

第4 給 与

1 令和2年 職員の給与等に関する報告及び勧告（令和2年11月4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）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17円（0.00%）上回っているが、その差は極めて小さい状況にある。

人事院においては、国家公務員給与が民間給与を164円（0.04%）上回っている状況で較差が極めて小さいこと等から俸給表の改定を見送ったこと等を踏まえれば、職員の給料表については、改定を行わないことが適当である。

（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（4.30月）は、本県の民間事業所における特別給の年間支給割合（4.23月）を0.07月分上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との均衡を図るため、年間平均支給月数を0.05月分引き下げ、4.25月分とすることが適当である。

支給月数の引下げ分については、人事院勧告の内容や他の都道府県の動向等を踏まえ、本年度については12月期の期末手当から差し引き、令和3年度以降については6月期及び12月期における期末手当が均等になるよう支給月数を定めることが適当である。

また、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下げることが適当である。

（3）住居手当

人事院は、昨年、公務員宿舍の使用料の上昇を考慮して手当の支給対象となる家賃額

の下限を引き上げるとともに、この改定により生ずる原資を用いて、民間における住宅手当の支給状況等を踏まえて最高支給限度額を引き上げるについて勧告した。

本県の住居手当については、これまで国の制度を基本として措置してきたが、人事院の勧告の考え方を踏まえつつ、本県における改定の必要性について検討したところ、本県の職員公舎の入居料の状況や民間における住宅手当の支給状況等において、国と同様の状況は認められず、現時点では改定が必要な状況とは言えないことから、引き続き、他の都道府県の動向等を注視し、必要に応じて改めて検討を行うこととする。

3 人材の確保

若年人口の減少、学生の進路選択の早期化、民間企業、国、他の地方公共団体における高い採用意欲等を背景に、近年、本県職員採用試験の受験者は減少傾向にあり、人材確保を取り巻く環境は厳しい状況が続いている。

こうした中、本委員会では、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アピールするため、各受験者層の特性を踏まえながら、「技術職1DAY職場訪問」、「青森県職員ファーストステップセミナー」、「青森県庁JOBセミナー」等の開催やSNSなどの様々な広報媒体を活用した情報発信の充実など、受験者確保活動の強化に取り組んできたところである。

今後は、新型コロナウイルス感染症への対応を契機とした民間企業の取組等も参考に、オンライン説明会の開催などインターネットの活用を更に進めるほか、受験者層の動向の分析や新採用者及び任命権者からの意見聴取などにより人材確保の課題・ニーズを把握し、任命権者と連携しながら、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 勤務環境の整備

(1) 新型コロナウイルス感染症に係る取組

職員における新型コロナウイルス感染症への対応については、職場における感染拡大防止の徹底、出勤困難休暇及び時差出勤制度の拡充、在宅勤務等のテレワークの実施などの取組を進めたほか、職員が新型コロナウイルス感染症対策のための緊急措置に係る作業に従事した場合の感染症等防疫作業手当の特例を定めたところであり、今後も感染症拡大の予防を図りつつ、これまでの働き方や業務の在り方を見直すなどの取組を継続する必要がある。

特に、テレワークについては、感染症の流行や、地震、風水害等の自然災害に際しての業務継続の観点に加え、ワーク・ライフ・バランスや多様で柔軟な働き方の観点からも効果が期待されることから、これまでの取組状況や国及び他の都道府県の動向等も踏まえながら、勤務環境の整備を進める必要がある。

(2) 長時間勤務の是正

長時間勤務の是正は、職員の健康確保や職務能率の向上のみならず、過重労働による過労死等の防止や有為な人材の確保といった観点からも重要な課題となっている。

職員の時間外勤務については、昨年4月から、人事委員会規則により、時間外勤務命令を行うことができる上限を、原則、1年について360時間、他律的業務の比重が高い部署においても720時間などと定め、各任命権者において時間外勤務の縮減に取り組んでいるところであるが、当委員会の調査によると、月80時間を超える時間外勤務を行った延べ職員数は平成30年度189人から令和元年度146人に、月100時間を超える時間外勤務を行った延べ職員数は平成30年度101人から令和元年度53人に減少したものの、なお長時間勤務を行う職員がいる実情にある。

