

第4 給与関係業務

1 職員の給与等に関する報告及び勧告

本委員会は、令和4年10月5日、議会及び知事に対して、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報告し、併せて給与の改定について勧告したが、その概要は次のとおりである。

報 告

I 給与等に関する報告・勧告

人事委員会は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）に基づき、中立かつ専門的な人事機関として、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件等に関し調査研究を行い、その結果を報告するとともに、講ずべき措置について地方公共団体の議会及び長に対し勧告することとされている。

この勧告制度は、公務員の労働基本権制約の代償措置として、社会一般の情勢に適応した、適正な職員の給与、勤務時間その他の勤務条件等を確保するためのものである。

このことを踏まえ、本委員会が職員の給与等に関して調査研究し、検討を行った結果について、次のとおり報告する。

II 職員の給与

職員の給与は、生計費や国・他の地方公共団体の職員及び民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならないとされており、これらに関する本年の状況及び職員の給与改定等に関する検討結果は、次のとおりである。

1 職員給与の状況

本委員会は「令和4年職員給与実態調査」を実施し、職員の給与に関する条例（昭和26年福島県条例第9号）に定める給料表（行政職給料表、公安職給料表、教育職給料表、研究職給料表、医療職給料表(一)、医療職給料表(二)及び医療職給料表(三)）及び福島県市町村立学校職員の給与等に関する条例（昭和31年福島県条例第56号）に定める給料表（高等学校教育職給料表、小学校・中学校教育職給料表、事務職給料表及び医療職給料表）が適用される常勤職員の給与の支給状況について調査を行った。

調査対象職員の総数は本年4月1日現在23,057人であり、うち行政職給料表が適用される職員数は5,282人（22.9%）である。また、職員の平均給与月額が396,948円（平均年齢43.6歳）であり、うち行政職給料表が適用される職員の平均給与月額は363,667円（平均年齢41.8歳）である。

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、本年も人事院と共同して、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上である県内の800の民間事業所（母集団事業所）のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した175事業所を対象に「令和4年職種別民間給与実態調査」を実施した。なお、昨年同様、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

調査では、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係職種の者及び教員等について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を詳細に調査するとともに、各民間企業における給与改定の状況等を調査した。また、民間事業所において昨年8月から本年7月までの1年間に支給された特別給（ボーナス）についても調査を実施した。

(2) 調査の実施結果

主な調査結果は次のとおりである。

ア 給与改定の状況

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34.1%（昨年20.9%）

となっている。

また、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82.9%（昨年81.5%）となっている。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は33.5%（同19.5%）、減額となっている事業所の割合は2.0%（同8.4%）となっている。

イ 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で51.5%（昨年56.9%）、高校卒で48.8%（同61.2%）となっている。そのうち初任給が増額となっている事業所は、大学卒で44.3%（同26.9%）、高校卒で43.6%（同28.8%）、初任給が据置きとなっている事業所は、大学卒で54.9%（同72.1%）、高校卒で55.8%（同71.2%）となっている。

3 職員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、職員においては行政職給料表適用者、民間においてはこれに類似すると認められる職種の者について、職種、役職段階、年齢など給与決定要素を同じくすると認められる者同士の4月分の給与額を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行った。

その結果、職員の給与が民間給与を783円（0.21%）下回った。

(2) 特別給

本年の「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、職員の特別給（期末手当・勤勉手当）と民間における昨年8月から本年7月までの1年間に支給された特別給（ボーナス）との比較を行った。

その結果、民間の特別給の年間支給割合は、所定内給与月額との4.35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（4.25月分）が民間の特別給を0.10月分下回った。

4 物価及び生計費

本年4月時点の民間における物価等の動向は次のとおりであり、こうした状況の下で本年の民間給与の改定が行われているものと考えられる。

特に、物価については、ウクライナ情勢や急速に進む円安などにより、その後も上昇していることから、引き続き状況を注視していく必要がある。

(1) 物価

本年4月の消費者物価指数（総務省）は、昨年4月に比べて全国で2.5%、福島市で2.9%増加している。

(2) 生計費

本委員会が「家計調査」（総務省）を基礎に算定した本年4月における福島市の標準生計費は、次のとおりである。

1人	2人	3人	4人	5人
152,610円	248,470円	242,970円	237,450円	231,940円

5 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て、国家公務員の給与、公務員人事管理に関する報告を行うとともに、給与の改定に関する勧告を行った。そのうち、給与に関する報告及び勧告の概要は次のとおりである。

