

人事委員会報

第86号

平成26年度

宮城県人事委員会

目 次

[平成 26 年度版]

I 人事委員会

1 委員の構成	1
2 会議の開催状況	1
3 人事委員会規則等の制定改廃状況	10
4 条例の制定改廃に関する意見の申出状況	16

II 事務の概要

1 職員採用試験等事務	19
第1表 平成 26 年度職員採用試験（定例試験）の概要	22
第2表 職員採用試験実施状況	24
第3表 職員採用試験（定例試験）受験申込者数等の推移（平成 17 年度以降）	27
第4表 平成 26 年度職員採用選考考査実施状況	29
第5表 平成 26 年度採用・転任選考承認状況	30
第6表 平成 26 年度職員採用状況	32
第7表 平成 26 年度昇任選考実施状況	33
2 職員の給与等に関する報告及び給与に関する勧告	34
3 公平審査事務	51
4 公平委員会受託事務	53
5 公立学校の学校医等の公務災害補償審査事務	53
6 職員団体等関係事務	54
7 勤務時間等関係事務	57
8 労働基準監督関係事務	59



[その他]

◎ 事務局の組織及び事務分掌	64
----------------	----

I 人事委員会

1 委員の構成

職名	氏名	就任年月日	備考
委員長	高橋俊一	平成22年7月13日	平成26年7月12日退任
委員長	小川竹男	平成26年7月13日	平成26年7月18日 委員長に就任
委員 (委員長代理)	細谷雄三	平成13年3月1日	
委員	佐藤裕一	平成13年7月11日	

2 会議の開催状況

平成26年度の人事委員会会議は第1487回から第1510回まで24回開催され、その内容は次のとおりである。

(1) 総括

年月 区分	平成26年	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	平成27年	1月	2月	3月	計
	開催回数	1	1	1	2	2	2	3	3	1	2	3	3	24	
議事事項数	議案	4	3	6	12	3		3	9	9	2	7	24	82	
	協議						1	1						2	
	報告	2	3		2	4	3	3	1	1		1		20	
	審理	1		1		2	2	3	2	1	3	3	3	21	
	その他	1	2	2	4	4	11	5	2	1		3	1	36	
	計	8	8	9	18	13	17	15	14	12	12	5	14	28	161

(2) 付議内容別議事事項

		議案	協議	報告	審理	その他	計
総務関係	条例意見						
	規則等の制定改廃	3					3
	その他	1		2			3
	小計	4		2			6
公平審査 勤務条件 関係	措置の要求						
	不服申立て	1			21		22
	休暇の承認	8					8
	条例意見	2					2
	規則等の制定改廃	9					9
	その他	2		5		1	8
	小計	22		5	21	1	49
任用関係	採用	10		2		15	27
	昇任			3			3
	条例意見						
	規則等の制定改廃	1					1
	その他						
	小計	11		5		15	31
給与関係	報告・勧告	1	2	6		2	11
	条例意見	9					9
	規則等の制定改廃	34				1	35
	その他	1		2		17	20
	小計	45	2	8		20	75
合計		82	2	20	21	36	161

(3) 開催回数別議事内容

回数	開催年月日	議 事
1487	26. 4. 15 (火)	<p>(議 案)</p> <p>1 第 65 回宮城県職員採用試験（大学卒業程度）の実施について</p> <p>2 第 65 回宮城県職員採用試験（短期大学卒業程度）及び第 72 回宮城県職員採用試験（高等学校卒業程度）の実施について</p> <p>3 第 86 回警察官 A 採用試験及び第 87 回警察官 B 採用試験の実施について</p> <p>4 人事委員会規則 11-2（公平委員会の事務委託地方公共団体の管理職員等の範囲を定める規則）の一部改正について</p> <p>(審 理)</p> <p>① 平成 25 年（不）第 1 号事案について（第 2 回審理）</p> <p>(報 告)</p> <p>① 平成 25 年度職員採用試験実施結果について</p> <p>② 平成 26 年職種別民間給与実態調査について</p> <p>(その他)</p> <p>① 措置要求に対する判定取消請求事件の判決確定について</p>
1488	26. 5. 22 (木)	<p>(議 案)</p> <p>5 特別休暇の承認について</p> <p>6 人事委員会規則 8-5（職員の勤務時間、休暇等に関する規則）の一部改正について</p> <p>7 人事委員会規則 8-6（学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則）の一部改正について</p> <p>(報 告)</p> <p>① 平成 25 年度における苦情相談の状況について</p> <p>② 平成 25 年度における解雇予告除外認定の状況について</p> <p>③ 処分取消訴訟の結果について</p> <p>(その他)</p> <p>① 選考考査（前期日程）の概要について</p> <p>② 任期付職員（震災復興対応）採用選考考査の概要について</p>
1489	26. 6. 17 (火)	<p>(議 案)</p> <p>8 宮城県職員採用試験（大学卒業程度・民間企業等職務経験者）の実施について</p> <p>9 職員の配偶者同行休業に関する条例案に対する意見について</p> <p>10 次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係条例の整備等に関する条例案に対する意見について</p> <p>11 人事行政の運営等の状況の公表に関する条例の一部を改正する条例案に対する意見について</p> <p>12 非常勤職員の勤務時間の特例の承認について</p> <p>13 特別休暇の承認について</p>

回数	開催年月日	議 事
		(審 理) ① 平成 25 年 (不) 第 1 号事案について (第 3 回審理) (その他) ① 平成 26 年度宮城県職員採用試験 (大学卒業程度) 申込状況について ② 宮城公務・公務関連労働組合共闘会議からの要請について
1490	26. 7. 8 (火)	(議 案) 14 人事委員会規則 1 - 2 (用語の定義) の一部改正について 15 人事委員会規則 7 - 0 (給料等の支給) の一部改正について 16 人事委員会規則 7 - 1 (寒冷地手当) の一部改正について 17 人事委員会規則 7 - 14 (期末手当) の一部改正について 18 人事委員会規則 7 - 15 (勤勉手当) の一部改正について 19 人事委員会規則 7 - 20 (退職手当の支給) の一部改正について 20 人事委員会規則 7 - 38 (通勤手当) の一部改正について 21 人事委員会規則 8 - 7 (職員の育児休業等に関する規則) の一部改正等について 22 人事委員会規則 8 - 8 (職員の自己啓発等休業に関する規則) の一部改正について 23 人事委員会事務局処務規程 (昭和 50 年宮城県人事委員会訓令第 1 号) の一部改正について 24 特別休暇の承認について (報 告) ① 第 85 号 (平成 25 年度) 人事委員会報について ② 平成 26 年度宮城県職員採用試験 (大学卒業程度試験) 第 1 次試験専門試験 (園芸) 及び (畜産) における出題の誤りについて (その他) ① 東北公務員共闘協議会からの要請について ② 宮城県官公労働組合連絡協議会・宮城県公務員労働組合共闘会議・全日本自治団体労働組合宮城県本部からの要請について ③ 平成 26 年度宮城県職員採用試験 (大学卒業程度) の第 1 次合格者について ④ 平成 26 年度警察官 A 採用試験の申込状況について
1491	26. 7. 18 (金)	(議 案) 25 人事委員会委員長の選挙について
1492	26. 8. 14 (木)	(議 案) 26 宮城県職員 (大学卒業程度) 採用候補者名簿の確定について (審 理) ① 平成 25 年 (不) 第 1 号事案について (第 4 回審理) (報 告) ① 平成 26 年人事院勧告について ② 宮城県警察官昇任資格考査 (一般試験考査) の実施結果について

