

人事委員会年報

令和7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 | 8 |
| (1)組織 | 8 |
| (2)事務分掌 | 8 |
| (3)予算の状況 | 9 |
| 第2章 任用関係業務 | 10 |
| 1 採用試験 | 10 |
| 2 採用選考 | 10 |
| 第3章 給与関係業務 | 13 |
| 1 給与に関する報告及び勧告 | 13 |
| 2 条例案に対する意見の申し出 | 21 |
| 3 規則改廃等の協議 | 22 |
| 第4章 公平審査関係業務 | 23 |
| 1 勤務条件に関する措置要求 | 23 |
| 2 不利益処分に関する審査請求 | 23 |
| 3 苦情相談 | 23 |
| 第5章 職員団体関係業務 | 24 |
| 1 職員団体の登録 | 24 |
| 2 管理職員等の範囲 | 24 |
| 第6章 労働基準関係業務 | 25 |
| 第7章 人事委員会規則の制定改廃 | 27 |

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されており、任期は4年である。

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。

（令和8年3月31日現在）

| 職 | 氏名 | 任期 | 備考 |
|----------------|------|------------------------------------|---------------------|
| 委員長 | 下山修司 | R7.7.1～R7.9.30 R7.10.1～R11.9.30 | 弁護士 R7.7.3 委員長就任 |
| 委員 委員長職務代理者 | 志村隆 | R4.10.1～R8.9.30 | （元）千葉市総務局長 |
| 委員 | 斎藤千草 | R2.1.1～R5.12.31 R6.1.1～R9.12.31 | 株式会社千葉銀行 常勤監査役 |

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) | R 7 . 4 . 11 | <p>議 案</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 職員採用試験（中級、初級、保育士）の実施について 4 職員採用選考（栄養士等）の実施について 5 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 6 民間企業等職務経験者を対象とした職員採用選考（獣医師等）の実施について 7 職員採用選考（育児休業代替任期付職員）の実施について 8 障害者を対象とした職員採用選考の実施について <p>報 告</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 令和6年度事業場調査の実施結果について <p>協 議</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 解雇予告除外の認定に係る人事委員会の職権について |
| 第 2 回 (定例会) | R 7 . 4 . 25 | <p>議 案</p> <ol style="list-style-type: none"> 9 給料表の適用を異にする異動における職務の級の承認について 10 人事委員会が行う職員の勤務条件に関する労働基準監督機関の職権の一部を委任する規則の一部改正について 11 不利益処分についての審査請求（令和6年（審）第1号）に係る反論書の提出を求めることについて <p>報 告</p> <ol style="list-style-type: none"> 2 令和6年度職員採用試験に係る採用候補者の採用の結果について 3 職員の採用選考（委任）の結果について 4 職員の採用選考（委任）の結果について 5 令和7年職種別民間給与実態調査の実施について 6 令和6年度における職員からの苦情相談について 7 千葉市労働組合連絡協議会からの申入れについて 8 令和6年（審）第1号事案に係る代理人解任届及び代理人選任届について |
| 第 3 回 (定例会) | R 7 . 5 . 30 | <p>議 案</p> <ol style="list-style-type: none"> 12 職員採用試験（上級技術・先行実施枠）に係る最終合格者の決定及び採用候補者名簿の確定について 13 不利益処分についての審査請求（令和6年（審）第1号）の取下げについて <p>報 告</p> <ol style="list-style-type: none"> 9 令和7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 10 職員の採用選考（委任）の実施について 11 職員の採用選考（委任）の実施について 12 職員の採用選考（委任）の実施について 13 職員採用試験及び採用選考（委任）の実施について |

| 回数 | 開催年月日 | 議 事 |
|----------------|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 第 4 回 (定例会) | R 7 . 6 . 23 | 議 案 14 職員採用選考（栄養士及び学校栄養職員）の受験資格の変更について 15 民間企業等職務経験者を対象とした職員採用試験（保育士）の受験資格の変更について 報 告 14 公益的法人等へ派遣した職員の処遇の状況等について 15 大都市人事委員会連絡協議会委員長会議について |
| 第 5 回 (定例会) | R 7 . 7 . 3 | 議 案 16 人事委員会委員長の選挙について 17 委員長職務代理者の指定について |
| 第 6 回 (定例会) | R 7 . 7 . 10 | 報 告 16 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 17 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 18 職員の採用選考（委任）の結果について 19 職員の採用選考（委任）の実施について 20 第 1 3 3 回全国人事委員会連合会総会について |
| 第 7 回 (定例会) | R 7 . 8 . 19 | 議 案 18 職員採用試験（上級）に係る最終合格者の決定及び採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 報 告 21 人事院の給与勧告等の概要について 22 千葉市労働組合連絡協議会からの申入れについて 23 第 6 8 回全国人事委員会連合会公平審査事務研修会について 24 解雇予告除外認定について |
| 第 8 回 (定例会) | R 7 . 8 . 29 | 議 案 20 条例案に対する意見について 報 告 25 令和 7 年度職員採用試験・選考（中級・初級等）、民間企業等職務経験者採用試験・選考、障害者採用選考及び職員採用選考（育児休業代替任期付職員）の申込状況について 26 条件付採用期間の延長について 27 令和 7 年千葉市職員給与等実態調査の結果について 28 令和 7 年職種別民間給与実態調査の結果について 協 議 2 令和 7 年職員の給与に関する報告及び勧告のむすびについて |

