



職員の給与等に関する報告及び勧告

平成 29 年 10 月

佐 賀 県 人 事 委 員 会

人委第701号
平成29年10月6日

佐賀県議会議長 石倉秀郷様

佐賀県知事 山口祥義様

佐賀県人事委員会

委員長 中野哲太郎

職員の給与等に関する報告及び勧告について

地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について別紙第1のとおり報告し、併せてその改定について別紙第2のとおり勧告します。

この勧告に対し、その実現のため、速やかに所要の措置をとられるよう要請します。

目 次

別紙第1 報告	1
第1 給与について	1
1 職員の給与等	1
2 民間給与の状況	2
3 職員の給与と民間給与との比較	4
4 職員と国家公務員との比較	5
5 物価及び生計費	5
6 人事院の報告及び勧告	6
7 むすび	7
(1) 本年の職員の給与	7
(2) 教職員の給与	8
(3) 職務・職責に応じた給与の推進	8
(4) 給与勧告実施の要請	9
第2 公務運営について	10
1 多彩で優秀な人材の確保・育成	10
2 能力・実績に基づく人事評価制度の活用	13
3 勤務環境の整備	14
4 高齢層職員の能力及び経験の活用	20
5 服務規律の確保	21
(参考)	
1 人事院の報告及び勧告の概要	22
2 平成28年地方公務員給与実態調査結果の概要	26
別紙第2 勧告	27

別紙第1

報 告

本委員会は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）の規定に基づき、佐賀県職員給与条例（昭和26年佐賀県条例第1号）、佐賀県公立学校職員給与条例（昭和32年佐賀県条例第44号）、一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例（平成15年佐賀県条例第2号）又は一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する条例（平成15年佐賀県条例第3号）の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与等の実態を把握するとともに、生計費、国家公務員及び他の地方公共団体職員の給与、県内民間事業所における従業員の給与等、職員の給与決定のための必要な諸条件並びに職員の勤務条件等について調査研究を行ってきたので、その概要を次のとおり報告する。

第1 給与について

1 職員の給与等

(1) 職員数・職員構成等

職員（臨時的任用職員、再任用職員、任期付職員及び任期付研究員を除く。以下1～4において同じ。）の本年4月1日における在職者は、12,311人である。これら職員の平均年齢は43歳6月、男女別構成は男61.1%、女38.9%、学歴別構成は大学卒81.8%、短大卒5.8%、高校卒12.4%となっている。

このうち、民間給与との比較を行っている行政職給料表の適用を受ける職員の状況は、次表のとおりである（報告資料第1表・第2表参照）。

行政職給料表適用職員の状況

項目		年月	
		平成29年4月	平成28年4月
職員数		3,356人	3,343人
平均年齢		42歳11月	43歳2月
平均経年数		20年10月	21年1月
学歴別 構成比	大学卒	72.5%	71.8%
	短大卒	3.9%	4.0%
	高校卒	23.6%	24.3%
	中学卒	—	—
男女別 構成比	男	71.9%	73.1%
	女	28.1%	26.9%

(注) 学歴は、給与決定上の基準学歴区分による。

(2) 給与

職員は、本年4月において、それぞれその従事する職務の種類に応じ、行政職、研究職、医療職（一）、医療職（二）、医療職（三）、高等学校等教育職、中学校・小学校教育職及び公安職の8種類の給料表のいずれかの適用を受けているが、これら全職員の平均給与月額、給料月額350,483円、給料の調整額1,421円、教職調整額7,297円、扶養手当10,021円、地域手当225円、住居手当5,114円、通勤手当8,000円、管理職手当5,538円、左記以外の手当5,118円、計393,217円となっている。

このうち、民間給与との比較を行っている行政職給料表の適用を受ける職員の状況は、次表のとおりである（報告資料第3表・第4表参照）。

なお、人材確保に与える影響が大きい初任給については、行政職の場合、採用試験の区分ごとに、大学卒業程度が179,800円、短期大学卒業程度が160,100円、高等学校卒業程度が147,100円となっている。

行政職給料表適用職員の状況

項目 \ 年月	平成29年4月	平成28年4月
給料月額	333,466円	335,271円
給料の調整額	775円	786円
扶養手当	11,007円	10,986円
地域手当	585円	637円
住居手当	5,560円	5,390円
通勤手当	9,084円	9,261円
管理職手当	8,201円	8,276円
上記以外の手当	1,462円	1,441円
計	370,140円	372,048円

2 民間給与の状況

(1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員の給与と民間給与との比較を行うため、企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の県内民間事業所370事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した154事業所を対象に、人事院と共同で「平成29年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務と類似すると認められる職務に従事する者4,958人（昨年5,142人）について、本年4月分として支払われた給与月額等を調査した。同時に、各民間企業における給与改定の状況等についても調査した（報告資料第17表～第26表参照）。

また、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の状況等を把握するため、昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績について調査した。

なお、職種別民間給与実態調査の調査完了率は、調査に対する民間事業所の理解・協力をいただき、本年も88.3%（136事業所）と高いものとなっている。

(2) 調査の実施結果

本年の職種別民間給与実態調査の主な調査結果は、次のとおりである。

(初任給の状況)

新規学卒者（事務員・技術者）の採用を行った事業所は、大学卒で16.7%（昨年19.8%）、高校卒で17.4%（同21.5%）となっている。そのうち大学卒では、28.8%（昨年25.9%）の事業所で初任給を増額、67.3%（同74.1%）の事業所で初任給を据え置き、3.9%（同なし）の事業所で初任給を減額、高校卒では、45.3%（同19.5%）の事業所で初任給を増額、54.7%（同80.5%）の事業所で初任給を据え置いている。

なお、新規学卒者（事務員・技術者）の初任給の平均額は、大学卒で193,286円（昨年188,750円）、高校卒で154,143円（同151,217円）となっている（報告資料第18表・第21表参照）。

(給与改定の状況)

民間事業所においては次表に示すとおり、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は32.0%（昨年27.3%）と昨年に比べて増加し、ベースアップを中止した事業所の割合も14.2%（同8.7%）と昨年に比べて増加した。なお、ベースダウンを実施した事業所は昨年に引き続きなかった。

民間における給与改定の状況

(単位：%)

項目 役職段階	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン実施	ベースアップ の慣行なし
係員	32.0 (27.3)	14.2 (8.7)	— (—)	53.8 (64.0)
課長級	28.0 (24.6)	16.2 (8.8)	— (—)	55.9 (66.6)

(注) () 内は平成28年調査での数値である。

また、次表に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は85.9%となっており、昨年（90.8%）に比べ減少している。昇給額については、昨年に比べ増額した事業所の割合は22.2%（昨年27.5%）、減額した事業所の割合は6.2%（同8.0%）となっている。

民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

役職段階	項目	定期昇給 制度あり	定期昇給実施			定期昇給 中 止	定期昇給 制度なし	
			増 額	減 額	変化なし			
係 員		88.5 (91.6)	85.9 (90.8)	22.2 (27.5)	6.2 (8.0)	57.5 (55.3)	2.6 (0.8)	11.5 (8.4)
課 長 級		75.0 (80.9)	72.5 (80.2)	19.2 (26.6)	2.3 (5.4)	51.0 (48.2)	2.4 (0.8)	25.0 (19.1)

- (注) 1 ベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。
 2 定期昇給実施の内訳である「増額」、「減額」、「変化なし」とは、昨年実績に比べての変化を示すものである。
 3 () 内は平成28年調査での数値である。

3 職員の給与と民間給与との比較

(1) 月例給

本年の職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員にあっては行政職、民間にあってはこれに相当する職種（事務・技術関係）の職務に従事する者について、単純な給与の平均値によるのではなく、主な給与決定要素である役職段階、学歴、年齢の条件を同じくすると認められる者同士の本年4月時点における諸手当を含む給与額を対比させるラスパイレス方式により、精密に比較を行った。

その結果、次表に示すとおり、職員の給与が民間給与を1人当たり平均151円(0.04%)下回っている。

民間事業従事者と職員（行政職）との給与比較

民間給与(A)	職員給与(B)	較差 (A)-(B) (円) $\left[\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100 \right] (%)$
361,321 円	361,170 円	151 円 (0.04%)

- (注) 本年度の新規採用者及び教育職員から転任した指導主事等は除外した。
 職員給与(B)の内訳等は、報告資料第5表参照。

(2) 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支給された賞与等の特別給は、次表に示すとおり、所定内給与月額に相当している。

民間における特別給の支給状況

平均所定内給与	下半期（A1）	295,036円
	上半期（A2）	294,733円
特別給の支給額	下半期（B1）	660,209円
	上半期（B2）	630,986円
特別給の支給割合	下半期（B1/A1）	2.24月分
	上半期（B2/A2）	2.14月分
	年間計	4.38月分

（注）下半期とは平成28年8月から平成29年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。
備考 職員の場合、現行の支給割合は、4.30月分である。

4 職員と国家公務員との比較

総務省の平成28年地方公務員給与実態調査（平成28年4月1日現在）によると、国家公務員（行政職俸給表(一)の適用を受ける職員）の平均俸給月額を100とし、これに相当する職員の職員構成を国の学歴別、経験年数別職員構成と同一であるものとして算出した指数（ラスパイレス指数）は、100.5（全国21位、九州3位）となっている（各都道府県のラスパイレス指数の状況は、（参考）2のとおり。）。

