

人事委員会年報

平成 21 年度

千葉市人事委員会

目 次

第1章 人事委員会の組織及び運営	2
1 人事委員会の設置	2
2 人事委員会の構成	2
3 人事委員会の開催状況	3
4 事務局	7
(1)組織	7
(2)事務分掌	7
(3)平成21年度予算の状況	8
第2章 任用関係業務	9
1 採用試験	9
2 採用選考	9
3 昇任選考	9
第3章 給与関係業務	15
1 期末手当及び勤勉手当の支給に関する特例措置	15
2 給与に関する報告及び勧告	16
3 条例案に対する意見の申し出	26
4 規則改廃等の協議	28
第4章 公平審査関係業務	29
1 勤務条件に関する措置要求	29
2 不利益処分に関する不服申立て	29
3 苦情相談	29
第5章 職員団体関係業務	30
1 職員団体の登録	30
2 管理職員等の範囲	30
第6章 労働基準関係業務	34
第7章 人事委員会規則の制定改廃	36

第1章 人事委員会の組織及び運営

1 人事委員会の設置

都道府県及び政令指定都市は、地方公務員法第7条第1項の規定により、条例で人事委員会を置くものとされ、また、政令指定都市以外の市で人口15万以上のもの及び特別区は、同条第2項の規定により、条例で人事委員会を置くことができるものとされている。

本市においては、政令指定都市の移行時における人事委員会業務の円滑な運営を図るため、平成3年10月1日地方公務員法第7条第2項の規定に基づく千葉市人事委員会設置条例(平成3年千葉市条例第32号)により、人事委員会が設置された。翌平成4年4月1日政令指定都市への移行に伴い、地方公務員法第7条第1項の規定に基づく人事委員会となった。

2 人事委員会の構成

人事委員会は3人の委員をもって構成する合議制の執行機関であり、委員は議会の同意を得て地方公共団体の長が選任することとなっている。

任期は4年であるが、委員会が初めて設置された際の各委員の任期は、4年、3年、2年とすることとされている。

本委員会の委員は非常勤であり、その構成は次のとおりである。

(平成22年3月31日現在)

職	氏名	任期	備考
委員長	酒井正利	21. 10. 1～25. 9. 30	弁護士 21. 10. 1 委員長就任
委員 委員長職務代理者	大古場 裕	18. 10. 1～22. 9. 30	(元) 千葉市総務局長
委員	古谷健一	19. 10. 1～23. 9. 30	古谷乳業株式会社代表取締役社長

3 人事委員会の開催状況

回数	開催年月日	議 事
第 1 回 (定例会)	21. 4. 10	議 案 1 職員採用試験（上級）の実施について 2 職員採用選考（獣医師等）の実施について 3 口答による開示請求を行うことができる個人情報について 4 管理職員等の範囲を定める規則の一部改正について 報 告 1 上級及び臨床工学技士以外の採用試験・選考職種の採用予定について 2 職員の転任に係る選考の結果について 3 平成 20 年度における職員からの苦情相談について
第 2 回 (定例会)	21. 4. 23	議 案 5 平成 21 年職種別民間給与実態調査の実施について 報 告 4 職員の採用選考（委任）の結果について 5 職員の採用選考（委任）の実施について 6 職員の昇任選考（委任）の結果について 7 大都市人事委員会連絡協議会委員長会議について 8 千葉市職員労働組合からの申し入れについて 9 全日本自治団体労働組合千葉県本部及び千葉市職員労働組合からの申し入れについて
第 3 回 (定例会)	21. 5. 14	議 案 6 期末手当及び勤勉手当の支給に関する特例措置について 報 告 10 全日本自治団体労働組合千葉県本部及び千葉市職員労働組合からの申し入れについて
第 4 回 (定例会)	21. 5. 22	議 案 7 条例案に対する意見について 8 千葉市職員の給与に関する条例の規定に基づく規則改正の協議について
第 5 回 (定例会)	21. 6. 1	議 案 9 職員採用試験（中級、初級、保育士）の実施について 10 職員採用選考（臨床検査技師等）の実施について 11 民間企業等職務経験者を対象とした職員採用試験の実施について 報 告 11 職員の採用選考（委任）の結果について 12 職員の昇任選考（委任）の結果について 13 平成 20 年度職員採用試験に係る任用候補者の任用の結果について 14 外国の地方公共団体の機関等に派遣した職員の処遇の状況等について 15 平成 21 年 6 月に支給する期末手当及び勤勉手当の特例措置に関する人事委員会勧告等の状況について
第 6 回 (定例会)	21. 6. 24	報 告 16 平成 21 年度職員採用試験（上級）・職員採用選考（獣医師等）の申込状況について 17 公益的法人等へ派遣した職員の処遇の状況等について 18 第 117 回全国人事委員会連合会総会について 19 職員の昇任選考（委任）の結果について

回数	開催年月日	議 事
第 7 回 (定例会)	21. 7. 21	議 案 12 職員採用試験（上級）に係る第一次試験合格者の決定について 13 職員採用選考（獣医師等）に係る第一次選考合格者の決定について 14 職員の採用選考及び職務の級・号給の承認について 15 職員の昇任選考及び昇格の承認について 報 告 20 職員の採用選考（委任）の実施について 21 第 52 回全国人事委員会連合会公平審査事務研修会について
第 8 回 (定例会)	21. 8. 19	議 案 16 人事行政の運営の状況及び業務の状況の報告について 17 職員の昇任選考及び昇格の承認について 報 告 22 平成 21 年千葉市職員給与等実態調査の結果について 23 人事院の給与勧告の概要について 24 大都市人事委員会連絡協議会事務局長会議について 25 千葉市職員労働組合からの申し入れについて 26 解雇予告除外認定について
第 9 回 (定例会)	21. 8. 27	報 告 27 平成 21 年職種別民間給与実態調査の結果について 28 大都市人事委員会連絡協議会委員長・事務局長合同会議について
第 10 回 (定例会)	21. 9. 4	議 案 18 職員採用試験（上級）に係る最終合格者の決定及び任用候補者名簿の確定について 19 職員採用選考（獣医師等）に係る最終合格者の決定について 20 千葉市職員退職手当支給条例の改正に係る退職手当審査会の取扱いについて 21 条例案に対する意見について
第 11 回 (定例会)	21. 9. 10	議 案 22 職員の昇任選考及び昇格の承認について 報 告 29 平成 21 年度職員採用試験・選考（中級・初級等）及び民間企業等職務経験者試験の申込状況について 協 議 平成 21 年職員の給与に関する報告及び勧告のむすびについて
第 1 回 (臨時会)	21. 9. 30	議 案 23 平成 21 年職員の給与に関する報告及び勧告について 24 千葉市職員退職手当支給条例等の規定に基づく規則改正の協議について 25 千葉市人事委員会事務局の組織等に関する規則の一部改正について 26 退職手当の支給制限等の処分に係る調査審議に関する規則の制定について 27 千葉市人事委員会委員長及び事務局長等専決規程の一部改正について 報 告 30 解雇予告除外認定について

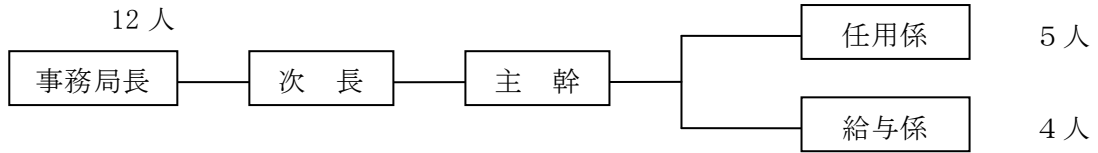
回数	開催年月日	議 事
第 12 回 (定例会)	21. 10. 1	議 案 28 人事委員会委員長の選挙について 29 委員長職務代理者の指定について
第 13 回 (定例会)	21. 10. 8	議 案 30 職員採用試験（中級、初級（消防士を除く）、保育士）に係る第一次試験合格者の決定について 31 職員採用選考（臨床検査技師等）に係る第一次選考合格者の決定について
第 2 回 (臨時会)	21. 10. 20	議 案 32 職員採用試験（初級消防士、民間企業等職務経験者）に係る第一次試験合格者の決定について 33 身体障害者を対象とした職員の採用選考の実施について 報 告 31 職員の採用選考（委任）の結果について 32 職員の昇任選考（委任）の結果について 33 平成 21 年政令指定都市の給与勧告の概要について 34 解雇予告除外認定について
第 14 回 (定例会)	21. 11. 26	議 案 34 職員採用試験（中級、初級、保育士、民間企業等職務経験者）に係る最終合格者の決定及び任用候補者名簿の確定について 35 職員採用選考（臨床検査技師等）に係る最終合格者の決定について 36 「ちばリクルート大使」制度の実施について 37 条例案に対する意見について 38 千葉県職員の給与に関する条例の規定に基づく規則改正の協議について 39 職員の初任給、昇格及び昇給等の基準に関する規則の一部改正について 40 第 53 回全国人事委員会連合会公平審査事務研修会開催協議会の設置について 報 告 35 平成 22 年度予算編成に関する会派要望の概要について 36 平成 21 年都道府県等の給与勧告の概要について 37 大都市人事委員会連絡協議会課長会議について
第 15 回 (定例会)	21. 12. 21	議 案 41 職員の昇任選考及び昇格の承認について 42 公文書の部分開示決定処分に対する異議申立ての取扱いについて 43 不利益処分に関する審査請求の受理等について 報 告 38 身体障害者を対象とした職員の採用選考の申込状況について 39 職員の昇任選考（委任）の結果について
第 16 回 (定例会)	22. 1. 27	議 案 44 身体障害者を対象とした職員採用選考に係る合格者の決定について 45 職員の採用選考及び職務の級・号給の承認について 46 不利益処分についての不服申立て（平成 21 年（不）第 1 号）に係る反論書の提出を求めること等について 報 告 40 職員の採用選考（委任）の結果について 41 解雇予告除外認定について