(1) 月例給

① 月例給については、本年4月分の国家公務員の給与が民間給与を921円（0.23%）下回っていることから、月例給の引上げ改定を行い、基本的な給与である俸給を引き上げることとした。

② 引上げは、民間企業における初任給の動向等を踏まえ、大卒者に係る初任給について3,000円、高卒者に係る初任給について4,000円引き上げることとし、20歳台半ばまでの職員が在職

する号俸に重点を置き、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について改定を行うこととした。

(2) 特別給

特別給については、公務の年間の平均支給月数が民間の支給実績（支給割合）を0.11月分下回っていることから、民間の支給状況に見合うよう引き上げることとし、引上げ分は勤勉手当に配分することとした。

(3) その他

能率的で活力があり、一人一人が躍動できる公務組織の実現に向けた様々な取組を進める中で、給与面においても社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（アップデート）に向けて一体的に取り組むこととした。（令和5年に骨格案、令和6年にその時点で必要な措置の成案を示し、施策化を目指す。）

6 本年の給与の改定等

(1) 本年の給与の改定

本委員会は、地方公務員法に定める給与決定の原則（情勢適応の原則（第14条）及び均衡の原則（第24条））に基づき、国及び他の地方公共団体の職員の給与等を考慮しつつ、職員給与と民間給与の均衡を図ることを基本として勧告を行ってきたところである。

このことを踏まえて上記1から5までの状況を総合的に勘案した結果、本委員会としては、本年の給与の改定について以下のとおりとすることが適当と判断した。

ア 月例給

月例給については、本年4月時点で職員給与が民間給与を783円（0.21%）下回ったことから、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げ改定を行い、基本的な給与である給料月額を引き上げることとする。

行政職給料表については、人事院勧告の内容を考慮し、初任給を中心に若年層に重点を置いて給料月額の改定を行い、給料表を平均0.23%引き上げる。

また、行政職給料表以外の給料表については、行政職給料表との均衡を基本に改定を行う。

この改定は、本年4月時点の比較に基づいて、職員給与と民間給与を均衡させるものであることから、同月に遡及して実施する。

イ 特別給

特別給については、職員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数が、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を下回ったことから、民間の支給割合に見合うよう、職員の年間の支給月数を0.10月分引き上げ、4.35月分とする。

支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況等を考慮して、期末手当及び勤勉手当にそれぞれ0.05月分を配分することとし、本年度については、12月期の期末手当及び勤勉手当に配分し、令和5年度以降においては、6月期及び12月期がそれぞれ均等になるよう配分することとする。

また、再任用職員の期末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、支給月数を0.05月分引き上げることとする。

ウ 宿日直手当

宿日直手当については、宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ改定する必要がある。

(2) その他の課題

通勤手当については、最近のガソリン価格の変動など職員の通勤実情等を踏まえ、手当額について検討する必要がある。

7 定年引上げ後の職員の給与

令和5年度からの定年引上げ後の60歳（現行の定年年齢）を超える職員の給与については、給料月額を当分の間、7割水準とするほか、定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員の給与の取扱いなど、国家公務員の給与の取扱いを考慮の上、適切な措置を講ずる必要がある。

なお、国家公務員の俸給月額7割措置は、人事院の意見の申し出時点での民間企業における高齢期雇用の実情等を考慮した当分の間の措置として設定されたものであり、定年の段階的引上げが完成するまでに、60歳前後の職員の給与水準に関する人事院の検討を踏まえ所要の措置を講ずることとされ

ている。本年の人事院報告においても、上記5の(3)に記した給与制度のアップデートの具体的な取組事項の一つに挙げられており、今後、その検討状況を注視していかなければならない。

Ⅲ 人事管理の課題

1 人材の確保・育成

震災からの復興・再生や人口減少対策・地方創生に加え、頻発化する自然災害や新型コロナウイルス感染症への対応など複雑化・多様化する行政課題に的確に対応していくためには、県民全体の奉仕者としての自覚や「福島県をより良くしたい」という情熱はもとより、社会の急速な変化に適応できる力を持った有為な人材の確保・育成が極めて重要な課題である。