なお、本年4月1日時点でのラスパイレス指数については、本年の国家公務員給与等実態調査及び職員給与実態調査の結果において、昨年から大きな状況の変化は見られないこと等から、引き続き職員が国家公務員を上回る状況となるものと考えられる。

5 物価及び生計費

(1) 物価指数

総務省調査による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ全国では0.4%増、佐賀市では0.5%増となっている（報告資料第27表参照）。

(2) 標準生計費

本委員会が、総務省の「家計調査」における勤労者世帯分を基礎に算定した本年4月における佐賀市の標準生計費は、2人世帯では198,590円（全国178,940円）、3人世帯では212,510円（同199,260円）、4人世帯では226,420円（同219,620円）となっている（報告資料第28表参照）。

なお、上記勤労者世帯分の佐賀市における本年4月の標本調査世帯数は53世帯となっている。

6 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与について報告及び勧告を行った（報告及び勧告の骨子は、（参考）1のとおり。）。

(1) 本年の給与改定

本年4月の月例給については、民間給与が国家公務員給与を平均631円（0.15%）上回ることとなり、昨年を引き続き月例給の引上げが勧告された。月例給の改定については、俸給表の水準を平均0.2%引き上げることとされた。これに伴い、初任給調整手当についても所要の改定を行うこととされた。

また、給与制度の総合的見直しにおける俸給表水準の引下げに伴う経過措置額を受ける職員については、俸給表の引上げ改定を行っても実際に支給される額が増加せず、民間給与との較差がなお残ることとなる。この較差を解消するため、給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、同見直しにおいて平成30年度に予定していた本府省業務調整手当の手当額の引上げの一部を本年4月に遡及して実施することとされた。

特別給については、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の好調な支給状況を反映して、昨年を引き続き民間事業所の支給割合が国家公務員の年間の平均支給月数を上回っていたため、0.1月分引き上げ、その引上げ分は勤勉手当に配分することが勧告された。

(2) 給与制度の総合的見直し

国家公務員の給与における諸課題に対応するため、地域間の給与配分、世代間の給与配分及び職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しを行うこととし、平成27年4月から、俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しが本格的に実施されている。

この給与制度の総合的見直しについては、俸給表水準を引き下げ一方、それにより生じた原資を用いて、段階的に諸手当の見直し等を実施することとされており、平成30年4月1日に完成することとされている。

なお、本府省業務調整手当の手当額については、前述のとおり、本年4月1日に遡って改定を行うこととされた。また、平成26年の給与法の改正により、55歳を超える職員（行政職俸給表（一）6級相当以上）に対する俸給等の1.5%減額支給措置は、平成30年3月31日をもって廃止することとされている。

平成30年4月1日から本府省業務調整手当の支給割合をさらに引き上げるとともに、経過措置の廃止等に伴って生ずる原資の残余分を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給を回復することとし、平成30年4月1日において37歳に満たない職員の号俸を同日に1号俸上位の号俸とすることとされた。

(3) 住居手当

住居手当については、公務員宿舍の削減等により受給者の増加が続いており、今後、その動向を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間における住宅手当の支給状況等を踏まえ、必要な検討を行っていくこととされた。

(4) 再任用職員の給与

再任用職員の給与の在り方について、各府省における円滑な人事管理を図る観点から、民間企業の再雇用者の給与の動向、各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえつつ、定年の引上げに向けた具体的な検討との整合性にも留意しながら、引き続き、必要な検討を行っていくこととされた。

(5) その他

上記に掲げる事項以外にも、人事院は定年の引上げに向けて必要な検討を進めることとしており、その中で、60歳を超える職員の給与について、高齢層職員の能力及び経験の活用の観点から、諸状況の変化を踏まえつつ、検討を行うこととされた。

7 むすび

本委員会は、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結果、職員の給与について次のような措置が必要であると考えます。

(1) 本年の職員の給与

月例給については、前記3(1)のとおり、本年4月時点で比較を行った結果、民間給与を下回っているものの、その較差は極めて小さくなっている。また、国家公務員との比較においても、昨年4月1日時点でのラスパイレス指数が100.5であり、本年4月1日時点においても、前記4のとおり引き続き職員が国家公務員を上回ることが考えられる。

このため、本年は月例給の改定を見送ることが適切であると判断した。

ただし、医療職給料表(一)については、医師及び歯科医師の処遇を確保するため、国の俸給表に準じて改定を行う必要があると判断した。

特別給については、前記3(2)のとおり、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数が民間事業所の特別給の支給割合を0.08月下回っていた。このため、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、支給月数を0.1月分引き上げる必要があると判断した。

なお、具体的に改定すべき事項は、次のとおりである。

ア 給料表

(医療職給料表(一))

医師及び歯科医師の処遇を確保するため、国の俸給表に準じた改定とし、本年4月に遡及して実施する必要がある。

イ 初任給調整手当

人事院は、医師及び歯科医師に対する初任給調整手当について、引き上げる旨の勧告を行ったところである。

本県における医師及び歯科医師の初任給調整手当は、公務に必要な医師等の確保を容易にするため初任給水準の調整として措置されているものであり、医療職給料表(一)の改定に合わせて支給額を改定してきている。本年は同給料表について、国の俸給表に準じた改定を行うことから、同手当についても所要の改定を行うこととし、本年4月に遡及して実施する必要がある。

ウ 期末手当及び勤勉手当

期末手当及び勤勉手当については、昨年8月から本年7月までの1年間において民間事業所で支給された民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.1月分引き上げ、年間4.40月分とする必要がある。支給月数の引上げ分は、本年度については、12月期の勤勉手当に配分し、平成30年度以降においては、6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分する。

また、再任用職員の勤勉手当並びに特定任期付職員及び任期付研究員の期末手当についても、同様に支給月数を引き上げる必要がある。

(2) 教職員の給与

国においては、真に頑張っている教員を支援することにより、教員の士気を高め、教育活動の活性化を図るため、教員の給料や諸手当等の在り方を見直し、それぞれの職務に応じてメリハリある教員給与体系の確立に向けて検討が進められている。

平成30年度の文部科学省予算概算要求においては、管理職手当の改善(校長、副校長・教頭の支給率改善)及び部活動手当の支給要件の見直しの方針が示されている。

本県においても、国の検討状況等を注視しつつ、メリハリある教員給与体系を実現すべく引き続き検討していく必要がある。

(3) 職務・職責に応じた給与の推進

職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない、いわゆる「職務給の原則」が求められている。

この原則の一層の徹底を図るため、昨年4月に改正された地方公務員法では、能力・実績に基づく人事管理を徹底する観点から、等級別基準職務表を給与条例に定めると

ともに、等級等ごとの職員数の公表を行うこととされた。

これを契機として、給料表の構造をより職務・職責に応じたものとする見直しを行っている団体も見受けられるところである。

本委員会においても、任命権者と協議しながら、本県の実情に即した職務・職責と給与のより適切な対応関係を構築するため、給料表の在り方について検討していく必要がある。

(4) 給与勧告実施の要請

近年、行政需要が増大し、複雑化する中で、効率的に業務を遂行し、質の高い行政サービスを提供するため、個々の職員には高い士気と責任感を持って困難な職務に立ち向かうことが強く求められている。

地方公務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殊性を有することから労働基本権が制約されており、人事委員会の勧告制度は、その代償措置の一つとして、これまで重要な役割を担ってきたところである。

本委員会では、平成 18 年度の給与構造改革以降、職員の給与決定の考え方として、給与制度（給料表の構造や手当の種類・内容等）は、公務としての近似性・類似性を重視して国家公務員及び他の都道府県の給与制度との均衡を基本とし、給与水準は、国家公務員及び他の都道府県の状況、生計費等を考慮しつつ、地域における人材確保の観点や県民の理解という観点から地域の民間給与の水準との均衡を図ることを基本としている。

本年の勧告は、地方公務員法に定める給与決定の諸原則に従い、県内民間事業所の状況等を踏まえ、医療職給料表（一）以外の月例給については改定を見送り、特別給は引き上げることが必要と判断した。

議会及び知事におかれては、人事委員会の勧告制度の意義や役割にご理解をいただき、別紙第 2 の勧告どおり実施されるよう要請する。

職員においては、一人ひとりが県民全体の奉仕者としての自覚を強く持ち、自らの行動が公務全体の信用に影響を与えることを常に意識し、高い倫理観の保持及び服務規律の遵守に努めてもらいたい。