回数	開催年月日	議 事
第 17 回 (定例会)	22. 2. 19	議 案 47 職員の採用選考及び号給の承認について 48 条例案に対する意見について 報 告 42 平成 22 年度人事委員会当初予算(案)について 43 大都市人事委員会連絡協議会課長会議について 44 千葉県職員就職セミナーの開催について
第 18 回 (定例会)	22. 3. 9	議 案 49 平成 22 年度職員採用試験・選考の日程について 50 平成 22 年度職員採用試験に係る主な受験資格について 報 告 45 不利益処分についての不服申立て(平成 21 年(不)第 1 号)に係る反論書の提出について 46 地方公務員の給与等の改善についての要望書等について
第 19 回 (定例会)	22. 3. 23	議 案 51 職員の昇任選考及び昇格の承認について 52 職員の採用選考及び職務の級・号給の承認について 53 千葉県人事委員会事務局の組織等に関する規則の一部改正について 54 千葉県人事委員会委員長及び事務局長等専決規程の一部改正について 55 不利益処分についての不服申立て(平成 21 年(不)第 1 号)に係る第 1 回口頭審理の開催について 報 告 47 千葉県職員就職セミナーの実施状況について
第 3 回 (臨時会)	22. 3. 26	議 案 56 職員の初任給、昇格及び昇給等の基準に関する規則の一部を改正する規則の一部改正について 57 管理職員等の範囲を定める規則の一部改正について 58 職員の初任給、昇格及び昇給等の基準に関する規則第 35 条の運用の一部改正について 59 職員の給料表の適用範囲に関する規則の運用の一部改正について 60 千葉県職員の給与に関する条例等の規定に基づく規則改正の協議について 61 千葉県職員倫理条例の規定に基づく規則の制定に関する意見について 62 千葉県人事委員会事務局職員の任命について

4 事務局

平成 21 年 4 月 1 日現在の事務局の組織及び事務分掌は次のとおりである。

(1) 組 織



(2) 事務分掌

〈任用係〉

- ア 人事委員会の会議に関すること。
- イ 人事委員会規則、規程等の制定、改廃及び公布に関すること。
- ウ 人事委員会の広報に関すること。
- エ 事務局の庶務に関すること。
- オ 事務局職員の任免及び服務に関すること。
- カ 人事記録の管理に関すること。
- キ 人事に関する統計報告に関すること。
- ク 競争試験及び選考に関すること。
- ケ 職階制に関すること。
- コ 研修及び勤務成績の評定の調査研究に関すること。

〈給与係〉

- ア 職員に関する条例の制定又は改廃について、議会への意見の申出に関すること。
- イ 給与、勤務時間その他勤務条件の調査研究に関すること。
- ウ 給与、勤務時間その他勤務条件の報告及び勧告に関すること。
- エ 給与の支払の監理に関すること。
- オ 厚生福利制度その他職員に関する制度の調査研究に関すること。
- カ 分限及び懲戒に関すること。
- キ 勤務条件に関する措置の要求に関すること。
- ク 不利益処分についての不服申立てに関すること。
- ケ 職員の苦情の処理に関すること。
- コ 管理職員等の範囲に関すること。
- サ 職員団体の登録に関すること。
- シ 労働基準監督機関の職権の行使に関すること。

(3) 平成 21 年度予算の状況

平成 21 年度における本人事員委員会の当初予算は、次のとおりである。

科		目	予 算 額
		節	(千円)
(款)	総 務 費	報 酬	8, 5 5 6
		給 料	4 8, 3 4 9
		職 員 手 当 等	4 5, 0 1 3
		共 済 費	1 3, 4 2 9
		災 害 補 償 費	1
		賃 金	4 9 3
(項)	人 事 委 員 会 費	報 償 費	3 0
		旅 費	1, 0 7 0
		交 際 費	1 0
(目)	人 事 委 員 会 費	需 用 費	6, 5 1 0
		役 務 費	4, 2 5 6
		委 託 料	9, 5 4 3
		使 用 料 及 び 賃 借 料	7 0 3
		備 品 購 入 費	0
		負 担 金、補 助 及 び 交 付 金	2, 0 3 9
計			1 4 0, 0 0 2

第2章 任用関係業務

職員の任用は、地方公務員法及び職員の任用に関する規則等に基づき運営され、成績主義及び平等取り扱いの原則をその基本理念としている。

職員の採用及び昇任は、原則として競争試験によることとなっているが、職の特殊性及び競争試験によることが不相当と認められる場合等には、選考によることができるとされている。

1 採用試験

平成21年度の職員採用試験は、上級、中級、初級、民間企業等職務経験者及び保育士について実施した。実施結果は別表1のとおりである。

2 採用選考

選考により採用できる職は、職員の任用に関する規則で定められている。

平成21年度の職員採用選考（公募）は、獣医師、薬剤師、保健師、臨床検査技師、臨床工学技士、栄養士、看護師（保育所）、学校栄養職員及び身体障害者対象（事務・初級）について実施した。実施結果は別表1のとおりである。採用選考（個別）による実施結果は、別表2のとおりである。

なお、職員の任用に関する権限の一部を委任する規則の規定に基づき、職員の任用に関する規則第9条第1号に規定する職のうち、医師、歯科医師、助産師、理学療法士、作業療法士、視能訓練士及び医療職給料表（3）の適用を受ける看護師、准看護師の職への採用については任命権者へ選考を委任している。

3 昇任選考

職員の昇任は職員の任用に関する規則で選考によることができるとされている。

実施結果は、別表3のとおりである。

なお、職員の任用に関する権限の一部を委任する規則の規定に基づき、次の職への昇任については各任命権者へ選考を委任している。

- | | | |
|-----|----------------|-------|
| (1) | 行政職給料表適用職員 | 4級職以下 |
| (2) | 医療職給料表(1)適用職員 | 2級職以下 |
| (3) | 医療職給料表(2)適用職員 | 3級職以下 |
| (4) | 医療職給料表(3)適用職員 | 3級職以下 |
| (5) | 学校事務職員及び学校栄養職員 | |

任用関係別表

1 平成 21 年度職員採用試験・採用選考（公募）の実施状況

試験区分		申込者数 (人)			第一次試験						第二次試験						競争率 〈倍〉 (A)/(B)
					受験者数〈人〉(A)			合格者数〈人〉			受験者数〈人〉			合格者数〈人〉(B)			
		男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	
上級	事行政	522	263	785	411	218	629	81	52	133	73	50	123	37	40	77	8.2
	務福祉	38	61	99	35	51	86	14	19	33	14	18	32	4	13	17	5.1
	土木	55	4	59	42	2	44	22	0	22	21	0	21	13	0	13	3.4
	建築	22	10	32	18	10	28	9	4	13	8	4	12	6	4	10	2.8
	電気	14	0	14	11	0	11	4	0	4	3	0	3	0	0	0	—
	機械	23	0	23	19	0	19	5	0	5	4	0	4	3	0	3	6.3
	化学	13	5	18	11	4	15	6	1	7	6	1	7	2	1	3	5.0
	造園	15	10	25	11	9	20	7	7	14	6	5	11	4	4	8	2.5
	行政	137	9	146	107	6	113	20	2	22	19	2	21	11	2	13	8.7
	消防士	2	0	2	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1.0
電気	7	0	7	7	0	7	3	0	3	3	0	3	2	0	2	3.5	
化学	4	1	5	2	1	3	2	1	3	2	1	3	1	0	1	3.0	
小計	852	363	1,215	675	301	976	174	86	260	160	81	241	84	64	148	6.6	
中級	学校事務	267	181	448	189	126	315	21	9	30	21	6	27	9	3	12	26.3
初級	事務	120	83	203	87	69	156	34	17	51	32	17	49	15	13	28	5.6
	学校事務	27	32	59	21	20	41	8	7	15	8	7	15	3	3	6	6.8
	消防士	227	15	242	202	10	212	47	1	48	46	1	47	19	1	20	10.6
	小計	374	130	504	310	99	409	89	25	114	86	25	111	37	17	54	7.6
民間企業等職務経験者（事務）		907	254	1,161	725	188	913	85	11	96	83	11	94	31	2	33	27.7
資格免許職	獣医師	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1.0
	薬剤師	16	17	33	12	17	29	5	5	10	5	5	10	2	3	5	5.8
	保健師	1	30	31	1	29	30	0	13	13	0	11	11	0	7	7	4.3
	臨床検査師	2	10	12	2	7	9	0	4	4	0	4	4	0	2	2	4.5
	臨床工学技士	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1.0
	保育士	47	324	371	41	282	323	17	133	150	15	123	138	8	74	82	3.9
	栄養士	1	38	39	0	30	30	0	15	15	0	15	15	0	8	8	3.8
	看護師	0	16	16	0	14	14	0	10	10	0	10	10	0	5	5	2.8
	学校栄養職員	0	37	37	0	33	33	0	15	15	0	15	15	0	8	8	4.1
	小計	69	475	544	58	415	473	24	198	222	22	186	208	12	110	122	3.9
身体障害者対象（事務・初級）		25	6	31	20	5	25	-	-	-	-	-	-	3	2	5	5.0
合計		2,494	1,409	3,903	1,977	1,134	3,111	393	329	722	372	309	681	176	198	374	8.3