| 回数 | 開催年月日 | 議 事 |
|-----------------|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 第 9 回 (定例会) | R 7 . 9 . 19 | 議 案 21 職員採用試験（技能員 A）の実施について 22 千葉市消防吏員（回転翼航空機操縦士）採用選考の実施に係る協議について 23 規則改正の協議について 報 告 29 大都市人事委員会連絡協議会事務局長会議について 30 大都市労連連絡協議会からの申入れについて 31 千葉市労働組合連絡協議会からの申入れについて 32 給与勧告等に関する要請書等について 協 議 3 令和 7 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 10 回 (定例会) | R 7 . 9 . 29 | 議 案 24 令和 7 年職員の給与に関する報告及び勧告について 25 公文書不開示決定についての審査請求にかかる裁決について |
| 第 11 回 (定例会) | R 7 . 10 . 2 | 議 案 26 人事委員会委員長の選挙について 27 委員長職務代理者の指定について |
| 第 12 回 (定例会) | R 7 . 10 . 28 | 報 告 33 職員採用試験（中級、初級、保育士、民間企業等職務経験者）に係る第一次試験合格者の決定について 34 職員採用選考（栄養士等、民間企業等職務経験者）に係る第一次選考合格者の決定について 35 職員の採用選考（委任）の実施について 36 職員の採用選考（委任）の結果について 37 職員採用試験及び採用選考（委任）の結果について 38 条件付採用期間の延長について 39 令和 7 年政令指定都市等の給与勧告の概要について |
| 第 13 回 (定例会) | R 7 . 11 . 11 | 議 案 28 職員採用試験（中級、初級（消防士を除く）、民間企業等職務経験者（保育士））に係る最終合格者の決定及び採用候補者名簿の確定について 29 職員採用選考（栄養士等）に係る最終合格者の決定について 30 職員採用選考（育児休業代替任期付職員）に係る合格者の決定について 31 規則改正の協議について |

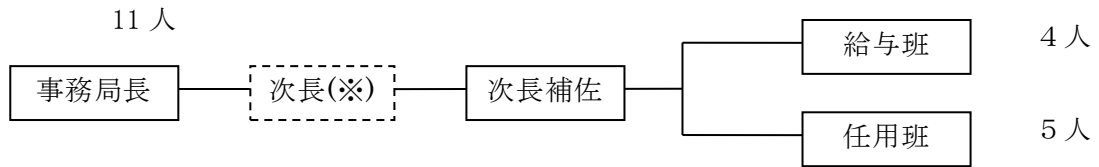
| 回数 | 開催年月日 | 議 事 |
|-----------------|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 第 14 回 (定例会) | R 7 . 11 . 25 | 議 案 32 職員採用試験（初級（消防士）、民間企業等職務経験者（事務・技術）に係る最終合格者の決定及び採用候補者名簿の確定について 33 職員採用選考（民間企業等職務経験者）に係る最終合格者の決定について 34 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 35 職員の採用選考並びに在級年数及び号給の承認について 36 条例案に対する意見について 報 告 40 令和 7 年度職員採用試験（技能員）の申込状況について |
| 第 15 回 (定例会) | R 7 . 12 . 16 | 議 案 37 規則改正の協議について 38 規則改正の協議について 39 第 6 9 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 41 職員採用試験（技能員）に係る第一次試験合格者の決定について 42 条件付採用期間の延長について 43 大都市人事委員会連絡協議会課長会議について 44 大都市労連連絡協議会からの申入れについて 45 監査の実施について |
| 第 16 回 (定例会) | R 8 . 1 . 16 | 議 案 40 職員採用試験（技能員）に係る最終合格者の決定及び採用候補者名簿の確定について 報 告 46 任用の制限の特例に係る異動期間の延長の状況報告について 47 職員の採用選考（委任）の結果 について 48 職員の採用選考（委任）の結果 について 49 条件付採用期間の延長について 50 千葉市職員採用説明会の開催について 51 監査結果について |
| 第 17 回 (定例会) | R 8 . 2 . 17 | 議 案 41 職員採用試験（上級・先行実施枠）の実施について 42 令和 8 年度職員採用試験・選考の日程及び主な受験資格について 43 一般任期付職員の採用の承認について 44 条例案に対する意見について 45 条例案に対する意見について 報 告 52 職員の採用選考（委任）の結果について 53 職員の採用選考（委任）の実施について 54 職員の採用選考（委任）の実施について 55 条件付採用期間の延長について 56 令和 8 年度人事委員会当初予算（案）について 57 第 6 9 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研究テーマについて |

| 回数 | 開催年月日 | 議 案 | 事 |
|-----------------|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| 第 18 回 (定例会) | R 8 . 3 . 5 | 議 案 46 特定任期付職員の採用の承認について 47 特定任期付職員の任期の更新の承認について 48 規則に基づく人事委員会の承認について 報 告 58 職員の採用選考（委任）の結果について | |
| 第 19 回 (定例会) | R 8 . 3 . 18 | 議 案 49 特定任期付職員の任期の更新の承認について 50 職員の採用選考及び職務の級・号給の承認について 51 給料表の適用を異にする異動をした職員の在級年数の取扱いの承認について 52 任用の制限の特例に係る異動期間の更なる延長の承認について 53 規則改正の協議について 54 規則に基づく人事委員会の承認について | |
| 第 1 回 (臨時会) | R 8 . 3 . 27 | 議 案 55 職員の採用選考及び職務の級・号給の承認について 56 職員の採用選考（委任）の結果及び職務の級・号給の承認について 57 職員の職務の級・号給の承認について 58 給料表の適用を異にする異動における職務の級の承認について 59 給料表の適用を異にする異動における職務の級の承認について 60 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 61 千葉市人事委員会事務局職員の任命について | |