第2 公務運営について

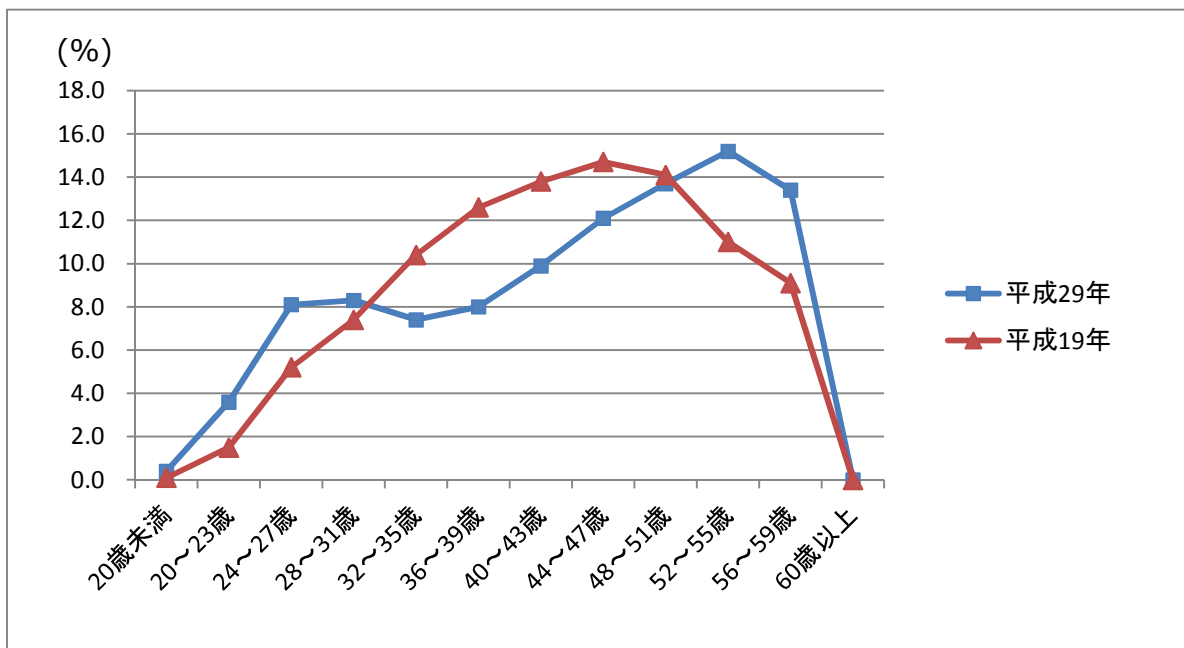
1 多彩で優秀な人材の確保・育成

(1) 人材の確保・育成

これまで本委員会では、多彩で優秀な人材を確保するため、U J I ターン志望者等を対象とした民間企業等職務経験者試験、民間企業への就職志望者を対象として試験内容を民間に準じたものとした行政特別枠試験など、多様な採用試験を実施してきた。

しかし、現在、本県においては、40歳以上の職員が全体の約64%を占めており、当分の間多くの職員が定年を迎えることとなっている。さらに、人口減少社会の中で若年層人口の減少が見込まれることも考え併せると、職員採用を取り巻く環境はますます厳しくなっていくことが予想される。

図表1 年齢別職員構成（各年4月1日現在）
構成比

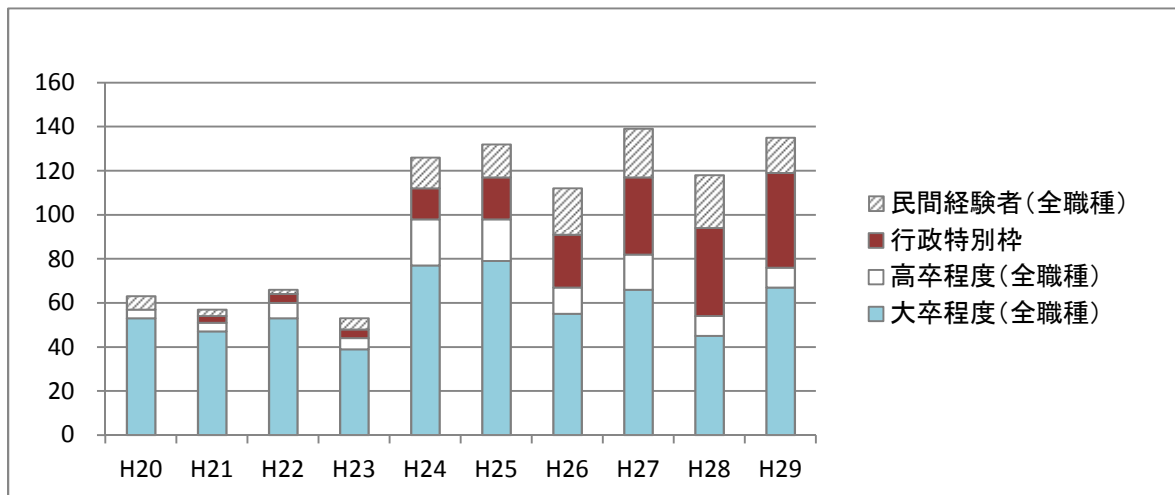


職員数

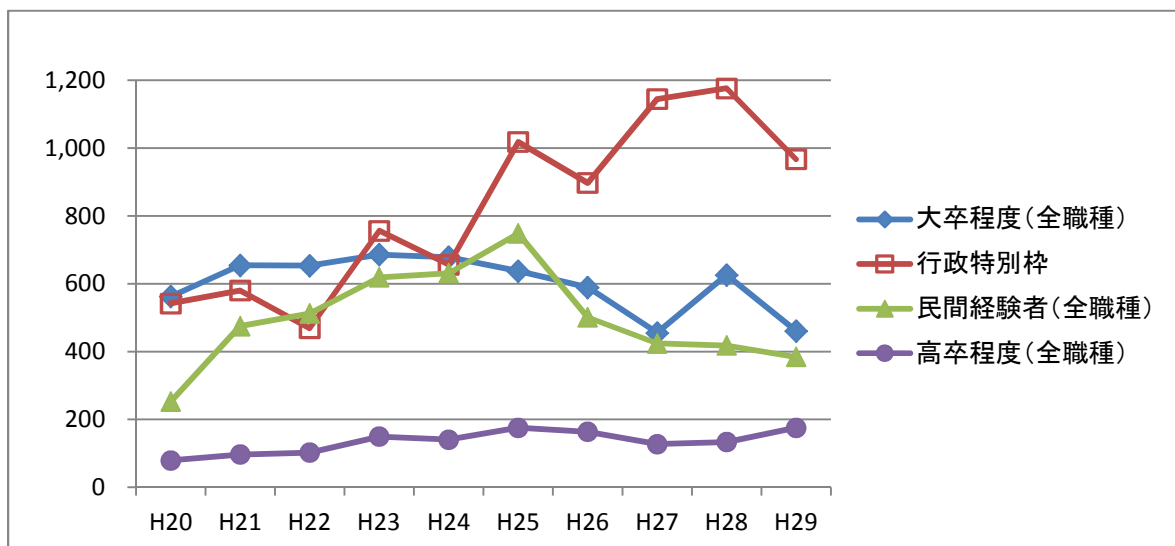
(単位：人)

区分	20歳未満	20歳～23歳	24歳～27歳	28歳～31歳	32歳～35歳	36歳～39歳	40歳～43歳	44歳～47歳	48歳～51歳	52歳～55歳	56歳～59歳	60歳以上	計
平成19年	17	203	715	1,017	1,419	1,721	1,888	2,015	1,934	1,510	1,240	0	13,679
平成29年	48	443	993	1,019	907	984	1,219	1,485	1,685	1,875	1,653	0	12,311

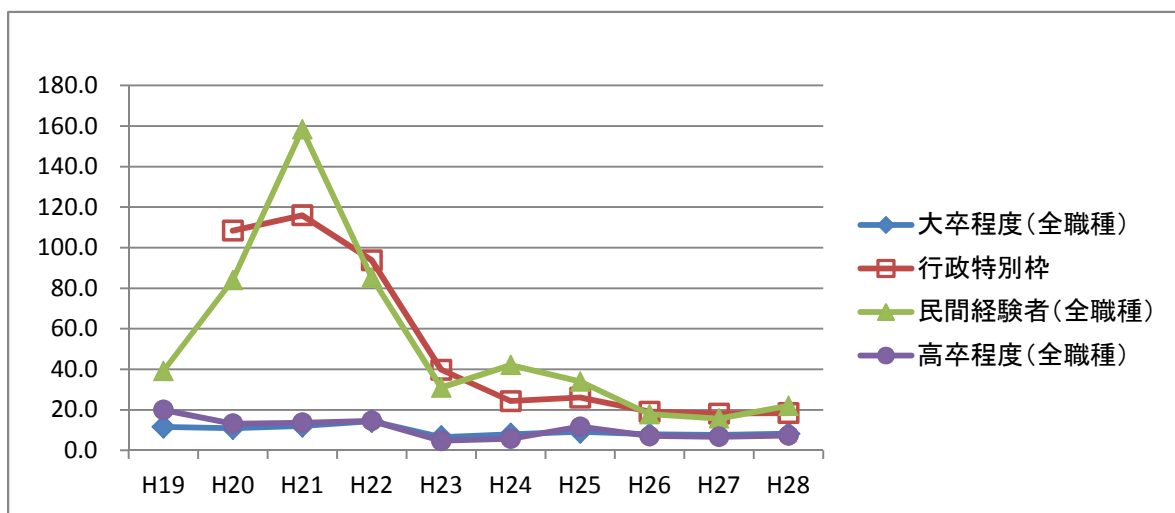
図表2 試験別採用者数の推移（各年4月1日採用分）



図表3 試験別受験者数の推移



図表4 試験別合格倍率の推移



このため、本委員会としては、任命権者が求める人物像に合った意欲的な人材をより多く獲得できるよう、先輩職員による大学訪問、インターンシップ制度や各種就職セミナー等を活用した情報発信など募集・広報活動の充実に取り組むこととしている。

また、人材の確保とともに育成も重要である。任命権者においては、引き続き、職員の能力の開発・向上を図る研修等を実施するとともに、特に、民間企業等職務経験者試験採用者については、採用後のキャリア形成を視野に入れた育成に努めていく必要がある。

