

## 第 10 章 特別区人事委員会の業務状況について

地方公務員法第 58 条の 2 第 2 項の規定に基づき、特別区人事委員会より業務状況の報告がありました。この章は、同条第 3 項の規定に基づき、その報告内容を公表するものです。

《参考》地方公務員法第 58 条の 2

(人事行政の運営等の状況の公表)

第 58 条の 2 任命権者は、次条に規定するもののほか、条例で定めるところにより、毎年、地方公共団体の長に対し、職員（臨時的に任用された職員及び非常勤職員（第 28 条の 5 第 1 項に規定する短時間勤務の職を占める職員を除く。）を除く。）の任用、人事評価、給与、勤務時間その他の勤務条件、休業、分限及び懲戒、服務、退職管理、研修並びに福祉及び利益の保護等人事行政の運営の状況を報告しなければならない。

2 人事委員会又は公平委員会は、条例で定めるところにより、毎年、地方公共団体の長に対し、業務の状況を報告しなければならない。

3 地方公共団体の長は、前 2 項による報告を受けたときは、条例で定めるところにより、毎年、第 1 項の規定による報告をとりまとめ、その概要及び前項の規定による報告を公表しなければならない。

# 1 職員の競争試験及び選考の状況

## (1) 採用試験等

平成26年度における採用試験等については、以下のとおり実施しました。

### ① 受験資格等

採用区分	職種 (試験・選考区分)	国籍要件	年齢	資格・免許	その他	
類	事務	有	22歳以上 28歳未満	—————	<ul style="list-style-type: none"> <li>活字印刷文による出題に対応できる人。ただし、事務については点字による出題に対応できる人も受験できる。</li> <li>22歳未満の者で学校教育法に基づく大学（短期大学を除く。）を卒業した人又はこれと同等の資格があると人事委員会が認める人</li> </ul>	
	土木造園（土木）					
	土木造園（造園）					
	建築	無	22歳以上 30歳未満	社会福祉士もしくは児童指導員の資格を有する人又は保育士となる資格を有し、都道府県知事の登録を受けている人		
	機械					
	電気	有	22歳以上 40歳未満	食品衛生監視員及び環境衛生監視員		
	衛生監視（衛生）					
衛生監視（化学）						
保健師	無	22歳以上 40歳未満	保健師			
類	事務	有	18歳以上 22歳未満	—————	活字印刷文による出題に対応できる人	
るを身 採対象 障害 選と害 考す者	事務	有	18歳以上 28歳未満	<ul style="list-style-type: none"> <li>身体障害者手帳の交付を受けている人</li> <li>自力通勤ができ、かつ介護者なしに職務遂行が可能な人</li> <li>通常の勤務時間に対応できる人</li> <li>活字印刷文による出題に対応できる人</li> </ul>		
経験者 2級職	事務	有	28歳以上 32歳未満	民間企業等での業務従事歴 4年以上	—————	<ul style="list-style-type: none"> <li>活字印刷文による出題に対応できる人。ただし、事務については点字による出題に対応できる人も受験できる。</li> </ul>
	土木造園（土木）			当該職種に係る業務に従事		
	建築					
経験者 3級職	（主任主事） 事務	有	32歳以上 37歳未満	民間企業等での業務従事歴 8年以上	—————	
	土木造園（土木）				当該職種に係る業務に従事	
	建築		37歳以上 46歳未満	民間企業等での業務従事歴 13年以上	—————	
	（主任主事） 事務				当該職種に係る業務に従事	
土木造園（土木）						

### 用語説明

国籍要件 公権力の行使又は公の意思形成への参画に携わる可能性が高い職種については、日本国籍を有する者に限定しています。

② 日 程

区 分	類採用試験 【一般方式】	類採用試験 【新方式】	類採用試験	経験者 採用試験・選考	身体障害者を対象 とする採用選考
告 示	3月5日	6月11日	6月11日	6月11日	7月25日
第1次試験・選考 (筆記)	5月4日	9月7日	9月14日	9月7日	9月28日
第1次合格発表	6月18日	10月14日	10月21日	10月14日	10月15日
第2次試験・選考 (面接)	7月7日～24日	10月23・24・27日	11月1・2日	10月25・26日	10月27日・11月11日
第2次合格発表	-	-	-	11月7日	-
第3次試験・選考 (面接)	-	-	-	11月15日～23日	-
最終合格発表	7月28日:技術系 8月 8日:技術系以外	11月14日	11月14日	12月5日	11月20日