このため、以下について、本委員会、各任命権者ともに積極的に取り組む必要がある。

(1) 人材の確保

近年、若年人口の減少や民間企業等の高い採用意欲等を背景に、採用試験の受験者数の減少傾向が見られる。

県職員（大学卒程度）採用候補者試験では、土木職を始め多くの技術系職種で合格者数が採用予定者数に達していないほか、行政事務職でも受験者数が3年続けて減少するなど、有為な人材の確保には厳しい状況が続いている。

こうした中、本委員会では昨年度、同試験において、従来の試験よりも早い時期に最終合格者を決定する「土木職（先行実施枠）」の区分試験を新設し、民間企業等の採用で用いられるSPI3（基礎能力検査）の導入等により民間企業等の志望者も受験しやすい試験とするなど、新たな受験者層の確保に取り組んできている。

任命権者においても、受験者の確保が困難となっている獣医師採用選考予備試験において、本年度より、教養試験を廃止し、受験年齢の引上げを行うなど、選考採用に係る試験の見直しを進めている。

しかしながら、人材確保を巡っては、民間企業の採用選考活動の早期化が進む中、国家公務員採用総合職試験の前倒しが予定されるなど、今後、国及び他の地方公共団体との競合がますます厳しくなることが想定される。このため、本県においても、本委員会を中心に任命権者との連携を一層強化し、令和5年度より実施が予定されている定年引上げの影響も見定めながら、適時適切な試験制度の見直しや採用募集活動の強化に取り組んでいく必要がある。

また、価値観やライフスタイルの多様化により、就職希望者の進路選択時の意識に変化が生じていることから、県職員の勤務環境をより魅力あるものに変えていくことが重要である。任命権者においては、引き続き、働き方改革や業務効率化に関する取組を進めるとともに、インターンシップの機会等を通じて、本県の魅力や県職員の仕事のやりがいを効果的に発信し、学生等の志望意欲を喚起していく必要がある。

〔障がい者の雇用〕

障がい者雇用の促進については、各任命権者において、障害者の雇用の促進等に関する法律の趣旨を踏まえ、適正な選考を実施するとともに、障がいのある職員がその特性や個性に応じて能力を発揮して活躍できるよう、それぞれの障がいに応じた合理的配慮を行うなど、引き続き職場環境の整備に努めていくことが重要である。

(2) 人材の育成

複雑化・多様化する行政課題に的確に対応しながら、質の高い行政サービスを提供していくためには、研修や人事評価等を活用して、職員の意識改革や能力の向上に積極的に取り組んでいく必要がある。

公務における人材育成では、日々の業務を通じた育成（OJT）が大きな部分を担っているが、震災以降の本県においては、復興・再生業務や災害、新型コロナウイルス感染症への対応等により、職員一人一人の業務負担が大きく、OJTの実施環境としては厳しい状況が続いている。

このため、研修（Off-JT）の一層の充実が求められるところであり、任命権者においては、受講者のニーズを的確に把握し適時に研修体系に反映させていくとともに、全ての職員が受講しやすいよう多様な研修機会を確保するなど、研修受講環境の向上に引き続き努める必要がある。

また、職員の育成にあたっては、管理職員の役割が重要である。管理職員は、業務指導力のもと

より、業務の効率化や平準化、超過勤務の縮減等のための組織マネジメント力を培う必要があり、任命権者は、管理職員に求められる能力を伸長する研修等の充実により、人材育成に資する管理職員の養成に努めなければならない。

人事評価制度については、任用、給与、分限等、全ての人事管理の基礎として適切な運用がなされることはもとより、人材の育成や組織の活性化につなげるためのツールとして効果的に活用されることが重要である。管理職員は部下職員との十分なコミュニケーションを図り、業務の重要性や意義を職員に理解させながら、能力・実績の適正な評価により、職員の能力や意欲の向上につなげていかなければならない。

〔女性職員の登用〕

女性職員の登用については、本県においても積極的に取組が進められ、管理職層に占める女性職員の割合は年々向上しているが、県の政策立案や意思形成過程への女性の参画拡大を図る上では、さらに取組を進める必要がある。

このため、任命権者においては、引き続き、仕事と育児・介護等の両立支援の充実を図り、職員が働きやすい勤務環境を整備するとともに、若年時からキャリアパスのモデルを具体的に示すなど、長期的なキャリア形成を意識した人事管理（研修、評価、配置等）により、女性職員の意欲を高め、育成していく必要がある。

