されているところもございます。こういった形で積極的な取組を進めておられる団体さんもございます。さらにご参考までに、総務省・内閣府から地方財政措置にも触れられておりまして、平成３

１年度から障害者の就労を進めるために必要な施設や設備の設置、整備等に関する経費については、地方交付税措置がなされるということでございます。それが普通交付税で措置されるものか、特別交付税で支出した額に応じて措置されるものかは現時点では分からないですけれども、そういった財源措置もあるということでございます。国と地方は、障害者雇用施策全体の推進を図る責務があるだけではなく、自ら率先して障害者雇用を進めていく責務もございますので、こういった状況を踏まえまして、法定雇用率未達成の団体におかれましては特に積極的に障害者雇用を推進していただきたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

（議長）
ありがとうございます。今の助言等について何かご質問はありますか。よろしいでしょうか。では議題（２）に移ります。時間外勤務の月４５時間を上限とする運用について、提案市のみよし市から趣旨説明をお願いします。

【議題２】時間外勤務の月４５時間を上限とする運用について（みよし市提出）
提案市の趣旨説明
（みよし市：深津人事課長）
みよし市です。ご回答に協力いただきましてありがとうございます。本年４月から時間外勤務の上限を設定することになりましたけれども、この運用における点についてご教示いただきたいと思い提案させていただきました。本市におきましても、４月から施行しているわけでございますが、４月はどの課も繁忙期を迎えていましてなかなか４５時間の上限がクリアできることころが少なくなってきております。そこで、他市町の状況を教えていただきたいと思いまして次の４点を提案させていただきました。（１）他律的業務の比重の高い部署を３月中に設定しているかどうか、（２）特例業務の設定の予定はあるか、（３）（１）で設定している場合、その単位は部、課、室、係、その他どれに該当するか、（４）（１）で設定していない場合、上限時間を超えて勤務命令をするとき、どのような対応になるかということでございます。よろしくお願いいたします。

（議長）
ありがとうございました。資料２をご覧ください。他律的業務の比重の高い部署を設定している団体は１１団体あります。所属の単位としましては、課もしくは小さくても係又は施設単位で設定をされている形になります。他の団体につきましては、設定を予定している団体と４５時間を超えた場合に検証を行う団体の２種類に分かれるものと思われます。特例業務につきましては、予定なしという団体と大規模災害への対応、選挙事務を想定している団体の２種類に分かれるものと思われます。回答に対する補足説明のある団体はありますでしょうか。よろしいでしょうか。提案市のみよし市からお尋ねしたい市等ありま

したらご発言お願いします。

（みよし市：深津人事課長）
ありがとうございました。持ち帰って検証し、またお伺いすることもあるかもしれませんのでよろしくお願いします。

（議長）
他律的業務というのが、通知では国の例が示されていましたが、なかなか市ではそれがどの業務に当たるのかというのが、皆さんの悩ましい現状かと思います。他に回答について何かお聞きしたいことはありますか。

（豊川市：黒田人事課長）
皆様にお伺いしたいのですが、豊川市の場合、時間外の上限規制をするにあたって組合と交渉する時期が早すぎてしまったため、内容を示す前に行ってしまいまして、結果から言うとまだ条例改正ができておりません。組合側から質問のあったことですけれども、他律的業務の比重の高い部署を指定したり認定したりするのを、この回答を見ると事前にされている所と結果を見て分析、検証していく所といろいろあるようですが、部署を指定、認定するのを組合と協議してくれるのかという話がありまして、そういったことを組合側と調整している所又は今後調整していく予定がある所がありましたら教えていただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

（議長）
それでは、組合と他律的業務の比重の高い部署の設定に関しまして、組合と交渉予定がある団体や交渉した団体はありますでしょうか。特に無さそうですけれども、組合との交渉事項になるのかわかりませんが、私どもの方でもどのように進めていくのかということで話を伺っていることはありますけれど、まだ３６協定との絡みの話として行っております。では、県からコメントをお願いします。