4 事務局

令和7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



(※)事務局長が事務取扱。

(2) 事務分掌

〈給 与 班〉

- ア 人事委員会の会議に関すること。
- イ 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。
- ウ 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。
- 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 人事評価、給与、勤務時間その他勤務条件についての調査研究に関すること。
- ケ 人事評価、給与、勤務時間その他勤務条件についての報告及び勧告に関すること。
- コ 給与の支払の監理に関すること。
- サ 厚生福利制度その他職員に関する制度についての調査研究に関すること。
- シ 研修についての調査研究に関すること。
- ス 分限及び懲戒に関すること。
- セ 勤務条件に関する措置の要求に関すること。
- ソ 不利益処分についての審査請求に関すること。
- タ 職員の苦情の処理に関すること。
- チ 退職手当の支給制限等の処分についての調査審議に関すること。
- ツ 再就職者による依頼等の規制違反の監視に関すること。
- テ 職員の職務に係る倫理の保持に関すること。
- ト 管理職員等の範囲に関すること。
- ナ 職員団体の登録に関すること。
- ニ 労働基準監督機関の職権の行使に関すること。

〈任 用 班〉

- ア 人事委員会の広報に関すること。
- イ 採用試験及び選考に関すること。

(3) 予算の状況

令和7年度における本人事委員会の当初予算は、次のとおりである。

| 科 | | 目 | 予 算 額 (千円) | | |
|-----|-------------|---------------------|---------------|--------|----------|
| | | 節 | | | |
| (款) | 総 務 費 | 報 酬 | 3, 276 | | |
| | | 給 料 | 44, 006 | | |
| | | 職 員 手 当 等 | 48, 862 | | |
| | | 共 済 費 | 16, 919 | | |
| | | 災 害 補 償 費 | 1 | | |
| | | 人 事 委 員 会 費 | 報 償 費 | 42 | |
| (項) | 人 事 委 員 会 費 | 旅 費 | 839 | | |
| | | 人 事 委 員 会 費 | 需 用 費 | 4, 331 | |
| (目) | 人 事 委 員 会 費 | 役 務 費 | 1, 288 | | |
| | | 委 託 料 | 7, 072 | | |
| | | 使 用 料 及 び 賃 借 料 | 737 | | |
| | | 負 担 金、補 助 及 び 交 付 金 | 2, 554 | | |
| | | 計 | | | 129, 927 |

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扱いの原則をその基本理念としている。

職員の採用は、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

令和7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、保育士及び技能員について実施した。実施結果は別表1のとおりである。本年より上級技術系職種についての先行実施枠の採用試験を行った。

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、民間企業等職務経験者の試験区分のうち事務（医療）について、病院事業管理者へ採用試験の事務を処理する権限を委任している。

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。

令和7年度の職員採用選考（公募）は、行政の選考区分における獣医師、薬剤師、保健師、心理士、栄養士、学校栄養職員及び看護師並びに障害者対象（事務（初級）及び学校事務（初級））並びに育児休業代替任期付職員について実施した。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条各号に規定する職のうち、以下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。

- ・第1号に規定する職のうち、社会福祉士、精神保健福祉士、介護福祉士、薬剤師、診療放射線技師、臨床工学技士、臨床検査技師、心理療法士、歯科衛生士、学校栄養職員を除く栄養士、言語聴覚士、救急救命士、看護師及び准看護師（これらのうち行政職給料表又は医療職給料表（2）の適用を受けるものを除く。）の職並びに医師、歯科医師、理学療法士、作業療法士、視能訓練士及び助産師の職
- ・第2号に規定する職のうち、診療情報管理士の職
- ・第7号及び第8号に規定する職のうち、学校栄養職員及び学校事務の職
- ・かつて職員であった者をもって補充しようとする職で、その者がかつて任用されていた職と職務の複雑と責任の度が同等以下と人事委員会が認めるもの

