

2 条例第3条に基づく人事委員会の業務の報告

(1) 職員の競争試験及び選考の状況

職員の任用は、地方公務員法第15条の規定により、受験成績、人事評価その他の能力の実証に基づいて行うものとされている。この成績主義の原則に基づき、職員の採用は平等公開の競争試験又は選考により行っている。

イ 令和4年度競争試験の状況

種類	区分	申込者	受験者 (a)	合格者		倍率 (a/b)
				1次	最終 (b)	
大学卒業程度		472人	372人	218人	121人	3.1倍
短大卒業程度		9人	7人	4人	2人	3.5倍
高校卒業程度		145人	131人	62人	35人	3.7倍
警察官		397人	273人	189人	66人	4.1倍
市町村立学校事務職員		59人	56人	30人	13人	4.3倍
合計		1,082人	839人	503人	237人	3.5倍

ロ 令和4年度選考の状況

区分	合格者
採用選考	68人

(2) 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告、勧告及び意見の申出の状況

この制度は、地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、人事委員会が、県議会及び知事に対して、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告、勧告及び意見の申出を行うものである。

令和4年度においては、10月6日に、職員の給与について月例給、ボーナスともに引上げ改定を行うこと等について、報告及び勧告を行い、定年引上げに関する制度について関係条例の整備を行うこと等について、意見の申出を行っている。

イ 勧告の内容

(イ) 給料表

a 行政職給料表

人事院が勧告した俸給表に準じた上で、県内民間給与との較差を考慮した水準に調整すること。具体的には、初任給を4,000円又は3,000円、若年層が在職する号給については2,000円程度、管理職層が在職する6級以上を除くその他号給は200円又は100円を基本に引き上げること。

b その他の給料表

医療職給料表(1)を除く給料表については、行政職給料表との均衡を基本に改定すること。医療職給料表(1)については、人事院が勧告した俸給表に準じて改定すること。

(ロ) 期末手当及び勤勉手当

県内民間の支給割合との均衡を図るため、年間の支給月数を0.10月分引き上げること。

(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
令和4年度	期末手当	1.200月 (支給済み)	1.200月 (改定なし)
	勤勉手当	0.925月 (支給済み)	1.025月 (現行0.925月)
令和5年度 以降	期末手当	1.200月 (改定なし)	1.200月 (改定なし)
	勤勉手当	0.975月	0.975月

- (注) 1 期末手当及び勤勉手当の年間支給月数は、4.25月分から4.35月分に引上げ
2 令和5年度以降は、6月期及び12月期の勤勉手当の支給月数を平準化

(ハ) 実施時期

令和4年4月1日から実施すること。ただし、令和5年度以降の期末手当及び勤勉手当については令和5年4月1日から実施すること。

ロ 報告の内容

(イ) 給与決定の諸条件

a 職員給与と民間給与との比較

本委員会は、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所533のうちから、無作為に抽出した145事業所について職種別民間給与実態調査を行った。

(a) 月例給

県職員と民間従業員に実際支払われた4月分給与について、主な給与決定要素である職種、役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士を比較した。

その結果、令和4年4月における職員給与と民間給与との較差は次のとおりであった。

民間給与	職員給与	較 差	
		金 額	比 率
364,168円	363,436円	732円	0.20%

(注) 職員給与は、行政職給料表適用者で平均年齢42.7歳

(b) 特別給 (ボーナス)

令和3年8月から令和4年7月までの1年間において民間事業所で支払われた特別給 (ボーナス) の支給月数と職員の期末・勤勉手当の年間支給月数を比較した。

その結果は、次のとおりであった。

民間の支給月数 (A)	職員の支給月数 (B)	差 (A) - (B)
4.35月分	4.25月分	0.10月分

b 国家公務員との給与比較

令和3年4月における行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員とこれに相当する本県職員の給与水準について、その俸給と給料を学歴・経験年数別のラスパイレース方式で比較すると、国家公務員を100とした場合、本県職員の指数は100.0となっている。

(ロ) 人事管理関係

a 働き方改革と勤務環境の整備

(a) 長時間労働の是正

時間外勤務の上限規制制度について、特例業務に従事させる場合はその範囲を必要最小限のものとしなければならないこと等を踏まえ、厳格に運用する必要がある。

時間外勤務の縮減に向け、客観的な方法等により勤務時間の状況を適切に把握するとともに、職場におけるマネジメントの徹底、ICTを活用した業務効率化や業務見直し、柔軟

な人員配置等の取組を推進する必要がある。

年次有給休暇について、年5日以上の実質的な取得に関する労働基準法の趣旨及び国家公務員の取組を踏まえ、取得しやすい環境づくりに努めていく必要がある。

学校においては、教育職員の多忙化の解消に向け、適正な勤務時間管理に加え、更なるICTの活用や部活動改革などの働き方改革の取組を一層推進する必要がある。

(b) 仕事と生活の両立支援

男性職員の育児休業の取得促進をはじめ、多様な事情を抱えた職員一人ひとりが仕事と家庭生活を両立しながら能力を発揮できる職場環境を整備することが重要

柔軟な働き方の推進は、職員一人ひとりの能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現、健康確保に資するものであることから、テレワーク等の柔軟な働き方の推進に向け、各種制度を利用しやすい職場環境づくりを推進する必要がある。

