

## 第4 給 与

### 1 平成29年 職員の給与等に関する報告及び勧告（平成29年10月10日）

#### (1) 報告のむすび

##### 1 給与勧告の基本的考え方

職員の給与は、地方公務員法に規定する給与決定の原則により、生計費、国及び他の地方公共団体の職員の給与、民間事業の従事者の給与、その他の事情を考慮して定めるとされており、職員や納税者である県民等の理解が得られるよう、これらの事項を総合的に勘案し、適切に判断していく必要がある。

また、職員の給与は、人材確保や公務サービスの質にも深く関わるものであることから、これらについても留意しながら検討する必要がある。

##### 2 本年の給与の改定

###### (1) 月例給

###### ア 給料表

本年4月の月例給における職員給与と民間給与の較差を見ると、職員給与が民間給与を566円（0.16%）下回っている状況にある。

人事院においては、国家公務員給与が民間給与を631円（0.15%）下回っていることから、初任層、若年層において1,000円程度の引上げ、その他は400円の引上げ（いずれも行政職俸給表（一）における改定額）を基本に改定することを勧告したことを踏まえれば、職員の給料表については、人事院勧告の内容に準じて改定し、本年4月に遡及して実施することが適当である。

###### イ 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当については、人事院が医療職俸給表（一）の改定状況を勘案し引上げを勧告したことや、他の都道府県の動向等を踏まえれば、人事院勧告の内容に準じて改定し、本年4月に遡及して実施することが適当である。

###### (2) 期末手当・勤勉手当

職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数（4.05月）は、本県の民間事業所における特別給の年間支給割合（4.18月）を0.13月分下回っている状況にある。

このため、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に見合うよう、年間平均支給月数を0.15月分引き上げることが適当である。

支給月数の引上げ分については、人事院が民間の特別給の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、勤勉手当に配分することとしたことや、他の都道府県の動向等を踏まえると、引上げ分を勤勉手当に配分し、本年度については12月期を引き上げ、平成30年度以降については6月期及び12月期が均等になるよう配分することが適当である。

また、再任用職員の勤勉手当並びに任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても、同様に支給月数を引き上げることが適当である。

### 3 人材の確保

若年人口の減少、進学等による県外への転出、民間企業、国、他の地方公共団体等における高い採用意欲等を背景に、本県職員採用試験における受験者は減少傾向にあり、特に総合土木をはじめ一部の技術職においてその傾向が顕著であるなど、人材確保を取り巻く環境は厳しいものがある。

こうした状況の下、本委員会では、任命権者と連携し、県の仕事のイメージを伝えるための「青森県庁ジョブセミナー」や「技術職1DAY職場訪問」を開催するほか、県内外の大学での説明会や企業との合同説明会への参加等を通じて、民間とは異なる県職員の仕事の多様性やその内容、社会的役割の重要性など、県職員ならではの魅力を発信し、受験者確保に取り組むとともに、平成29年度採用試験では、社会人枠の年齢要件の引上げをはじめ、所要の見直しを図ってきたところである。

本委員会としては、今後とも任命権者と連携し、受験者の掘り起こしを行うとともに、採用試験について、実施後の検証を踏まえ、見直しを行いながら、引き続き、本県の将来を担う有為な人材の確保に取り組んでいくこととする。

### 4 能力・実績に基づく人事管理（勤務成績の給与への反映）

職員の士気を高め、組織活力を維持するためには、職員の能力・業績を適切に把握し、人員配置や任用、給与等の処遇に的確に反映させていくことが重要である。

そのための基礎となる仕組みとして人事評価制度があり、この人事評価の実施に当たっては、各任命権者において、実施要綱等を定め、目標設定段階、評価期間の中間段階において、評価者による業務の遂行状況の把握や指導助言を行うなど、評価の公正性、透明性、客観性及び納得性などの確保に努めながら、適正に運用されているものと認識している。

人事評価結果の給与への反映については、各任命権者において、段階的に進められているところであるが、職員の士気向上、処遇改善の観点から、今後も、人事評価制度の完成度を高めることに留意しながら、より積極的に推進していく必要がある。

### 5 総実勤務時間の縮減

#### (1) 長時間勤務の是正

##### ア 時間外勤務の縮減

労働者の長時間勤務の是正については、いまや我が国全体における喫緊の課題として認識され、国においては、残業時間の上限規制などを盛り込んだ労働法制の改正に向けた議論が重ねられているところである。公務においても、職員の健康及び福祉の維持増進、職務能率の向上のみならず、女性の活躍推進や公務を目指す有為な人材の確保といった観点からも、職員の時間外勤務の縮減は極めて重要な課題といえる。

