



## 職員の給与等に関する報告の概要

令和2年11月9日  
福島県人事委員会

### <今回の報告のポイント>

- 職員の給与に関する報告
  - ・月例給の改定なし
- 人事管理の課題に関する報告
  - ・新型コロナウイルス感染症に係る取組など5項目

### 職員の給与に関する報告

#### 1 職員給与の改定

##### (1) 民間給与との比較

本委員会が、本年4月分として支給された職員の給与と民間給与(企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の県内の786の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出し175事業所の給与)の調査を実施した結果、職員の給与と民間給与との較差は次のとおり(月例給)

職員給与月額(a)	民間給与月額(b)	較差(b)-(a)
368,068円	368,156円	88円(0.02%)

##### (2) 本年の給与の改定

月例給について、職員の給与が民間給与を下回ったものの、本年の較差が小さく、給料表等の適切な改定を行うには十分でないことを考慮し、改定なし

#### 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

### 人事管理の課題に関する報告

#### 1 新型コロナウイルス感染症に係る取組

##### (1) 給与その他の勤務条件に関する取組

職員に風邪症状が見られる場合等を特別休暇の対象とするよう本委員会から任命権者に通知。職員が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に特例的に感染症防疫等作業手当を支給できるよう措置。任命権者においては在宅勤務や時差出勤の制度を拡充し感染拡大を防止

##### (2) 採用活動に関する取組

一部の採用試験を延期した上で、感染防止対策を講じて実施。動画やSNSによる採用情報発信など人材確保活動を展開

#### 2 勤務環境の整備

##### (1) 長時間労働の是正

職員の超過勤務時間は震災以降依然として高い水準であり、上限時間を超える例も多数確認。上限を超えた要因を分析・検証し、管理職員に対する指導を適切に行った上で、引き続き、必要な人員の確保や管理職員による効果的・能率的なマネジメントを一層強化する必要。教職員の長時間労働については、教職員多忙化解消アクションプランの進捗と時間外労働の状況を引き続き注視

##### (2) 職員の健康保持

心の疾病の原因とする長期病気休暇等を取った職員の職場復帰を円滑にする支援体制を更に強化していくとともに、メンタルヘルス不調の未然防止に向け、ストレスチェックを活用した職場環境の改善を進める必要。健康診断の有見率が依然として高いため、職員の健康保持に向けた取組を強化する必要

##### (3) 仕事と家庭の両立支援の促進

育児や介護に関する両立支援制度を活用しやすい環境作りとその利用促進を図る必要。多様な事情を持つ職員が個々の能力を最大限発揮するために、在宅勤務を始めとするテレワーク等の実施に向け引き続き検討を進める必要。年次有給休暇の計画的な取得のため、管理職員の取得促進を図る必要

##### (4) 障がい者雇用に関する取組

障がいのある職員がその能力を発揮して生き生きと職場で活躍できるように、それぞれの障がいに応じた合理的配慮が必要であり、障がいに対する個々の職員の理解を深め、職場環境を整備することが重要

#### 3 人材の確保・育成等への取組

##### (1) 人材の確保

若年人口が減少していく中、受験者数は減少傾向にあり、有為な人材確保に危機感を持って対策を講ずる必要。本県職員として働くことの魅力を効果的に発信し受験者の確保を図り、感染拡大を契機とした勤務環境への関心が高まる中、働き方改革や業務効率化の推進により本県職員の勤務環境を魅力あるものとしていく必要

県民全体の奉仕者たる県職員としてふさわしい有為な人材の確保に向け、採用試験制度を検証

##### (2) 人材の育成

組織及び受講者のニーズを的確に把握し、より効果的かつ効率的な研修体系としていくとともに、各職場でOJTの重要性を認識し、先輩職員の有する経験・知識・技術等を共有・継承し活用していく必要。管理職員は、各職員の自発的な成長を促し、職員の能力や専門性の向上を図るための指導力を培うことが必要

職員が男女を問わず持てる力を発揮できるよう、能力向上を図る機会の確保が必要

##### (3) 人事評価制度の適切な運用と活用

人事評価制度を、公正性・公平性・納得性・客観性・透明性が確保された制度として運用することが重要であり、人材育成の観点からも人事評価制度を有効に活用して職員の能力や意欲の向上を図っていく必要

#### 4 定年制度の見直し

地方公務員の定年は、国の職員の定年を基準として定めることと地方公務員法に規定されており、国等の取組を注視しつつ、本県の実情に合った制度の検討を進める必要。段階的な定年引上げ期間においても必要な規模の職員採用を計画的かつ継続的に実施することなど、中長期的な視点で人事制度を検討する必要