③ 実施状況

単位：人

採用区分	職種 (試験・選考区分)	申込者数			受験者数			最終合格者数			
		26年度	25年度	比 増 減	26年度	25年度	比 増 減	26年度	25年度	比 増 減	
類 【一般方式】	事務	16,078	16,458	380	12,906	13,014	108	1,668	1,549	119	
	土木造園 (土木)	436	641	205	324	463	139	137	167	30	
	土木造園 (造園)	80	95	15	68	66	2	31	12	19	
	建築	175	279	104	140	205	65	90	101	11	
	機械	144	158	14	108	105	3	46	33	13	
	電気	170	183	13	107	131	24	51	38	13	
	福祉	442	463	21	370	360	10	85	85	0	
	衛生監視 (衛生)	233	251	18	171	198	27	46	61	15	
	衛生監視 (化学)	129	84	45	81	46	35	10	6	4	
	保健師	391	414	23	323	351	28	88	74	14	
	小計	18,278	19,026	748	14,598	14,939	341	2,252	2,126	126	
類 【新方式】	土木造園 (土木)	302	-	302	143	-	143	51	-	51	
	建築	183	-	183	106	-	106	45	-	45	
	小計	485	-	485	249	-	249	96	-	96	
類	事務	3,664	2,254	1,410	2,996	1,605	1,391	334	213	121	
身体障害者を対象とする採用選考		事務	90	86	4	66	77	11	24	26	2
経験者	2級職	事務	1,280	1,300	20	1,000	1,029	29	128	100	28
		土木造園 (土木)	32	31	1	21	23	2	10	13	3
		建築	53	50	3	43	42	1	27	21	6
		小計	1,365	1,381	16	1,064	1,094	30	165	134	31
	3級職 (主任主事)	事務	868	887	19	641	658	17	40	30	10
		土木造園 (土木)	35	28	7	27	25	2	11	9	2
		建築	37	53	16	22	42	20	9	12	3
		機械	-	-	0	-	-	0	-	-	0
		電気	-	-	0	-	-	0	-	-	0
	小計	940	968	28	690	725	35	60	51	9	
	3級職 (主任主事)	事務	615	603	12	453	448	5	6	5	1
		土木造園 (土木)	47	64	17	36	44	8	3	6	3
		小計	662	667	5	489	492	3	9	11	2
	合 計		25,484	24,382	1,102	20,152	18,932	1,220	2,940	2,561	379

## (2) 採用選考等

平成26年度人事委員会が実施した大田区の採用選考等の実施状況は次のとおりです。

### 医療専門職採用選考

区分	合格者数
医療専門職（医師の課長級以上）	1 人

### 一般職の任期付職員

採用職層	採用承認人数
主任主事	0 人
係長職	0 人
総括係長	0 人
課長級	0 人
統括課長	0 人
部長級	0 人

## (3) 管理職選考

### ① 受験資格等

#### 類

(受験資格) 日本国籍を有する要綱で定める職種の職務に従事する人のうち、年齢55歳未満で、主任主事以上の在職期間が6年以上の人。

(受験方式) 全部受験方式 - 受験資格を満たしている人が、筆記考査（択一・短答式問題、記述式問題、論文式問題）全てを受験する方式。

分割受験方式 - 受験資格を満たしている人が、択一・短答式問題受験の免除資格を得るため、択一・短答式問題のみを受験する方式。受験年度の管理職選考の合格にはいらない。

免除受験方式 - 択一・短答式問題受験の免除資格を得ている人が、記述式問題及び論文式問題を受験する方式。

前倒し受験方式 - 主任主事の職にあり、その在職期間が3～5年目の人（経験者採用制度により採用された人の特例あり）が、択一・短答式問題受験の免除資格を得るため、択一・短答式問題のみを受験する方式。受験年度の管理職選考の合格にはいらない。