任用関係別表

1 令和7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 | | 競争倍率 〈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) | | |
| 上級 (先行実施) | 技 術 | 土 木 | 25 | 25 | 16 | 14 | 12 | 2.1 |
| | | 建 築 | 19 | 19 | 12 | 10 | 4 | 4.8 |
| | | 電 気 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1.0 |
| | | 機 械 | 6 | 6 | 5 | 5 | 4 | 1.5 |
| | | 化 学 | 11 | 11 | 9 | 8 | 4 | 2.8 |
| | | 造 園 | 21 | 21 | 8 | 7 | 3 | 7.0 |
| 上級 | 事 務 | 行 政 A | 363 | 287 | 188 | 183 | 113 | 2.5 |
| | | 行 政 B | 164 | 130 | 28 | 27 | 11 | 11.8 |
| | | 福 祉 | 19 | 14 | 12 | 11 | 7 | 2.0 |
| | | 児童福祉 | 8 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2.5 |
| | | 情 報 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1.0 |
| | 技 術 | 土 木 | 24 | 7 | 5 | 5 | 5 | 1.4 |
| | | 建 築 | 10 | 7 | 5 | 5 | 1 | 7.0 |
| | | 電 気 | 1 | 0 | — | — | — | — |
| | | 機 械 | 6 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3.0 |
| | | 化 学 | 5 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3.0 |
| | | 造 園 | 9 | 5 | 3 | 3 | 1 | 5.0 |
| | | 農 業 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2.0 |
| | | 消防士 | 行 政 | 150 | 118 | 64 | 64 | 29 |
| | 建 築 | | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.0 |
| | 電 気 | | 0 | — | — | — | — | — |
| | 化 学 | | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.0 |
| | 救命救急士 | | 42 | 35 | 18 | 18 | 10 | 3.5 |
| | 小 計 | | 893 | 704 | 389 | 376 | 215 | 3.3 |
| | 中級 | 学校事務 | 32 | 17 | 9 | 8 | 4 | 4.3 |
| | 初級 | 事 務 | 70 | 59 | 37 | 30 | 13 | 4.5 |
| 技術（土木） | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.0 | |
| 学校事務 | | 8 | 7 | 6 | 5 | 3 | 2.3 | |
| 消防士 | | 行政 | 178 | 156 | 46 | 42 | 28 | 5.6 |
| | | 救命救急士 | 37 | 32 | 10 | 10 | 4 | 8.0 |
| 小 計 | | 326 | 272 | 109 | 96 | 53 | 5.1 | |
| 民間企業等 職務経験者 | 事 務 | 行 政 | 278 | 206 | 38 | 38 | 14 | 14.7 |
| | | 情 報 | 23 | 17 | 9 | 8 | 3 | 5.7 |
| | | 学芸員 | 4 | 4 | 3 | 3 | 0 | — |
| | 技 術 | 土 木 | 21 | 15 | 11 | 11 | 6 | 2.5 |
| | | 建 築 | 9 | 7 | 5 | 5 | 0 | — |
| | | 電 気 | 11 | 7 | 5 | 5 | 1 | 7.0 |
| | | 機 械 | 7 | 6 | 5 | 5 | 3 | 2.0 |
| | | 造 園 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4.0 |
| | | 農 業 | 3 | 1 | 1 | 0 | — | — |
| | | 資 格 免許職 | 保 育 士 | 14 | 11 | 7 | 7 | 2 |
| | 獣 医 師 | | 5 | 5 | 3 | 3 | — | — |
| | 薬 剤 師 | | 4 | 4 | 3 | 3 | — | — |
| | 保 健 師 | | 15 | 13 | 10 | 9 | 2 | 6.5 |
| | 心 理 士 | | 4 | 3 | 3 | 3 | 0 | — |
| | 小 計 | | 402 | 303 | 107 | 104 | 32 | 9.5 |
| 資格免許職 (行政) | 獣 医 師 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | — | |
| | 薬 剤 師 | 9 | 9 | 9 | 9 | 3 | 3.0 | |
| | 保 健 師 | 37 | 34 | 26 | 25 | 10 | 3.4 | |
| | 心 理 士 A | 55 | 55 | 30 | 29 | 14 | 3.9 | |
| | 心 理 士 B | 10 | 8 | 5 | 5 | 1 | 8.0 | |

| | | | | | | | |
|-----------------------|---------------|-------|-------|-----|-----|-----|------|
| | 保 育 士 | 76 | 61 | 51 | 49 | 25 | 2.4 |
| | 栄 養 士 | 28 | 23 | 12 | 12 | 2 | 11.5 |
| | 学 校 栄 養 職 員 | 29 | 25 | 11 | 10 | 3 | 8.3 |
| | 看 護 師 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1.0 |
| | 歯 科 衛 生 士 | 22 | 19 | 13 | 12 | 3 | 6.3 |
| | 小 計 | 272 | 237 | 160 | 154 | 63 | 3.8 |
| | 技 能 員 (A) | 47 | 37 | 25 | 21 | 4 | 9.3 |
| 障 害 者 | 事 務 (初 級) | 60 | 29 | - | 20 | 1 | 29 |
| | 学 校 事 務 (初 級) | 46 | 23 | - | 17 | 0 | — |
| 育 児 休 業 代 替 任 期 付 職 員 | 事 務 | 17 | 13 | - | 11 | 6 | 2.2 |
| | 合 計 | 2,063 | 1,618 | 790 | 799 | 374 | 4.3 |

2 令和7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 | 0 |
| | 7 級 職 | 2 |
| | 6 級 職 | 0 |
| | 5 級 職 | 0 |
| | 4 級 職 | 1 |
| | 3 級 職 | 3 |
| | 2 級 職 | 1 |
| | 合 計 | 7 |

※ 任命権者より採用選考請求のあったもののみ記載

第3章 給 与 関 係 業 務

1 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ことされている。

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、令和7年10月2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。

令和7年職員の給与に関する報告及び勧告の概要

《本年の給与勧告のポイント》

月例給、ボーナスともに引上げ

- ① 民間給与との較差(2.91%)を解消するため、次のとおり改定
 - ・初任給を大幅に引上げ
 - ・中堅層までに重点を置きつつ、給料表全体を、昨年を大幅に上回る引上げ
- ② 期末手当及び勤勉手当(ボーナス)の引上げ 0.05月分(4.60月分 → 4.65月分)
- ③ 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備等【令和8年4月1日から実施】
 - ・職務や職責をより重視した給与体系の整備等

1 本市職員及び民間給与実態調査

本委員会は、本市職員の給与と市内民間従業員の給与との精密な比較を行うため、本年4月現在におけるそれぞれの給与等の実態について調査を実施した。

調査を実施した民間事業所 市内 94 事業所※ (調査完了 81 事業所、調査完了率 86.2%)
調査実人員 4,416 人

※ 企業規模 50 人以上、事業所規模 50 人以上の 427 事業所から層化無作為抽出法により抽出

2 本市職員給与と民間給与の比較

(1) 公民給与の比較方法の見直し

人事院における官民給与の比較方法の見直しを踏まえ、公民給与の比較方法について、比較対象企業規模を50人以上から100人以上に見直した。

(2) 月例給

事務・技術職の本市職員と市内民間従業員の本年4月分給与を比較した結果、民間給与が本市職員給与を上回っていることが認められた。

| 民間給与(A) | 本市職員給与(B) | 較差 $((A) - (B) / (B)) \times 100$ ((A) - (B)) |
|----------|-----------|--------------------------------------------------|
| 426,564円 | 414,504円 | 2.91% (12,060円) |