#### 5 公務員倫理の徹底

##### (1) 服務規律の確保

職員の意識を高める取組の充実強化等により、組織を挙げて不祥事を根絶させる必要

##### (2) ハラスメントの防止

人権に対する意識を高める取組の推進やハラスメントに係る相談窓口の周知徹底を図るなど、全ての職員が安心して働くことができる勤務環境の整備を進める必要

## 2020県人勸

# 県人勸 月例給の改定なし 県公務員共闘、副知事交渉実施

福島県人事委員会は、11月9日、月例給について、民間給与との較差(88円、0.02%)が小さく、給料表等の改定を行うには十分でないことを考慮し、改定しないとする。人事管理の課題について、人事管理の報告の中で、客観的な勤務時間管理手法の具体策やメンタルヘルスの実効性のある具体策がないことから、満の残る内容であった。同日、県公務員共闘会議長は2020秋季確定闘争は争利総決起集会及び副知事交渉を行った。

共闘会はコロナ禍で規模を大幅に縮小し、参加者は30名で開催した。志賀議長は、各単産単組の決意表明を行い、交渉団を送り出した。

副知事交渉では、「一人勤を尊重、コロナでの諸手当の改定、超過勤務の縮減に引き続き努める。定年延長は国に遅れることなく実施。ハラスメント対策は必要ない対策を取らなければならない。会計年度任用職員の処遇改善は国や他県の動向を見ながら、適切に対応。」との回答があったが、具体的内容はなく不満の残る回答であった。その後、決議文を採択し、集会を終了した。

福島県本部は、組合員の生活の維持・向上につながる賃金水準の引き上げ、業務量に見合う人員確保、労働時間短縮、メンタルヘルス対策の強化など諸要求実現に向け、2020秋季確定闘争を組織の総力をあげた。



コロナ禍で人数を制限し交渉を実施

### 声明

福島県人事委員会は本日、月例給について、民間給与との較差(88円、0.02%)が小さく、給料表等の改定を行うには十分でないことを考慮し、改定しないとする報告と人事課題に関する報告を行った。また、10月26日には先行して、一時金を0.05月引き下げる勧告を行った。

新型コロナウイルスにおける民間水準を反映したものであるが、復興・創生事業や台風19号災害、新型コロナウイルスへの対応など、奮闘する県内公務員労働者の士気の低下につながる報告・勧告と言わざるを得ない。また、一時金について、引下げ分を期末手当で調整するとしたことは、引上げ分を勤勉手当に配分した昨年までの勧告との合理性に欠けるとともに能力・実績主義賃金をより強めるものであること、会計年度任用職員の処遇悪化に直結することから納得できるものではない。さらに、国との0.05月分の較差が解消されなかったことは極めて遺憾である。

一方、人事管理の課題に関する報告では、長時間労働の是正について、「職員の超過勤務時間は高い水準であり、上限時間を超える例も多数確認」とし、「上限を超えた要因を分析・検証し、管理職員に対する指導を適切に行った上で、必要な人員の確保や管理職員による効果的・能率的なマネジメントを一層強化する必要がある」としているが、客観的な勤務時間管理手法などの具体策に踏み込まなかったことは十分と言わざるを得ない。また、教職員の長時間労働について、教職員多忙化解消アクションプランの進捗と時間外労働の状況を「引き続き注視」にとどまったことは不満である。

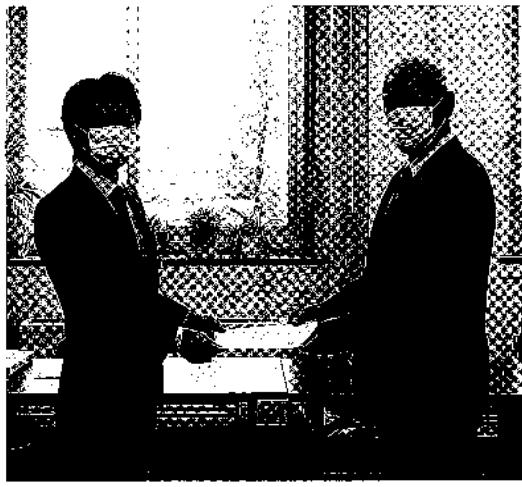
職員の健康保持については、職場復帰を円滑にする支援体制の更なる強化とメンタルヘルス不調の未然防止に向けた姿勢は評価できるが、真に実効性のある具体策がなく、県内の公務員職場におけるメンタルヘルス対策が喫緊の課題とした私たちの要求からすれば不満の残る内容である。