2 勤務環境の整備

公務の効率的運営のためには、職員一人一人が健康でやりがいを持って、その能力を遺憾なく発揮できる職場環境の整備を進めていくことが極めて重要である。このため、長時間労働の是正に努めるとともに、仕事と生活の両立支援や多様で柔軟な働き方の実現等に向けた取組を一層推進する必要がある。

(1) 長時間労働の是正

本委員会の調査によれば、令和3年度の職員の超過勤務時間は、一人当たり月平均22.2時間と依然として高い水準にある。上限時間である月45時間を超える職員も多数認められるとともに、特に健康への大きな影響が懸念される月100時間以上の超過勤務をした職員は延べ435人に上り、前年度を大きく上回っている。

任命権者が長時間労働の是正に取り組む中、本年3月策定の「福島県行財政改革プラン」や「令和4年度超過勤務縮減アクションプログラム」においては、超過勤務削減の目標値を設定するとともに、管理職員の意識向上と業務管理の徹底や行政のデジタル変革(DX)の推進などを掲げており、まず、こうした取組を着実に推進することが求められる。その際、管理職員は、超過勤務の考え方を職員と共有しつつ、パソコンの使用時間のデータ等も活用しながら超過勤務時間を適正に把握し、業務の効率化や平準化など組織マネジメントに努める必要がある。

また、こうした取組においても、なお改善が図られない場合には、任命権者において業務量に応じた組織体制や職員配置など更なる対応を検討する必要がある。

本委員会としても、勤務条件実態調査や労働基準監督機関としての臨検等を通して、職員の長時間労働の実態を把握しながら、その改善に向け任命権者とともに検討していく。

なお、新型コロナウイルス感染症対応業務については、これまでも全庁的な応援による本部体制の強化に加え、保健師の増員や外部委託の推進など、各局面に応じた対応がとられている。一方で、対策本部等への応援の長期化に伴い業務が逼迫する職場では、職員の超過勤務の増加や健康への影響も懸念されることから、その負担軽減についても考慮しながら、引き続き適時適切に対応する必要がある。

(2) 教職員の多忙化解消

学校現場を取り巻く環境が複雑化・多様化し、学校に求められる役割が拡大する中、教職員の労働環境を改善することが全国的な課題となっている。

本県でも教職員の長時間労働は顕著であり、教育委員会においては「教職員多忙化解消アクションプラン（取組期間：平成30年度～令和2年度）」を策定して時間外勤務時間の削減に取り組み、一定の成果を上げたところである。

また、令和3年度には、新たな目標を掲げた「教職員多忙化解消アクションプランⅡ（取組期間：令和3年度～令和5年度）」をスタートさせ、引き続き業務の適正化と時間外勤務時間の削減に取り組んでいる。本年度は、長時間労働の要因の一つとされる部活動のあり方について、地域移行

に関する実践的な研究が行われている。

多忙化などを背景に教員不足が全国的に深刻化する中、これらの取組を通じて教職員の労働環境が改善され、魅力ある職場づくりに繋がることが期待される。

本委員会としても、計画が確実に実行されるよう、その進捗状況について引き続き注視していく。

(3) 仕事と家庭の両立支援

職員の仕事と育児の両立を支援するため、昨年の本委員会の報告以降、育児休業を取得しやすい環境の整備等の措置が関係条例の改正等により順次講じられた。

男性職員の育児休業の取得については、本委員会の調査によれば、令和3年における取得率は25.2%（知事部局51.2%）と昨年の12.9%から大幅に増加しており、任命権者の積極的な取組が効果を上げているものと思われる。

今後一層の取得促進のため、任命権者においては、仕事と育児の両立支援のための各種制度を分かりやすく周知するとともに、職員が安心して育児休業を取得できるよう代替職員の確保など支援体制の強化に努める必要がある。また、職場においては、令和2年度に導入された職員の「仕事・子育て両立プラン」の作成や業務分担の見直し等の実施により、男性職員が育児休業等を取得しやすい環境づくりに取り組む必要がある。

〔年次有給休暇の取得促進〕

本委員会の調査によれば、令和3年の年次有給休暇の平均取得日数は11.9日となっており、各任命権者が定める取得目標に近づきつつある。一方、企業等において年5日の年次有給休暇取得が義務化されている中、未だ10%を超える職員が年5日未満の取得に留まっている。