※ 上記本市職員(新卒者、保育士等を除く)の平均年齢は42.9歳、平均経験年数は19.3年である。

※ 2(1)の比較方法の見直しを行わなかった場合の較差は、2.74%(11,371円)

(3) 特別給(ボーナス)

昨年8月から本年7月までの1年間の市内民間従業員の支給実績(支給割合)と職員の年間支給月数を比較した結果、民間支給月数が職員支給月数を上回っていることが認められた。

| 民間支給月数 | 職員支給月数 | 支給月数の差 |
|--------|--------|--------|
| 4.63月 | 4.60月 | 0.03月 |

※ 2(1)の比較方法の見直しを行わなかった場合の民間支給月数は、4.61月

3 給与改定の内容

(1) 月例給

ア 給料

民間給与との較差を踏まえ、給料表を引上げ改定

- 行政職給料表 民間の初任給の動向及び人事院勧告の内容を踏まえ、初任給を大きく引上げ、上級試験（大学卒業程度）に係る初任給を 12,000 円、初級試験（高校卒業程度）に係る初任給を 12,300 円引上げ
これを踏まえ、概ね 30 歳台後半までの職員が在職する号給に重点を置いた改定を行うとともに、そこから改定額を逡減させる形を基本としつつ、適切な号給の間差が得られるように調整して、給料表全体を引上げ改定
- その他の給料表 行政職給料表との均衡を基本に改定

イ 管理職手当

給与制度の総合的見直し等による給料表の引下げ改定に伴い引き下げた行政職給料表 8 級について、支給月額を 130,900 円から 131,800 円に引上げ

ウ 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当について、人事院勧告の内容及び医療職給料表（1）の改定状況を踏まえ、上限額を 224,600 円から 231,300 円に引上げ

エ 通勤手当

自動車等の使用者に係る通勤手当について、民間の支給状況及び人事院勧告の内容を踏まえ、現行の「10km 以上 15km 未満」から「60km 以上」までの距離区分について、200 円から 7,100 円までの幅で引上げ

(2) 期末手当及び勤勉手当

- 民間の支給割合との均衡を図るため、0.05 月分の引上げ（4.60 月分→4.65 月分）
- 支給月数の引上げ分は、民間の支給状況及び人事院勧告の内容を踏まえ、期末手当及び勤勉手当の支給月数に均等に配分

<一般職員の支給月数>

| | 6 月期 | 12 月期 |
|--------------|--------------|--------------------|
| 令和 7 年度 期末手当 | 1.25 月（支給済み） | 1.275 月（現行 1.25 月） |
| 勤勉手当 | 1.05 月（支給済み） | 1.075 月（現行 1.05 月） |
| 令和 8 年度 期末手当 | 1.2625 月 | 1.2625 月 |
| 以降 勤勉手当 | 1.0625 月 | 1.0625 月 |

(3) 改定の実施時期

- 月例給 令和 7 年 4 月 1 日
- 期末手当及び勤勉手当（令和 7 年度分） 令和 7 年 12 月 1 日
（令和 8 年度以降分） 令和 8 年 4 月 1 日

4 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備等

(1) 月例給（職務や職責を重視した給与体系への見直し）

ア 行政職給料表

- (ア) 3 級から 6 級までの各級の初号近辺の号給を削除し、これらの級の初号の給料月額を引上げ
- (イ) 職務給の原則を一層推進するため、3 級の最高号給近辺の号給を削除
- (ウ) 7 級及び 8 級について、隣接する級との重なりを解消し、昇格メリットも拡大することで、昇格により大きく給与が上昇する仕組みとするとともに、号給の大きくくり化で昇給による大き

な給与上昇を確保

イ その他の給料表

その他の給料表は、行政職給料表との均衡を基本に改定

(2) 地域手当

本市の地域手当支給割合について、人事院勧告に準じて、15%から12%に引下げ

(3) その他の月例手当等

ア 扶養手当

人事院勧告に準じて、配偶者に係る手当の廃止（6,500円→0円）及び子に係る手当額の引上げ（10,000円→13,000円）

イ 通勤手当

民間の支給状況及び人事院勧告の内容等を考慮し、以下のように見直し

- ・通勤手当の支給限度額を150,000円に引上げ
- ・特別急行列車等の利用について、新規採用者から支給可能とする等、要件を緩和
- ・自動車等使用者に対する通勤手当の上限距離を60km以上から100km以上に引上げ、5km刻みで新たな距離区分を設けてそれぞれの区分に応じた額を支給
- ・月途中で採用された職員等の通勤手当について、採用日から支給できるよう、適切な時期に見直し

ウ 単身赴任手当

人事院勧告に準じて、新規採用者から支給可能とするよう要件を緩和

エ 管理職員特別勤務手当

人事院勧告に準じて、平日深夜における支給対象となる時間帯を以下のように見直し

| | 見直し前 | 見直し後 |
|-------|-----------|------------|
| 支給時間帯 | 0:00～5:00 | 22:00～5:00 |

オ 特定任期付職員のボーナス制度

人事院勧告に準じて、新たに勤勉手当を支給し、特定任期付職員業績手当を廃止

カ 定年前再任用短時間勤務職員等の給与

人事院勧告に準じて、貸家に対する住居手当を新たに支給

(4) 公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律の施行に伴う対応

国の今後の動向を注視しつつ、必要な条例や規則の改正等適切に実施することが必要

(5) 実施時期等

ア 実施時期

令和8年4月1日（(4)については、法律の施行に合わせて実施）

イ 経過措置

職員への影響等を考慮し、以下のように経過措置を設定

- ・(1) のアの (イ) 「給料表」
当面の間、見直し前に受けていた給料月額との差額を給料として支給
- ・(2) 「地域手当」

| | 現行 | R8 | R9 | R10～ |
|------|-----|-----|-----|------|
| 支給割合 | 15% | 14% | 13% | 12% |