受 験 資 格	公 告 日	受 付 期 間	第一次試験日	第二次試験日	最終合格発表日
昭56.4.2～昭63.4.1出生者（学歴不問）。 事務（福祉）は社会福祉主事任用資格取得 （見込）者。 消防士は身体的条件あり。	4月16日（木）	5月18日（月） ～ 5月29日（金）	6月28日（日） ・ 7月9日（木） ～ 7月13日（月）	8月2日（日） ～ 8月26日（水）	9月10日（木）
昭59.4.2～平2.4.1出生者（学歴不問）。	6月3日（水）	8月18日（火） ～ 8月31日（月）	9月27日（日） ・ 10月9日（金）	10月18日（日） ～ 11月18日（水）	12月1日（火）
昭63.4.2～平4.4.1出生者（学歴不問）。 消防士は身体的条件あり。			9月27日（日）	11月1日（日） ～ 11月15日（日）	
昭25.4.2～昭56.4.1出生者で、民間企業等 での職務経験が直近10年中6年以上ある者 （学歴不問）。					
昭54.4.2以降出生者で免許取得（見込）者。 昭55.4.2以降出生者で免許取得（見込）者。 昭56.4.2以降出生者で免許取得（見込）者。	4月16日（木）	5月18日（月） ～ 5月29日（金）	6月28日（日）	8月2日（日） ～ 8月26日（水）	9月10日（木）
昭58.4.2以降出生者で免許取得（見込）者。	6月3日（水）	8月18日（火）～ 8月31日（月）	9月27日（日）	10月18日（日）～ 11月18日（水）	12月1日（火）
昭58.4.2以降出生者で免許取得（見込）者。	4月16日（木）	5月18日（月）～ 5月29日（金）	6月28日（日）	8月2日（日）～ 8月26日（水）	9月10日（木）
昭59.4.2以降出生者で資格取得（見込）者。 昭59.4.2以降出生者で免許取得（見込）者。 昭49.4.2以降出生者で免許取得（見込）者。 昭59.4.2以降出生者で免許取得（見込）者。	6月3日（水）	8月18日（火） ～ 8月31日（月）	9月27日（日）	10月18日（日） ～ 11月18日（水）	12月1日（火）
昭56.4.2～平4.4.1出生者で、資格要件を満 たす者（学歴不問）。	11月2日（月）	12月1日（火） ～ 12月14日（月）	1月10日（日）～1月20日（水）		2月3日（水）

2 平成 21 年度採用選考(個別)の実施状況

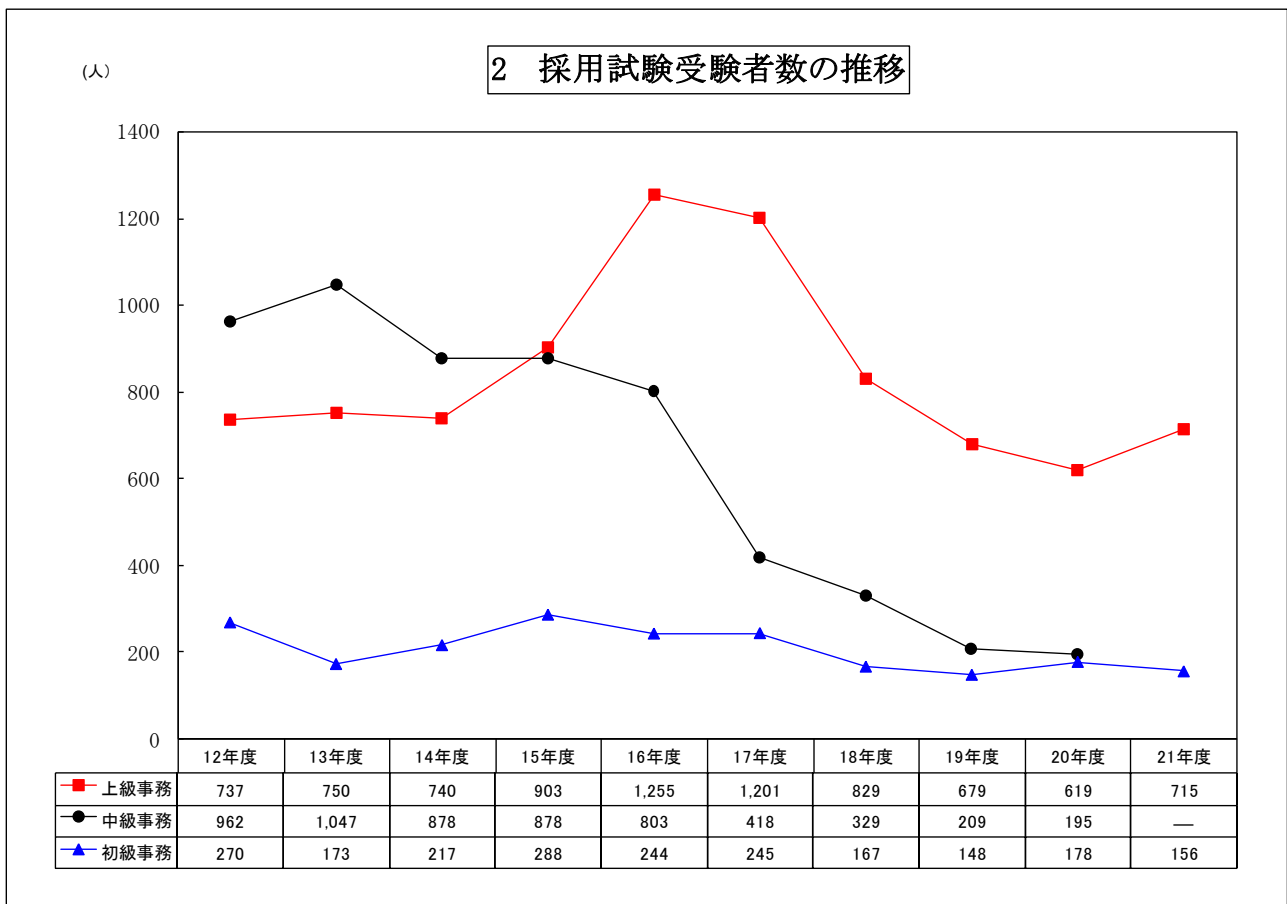
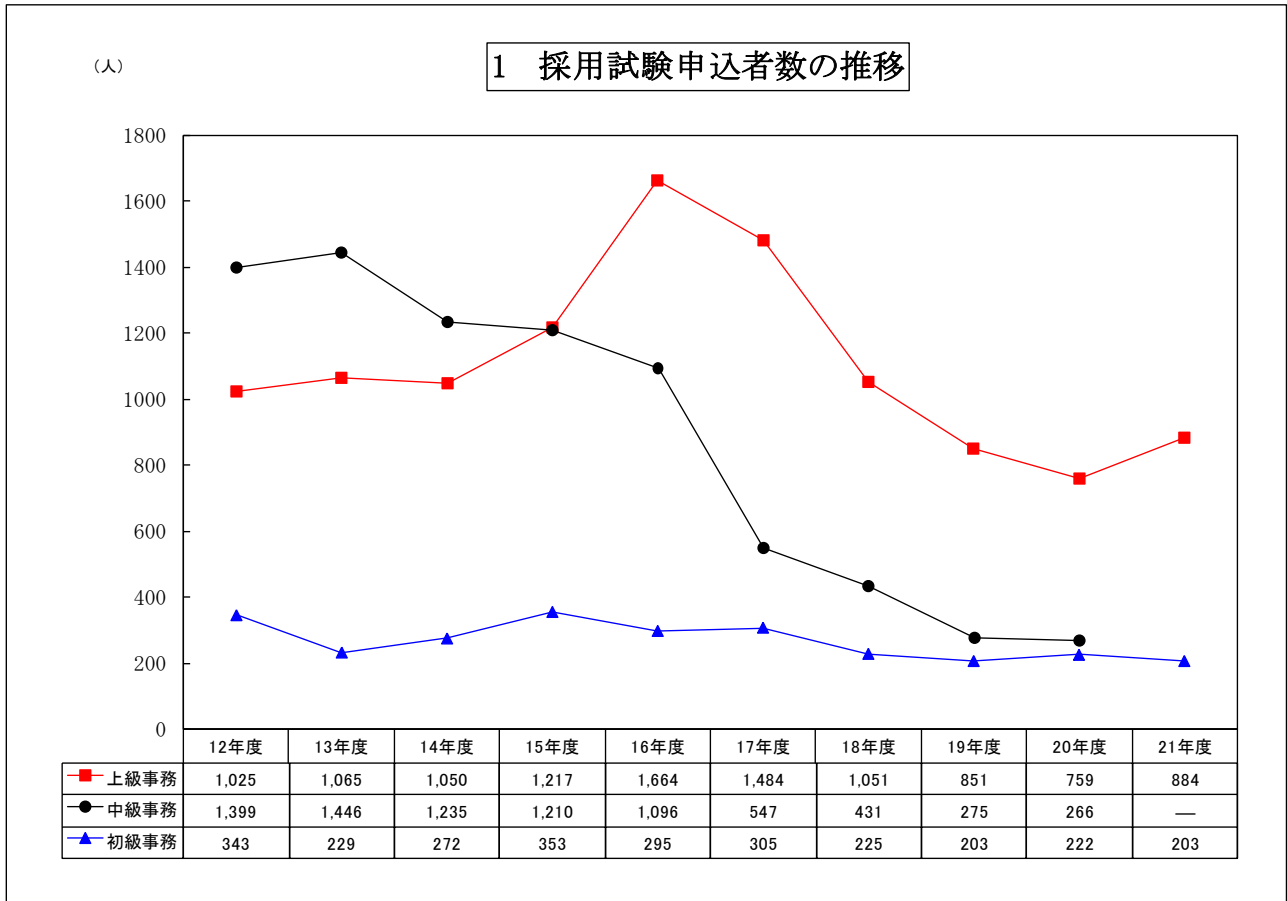
区 分	級区分	合格者数 (人)
行 政 職	8 級 職	1
	7 級 職	1
	6 級 職	10
	5 級 職	5
	4 級 職	5
	小 計	22
県費負担職員 行 政 職	6 級 職	1
	1 級 職	1
	小 計	2
合 計		24