近年、学校現場においては、これまで教員が中心となって担ってきた業務や課題について、事務職員やスクールカウンセラー等の専門スタッフがそれぞれの専門性を発揮し、分担又は連携・協力して対応する体制の構築に取り組まれている。

その取組の一つとして、事務職員の活用を図るため、本年4月に学校教育法(昭和22年法律第26号)等の改正により事務職員の職務が見直され、事務職員が学校運営に参画すべき役割を持つことが法令上明確にされた。

こうした中、本県においては、本年度から「学校や教育委員会事務局における企画立案等の業務」を主な職務とする事務職員の採用試験区分として「教育行政」を新設した。今後、教育委員会においては、事務職員について育成を図るとともに、これまで採用した事務職員が就いていなかったポストへの積極的な配置等により、職域拡大を図る等の必要がある。

(2) 女性職員の登用

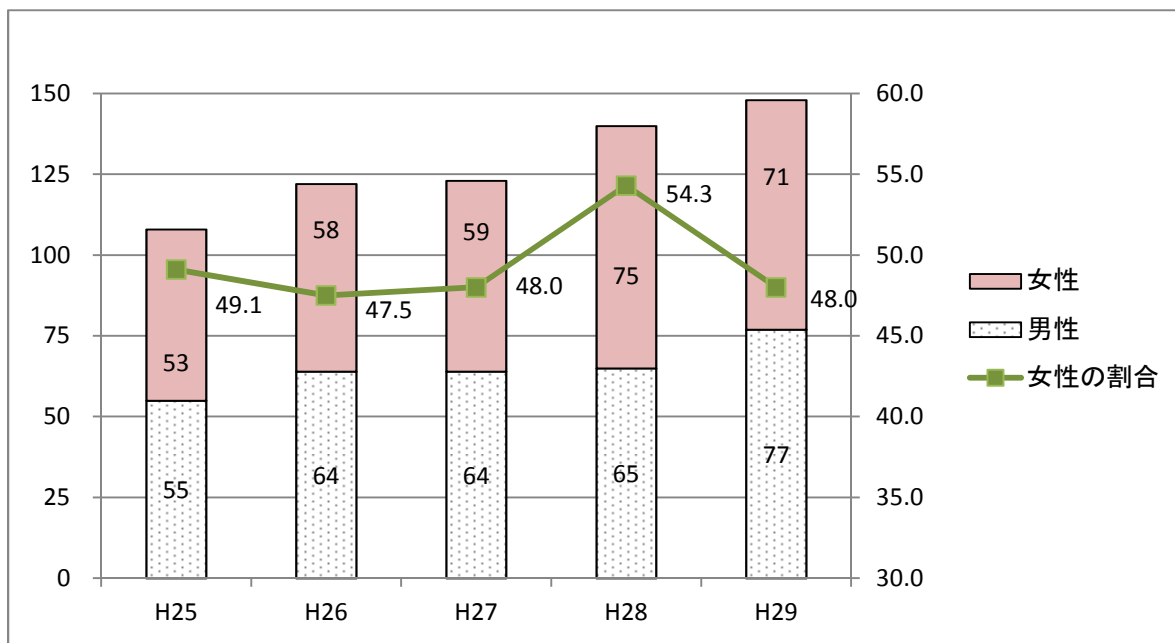
本年4月における本県の職員（臨時的任用職員、再任用職員、任期付職員及び任期付研究員を除く。）に占める女性職員の割合は38.9%となっている（報告資料第2表参照）。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）に基づき策定された佐賀県特定事業主行動計画においては、その対象となる職員について、平成32年度までに課長級以上に占める女性職員の割合を12%以上とするよう数値目標を設定している。

本県の管理職員に占める女性職員の割合は本年4月現在で9.8%であり、九州各県の中では福岡県（10.0%）に次いで高い水準にある。各任命権者においては、女性職員向けキャリア形成やリーダー育成のための研修会、女性職員の活躍推進セミナー等に取り組んでいるが、今後も引き続き、性別にかかわらず職員の能力が十分に活用されるよう、キャリア形成の支援や人材育成に努めながら、計画的な女性職員の登用を進めていく必要がある。

なお、近年の本県の職員採用試験のうち大学卒業程度試験及び行政特別枠試験における最終合格者に占める女性の割合は、5割前後で推移している。この傾向は継続すると見込まれることから、本委員会はもとより各任命権者においては、女性職員の出産や育児に伴う公務運営の在り方について検討していく必要がある。

図表5 大学卒業程度試験及び行政特別枠試験の最終合格者における女性の割合



(3) 臨時・非常勤職員の任用等

地方公共団体における行政需要の多様化等に対応し、公務の能率的かつ適正な運営を推進するため、地方公務員の新たな任用の枠組みとなる会計年度任用職員の任用等について定めるため、本年5月に地方公務員法及び地方自治法（昭和22年法律第67号）の一部が改正され、平成32年4月1日に施行されることとなった。

今後、平成32年4月に向け、任命権者においては、本県の臨時・非常勤職員の実態及び改正法の趣旨を踏まえ、臨時・非常勤職員の任用等の在り方を検討し、適切に対応していく必要がある。

2 能力・実績に基づく人事評価制度の活用

地方公務員法の改正により昨年4月から、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とする新たな人事評価制度が導入された。

これまで任命権者においては、制度設計、関係規程の整備、制度の試行等を進め、具体的な制度の運用に取り組んできたが、昨年度、人事評価の導入が全任命権者において完了したところである。

改正された地方公務員法においては、職員の人事評価を公正に行い、その結果を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものとされている。

各任命権者は、苦情対応の仕組みを適切に運用しながら、制度の公平性・透明性を確保し、その信頼性を高めていくとともに、今後はさらに人事評価の結果を人事管理の基礎として適切に活用していくことが必要である。

3 勤務環境の整備

職員一人ひとりが健康でその能力を遺憾なく発揮し、質の高い行政サービスを提供していくためには、勤務環境の整備が重要である。

(1) 長時間労働の縮減及び年次休暇の取得促進

ア 時間外勤務等の縮減（教育職員を除く。）

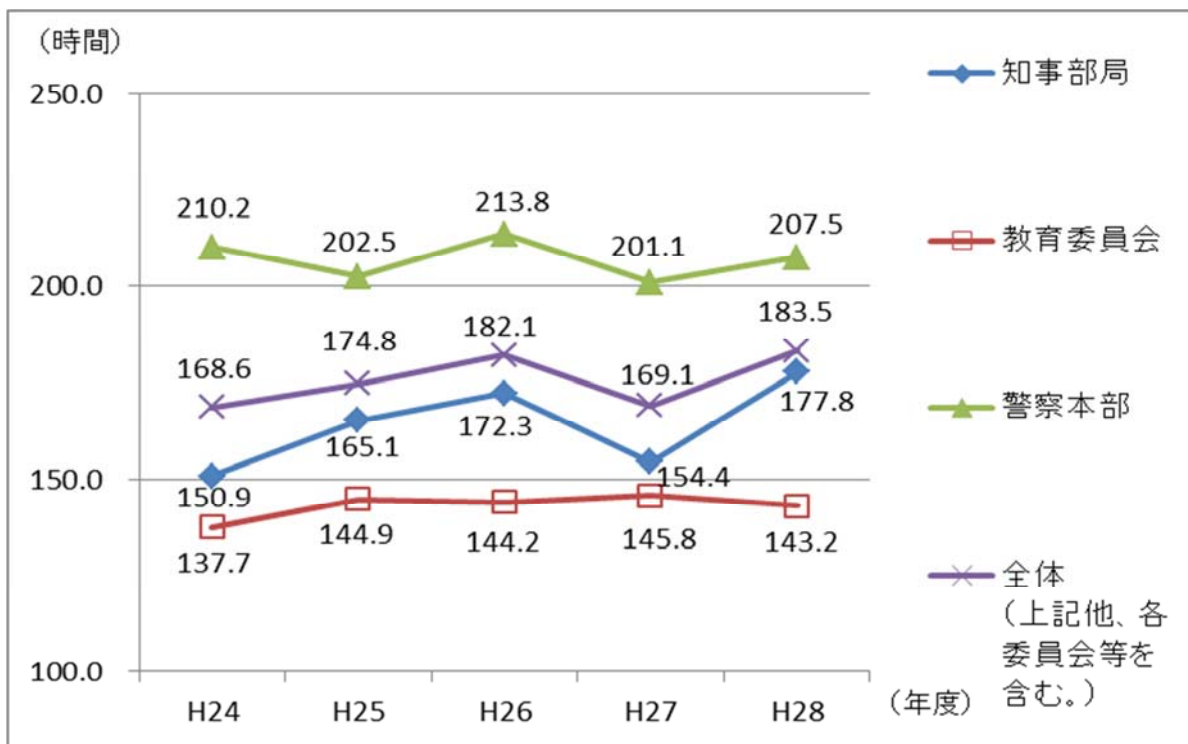
恒常的な長時間の勤務は職員の健康の保持、労働意欲や活力の維持、優秀な人材の確保等に影響を及ぼし、行政組織の機能や活力にも関わるものであることから、本委員会は従来から時間外勤務及び休日勤務（以下「時間外勤務等」という。）の縮減の必要性を指摘してきた。