・(3) のア「扶養手当」

| | 現行 | R8 | R9 | R10～ |
|----------|---------|---------|---------|---------|
| 配偶者に係る手当 | 6,500円 | 4,500円 | 2,500円 | 廃止 |
| 子に係る手当 | 10,000円 | 11,000円 | 12,000円 | 13,000円 |

5 その他報告する事項

(1) 市政運営の原動力としての人材の確保

行政課題が複雑化・多様化する中で、市政運営の原動力となる有為な人材を確保・育成することは不可欠であり、今まで以上に効果的な採用活動に取り組むとともに、採用した人材が成長・活躍できるような取組みを進める必要がある。

ア 人材確保

- ・ 官民間問わず人材獲得競争が激化している中で、有為・有能な人材の確保するため、今年度の採用試験においては、上級技術職を対象にSPI-3を活用した先行実施枠を新設する等の対応を行った。
- ・ 募集活動では、全面オンラインによる採用説明会や、本市職員と受験予定者が座談会形式で交流するイベントの開催等、本市の魅力等について、幅広い対象に周知する機会とより深く知ってもらう機会の双方を設け、より多くの受験者の確保を図った。
- ・ 引き続きオンラインと対面を効果的に組み合わせたPRに取り組んでいくとともに、今後も見込まれる厳しい採用情勢を鑑み、新規学卒者だけでなく、中途採用による人材確保など、試験内容とともに採用ルートを含む試験制度のあり方について検討を進めていく。

イ 人材育成

- ・ 「千葉市人材育成・活用基本方針」に基づく「第1次千葉市人材育成・活用アクションプラン」に沿って、人材の配置や育成の取組みを進めるとともに、新たなアクションプランの策定において、「人的資本経営」の考え方を取り入れながら、さらに充実したものとなるよう、検討を進められたい。
- ・ 民間企業等経験者、若年層の職員、管理監督職、女性職員、障害のある職員、高齢層の職員が、持てる力を発揮し活躍できるよう、これらの職員に対するきめ細かな研修やリスクリテラシー研修が必要である。
- ・ 管理職への昇格意欲を高めるような職務・職責に応じた給与制度にするとともに、不安の解消やモチベーションの向上させる取組みを進められたい。
- ・ 本市におけるデジタルリテラシーの向上やデジタル人材の確保・育成に関する具体的な取組みを検討されたい。
- ・ 職員個人の状況を細かく把握し人事管理に生かすためには、人事管理におけるデジタル化が重要であり、これらのツールについて調査・研究を進められたい。

ウ 人材活躍

- ・ 女性管理職の登用率や障害者雇用率の向上に引き続き努められたい。
- ・ 複雑化・多様化するとともに増大する行政課題に対応するため、「千葉市職員子育て支援・女性活躍推進計画」や「千葉市障害者活躍推進プラン（第2期）」の取組みを着実に進めるとともに、高齢層の職員の心身の状況を踏まえた対策を講じられたい。
- ・ 職員の役割や活躍に報いる処遇のため、昨年的人事院勧告における「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）」を踏まえた給与制度整備について、適切に対応していく必要がある。

(2) 誰もが働きやすい職場環境の整備

職員が安心して、やりがいを持って働ける職場環境を整備することは、公務能率や公務職場の魅力を向上させ、多様で有為な人材確保にもつながることから、職員一人ひとりの個性と能力が尊重され、自分らしく働ける職場環境を整備する必要がある。

ア 長時間労働の是正

- ・ 平均の時間外勤務時間及び時間外在校等時間は減少している一方、月100時間以上の時間外勤務等の長時間労働を行う職員が一定数存在している。
- ・ 業務効率化を進めるとともに、柔軟・適切な人員配置等、長時間労働の是正に向けた対策に取り組まれない。また、時間外勤務の上限規制における特例業務については、指定が限定的となるよう運用し、要因の整理と分析・検証を行い、原因への対策を講じられたい。
- ・ 公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律の施行に伴って、学校における働き方改革を一層進める必要があることから、上記の取組みのほか、「学校における働き方改革プラン」の取組みを進められたい。
- ・ やむを得ず長時間労働を行った場合は、産業医等との面接の確実な実施につながるよう丁寧に勧奨する等、職員の健康管理に努められたい。

イ 多様で柔軟な働き方

- ・ 「千葉市職員子育て支援・女性活躍推進計画～エンパワーメントプラン～」の取組みを進め、個々の職員の事情を尊重した柔軟な働き方を選択できるようにするとともに、フレックスタイム制度等について、本市の実情を踏まえて検討を進められたい。
- ・ 育児や介護等事情を抱える職員が、休暇・休業等を取得しやすくするため、代替職員の配置等の職場環境づくりに努められたい。
- ・ 育児や介護等様々な事情を抱えた職員の両立支援のため、制度の個別の周知や意向確認等を適切に行うとともに、両立が難しくなるような事態に直面する前後において私生活面も含めた助言を行う等の支援についても検討されたい。

ウ 福利厚生

- ・ 近年の学生は、就職先を決める際に、「福利厚生制度が充実しているか」を重視する傾向が見られることから、民間企業の事例等も参考にしながら、市民理解が得られるような職員の福利厚生制度のあり方を検討されたい。
- ・ 本委員会としても、任命権者と協力しながら、学生に向けた効果的な周知方法について検討していく。