（愛知県市町村課：今井課長補佐）
時間外勤務の上限設定につきましては、本年４月の実施に向けまして、人事院規則や留意事項等を情報提供させていただいたうえで、条例（例）、規則（例）もお送りして順次必要な準備を行っていただくようにお願いをいたしましたが、まず他律的業務は皆様ご存じのとおり国の人事院規則等で定義が示されていますけれども、その範囲はあらかじめ特定しておくことが望ましくという表現になっております。望ましくということですので、それを踏まえて、それぞれご検討・ご対応いただくのかなと思っております。ただ、部署の範囲を定めた場合には、書面や組織内のイントラネットへの掲載などにより、少なくとも

職員が自らの上限時間がわかる方法で行うことが必要ということになっております。特例業務の方は、上限時間を超えて職員に超過勤務を命ずる場合には予め、直前にその事情が出てきた時でしょうけれど、職員にその旨を通知することとされていますが、見込みがたい場合は事後において速やかに通知することとされている。見込みがたい場合は事後にと書かれておりますので、そういったことを踏まえ同様にご対応を決めていただくのかなということであります。市町村課におきましては把握できている情報は全て各団体さんの方へお知らせしているところでございまして、こうした限られた情報を踏まえて、各団体さんの方で迷われながら準備をしているということは承知しているつもりでおります。今後も引き続き国の状況や他団体の状況など、ご参考になる情報が得られましたら積極的に情報提供してまいりたいと思いますので、よろしくお願いいたします。ご参考までに、国が近々市町村の時間外勤務の上限設定の導入状況と対象職員について調査すると聞いておりますので、いまだ条例、規則を改正しておられない団体は速やかに改正を行っていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

（議長）
ありがとうございます。今の県のコメントに対して発言のある団体はありますか。よろしいでしょうか。時間外の上限設定については組合との交渉事項にあたるものになりますでしょうか。

（愛知県市町村課：今井課長補佐）
そうしたことについて、示されているものはないのではないでしょうか。

（議長）
ありがとうございます。条例改正されていない団体については早く定めていただいた方がよろしいのではないかというご意見でありました。では議題（３）に移ります。会計年度任用職員制度の制度設計等について提案市のみよし市から趣旨説明をお願いします。

【議題３】会計年度任用職員制度の制度設計等について（みよし市提出）
提案市の趣旨説明
（みよし市：深津人事課長）
本市におきましても昨年度から準備を進めているところではございますが、細かい点につきましては、決めがたい点もございまして提案させていただきました。１点目、条例の議案上程時期について、２点目、委託に移行する職種や業務があるかどうか、３点目、期末手当を支給するかどうか、また支給する場合の対象の考え方と支給月数について、４点目、パートタイムで月額支給する職があるかについてご教示いただきたく提案させていただきましたので、よろしくお願いいたします。

（議長）
ありがとうございます。資料３をご覧ください。条例の議会への上程時期については、既に上程済が１団体、６月に予定されている団体が３団体、その他の団体は９月に予定されています。委託に移行する職種については、具体的に職種を定めている、または予定されている団体が１１団体、検討中が７団体、その他は予定なしとなっています。賞与につきましては全ての団体で支給されると回答されています。対象者につきましては各団体でマニュアルを参考にしていただきまして、任期や勤務時間が設定されています。支給月数については、常勤と同じ月数で予定されている団体が多いものと思われます。回答に対する補足説明のある団体はありますでしょうか。よろしいでしょうか。提案市のみよし市からお尋ねしたい市等ありましたらご発言お願いします。

（みよし市：深津人事課長）
ありがとうございました。持ち帰って検証し、またお伺いすることもあるかもしれませんのでよろしくお願いします。

（議長）
ありがとうございました。長久手市においても現在、単価設定の検討を進めているところです。他に回答について何かお聞きしたいことはありますか。よろしいでしょうか。それでは、県からコメントをお願いします。