回数	開催年月日	議 事
		③ 宮城県警察官昇任資格考査（専門試験考査）の実施結果について （その他） ① 選考考査（後期日程）の概要について ② 公務公共サービス労働組合協議会地方公務員部会からの要請について ③ 公務労組連絡会等からの要請について
1493	26. 8. 28（木）	（議 案） 27 宮城県警察官（警察官A）採用候補者名簿の確定について 28 特別休暇の承認について （審 理） ① 平成25年（不）第1号事案について（第5回審理） （報 告） ① 平成26年職員給与実態調査結果について （その他） ① 北海道公務員共闘会議及び東北公務員共闘協議会からの要請について
1494	26. 9. 17（水）	（審 理） ① 平成25年（不）第1号事案について（第6回審理） （報 告） ① 平成26年職種別民間給与実態調査結果について ② 平成26年公民給与較差について ③ 平成26年標準生計費・労働経済指標について （その他） ① 平成26年度宮城県職員採用試験（大学卒業程度・民間企業等職務経験者） の申込状況について ② 平成26年度宮城県職員採用試験（短期大学卒業程度・高等学校卒業程度） の申込状況について ③ 平成26年度警察官B採用試験の申込状況について ④ 平成26年職員の給与等に関する報告及び給与に関する勧告（案）の概要に ついて ⑤ 宮城県官公労働組合連絡協議会等からの要請について ⑥ 宮城県三者共闘会議からの要請について ⑦ 宮城県公務・公務関連労働組合共闘会議からの要請について ⑧ 日本自治体労働組合総連合からの要請について
1495	26. 9. 25（木）	（審 理） ① 平成25年（不）第1号事案について（第7回審理） （協 議） ① 平成26年職員の給与等に関する報告及び給与に関する勧告（案）について （その他） ① 平成26年度宮城県職員採用試験（大学卒業程度・民間企業等職務経験者） の実施状況について

回数	開催年月日	議 事
		② 平成 26 年度警察官 B 採用試験の実施状況について ③ 平成 26 年度職員団体要請に対する対応（案）について
1496	26.10. 6（月）	（審 理） ① 平成 25 年（不）第 1 号事案について（第 8 回審理） （協 議） ① 平成 26 年職員の給与等に関する報告及び給与に関する勧告（案）について （その他） ① 平成 26 年度宮城県職員採用試験（短期大学卒業程度・高等学校卒業程度） の実施状況について ② 平成 26 年度警察官 B 採用試験の第 1 次合格者について
1497	26.10.10（金）	（議 案） 29 平成 26 年職員の給与等に関する報告及び給与に関する勧告について 30 特別休暇の承認について （審 理） ① 平成 25 年（不）第 1 号事案について（第 9 回審理） （報 告） ① 人事行政の運営等の状況の公表について ② 平成 26 年度上半期における苦情相談の状況について ③ 平成 26 年度上半期における解雇予告除外認定の状況について （その他） ① 平成 26 年度宮城県職員採用試験（大学卒業程度・民間企業等職務経験者） の第 1 次合格者について ② 平成 26 年度宮城県職員採用試験（短期大学卒業程度・高等学校卒業程度） の第 1 次合格者について ③ 宮城県春闘共闘会議からの要請について
1498	26.10.21（火）	（議 案） 31 平成 26 年度昇給区分を A 又は B に決定する職員の昇給号俸数について （審 理） ① 平成 25 年（不）第 1 号事案について（第 10 回審理）
1499	26.11.13（木）	（審 理） ① 平成 25 年（不）第 1 号事案について（第 11 回審理）
1500	26.11.19（水）	（議 案） 32 宮城県職員（大学卒業程度・民間企業等職務経験者）採用候補者名簿の確 定について 33 宮城県職員（短期大学卒業程度及び高等学校卒業程度）採用候補者名簿の 確定について 34 宮城県警察官（警察官 B）採用候補者名簿の確定について 35 「準特地公署の指定について」の一部改正について 36 非常勤職員の勤務時間の特例の承認について

回数	開催年月日	議 事
		(報 告) ① 人事委員会勧告の取扱い及び職員団体との交渉結果について (その他) ① 平成 26 年全国人事委員会給与勧告の状況について
1501	26. 11. 28 (金)	(議 案) 37 職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例案に対する意見について 38 特別職の職員の給与並びに旅費及び費用弁償に関する条例及び県教育委員会教育長の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する条例の一部を改正する条例案に対する意見について 39 職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例案に対する意見について 40 特別休暇の承認について (審 理) ① 平成 25 年 (不) 第 1 号事案について (第 12 回審理) (その他) ① 宮城県三者共闘会議からの要請について
1502	26. 12. 18 (木)	(議 案) 41 人事委員会規則 7-15 (勤勉手当) の一部改正について 42 人事委員会規則 7-16 (給料の調整額) の一部改正について 43 人事委員会規則 7-33 (初任給, 昇格, 昇給等の基準) の一部改正等について 44 人事委員会規則 7-38 (通勤手当) の一部改正について 45 人事委員会規則 7-41 (初任給調整手当) の一部改正について 46 人事委員会規則 7-106 (単身赴任手当) の一部改正について 47 人事委員会規則 8-5 (職員の勤務時間, 休暇等に関する規則) の一部改正について 48 人事委員会規則 8-6 (学校職員の勤務時間, 休暇等に関する規則) の一部改正について 49 旅行命令により外国旅行をする職員が任命権者の必要と認めた予防接種を受ける場合の職務に専念する義務の免除について (審 理) ① 平成 25 年 (不) 第 1 号事案について (第 13 回審理) (報 告) ① 宮城県警察官昇任資格考査 (選考考査) の実施結果について (その他) ① 公益社団法人宮城県獣医師会等からの要請について
1503	27. 1. 9 (金)	(審 理) ① 平成 25 年 (不) 第 1 号事案について (第 14 回審理)

回数	開催年月日	議 事
1504	27. 1. 23 (金)	(議 案) 50 平成 27 年度職員採用試験及び警察官採用試験の実施について 51 不利益処分に関する不服申立てについて (審 理) ① 平成 25 年 (不) 第 1 号事案について (第 15 回審理) ② 平成 25 年 (不) 第 1 号事案について (第 16 回審理)
1505	27. 2. 5 (木)	(審 理) ① 平成 25 年 (不) 第 1 号事案について (第 17 回審理)
1506	27. 2. 12 (木)	(議 案) 52 旅行命令により外国旅行をする職員が任命権者の必要と認めた予防接種を受ける場合の職務に専念する義務の免除について (審 理) ① 平成 25 年 (不) 第 1 号事案について (第 18 回審理) (報 告) ① 平成 26 年度給与の支払監理について
1507	27. 2. 23 (月)	(議 案) 53 知事等の給与の特例に関する条例案に対する意見について 54 地方教育行政の組織及び運営に関する法律の一部を改正する法律の施行に伴う関係条例の整理に関する条例案に対する意見について 55 職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例案に対する意見について 56 職員の特殊勤務手当に関する条例の一部を改正する条例案に対する意見について 57 職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例案に対する意見について 58 人事委員会規則 7-138 (平成 23 年 12 月に支給する期末手当に関する特例措置) の廃止等について (審 理) ① 平成 25 年 (不) 第 1 号事案について (第 19 回審理) (その他) ① 寒冷地手当に係る公署指定の見直しについて ② 公務公共サービス労働組合協議会地方公務員部会からの要請について ③ 公務労組連絡会等からの要請について
1508	27. 3. 16 (月)	(議 案) 59 人事委員会事務専決規程 (昭和 56 年宮城県人事委員会訓令第 1 号) の一部改正について (審 理) ① 平成 25 年 (不) 第 1 号事案について (第 20 回審理) ② 平成 26 年 (不) 第 1 号事案について (第 1 回審理)