エ ワーク・エンゲージメント

- ・ 職員の満足度を高めるため、ワーク・エンゲージメントを高めていくことが重要であり、採用した人材が定着し成長していくような取組みが必要である。
- ・ 目指す方向性や重視する価値をミッション・ビジョン・バリュー（MVV）として定めることは、ワーク・エンゲージメントの向上に有効な手法と考えられる。
- ・ 任命権者においては、職員の自律的かつ主体的なキャリア形成の意欲に応えられる人事制度や人事考課制度、研修、ミッション・ビジョン・バリュー（MVV）の策定について調査・研究を進められたい。

オ ハラスメント対策

- ・ ハラスメントについて、引き続き、全ての職場において防止対策を徹底することが必要である。
- ・ ハラスメント苦情相談では、パワー・ハラスメントに関する相談が多い状況であり、研修等を通じて、ハラスメントについての正しい理解を身に着けるとともに、積極的な対話を意識した適度なコミュニケーションが必要である。

- ・ 適正な業務指示や指導を受けた際は、真摯に受け止め業務に当たるよう周知するとともに、管理監督職への支援を検討されたい。
- ・ いわゆるカスタマー・ハラスメントに組織的に対応するため、他自治体や民間企業等の取組みを参考に検討を進められたい。

カ 健康経営・メンタルヘルス

- ・ 疾病のある職員等様々な事情を抱える職員が健康的に働き続けられるよう、疾病予防への支援策や無給の休暇等を含めた環境づくりについて、国や他団体の状況を参考に、調査・研究を進められたい。
- ・ 研修や相談制度等について、より積極的に周知するとともに、ストレスチェックの結果を踏まえ、職員が健康に働き続けられるような職場となるよう取組みを進められたい。

(3) 市民に信頼される組織の実現

- ・ 多くの職員が日々職務に精励している一方で、依然として市民からの信頼を大きく損なう不祥事が発生していることは誠に遺憾である。
- ・ 職員の不祥事の発生防止に取り組むことは、市民に信頼されることで職員が仕事に対して誇りややりがいを持てるようになり、ワーク・エンゲージメントの向上にも寄与するものである。
- ・ 職員の不祥事の発生防止に取り組まれるとともに、職員のワーク・エンゲージメントを高める等の取組みを推進し、不祥事につながる行為を思いとどまらせるような土台を整えられたい。

(参考)

(1) 勧告に基づく職員給与の試算

<平均給与等>

| 行政職 | 現行額 | 勧告実施後試算額 | 増減額 | 増減率 |
|--------|------------|------------|-----------|-------|
| 平均給与 | 404,224 円 | 415,987 円 | 11,763 円※ | 2.91% |
| 平均年間給与 | 673 万 3 千円 | 695 万 2 千円 | 21 万 9 千円 | 3.3% |

※ 内訳は、給料が 10,226 円、管理職手当が 3 円、はね返り分(給料等に一定割合を乗じて支給額が定められている手当について、給料等の改定に伴い手当額が増減する分)が 1,534 円である。

注1 行政職給料表適用職員(消防職員を除く) (4,764 人、平均年齢 40.3 歳、平均経験年数 17.7 年)

2 「平均年間給与」=平均給与×12+期末・勤勉手当(千円未満四捨五入)

3 平均給与は、給料、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当及び単身赴任手当(基礎額)、管理職手当の合計額

(2) 最近の給与勧告等の状況

| 年 | 月例給 | | 期末・勤勉手当(ボーナス) | | 平均年間給与 | |
|------|----------|----------|---------------|---------|---------|-------|
| | 較差率 | 較差額 | 年間支給月数 | 対前年比増減 | 増減額 | 増減率 |
| 令和3年 | (△0.02%) | (△61 円) | 4.30 月 | △0.15 月 | △5.8 万円 | △0.9% |
| 令和4年 | 0.19% | 751 円 | 4.40 月 | 0.10 月 | 5.1 万円 | 0.8% |
| 令和5年 | 0.93% | 3,719 円 | 4.50 月 | 0.10 月 | 9.9 万円 | 1.5% |
| 令和6年 | 2.68% | 10,805 円 | 4.60 月 | 0.10 月 | 21.6 万円 | 3.3% |
| 令和7年 | 2.91% | 12,060 円 | 4.65 月 | 0.05 月 | 21.9 万円 | 3.3% |

※ 平均年間給与は、行政職給料表適用職員(消防職員を除く)の給与である。

※ 月例給欄がかっこ書きの年度は、月例給の改定なし

2 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、いずれも異議ない旨の意見の申し出を行った。

| 年月日 | 条例案名 | 概要 |
|----------------|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 令和7年 8月29日 | 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 | 近年、県内で連続的に鳥インフルエンザが発生している中で、本市においても職員が直接防疫作業に従事する見込みが生じたため、防疫作業に従事した職員の心身の負担を考慮するとともに、千葉県職員との処遇の均衡を考慮して、防疫作業に従事した本市職員に対し、新たに特殊勤務手当を支給できるようにする。 |
| | 千葉市職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部を改正する条例 | 「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」の一部改正に伴い、育児や介護等を行う職員に対して、制度の周知や意向確認、配慮等の措置を講じるようにする。 |
| | 千葉市職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例 | 「地方公務員の育児休業等に関する法律」の一部改正に伴い、1年につき10日相当の範囲内で一日当たりの上限時間数なく部分休業を取得することを可能とするパターンを新設し、いずれのパターンで取得するかを選択可能とする。 |
| 令和7年 11月25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 | 本委員会が令和7年10月2日に行った「職員の給与に関する報告及び勧告」に基づき、一般職の給料、期末手当及び勤勉手当を引き上げるとともに、一般職の改正を踏まえ、会計年度任用職員の給料表の改定、期末手当及び勤勉手当の引上げ等所要の改正を行う。 |
| | 千葉市教育職員の給与等の特別措置に関する条例等の一部を改正する条例 | 教員の処遇改善を図るため、「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律」が公布されたことを受け、本市においても、改正法の内容等を踏まえた所要の改正を行う。 |
| 令和8年 2月17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 | 本委員会が令和7年10月2日に行った「職員の給与に関する報告及び勧告」に基づき、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）等を行うため、一般職の給料及び諸手当の改正を行うとともに、会計年度任用職員の給料等について所要の改正を行う。 |