このことから、これまでも本委員会が報告してきたように、各任命権者による時間外勤務の詳細な要因分析を踏まえた職員配置の精査などに加え、各所属においては、管理職員のリーダーシップ発揮によるマネジメントの強化、職員一人ひとりが業務改善や効率性を意識し計画的に業務を遂行するほか、現在取り組んでいる業務プロセス改革を促進し、生産性の向上を図ることも必要である。

また、学校現場における教職員の多忙化解消については、本県教育委員会において、本年3月に「学校における働き方改革プラン」を策定したほか、7月に青森県立学校の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則を制定するなど、時間外勤務の縮減に向けた取組の強化を図っているところであり、教育委員会においては、市町村教育委員会等とも密接に連携しながら、同プランに掲げる取組を着実に進め、教職員の負担の軽減及び長時間勤務の是正に引き続き取り組むことが必要である。

(3) 年次休暇の取得促進

年次休暇の取得促進は、総実勤務時間の縮減に向けて、長時間勤務の是正と同様に重要な課題であり、各任命権者にあっては、年次休暇の計画的な利用について周知を図るなどの取組を進めているところである。

令和元年の職員1人当たりの年次休暇の取得日数は12.4日と平成27年の10.3日から増加傾向にあるが、各任命権者が定めた特定事業主行動計画においては、職員1人当たりの取得日数を16日へと増加させることを目標としていることに鑑みれば、各所属においては、柔軟で効率的な業務運営を図るとともに、管理職員が自ら率先して休暇を取得することや、職員一人ひとりの休暇取得に対する意識を高めるなど、休暇を取得しやすい職場環境づくりにより一層取り組むことが必要である。

(4) 働きやすい勤務環境づくり

職員が心身ともに健康で、職務遂行において十分にその能力を発揮できる勤務環境を整備することは、職員本人はもちろんのこと、職員の家族にとっても重要なことであり、そのためには、仕事と家庭の両立支援、各種ハラスメントの防止、心の健康づくりの推進などが求められるところである。

仕事と家庭の両立支援については、ワーク・ライフ・バランスの実現や女性活躍の推進の観点からも重要であり、本県では、これまでも男女を問わず育児や介護などの事情

を抱える職員が安心して働き続けられる環境を整備するため、育児や介護のための休暇等の整備、子の看護休暇の拡充などを行ってきたところである。各任命権者においても両立支援制度の普及・啓発等の取組などにより、知事部局等の男性職員の育児休業取得率を例にとると平成30年度の9.5%から令和元年度は18.5%に上昇するなど、一定の効果も現れてきていることから、引き続き、取組を進める必要がある。

職場におけるパワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメント等のハラスメントは、職員個人の尊厳や人格を不当に傷つけ、公務能率の低下や貴重な人材の損失に繋がる行為である。各任命権者においては、これまでもハラスメント防止等に関する要綱等を制定し、苦情相談体制を整備するなど、ハラスメントの防止に取り組んできているところであるが、ハラスメントの及ぼす影響の大きさに鑑み、引き続き、国の取組等も参考にしながら研修の実施や定期的な啓発活動等の取組を進める必要がある。

心の健康づくりの推進については、各任命権者において、メンタルヘルス研修の開催、個別の健康相談の実施、ストレスチェック制度の活用、メンタルヘルス不調による休職者等の職場復帰支援など様々な対策が講じられてきたところである。職員が職務を円滑かつ適切に遂行する上で、心の健康の保持増進は極めて重要であることから、ストレスチェック等による職員自らの心の健康状態の把握や、管理監督者等による職員の健康状態の把握と状況に応じた早期対応のほか、長時間勤務の是正やハラスメントの防止等によるメンタルヘルス不調のリスク軽減など、健康で働きやすい勤務環境づくりに向けた取組を一層進める必要がある。