各任命権者においては、これまでも「第2次青森県特定事業主行動計画」に基づいた定時退庁日の設定など、時間外勤務の縮減に向けた様々な取組を行ってきたところである。しかしながら、本委員会の調査によると、平成28年度における職員1人当たりの時間外勤務は月平均15.0時間と、最近5年間に於いて微増傾向にあるほか、時間外勤務が月60時間を超えた職員数は年間で延べ500人を超えており、依然として長時間にわたり勤務せざるを得ない職員がいるのが実態である。

このことから、各任命権者においては、詳細な時間外勤務の要因分析、職員配置の精査などに加え、より実効性のある取組を進めて行くことが重要である。また、各所属においては、職員一人一人が、効率性を意識し計画的に業務遂行していくことはもちろんのこと、管理職員が「部下職員が早く帰るためにはどうすればよいか」を常に意識し、早く帰ることを呼びかけるだけでなく、各業務の節目を捉え、業務工程を振り返り、業務の手順の効率化や実施方法の改善を担当職員と一緒に考え、導くなど、管理職員によるリーダーシップの発揮により、所属全体で時間外勤務縮減に努めることが必要である。

## イ 教職員の多忙化解消

学校を取り巻く環境が複雑化・多様化している昨今において、教職員の多忙化による長時間勤務は全国的な課題となっている。

本県教育委員会においては、平成27年2月に設置した多忙化解消検討委員会による「教職員の多忙化解消に係る報告書」に基づき、平成28年度から平成30年度までの3年計画で、教職員の多忙化解消に向けた具体的な取組の工程表を作成し、本年4月からは時間外・休日労働記録簿を毎月校長へ提出することで勤務時間管理の徹底を図るなど、鋭意取組を進めているところである。

学校現場における教職員の多忙化解消に当たっては、文部科学省や教育委員会といった教育行政機関におけるルール策定や積極的なサポートと、各学校による主体的な取組が不可欠であり、関係者が連携して取組を継続していく必要がある。

## (2) 年次休暇の取得促進

年次休暇の取得促進については、公務能率の向上につながる働きやすい職場づくりに不可欠なワーク・ライフ・バランスの推進の観点からも重要な課題であり、各任命権者において、休暇を取得しやすい環境づくりに努めるなどの取組が進められているところである。しかしながら、本委員会の調査によると、平成28年の職員一人当たりの年次休暇取得日数は11.1日であり、「第2次青森県特定事業主行動計画」において、平成31年の取得日数を16日とすることを目標としていることに鑑みれば、今後さらなる取組を進め

ていくことが必要である。

このためには、時間外勤務縮減への取組と同様に、管理職員がリーダーシップをとって現在の仕事のやり方を見直し、合理化・省力化していくなど、所属全体で休暇の取得促進に向けたより実効性のある取組を進めていくことが求められる。

## 6 再任用職員の給与

再任用職員の給与のあり方については、本県職員の在職実態、民間企業の再雇用者の給与の動向等を踏まえつつ、国における定年引上げに向けた具体的な検討状況、他の都道府県の動向等にも留意しながら、引き続き必要な検討を行っていく。

## 7 臨時・非常勤職員に係る法改正への対応

今般、地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成29年5月17日公布、平成32年4月1日施行）により、臨時・非常勤職員について、特別職の任用及び臨時的任用の厳格化、会計年度任用職員制度の創設、会計年度任用職員への期末手当の支給を可能とするなどの規定が整備されたところである。

この法改正に伴い、任命権者においては、臨時・非常勤職員の実態把握、職の整理、任用条件等の検討を行い、改正法の施行に向けて条例等の整備などの措置を講ずる必要があり、本委員会においても、任命権者における検討状況を把握し、必要な対応を検討していくこととする。

## 8 給与勧告実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、職員の労働基本権制約の代償措置として設けられたものであり、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な処遇を確保する機能を有するものである。

人事委員会が労使当事者以外の第三者の立場に立って給与勧告を行うことを通じて職員の適正な処遇が確保されるという仕組みは、職員の士気の向上、人材の確保に資するものであり、ひいては組織活力の向上、労使関係の安定等をもたらすことで能率的な行政運営に寄与するものであることから、長年の経緯を経て県民の理解と納得を得ながら給与決定方法として定着しているものである。

議会及び知事におかれては、このような給与勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙2の勧告どおり実施されるよう要請する。

### (2) 勧告

#### 1 職員の給与に関する条例の改正

##### (1) 給料表

現行の給料表を別記第1のとおり改定すること。

##### (2) 諸手当

ア 初任給調整手当について

(ア) 医療職給料表（一）の適用を受ける医師及び歯科医師に対する支給月額を414,300円とすること。

(イ) 医療職給料表（一）以外の給料表の適用を受ける医師及び歯科医師で、医学又は歯学に関する専門的知識を必要とする職にあるものに対する支給月額の限度を50,700円とすること。