(選考方法) 筆記考査（択一・短答式問題、記述式問題、論文式問題）、勤務評定、口頭試問、適性評定（技術系のみ）

(免除資格) 択一・短答式問題の成績が一定の基準に達した人については、原則として、受験年度以降の3年間の択一・短答式問題受験の免除資格を付与する。

#### 類

(受験資格) 日本国籍を有する要綱で定める職種の職務に従事する人のうち、年齢47歳以上56歳未満で、総括係長の在職期間が1年以上の人。

(選考方法) 筆記考査（事例式論文）、勤務評定、口頭試問

## ② 実施状況（合格者決定）

ア 類（全部及び免除受験方式）及び 類 （単位：人、％）

種別	選考区分	受験者数（A）			口頭試問進出者数（B）			合格者数（C）			合格率（C/A）		
		26年度	25年度	増減	26年度	25年度	増減	26年度	25年度	増減	26年度	25年度	増減
類	事務	338	364	26	175	196	21	92	102	10	27.2	28.0	0.8
	技術	42	49	7	18	21	3	12	17	5	28.6	34.7	6.1
	技術	40	25	15	24	10	14	18	8	10	45.0	32.0	13.0
	技術	27	33	6	8	8	0	5	5	0	18.5	15.2	3.3
	技術計	109	107	2	50	39	11	35	30	5	32.1	28.0	4.1
	小計	447	471	24	225	235	10	127	132	5	28.4	28.0	0.4
類	事務	81	93	12	68	66	2	41	38	3	50.6	40.9	9.7
	技術	23	17	6	14	11	3	14	10	4	60.9	58.8	2.1
	小計	104	110	6	82	77	5	55	48	7	52.9	43.6	9.3
合計		551	581	30	307	312	5	182	180	2	33.0	31.0	2.0

イ 類（全部受験方式） （単位：人、％）

種別	選考区分	受験者数（A）			口頭試問進出者数（B）			合格者数（C）			合格率（C/A）		
		26年度	25年度	増減	26年度	25年度	増減	26年度	25年度	増減	26年度	25年度	増減
類 (全部)	事務	203	240	37	84	108	24	51	61	10	25.1	25.4	0.3
	技術	24	29	5	6	9	3	5	7	2	20.8	24.1	3.3
	技術	25	18	7	15	5	10	11	5	6	44.0	27.8	16.2
	技術	13	19	6	3	3	0	2	2	0	15.4	10.5	4.9
	技術計	62	66	4	24	17	7	18	14	4	29.0	21.2	7.8
	小計	265	306	41	108	125	17	69	75	6	26.0	24.5	1.5

ウ 類（免除受験方式） （単位：人、％）

種別	選考区分	受験者数（A）			口頭試問進出者数（B）			合格者数（C）			合格率（C/A）		
		26年度	25年度	増減	26年度	25年度	増減	26年度	25年度	増減	26年度	25年度	増減
類 (免除)	事務	135	124	11	91	88	3	41	41	0	30.4	33.1	2.7
	技術	18	20	2	12	12	0	7	10	3	38.9	50.0	11.1
	技術	15	7	8	9	5	4	7	3	4	46.7	42.9	3.8
	技術	14	14	0	5	5	0	3	3	0	21.4	21.4	0.0
	技術計	47	41	6	26	22	4	17	16	1	36.2	39.0	2.8
	小計	182	165	17	117	110	7	58	57	1	31.9	34.5	2.6

### ③ 実施状況（免除者決定）

（単位：人、％）

選考区分	対象者数				免除者数				免除率			
	計	受験方式別内訳			計	受験方式別内訳			計	受験方式別内訳		
		全部	分割	前倒し		全部	分割	前倒し		全部	分割	前倒し
事務	423	144	114	165	107	24	14	69	25.3	16.7	12.3	41.8
技術	66	19	16	31	16	4	0	12	24.2	21.1	0.0	38.7
技術	31	14	3	14	10	5	0	5	32.3	35.7	0.0	35.7
技術	55	9	14	32	15	4	1	10	27.3	44.4	7.1	31.3
技術計	152	42	33	77	41	13	1	27	27.0	31.0	3.0	35.1
小計	575	186	147	242	148	37	15	96	25.7	19.9	10.2	39.7

注1 対象者数とは、受験者数から合格者数を除いた数である。

- 2 全部とは、全部受験方式で筆記考査全てを受験し、口頭試問に進出しなかった人及び口頭試問に進出した人のうち合格にいたらなかった人。
- 3 分割とは、分割受験方式で受験した人。
- 4 前倒しとは、前倒し受験方式で受験した人。
- 5 免除率は、小数点第二位以下四捨五入で算出。

