

平成29年10月

職員の給与等に関する

報告と勧告

徳島県人事委員会

写

徳人委第5140号
平成29年10月17日

徳島県議会議長 木 南 征 美 様

徳 島 県 知 事 飯 泉 嘉 門 様

徳島県人事委員会

委員長 田 岡 博 明

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、併せて給与の改定について別紙第2のとおり勧告します。

目 次

報 告

I	職員の給与等	1
II	民間給与等の調査	2
III	職員の給与と民間給与との比較	2
IV	職員の給与水準	3
V	国家公務員の給与等に関する人事院の報告及び勧告の概要	4
1	給与勧告の骨子	4
2	公務員人事管理に関する報告の骨子	6
VI	職員の給与等に関する見解	8
1	給与に関する事項について	8
(1)	本年の給与改定について	8
(2)	その他の課題について	9
2	人事行政に関する事項について	11
(1)	働き方改革と勤務環境の整備	11
(2)	多様で有為な人材の確保・育成	13
(3)	女性職員の育成・登用	14
(4)	雇用と年金の接続	15
(5)	服務規律の確保	15

勸告

1 改定の内容 ----- 18

2 改定の実施時期 ----- 19

附属資料 ----- 53

報 告

本委員会は、職員の給与に関する条例、徳島県学校職員給与条例、徳島県地方警察職員の給与に関する条例及び一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与、民間事業所従業員の給与その他職員の給与等の決定に関連のある諸事情について調査研究を行ってきた。

その概要は、次のとおりである。

I 職員の給与等

本委員会が本年4月現在で実施した「平成29年職員給与実態調査」によると、職員総数は12,000人（企業職員、病院事業職員及び技能労務職員は含まない。）であり、平均年齢は43.6歳、学歴別構成は大学卒82.7%、短大卒4.0%、高校卒12.1%、中学卒1.2%、男女別構成は男性56.4%、女性43.6%となっている。

また、平均給与月額は、給料358,767円、扶養手当8,874円、地域手当6,021円、その他13,533円、計387,195円となっている。

職員には、その従事する職務の種類に応じ、行政職、研究職、医療職、教育職、公安職及び任期付研究員の6種10給料表が適用されており、このうち、行政職給料表適用者は3,644人であり、平均年齢は44.0歳、学歴別構成は大学卒69.3%、短大卒6.3%、高校卒20.3%、中学卒4.1%、男女別構成は男性68.4%、女性31.6%、平均給与月額は給料339,096円、扶養手当10,021円、地域手当6,095円、その他16,649円、計371,861円となっている。

この「平成29年職員給与実態調査」の結果は、附属資料第1表から第8表までに掲げるとおりである。

II 民間給与等の調査

本委員会は、職員の給与と民間給与との精密な比較を行うため、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である県内の287民間事業所の中から層化無作為抽出法によって抽出した113事業所のうち、104事業所の協力を得て、「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76職種5,656人について、本年4月分として支払われた給与月額等の調査を行った。

この調査においては、本年の春季給与改定のうち、支払は終わっていないが本年4月給与に遡って実施することが確定しているものについて、また、家族手当、特別給（ボーナス）の支給状況等についても調査を行った。

その結果は、附属資料第9表から第20表までに掲げるとおりである。

III 職員の給与と民間給与との比較

本委員会は、「職員給与実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」に基づき、公務にあつては行政職給料表適用者、民間にあつてはこれに相当する事務・技術関係職種の者について、役職、年齢、学歴等が同等であると認められる者同士の諸手当を含む給与額を対比させ、精密に比較を行った。

その結果、職員の給与が民間給与を454円（0.12%）下回っていることが明らかとなった。

また、昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた特別給は、所定内給与月額 \times 4.41月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（4.30月）が0.11月分下回っていることが明らかとなった。

（附属資料 第18表 第21表参照）

IV 職員の給与水準

総務省が実施した「平成28年地方公務員給与実態調査」において、昨年4月現在における本県職員（行政職給料表適用者）の給料と国家公務員（行政職俸給表（一）適用者）の給料を学歴別，経験年数別のラスパイレス方式により比較した結果，国家公務員の給与平均を100とした場合の本県職員のその指数は99.3となっており，都道府県の平均（100.3）を下回っている状況である。

V 国家公務員の給与等に関する人事院の報告及び勧告の概要

人事院は、平成29年8月8日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与等に関する勧告等を行ったが、その概要は次のとおりである。

1 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額の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

2 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

VI 職員の給与等に関する見解

1 給与に関する事項について

(1) 本年の給与改定について

ア 給料表について

(ア) 行政職給料表

職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業所の従事者の給与その他の事情を考慮して定めることとされている。

