

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28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	
I類	事務	有	22歳以上 32歳未満	—	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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 	
	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 30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）	無	22歳以上 40歳未満	保健師			
保健師						
III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	
るを身採対象と障害者選考とする	事務	有	18歳以上 32歳未満	<ul style="list-style-type: none"> 身体障害者手帳の交付を受けている人 通常の勤務時間に対応できる人 活字印刷文による出題に対応できる人 		
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"> 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。
	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Ⅰ）	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）	
	建築	—				
	（主任主事Ⅱ）		37歳以上 46歳未満	民間企業等での業務従事歴 13年以上	—	
事務	当該職種に係る業務に従事					
建築						

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	I類採用試験 【一般方式】	I類採用試験 【新方式】	Ⅲ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11日	6月13日	6月13日	6月13日	7月6日
第1次試験・選考 (筆記)	6月5日	9月4日	9月11日	9月4日	9月11日
第1次合格発表	7月20日	10月13日	10月18日	10月13日	10月5日
第2次試験・選考 (面接)	8月6日～8月16日	10月27日	10月28日	10月29日・30日	10月14日・31日
最終合格発表	8月24日:技術系 8月31日:技術系以外	11月11日	11月11日	12月7日	11月11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			
		28年度	27年度	比較 増△減	28年度	27年度	比較 増△減	28年度	27年度	比較 増△減	
I類 【一般方式】	事務	15,574	12,534	3,040	11,795	9,712	2,083	1,781	1,739	42	
	土木造園 (土木)	520	502	18	411	375	36	127	160	△ 33	
	土木造園 (造園)	94	67	27	68	47	21	26	19	7	
	建築	229	177	52	176	138	38	89	79	10	
	機械	154	94	60	112	69	43	49	31	18	
	電気	199	172	27	125	106	19	43	49	△ 6	
	福祉	535	485	50	438	375	63	147	103	44	
	衛生監視 (衛生)	198	202	△ 4	159	158	1	44	51	△ 7	
	衛生監視 (化学)	85	78	7	53	41	12	3	6	△ 3	
	保健師	401	408	△ 7	341	325	16	125	101	24	
小計	17,989	14,719	3,270	13,678	11,346	2,332	2,434	2,338	96		
I類 【新方式】	土木造園 (土木)	375	340	35	139	120	19	40	42	△ 2	
	建築	194	173	21	127	94	33	31	34	△ 3	
	小計	569	513	56	266	214	52	71	76	△ 5	
Ⅲ類	事務	3,912	3,589	323	3,192	2,778	414	351	353	△ 2	
身体障害者を対象 とする採用選考	事務	73	78	△ 5	62	60	2	26	26	0	
経験者	2級職	事務	1,199	1,351	△ 152	921	1,015	△ 94	171	134	37
		土木造園 (土木)	23	38	△ 15	19	31	△ 12	13	14	△ 1
		建築	29	44	△ 15	25	34	△ 9	16	17	△ 1
		小計	1,251	1,433	△ 182	965	1,080	△ 115	200	165	35
	3級職 (主任主事Ⅰ)	事務	844	809	35	667	607	60	48	41	7
		土木造園 (土木)	21	19	2	15	16	△ 1	5	5	0
		建築	36	42	△ 6	29	38	△ 9	11	7	4
		小計	901	870	31	711	661	50	64	53	11
	3級職 (主任主事Ⅱ)	事務	549	614	△ 65	422	448	△ 26	14	13	1
		建築	23	—	23	18	—	18	2	—	2
		小計	572	614	△ 42	440	448	△ 8	16	13	3
	合計		25,267	21,816	3,451	19,314	16,587	2,727	3,162	3,024	138