## 2 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況

給与は、情勢適応の原則（地方公務員法第14条）、均衡の原則（地方公務員法第24条第3項）及び職務給の原則（地方公務員法第24条第1項）に則して決定されるものである。例年、これらの趣旨を踏まえ、特別区職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査を行い、公民較差を算出するとともに、国や他の地方公共団体の給与の実態を参考にして、給与に関する報告、意見の申出及び勧告を行っている。平成26年は、10月8日に23区の各区議会議長及び区長に対し、一般職の特別区職員の給与等について報告及び勧告を行った。その概要は以下のとおりである。

### 1 本年の勧告のポイント

月例給・特別給を引上げ、地域手当の支給割合を見直し	
1	月例給 公民較差（809円、0.20%）を解消するため、給料表を引上げ改定
2	特別給（期末手当・勤勉手当） 年間の支給月数を0.25月引上げ（現行3.95月 4.2月）
3	地域手当の支給割合等 地域手当の支給割合を2%引上げ（現行18% 20%） 給料月額を同率程度引下げ
職員の平均年間給与は、約11万8千円増	

### 2 職員の給与に関する報告（意見）・勧告

#### （1）職員と民間従業員との給与の比較

職員給与等実態調査の内容（平成26年4月）

職員数	民間従業員と比較した職員		
	職員数	平均給与月額	平均年齢
57,765人	30,684人	403,409円	42.4歳

民間給与実態調査の内容（平成26年4月）

区分	内容
調査対象規模	企業規模50人以上、かつ事業所規模50人以上の事業所
事業所数	特別区内の1,085民間事業所を实地調査（調査完了817事業所）

公民比較の結果

月例給

民間従業員	職員	差
404,218円	403,409円	809円（0.20%）

（注）民間従業員、職員ともに本年度の新卒採用者は、含まれていない

特別給

民間支給割合	職員支給月数	差
4.22月分	3.95月	0.27月

## (2) 改定の内容

### 給料表

#### ア 行政職給料表(一)

- ・ 原則全ての級及び号給について、給料月額を引上げ
- ・ 管理職及び係長職の職責の高まり等を考慮し、4級以上の級において引上げを強め、6級以上の級においては更に強めた引上げ
- ・ 任用資格基準を考慮し、全ての級において、一部号給の引上げを強化
- ・ 類初任給については、国の状況及び民間事業所の動向を総合的に勘案し、据置き

#### イ その他の給料表等

- ・ その他の給料表については、行政職給料表(一)との均衡を考慮した改定
- ・ 再任用職員の給料月額については、再任用職員以外の職員に準じた改定

#### 特別給(期末・勤勉手当)

- ・ 民間における特別給の支給状況を勘案し、年間の支給月数を0.25月引上げ
- ・ 支給月数の引上げ分については、民間の状況等を考慮し、勤勉手当に割振り

#### (参考1) 公民較差解消による配分

給料	諸手当	はね返り	計
686円	-	123円	809円

#### (参考2) 改定による平均年間給与の増加額(公民比較対象職員)

改定前	改定後	差
約6,493千円	約6,611千円	約11万8千円

#### (参考3) モデルケースによる試算

##### ケース1 係員(1級29号給、年齢25歳)

扶養手当：無、住居手当：有

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
240,816円	240,816円	0円	3,734千円	3,788千円	54千円

##### ケース2 係長(4級61号給、年齢40歳)

扶養手当：配偶者、子2人(教育加算無)、住居手当：無

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
440,022円	441,202円	1,180円	7,093千円	7,222千円	129千円

##### ケース3 課長(6級69号給、年齢45歳)

扶養手当：配偶者、子2人(教育加算無)、住居手当：無

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
624,456円	626,226円	1,770円	10,018千円	10,205千円	187千円

##### ケース4 部長(8級55号給、年齢50歳)

扶養手当：配偶者、子2人(内教育加算1人)、住居手当：無

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
747,648円	749,772円	2,124円	12,087千円	12,317千円	230千円



#### 実施時期等

- ・ 給料表の改定は、平成26年4月1日に遡及して実施
- ・ 特別給については、改正条例の公布の日から実施

### (3) 地域手当の支給割合等

国及び他の地方公共団体との制度上の均衡を図り、本給と手当の配分のあり方や給料と連動する給与制度への影響等を考慮した結果、見直すことが適当

#### 地域手当の支給割合

- ・ 特別区の存する地域における支給割合を2%引上げ20%に設定

#### 給料表の改定

- ・ 給料月額について地域手当の支給割合の引上げ分と同率程度引下げ
- ・ 類初任給までの号給等は引下げなし。これらの号給付近等は引下げを緩和

#### 実施時期

- ・ 平成27年4月1日から実施

### (4) 今後の給与制度

#### 職務・職責を的確に反映した給与体系の確立

- ・ 職務の複雑性や責任の度合に応じた給与水準を設定していくため、今後も管理職及び係長職について改善を図ることが必要
- ・ 「職層（職務分類基準）」の見直しを視野に入れて、職務・職責を反映した給与体系の確立に向けた取組を加速