年次有給休暇の取得は、職員が毎日いきいきと暮らしながら、疲労を回復し意欲的に職務に従事するためにも、仕事と生活の両立の面からも重要であり、計画的な取得が可能となる職場環境づくりに努める必要がある。

(4) 多様で柔軟な働き方の推進

本県では、働き方改革の推進や新型コロナウイルス感染拡大防止を目的に、在宅勤務、サテライトオフィスや時差出勤（以下「テレワーク等」という。）に取り組んでいる。

テレワーク等は、感染症や災害発生時における業務継続の観点に加え、育児・介護等のために時間に制約がある職員の事情に応じた働き方を可能とするなど、ワーク・ライフ・バランス等の観点からも有効な働き方である。

人事院では、現在、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等のあり方について研究会を設置し、勤務間インターバル等と併せて本年度内を目途に検討を行っていることから、本県においても、この動きを注視するとともに、在宅勤務における作業環境の整備・労務管理の方法など諸課題を整理し、テレワーク等の定着に向けた検討を進める必要がある。

(5) 心身の健康保持

本委員会の調査によれば、令和3年の長期病気休暇等取得者のうち、心の疾病を原因としているものは6割を超えている状況にある。

職員の心の不調を未然に防止するため、管理職員は、ストレスチェックを有効に活用し、職員自身の気付きを促すとともに、集団分析結果を踏まえ勤務環境の改善を図ることが必要である。任命権者においては、職員が一人で悩みを抱え込むことのないよう各種相談窓口の周知を徹底するなどの取組が重要である。

また、長時間勤務者に対する医師の面接指導については、管理職員がその指導・助言内容を踏まえて業務分担の見直しを行うなど、効果的なものとする必要がある。

職員の健康は、能率的で活力ある組織の基本であり、今後、定年の引上げに伴い60歳以降も働く職員（以下「高齢期職員」という。）が増加すること等も踏まえ、職員の健康管理に一層努める必要がある。

(6) ハラスメントの防止

職場におけるパワーハラスメント、セクシャルハラスメント等のハラスメント行為は、職員の尊厳を傷つけ、その能力の発揮を妨げるとともに、周囲の職員を含めた勤務環境を悪化させるものである。本県でも、ハラスメントを理由とする懲戒処分事案が発生しており、本委員会にもハラスメントに関する相談が寄せられている。

任命権者においては、ハラスメント防止に関する指針やマニュアル等の策定、相談窓口の設置、

研修等による職員の意識啓発等に取り組んでおり、教育委員会では、昨年度より、全教職員を対象にハラスメントに関するアンケート調査を実施するなど、その根絶に向け取り組んでいる。

本委員会としても、人事行政相談窓口の周知等に取り組んでいるが、ハラスメントの防止には、職員のより身近なところでの早期対応が重要であることから、職場や任命権者において、職員一人一人の状況の把握に努め、人権に対する意識を高めるための取組を強化するとともに、相談しやすい環境の整備を一層進めていく必要がある。

3 公務員倫理の徹底

本県においては、知事部局職員の酒気帯び運転による懲戒免職事案が続いているほか、教員による不祥事も後を絶たない。

職員には、県民の信頼が損なわれることのないよう、常に福島県職員であることの強い自覚と誇りを持って行動することが強く求められる。

任命権者においては、飲酒運転根絶のための公務における自動車運転時の確認の徹底をはじめ、職員面談や不祥事防止研修などあらゆる機会を通じて職員の倫理意識の向上を図るとともに、不祥事の発生原因・背景等の分析や一層風通しの良い職場づくりに努め、不祥事の根絶に取り組む必要がある。

4 定年引上げへの対応

令和5年度からの定年引上げの円滑な実施に向け、関係する制度や運用を早急に整備し、対象となる職員に対し、60歳以降の勤務に関する情報提供と意思確認を速やかに行う必要がある。

その際、任命権者においては、高齢期職員の知識、経験等の活用と組織全体のモチベーションや公務能率の向上に留意の上、高齢期職員が活躍できる職務内容や人事配置の検討、健康管理を含めた勤務環境の整備等に努めることが重要である。