5 高齢層職員の能力と経験の活用

複雑高度化する行政課題に的確に対応し、行政サービスの質を維持・向上させていくためには、60歳を超える職員の能力と経験を一層活用することが重要である。地方公務員の定年は、国家公務員の定年を基準として定めるものとされているところであり、引き続き、国家公務員の定年引上げの動向を注視しつつ、他の都道府県の状況や本県の実情を勘案しながら、定年の引上げや再任用制度の在り方について検討を行っていく必要がある。

6 能力・実績に基づく人事管理の推進

職員の能力・業績を適正に評価し、その結果を職員の処遇や能力開発に適切に反映させることは、職員一人ひとりの能力を高めると同時に組織全体の活性化と公務能率を向上させるうえで欠かせないものであり、各任命権者において、評価の公正性、透明性、客観性の確保に留意しながら、引き続き適切に人事評価制度を運用していく必要がある。

また、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が、依然として任命権者により差異が見られるところであり、職員の士気向上、能力・業績に応じた適切な処遇確保の観点から更なる取組を進める必要がある。

7 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

期末手当の支給割合を次のとおり改定すること。

(1) 令和2年12月期

ア イ以外の職員（再任用職員を除く。）

期末手当の支給割合を1.2月分とすること。

イ 特定幹部職員（再任用職員を除く。）

期末手当の支給割合を1.0月分とすること。

(2) 令和3年6月期以降

ア イ以外の職員（再任用職員を除く。）

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1.225月分とすること。

イ 特定幹部職員（再任用職員を除く。）

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1.025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

期末手当の支給割合を次のとおり改定すること。

(1) 令和2年12月期

期末手当の支給割合を1.575月分とすること。

(2) 令和3年6月期以降

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1.6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

特定任期付職員の期末手当の支給割合を次のとおり改定すること。

(1) 令和2年12月期

期末手当の支給割合を1.575月分とすること。

(2) 令和3年6月期以降

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1.6月分とすること。

4 改定の実施時期

この改定は、令和2年12月1日から実施すること。ただし、1の(2)、2の(2)及び3の(2)については令和3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、令和2年度に改正されたものは、次のとおりである。

<改正>

規則の名称	施行年月日	内 容
人事委員会規則7-4 (感染症等防疫作業手当)	R2.7.6 (R2.2.1適用)	職員の特殊勤務手当に関する条例の一部改正に伴い、所要の改正を行った。
	R2.7.27 (R2.7.1適用)	家畜伝染病予防法の一部を改正する法律の施行及び家畜伝染病予防法施行規則等の一部を改正する省令の施行に伴い、所要の改正を行った。
	R3.3.29 (R3.2.13適用)	新型コロナウイルス感染症を指定感染症として定める等の政令が廃止されたことによる職員の特殊勤務手当に関する条例の一部改正に伴い、所要の改正を行った。
人事委員会規則7-10 (学校職員の特殊勤務手当)	R3.4.1	県立高等学校の統廃合に伴い、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)	R2.8.26 (附則第二項の規定 R2.5.1以降に退職した者について適用)	雇用保険法施行規則の一部を改正する省令の施行により、特定受給資格者となる離職の理由が追加されたことに伴い、失業者の退職手当の特定退職者となる退職の理由として、同様の理由に該当する場合を追加するため、所要の改正を行った。
人事委員会規則7-44 (通勤手当)	R2.4.30	月の途中から派遣等となり、その翌月に復職等することとなる場合を返納の事由から除くため、所要の改正を行った。

規則の名称	施行年月日	内 容
人事委員会規則 7-51 (へき地手当等)	R3.4.1	小学校及び中学校の統廃合及び移転に伴い、所要の改正を行った。
人事委員会規則 7-60 (福祉業務手当)	R3.4.1	児童福祉司等に対する特殊勤務手当の支給額を引き上げるため、所要の改正を行った。
人事委員会規則 7-67 (管理職手当)	R3.4.1	青森県行政組織規則の一部改正等に伴い、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)	R3.5.31	勤勉手当について、勤務成績が良好でない職員及び懲戒処分等を受けた職員の成績率の上限を引き下げるため、所要の改正を行った。
人事委員会規則 7-111 (特勤勤務手当等)	R3.4.1	警察官駐在所の廃止及び県立高等学校の閉校に伴い、所要の改正を行った。