本年度においても、職員の給与と民間給与との精密な比較を行うため、本年4月分の給与月額等について調査を行った。

この調査によれば、ベースアップを実施した民間事業所の割合は2割を超え、定期昇給を実施した民間事業所の割合は8割を超える結果となった。

このような状況の中、本年4月分の給与について行った公民比較の結果により、職員の給与が民間給与を454円（0.12%）下回っていることが確認された。

人事院においては、確認された官民較差631円（0.15%）を解消するため、行政職俸給表（一）について平均0.2%の引上げ改定を行うこととしている。その際、初任給は、民間との間に差があることを踏まえ、1,000円引き上げ、若年層についても同程度の改定を行う。

また、その他は、それぞれ400円の引上げを基本とし、再任用職員の俸給月額についても、この取扱いに準じて改定を行うこととしている。

本委員会においても、人事院勧告の内容や本県における公民較差を踏まえ検討した結果、人事院勧告に準じた改定を行うことが適当であると判断する。

(イ) その他の給料表

行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表と同様、行政職俸給表（一）との均衡を基本に引上げ改定をした人事院勧告に準じ

るとともに、全国人事委員会連合会が作成した教員を対象とする「モデル給料表」を踏まえ、改定を行うことが適当である。

イ 諸手当について

(ア) 初任給調整手当

医師については、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、所要の改定を行うこととした人事院勧告に準じて改定することが適当である。

(イ) 期末手当・勤勉手当

特別給の公民比較の結果、期末手当・勤勉手当については、現在の職員の年間平均支給月数である4.30月分に対し、民間事業所で支払われた特別給の支給割合は4.41月分となっていることから、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、4.40月分とすることが適当である。

支給月数の引上げ分は、人事院勧告に準じ、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、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ことが適当である。

また、再任用職員についても、同様に支給月数を引き上げることが適当である。

ウ 実施時期について

行政職給料表の改定は、本年4月の職員の給与と民間給与を均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施する必要がある。

また、その他の給料表及び医師の初任給調整手当の改定も同様とする。

(2) その他の課題について

ア 勤務1時間当たりの給与額について

勤務1時間当たりの給与額の算出方法について、他の都道府県との均衡を考慮し、見直しについて検討する必要がある。

イ 教員の給与について

教員の特殊勤務手当について，教員の勤務実態の把握に努め，国における教員給与の見直しや他の都道府県の動向を踏まえ，適切に対応する必要がある。

2 人事行政に関する事項について

(1) 働き方改革と勤務環境の整備

公務能率を増進させ、県民福祉のより一層の向上を図るためには、全ての職員がそれぞれの能力や経験等を十分に発揮し、意欲を持って生き生きと職務に取り組むことができる勤務環境をつくることが不可欠である。

このためには、超過勤務の縮減やワーク・ライフ・バランスの推進等の働き方改革を進めることが重要である。

また、国において「働き方改革実行計画」が策定されるなど、働き方改革が社会全体の課題とされる中、任命権者においても、本年度、「働き方改革推進方針」の策定や「働き方改革宣言」を行い、組織をあげて推進しているところである。

これらの取組を加速させ、勤務環境を整えるため、次に掲げる事項に重点的に取り組む必要がある。

ア 超過勤務の縮減等

超過勤務の縮減については、本委員会から任命権者に対し、これまでも重点的に取り組むことを求めてきたところである。任命権者においては、本年度、「働き方改革推進方針」や「働き方改革宣言」において、超過勤務時間数（月平均時間）や長時間超過勤務者数の削減目標を掲げており、これらの削減目標に向け、実効性のある取組を進める必要がある。

このため、任命権者にあっては、組織全体として、業務の削減・合理化に取り組むとともに、管理職員の超過勤務縮減に向けた意識改革を促すことが重要である。

また、働き方改革の取組の成果を検証し、超過勤務縮減の効果が期待できる「業務・職場改善事例」を取りまとめ、普及を図るとともに、任命権者間において共有し、広く活用していく必要がある。

さらに、豊富な知識や経験を有する再任用職員を効果的に配置するなど、より良い業務執行体制を構築していく必要がある。

特に、管理職員にあっては、職員に業務を命ずる権限を有する一方で、

職員の勤務時間や心身の負担状況を適正に把握する責務があることを認識しなければならない。

この認識の下、職員の担当する業務量やその進捗状況を常に確認するとともに、超過勤務の要因を把握・分析し、必要に応じて、事務分担や人員配置の見直しによる業務量の平準化のほか、業務の抜本的な見直しを行うなど、マネジメント能力を十分に発揮することが強く求められる。また、計画的な超過勤務の縮減等の具体的な目標に向けて、業務改善に積極的に取り組めるよう職員の意識改革に努める必要がある。