#### 勤務成績の給与への的確な反映

##### ア 勤勉手当制度

- ・ 制度全体を再検証し、勤務成績をよりの確に反映させる方策を講ずる必要。具体的には、成績率の一律抛割割合の見直し等について早急に検討が必要
- ・ 各区において、人事評価制度の検証と併せて、制度の本旨を踏まえ、適正に運用を図っていくことが必要

##### イ 昇給制度

- ・ 勤務成績が適切に反映され、組織の活力の向上に資しているかなどの検証が必要
- ・ 人事評価の適正な反映に加え、昇給の長期的な効果等の観点でも検証を行うとともに、国及び他の地方公共団体の動向を踏まえ引き続き検討

##### ウ 降給の導入等

- ・ 現在未整備となっている分限処分における降給の導入についても検討が必要
- ・ 懲戒処分を受けた者の昇給号数等について、必要な見直しを行うことが適当

#### 高齢期職員等の活用に資する給与の設定

##### ア 50歳台の給与のあり方

- ・ 国における世代間の給与配分の適正化を検証し、他の地方公共団体の動向及び民間の賃金事情を引き続き注視
- ・ 雇用と年金の接続に係る給与のあり方等も見据えた上で、特別区の実情を考慮し、給料表、昇給・昇格制度等について、給与制度全体の中で一体的に検討

##### イ 再任用職員の給与

- ・ 雇用と年金の確実な接続を図るため、引き続き国の検討状況や民間の動向を注視
- ・ 再任用職員に対する単身赴任手当の支給の必要性について検討する必要

## (5) その他

区費負担の学校教育職員の給与制度

- ・ 東京都の教育職員との均衡を考慮

幼稚園教育職員の給与制度

- ・ 就学前教育のあり方等の検討状況等を踏まえ、必要に応じて適切に対応

諸手当

- ・ 特別区の実情や国、他の地方公共団体等の状況を考慮し、適宜見直しを図ることが必要
- ・ 単身赴任手当について、必要に応じて見直しの検討が必要

## 3 人事制度、勤務環境の整備等に関する報告（意見）

### (1) 人事制度の整備

有為な人材の確保

#### ア 環境の変化に対応できる採用制度の検討

- ・ 「自ら考え行動する」人材を引き続き確保していくため、採用制度を柔軟に見直し、時機を逸することなく採用環境の変化に対応することが重要

#### イ 受験者獲得策の戦略的な展開

- ・ 受験者の確保が困難な技術系職種について対策を強化・充実
- ・ 特別区の技術系職種ならではの魅力や各区の取組の特長を活かした周知啓発が重要

人材の育成

#### ア 次代を担う「職員」の育成

人事管理の基礎となる人事評価制度の改善

- ・ 法改正の主旨を踏まえて人事評価制度を検証し、適切な対応を図ることが必要
- ・ 各区の運用実態の検証とともに、報告書をまとめるなど任命権者の取組を支援

中長期的な人材育成の取組

- ・ 職務に取り組む上での今後の方向性等の絵姿（キャリア・パス）を把握・醸成する仕組みを構築していけるよう任命権者を支援

女性職員の活躍推進における総合的かつ継続的な取組

- ・ 指針に基づき、ライフイベントを踏まえた昇任制度及びキャリア・パスを把握・醸成する仕組み等の具体的な検討を開始

管理職員の組織的・計画的な育成

- ・ 管理職としての豊かな経験を積めるよう組織的かつ計画的な育成が重要
- ・ 管理職員のマネジメントに関し、各区の取組を周知するなど任命権者の取組を支援

#### イ 職員の成長を支援し、人材を活用するための仕組みづくり

人事・給与制度の再構築の必要性

- ・ 職務を通じて職員の成長を支援するためのメリハリのある人事制度の構築に向けて引き続き検討するとともに、給与制度についても一体的に検討

「職層（職務分類基準）」の見直しの具体的な方向性

- ・ 任命権者において、制度改正時の経緯、現在の配置・運用状況、職務権限の差異、職員のモチベーションの維持・向上等の総合的な観点で検討することが必要
- ・ 任命権者の検討を十分に踏まえて検討を推進