(2) 採用選考等

平成28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。

① 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）	2 人

② 一般職の任期付き職員

ア 法第三条（※）に基づく採用

採用職層	採用承認人数
主任主事	0 人
係長	0 人
総括係長	0 人
課長	2 人
総括課長	0 人
部長	0 人

ア 法第四条（※）に基づく採用

採用職層	合格者数
主事（1級職）	0 人
課長	0 人
総括課長	0 人
部長	0 人

※地方公共団体の一般職の任期付き職員の採用に関する法律

(3) 管理職選考

① 受験資格等

○ I 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ならない。

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ならない。

(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。

○ II 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 I類（全部及び免除受験方式）及びII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）		
		28年度	27年度	増減	28年度	27年度	増減	28年度	27年度	増減	28年度	27年度	増減
I類	事務	329	338	△ 9	183	180	3	92	90	2	28.0	26.6	1.4
	技術I	56	46	10	17	20	△ 3	11	13	△ 2	19.6	28.3	△ 8.7
	技術II	33	34	△ 1	17	14	3	11	13	△ 2	33.3	38.2	△ 4.9
	技術III	43	36	7	8	6	2	5	4	1	11.6	11.1	0.5
	技術計	132	116	16	42	40	2	27	30	△ 3	20.5	25.9	△ 5.4
	小計	461	454	7	225	220	5	119	120	△ 1	25.8	26.4	△ 0.6
II類	事務	85	82	3	67	64	3	35	43	△ 8	41.2	52.4	△ 11.2
	技術	25	22	3	15	16	△ 1	14	16	△ 2	56.0	72.7	△ 16.7
	小計	110	104	6	82	80	2	49	59	△ 10	44.5	56.7	△ 12.2
合計		571	558	13	307	300	7	168	179	△ 11	29.4	32.1	△ 2.7

イ I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）		
		28年度	27年度	増減	28年度	27年度	増減	28年度	27年度	増減	28年度	27年度	増減
I類 (全部)	事務	180	200	△ 20	67	82	△ 15	42	44	△ 2	23.3	22.0	1.3
	技術I	29	24	5	3	7	△ 4	3	6	△ 3	10.3	25.0	△ 14.7
	技術II	13	19	△ 6	6	6	0	2	6	△ 4	15.4	31.6	△ 16.2
	技術III	17	18	△ 1	4	1	3	2	1	1	11.8	5.6	6.2
	技術計	59	61	△ 2	13	14	△ 1	7	13	△ 6	11.9	21.3	△ 9.4
	合計	239	261	△ 22	80	96	△ 16	49	57	△ 8	20.5	21.8	△ 1.3

ウ I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）		
		28年度	27年度	増減	28年度	27年度	増減	28年度	27年度	増減	27年度	26年度	増減
I類 (免除)	事務	149	138	11	116	98	18	50	46	4	33.6	33.3	0.3
	技術I	27	22	5	14	13	1	8	7	1	29.6	31.8	△ 2.2
	技術II	20	15	5	11	8	3	9	7	2	45.0	46.7	△ 1.7
	技術III	26	18	8	4	5	△ 1	3	3	0	11.5	16.7	△ 5.2
	技術計	73	55	18	29	26	3	20	17	3	27.4	30.9	△ 3.5
	合計	222	193	29	145	124	21	70	63	7	31.5	32.6	△ 1.1

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	467	136	108	223	140	35	21	84	30.0	25.7	19.4	37.7
技術Ⅰ	79	25	24	30	20	1	7	12	25.3	4.0	29.2	40.0
技術Ⅱ	48	11	9	28	15	5	3	7	31.3	45.5	33.3	25.0
技術Ⅲ	59	15	20	24	18	4	6	8	30.5	26.7	30.0	33.3
技術計	186	51	53	82	53	10	16	27	28.5	19.6	30.2	32.9
計	653	187	161	305	193	45	37	111	29.6	24.1	23.0	36.4

- 注 1 対象者数とは、受験者数から合格者数を除いた数。
- 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28年は、10月11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。

〔勧告のポイント〕

月例給、特別給ともに引上げ

1 月例給

○公民較差（584円、0.15%）を解消するため、給料表を改定

2 特別給（期末手当・勤勉手当）

○年間の支給月数を0.1月引上げ（現行4.3月→4.4月）、勤勉手当に割振り

* 職員の平均年間給与は、約5万1千円増

職員の給与に関する報告・勧告

I 職員と民間従業員との給与の比較

1 職員給与等実態調査の内容（平成28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
57,044人	30,905人	397,755円	41.7歳

2 民間給与実態調査の内容（平成28年4月）

区分	内容
調査対象規模	企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の事業所
事業所数	特別区内の1,081民間事業所を实地調査（調査完了757事業所）

3 公民比較の結果

○月例給

民間従業員	職員	差
398,339円	397,755円	584円（0.15%）

（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
4.42月分	4.30月	0.12月

II 改定の内容

1 給料表

(1) 行政職給料表（一）

- ・ 全ての級及び号給について、給料月額を引上げ（平均改定率 0.2%）
- ・ 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
- ・ 任用資格基準等を考慮し、全ての級において、一部号給の引上げを強める
- ・ I 類初任給及びⅢ類初任給については、国の状況等を踏まえて引上げ