回数	開催年月日	議 事
1509	27. 3. 19 (木)	<p>(議 案)</p> <p>60 人事委員会規則 7-1 (寒冷地手当) の一部改正について</p> <p>61 人事委員会規則 7-2 (特殊勤務手当) の一部改正について</p> <p>62 人事委員会規則 7-16 (給料の調整額) の一部改正について</p> <p>63 人事委員会規則 7-17 (宿日直手当) の一部改正等について</p> <p>64 人事委員会規則 7-18 (管理職手当) の一部改正について</p> <p>65 人事委員会規則 7-31 (給料表の適用範囲) の一部改正について</p> <p>66 人事委員会規則 7-33 (初任給, 昇格, 昇給等の基準) の一部改正等について</p> <p>67 人事委員会規則 7-36 (産業教育手当) の一部改正について</p> <p>68 人事委員会規則 7-39 (へき地手当等) の一部改正等について</p> <p>69 人事委員会規則 7-40 (定時制通信教育手当) の一部改正について</p> <p>70 人事委員会規則 7-53 (地域手当) の一部改正等について</p> <p>71 人事委員会規則 7-61 (住居手当) の一部改正について</p> <p>72 人事委員会規則 7-78 (義務教育等教員特別手当) の一部改正について</p> <p>73 人事委員会規則 7-106 (単身赴任手当) の一部改正について</p> <p>74 人事委員会規則 7-109 (管理職員特別勤務手当) の一部改正について</p> <p>75 人事委員会規則 7-139 (給料の切替えに伴う経過措置) の制定等について</p> <p>76 人事委員会規則 8-5 (職員の勤務時間, 休暇等に関する規則) の一部改正等について</p>
1510	27. 3. 26 (木)	<p>(議 案)</p> <p>77 人事委員会規則 2-3 (人事委員会事務局組織規則) の一部改正について</p> <p>78 人事委員会規則 7-18 (管理職手当) の一部改正について</p> <p>79 人事委員会規則 12-1 (公益的法人等への職員の派遣等に関する規則) の一部改正について</p> <p>80 人事委員会規則 9-7 (教育長の営利企業への従事制限を受ける地位を定める規則) の制定について</p> <p>81 人事委員会規則 11-1 (管理職員等の範囲を定める規則) の一部改正について</p> <p>82 人事委員会規則 11-2 (公平委員会の事務委託地方公共団体の管理職員等の範囲を定める規則) の一部改正について</p> <p>(審 理)</p> <p>① 平成 25 年 (不) 第 1 号事案について (第 21 回審理)</p> <p>(その他)</p> <p>① 宮城県官公労働組合連絡協議会等からの要請について</p>

3 人事委員会規則等の制定改廃状況

人事委員会は独立した行政機関として、法律又は条例に基づき、その権限に属する事項に関し人事委員会規則を制定する権限を有することが地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 8 条第 5 項に規定され、人事行政の重要性、専門性、特殊性に鑑み、これを適正に実施していくことが要請されている。

平成 26 年度における人事委員会規則等の制定改廃の概要は、次表のとおりである。

（総務関係）

規則等の名称	制定改廃 年 月 日	公 布 年 月 日	制 定 ・ 改 廃 の 内 容	施行(適用) 年 月 日
用語の定義 (1-2)	26. 7. 8	26. 7. 22	職員の配偶者同行休業に関する条例の制定に伴う 一部改正	26. 7. 25
人事委員会事務局組織規則 (2-3)	27. 3. 26	27. 3. 31	職の新設に伴う規定の一部改正	27. 3. 31 27. 4. 1
人事委員会事務局処務規程	26. 7. 8	26. 7. 25	職員の配偶者同行休業に関する条例の制定に伴う 一部改正	26. 7. 25
人事委員会事務専決規程	27. 3. 16	27. 3. 20	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の策定について及び内容の軽易なものについての事務局長の専決について改正	27. 3. 20

（公平審査・勤務条件関係）

規則等の名称	制定改廃 年 月 日	公 布 年 月 日	制 定 ・ 改 廃 の 内 容	施行(適用) 年 月 日
職員の勤務時間、休暇等に関する規則 (8-5)	26. 5. 22	26. 5. 30	非常勤職員の勤務時間の規定の改正	26. 5. 30
	26. 12. 18	26. 12. 26	児童福祉法の改正に伴う一部改正	27. 1. 1
	27. 3. 19	27. 3. 25	組織の廃止に伴う宿日直勤務の規定の一部改正	27. 4. 1
学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則 (8-6)	26. 5. 22	26. 5. 30	非常勤職員の勤務時間の規定の改正	26. 5. 30
	26. 12. 18	26. 12. 26	児童福祉法の改正に伴う一部改正	27. 1. 1
職員の育児休業等に関する規則 (8-7)	26. 7. 8	26. 7. 22	配偶者同行休業条例の制定に伴う改正 第 4 条 育児休業をしている職員の期末手当に係る勤務した期間に相当する期間から除外される期間の規定を追加	26. 7. 25

規則等の名称	制定改廃 年 月 日	公 布 年 月 日	制 定 ・ 改 廃 の 内 容	施行(適用) 年 月 日
職員の自己啓 発等休業に関 する規則 (8-8)	26. 7. 8	26. 7. 22	配偶者同行休業条例の制定に伴う改正 第4条 自己啓発等休業後の在職期間に含まれな い期間に係る規定を追加	26. 7. 25
教育長の営利 企業等への従 事制限を受け る地位を定め る規則 (9-7)	27. 3. 26	27. 3. 31	地方教育行政の組織及び運営に関する法律の一部 改正に伴う教育長の営利企業等の従事制限の対象と なる地位を定める規則の制定	27. 4. 1
管理職員等の 範囲を定める 規則 (11-1)	27. 3. 26	27. 3. 31	組織改編等に伴う別表第1及び別表第2の一部改 正	27. 4. 1
公平委員会の 事務委託地方 公共団体の管 理職員等の範 囲を定める規 則(11-2)	26. 4. 15	26. 4. 18	受託団体の組織改編等に伴う別表第2の一部改正	26. 4. 18
	27. 3. 26	27. 3. 31	受託団体の組織改編等に伴う別表第1及び別表第 2の一部改正	27. 4. 1

(任用関係)