（愛知県市町村課：今井課長補佐）
会計年度任用職員制度でございますけれども、３月２８日に総務省から、昨年度皆様方にお願いした「会計年度任用職員制度の準備状況等に関する調査」の結果について通知が出されておりますので、本日の議題の各項目について、それぞれ総務省通知の関係部分を申し上げていきたいと思っております。まず１つ目の条例提案時期ですけれども、総務省通知におきましては「募集開始時期や制度の周知期間などを勘案し、速やかに関係条例を提案すべく、必要な準備を遺漏無く進めること」とされております。各市におきましては遅くとも９月議会までに条例を提案されるということでございますけれども、９月議会まで時間的余裕が本当にございませんので、課長の皆様にしっかり進捗管理をしていただきまして計画的に事務を進めていただきたいと思います。２つ目の委託に移行する職種又は業務でございますけれども、会計年度任用職員に期末手当を支給することになりますので、財政負担が増えてまいります。各市におきましては、臨時・非常勤職員を含めた各職の見直しを行っていただいたと思います。そうした事は必要なプロセスでございまして、その結果委託に見直すということもあると思いますが、１つ対外的な説明にはご留意いただきたいと思います。と言いますのは、総務省通知には、「単に財政上の制約を理由として、会

計年度任用職員制度への必要な移行について抑制を図ることは改正法の趣旨に沿わないもの」と書かれております。つまり、今回の地方公務員法の改正の趣旨というものが、同一労働同一賃金の観点で臨時・非常勤職員の適正な任用等を確保することでございますので、単に財源が足りないから雇用を切るというのはこの法改正の趣旨を損なうと言われてしまいかねないと思います。つきましては、民間委託を行う場合については、民間活力を活用して質の高い効率的・効果的な行政サービスを提供できるというような、民間委託をするメリットを目的として説明をする、財源が足りなくなるから雇用を切るという説明をしていくと突つかれてしまうことがありますので、ここだけの話としてご留意いただきたいと思っております。次に期末手当ですけれども、期末手当の支給対象者は、総務省通知におきましては、「適正な任用・勤務条件を確保するという改正法の趣旨や、地方公務員法に定める均衡の原則などの給与決定原則を踏まえれば、任期が相当長期（６ヶ月以上を目安）にわたる者に対し、適切に支給すべきものであること」とされております。また、「他の会計年度任用職員との権衡に十分に留意した上で、例えば週当たり１５時間３０分未満の勤務時間の会計年度任用職員に対しては期末手当を支給しないこととする制度も想定される」と示されております。この内容をまとめますと、任期が６ヶ月以上で週当たりの勤務時間が１５時間３０分以上の会計年度任用職員には、期末手当を支給することがマニュアル上は求められております。従いまして、一部の職種のみ支給する、一部の職種は支給しないということや、社会保険の加入要件など異なる条件を付して支給対象者を決めるということは根拠がないので、適切な処置を講ずる必要がでてくるのではないかと思っております。また、支給月数ですけれども、これは本年３月の総務省通知の中では言及はないですが、マニュアル２９ページの期末手当の説明において、「基礎額、支給割合及び在職期間別割合の取扱い等、具体的な支給方法については、常勤職員の取扱いとの権衡等を踏まえて定める必要がある」という大原則が示された上で、「各団体の実情、任用の実態等に応じて、細部において異なる制度設計とすることも差し支えない」と、あくまで細部についてのみ常勤職員と異なる取扱いとすることを認めているということであります。これを踏まえますと、支給月数を年間２．６月未満とすることはマニュアル上の根拠がないので、適切な措置を講じるよう言われてしまうことになると思います。本日の議題の回答におきましても、一部の団体にて、例えば再任用職員の期末手当を参考にするということを検討されておられます。けれども、この再任用職員の給与体系というのは、民間において定年退職をされた方を再雇用した場合の給与体系が低いので、公務員においても同様に低い給与体系として再任用職員の給与が定められているのでございまして、会計年度任用職員については常勤職員を再雇用するものではないものですから、いわゆる常勤職員との同一労働同一賃金という観点で給料を決める必要があり、再任用職員を比較対象とすることは馴染まないと考えられます。従いまして、財政負担が大きくて２．６月分も払うのが難しいということがあったとしても、マニュアルで言われているように段階的に引き上げていき、最終的には２．６月分を支給せざるを得ないと思っております。最後に、パートタイムに月額支給