また、定年の段階的な引上げに伴い、定年退職者が2年に1度しか生じない期間中の職員採用等に関しては、総務省による研究会の報告内容も踏まえつつ、特に次の点に留意して、定員管理のあり方を検討する必要がある。

- ① 質の高い行政サービスの安定的・継続的な提供、採用活動での安定的な人材確保等の観点から、定年引上げ期間中も一定の新規採用者を継続的に確保すること。
- ② 職種ごとに、職員の年齢構成、採用の困難性、再任用の任用状況等の課題を把握し、今後の業務量の見通し等を踏まえた上で、中長期的な観点から定員管理を行うこと。

IV 勧告実施の要請

人事委員会の勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、職員の適正な勤務条件等を確保するために設けられているものであり、情勢適応の原則にのっとり職員の勤務条件の決定方法として定着し、行政運営の安定等に寄与してきている。

職員は、福島未来を切り拓くため、東日本大震災と原子力災害からの復興・再生や人口減少対策をはじめ、急激に変化する社会情勢の中で生じる前例のない困難な課題に日々向き合い、その解決に向けて全力で取り組んでいる。そのような職員の努力や実績に的確に報いていくためにも、職員には、今後とも、社会一般の情勢に適応した適正な処遇が確保される必要があると考える。

議会及び知事におかれては、人事委員会の勧告制度が果たしている役割について深い理解を示され、別紙の勧告どおり実施されるよう要請する。

勸告

本委員会は、職員の給与について、次のように措置することを勧告する。

第1 令和4年4月の民間給与との比較による給与改定等

1 給料表の改定

現行の給料表を別記（省略）のとおり改定すること。

2 諸手当の改定

(1) 期末手当・勤勉手当

ア 令和4年12月期の支給割合

(ア) (イ)及び(ウ)以外の職員

期末手当の支給割合を1.225月分（再任用職員にあっては、0.7月分）とし、勤勉手当の支給割合を1.0月分（再任用職員にあっては、0.475月分）とすること。

(イ) 特定幹部職員

期末手当の支給割合を1.025月分（再任用職員にあっては、0.6月分）とし、勤勉手当の支給割合を1.2月分（再任用職員にあっては、0.575月分）とすること。

(ウ) 任期付研究員及び特定任期付職員

期末手当の支給割合を1.65月分とすること。

イ 令和5年6月期以降の支給割合

(イ) (イ)及び(ウ)以外の職員

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1.2月分（再任用職員にあっては、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0.975月分（再任用職員にあっては、それぞれ0.475月分）とすること。

(イ) 特定幹部職員

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1.0月分（再任用職員にあっては、それぞれ0.575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1.175月分（再任用職員にあっては、それぞれ0.575月分）とすること。

(ウ) 任期付研究員及び特定任期付職員

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1.625月分とすること。

(2) 宿日直手当

宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ改定すること。

第2 改定の実施時期

この改定は、令和4年4月1日から実施すること。ただし、第1の2の(1)のアについては令和4年12月1日から、第1の2の(1)のイについては令和5年4月1日から実施すること。

2 給与関係規則の制定・改廃状況

令和4年度中に公布された給与関係の人事委員会規則は、次のとおりである。

○ 職員の給与の支給に関する規則の一部を改正する規則

公布年月日	番号	適用年月日	制定又は改廃の概要
4. 6. 7	第12号	4. 4. 1	○ 給料の調整額 組織改編に伴い、支給対象となる職を改正した。
4. 7. 29	第14号	4. 8. 1	○ 給料の特別調整額 組織改編に伴い、支給対象となる職を改正した。
4. 9. 16	第19号	4. 10. 1	○ 期末手当及び勤勉手当 地方公務員の育児休業等に関する法律の一部改正に伴い、在職期間の算定方法を改正した。
4. 12. 23	第24号	4. 4. 1	○ 給料の調整額 給料表の改定に伴い、調整基本額を改正した。
		4. 12. 1	○ 勤勉手当 支給割合の改定に伴い、成績率の上限を改定した。
		5. 4. 1	○ 職員の定年の引上げに伴う改正 職員の定年の引上げに伴い、定年前提任用短時間勤務職員等の給与について定めた。 ○ 通勤手当 ガソリン価格の上昇等に伴い、各距離区分ごとの手当額を改正した。 ○ 勤勉手当 支給割合の改定に伴い、成績率の上限を改定した。
5. 2. 17	第1号	5. 4. 1	○ 特勤手当等 級別区分の見直し等に伴い、支給対象となる公署名等を改正した。
5. 3. 31	第5号	5. 4. 1	○ 給料の調整額 組織改編に伴い、支給対象となる勤務公署を改正した。 ○ 給料の特別調整額 組織改編に伴い、支給対象となる職を改正した。 ○ 特勤手当に準ずる手当 組織改編に伴い、支給対象となる公署を改正した。 ○ 寒冷地手当 組織改編に伴い、支給対象となる公署を改正した。