※ 任命権者より採用選考請求のあったもののみ記載。

3 平成 21 年度昇任選考の実施状況

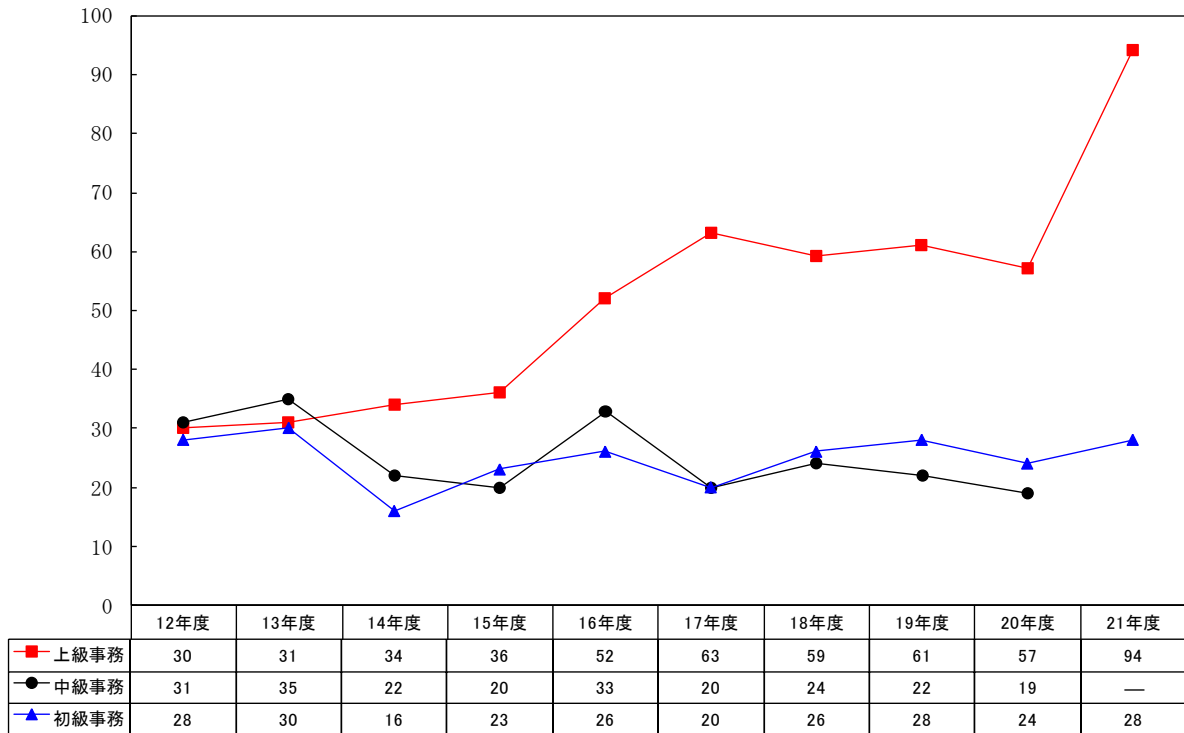
区 分	級区分	合格者数 (人)
行 政 職	8 級 職	9
	7 級 職	22
	6 級 職	59
	5 級 職	93
	小 計	183
消 防 職	7 級 職	2
	6 級 職	6
	5 級 職	13
	小 計	21
医 療 職 (1)	4 級 職	1
	3 級 職	1
	小 計	2
医 療 職 (2)	6 級 職	1
	5 級 職	2
	4 級 職	4
	小 計	7
医 療 職 (3)	5 級 職	1
	4 級 職	3
	小 計	4
合 計		217

※ 任命権者より昇任選考請求のあったもののみ記載。



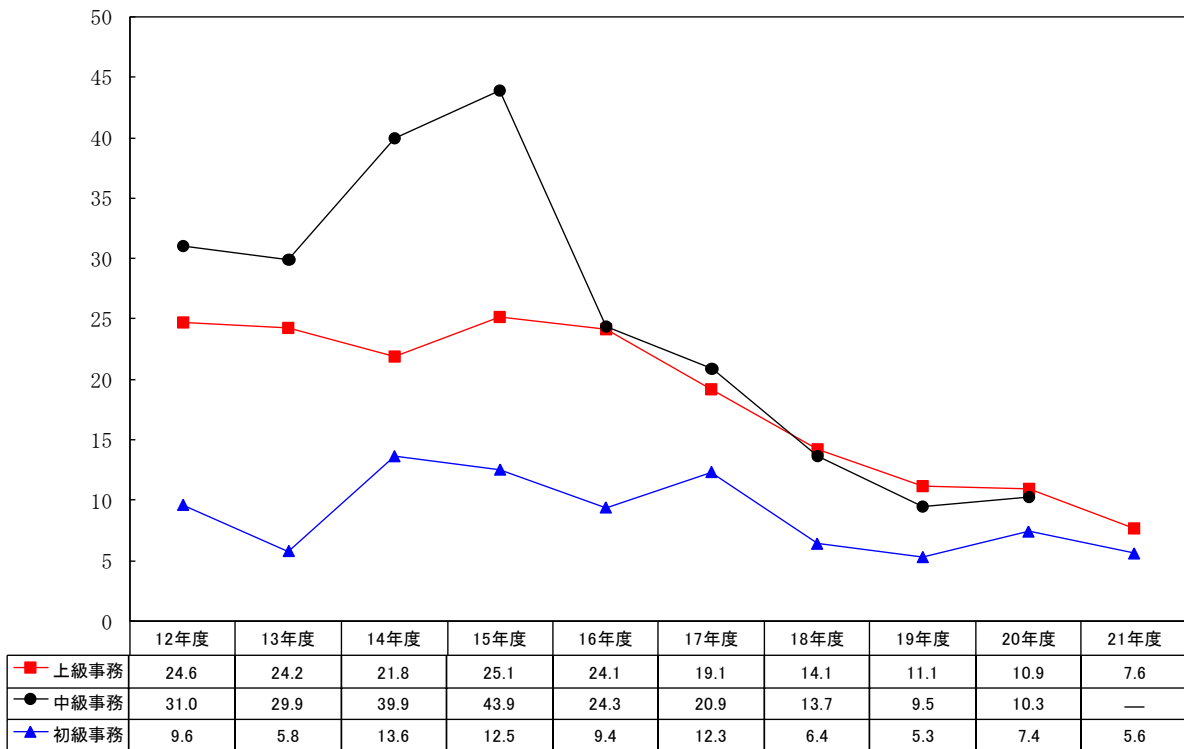
(人)

3 採用試験合格者数の推移



(倍)

4 採用試験競争率の推移



第3章 給 与 関 係 業 務

1 期末手当及び勤勉手当の支給に関する特例措置

人事委員会は、職員の人事・給与の専門的機関として、例年5月から「職種別民間給与実態調査」を実施して、市内民間事業所において支払われた前年8月から当年7月までの1年間の特別給（賞与等）の実績を精確に把握し、本市職員の特別給（期末手当・勤勉手当）との比較を行っている。調査の結果、較差が生じている場合は、民間に準拠することを基本に、市議会及び市長に対して、報告及び勧告を行っているところである。

しかしながら、民間の状況や、平成21年5月1日に行われた人事院勧告の内容を勘案した結果、本市においても、平成21年6月に支給する期末手当及び勤勉手当について、人事院勧告の内容を考慮して特例措置を講ずることが適当であると認めるため、平成21年5月15日、市議会及び市長に対し、意見の申出を行った。

なお、人事院勧告の内容は次のとおりである。

- (1) 平成21年6月の期末・勤勉手当を0.20月分、暫定的に凍結（2.15月→1.95月）
- (2) 凍結分は、職種別民間給与実態調査の結果に基づいて、夏の給与勧告の際に併せ措置

2 給与に関する報告及び勧告

人事委員会は、地方公務員法の規定するところにより、給与、勤務時間その他の勤務条件等について絶えず調査・研究を行い、毎年少なくとも1回、給料表が適当であるかどうかについて議会及び市長に対し同時に報告をするものとされている。また、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かとされている。