規則等の名称	制定改廃 年 月 日	公 布 年 月 日	制 定 ・ 改 廃 の 内 容	施行(適用) 年 月 日
公益的法人等 への職員の派 遣等に関する 規則(12-1)	27. 3. 26	27. 3. 31	別表第1(第2条関係) 職員を派遣することができる団体のうち、派遣期 間が終了した1団体を削除	27. 4. 1

(給与関係)

規則等の名称	制定改廃 年 月 日	公 布 年 月 日	制 定 ・ 改 廃 の 内 容	施行(適用) 年 月 日
給料等の支給 (7-0)	26. 7. 8	26. 7. 22	配偶者同行休業条例の制定に伴う改正 第5条 日割計算により給料が支給される場合の 規定の追加等	26. 7. 25

規則等の名称	制定改廃 年 月 日	公 布 年 月 日	制 定 ・ 改 廃 の 内 容	施行(適用) 年 月 日
寒冷地手当 (7-1)	26. 7. 8	26. 7. 22	配偶者同行休業条例の制定に伴う改正 第1条 手当の支給対象から除外される職員の規定を追加	26. 7. 25
	27. 3. 19	27. 3. 25	第1条 規定の整理 別表(第2条関係) 指定された地域の公署との権衡上必要と認められる公署の指定に伴う改正 附則第2項から第6項まで 経過措置等に関する規定の制定	27. 4. 1
特殊勤務手当 (7-2)	27. 3. 19	27. 3. 25	第11条(有害物等取扱手当) 公署の名称変更に伴う改正 第13条(立入検査等業務手当) 公署の名称変更に伴う改正 第14条(死体処理手当) 死体処理手当に係る対象施設の改正等 第15条(夜間看護等手当) 組織の廃止に伴う規定の削除 附則第5項 対象施設の追加に伴う改正	27. 4. 1
期末手当 (7-14)	26. 7. 8	26. 7. 22	配偶者同行休業条例の制定に伴う改正 第1条 手当の支給対象から除外される職員の規定を追加 第5条 在職期間の算定に係る規定を追加 第6条 規定の整理	26. 7. 25
勤勉手当 (7-15)	26. 7. 8	26. 7. 22	配偶者同行休業条例の制定に伴う改正 第1条 手当の支給対象から除外される職員の規定を追加 第5条 勤務期間の算定に係る規定を追加 第8条 規定の整理	26. 7. 25
			第6条 勤勉手当の支給割合の改正に伴う成績率の上限の改正(平成26年12月期) 第6条 勤勉手当の支給割合の改正に伴う成績率の上限の改正(平成27年6月期以降)	26. 12. 1 27. 4. 1
	26. 12. 18	26. 12. 24	別表第2(第2条関係) 給料表の改定に伴う調整基本額の改正	26. 4. 1
給料の調整額 (7-16)	26. 12. 18	26. 12. 24	別表第2(第2条関係) 給料表の改定に伴う調整基本額の改正	26. 4. 1

規則等の名称	制定改廃 年 月 日	公 布 年 月 日	制 定 ・ 改 廃 の 内 容	施行(適用) 年 月 日
	27. 3. 19	27. 3. 25	第2条の2 給与構造改革時の経過措置終了に伴う読替規定の削除 別表第1（第1条関係及び第2条関係） 公署の名称変更に伴う改正及び組織の廃止に伴う規定の削除 義務教育費国庫負担金の最高限度額の見直しに伴う調整数の改正	27. 4. 1
宿日直手当 （7-17）	27. 3. 19	27. 3. 25	第2条及び第3条 組織の廃止に伴う規定の整理 第4条 規定の整理	27. 4. 1
管理職手当 （7-18）	27. 3. 19	27. 3. 25	別表第1（第1条関係） 公署の名称変更に伴う改正及び組織の廃止に伴う規定の削除等	27. 4. 1
	27. 3. 26	27. 3. 31	別表第1（第1条関係） 職の新設に伴う改正…人事委員会事務局理事（2種）	27. 4. 1
退職手当の支給 （7-20）	26. 7. 8	26. 7. 22	配偶者同行休業条例の制定に伴う改正 第6条の3 手当の調整額の算定基礎となる期間から除外される期間の規定を追加	26. 7. 25
給料表の適用範囲 （7-31）	27. 3. 19	27. 3. 25	第4条 組織改編に伴う名称変更	27. 4. 1
初任給、昇格、昇給等の基準 （7-33）	26. 12. 18	26. 12. 24	別表第7（第23条関係） 給料表の改定に伴う昇格時号俸対応表の改正	26. 4. 1
	27. 3. 19	27. 3. 25	別表第1（第3条関係） 職の廃止等に伴う規定の整理 別表第7（第23条関係） 給料表の改定に伴う昇格時号俸対応表の改正	27. 4. 1
産業教育手当 （7-36）	27. 3. 19	27. 3. 25	第4条の2 給与構造改革に伴う経過措置の終了及び給与制度の総合的見直しに伴う経過措置の開始に伴う改正	27. 4. 1
通勤手当 （7-38）	26. 7. 8	26. 7. 22	配偶者同行休業条例の制定に伴う改正 第15条の2 手当が返納となる場合の規定を追加 第15条の3 支給単位期間を定める際の特例に係る規定を追加	26. 7. 25

規則等の名称	制定改廃 年 月 日	公 布 年 月 日	制 定 ・ 改 廃 の 内 容	施行(適用) 年 月 日
			第15条の4 支給単位期間が復職等の翌月等から開始する場合の規定を追加	
	26. 12. 18	26. 12. 24	別表第1（第11条関係）及び別表第2（第11条関係） 自動車等に係る手当の支給限度額が引き上げられたことに伴う使用距離別の支給月額の改正	27. 1. 1
へき地手当等 （7-39）	27. 3. 19	27. 3. 25	附則別表（附則第7項関係） 学校名の変更及び廃校に伴う改正	27. 4. 1
定時制通信教育手当 （7-40）	27. 3. 19	27. 3. 25	第2条の2 給与構造改革に伴う経過措置の終了及び給与制度の総合的見直しに伴う経過措置の開始に伴う改正	27. 4. 1
初任給調整手当 （7-41）	26. 12. 18	26. 12. 24	別表（第6条関係） 医師等に対する手当の限度額が引き上げられたことに伴う期間の区分ごとの手当額の改正	26. 4. 1
地域手当 （7-53）	27. 3. 19	27. 3. 25	第9条 級地区分の変更に伴う改正 附則第2項及び第3項 人事院規則の改正に伴う規定の削除	27. 4. 1
住居手当 （7-61）	27. 3. 19	27. 3. 25	第4条 規則7-106（単身赴任手当）の改正に伴う規定の整理	27. 4. 1
義務教育等教員特別手当 （7-78）	27. 3. 19	27. 3. 25	別表第1（第3条関係）及び別表第2（第3条関係） 給料表の号俸が増設されたことに伴う手当額の改正	27. 4. 1
単身赴任手当 （7-106）	26. 12. 18	26. 12. 24	附則第2項 単身赴任手当（基礎額）の月額の上限額が引き上げられたことに伴う平成30年3月31日までの間における手当額の制定	26. 4. 1
	27. 3. 19	27. 3. 25	第4条 単身赴任手当（加算額）の月額の上限が引き上げられたことに伴う交通距離区分ごとの加算額及び距離区分の改正 第5条 再任用職員が単身赴任手当の支給対象となったことに伴う単身赴任手当の権衡職員の範囲の改正等	27. 4. 1
管理職員特別勤務手当 （7-109）	27. 3. 19	27. 3. 25	第1条 給与条例の改正に伴う規定の整理 第2条 平日深夜勤務に係る手当額及び週休日等から平日深夜まで継続勤務した場合の支給に係る規定を追加	27. 4. 1