県公務員共闘は、運用改善による賃金水準の引き上げ、業務量に見合う人員の確保と長時間労働の解消、雇用と年金の接続、男女共生社会の実現、実効性のあるメンタルヘルス対策・ハラスメント対策、会計年度任用職員の賃金・処遇改善など、要求前進に向け、2020秋季確定闘争を全力で取り組むこととする。

2020年11月9日

福島県公務員労働組合共闘会議  
議長 志賀一幸

# 県市町村行政課と交渉



要求書を手交する志賀委員長(右)

県本部は、11月16日県市町村行政課に要求書を提出し交渉を行った。

志賀委員長から、「質の高い公共サービスを提供するには、賃金・労働条件の改善が必要で今回13項目の要求書を提出した。誠実な対応・回答をお願いしたい。」とあいさつし、澤田書記長から、要求趣旨の説明を行い、

市町村行政課から、「①賃金・労働条件は労使で十分に協議すべき。②人事評価制度は、法の趣旨に沿って、人材育成のために使用されるべきである。③労使で十分に交渉すべき。④⑤各自治体が長期的視点に立って定員管理計画を策定していると考えている。⑥国の動向を注視し、情報提供を

行う。⑦会計年度任用職員制度は、4月から全自治体で運用している。事務処理マニュアルに基づき助言していく。⑧人材育成と女性職員の活躍、時間外勤務の一層の削減に取り組んでいる。⑨心身の負担が大きいと考えられている。県ではメンタルヘルス実践マネジメント研修を実施している。⑩協議等で助言を行っている。⑪5カ年計画の周知を図ってきた。⑫個人の尊厳を傷つけるものであり、職員の能力が発揮できない原因となる。⑬市町村財政課が担当する内容であるが、しつかり町村財政課が対応している。⑭県は指導する立場ではないが、理由もなく拒否はできない。」との回答があった。

その後、回答に対して、交渉を行い、県本部から「ア、マイナズ勧告について労使交渉による妥結が基本的なルールであるが、

いかかか。イ、県が会計年度任用職員の一部を削減しないとなった場合は、市町村にマイナズを求めないというところで良いか。ウ、市町村の賃金実態の較差が大きい。給与を改善する情報提供を、エ、労使交渉を拒否する自治体もあると聞くが、県の考えは。」等について質した。県市町村行政課から「ア、労使協議がないまま議会に提案されることのないようにしていただきたい。イ、各自治体の労使交渉で決定されるものである。ウ、県に照会があれば対応している。エ、県は指導する立場ではないが、理由もなく拒否はできない。」との回答があった。

また、11月18日に県町村会、19日に県市長会との交渉を行った。

## 要求書(抜粋)

1. 地方公共団体の賃金・労働条件決定に対しては市町村の主体性を尊重し、助言とした指導や干渉を行わないこと。県職員の賃金に係る情報等を市町村へ提供すること。
2. 人事評価制度の導入・運用に関しては、市町村の主体性を尊重し、職員間に賃金・処遇較差を付けることなく、人材育成や職場環境の改善が目的である制度になるように、はたらきかけること。
3. 公営企業および技能労働者の給与については、当該職員に労働協約締結権が保障されていることを踏まえ、労使交渉に基づく自主的・主体的決定の尊重を徹底すること。
4. 県内自治体では深刻な人員不足に陥っていることから、事業量・予算規模の増大に見合う必要人員を確保するとともに、任期の定めのない職員での採用を促すこと。
5. 任期が満了する任期付職員については、希望者全員を再採用するよう自治体へはたらきかけるとともに、任期の定めのない職員としての採用を促すこと。
6. 定年引き上げについては、国に遅れることなく確実に実施することとし、自治体の実情に応じた制度設計とすること。また、定年引き上げ実施までの間は、希望者全員を対象にフルタイムを基本とした再任用制度を確実に運用すること。
7. 会計年度任用職員の給料・手当については、職務内容に応じ常勤職員との均衡・権衡をはかること。併せて、国に対し必要な財源の確保を求めること。
8. 長時間労働の是正に向けた必要な助言を行うこと。また、地方公共団体の長が労働基準監督機関としての役割や機能強化がはかられるよう必要な助言を行うこと。
9. 被災自治体において、遠距離通勤や二重生活など著しい勤務労働条件の変更が課題となり、これら課題の改善と解消をはかる適切な情報提供と助言を行うこと。
10. 市町村等が労働安全衛生法を遵守し、労働安全衛生委員会の定期開催など機能強化の支援について助言を行うこと。事実上、労働安全衛生委員会が設置されていない自治体へは、設置を促すこと。
11. メンタルヘルス対策に関して、市町村等に十分な情報提供を行うとともに、必要な助言を行うこと。
12. あらゆるハラスメントの防止にむけ、市町村における「ガイドライン」や「要綱」の策定、規則・服務規律等の改正、及び実効性ある取り組みに必要な助言を行うこと。
13. 政府が示した、窓口業務の民間委託、「トップランナー方式」、民間委託状況等の「見える化」などの政策誘導は行わないこと。また、自治体間への不要な競争を持ち込まないこと。