そこで、本委員会は、職員の給与等の実態及び市内民間事業所の従業員の給与その他職員の給与を決定する諸条件について調査研究を行った。

これらの結果に基づき、本委員会は、平成21年10月8日、市議会及び市長に対し、職員の給与に関する報告及び勧告を行った。

その概要は、次のとおりである。

(1) 職員の給与等

本委員会が平成21年4月1日を調査期日として実施した「平成21年千葉県職員給与等実態調査」によると、行政職、教育職、医療職及び特定任期付職員の4種類6給料表の適用を受ける職員（技能労務職員及び企業職員を除く。）は6,367人であって、これら職員の給与等の概要は、次のとおりである。

(注) 職員給与等実態調査は、本市に勤務する一般職の職員を対象としているが、次に掲げる職員は調査から除外した。

- ① 臨時的任用職員
- ② 県費負担教職員
- ③ 調査日現在休職中の職員
- ④ 調査日現在育児休業中の職員
- ⑤ 調査日現在育児短時間勤務をしている職員
- ⑥ 調査日現在在籍専従の許可を受けている職員
- ⑦ 調査日現在派遣されている職員
- ⑧ 調査日付けで退職した職員

職員の給料表別、性別及び学歴別人員構成比

区分 給料表	職員数	性別人員構成比		学歴別人員構成比			
		男	女	大学卒	短大卒	高校卒	中学卒
	人	%	%	%	%	%	%
行政職 (一般)	4,601	63.2	36.8	58.3	21.6	20.0	0.1
行政職 (消防)	929	98.1	1.9	26.7	10.4	61.4	1.5
教育職	134	76.1	23.9	98.6	0.7	0.7	0.0
医療職(1)	113	84.1	15.9	100.0	0.0	0.0	0.0
医療職(2)	167	55.7	44.3	64.7	35.3	0.0	0.0
医療職(3)	423	4.3	95.7	13.7	82.0	4.3	0.0
計	6,367	64.8	35.2	52.5	23.5	23.7	0.3

職員の給料表別平均給与月額等

区分 給料表	平均給与月額						計	平均年齢
	給料	扶養手当	管理職手当	地域手当	住居手当	その他		
	円	円	円	円	円	円	円	歳 月
行政職 (一般)	351,158	7,870	14,867	37,390	9,920	5	421,210	42 11
	346,646						416,698	
行政職 (消防)	363,171	15,660	7,507	38,635	9,504	0	434,477	43 8
	359,203						430,509	
教育職	416,150	10,813	2,886	42,956	9,993	0	482,798	46 5
	411,710						478,358	
医療職(1)	510,552	15,810	13,937	75,642	12,474	222,061	850,476	44 7
	504,625						844,549	
医療職(2)	370,693	8,290	5,865	38,485	8,850	0	432,183	43 0
	366,910						428,400	
医療職(3)	306,419	2,710	1,001	31,013	11,116	0	352,259	35 11
	304,185						350,025	
計	354,648	8,877	12,367	37,972	9,958	3,945	427,767	42 8
	350,362						423,481	

- (注) 1 給料には、給料の調整額、教職調整額及び切替えに伴う差額を含む。
 2 その他は、初任給調整手当及び単身赴任手当(基礎額)である。
 3 給料及び計の欄の上段は給料の減額措置前の額、下段は給料の減額措置後の額である。
 4 平均年齢及び平均経年数については、歳(年)未満の端数を12月表示とした。
 5 再任用職員は含まれていない。
 6 特定任期付職員給料表の適用を受ける職員はいないため、表中の記載は省略した。

(2) 民間給与の調査

本委員会は、本市職員の給与と民間給与との精密な比較を行うため、人事院、千葉県人事委員会、東京都人事委員会、さいたま市人事委員会、広島市人事委員会及び特別区人事委員会と共同で、企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の市内の民間事業所 310 のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した 87 事業所について「平成 21 年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務の行政職と類似すると認められる職種に従事する者等について、平成 21 年 4 月分として支払われた給与月額等を調査した。

その結果の概要は、次のとおりである。

① 初任給

民間事業所における新規学卒者（事務・技術関係職種）の平成 21 年 4 月の初任給は、大学卒 191,984 円、短大卒 171,384 円、高校卒 156,986 円である。

② 扶養（家族）手当

民間事業所における扶養（家族）手当の支給状況は、配偶者にあつては月額 14,825 円、配偶者と子 2 人にあつては月額 26,177 円である。

③ 特別給

平成 20 年 8 月から平成 21 年 7 月までの 1 年間に、民間事業所において支払われた賞与等の特別給は、平均給与月額の 4.17 月分に相当している。

(3) 職員の給与と民間給与との比較

前記の千葉市職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、本市職員にあつては事務・技術関係職種、民間従業員にあつてはこれに相当する職種の者について、職務の種類別に責任の度合、学歴、年齢等が対応すると認められる者同士の給与額を対比させ精密に比較した。

その結果は、次のとおりである。

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較 差	
		$\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100$	$((A)-(B))$
420,937 円	422,466 円	△0.36%	(△1,529 円)
	417,546 円	0.81%	(3,391 円)

(注) 本市職員、民間ともに本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

(4) 報告のむすび

ア 勧告における給料表等の明示

本委員会では例年の報告及び勧告において、本市職員の給与と民間給与との較差の率及び額を示し、較差がある場合は職員の給与を改定するよう勧告してきたところである。勧告に当たっては、人事委員会の権能を発揮する必要性から、本年より給料表等を明示することとした。これとともに、引き続き市民により分かりやすい内容とするための勧告書の改善を実施し、職員の給与について、市民の理解と納得をより一層得られるよう、職員の人事・給与の専門的機関としての責任を今後も果たしていく所存である。

イ 給与の改定

本市職員の給与決定に関する基本的な諸条件及び勧告における給料表等の明示については、前述のとおりである。

本委員会は、これらの諸条件を総合的に勘案した結果、本市職員の給与について所要の改定を行う必要があると認める。

本市職員の給料については、「職員の給与等」の項でも触れたように、給料の減額措置が実施されているところであるが、本委員会としては、公民給与の比較を行うに当たっては、職員に本来支給されるべき給与を基準とすべきであると考え、職員の給与と民間給与との比較においても、給料の減額措置が行われなかった場合の額によるべきものであると判断した。

給与改定に当たっては、行政職給料表適用職員（消防職員を除く。以下同じ。）の給与を、本市職員の給与と民間給与との較差を基に改定するとともに、消防職員及び他の給料表適用職員の給与についても、行政職給料表適用職員の給与との均衡を考慮して改定する必要がある。

月例給の改定については、公民の給与較差の大きさ等を考慮し、基本的な給与である給料月額引下げ改定を行う必要がある。

期末手当・勤勉手当については、民間の特別給の支給割合に基づき、支給月数の引下げ改定を行う必要がある。

改定の具体的な内容は、次のとおりである。

(ア) 給料表

職員の給与と民間給与との比較を行っている行政職給料表については、公民の給与較差の大きさや人事院勧告における俸給表の改定内容等を踏まえ、改定する必要がある。

改定に当たっては、本年の公民較差の率を踏まえ、すべての級で引下げ改定を行うこととするが、若年層職員の士気への影響等を勘案し、初任給など若年層の給与は引下げを行うことは適当でないことから1級から3級までの一部の給料月額については引下げを行わないこととする一方、課長級である6級以上については平均を上回る引下げ率とする。これらのことから、各給料月額について平均0.4%の引下げとし、6級以上についてはこれを上回る平均0.5%の引下げとする。

また、平成18年4月1日に実施した給料表の切替えに伴い、切替日以後の給料表に定め

る給料月額が同年3月31日に受けていた給料月額に達しない職員については、千葉市職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成18年千葉市条例第2号）附則第6項から第8項までの規定により、経過措置としてその差額（経過措置額）が給料として支給されているところであるが、給料月額について上記の改定が行われることを踏まえ、経過措置額の算定基礎となる額について、引下げ改定が行われる給料月額を受ける職員を対象として引き下げることにする。その引下げ後の額は、当該算定基礎となる額に、引下げ改定が行われる職員の平均の給料の引下げ率である△0.45%により定めた100分の99.55を乗じて得た額（その額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）とする。

なお、再任用職員の給料月額についても、再任用職員以外の職員の給料月額の改定に準じた改定を行う。

行政職給料表以外の給料表（教育職給料表及び医療職給料表（1）を除く。）についても、行政職給料表との均衡を基本に、給料月額及び経過措置額の算定基礎となる額の引下げ改定を行うものとする。

また、現行の給料表において、職員の昇格に当たり、昇格前の級の複数の号給から昇格後の級の同一の号給に決定される状況が発生している級については、上記の給料表の改定に併せて、昇格後の級に現在の初号よりも給料月額が低い号給を作成することとする。また、これに伴う号給の切替えを行うものとする。

教育職給料表については、市立高等学校の教諭は千葉県との交流により人事配置を行っていることを踏まえ、千葉県における改定状況を考慮して措置する必要がある。

医療職給料表（1）については、国と同様、医師の処遇を確保する観点から、引下げ改定は行わないこととする。

（イ）期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.35月分引き下げ、4.15月分とすることとする。本年度については、6月期における期末手当・勤勉手当の特例措置により凍結した支給月数分（0.2月分）を支給しないこととするとともに、引下げ月数から当該凍結分に相当する月数（0.2月分）を減じた月数（0.15月分）を12月期の期末手当・勤勉手当から差し引くこととする。来年度以降の取扱いについては、本年の本市職員の6月期の支給状況及び民間の特別給の支給状況等を参考に、6月期及び12月期における期末手当・勤勉手当の支給月数を定めることとする。