することですけれども、マニュアル８３ページのＱ＆Ａに、「基本的には日額で支給することが考えられるが、各団体の実情に応じて適切に判断」するとありますので、毎月１回以上、一定の期日を定めて支払っていただければいいと思っております。以上でございます。

（議長）
ありがとうございました。今の助言に対し何か質問はありますか。１点お伺いしたのですが、民間を定年退職された方を会計年度任用職員に採用した場合も常勤と同様と考えればよろしいでしょうか。

（愛知県市町村課：今井課長補佐）
募集対象者を制限することはできませんので、公務員の方が定年後に応募してきたら苦しい面もありますが、基本的には再任用の定義を当てはめるのはおかしいのではないかと思われます。

（議長）
他はよろしいですか。無いようですので議題は終了させていただきますが、せっかくの機会ですので、何か議題に関係なくご質問等があればご発言お願いしたいと思います。

（弥富市：富居総務課課長補佐）
先程の議題２に関連したお願いですが、時間外勤務の条件について検討中で、時間外勤務の上限等について職員への通知を行われていると思いますが、参考にいただけると助かります。またこちらからお願いするかもしれませんのでお願いします。

（議長）
ありがとうございます。弥富市から時間外上限の職員通知について依頼があるかもしれませんので、ご協力お願いいたします。他によろしいでしょうか。無いようですので議題の方は終了させていただきます。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。

⑤その他
（園田係長）
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いただきます。

【県内市町村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）

よろしくお願いいたします。手短に公務員制度上の課題についてお話させていただきたいと思いますので、よろしくお願いたいします。

ます最初の給与関係でございますけれども、１のラスパイレス指数が１００以上の市町村が２１団体、３年連続で指数が上昇している市町村が１６団体ございます。冒頭で主幹が申し上げましたとおり、地方全体で一般財源を確保していくために、ラスというのは地方全体で適正化に取り組むべき課題でありますので、会計年度任用職員制度の導入や定年の延長等、人件費の総額が膨らんでいくことが予想されている中で、昨年の総務省ヒアリングでも、大変厳しい姿勢でラスのことは言われております。ラスが上昇や高止まりしている団体におかれましては、引き続き適正化に向けて検討をお願いします。２の給料表の状況ですけれども、行（一）５級以上の割合が３５％以上の市町村が１５団体、継ぎ足しを行っている市町村が１０団体ございます。こうした状況は、ラスや人件費の上昇につながりますので、解消に向けてご検討をお願いいたします。３の高齢層職員に係る昇給・昇格制度の見直しですけれども、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４団体、昇格制度の見直しを実施していない市町村が２団体ございます。こちらの方もラス上昇の原因となりますので、早期に対策をお願いいたします。続いて４の諸手当の地域手当でございますけれども、超過支給団体が１３団体ございます。こちらも前年に続き全国１位の水準でございます。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ので、今後対外的な説明責任が果たせるようご検証をお願いいたします。次に特殊勤務手当ですけれども、条例によらず特殊勤務手当を支給している市町村が５団体、全職種に対する特殊勤務手当支給率が５０％を超えている市町村が２団体、技能労務職に対する特殊勤務手当支給率が５０％を超えている市町村が１０団体ございます。引き続き適正化に向けてご検討をお願いいたします。また資料にはございませんが、昨年の会議でもお願い申し上げましたとおり、特殊勤務手当というのは月額でなく日額で定めるべきものであります。月額で支給しているケースがまだあると思いますので、日額、件数あたりの額で定めるようご検討お願いいたします。それから、任用管理関係ということで、障害者の雇用促進が先程議題にもなりましたけれども、法定雇用率を下回る市町村が１７団体ございますので、引き続き積極的な雇用をお願いたします。続いてストレスチェックの実施状況でございます。平成２９年度の実施状況ですけれども、ストレスチェックは労働者の心理的負担の程度を把握するための医師、保健師等によるチェックですけれども、こちらが義務付けられております。労働者５０人以上を雇用する事業場では１年に１回定期的に実施する必要があり、また５０人未満の事業場においても努力義務が課せられているということでございますが、平成２９年度の状況では一部の事業場で実施されていないということになっております。総務省からは、５０人未満の事業場であっても努力義務が課せられているため、行政では実施してくださいと求められていますので、この制度をご理解いただきまして１００％の実施となるよう、平成３１年度の実施予定をぜひ皆様にチェックしていただきたいと思っております。２番目の「ゆう活」の実施状況ですけれ