(2) 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の給料月額の改定に準じた改定

2 特別給（期末手当・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 0.1 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
487 円	0 円	97 円	584 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 6,549 千円	約 6,600 千円	約 51 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、22 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
244,440 円	246,240 円	1,800 円	3,868 千円	3,920 千円	52 千円

○ケース 2 係長（4 級 61 号給、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
444,360 円	445,440 円	1,080 円	7,315 千円	7,377 千円	62 千円

○ケース 3 課長（6 級 69 号給、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
632,400 円	634,320 円	1,920 円	10,355 千円	10,452 千円	97 千円

○ケース4 部長（8級55号給、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
755,400円	757,680円	2,280円	12,473千円	12,592千円	119千円

3 実施時期等

- ・ 給料表の改定は、平成28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

Ⅲ 今後の給与制度における課題

新たな人事・給与制度の構築における職務給原則を踏まえた給与の見直しに加えて、以下の当面の課題について検討

1 人事評価の給与への適正な反映

- ・ 改正地方公務員法の趣旨を踏まえ、人事評価結果の活用を徹底することに加えて、昇給の効果や勤勉手当支給の趣旨に鑑み、適切な運用に努めることが不可欠
- ・ 能力・業績主義を推進する観点から、勤勉手当の成績率の一律拋出割合の引上げについては不断の改善に取り組んでいく必要

2 再任用職員の給与

- ・ 雇用と年金の接続について、国の検討状況や他の地方公共団体及び民間の動向を注視するとともに、区における再任用職員の活用状況の把握に努める必要

3 保育教諭等の給与

- ・ 幼保連携型認定こども園における保育教諭等の給与のあり方について、区の実情を十分に考慮し、検討する必要

4 扶養手当制度

- ・ 本年、人事院は、扶養手当の見直しについて勧告。区においては、国の制度改正の趣旨等を踏まえ、区の実態を把握し、検討する必要

人事・給与制度、勤務環境の整備等に関する意見

I 人事・給与制度の整備

1 新たな人事・給与制度の構築

(1) 制度の不断の見直しの必要性

- ・ 任命権者において、「職務・職責の明確化」、「昇任選考受験率低下への対応」及び「メリハリある給与制度」を取組の方向性とした新たな人事・給与制度を検討
- ・ 公務能率の向上を図るため、制度の不断の見直しに取り組む必要

(2) 係長級以下の職の再編

- ・ 任命権者により、係長級以下の職に係る検討を次の方向で実施
 - ・ 現在の1級職から3級職までの職務の級を廃止して係員の職として統合した上で、新1級職及び新2級職を新設
 - ・ 新2級職については、係長を補佐する職務・職責とし、各区において定数管理を実施
 - ・ 新2級職を係長への昇任を前提とする職として位置づけ、係長職昇任選考制度を廃止
- ・ 将来の係長職候補者を選抜する新2級職昇任選考は、厳格な制度運用を行う必要

(3) 管理監督職の職務・職責の見直し

- ・ 専門性を備えたスタッフ係長職の増設等により係長職のポスト数を増やし、質と量の両面から組織力を強化していく必要
- ・ 管理職の職層及び任用資格基準のあり方に係る任命権者の検討の結果を踏まえ、本委員会では更なる「能力・実績本位」の昇任制度構築に向けた見直しを実施

(4) 職務給原則を踏まえた給与の見直し

- ・ 職の再編や職務・職責の見直しに対応し、給与原資の適切な再配分を通じた給料表全体の見直しに取り組む必要
- ・ 今後、新2級職等の新たな職の位置付けや、係長職及び管理職の職責の高まり等を踏まえ、それぞれの給与のあり方について検討

2 有為な人材の確保

(1) 採用環境の変化に対応できる採用制度

- ・ 国や民間の就職活動時期の再見直しを踏まえ、採用試験日程の更なる見直しを実施
- ・ 経験者採用制度の対象職種及び職層の拡大等の見直しについて検討
- ・ 児童相談所の新たな設置等に対応するため、福祉分野における専門的人材の更なる確保ができる採用制度の構築に向け、任命権者と連携

(2) 受験者獲得策の戦略的な展開

- ・ 技術系職種受験者を中心に、特別区ならではの仕事の魅力を発信する取組を推進

3 人材の育成

(1) 次代を担う「職員」の育成

① 人事評価制度及びキャリア・パスの充実

- ・ 任命権者は人事評価の実施状況を検証し、より一層の制度の充実を図る必要
- ・ 新たな人事・給与制度においても、人事評価制度の導入を中核とする改正地方公務員法の趣旨を踏まえ、より「能力・実績本位」の任用を行う観点からの検討が必要
- ・ 各職層の職員一人ひとりのモチベーションを高め、継続的な人材育成に取り組むため、キャリア・パスのあり方を浸透させ、人事制度及び人材育成の取組との連携を強化する必要