また、再任用職員の期末手当・勤勉手当及び特定任期付職員の期末手当についても、上記の改定を踏まえた改定をすることとする。

（ウ）改定の実施時期等

本年の民間給与との較差に基づく給与改定は、職員の給与水準を引き下げる内容の改定であるため、この改定を実施するための条例の規定は、遡及することなく施行日からの適用と

する。

しかしながら、職員と民間の給与は4月時点で比較し均衡を図ることとしており、4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る較差相当分を解消し、年間給与で本市職員と民間の均衡を図る観点からの所要の調整を行うことが情勢適応の原則にもかなうものである。

この年間調整については、本年12月期の期末手当の額において、本年4月からこの改定の実施の日の前日までの間の較差相当分について制度的に調整するよう所要の措置を講ずることとする。ただし、本年は行政職給料表の場合、1級から3級までのうち若年層の給料月額について引下げを行わないこととしたことからすれば、これらの者については較差相当分について調整を行うことは適当ではない。

これらのことから、改定実施日までの較差の調整措置として、月例給の引下げ改定が行われる職員の本年12月期の期末手当の額について、本年4月に受けた給与月額に調整率（行政職給料表適用職員全体に係る民間給与との較差の合計額を引下げ改定が行われる給料月額を受ける職員の給与月額の合計額で除して得た率） $\Delta 0.41\%$ を乗じて得た額に、本年4月からこの改定の実施の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額と、本年6月に支給された期末手当及び勤勉手当の合計額に調整率 $\Delta 0.41\%$ を乗じて得た額を合算した額を基に調整するものとする。

また、行政職給料表以外の給料表（教育職給料表及び医療職給料表（1）を除く。）についても、行政職給料表と同様の調整を行う。

教育職給料表適用職員については、給料表について、千葉県における改定状況を考慮した措置を行った上で、所要の調整措置を行う必要がある。

なお、医療職給料表（1）適用職員については、給料表の改定を行わないため、調整措置を実施しない。

ウ 人事・給与制度及びその他の勤務条件

（ア）優秀な人材の確保

団塊の世代の大量退職や若年人口の減少に伴い、人材獲得競争が激しさを増している中、本市では、優秀な人材を確保するために、職員就職セミナーの開催や大学等での就職説明会への参加などの募集活動を積極的に展開し、受験者数の増加に取り組んできた。これらの取組の効果もあり、本年度の上級・資格免許職の申込者数は前年度よりも増加し、ここ数年の減少傾向を食い止めることができた。

また、民間企業等職務経験者採用試験については、改正雇用対策法の趣旨を踏まえ、本年度から受験資格の年齢上限を大幅に引き上げたことにより、多様な人材を幅広い年齢層から求めることが可能となった。

今後も、保育士等の職種について年齢要件の見直しを検討するほか、本市の職員募集に係る広報活動を強化して、本市で働くことの魅力ややりがいを実感できるよう、より一層工夫した情報発信に努めることとする。

さらに、受験者の受験意欲を高めるとともに、優秀な人材獲得において他の地方公共団体、国、民間企業等との競合にも耐えうる試験方法とする必要があることから、試験方法の簡素化や試験から合格発表までの日程短縮等についても検討する。

(イ) 時代の要請に応じた人材の育成

人事院では、時代の要請に応じた職業公務員の計画的な育成に向けて、採用時から各役職段階で必要な研修の体系化と研修内容の充実を進めていくこととしている。

時代の要請が日々変化する中で、様々な行政ニーズに対応出来る職員を育成するため、「千葉市人材育成・活用基本方針」の見直しを行い、あるべき職員像等を職員に周知した上で、その職員像の実現に向けた研修等の充実が望まれる。

(ウ) 勤務実績の給与への反映の推進

本市における査定昇給制度について、管理職員については昨年より人事評価結果を昇給や勤勉手当に反映しているところである。この運用についての検証結果を踏まえ、一般職員についても、その評価が給与に適切に反映され、それぞれの能力が発揮される機会となるよう、積極的な取組を期待するものである。

(エ) 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備

a 時間外勤務の縮減

長時間労働を抑制し、労働者の健康確保や仕事と生活の調和を図ることを目的とした「労働基準法の一部を改正する法律」（平成 20 年法律第 89 号）が、平成 22 年 4 月 1 日に施行される。その内容は月 60 時間を超える時間外労働に係る法定割増賃金率を引き上げるなどであるが、過重労働職員の健康被害などの抑止効果が上がるよう、当該改正法を遵守すべく条例改正など所要の措置を講ずる必要がある。

また、本市においては、「千葉市職員の時間外勤務等縮減対策～健康と子育てにやさしい時間外勤務等縮減対策～」に基づいた取組を講じているが、策定から 4 年が経過していることから、過去の状況を分析した上で積極的な見直しを行い、実効性のある対策を講ずる必要がある。

b 両立支援の推進

本年 7 月、労働者が子育てや介護をしながら働き続けることができる雇用環境を整備するため、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律」（平成 21 年法律第 65 号）が公布された。

本市においても、職員一人ひとりが育児や介護など家庭生活における責任を担いつつ、仕事と生活の調和を図ることが可能となるような勤務環境を整備することは重要な課題であり、当該改正法に関連し必要となる措置について、適切な対応を図る必要がある。

また、本市では、「千葉市職員の子育て支援計画」に基づき、子育て支援を推進してきたが、本年度でその計画期間が満了となることから、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境がより整備されるよう新たな計画の策定と、全職員が協力して計画を

推進できるよう、その周知徹底に努める必要がある。

c 職員の健康の保持

本市においては、リハビリ出勤やリワーク研修などの職場復帰訓練を実施しており、職員の不安を軽減し円滑な職場復帰を図る等、健康管理対策の充実を積極的に行っている。しかしながら、精神疾患の罹患により病気休暇を取得し、あるいは休職処分を受ける職員数は顕著な減少傾向が見られないまま推移しており、効果的な対策を講ずる必要がある。特にその要因の一つと考えられる様々なハラスメントについては、健康被害の未然防止のため、相談先を職員に周知するとともに、相談しやすい体制作りにも努めるほか、ハラスメント防止に対する意識の向上を図る対策を講ずる必要がある。

(オ) 高齢期の雇用問題

平成 25 年度に控えた年金支給開始年齢の引上げに対応する雇用と年金の接続については、本市としても大変重要な課題であり、人事院は平成 22 年中を目途に立法措置に繋げる意見の申出を行うべく鋭意検討することとしており、今後の国の動向を引き続き注視する必要がある。

(カ) 女性の登用

本市では「千葉市新行政改革推進計画」において、管理監督職に占める女性職員の比率を 20%とする数値目標を示した上で、女性の登用を積極的に推進しているところである。政策決定の過程で女性の意見がより反映されるよう、引き続き女性の登用の拡大に取り組む必要がある。

(キ) 非常勤職員の勤務環境の整備

人事院は非常勤職員制度の適正化として、忌引休暇等の対象となる職員の範囲の拡大や一般定期健康診断の対象とするよう取組を進めるとしている。

本市においても、非常勤職員の勤務環境に関する人事院の取組内容を踏まえ検討する必要がある。

また、非常勤職員の子育てに係る環境整備については、引き続き計画的な取組を望むものである。

エ 公務員倫理

公務員倫理については、本委員会としても、不祥事が発生する度に、高い倫理観の保持を訴えてきたところであるが、依然として不祥事は絶えない状況にある。

任命権者においては、不祥事を起こした職員に対し公正かつ厳正な処分をすることはもちろん、不祥事案の原因を分析して研修等に反映させるとともに、法令等の遵守について職員の意識を一層高めることが必要である。また、職員間の連携・コミュニケーション強化等のためのメンター制度の活用や、問題解決の迅速化のため所属内でプロジェクトチームを結成するなど、風通しが良く、不祥事の発生しにくい職場環境の醸成に努める必要がある。

職員にあっては、全体の奉仕者として強い使命感と倫理観が要求されることを肝に銘じ、常

に自らの判断や行動を律する必要があることを十分に認識し、職務に精励することを要望するものである。

オ 給与勧告制度の意義・役割

人事委員会の勧告制度は、労働基本権を制約されている公務員の適正な処遇を確保することを目的とするものである。

民間準拠により公務員給与を決定するという給与勧告制度が、長期的視点から見ると市民から支持される納得性の高い給与水準を保障し、人材の確保及び労使関係の安定などを通じて行政運営の安定に寄与するものと考えられる。

市議会及び市長におかれては、今後とも、給与勧告制度の意義・役割を十分認識して対処されることを要望する。

(5) 勧 告

本委員会は、報告に基づき、本市職員の給与について民間給与との較差を基に、次の措置をとられるよう勧告する。

ア 給料

(ア) 給料表

現行の給料表（教育職給料表及び医療職給料表(1)を除く。）を別記第1（略）のとおり改定すること。

この給料表の改定の実施の日（以下「実施日」という。）の前日において行政職給料表、医療職給料表（2）又は医療職給料表（3）の適用を受けていた職員のうち、その者が属していた職務の級が別記第2（略）アからウまでに掲げられているものの実施日における号給（以下「新号給」という。）は、職務の級及び実施日の前日においてその者が受けていた号給（以下「旧号給」という。）に応じて別記第2（略）に定める号給とすること。