学校現場における教員の長時間勤務の実態が指摘される中、国において「学校における働き方改革に係る緊急提言」がなされたことを踏まえ、教員の長時間勤務の是正に向けた取組を一層進めていく必要がある。

なお、国においては、本年3月に策定された「働き方改革実行計画」を受け、時間外労働の上限規制に係る労働法制の改正など、抜本改革が検討されており、国等の動きを注視し、適切に対応することが求められる。

イ 職員の健康管理

本県では、休職者のうち、精神疾患を原因とする職員が半数程度を占める状態が続いており、任命権者においては、メンタルヘルス対策として、相談体制の整備や療養からの復帰支援制度の効果的な運用に努めるとともに、昨年度から「ストレスチェック」を実施し、職員自身のストレスへの気付きを促し、その結果を職場環境の改善に活用するなど、職員の健康面の支援に取り組んでいる。

今後とも、「ストレスチェック」の結果を活用した職場環境の課題の把握やその改善が適切に行われるよう努めることが重要である。

さらに、既存の健康管理やメンタルヘルス対策の各種制度についても、引き続き周知を図るとともに、より利用しやすい制度となるよう工夫するなど、職員の心身の健康の保持・増進に取り組む必要がある。

また、職場におけるハラスメントは、職員の尊厳を傷つけ、その能力の発揮を妨げるだけでなく、職員の心身の健康や職場環境に悪影響を及

ばす要因ともなり得るとともに、業務の能率的な遂行に支障をもたらすものである。

このため、引き続きその根絶に向けた取組を継続・強化していくことが重要である。

ウ 職業生活と家庭・地域生活の両立支援

職業生活と家庭・地域生活の両立支援のため、本県では、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画や働き方改革の一環として、様々な取組を実施している。

また、育児休業や介護休暇の制度改正を行うとともに、知事をはじめ、幹部職員が「とくしま・イクボス宣言」を行い、自ら率先して、育児や介護に関する休暇を取得しやすい職場づくりに取り組んでいる。

さらに、時間・場所に縛られない「新しい働き方」について、在宅勤務実証実験や県庁版サテライトオフィスなどの「テレワーク」の取組を引き続き進めるとともに、本年6月からは、在宅勤務の更なる推進にもつながる「フリーアドレス制」を導入するなど、組織や職員への浸透を図っている。

今後とも、任命権者においては、これらの取組の成果と課題を分析・検証し、制度の一層の活用・定着を図るとともに、勤務環境の整備に努めることが重要である。

(2) 多様で有為な人材の確保・育成

全国に先駆け、人口減少と超高齢化の到来が見込まれる本県では、人口減少社会を正面から受け止め、東京一極集中の是正など様々な課題に的確に対応するため、失敗を恐れず、新しいことに挑戦できる進取の気質を持つ人材を確保するとともに、高度化・多様化する行政課題や県民ニーズに適切かつ効率的に対応できる組織体制の構築が求められている。

一方、民間をはじめ、国や他の地方公共団体等が高い採用意欲を示す中、本県の採用予定人員も高い水準で推移しており、特に、技術職員の人材確保は喫緊の課題となっている。

そこで、本委員会は、優れた人材を確保するため、「職員採用プロジェクトチーム」に参画の上、任命権者と連携し、受験者に向けたプロモーションビデオの製作に加え、新たに、本県で働く魅力・やりがいを伝える職員採用総合案内パンフレットを作成するとともに、職員の母校や薬剤師に特化した採用説明会等に技術職員が直接出向くなど、受験者のニーズに応えるリクルート活動を行った。

また、従来、徳島、東京、大阪で行っていた採用説明会を、新たに名古屋でも実施したところであり、今後とも、幅広く有為な人材を確保するための方策を検討・実施してまいりたい。

昨年度から本格実施した人事評価については、任命権者において、引き続き評価者の目線合わせを行うことにより、人事管理の基礎として精度を高め、職員の育成と意欲の向上に資する制度となるよう努められたい。

また、本年5月、地方公務員法及び地方自治法が改正され、一般職の会計年度任用職員制度が創設されたことを受け、平成32年4月の施行日を見据え、必要な準備を行い、円滑な制度導入を図っていく必要がある。

(3) 女性職員の育成・登用

行政組織における女性の活躍推進は、多様化する行政課題に対する対応力を強化し、しなやかでバランスのとれた組織執行体制を構築する上で重要である。

任命権者においては、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、「徳島県女性職員活躍推進特定事業主行動計画」や「徳島県教育委員会女性教職員活躍推進特定事業主行動計画」を策定し、女性職員の更なる活躍の推進に向け、女性職員の登用や働き方に関する数値目標を掲げ取り組んでいる。