これを受け、各任命権者においては、それぞれの状況に応じて、時間外勤務等の縮減のため、ノー残業デーや原則定時退庁を前提とした朝型勤務の徹底等の取組を進めてきた。

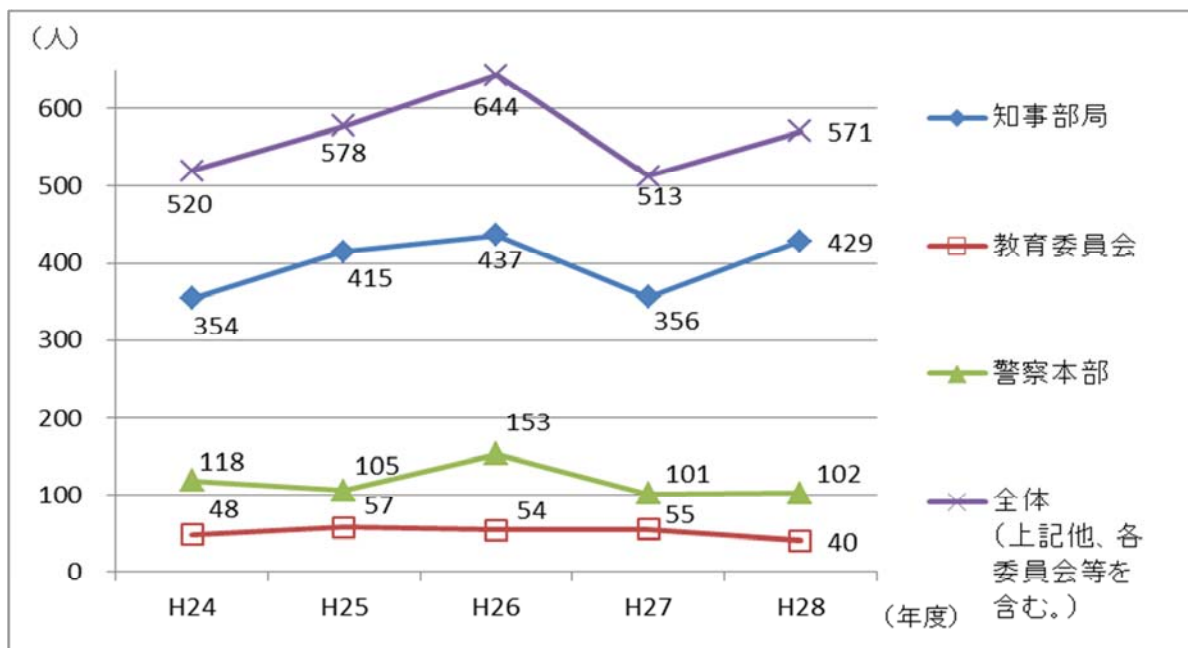
しかし、昨年度における職員一人当たりの年間時間外勤務等の時間は、熊本地震被災者支援や不正アクセス問題への対応が発生したこと等から、全体として 183.5 時間と、一昨年度（169.1 時間）に比べ増加している（図表 6 参照）。

また、年間の時間外勤務等の時間が 360 時間を超えた職員も全体で 571 人と、一昨年度の 513 人から増加している（図表 7 参照）。

図表6 職員一人当たりの年間時間外勤務等時間数の推移



図表7 年間時間外勤務等時間が360時間を超える職員数の推移



(注) 360時間：「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準（平10.12.28労働省告示）」に定める1年間当たりの限度時間

このため、本県では、時間外勤務縮減を目的とした1人1台パソコンへのポップアップメッセージの配信や超過勤務の内容や予定時間を確認し、必要性の確認や段取りの指示を行うための事前命令・事後確認の徹底、原則22時以降の時間外勤務を

しない等の退庁時間の設定、長時間の時間外勤務者に対する所属長面談や当該所属長に対する部局長面談等の新たな取組を始めた。

任命権者においては、まずはこれらの時間外勤務等の縮減の取組を継続しながら、自らが強力なリーダーシップを一層発揮し、管理職員に対する意識改革、業務の徹底した見直しや業務内容・業務量に応じた弾力的な人員配置に努めるなど、引き続き職員の健康に配慮した実効性のある時間外勤務等の縮減措置に取り組む必要がある。

なお、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 36 条の適用がある事業所においては、長時間労働を抑制するため、時間外労働や休日労働を行う場合、同条に基づく労使協定（以下「36 協定」という。）を締結し、労働時間の延長の限度を定めなければならないとされている。本年 4 月 1 日現在、対象となっている 95 事業所（知事部局 44、教育委員会 49、警察本部 2）については、全てにおいて 36 協定が締結されているところである。

イ 学校現場における教育職員の長時間労働の縮減

文部科学省教員勤務実態調査（平成 28 年度）等において、学校現場における教育職員の長時間労働が常態化していることが指摘されている。

これを受け、本年 6 月には文部科学省から都道府県教育委員会へ、全国の学校の業務改善のための取組状況を伝えるとともに、業務改善方針の策定や勤務時間の適正把握、労働安全衛生管理体制の整備、部活動の適切な運営に努めながら、学校現場において業務改善の取組を徹底するよう通知がなされた。さらに、本年 8 月には中央教育審議会から、学校における働き方改革に係る緊急提言が行われている。

県教育委員会においては、市町教育委員会からの意見を聴取したうえで、長時間勤務の縮減に向けた指針となる「学校現場の業務改善計画」を本年 9 月に策定したが、その他、これまで教育職員が主となって取り組んできた校納金徴収のような業務を事務職員が担うなどの業務の見直しや、現在全公立中学校で週 1 回設定されている部活動の休養日の増加等を検討しているところである。

今後とも、教育職員が児童・生徒と向き合う時間を確保するため、上記の通知等を踏まえながら、引き続き市町教育委員会と連携し、学校現場の多忙化解消に取り組む必要がある。

ウ 年次休暇の取得促進

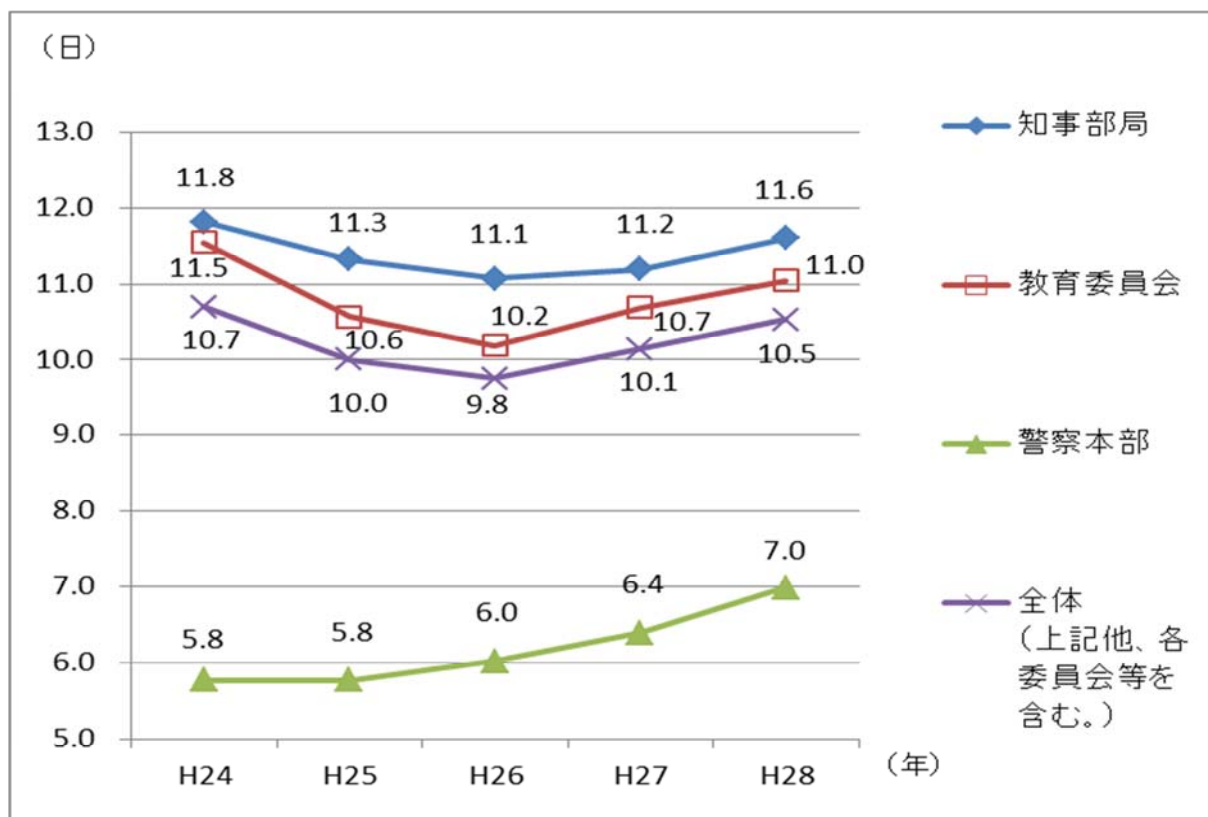
昨年の職員一人当たりの年次休暇取得日数は、10.5 日となっており、一昨年（10.1 日）に比べ増加した（図表 8 参照）。

年次休暇は、労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るとともに、ゆとりある生活の実現にも資するという趣旨から与えられるものである。