教育職給料表については、千葉県における改定状況を考慮して措置すること。

(イ) 千葉県職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例附則第6項から第8項までの規定による給料

千葉県職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成18年千葉県条例第2号）附則第6項から第8項までの規定による給料を支給される職員（次の表（略）の給料表欄に掲げる給料表の適用を受ける職員で実施日の前日におけるその号給が次の表（略）の号給欄に掲げる号給であるもの又は医療職給料表（1）の適用を受ける職員を除く。）については、本市職員の給与と民間給与との較差が解消されるよう、国に準じた措置を講ずること。

なお、教育職給料表適用職員については、千葉県における措置状況を考慮して措置すること。

イ 期末手当・勤勉手当

(ア) 平成21年12月期以降の支給割合

a 再任用職員以外の職員

12月に支給される期末手当の支給割合を1.5月分(特定管理職員にあっては1.25月分、特定任期付職員にあっては1.65月分)とし、特定管理職員以外の職員にあっては、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.7月分とすること。

b 再任用職員

12月に支給される期末手当の支給割合を0.8月分(特定管理職員にあっては、0.7月分)とすること。

(イ) 平成22年6月期以降の支給割合

a 再任用職員以外の職員

6月に支給される期末手当の支給割合を1.25月分(特定管理職員にあっては1.05月分、特定任期付職員にあっては1.45月分)とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.7月分(特定管理職員にあっては、0.9月分)とすること。また、特定管理職員にあっては、12月に支給される期末手当の支給割合を1.3月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.9月分とすること。

b 再任用職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.65月分及び0.85月分(特定管理職員にあっては、それぞれ0.55月分及び0.75月分)とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.35月分(特定管理職員にあっては、0.45月分)とすること。

ウ 改定の実施時期等

(ア) 改定の実施時期

この改定は、この勧告を実施するための条例の公布の日の属する月の翌月の初日(公布の日が月の初日であるときは、その日)から実施すること。ただし、イの(イ)については、平成22年4月1日から実施すること。

(イ) 平成21年12月に支給する期末手当に関する特例措置

平成21年12月に支給する期末手当の額は、本年4月からこの改定の実施日の前日までの間の本市職員の給与と民間給与との較差相当分が調整されるよう、国に準じた措置を講ずること。

3 条例案に対する意見の申し出

職員に関する条例を制定し、又は改廃しようとするときは、議会において、人事委員会の意見を聞かなければならないこととされている。

本委員会に、議会から意見を求められた条例案は次のとおりであり、このうち、千葉市職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例案による給与の減額措置については、本市の大変厳しい財政状況の下、財政を再建するために行われるものであることを考慮するとやむを得ない旨の意見の申出を行うとともに、若年層や子育て世代等の職員に対する影響も考慮し、早期に解消することを求め、また、同条例案による退職手当の減額措置については、退職後の生活設計に与える影響、退職手当が給与の後払い的な側面を持つため職員の財産と考えられること、減額措置期間に該当するか否かにより支給額に不均衡が生じることは合理性に欠けることなどから、慎重に対応されることを望む旨の意見の申出を行ったが、その他の条例案については、異議ない旨の意見の申出を行った。

年月日	条例案名	概要
平成 21 年 5 月 22 日	千葉市職員の給与に関する条例及び特別職の職員の給与並びに旅費及び費用弁償に関する条例の一部を改正する条例	平成 21 年 5 月 15 日に本委員会が行った意見の申出に基づき、平成 21 年 6 月に支給する一般職の職員の期末手当及び勤勉手当に関する特例措置を実施するため、所要の改正を行う。
平成 21 年 9 月 4 日	千葉市職員退職手当支給条例等の一部を改正する条例	国家公務員退職手当法の改正に伴い、国に準じて新たな支給制限及び返納等の制度を設けるため、所要の改正を行う。
	千葉市職員の特殊勤務手当支給条例の一部を改正する条例	国の産科医等確保支援事業に係る分べん手当補助制度を活用し、分べん手当を創設するため、所要の改正を行う。
平成 21 年 11 月 26 日	千葉市職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例	本委員会の勧告に基づき、一般職の職員の給与を改定するため、所要の改正を行う。
	千葉市議会の議員その他非常勤の職員の公務災害補償等に関する条例の一部を改正する条例	船員保険法等の改正に伴い、非常勤職員の船員に対する職務上疾病等の補償が船員保険制度から労災保険制度となるため、所要の改正を行う。

年月日	条 例 案 名	概 要
平成 22 年 2 月 19 日	千葉県職員倫理条例	職員の職務に係る倫理の保持に関し必要な措置を講ずることにより、市民の疑惑や不信を招くことを防ぎ、公務に対する市民の信頼を確保するため、条例を制定する。
	職員の分限に関する手続及び効果に関する条例の一部を改正する条例	心身の故障による休職について、復職後 1 年以内に再度心身の故障により休職する場合に、休職の期間を通算することとするため、所要の改正を行う。
	千葉県職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例	本市の厳しい財政状況を踏まえ、一般職の職員の給与及び退職手当について減額措置を講ずるほか、国庫負担金の算定方法の見直しに伴い義務教育等教員特別手当の最高限度額を引き下げするため、所要の改正を行う。
	千葉県職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例	労働基準法の改正に伴い、月 60 時間を超える時間外勤務に係る時間外手当の支給割合の引上げ等を行うため、所要の改正を行う。
	千葉県保健福祉センター条例の一部を改正する条例（千葉県職員の特殊勤務手当条例の一部改正部分）	千葉県花見川区保健福祉センター及び千葉県稲毛区保健福祉センターの設置により福祉事務所が廃止されることに伴い、規定の整備を行う。

4 規則改廃等の協議

職員の給与に関する条例等に基づく規則を制定し、又は改廃しようとするときは、市長はあらかじめ人事委員会と協議しなければならないこととされている。

本委員会に、市長から協議された規則案は次のとおりであり、いずれも異議ない旨の回答をした。

年 月 日	協 議 の 内 容
平成 21 年 5 月 22 日	(1) 千葉県職員の期末手当及び勤勉手当の支給に関する規則の改正
平成 21 年 9 月 30 日	(1) 千葉県職員退職手当支給条例施行規則の改正 (2) 千葉県職員の特殊勤務手当支給条例施行規則の改正
平成 21 年 11 月 26 日	(1) 千葉県職員の給料の調整額に関する規則の改正 (2) 千葉県職員の期末手当及び勤勉手当の支給に関する規則の改正 (3) 千葉県職員の管理職手当に関する規則等の一部を改正する規則の改正
平成 22 年 3 月 26 日	(1) 千葉県職員の給料等の支給に関する規則の改正 (2) 千葉県職員の時間外勤務手当等の支給に関する規則の改正 (3) 千葉県教育職員の義務教育等教員特別手当の支給に関する規則の改正 (4) 千葉県職員の扶養手当の支給に関する規則の改正 (5) 千葉県職員の特殊勤務手当支給条例施行規則の改正

第4章 公平審査関係業務

1 勤務条件に関する措置要求

職員は、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、人事委員会に対して当局により適当な措置が執られるべきことを要求することができるかとされている。

人事委員会は、事案について審査を行い、判定し、その結果に基づいて、その権限に属する事項については、自らこれを実行し、その他の事項については権限を有する機関に対して必要な勧告を行わなければならないとされている。

なお、本年度における措置要求はなかった。

2 不利益処分に関する不服申立て

職員は、分限、懲戒処分等その意に反する不利益な処分を受けたときは、人事委員会に対して不服申立てをすることができるかとされている。

人事委員会は、事案について審査を行い、その結果に基づいて、処分を承認し、修正し、又は取り消し、及び必要がある場合においては、職員の受けた不利益な身分取り扱いを是正するための指示をしなければならないとされている。

なお、平成22年3月31日現在の係属事案は、1事案である。

3 苦情相談

職員は、人事委員会に対し、任用、給与、勤務時間その他の勤務条件、服務等人事管理の全般に関する苦情の申出及び相談を行うことができるかとされている。

職員相談員（人事委員会が指名する事務局の職員）は、申出人に対し、助言等を行うほか、関係当事者に対し、人事委員会の指揮監督の下に、指導あっせん等を行うこととされている。

なお、本年度における相談件数は、3件であった。

第5章 職員団体関係業務

1 職員団体の登録

職員団体の登録制度は、職員団体が自主的かつ民主的に組織されていることを中立機関としての人事委員会が公証することによって、健全な労使関係の形成を促進しようとするものである。

本委員会に登録されている職員団体は、次のとおりである。

(平成22年3月31日現在)

職員団体の名称	事務所所在地	単一体・ 連合体の別	法人格 の有無	登録年月日
千葉県職員労働組合	千葉市中央区千葉港2番1号	単一体	有	昭和42年7月10日
千葉県職員労働組合 学 校 支 部	千葉市中央区千葉港2番1号	単一体	無	昭和63年11月9日
千葉県教職員組合	千葉市美浜区高浜3丁目1番3号	単一体	有	平成4年7月24日
全統一千葉市非常勤 職 員 組 合	東京都台東区上野1丁目1番12号	単一体	無	平成8年3月8日
千葉県保育所非常勤 職 員 連 絡 会	千葉市中央区千葉港2番1号	単一体	無	平成8年3月8日
全千葉県教職員組合	千葉県若葉区桜木町581番地2	単一体	有	平成9年1月30日
千葉県立稲毛高等学校 教 職 員 労 働 組 合	千葉市美浜区高浜3丁目1番1号	単一体	無	平成14年5月22日
千葉県立千葉高等学校 教 職 員 ユ ニ オ ン	千葉県稲毛区小仲台 9丁目46番1号	単一体	無	平成15年10月22日