② 女性職員の活躍推進における総合的かつ継続的な取組

- ・ 高度化・複雑化した行政需要に対応するため、多様な職員の多角的な視点を施策に反映することが不可欠
- ・ 本委員会はライフイベントに配慮した柔軟な昇任制度について検討し、任命権者の取組を支援

(2) 管理監督職を担う人材育成を推進するための仕組みづくり

- ・ 新2級職を係長職昇任までの育成期間として、幅広い職務経験を蓄積させるとともに、管理職選考のあり方の検討においても人材育成の視点を重視することが必要

4 人材の活用

(1) 全ての世代の職員が能力を発揮するための取組

- ・ 全体の3分の1以上を占める50歳台職員が今後10年間に退職することにより、組織としての知識・経験の継承が大きな課題となると認識
- ・ 各区における再任用職員の活用状況等を把握し、組織全体の活力向上策の研究を進めるため、実態調査を実施

(2) 様々な任用・勤務形態への対応

- ・ 様々な任用形態を活用することは、各任命権者が職の目的に応じ、適材適所で行政運営を行うための重要な手段
- ・ 業務適用基準について不明確な実態がみられるため、職員に対する適切な身分保障の観点から、それぞれの任用・勤務の実態を改めて把握することが必要

II 勤務環境の整備等

1 仕事と生活の両立支援

- ・ 男性の育児休業取得率向上など、両立支援制度の利用促進に向け取り組むとともに、制度により一定期間休業等を行う職員に対する復職に向けた支援体制を充実する必要
- ・ 人事院は、介護休暇の分割取得、介護時間の新設等について勧告等を実施。区においても育児・介護休業法等の改正を踏まえ、国の見直し内容を考慮した制度の検討が必要

2 長時間労働慣行の見直し及び年次有給休暇の取得促進

- ・ 超過勤務縮減に向け、勤務時間内に成果をあげる働き方へと転換を図るため、各職場の業務特性に応じた改善策を提示するなど、管理職のマネジメントを支援する必要
- ・ 年次有給休暇については、管理職員の率先取得や職員の事務配分の随時見直しなどの工夫により、効果的に取得できる体制を整備する必要

3 多様で柔軟な働き方

- ・ 職員一人ひとりの事情に応じた勤務を可能とする時差勤務やフレックスタイム制等の弾力的な勤務形態は、ワーク・ライフ・バランス実現等の面で有効
- ・ 区民サービスの質を維持・向上させながら、職員の意欲・能力を引き出す、多様で柔軟な働き方について引き続き研究

4 メンタルヘルスの推進

- ・ 新たに導入したストレスチェックの分析結果を職場環境改善に確実につなげるため、産業医や衛生委員会等を活用するなど改善に向けた組織的な取組が必要
- ・ ストレスチェック制度の導入を契機にこれまでの取組を見直し、予防から再発防止までの総合的なメンタルヘルス対策を計画的に推進することが必要

5 ハラスメント防止対策

- ・ パワーハラスメントについては、行為類型を明確にした上で現在の取組を見直し、予防から解決までの総合的な対策とすることが必要

- ・ 新たに義務付けられるマタニティ・ハラスメント等の防止措置について、現在取り組んでいるその他のハラスメント対策とともに体制整備を進めることが必要

Ⅲ 区民からの信頼の確保

- ・ 職員の不祥事は、区民の信頼を損なうばかりでなく、事態収拾に膨大な労力と時間を要し、区政運営全体に大きな影響
- ・ 不祥事発生の防止には、組織的な体制、仕組みが重要であり、抜き打ち検査等によるチェック機能強化や公益通報制度の周知徹底等の有効性の高い取組を行う必要
- ・ 全体の奉仕者であるという基本理念を職員一人ひとりが改めて自覚し、高い遵法意識と倫理観を持って職務の遂行に当たる必要

3 勤務条件に関する措置の要求の状況

平成28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	28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	1	1	0	

4 不利益処分に関する不服申立ての状況

平成28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	28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
9	0	0	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。
 - ① 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
 - ② 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。
 - ① 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）
 - ② 不利益処分となる場合 … 分限処分、懲戒処分等