規則等の名称	制定改廃 年 月 日	公 布 年 月 日	制 定 ・ 改 廃 の 内 容	施行(適用) 年 月 日
平成23年12月に支給する期末手当に関する特例措置 (7-138)	27. 2. 23	27. 2. 27	関係事務の終了による規則の廃止	27. 2. 27
給料の切替えに伴う経過措置 (7-139)	27. 3. 19	27. 3. 25	給与制度の総合的見直しによる給料月額の経過措置に係る算出方法及び端数処理等を定めた規則の制定	27. 4. 1

4 条例の制定改廃に関する意見の申出状況

地方公務員法第5条第2項の規定により、人事委員会を置く地方公共団体においては、職員に関する条例を制定・改廃しようとするときは、議会は、人事委員会の意見を聞かなければならないこととされている。

これに基づき、平成26年度中に県議会から意見を求められ、本委員会が行った意見の申出は、次のとおりである。

意見申出年月日	条例議案名	意見の申出内容	条例の制定等
26. 6. 17	職員の配偶者同行休業に関する条例	この条例案は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）の一部改正に伴うものであり、適当と認めます。	26. 7. 10 公布 26. 7. 25 施行
	次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係条例の整備等に関する条例	この条例案中、第1条の職員の特殊勤務手当に関する条例の一部改正については、次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律（平成26年法律第28号）の施行に伴う母子及び寡婦福祉法（昭和39年法律第129号）の一部改正等によるものであり、適当と認めます。	26. 7. 10 公布 26. 10. 1 施行
	人事行政の運営等の状況の公表に関する条例の一部を改正する条例	この条例案は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）の一部改正に伴い所要の改正を行うものであり、適当と認めます。	26. 7. 10 公布 26. 7. 10 施行
26. 11. 28	職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例	この条例案は、本委員会がさきに行った「職員の給与等に関する報告及び給与に関する勧告」に沿って、職員の給与に関する条例、一般職の任期付職員の採用等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各一部を改正しようとするものであり、適当と認めます。 なお、実施時期について一部に勧告の内容と異なる部分がありますが、やむを得ないものと考えます。	26. 12. 24 公布 26. 12. 24 施行

意見申出 年 月 日	条 例 議 案 名	意 見 の 申 出 内 容	条例の制定等
26. 11. 28	特別職の職員の給与並びに旅費及び費用弁償に関する条例及び県教育委員会教育長の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する条例の一部を改正する条例	この条例案中第3条及び第4条は、教育委員会教育長の期末手当の支給割合について、所要の改正を行うものであり、適当と認めます。	26. 12. 24 公布 26. 12. 24 施行
	職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例	この条例案は、独立行政法人通則法の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備に関する法律（平成26年法律第67号）の施行により国立大学法人法（平成15年法律第112号）の一部が改正されたことに伴い、規定の整理を行うものであり、適当と認めます。	26. 12. 24 公布 27. 4. 1 施行
27. 2. 23	知事等の給与の特例に関する条例	この条例案中附則第2項は、地方教育行政の組織及び運営に関する法律の一部を改正する法律（平成26年法律第76号）附則第2条第1項の場合における教育委員会教育長の給料の一部を削減して支給しようとするための規定であり、諸般の事情を勘案すれば、やむを得ないものと考えます。	27. 3. 25 公布 27. 4. 1 施行
	地方教育行政の組織及び運営に関する法律の一部を改正する法律の施行に伴う関係条例の整理に関する条例	この条例案中第5条及び附則第4項については、教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）及び地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号）の一部改正に伴い、県教育委員会教育長の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する条例を廃止し、所要の経過措置を規定しようとするものであり、適当と認めます。	27. 3. 25 公布 27. 4. 1 施行
	職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例	この条例案は、本委員会がさきに行った「職員の給与等に関する報告及び給与に関する勧告」に沿ったものであり、適当と認めます。	27. 3. 25 公布 27. 4. 1 施行

意見申出 年 月 日	条 例 議 案 名	意 見 の 申 出 内 容	条例の制定等
27. 2. 23	職員の特殊勤務手当に関する条例の一部を改正する条例	この条例案は、支給対象の見直し等に伴い 所要の改正を行うものであり、適当と認めま す。	27. 3. 25 公布 27. 4. 1 施行
	職員の退職手当に関する条 例の一部を改正する条例	この条例案は、国家公務員退職手当法（昭 和 28 年法律第 182 号）の改正に準じ、退職 手当の調整額の改定を行うほか、地方独立行 政法人宮城県立こども病院に身分移行する 職員の退職手当の取扱いについて所要の措 置を講ずるものであり、適当と認めます。	27. 3. 25 公布 27. 4. 1 施行

Ⅱ 事務の概要

1 職員採用試験等事務

(1) 採用

本委員会は、地方公務員法に規定する成績主義の原則に基づき、「職員の任用に関する規則」（人事委員会規則4-0。以下「規則」という。）を定め、職員の採用に当たっては、原則として競争試験により、また、医師等、競争試験により難いと認められる一部の職種については選考により、受験成績その他の能力の実証に基づき、厳正に、優秀な人材の確保に努めている。

平成26年度に実施した県職員採用の競争試験及び選考の状況は、次のとおりである。

イ 競争試験

平成26年度は、第1表に記載した大学卒業程度、短期大学卒業程度、高等学校卒業程度、警察官A及びBの5区分の定例試験を実施した。その実施状況は、第2表のとおりである。

平成元年以降の本県の職員採用試験応募者総数は、バブル経済崩壊直後の平成5年度をピークに平成19年度まで減少傾向にあったが、平成20年度の大学卒業程度試験受験上限年齢引き上げやリーマンショック後の民間企業における採用抑制の影響等を受け、以後平成22年度までは増加に転じていた。平成23年度は東日本大震災の影響もあってか減少したものの、平成24年度には増加に転じたが、平成25年度、平成26年度と連続して減少し、平成26年度は前年度に比べ344人の減となった。一方、警察官採用試験応募者総数についても、平成21年度の受験上限年齢引き上げを受けて応募者総数の増加傾向が見られていたが、平成23年度から減少傾向が続き、平成26年度は前年度に比べ226人の減となった。

また、平成26年度は宮城県では初めてとなる民間企業職務経験者（土木職）を対象とした採用試験を実施したところ、104人の応募があった。

なお、定例試験においては、電子申請による申込みサービスを実施（大学、短期大学、高等学校卒業程度試験は平成17年度から、警察官A及び警察官B採用試験は平成18年度から実施。）しているが、サービス開始以降、電子申請の利用者の割合は増加傾向にあり、平成26年度においては、職員採用試験の応募者の66.7%、警察官採用試験の応募者の37.8%が電子申請による応募となっている。

○ 大学卒業程度試験

定例試験で実施した職種は、事務系が行政及び少年警察補導員の2職種、技術系が総合土木ほか10職種、計13職種であり、申込者数1,358人、受験者数1,005人となり、前年度に比べて申込者数では9.9%下回り、受験者数は7.7%下回った。