2 管理職員等の範囲

管理職員等とそれ以外の職員とは労使関係における立場が異質であり、両者が混在する団体においては、職員の利益を代表するための適正な基礎を欠くこととなることから、中立的な人事委員会が管理職員等の範囲を定めることとされているものである。

管理職員等の範囲は、管理職員等の範囲を定める規則により次のとおり定められている。

なお、理事、会計管理者、局付、部付、参事、危機管理担当参事、技監、総括主幹、調整主幹及び主幹の職を有する者も管理職員等である。

(平成 22 年 3 月 31 日現在)

機 関	職
議 会 事 務 局	事務局長、次長、課長、課長補佐
市 長 事 務 部 局	局長、次長、部長、公室長、課長、室長、課長補佐、室長補佐、行政管理課の主査、人事課の主査、総務課の総務係長、総務課法務室の主査、職員課の労務係長、給与係長、厚生係長、安全衛生係長、財政課の主査、管財課の庁舎管理係長、総務課法務室の副主査、主任主事、主事、人事課の副主査、主任主事、主事、職員課の労務係主査補、副主査、主任主事、主事
職 員 研 修 所	所長、所長補佐
東 京 事 務 所	所長、副所長
高 原 千 葉 村 管 理 事 務 所	所長
消 費 生 活 セ ン タ ー	所長、所長補佐
計 量 検 査 所	所長
健 康 増 進 セ ン タ ー	所長、事務長、事務長補佐
動 物 保 護 指 導 セ ン タ ー	所長、所長補佐
桜 木 霊 園 管 理 事 務 所	所長、所長補佐
平 和 公 園 管 理 事 務 所	所長、所長補佐
病 院	院長、副院長、診療局長、薬剤部長、看護部長、副看護部長（医療職給料表(3)の職務の級5級のものに限る。）、事務局長、課長、課長補佐
保 健 所	所長、次長、課長、課長補佐
環 境 保 健 研 究 所	所長、次長、課長、課長補佐
保 育 所	所長
児 童 相 談 所	所長、所長補佐
障 害 者 相 談 セ ン タ ー	所長、所長補佐
こ ころ の 健 康 セ ン タ ー	所長、所長補佐、主査（医療職給料表(1)の適用を受けるものに限る。）
環 境 事 業 所	所長、所長補佐
清 掃 工 場	場長、場長補佐
新 浜 リ サ イ ク ル セ ン タ ー	所長、所長補佐
廃 棄 物 埋 立 管 理 事 務 所	所長
衛 生 セ ン タ ー	所長

環境情報センター	所長
公営事業事務所	所長、所長補佐
農政センター	所長、課長、課長補佐
中央卸売市場	場長、課長、課長補佐
土地区画整理事務所	所長、所長補佐
西口再開発事務所	所長、所長補佐
公園緑地事務所	所長、所長補佐
平和公園建設事務所	所長
動物公園	園長、副園長、課長、課長補佐
土木事務所	所長、課長、課長補佐
浄化センター	所長、所長補佐
区役所	区長、副区長、課長、課長補佐
福祉事務所	所長、課長、課長補佐
保健福祉センター	所長、課長、課長補佐
市民センター	所長、所長補佐
保健センター	所長
会計管理者の事務補助組織	室長、室長補佐、主査（出納担当）、出納係長、区会計管理者、室長
教育委員会事務局	教育長、教育次長、部長、課長、室長、課長補佐、室長補佐、教職員課の管理主事、総務課の委員会係長、総務係長、人事係長、教職員課の人事係長、給与厚生係長、総務課の人事係主査補、副主査、主任主事、主事、教職員課の人事係主査補、副主査、主任主事、主事
学校給食センター	所長、所長補佐
教育センター	所長、副所長、総務室長
養護教育センター	所長、副所長
生涯学習センター	所長、所長補佐
公民館	館長、副館長
児童文化センター	所長
博物館	館長、副館長
埋蔵文化財調査センター	所長、所長補佐
青少年補導センター	所長、所長補佐
青少年センター	所長、所長補佐
少年自然の家	所長

図 書 館	館長、課長、課長補佐、副館長
小 学 校	校長、教頭
中 学 校	校長、教頭
高 等 学 校	校長、教頭、事務長
特 別 支 援 学 校	校長、教頭
選挙管理委員会事務局	事務局長、事務局長補佐
区選挙管理委員会事務局	事務局長、課長、課長補佐
人 事 委 員 会 事 務 局	事務局長、次長、主査、任用係長、給与係長、副主査、主任主事
監 査 委 員 事 務 局	事務局長、課長、課長補佐
農 業 委 員 会 事 務 局	事務局長、事務局長補佐

第6章 労働基準関係業務

職員に対しては、原則として労働基準法、労働安全衛生法等の適用があるが、地方公務員法第58条第5項の規定により、現業職員以外の職員に関する労働基準監督機関の職権は、人事委員会又はその委任を受けた人事委員会の委員が行うこととなっている。

労働基準監督機関が行使する主な権限には、①解雇予告除外認定（労基法20条）、②非常災害時の時間外休日労働の許可（労基法33条）、③時間外休日労働の協定の届出の受理（労基法36条）、④安全管理者又は衛生管理者の増員又は解任の命令（労安法11、12条）、⑤ボイラー等の検査（労安法38、39、41条）等がある。本年度は、解雇予告除外認定申請について4件認定し、時間外休日労働に関する協定届を28件、衛生管理者選任報告を3件、産業医選任報告を7件、ボイラー等の検査結果報告書を1件受理した。

労働基準法適用の事業区分により人事委員会及び労働基準監督署が職権を行使する事業所は、次のとおりである。

（平成22年3月31日現在）

所管	事業区分	事業所名
人事委員会	第12号	職員研修所、高原千葉村管理事務所、農政センター、動物公園、環境保健研究所、教育センター、養護教育センター、図書館（7）、公民館（6）、南部児童文化センター、博物館（2）、青少年補導センター、南部青少年センター、小学校（調理場を除く。）（120）、中学校（57）、高等学校（2）、特別支援学校（調理場を除く。）（2）、消防学校
	官公署の事業 （別表第1に掲げる事業を除く。）	本庁、区役所（6）、東京事務所、消費生活センター、保健福祉センター（健康課を除く。）（4）、児童相談所（一時保護係を除く。）、障害者相談センター、環境情報センター、市民センター（13）、西口再開発事務所、土地区画整理事務所（3）、平和公園建設事務所、中央卸売市場、消防局、消防署（6）、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、人事委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、議会事務局

労働基準監督署	第 1 号	浄化センター(2)、学校給食センター(4)、小学校・特別支援学校調理場、水道局
	第 3 号	土木事務所(4)
	第 13 号	保育所(61)、健康増進センター、病院(2)、保健所、保健センター(2)、保健福祉センター健康課(4)、児童相談所一時保護係、こころの健康センター、動物保護指導センター
	第 14 号	公園緑地事務所(5)、公営事業事務所
	第 15 号	桜木霊園管理事務所、平和公園管理事務所、環境事業所(3)、清掃工場(3)、新浜リサイクルセンター、廃棄物埋立管理事務所、衛生センター

第7章 人事委員会規則の制定改廃

人事委員会は、法律又は条例に基づきその権限に属する事項に関し、人事委員会規則を制定することができる」とされている。

本年度において、本委員会が改正した規則等は次のとおりである。

公布年月日	名称	番号	概要
平成 21 年 4 月 10 日	管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則	平成 21 人委規則 第 4 号	行政職 5 級の主査を管理職員等に追加するための所要の改正
平成 21 年 9 月 30 日	千葉県人事委員会事務局の組織等に関する規則の一部を改正する規則	平成 21 人委規則 第 5 号	千葉県職員退職手当支給条例の改正に伴う所要の改正
平成 21 年 9 月 30 日	退職手当の支給制限等の処分に係る調査審議に関する規則	平成 21 人委規則 第 6 号	千葉県職員退職手当支給条例の改正に伴う所要の改正
平成 21 年 9 月 30 日	千葉県人事委員会委員長及び事務局長等専決規程の一部改正	平成 21 人委訓令(甲)第 1 号	千葉県職員退職手当支給条例の改正に伴う所要の改正
平成 21 年 11 月 30 日	職員の初任給、昇格及び昇給等の基準に関する規則の一部を改正する規則	平成 21 人委規則 第 7 号	千葉県職員の給与に関する条例の改正に伴う所要の改正
平成 22 年 3 月 23 日	千葉県人事委員会事務局の組織等に関する規則の一部を改正する規則	平成 22 人委規則 第 1 号	千葉県職員倫理条例の制定及び組織改正に伴う所要の改正
平成 22 年 3 月 23 日	千葉県人事委員会委員長及び事務局長等専決規程の一部改正	平成 22 人委訓令(甲)第 1 号	組織改正等に伴う所要の改正
平成 22 年 3 月 26 日	職員の初任給、昇格及び昇給等の基準に関する規則の一部を改正する規則の一部を改正する規則	平成 22 人委規則 第 2 号	査定昇給に係る経過措置を延長するための所要の改正
平成 22 年 3 月 26 日	管理職員等の範囲を定める規則の一部を改正する規則	平成 22 人委規則 第 3 号	組織改正に伴う所要の改正