## 連合福島「第33回年次大会」を開催



10月29日福島グリーンパレスにおいて連合福島第33回年次大会が開催され、自治労からは代表議員29名、女性特別代表議員1名が参加した。

今野連合福島会長から、「コロナ禍における賃金労働条件の改善、連合福島の政治方針、連合福島の持続性に向けた組織運営・財政方針確立」の3点についてあいさつがあった。

自治労から、2021年運動方針に関して「東日本大震災から10年間の復興・復興を検証し、2021年からスタートする新たな復興にむけた取り組みが重要となる。組合員、地域の声を聞き、県中央への意見反映をお願いする。また、市町村、JAをはじめとする関係団体との連携強化により、組合員のマンパワーを活かした、災害時のボランティア等の対応、地域貢献活動が求められることから、6地域17地区連合が一体となった取り組みの要望」の意見反映を行った。

執行部から、「震災から10年の節目の年、着実にすすむ復興の姿、積み残された課題など、全国的なご支援をいただいた皆さんと共有する目的で、シンポジウムやフィールドワーク等の開催を6月に予定している。シンポジウムの開催については、中央労協・県労協との連携をはかること、復興の状況や課題について理解の幅を広げていきたい。また、県や連合への意見反映として、10年の経過を意識し、本大震災以降、自然災害におけるボランティア活動の重要性と存在感は増している。一方でさまざまな課題も顕在化しており、現段階の方向性として、県内自治体、社会福祉協議会とその団体、17地区連合の体制構築を求めたい。」とあいさつがあった。

最後に今野会長の発声による「仲間への激励の拍手」「役員の方へ称賛の拍手」「連合福島運動の前進に向けた決意の拍手」の3回の拍手で年次大会を終了した。

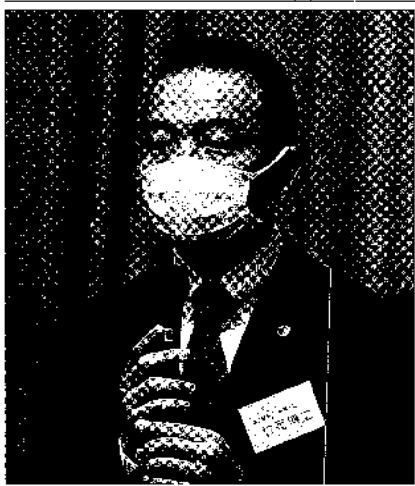
## 国見町長選「引地まこと」が当選



当選の御礼あいさつをする引地氏

県本部は、国見町長選挙の対立として、国見町職労及び県北総支部での両名支持の決定を重く受け止めることにも尊重し、候補予定者「佐藤たかし」氏、「引地まこと」氏両名の支持を10月15日開催の第16回中央執行委員会決定した。

任期満了による国見町長選挙は、11月3日告示、



退任あいさつをする竹岡副事務局長

8日投票開票で行われ、「引地まこと」氏が当選を果たした。

当選のあいさつでは「これからの4年間、皆さんにお約束した公約を実現するために、一生懸命頑張ります。そして皆さんと一緒に新しい住みよい幸せな国見町を作っていく行きたいと思っております」と述べた。

この間の国見町職労・県北総支部の取り組みに感謝申し上げる。

こくみん共済 NEWS  
51208033

### 住まいる共済

火災共済・自然災害共済

「住まいる共済」は、火災共済と自然災害共済をあわせた呼び名です。

不明な点があれば、まずは組合にご確認ください

こくみん共済(全労済) 全労済協賛組合

自治労共済 推進本部  
全日本自治体労働者共済生活協同組合

契約にあたっては、パンフレットをご覧ください

## 住まいと家財の安心のため 降雪・降ひょうによる損害なども 自然災害共済の守備範囲!

大型タイプと標準タイプがあります。

安心UPの **大型タイプ** がおすすめ。

火災共済に付帯してご利用ください。

「こくみん共済 coop」は営利を目的としない保障の生協として共済事業を営み、相互扶助の精神にもとづき、組合員の皆さまの安心とゆとりある暮らしに貢献することを目的としています。この趣旨に賛同いただき、出資金を払い込んで居住地または勤務地(先)の共済生協の組合員となることで各種共済制度をご利用いただけます。