ども、先程も話題になりました時間外勤務の上限設定を実現するためには、「ゆう活（夏の生活スタイル変革)」を始めとした時間外勤務の縮減の取組というものが必要になってまいります。昨年度の調査では８団体が実施したということですけれども、引き続き積極的な取組をお願いいたします。続いて、人事評価の関係ですけれども、昇給へ未活用の団体が管理職、一般職とも１３団体、勤勉手当へ未活用の団体が管理職８団体、一般職１１団体となっております。この人事評価制度といいますのは、平成２６年度の地公法改正により義務付けられまして、平成２８年４月からは昇任・昇格等人事管理に活用することを含め義務付けられております。未実施、未活用の団体におきましては違法状態でありまして、訴訟リスクを負っている状態です。総務省は、一部の市町村において活用が一向に進まないことに痺れを切らしまして、今年度、個々の市町村の活用状況を公表するとしております。従いまして、今年度からマスコミ等からの取材等のリスクにさらされる危険もありますので、この機会に速やかに活用に向けてご検討、ご対応いただきますようお願い申し上げます。最後に、会計年度任用職員制度ですけれども、１年前の調査結果に基づくものですので、既に見直しが進んでいる所もあるかと思いますが、順に申し上げていきます。１番目が任用の適正化後の「改正後の特別職非常勤職員」としての任用の関係ですけれども、一般事務を特別職非常勤職員として残す予定の市町村、フルタイムの職員を特別職非常勤職員として残す予定の市町村、区長を特別職非常勤職員として残す予定の市町村がそれぞれございます。これらの職につきましては、総務省から特別職に残すのはあり得ないと言われておりますので、ご協議いただきますようお願いいたします。２点目の募集・任用時の勤務条件等の明示についてですけれども、未だ検討中の団体がございましたが、明示は必須でございますので、適切に対応するようよろしくお願いいたします。３点目の空白期間の設定でございますが、業務の遂行に必要のない期間であるため、見直す予定なしとしている団体が５団体ございます。相当合理的な理由がないと説明にならないと総務省から言われておりますので、適正に対応していただきますようお願いいたします。一例を申し上げますと、学校の臨時の先生の夏休みだけを空白期間としますという説明をしたところ、それは合理的な理由でないと総務省から言われてしまいました。夏休みだけでなくて春休みも冬休みも全て任期を切るのであれば合理的かもしれないけれども、夏休みだけ、冬休みだけ、そういった期間だけ任期を切るのは説明になっていないとのことです。この空白期間、立場が変われば見方も変わりますので、今一度説明のできる空白期間になっているかご確認をお願いします。４番目の給与ですけれども、職務経験等の考慮で、職務経験等を考慮しない団体、検討中の団体がございます。総務省ヒアリングでは、マニュアルのＱ＆Ａにもございますが、ごく短時間に、かつ単純な作業に従事させるために任用するような場合は考慮しないということもあるかもしれませんけれども、それ以外は職務経験等を考慮しないのはあり得ないと指摘をされておりますので、適切に職務経験を考慮して給与を算定していただきたいと思っております。飛んで６番目の人事評価でございますけれども、人事評価につきましては地公法に明文化されておりますので、会計年度任用職員につ