#### イ 勤勉手当について

(ア) 平成29年12月期の支給割合

a b以外の職員

勤勉手当の支給割合を0.925月分（再任用職員にあつては、0.425月分）とすること。

b 特定幹部職員

勤勉手当の支給割合を1.125月分（再任用職員にあつては、0.525月分）とすること。

(イ) 平成30年6月期以降の支給割合

a b以外の職員

6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.85月分（再任用職員にあつては、0.4月分）とすること。

b 特定幹部職員

6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1.05月分（再任用職員にあつては、0.5月分）とすること。

## 2 任期付研究員の採用等に関する条例の改正

(1) 給料表

現行の給料表を別記第2のとおり改定すること。

(2) 期末手当について

ア 平成29年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.675月分とすること。

イ 平成30年6月期以降の支給割合

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1.525月分及び1.625月分とすること。

## 3 任期付職員の採用等に関する条例の改正

(1) 給料表

現行の給料表を別記第3のとおり改定すること。

(2) 特定任期付職員の期末手当について

ア 平成29年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.675月分とすること。

イ 平成30年6月期以降の支給割合

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1.525月分及び1.625月分

とすること。

#### 4 改定の実施時期

この改定は、平成29年4月1日から実施すること。ただし、1の(2)のイの(ア)、2の(2)のイ及び3の(2)のイについては平成29年12月1日から、1の(2)のイの(イ)、2の(2)のイ及び3の(2)のイについては平成30年4月1日から実施すること。

## 2 職員の給与制度の動き

職員に支給される給料及び諸手当に係る規則のうち、平成29年度に制定又は改正されたものは、次のとおりである。

### <制定>

規則の名称	施行年月日	内 容
人事委員会規則7-205 (平成29年改正条例の施行に伴う平成27年改正条例附則第4項から第6項までの規定による給料の特例)	H29.12.15	給料表が改定されることに伴い、降格等した場合の給与制度の総合的見直しに係る経過措置額の特例に関し、必要な事項を定めるため規則を制定した。

### <改正>

規則の名称	施行年月日	内 容
人事委員会規則7-10 (学校職員の特殊勤務手当)	H30.4.1	義務教育費国庫負担金の最高限度額の算定方法が見直され、教員特殊業務手当の最高限度額が引き上げられたことに伴い、所要の改正を行った。
人事委員会規則7-27 (警察職員の特殊勤務手当)	H30.3.28	職員の特殊勤務手当に関する条例の一部を改正する条例の施行により、東日本大震災以外の特定大規模災害が発生した場合の特例等が措置されたことに伴い、所要の改正を行った。
人事委員会規則7-33 (失業者の退職手当)	H29.7.7	国家公務員退職手当法の改正に伴い、所要の改正を行った。

人事委員会規則 7-39 (初任給、昇格、昇給等の基準)	H29.12.15 (H29.4.1適用)	給料表が改定されることに伴い、昇格時号給対応表及び降格時号給対応表の改定を行った。
人事委員会規則 7-51 (へき地手当等)	H30.4.1	小学校の移転に伴い、指定学校の所在地を改めるため、改正を行った。
人事委員会規則 7-62 (初任給調整手当)	H29.7.7 (H29.4.1適用)	運用上の不均衡是正のため、所要の改正を行った。
	H29.12.15 (H29.4.1適用)	初任給調整手当の支給限度額が改められることに伴い、各区分毎に定める手当額の改定を行った。
人事委員会規則 7-67 (管理職手当)	H29.10.1	青森県行政組織規則の改正に伴い、所要の改正を行った。
	H30.4.1	青森県行政組織規則の改正に伴い、所要の改正を行った。
人事委員会規則 7-80 (期末手当及び勤勉手当)	H29.12.15 (第一条H29.12.1適用、第二条H30.4.1施行)	勤勉手当の支給割合が改められることに伴い、成績率の改定を行った。
	H30.4.1	地方独立行政法人法が一部改正されたことに伴い、所要の改正を行った。

人事委員会規則 7-111 (特地勤務手当等)	H29.10.1	青森県行政組織規則の改正等に伴い、所要の改正を行った。
	H30.4.1 (一部H30.4.16)	公署の移転・改廃に伴い、所要の改正を行った。
人事委員会規則 7-159 (単身赴任手当)	H30.4.1	地方独立行政法人法が一部改正されたことに伴い、所要の改正を行った。
人事委員会規則 7-170 (災害応急作業等手当)	H30.3.28	職員の特殊勤務手当に関する条例の一部を改正する条例の施行により、東日本大震災以外の特定大規模災害が発生した場合の特例等が措置されたことに伴い、所要の改正を行った。