女性職員の登用に当たっては、能力実証を前提に推進することは言うまでもないが、女性職員の能力と意欲の向上の機会をより適切に付与し、育成が図られるよう、職場内の更なる意識改革や協力体制づくりを進めることにより、これらの特定事業主行動計画を着実に推進していく必要がある。

(4) 雇用と年金の接続

平成25年度から、年金支給開始年齢が段階的に上げられており、本年度末に定年退職する職員から、退職後に年金が支給されない期間が最長3年間となる。

国においては、本年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2017」において「公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進める」ことが明記されたことを受け、国家公務員の定年延長に向けた検討会議を設置して検討に着手した。

一方、本県の高齢期雇用は、雇用と年金の接続の観点から再任用制度を活用しており、年金支給開始年齢までは、希望があり、勤務実績が良好な場合、更新できることとなっている。再任用としての期間が長期化し、再任用職員数が増える中、能力の活用、モチベーションの確保、孤立しない職務の開発等、様々な視点による人事配置が必要である。

任命権者においては、なお一層、再任用職員の希望に配慮するとともに、豊富な知識や経験を生かした組織の超過勤務縮減に資する配置など、再任用職員を含む全ての職員が働きやすい勤務環境の整備に努められたい。

雇用と年金の接続については、今後とも引き続き、国の検討経過や他の都道府県の動向を注視し、任命権者と情報共有を図りながら、実情を十分把握し、適切に対応していく必要がある。

(5) 服務規律の確保

公務員は、常に全体の奉仕者としての自覚を持ち、誠実かつ公平に職務を遂行する必要があることを改めて認識するとともに、強い危機感と使命感を持って職務に当たらなければならない。

とりわけ、一たび職員による非違行為が発生すると、当該職員が非難されるだけでなく、家族やその周囲の人にも重大な影響を与え、さらには、県及び県職員全体の品位と信頼を失墜させるものであることから、任命権者においては、職員一人一人の高い倫理意識の確立と服務規律の確保の徹底を図り、不祥事を未然に防止することにより貴重な人材までも失うことがないように、不断の取組を行わなければならない。

一方、本年度、県内では依然として交通死亡事故が多発しており、また、県職員による交通事故も後を絶たないことから、改めて、全ての職員に対し、交通安全意識のより一層の徹底が必要である。

管理監督者においては、ルーティンワークに係る事務処理ミスを起こさないための継続的な事務の点検や見直しを行うなど、業務の進行管理に努めるとともに、不祥事を起こさない職場環境として、常に風通しの良い職員相互に意思疎通のできる職場づくりに、率先して取り組むことが望まれる。

おわりに

人事委員会の給与勧告制度は、公務員が労働基本権を制約されていることの代償措置として設けられており、民間の給与水準や国家公務員の給与制度等との均衡の下、社会情勢に適応した職員の適正な処遇を確保することを目的としている。

このため、本委員会は、例年と同様に、本年も民間給与実態を精確に調査し、職員の給与と民間給与を比較したところ、月例給、期末手当・勤勉手当ともに引上げ勧告となった。

このことは、日々、職務に精励している職員にとって、士気の一層の向上につながるものと期待している。

職員各位におかれては、全体の奉仕者であることを改めて認識するとともに、高度化・多様化する行政課題や県民ニーズに的確に対応し、県民福祉のより一層の向上を図るため、各種行政施策や教育の振興、治安の維持等において、能率的で誠実かつ公平な職務の遂行に努め、県民の信頼と期待に応えられたい。

議会及び知事におかれては、勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、この勧告を尊重し、それぞれの職場で、行政各般の職務を通じて県民生活を支えている職員に、適正な処遇がなされるよう要請するものである。

勸 告

次の事項を実現するため、職員の給与に関する条例（昭和27年徳島県条例第2号）、徳島県学校職員給与条例（昭和27年徳島県条例第4号）、徳島県地方警察職員の給与に関する条例（昭和29年徳島県条例第27号）及び一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（平成21年徳島県条例第87号）を改正することを勧告する。

1 改定の内容

(1) 給料表

現行の給料表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

(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を50,700円とすること。

イ 期末手当・勤勉手当

(ア) 平成29年12月期の支給割合

a b及びc以外の職員

勤勉手当の支給割合を0.95月分（再任用職員にあっては0.45月分）とすること。

b 特定幹部職員

勤勉手当の支給割合を1.15月分（再任用職員にあつては0.55月分）とすること。

c 任期付研究員

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

a b及びc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0.9月分（再任用職員にあつては、それぞれ0.425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1.1月分（再任用職員にあつては、それぞれ0.525月分）とすること。

c 任期付研究員

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。

2 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(イ)については、平成30年4月1日から実施すること。