きましても常勤職員と同様に実施、活用することがマストでございますのでよろしくお願いいたします。以上駆け足でございますけれども、県内自治体における公務員制度上の課題についてご説明申し上げました。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ご尽力いただきますようよろしくお願いいたします。

（園田係長）
ありがとうございました。ただいま（１）県内自治体における公務員制度上の課題についてご説明いただきましたが、何かご質問はありますでしょうか。

（稲沢市：岸人事課長）
会計年度任用職員制度の関係の説明の中で、先程の議題でも出ていましたけれども、区長を特別職非常勤職員として残す予定の市町村が２８団体ということで、先程の説明の中では総務省から見直しの指示がございました。各市のその後の区長さんの取扱いをどうされたのか、取りまとめされている情報があればお願いいたします。

（愛知県市町村課：今井課長補佐）
その後、昨年１０月の市町村等人事担当課長会議でご説明させていただいた後は、特に数字としては確認しておりません。その照会がかかったところだと思いますので、その中で万が一、区長さんがまだ残っておられれば私どもの方からその状況、理由をご確認させていただきたいと思っております。

（尾張旭市：山本人事課長補佐）
先程の説明は、会計年度任用職員制度の空白期間の設定のところで、学校の非常勤職員の場合、空白期間は無いのではないかということでしたけれども、学校がなければ仕事が無い用務員などは、それでも空白期間はいけないというのは、国からどのような理由でお話されているのでしょうか。

（愛知県市町村課：今井課長補佐）
空白期間を設けるなら全て設けなさい、設けないなら１年間雇用しなさいという説明でありますので、各団体さんの実情において、夏休みや冬休みに仕事がない業務であれば、雇用を切って２学期だけ、３学期だけというように雇用期間を設けて対応することはありますけれども、休み期間も仕事があるのであれば１年間の任期で雇うべきではないですかと、どちらかです。雇用期間の切れ目をいれるとボーナスの関係等いろいろ影響してきますので、そこは各団体の業務の状況に応じて説明できるように、雇用期間を適切に設定してくださいという対応になります。

（尾張旭市：山本人事課長補佐）
　ありがとうございます。夏休みだけ等中途半端ではなくて、しっかり切るなら切るし、業務があるかどうかで判断していくということですね。

（愛知県市町村課：今井課長補佐）
　そうですね。１年の任期を事実上切れ目無く更新していくと、期末手当も通算していきますし、いろいろ他にも影響があると思いますけれども、今までの任用形態で切れ目を意図的につくるという誤解をされないよう説明できるようにしてください。

（園田係長）
　せっかくの機会ですので他に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）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。
　毎年、市から愛知県市長会へ１名、愛知県市町村振興協会へ２名派遣いただいております。派遣期間は２年となります。市制施行順で市長会へは田原市さんから、振興協会へは知多市さんと知立市さんから派遣いただきますのでご承知置きください。該当される市におかれましては、１２月頃市長会事務局よりご連絡させていただきますので、よろしくお願いいたします。

【その他】（市長会事務局説明）
　特に連絡事項なし

⑥次年度の当番市の決定（市長会事務局説明）
　次年度当番市は市制施行順で名古屋市にお願いする。

（園田係長）
　これをもちまして、人事担当課長会議を閉会いたします。次の準備もございますので、１０分程休憩をはさみまして、午後２時５０分から「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。