任命権者においては、夏季や連休に合わせた年次休暇の計画的な取得を促進する

ほか、年次休暇を取得しやすい職場環境づくりなどに引き続き取り組む必要がある。

図表 8 職員一人当たりの年次休暇取得日数の推移



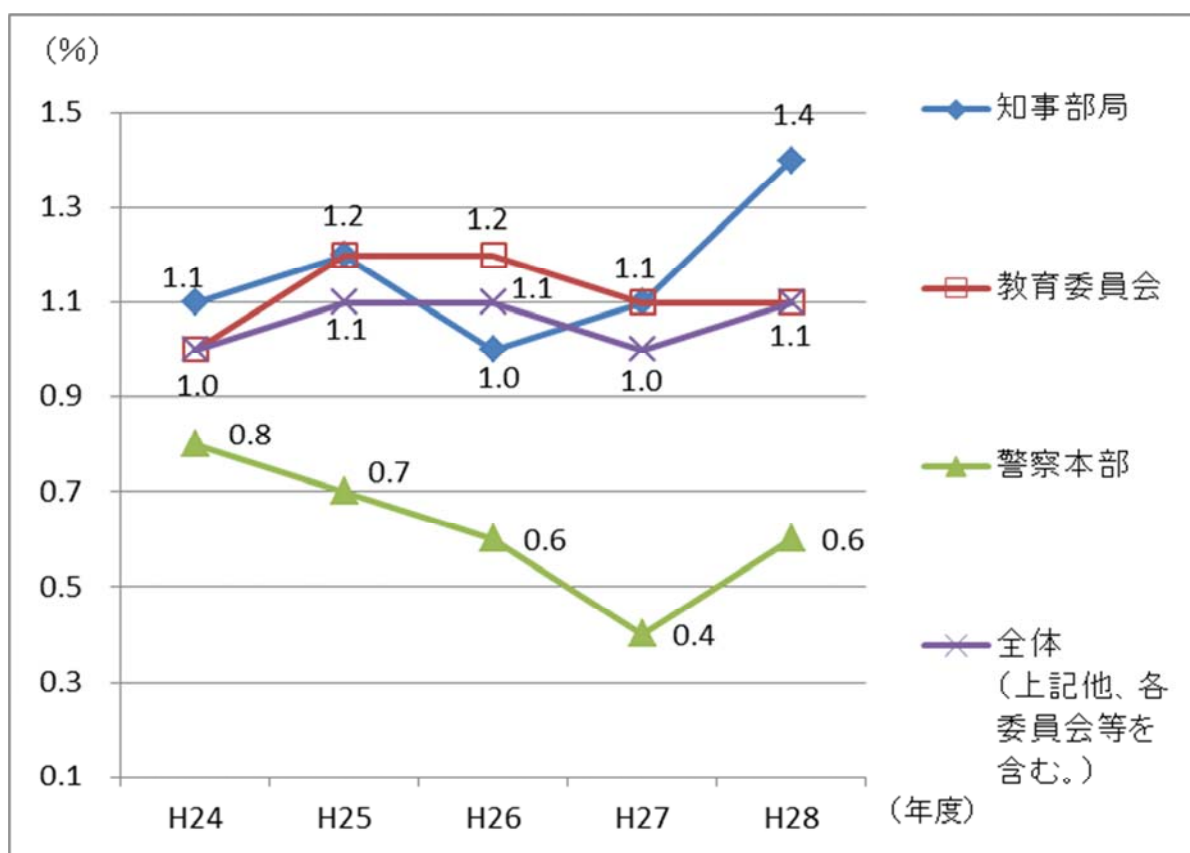
(2) 職員の健康管理

職員の心身両面にわたる健康管理については、任命権者において、各種健康診断、健康診断事後指導、カウンセリング等様々な取組が実施され、その内容の充実も図られてきた。

昨年度における 30 日以上 of 長期の病気休暇取得者や病気休職者のうち心の健康の問題を理由とした者は、全職員の 1.1% (133 人) であり、一昨年度 (1.0%) と比べて若干増加しているものの、ここ数年は全職員の 1.0% 前後で推移している (図表 9 参照)。なお、長期の病気休暇取得者や病気休職者における心の健康の問題を理由とした者の割合は、それぞれ 47.3%、70.4% にのぼる。

心の健康づくりについては、メンタルヘルス不調の予防や早期発見、早期対応に取り組むことが重要である。任命権者においては、ストレスチェックを確実に実施し、職員に自身のストレスの状況について気づきを促し、メンタル不調となることを未然に防止するとともに、結果を集团的に分析し、職場環境の改善につなげていく必要がある。

図表9 全職員における心の健康の問題を理由とした長期病気休暇取得者・病気休職者の割合の推移



また、長時間労働との関連性が強いとされている脳・心臓疾患等の発症を予防するため、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）の規定に基づき、週40時間を超える労働が月100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる労働者に対し、事業者は、本人の申出を受けて、医師による面接指導を行わなければならない。

本県の昨年度の状況をみると、所定労働時間を超えて月100時間以上の労働を行った者のうち、面接指導が行われた者の割合は、知事部局で99.1%、警察本部で55.3%となっており、一昨年度に比べ増加している。一方、教育委員会については、面接指導のための時間確保が容易でない等、学校現場ならではの要因もあるものの、希望者全員が面接指導を受けているとはいえ、その割合は8.6%と依然として他の任命権者に比べ著しく低い状況である。

任命権者においては、まずは、長時間労働者が面接指導を受けやすい環境を整備するとともに、相談体制の充実、継続的な衛生委員会の開催など安全衛生管理の充実にこれまで以上に取り組む必要がある。

特に管理職員においては、部下の健康管理も重要な職務であることに十分留意して、日頃から職員との意思疎通を密にし、職員が気軽に相談できる雰囲気づくりに取り組むことにより、不調者を見逃さないように努め、不調者を発見した場合には速やかに、産業保健スタッフのアドバイスを受け、適切に対応していく必要がある。

(3) 職業生活と家庭生活との両立支援の推進

職員が男女の別なく家庭生活における役割を担いつつ、公務においても能力を十分に発揮することができるよう、職業生活と家庭生活との両立支援策及び意識啓発をより一層推進していくことが重要である。

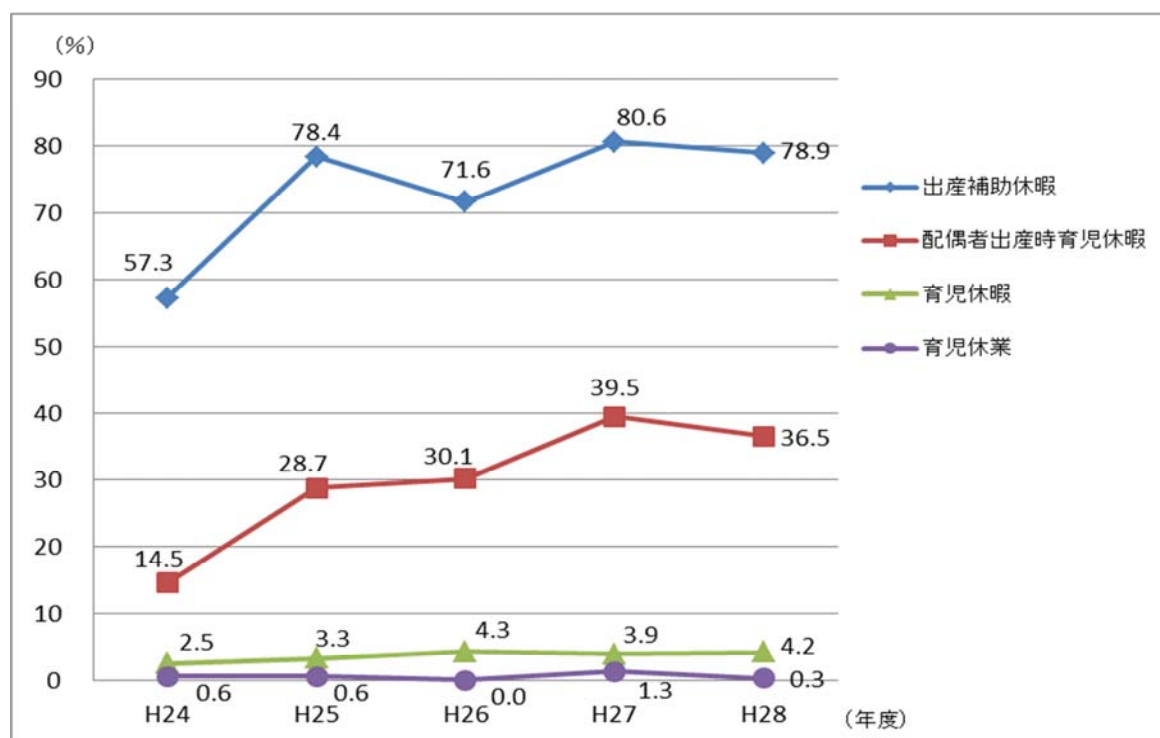
任命権者においては、これまで育児や介護に係る休暇・休業制度等の整備に取り組み、その充実を図ってきたところであり、特に、知事部局においては、ICTを活用した在宅勤務やサテライトオフィス勤務等を推進するとともに、育休期間中・復帰後における代替職員の配置措置を講じている。

また、任命権者においては男性職員の育児参加に向け、育児等に関する休暇・休業の取得を促しているところであるが、昨年度における取得率は、全体では、出産補助休暇については78.9%（一昨年度80.6%）、配偶者出産時育児休暇については36.5%（同39.5%）と一昨年度に比べてやや減少している。一方、育児休暇や育児休業については、それぞれ4.2%（一昨年度3.9%）、0.3%（同1.3%）にとどまっている。