○ 市町村立学校職員の給与の支給に関する規則の一部を改正する規則

公布年月日	番号	適用年月日	制定又は改廃の概要
4. 12. 23	第25号	4. 4. 1	○ 給料の調整額 給料表の改定に伴い、調整基本額を改正した。
		5. 4. 1	○ 職員の定年の引上げに伴う改正 職員の定年の引上げに伴い、定年前提任用短時間勤務学校職員等の給与について定めた。
5. 3. 31	第6号	5. 4. 1	○ へき地手当等 市町村立学校の統合等に伴い、支給対象学校を改正した。 ○ 寒冷地手当 市町村立学校の統合に伴い、支給対象学校を改正した。

○ 初任給、昇格及び昇給等の基準に関する規則の一部を改正する規則

公布年月日	番号	適用年月日	制定又は改廃の概要
4. 12. 23	第26号	4. 4. 1	○ 昇格時号給対応表 給料表の改定に伴い、昇格時号給対応表を改正した。 ○ 降格時号給対応表 給料表の改定に伴い、降格時号給対応表を改正した。
5. 3. 31	第7号	5. 4. 1	○ 等級別職務表 組織改編に伴い、等級別職務表を改正した。 ○ 学歴免許等資格区分表 人事院運用通知に準じて学歴免許等資格区分表を改正した。

○ 市町村立学校職員の初任給、昇格及び昇給等の基準に関する規則の一部を改正する規則

公布年月日	番号	適用年月日	制定又は改廃の概要
4. 12. 23	第27号	4. 4. 1	○ 昇格時号給対応表 給料表の改定に伴い、昇格時号給対応表を改正した。 ○ 降格時号給対応表 給料表の改定に伴い、降格時号給対応表を改正した。

○ 職員の特殊勤務手当の支給に関する規則の一部を改正する規則

公布年月日	番号	適用年月日	制定又は改廃の概要
4. 7. 29	第15号	4. 8. 1	○ 危険現場作業手当及び用地交渉等手当 組織改編に伴い、支給対象となる職を改正した。
4. 12. 23	第31号	5. 4. 1	○ 職員の定年の引上げに伴う改正 職員の定年の引上げに伴い、所要の改正を行った。
5. 3. 31	第8号	5. 3. 24	○ 夜間等特殊業務手当及び警ら手当 組織改編に伴い、支給対象となる公署を改正した。
		5. 4. 1	○ 護衛等手当 支給額を改正した。

○ 福島県義務教育諸学校等の教育職員の給与等の特別措置に関する規則の一部を改正する規則

公布年月日	番号	適用年月日	制定又は改廃の概要
4. 12. 23	第28号	5. 4. 1	○ 職員の定年の引上げに伴う改正 職員の定年の引上げに伴い、所要の改正を行った。

○ 一般職の任期付職員の採用等に関する規則の一部を改正する規則

公布年月日	番号	適用年月日	制定又は改廃の概要
4. 12. 23	第32号	5. 4. 1	○ 職員の定年の引上げに伴う改正 職員の定年の引上げに伴い、所要の改正を行った。

○ 職員の給与に関する条例附則第十七項等の規定による給料に関する規則

公布年月日	番号	適用年月日	制定又は改廃の概要
4. 12. 23	第33号	5. 4. 1	職員の定年の引上げに伴い、給料月額7割措置が適用される職員の給料について定めるため、制定した。

○ 福島県市町村立学校職員の給与等に関する条例附則第十二項等の規定による給料に関する規則

公布年月日	番号	適用年月日	制定又は改廃の概要
4. 12. 23	第34号	5. 4. 1	職員の定年の引上げに伴い、給料月額7割措置が適用される職員の給料について定めるため、制定した。