(c) 職員の健康づくりの推進

職員の心身の健康管理は重要であり、特に、心の疾病の予防、早期の発見・対応、円滑な職場復帰及び再発防止のため、長時間労働を行った職員への医師による面接指導の徹底やストレスチェック制度の活用、相談体制の強化等の取組を、総合的に進めていく必要がある。

(d) ハラスメントの防止

ハラスメントの防止対策について適切に推進する必要がある。

b 人材の確保及び育成

民間や国との人材獲得競争の激化を踏まえ、採用試験受験者の増加、ひいては優れた人材の確保に向け、任命権者との連携を強化し、より効果的な対策を速やかに検討・実施していく必要がある。

女性職員の活躍の場を拡大し、その能力を十分に発揮していくために、女性職員の意識啓発の推進とともに、キャリア形成を考慮した人事管理に努めていく必要がある。

障がい者の活躍を推進するための環境整備等に適切に取り組んでいく必要がある。

ハ 勧告の取扱い

勧告のとおり給与改定が実施された。

ニ 定年引上げに関する意見の申出の内容

(イ) 定年制度の見直し

a 定年の見直し

職員の定年を65歳とし、令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間、2年に1歳ずつ段階的に引き上げること。

b 暫定再任用職員制度

65歳に達する日以後における最初の3月31日までの間にある者を、現行の再任用制度と同様、任期を定めて常時勤務を要する職又は短時間勤務の職に採用できるよう措置すること。

(ロ) 管理監督職勤務上限年齢による降任等の制度

管理監督職勤務上限年齢による降任に関し、管理監督職の範囲、管理監督職勤務上限年齢は、国家公務員及び他の都道府県職員との権衡に配慮し、本県の任用実態を踏まえて設定すること。

(ハ) 定年前再任用短時間勤務制度

60歳に達した日以後の退職者を定年退職日相当日までの間、短時間勤務の職に採用することができるよう制度を導入すること。

(ニ) 給与

a 60歳を超える職員の給料

国家公務員に講じられる措置に準じ、当分の間、当該職員に適用される給料表の額に100分の70を乗じて得た額を支給すること。

b 管理監督職勤務上限年齢による降任等をされた職員の給料

管理監督職勤務上限年齢による降任に伴い特定日給料月額が基礎給料月額に達しないこととなる職員には、当分の間、基礎給料月額と特定日給料月額の差額を給料として支給すること。

c 定年前再任用短時間勤務職員の給与

給料月額は、当該職員の属する職務の級に応じた額に、1週間当たりの勤務時間を38時間45分で除して得た数を乗じて得た額を支給すること。

初任給調整手当、扶養手当、山形県職員等の給与等に関する条例第12条の3及び第12条の4による地域手当、住居手当、特地勤務手当、特地勤務手当に準ずる手当、へき地手当、へき地手当に準ずる手当及び寒冷地手当は支給しないこと。

期末手当及び勤勉手当について、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0.675月分とし、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0.475月分とすること。

d 暫定再任用職員の給与

給料月額は、当該職員が定年前再任用短時間勤務職員であるとした場合に適用される給料月額のうち、当該職員の属する職務の級に応じた額とし、諸手当については、定年前再任用短時間勤務職員の例による。

(ホ) 実施時期

令和5年4月1日から実施すること。

(ハ) その他

a 高齢層職員の能力及び経験の活用

任命権者においては、高齢層職員の幅広い職務における活躍を促し、その多様な知識や経験を公務内で積極的に活かせる環境整備に努めていく必要がある。

b 職員の給与に関する人事委員会の対応

60歳を超える職員の諸手当は、国家公務員に講じられる措置及びその考え方に準じ、当分の間、60歳前の7割を基本に設定する必要がある。

(3) 勤務条件に関する措置の要求の状況

この制度は、地方公務員法第46条の規定に基づき、職員から、給与、勤務時間その他の勤務条件に関する措置の要求があった場合に、これを審査し、判定を行い、その結果、要求が適当なものとして判定した場合には、権限を有する機関に必要な勧告を行うものである。

令和4年度処理状況

令和3年度末 係属件数	令和4年度中 受付件数	令和4年度中処理件数		令和4年度末 係属件数
		却下	判定	
1	2	0	2	1

(4) 不利益処分についての審査請求の状況

この制度は、地方公務員法第49条の2の規定に基づき、職員から、懲戒その他その意に反する不利益な処分について審査請求があった場合に、これを審査し、審査請求に理由があると認めた場合は、処分の取消し、修正の裁決を行い、また、必要がある場合には、処分者に対し、職員がその処分によって受けた不当な取扱いを是正するための指示を行うものである。

令和4年度処理状況

令和3年度末 係属件数	令和4年度中 受付件数	令和4年度中処理件数			令和4年度末 係属件数
		却下	取下げ	判定	
0	4	0	0	3	1