| 年月日 | 条例案名 | 概要 |
|---------------|----------------------------|----------------------------------------------------------------|
| 令和8年 2月17日 | 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 | 義務教育費国庫負担金の算定基準の見直しを受け、週休日における部活動指導に係る特殊勤務手当について、引き上げるよう改正を行う。 |
| | 千葉市職員の旅費等に関する条例等の一部を改正する条例 | 国家公務員等の旅費に関する法律の一部改正を踏まえ、本市においても、昨今の経済社会情勢の変化に対応し旅費の実費弁償支給等する。 |

3 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意見の申し出を行った。

| 年月日 | 協議の内容 |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 令和7年9月25日 | (1) 千葉市職員の育児休業等に関する規則 (2) 千葉市会計年度任用職員の給与及びその他の給付の支給に関する規則 |
| 令和7年11月11日 | (1) 千葉市会計年度任用職員の給与及びその他の給付の支給に関する規則 |
| 令和7年12月16日 | (1) 千葉市職員の時間外勤務手当等の支給に関する規則 (2) 千葉市職員の管理職手当に関する規則 (3) 千葉市職員の期末手当及び勤勉手当の支給に関する規則 (4) 千葉市職員の初任給調整手当の支給に関する規則 (5) 千葉市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 (6) 千葉市職員の特殊勤務手当支給条例施行規則 |
| 令和8年3月18日 | (1) 千葉市職員の時間外勤務手当等の支給に関する規則 (2) 千葉市職員の通勤手当の支給に関する規則 (3) 千葉市職員の住居手当の支給に関する規則 (4) 千葉市職員の期末手当及び勤勉手当の支給に関する規則 (5) 千葉市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 (6) 千葉市職員の単身赴任手当の支給に関する規則 (7) 千葉市職員の扶養手当の支給に関する規則 (8) 千葉市職員の管理職員特別勤務手当の支給に関する規則 (9) 千葉市会計年度任用職員の給料及び報酬の基準に関する規則 |

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こととされている。

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、令和8年3月31日現在の係属事案はない。

2 不利益処分に関する審査請求

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審査請求をすることができることとされている。

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、令和8年3月31日現在の係属事案はない。

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、本年度における苦情相談は、5件（うち1件は係属中）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。

(令和8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 |
|-------------------------|--------------------------------|---------------|------------|------------|
| 千葉市職員労働組合 | 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 |
| 千葉市職員労働組合 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 |
| 千葉市教職員組合 | 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12番6号 | 単一体 | 無 | 平成8年3月8日 |
| 千葉市保育所等 会計年度任用職員労働組合 | 千葉市中央区中央4丁目13番10号 | 単一体 | 無 | 平成8年3月8日 |
| 全千葉市教職員組合 | 千葉県船橋市夏見5丁目31番地25 号 船橋教育会館内 | 単一体 | 有 | 平成9年1月30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定められている。

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（安衛法11、12条）、⑤ボイラー等の検査（安衛法38、39、41条）⑥事業場の調査（労基法101条）等がある。本年度は、解雇予告除外認定を1件、時間外休日労働に関する協定届を184件、衛生管理者等選任報告を29件、ボイラー等の検査結果報告書を1件、事業場への実地調査を3事業所実施した。

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。

(令和8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 | 環境保健研究所、農政センター、動物公園、青少年サポートセンター、教育センター、養護教育センター、南部青少年センター、博物館(2)、埋蔵文化財調査センター、図書館(7)、小学校(調理場を除く。)(107)、中学校(53)、高等学校(2)、中等教育学校(1)、特別支援学校(調理場を除く。)(3)、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、東京事務所、市税事務所(2)、市税出張所(4)、消費生活センター、在宅医療・介護連携支援センター、障害者相談センター、児童相談所(一時保護第一班及び第二班を除く。)(2)、地方卸売市場、土地区画整理事務所(3)、区役所(6)、保健福祉センター(健康課を除く。)(6)、市民センター(12)、教育委員会事務局、消防局、消防署(6)、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(3)、小学校・特別支援学校調理場、水道局、水道事業事務所 |
| | 第 3 号 | 土木事務所(4) |
| | 第 13 号 | 動物保護指導センター、保健所、保育所(49)、認定こども園(2)、東部児童相談所一時保護第一班及び第二班、こころの健康センター、保健福祉センター健康課(6)、病院局、病院(2) |
| | 第 14 号 | 公営事業事務所、公園緑地事務所(4) |
| | 第 15 号 | 環境事業所(3)、清掃工場(2)、新浜リサイクルセンター、廃棄物埋立管理事務所 |

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、本委員会が制定改廃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 |
|----------|----------------------------------------------------|-------------|-----------------------|
| 令和7年5月1日 | 人事委員会が行う職員の勤務条件に関する労働基準監督機関の職権の一部を委任する規則の一部を改正する規則 | 令和7年人委規則第7号 | 解雇予告除外認定に係る職権委任に関する改正 |