受験者及び最終合格者の学歴別構成をみると、受験者の95.6%、最終合格者の97.7%が大学卒業以上の学歴を有する者で占められている。

○ 短期大学卒業程度試験

実施した職種は、事務系が学校事務及び警察事務の2職種、技術系が建築ほか2職種、計5職種で、申込者数が315人、受験者数が235人となり、前年度に比べて申込者数では33.4%

下回り、受験者数は 31.7% 下回った。

受験者及び最終合格者の学歴別構成をみると、大学卒業以上の学歴を有する者の割合は、それぞれ 83.8%、93.1%であった。

○ 高等学校卒業程度試験

実施した職種は、事務系が事務 1 職種、技術系が総合土木ほか 2 職種、計 4 職種であり、申込者数は 525 人、受験者数は 477 人となり、前年度に比べて申込者数は 6.4% 下回り、受験者数は 5.9% 下回った。

受験者及び最終合格者の学歴別構成をみると、短期大学卒業者の割合はそれぞれ 2.3%、1.2%であった。

○ 警察官試験

実施した職種は、警察官 A (男性/一般) [大学卒業者の男子]、警察官 A (男性/武道指導) [大学卒業者の男子で柔道又は剣道の段位取得者]、警察官 A (女性) [大学卒業者の女子]、警察官 B (男性) [警察官 A 以外の男子] 及び、警察官 B (女性) [警察官 A 以外の女子] の 5 職種であり、申込者数は 1,358 人、受験者数は 1,124 人となり、前年度に比べてそれぞれ 14.3%、16.3% 下回った。

○ 民間企業等職務経験者採用試験

平成 26 年度は宮城県では初めてとなる民間企業職務経験者 (土木職) を対象とした採用試験を実施し、申込者数は 104 人、受験者数は 90 人となった。

ロ 選 考

職員の採用に当たっては、競争試験によるべきことが原則であるが、能力の実証を得ることができる医師等の規則別表第 2 に定める職については、選考によることが認められている。

選考に当たっても、医師等の特殊な職を除いては、任命権者の依頼に基づき、競争試験に準じた試験 (選考考査) を実施し、優秀な人材の確保に努めている。平成 26 年度の選考考査の実施状況は第 4 表のとおりで、昨年度に引き続き東日本大震災からの復旧・復興に対応するために任期付職員採用選考考査を実施し、獣医師ほか 20 職種、受考者 252 人に対し 80 人の適格者を決定しており、前年度に比べて受考者数では 47.3% 下回り、適格者数では 56.8% 下回った。

また、規則第 30 条による採用 (転任を含む。) 選考承認状況は、第 5 表のとおりである。

ハ 職員採用の状況

平成 26 年度の職員の採用者数は第 6 表のとおり 549 人であり、このうち 410 人 (74.7%) が競争試験による採用であり、139 人 (25.3%) が選考による採用である。

(2) 昇 任

職員の昇任については、不特定多数の競争というより、特定の者の特定の職についての能力の実証という要素が強いこと等の理由から、すべて選考によることとなっている (規則第 28 条第 2

項)。

任命権者の請求に基づく本委員会における平成26年度昇任選考実施状況は第7表のとおりであり、被選考者総数192人のうち、一般職員等が161人(83.9%)、警察官が31人(16.1%)となっている。

なお、課長補佐(警部)以下の職に係る昇任等については、選考の権限を、原則として、各任命権者に委任している(規則第41条第1項)。

第1表 平成26年度職員採用試験（定例試験）の概要

項目 試験の種類	試験の職種及び採用予定人員	受験資格	申込受付期間	試験				合格発表	
				試験の実施時期	試験の種目	内 容 等	試験地		
大学卒業程度	行政 75人程度 少年警察補導員 5人程度 総合土木 30人程度 建築 5人程度 農業 3人程度 水産 2人程度 林業 5人程度 畜産 2人程度 園芸 5人程度 農芸化学 1人程度 心理 1人程度 保健師 5人程度 薬剤師 3人程度	「保健師及び薬剤師以外の職種」 昭和54年4月2日から平成5年4月1日までに生まれた者〔22歳～35歳〕 「保健師」 昭和54年4月2日から平成6年4月1日までに生まれた者〔21歳～35歳〕 「薬剤師」 昭和54年4月2日から平成3年4月1日までに生まれた者〔24歳～35歳〕	5月9日（金）～ 5月30日（金）	第一次 6月22日（日）		教養試験	択一式 50題 時間 150分	仙台市	7月3日（木）
						専門試験	択一式 40題 時間 120分（「保健師」及び「薬剤師」を除く。）		
				第二次 7月17日（木） 7月22日（火） 7月31日（木）	その1	論文試験	時間 120分（「行政」、「少年警察補導員」、「保健師」及び「薬剤師」に限る。）	仙台市	8月15日（金）
						専門試験	短答式 時間 120分（「行政」、「少年警察補導員」、「保健師」及び「薬剤師」を除く。）		
		適性検査	職務を行うのに必要な適性についての検査						
		資格調査	受験資格の有無、受験申込書に記入された内容の真否等についての調査						
短期大学 卒業程度	学校事務 10人程度 警察事務 15人程度 建築 2人程度 機械 2人程度 電気 1人程度	平成2年4月2日から平成7年4月1日までに生まれた者〔20歳～24歳〕	8月15日（金）～ 9月5日（金）	第一次 9月28日（日）		教養試験	択一式 50題 時間 150分	仙台市	10月9日（木）
						専門試験	択一式 40題 時間 120分		
				第二次 10月27日（月） 11月4日（火） 11月7日（水）	その1	論文試験	時間 80分	仙台市	11月21日（金）
						適性検査	職務を行うのに必要な適性についての検査		
		人物試験	公務員としての適格性についての人物面からの試験（個別面接及び集団討論）						
		資格調査	受験資格の有無、受験申込書に記入された内容の真否等についての調査						
高等学校 卒業程度	事務（一般事務） 50人程度 （学校事務） 30人程度 （警察事務） 10人程度 総合土木 10人程度 水産 15人程度 林業 2人程度 ※事務については、第3志望まで選択できる。	平成5年4月2日から平成9年4月1日までに生まれた者〔18歳～24歳〕	8月15日（金）～ 9月5日（金）	第一次 9月28日（日）		教養試験	択一式 50題 時間 120分	仙台市	10月9日（木）
						専門試験	択一式 40題 時間 100分（「総合土木」及び「林業」に限る。） 短答式 10題 時間 100分（「水産」に限る。）		
				第二次 10月27日（月） 10月29日（水） 10月31日（金）	その1	作文試験	時間 60分	仙台市	11月21日（金）
						適性検査	職務を行うのに必要な適性についての検査		
		人物試験	公務員としての適格性についての人物面からの試験（個別面接）						
		資格調査	受験資格の有無、受験申込書に記入された内容の真否等についての調査						