なお、知事部局においては、出産補助休暇や配偶者出産時育児休暇の完全取得を目指して、所属長による子育て応援プログラムを実施していることから、その取得率は、それぞれ88.5%（一昨年度89.9%）、74.4%（同88.4%）と全体を上回っている。

任命権者においては、対象職員への周知をさらに図るとともに、管理職員においては、男性職員が気兼ねなく取得できるよう業務分担や人員配置の変更等の措置を積極的に講じるなど、特定事業主行動計画に掲げた目標を達成できるよう、職員が制度を利用しやすい環境づくりを推進していく必要がある。

図表10 男性職員の育児等に関する休暇・休業取得率の推移（全体）



また、多様で弾力的な働き方はワーク・ライフ・バランスの実現に資するものである。国や一部の地方公共団体においては、フレックスタイム制が実施されているところであり、本県においても、制度の趣旨や本県における取組状況、国や他の都道府県の状況等を十分に踏まえ、県民サービスや公務運営への影響等も勘案しながら、フレックスタイム制など多様で弾力的な働き方について引き続き検討していく必要がある。

(4) ハラスメント等の防止

職場におけるハラスメントは、職員の個人としての人格・尊厳を侵害し、働く意欲や自信を減退させ、ひいては健康を害する原因となりうる行為である。また、ハラスメントを受けた職員だけでなく、周囲で起きることによる職場環境の悪化など、職場全体に大きな影響を与え、公務の運営に支障を及ぼす行為である。

任命権者においては、これまで、職員の行動指針となる佐賀県職員男女共同参画推進行動計画ガイドラインの策定やセクハラに関する全職員向けの研修を実施するなど、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントの防止等に努めてきている。

また、職場における妊娠、出産、育児休業や介護休業等の取得等に関するハラスメント（いわゆるマタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメントなど）については、社会的にも関心が高まり、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）いわゆる「男女雇用機会均等法」や育児休業、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（平成3年法律第76号）いわゆる「育児・介護休業法」において、婚姻、妊娠、出産、育児、介護等を理由にした不利益取扱いが禁止されている。

さらに、言葉や態度等によって行われる精神的な暴力であるモラル・ハラスメント等が新たなハラスメントとして認識されているほか、性的指向や性自認に関する正しい理解の促進等が社会的課題となっている。

こうしたハラスメント等については、公務においても顕在化しない場合が多くあると考えられる。任命権者においては、職員研修等を通じた意識啓発に一層取り組むことはもとより、相談窓口の周知徹底などにより、良好な職場環境の整備を図っていく必要がある。

4 高齢層職員の能力及び経験の活用

年金支給開始年齢の段階的な引上げに伴う雇用と年金の接続について、本県はこれまで再任用により対応してきた。

本年4月1日現在の再任用職員数は、366人と昨年度に比べて18.4%（一昨年度に比べて44.1%）増加している状況であり、今後も再任用職員の増加が見込まれる。

平成23年に、人事院は、「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の

改正についての意見の申出」を行ったところであり、同年、本委員会報告においては、国の動向を注視していくとともに、新たな任用等の仕組みや給与の在り方など本県独自の様々な課題について検討を進めていく必要があるとしていたところである。

その後、国においては、本年6月に「公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進める。」と閣議決定され、定年の引上げに向けた議論が開始されたところである。

本県においても、再任用制度は、職員が培ってきた多様な専門的知識・技術や経験の継承に有効である点にも留意し、今後は、定年の引上げ等の国の検討状況を注視しながら、質の高い行政サービスを維持するため、高齢層職員の能力及び経験の活用について検討する必要がある。

図表 11 平成 29 年度の再任用の状況 (人)

		計			
		知事部局	教育委員会	警察本部	
平成 29 年度再任用職員数		366	121	207	38
内 訳 1	フルタイム	220	12	170	38
	短時間	146	109	37	0
内 訳 2	継続（平成 27 年度末以前退職）	237	82	137	18
	新規（平成 28 年度末退職）	129	39	70	20
平成 28 年度末定年退職者総数		337	83	202	52

5 服務規律の確保

県民全体の奉仕者である職員には、厳正な服務規律と高い公務員倫理の確保が求められており、任命権者においては様々な取組を行っているが、懲戒処分に至る事例は昨年度 9 件（知事部局 4 件、教育委員会 4 件、県警本部 1 件）となっている。こうした一部の職員による公務員としての自覚を欠く非違行為は、公務全体に対する信頼を著しく失墜させることになる。

職員においては、一人ひとりが県民全体の奉仕者としての自覚を強く持ち、自らの行動が公務全体の信用に影響を与えることを常に意識し、高い倫理観の保持及び服務規律の順守に努めることが肝要である。

任命権者においては、事実関係を十分に把握・分析し、再発防止のために必要な研修・啓発を実施するなど実効性のある取組を引き続き進めていく必要がある。

(参考)

1 人事院の報告及び勧告の概要

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の給与等について報告及び勧告を行うとともに、公務員人事管理に関する報告を行った。

それらの概要は次のとおりである。

(参考1-1) 給与勧告の骨子 (23～24頁)

(参考1-2) 公務員人事管理に関する報告の骨子 (25頁)

給与勧告の骨子

○ 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(0.15%)を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおける本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.1月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

給与制度の総合的見直し

- ① 本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② 経過措置の廃止等に伴って生ずる原資を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給を回復

I 給与勧告制度の基本的考え方

(給与勧告の意義と役割)

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

(現行の民間給与との比較方法等)

- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値ではなく、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の給与決定要素を合わせて比較することが適当
- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業は部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能。さらに、現行の調査対象事業所数であれば、実地による精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持

II 民間給与との較差に基づく給与改定

1 民間給与との比較

約12,400民間事業所の約53万人の個人別給与を実地調査(完了率87.8%)

<月例給> 公務と民間の4月分の給与額を比較

- 民間給与との較差 631円 0.15% [行政職(一)…現行給与 410,719円 平均年齢43.6歳]
[俸給 456円 本府省業務調整手当 119円 はね返し分(注) 56円]
(注)俸給等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

<ボーナス> 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間の支給月数を比較

- 民間の支給割合 4.42月(公務の支給月数 4.30月)

2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

(1) 俸給表

① 行政職俸給表(一)

民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験、一般職試験(大卒程度)及び一般職試験(高卒者)採用職員の初任給を1,000円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、それぞれ400円の引上げを基本に改定(平均改定率0.2%)

② その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は改定なし)

(2) 本府省業務調整手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、係長級の手当額を900円、係員級の手当額を600円引上げ

(3) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定

<ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.30月分→4.40月分

民間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、引上げ分を勤勉手当に配分(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
29年度 期末手当	1.225月(支給済み)	1.375月(改定なし)
勤勉手当	0.85月(支給済み)	0.95月(現行0.85月)
30年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.90月	0.90月

[実施時期]

- ・月例給：平成29年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

Ⅲ 給与制度の総合的見直し等

1 給与制度の総合的見直し

- ・ 国家公務員給与における諸課題に対応するため、平成26年の勧告時において、地域間の給与配分、世代間の給与配分及び職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しを行うこととし、平成27年4月から3年間で、俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを実施
 - * 55歳を超える職員(行政職俸給表(一)6級相当以上)の俸給等の1.5%減額支給措置及び俸給表水準の引下げの際の経過措置については、平成30年3月31日をもって廃止
- ・ 平成30年度は、本府省業務調整手当の手当額について、係長級は基準となる俸給月額6%相当額に、係員級は同4%相当額にそれぞれ引上げ
- ・ 経過措置の廃止等に伴って生ずる原資の残余分を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給を回復することとし、平成30年4月1日において37歳に満たない職員の号俸を同日に1号俸上位に調整

2 その他

(1) 住居手当

受給者の増加の動向を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間の支給状況等を踏まえ、必要な検討

(2) 再任用職員の給与

再任用職員の給与の在り方について、各府省における円滑な人事管理を図る観点から、民間企業の再雇用者の給与の動向、各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえつつ、定年の引上げに向けた具体的な検討との整合性にも留意しながら、引き続き、必要な検討

(3) 非常勤職員の給与

本年7月、勤勉手当に相当する給与の支給に努めることなど、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導

公務員人事管理に関する報告の骨子

働き方改革などにより、有為の人材を確保し、全ての職員の十全な能力発揮を可能とする魅力ある職場を実現することは、公務が行政ニーズに応えていくための基盤。職員意識調査の結果も踏まえ、国民の理解を得つつ、活力ある公務組織を維持できるよう、引き続き中・長期的な視点も踏まえた総合的な取組を推進

1 人材の確保及び育成

(1) 多様な有為の人材の確保

民間の多様な取組の動向も注視し、公務の魅力や大学関係者等を含め広く具体的に発信することが重要。女性や地方の大学生、民間人材など対象に応じたきめ細かな人材確保策を各府省と連携し展開

(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度は公務職場に定着。今後、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の推進を踏まえた適正な評価が必要。引き続き人事評価結果の任免・給与等への活用、苦情の解決を適切に推進

(3) 人材育成

能力開発の方向性等につき職員とのコミュニケーションが重要。本院は、マネジメント研修、キャリア形成・女性登用拡大に資する研修、中途採用者向け研修を充実強化

2 働き方改革と勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正の取組

超過勤務予定の事前確認等の徹底など職場におけるマネジメントの強化、府省のトップが先頭に立って組織全体として業務の削減・合理化に取り組むことなどが必要。本院としても、官民の参考事例の収集・提供等により、各府省の取組を支援