昇任選考を通じた計画的な人材育成を推進するための仕組みづくり

#### 管理職確保策の推進

- ・ 任用・給与制度をより現状に見合うものとしていくための方策を検討
- ・ 任命権者においても、対象者への受験勧奨や選考制度の周知啓発等を通じて、管理職の確保に向けて引き続き取り組むことが必要

#### 係長職確保策の検討

- ・ 職員のライフイベントを踏まえた昇任制度の検討を開始
- ・ 職層の見直しの中で係長職を補佐する職のあり方を検討

#### 人材の活用

##### ア 早期選抜による若年層職員の活用

- ・ 人事配置等を通じて若年時から多様な経験を職員に積ませることが有効
- ・ 今後も早期選抜による若年層職員の活用について検討を推進

##### イ 高齢期職員の能力活用等

- ・ 高齢期職員等のモチベーションの維持・向上や組織全体の活性化を図る観点で、中長期を見据えた人事制度の研究を推進

## (2) 勤務環境の整備

#### 職業生活と家庭生活の両立支援

- ・ 任命権者には、より一層、既存の諸制度の活用を図るとともに、職員の意識啓発に取り組むことを要望。管理職員は、制度を利用しやすい雰囲気醸成していくことが必要
- ・ 場所や時間にとらわれない柔軟な働き方の導入等の新たな取組について調査研究

#### 超過勤務の縮減等

##### ア 超過勤務の縮減

- ・ 任命権者は、引き続き、ノー残業ウィークや一斉定時退庁日の設定等、全庁的な視点からの取組が必要
- ・ 管理職員は、自らが時間管理を徹底するとともに、職員の仕事の進捗管理を行い、必要に応じて職務の分担を見直すなど、管理職員としての責務を果たすことが必要

##### イ 年次有給休暇の取得促進

- ・ 管理職員は、自らが積極的に年次有給休暇を取得するとともに、職員が計画的に取得できるよう努めることが必要
- ・ 任命権者は、全ての職員が休暇を取得しやすい勤務環境を整えていくことが必要

#### メンタルヘルスの推進

- ・ 既の実施しているメンタルヘルス対策について、再度効果を検証し、メンタルヘルス不調になりにくい職場づくりを更に進めていくことが必要
- ・ 任命権者は、ハラスメント防止に向けた明確な方針を表明するとともに、体制の整備や充実を進めていくことが必要

## (3) 公務員倫理の確立

- ・ 管理職員は、職員の士気を高め、不祥事の発生防止につなげることが必要
- ・ 任命権者は、事実関係を把握・分析し、不祥事を未然に防ぐ仕組みを整えることが必要
- ・ 個人情報紛失について、より一層、情報の適正管理に努めることが重要

### 3 勤務条件に関する措置の要求の状況

平成26年度中における大田区の措置要求の状況は、下記のとおりです。

前年度からの 継続件数 A	25年度 要求件数 B	完結件数 C	翌年度継続 件数 A + B - C	備 考
0	0	0	0	

### 4 不利益処分に関する不服申立ての状況

平成26年度中における大田区の不服申立ての状況は、下記のとおりです。

前年度からの 継続件数 A	25年度 申立て件数 B	完結件数 C	翌年度継続 件数 A + B - C	備 考
19	0	10	9	

#### 用語説明

- 勤務条件に関する措置の要求 ... 職員は全体の奉仕者として公共の利益のために勤務するという特別の地位にあり、労働基本権の一部が制限されています。その代替措置のひとつとして勤務条件に関する措置の要求の制度が設けられています。
  - 措置要求ができる職員 ... 一般職の職員（単純労務職員を除く）、条件付採用期間中の職員、臨時職員
  - 措置要求ができる事項 ... 給与、勤務時間その他の勤務条件
- 不利益処分に関する不服申立て ... 任命権者が行った処分について、当該職員の申立てに基づき簡易迅速な審査手続により救済する仕組みです。地方公務員法が定める職員の身分保障を担保するとともに、人事行政の適正な運営を確保することを目的としています。
  - 不服申立てができる職員 ... 一般職の職員のうち、不利益処分を受けた者（条件付採用期間中の職員、臨時職員及び単純労務職員を除く）
  - 不利益処分となる場合 ... 分限処分、懲戒処分等