試験の種類	項目	試験の職種及び採用予定人員	受験資格	申込受付期間	試験				合格発表		
					試験の実施時期	試験の種目	内 容 等	試験地			
警 察 官 A	警察官 A (男性/一般) 100人程度 警察官 A (男性/武道指導) 5人程度 警察官 A (女性) 20人程度	昭和56年4月2日以降に生まれた者で、学校教育法による大学（短期大学を除く。）の卒業者又は平成27年3月31日までに卒業する見込みの者及びこれらと同等以上の経歴を有すると認められる者〔～33歳〕	5月23日（金）～ 6月20日（金）	第一次	7月13日（日）	教養試験	択一式 50題 時間 150分		仙台市	7月23日（水）	
						実技試験	武道（柔道又は剣道）についての実技試験（警察官 A（男性/武道指導）に限る。）				
						論文試験	時間 80分 （第2次試験として評価）				
				第二次	8月6日（金）	その1	適性検査	職務を行うのに必要な適性についての検査		仙台市	8月29日（金）
身体検査	胸部疾患、伝染性疾患等についての医学的検査及び警察官としての職務を行うのに必要な身体についての検査										
人物試験	警察官としての適格性についての人物面からの試験（個別面接）										
第二次	8月7日（木） 8月8日（金） 8月11日（月） 8月12日（火）	その2	体力検査	警察官としての職務を行うのに必要な体力を有するか否かについての検査及び四肢・関節機能等についての検査		仙台市	8月29日（金）				
			※ 埼玉、千葉、神奈川、静岡各県及び警視庁（東京都）の警察官 A（男性/一般）の採用試験が共同で実施され、5都県合わせて25人の採用が別に予定されている。								
					資格調査		受験資格の有無、受験申込書に記入された内容の真否等についての調査				
警 察 官 B	警察官 B (男性) 70人程度 警察官 B (女性) 10人程度 （「警察官 A」以外の者）	昭和56年4月2日から平成9年4月1日までに生まれた者。ただし、学校教育法による大学（短期大学を除く。）の卒業者又は平成27年3月31日までに卒業する見込みの者及びこれらと同等以上の経歴を有すると認められる者を除く。〔18歳～33歳〕	8月1日（金）～ 8月29日（金）	第一次	9月21日（日）	教養試験	択一式 50題 時間 120分		仙台市	10月2日（木）	
						作文試験	時間 60分 （第2次試験として評価）				
				第二次	10月14日（火）	その1	適性検査	職務を行うのに必要な適性についての検査		仙台市	11月21日（金）
							身体検査	胸部疾患、伝染性疾患等についての医学的検査及び警察官としての職務を行うのに必要な身体についての検査			
第二次	10月15日（水） 10月17日（金） 10月20日（月）	その2	人物試験	警察官としての適格性についての人物面からの試験（個別面接）		仙台市	11月21日（金）				
			体力検査	警察官としての職務を行うのに必要な体力を有するか否かについての検査及び四肢・関節機能等についての検査							
					資格調査		受験資格の有無、受験申込書に記入された内容の真否等についての調査				
					※ 埼玉、千葉、神奈川、静岡各県及び警視庁（東京都）の警察官 B（男性）の採用試験が共同で実施され、5都県合わせて20人の採用が別に予定されている。						

- (注) 1 受験資格の欄の年齢は、平成27年4月1日現在の満年齢である。
2 大学卒業程度試験の「保健師」にあつては、保健師の資格取得者又は平成27年4月30日までに取得見込みの者に限る。
3 // 「薬剤師」にあつては、薬剤師の資格取得者又は平成27年4月30日までに取得見込みの者に限る。
4 「警察官 A（男性/武道指導）」にあつては、柔道3段（大学卒業見込みの者に限り2段を含む。）以上あるいは剣道4段（大学卒業見込みの者に限り3段を含む。）以上に限る。

第2表 職員採用試験実施状況

(1) 定例試験

試験区分	年度	申込者数 A	第一次試験			第二次試験			選択結果	
			受験者数 B	受験率 B/A	合格者数	受験者数	合格者数 C	競争率 B/C	採用	辞退等
行政	25	1,061 人	759 人	71.5 %	137 人	121 人	58 人	13.1 倍	43 人	15 人
	26	1,030	750	72.8	190	168	82	9.1	71	11
少年警察 補導員	25	25	19	76.0	5	5	2	9.5	0	2
	26	29	27	93.1	10	7	5	5.4	5	0
小計	25	1,086	778	71.6	142	126	60	13.0	43	17
	26	1,059	777	73.4	200	175	87	8.9	76	11
総合土木	25	136	99	72.8	64	57	35	2.8	24	11
	26	97	73	75.3	49	44	16	4.6	14	2
建築	25	26	20	76.9	13	13	5	4.0	4	1
	26	27	17	63.0	5	5	3	5.7	3	0
農業	25	44	33	75.0	15	15	6	5.5	6	0
	26	32	25	78.1	9	9	2	12.5	2	0
水産	25	36	25	69.4	12	11	4	6.3	4	0
	26	16	12	75.0	6	6	2	6.0	2	0
林業	25	32	22	68.8	12	11	7	3.1	4	3
	26	27	24	88.9	14	13	7	3.4	6	1
畜産	25	22	17	77.3	9	8	3	5.7	3	0
	26	15	9	60.0	6	6	2	4.5	2	0
園芸	25	14	11	78.6	7	7	6	1.8	6	0
	26	18	15	83.3	9	9	5	3.0	5	0
農芸化学	25	37	23	62.2	14	11	2	11.5	2	0
	26	15	11	73.3	3	3	1	11.0	1	0
心理	25	28	17	60.7	4	4	1	17.0	1	0
	26	16	12	75.0	4	3	2	6.0	2	0
保健師	25	34	31	91.2	25	23	11	2.8	10	1
	26	20	16	80.0	13	11	5	3.2	4	1
薬剤師	25	13	13	100.0	13	13	9	1.4	9	0
	26	16	14	87.5	9	9	3	4.7	1	2
小計	25	422	311	73.7	188	173	89	3.5	73	16
	26	299	228	76.3	127	118	48	4.8	42	6
合計	25	1,508	1,089	72.2	330	299	149	7.3	116	33
	26	1,358	1,005	74.0	327	293	135	7.4	118	17