(2) 長時間労働の是正のための制度等の検討

各府省の取組や上限規制に係る民間法制の議論等を踏まえ、各府省や職員団体等の意見を聴きながら実効性ある措置を検討。また、超過勤務の多い職員の健康への更なる配慮として必要な措置を検討

(3) 仕事と家庭の両立支援の促進等

指針の改正による両立支援の促進、フレックスタイム制の活用促進、ハラスメント防止対策・心の健康づくりの推進

(4) 非常勤職員の勤務環境の整備

非常勤職員の給与については、本年7月に指針を改正したところであり、引き続き、指針の内容に沿った処遇が行われるよう、各府省を指導。また、民間における同一労働同一賃金の議論を踏まえ、慶弔に係る休暇等について検討

3 高齢層職員の能力及び経験の活用

質の高い行政サービスを維持するには、高齢層職員を戦力としてその能力及び経験を本格的に活用することが不可欠。このためには採用から退職までの人事管理の一体性・連続性が確保され、職員の意欲と能力に応じた配置・処遇も可能となることから定年の引上げが適当。その際、組織活力の維持のための方策について政府全体で検討を進めることが必要。本院は、定年の引上げに係る人事管理諸制度の見直しについて、平成23年の意見の申出以降の諸状況の変化も踏まえ、論点整理を行うなど鋭意検討

2 平成28年地方公務員給与実態調査結果の概要

総務省が実施した平成28年地方公務員給与実態調査（平成28年4月1日現在）の結果のうち、都道府県のラスパイレス指数の状況は、次のとおりである。

都道府県のラスパイレス指数の状況（平成28年）

番号	都道府県名	ラスパイレス指数
1	北海道	98.7
2	青森県	97.9
3	岩手県	98.9
4	宮城県	100.0
5	秋田県	101.7
6	山形県	101.0
7	福島県	101.1
8	茨城県	101.1
9	栃木県	101.4
10	群馬県	101.2
11	埼玉県	100.7
12	千葉県	100.6
13	東京都	101.6
14	神奈川県	103.6
15	新潟県	100.4
16	富山県	98.4
17	石川県	100.4
18	福井県	100.3
19	山梨県	100.7
20	長野県	99.4
21	岐阜県	99.5
22	静岡県	102.6
23	愛知県	100.9
24	三重県	102.8
25	滋賀県	100.6

番号	都道府県名	ラスパイレス指数
26	京都府	100.5
27	大阪府	101.5
28	兵庫県	99.2
29	奈良県	100.4
30	和歌山県	99.6
31	鳥取県	93.7
32	島根県	98.0
33	岡山県	100.3
34	広島県	100.6
35	山口県	100.8
36	徳島県	99.3
37	香川県	97.5
38	愛媛県	98.8
39	高知県	98.8
40	福岡県	101.5
41	佐賀県	100.5
42	長崎県	98.5
43	熊本県	101.8
44	大分県	99.7
45	宮崎県	98.2
46	鹿児島県	96.8
47	沖縄県	98.9

※「平成28年地方公務員給与実態調査」より

（注1）ラスパイレス指数とは、地方公共団体の一般行政職の給料額と国の行政職俸給表（一）の適用職員の俸給額とを、学歴別、経験年数別にラスパイレス方式により対比させて比較し算出したもので、国を100としたものである。

（注2）財政事情等による給料削減を実施している地方公共団体については、削減後の給料額によりラスパイレス指数を算出している。

別紙第2

勸 告

本委員会は、別紙第1の報告の結果に基づき、次の事項を実現するため、佐賀県職員給与条例（昭和26年佐賀県条例第1号）、佐賀県公立学校職員給与条例（昭和32年佐賀県条例第44号）、一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例（平成15年佐賀県条例第2号）及び一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する条例（平成15年佐賀県条例第3号）を改正することを勧告する。

1 佐賀県職員給与条例及び佐賀県公立学校職員給与条例の改正

(1) 給料表

現行の給料表のうち医療職給料表（一）を別記のとおり改定すること。

(2) 諸手当

ア 初任給調整手当

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初任給調整手当の支給月額を414,300円とすること。

イ 勤勉手当

(ア) 再任用職員以外の職員

a 平成29年12月期の支給割合

勤勉手当の支給割合を0.95月分（特定幹部職員にあつては、1.15月分）とすること。

b 平成30年6月期以降の支給割合

6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.9月分（特定幹部職員にあつては、1.1月分）とすること。

(イ) 再任用職員

a 平成29年12月期の支給割合

勤勉手当の支給割合を0.45月分（特定幹部職員にあつては0.55月分）とすること。

b 平成30年6月期以降の支給割合

6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.425月分（特定幹部職員にあつては0.525月分）とすること。

2 一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例の改正

【特定任期付職員の期末手当】

(1) 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。

(2) 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1.65月分とすること。

3 一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する条例の改正

【期末手当】

(1) 平成29年12月期の支給割合

期末手当の割合を1.675月分とすること。

(2) 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1.65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)のa及び(イ)のa、2の(1)並びに3の(1)については平成29年12月1日から、1の(2)のイの(ア)のb及び(イ)のb、2の(2)並びに3の(2)については平成30年4月1日から実施すること。

別記

医療職給料表（一）

職員の 区分	職務 の級 号給	1級	2級	3級	4級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
再任用 職員以 外の職 員		円	円	円	円
	1	246,400	331,800	396,700	471,100
	2	248,900	334,800	399,600	473,400
	3	251,400	337,700	402,500	475,600
	4	253,900	340,700	405,300	477,900
	5	256,200	343,400	408,000	480,200
	6	260,000	346,700	410,700	482,400
	7	263,800	349,800	413,500	484,600
	8	267,600	352,900	416,200	486,800
	9	271,200	355,700	418,600	488,800
	10	275,200	358,600	421,300	490,900
	11	279,200	361,700	423,900	493,000
	12	283,200	364,900	426,600	495,100
	13	287,000	367,900	429,000	497,200
	14	291,000	371,500	431,500	499,300
	15	294,900	374,700	433,900	501,400
	16	298,800	378,400	436,400	503,500
	17	302,600	382,000	438,500	505,600
	18	306,200	384,700	440,900	507,600
	19	309,700	387,500	443,200	509,600
	20	313,300	390,200	445,600	511,600
	21	316,900	393,100	447,200	513,400
	22	320,600	395,700	449,600	515,200
	23	324,100	398,300	452,000	517,100
	24	327,600	400,700	454,300	519,000
	25	331,100	402,900	456,300	520,700
	26	333,900	405,200	458,600	522,500
	27	336,500	407,400	460,800	524,300
	28	339,100	409,700	463,100	526,100
	29	341,900	412,000	465,300	527,800
	30	344,000	414,100	467,600	529,600
	31	346,200	416,100	469,900	531,400
	32	348,600	418,200	472,100	533,200
	33	350,900	420,200	474,100	534,800
	34	353,300	422,100	476,200	536,600
	35	355,500	423,900	478,300	538,300
	36	358,000	425,900	480,400	540,100
	37	360,400	427,800	482,500	541,700
	38	362,800	429,800	484,300	543,300
	39	365,200	431,800	486,100	544,700
40	367,400	433,800	487,900	546,300	

41	369,700	435,600	489,600	547,800
42	371,100	437,400	491,400	549,200
43	372,600	439,100	493,200	550,600
44	374,000	440,900	495,000	551,900
45	375,300	442,800	496,600	553,100
46	376,700	444,600	498,300	554,100
47	378,200	446,400	500,100	555,100
48	379,700	448,100	501,900	556,100
49	380,900	449,900	503,500	557,100
50	381,900	451,600	504,800	558,000
51	382,900	453,400	506,100	558,900
52	383,800	455,200	507,400	559,800
53	384,700	457,100	508,500	560,600
54	385,600	458,300	509,800	561,500
55	386,300	459,500	511,100	562,400
56	387,200	460,700	512,400	563,300
57	388,000	461,900	513,400	564,200
58	388,900	462,900	514,200	565,100
59	389,700	463,900	515,000	566,000
60	390,500	464,900	515,800	566,700
61	391,100	465,700	516,700	567,600
62	391,600	466,400	517,500	568,500
63	392,000	467,100	518,400	569,400
64	392,500	467,800	519,200	570,300
65	392,800	468,500	520,100	571,200
66		469,200	521,000	
67		469,900	521,700	
68		470,600	522,600	
69		470,900	523,500	
70		471,600	524,300	
71		472,300	525,200	
72		473,000	526,100	
73		473,400	526,900	
74		474,000	527,800	
75		474,700	528,700	
76		475,400	529,400	
77		475,800	530,200	
78		476,400	531,100	
79		477,000	532,000	
80		477,500	532,900	
81		478,100	533,700	
82		478,600	534,600	
83		479,100	535,500	
84		479,600	536,400	

	85		480,000	537,200	
	86		480,600	538,100	
	87		481,000	539,000	
	88		481,500	539,900	
	89		482,000	540,700	
	90		482,600		
	91		483,200		
	92		483,600		
	93		484,100		
	94		484,700		
	95		485,300		
	96		485,900		
	97		486,400		
再任用 職員		295,800	338,200	392,600	465,600

備考 この表は、医師及び歯科医師の職にある職員に適用する。