試験区分		年度	申込者数 A	第一次試験			第二次試験		競争率 B/C	選択結果		
				受験者数 B	受験率 B/A	合格者数	受験者数	合格者数 C		採用	辞退等	
短期 大学 卒業 程度	事 務 系	学校事務	25 290 人	210 人	72.4 %	38 人	35 人	15 人	14.0 倍	13 人	2 人	
			26 162	117	72.2	29	25	12	9.8	8	4	
		警察事務	25 172	126	73.3	21	17	6	21.0	5	1	
			26 138	105	76.1	37	31	13	8.1	13	0	
	小 計		25 462	336	72.7	59	52	21	16.0	18	3	
			26 300	222	74.0	66	56	25	8.9	21	4	
	技 術 系	建 築		25 3	2	66.7	2	2	1	2.0	0	1
				26 4	3	75.0	1	1	1	3.0	1	0
		機 械		25 4	3	75.0	3	3	1	3.0	1	0
				26 8	7	87.5	6	6	2	3.5	2	0
		電 気		25 4	3	75.0	3	3	1	3.0	1	0
				26 3	3	100.0	3	3	1	3.0	1	0
	小 計		25 11	8	72.7	8	8	3	2.7	2	1	
			26 15	13	86.7	10	10	4	3.3	4	0	
合 計		25 473	344	72.7	67	60	24	14.3	20	4		
		26 315	235	74.6	76	66	29	8.1	25	4		
高 等 学 校 卒 業 程 度	事 務 系	事務	25 524	470	89.7	114	102	45	10.4	35	10	
			26 497	450	90.5	155	149	65	6.9	42	23	
	内 務 系	一般事務	25 330	295	89.4	72	64	26(0)	-	19	7	
			26 349	312	89.4	113	107	42(2)	-	25	17	
	学 務 系	学校事務	25 124	110	88.7	29	26	13(2)	-	11	2	
			26 79	74	93.7	29	29	12(0)	-	9	3	
	警 察 系	警察事務	25 70	65	92.9	13	12	6(2)	-	5	1	
			26 69	64	92.8	13	13	11(5)	-	8	3	
	小 計		25 524	470	89.7	114	102	45	10.4	35	10	
			26 497	450	90.5	155	149	65	6.9	42	23	
	技 術 系	総 合 土 木		25 32	32	100.0	23	22	13	2.5	11	2
				26 24	23	95.8	12	12	9	2.6	5	4
		水 産		25 2	2	100.0	0	-	-	-	-	-
				26 1	1	100.0	1	1	1	1.0	1	0
林 業			25 3	3	100.0	2	2	2	1.5	2	0	
			26 3	3	100.0	2	2	2	1.5	2	0	
小 計		25 37	37	100.0	25	24	15	2.5	13	2		
		26 28	27	96.4	15	15	12	2.3	8	4		
合 計		25 561	507	90.4	139	126	60	8.5	48	12		
		26 525	477	90.9	170	164	77	6.2	50	27		

試験区分	年度	申込者数 A	第一次試験			第二次試験		競争率 B/C	選択結果		
			受験者数 B	受験率 B/A	合格者数	受験者数	合格者数 C		採用	辞退等	
警察官	警察官 A (男性/一般)	25	899 人	748 人	83.2 %	378 人	331 人	124 人	6.0 倍	96 人	28 人
		26	703	553	78.7	328	291	116	4.8	88	28
	警察官 A (男性/武道指導)	25	9	9	100.0	4	4	2	4.5	2	0
		26	10	8	80.0	4	4	4	2.0	2	2
	警察官 B (男性)	25	387	343	88.6	174	165	50	6.9	45	5
		26	397	351	88.4	214	208	83	4.2	76	7
	警察官 A (女性)	25	208	171	82.2	74	60	27	6.3	20	7
		26	165	133	80.6	77	66	29	4.6	20	9
	警察官 B (女性)	25	81	72	88.9	35	33	11	6.5	9	2
		26	83	79	95.2	40	38	12	6.6	12	0
	合 計	25	1,584	1,343	84.8	665	593	214	6.3	172	42
		26	1,358	1,124	82.8	663	607	244	4.6	198	46
総 計	25	4,126	3,283	79.6	1,201	1,078	447	7.3	356	91	
	26	3,556	2,841	79.9	1,236	1,130	485	5.9	391	94	

(2) 民間企業等職務経験者採用試験

試験区分	年度	申込者数 A	第一次試験			第二次試験		競争率 B/C	選択結果		
			受験者数 B	受験率 B/A	合格者数	受験者数	合格者数 C		採用	辞退等	
大卒程度 (職務経験者)	土木	26	104 人	90 人	86.5 %	24 人	23 人	9 人	10.0 倍	7 人	2 人

第3表 職員採用試験（定例試験）受験申込者等の推移（平成17年度以降）

年 度		17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
大 学 卒 業 程 度	(人)	(1,192)	(970)	(889)	(1,024)	(1,075)	(1,201)	(1,099)	(1,188)	(1,086)	(1,059)
	申込者数	1,766	1,405	1,258	1,395	1,446	1,691	1,528	1,771	1,508	1,358
	(人)	(923)	(753)	(664)	(736)	(751)	(873)	(754)	(862)	(778)	(777)
	受験者数	1,374	1,102	946	1,024	1,029	1,240	1,055	1,285	1,089	1,005
	(人)	(27)	(25)	(32)	(35)	(57)	(68)	(75)	(106)	(60)	(87)
合格者数	63	56	62	69	98	134	131	214	149	135	
(倍)	(34.2)	(30.1)	(20.8)	(21.0)	(13.2)	(12.8)	(10.1)	(8.1)	(13.0)	(8.9)	
競争率	21.8	19.7	15.3	14.8	10.5	9.3	8.1	6.0	7.3	7.4	
(人)	(25)	(23)	(28)	(31)	(52)	(54)	(63)	(86)	(43)	(76)	
採用者数	58	53	54	63	90	117	113	183	116	118	
短 期 大 学 卒 業 程 度	(人)	(661)	(502)	(400)	(384)	(590)	(622)	(462)	(528)	(462)	(300)
	申込者数	741	584	418	391	664	691	519	580	473	315
	(人)	(516)	(385)	(296)	(283)	(438)	(493)	(367)	(366)	(336)	(222)
	受験者数	579	455	312	287	503	547	415	409	344	235
	(人)	(18)	(20)	(17)	(18)	(26)	(32)	(45)	(38)	(21)	(25)
合格者数	27	26	18	19	34	38	49	52	24	29	
(倍)	(28.7)	(19.3)	(17.4)	(15.7)	(16.8)	(15.4)	(8.2)	(9.6)	(16.0)	(8.9)	
競争率	21.4	17.5	17.3	15.1	14.8	14.4	8.5	7.9	14.3	8.1	
(人)	(18)	(17)	(15)	(14)	(23)	(29)	(37)	(32)	(18)	(21)	
採用者数	26	23	16	15	31	35	41	46	20	25	
高 等 学 校 卒 業 程 度	(人)	(693)	(571)	(415)	(428)	(454)	(489)	(447)	(590)	(524)	(497)
	申込者数	709	577	421	436	475	516	469	629	561	525
	(人)	(620)	(511)	(361)	(372)	(386)	(425)	(392)	(511)	(470)	(450)
	受験者数	634	517	367	379	407	450	413	548	507	477
	(人)	(35)	(28)	(28)	(33)	(50)	(65)	(86)	(98)	(45)	(65)
合格者数	38	30	30	33	54	71	91	113	60	77	
(倍)	(17.7)	(18.3)	(12.9)	(11.3)	(7.7)	(6.5)	(4.6)	(5.2)	(10.4)	(6.9)	
競争率	16.7	17.2	12.2	11.5	7.5	6.3	4.5	4.8	8.5	6.2	
(人)	(23)	(23)	(22)	(25)	(30)	(42)	(69)	(82)	(35)	(42)	
採用者数	26	25	24	25	33	46	73	96	48	50	
小 計	(人)	(2,546)	(2,043)	(1,704)	(1,836)	(2,119)	(2,312)	(2,008)	(2,306)	(2,072)	(1,856)
	申込者数	3,216	2,566	2,097	2,222	2,585	2,898	2,516	2,980	2,542	2,198
	(人)	(2,059)	(1,649)	(1,321)	(1,391)	(1,575)	(1,791)	(1,513)	(1,739)	(1,584)	(1,449)
	受験者数	2,587	2,074	1,625	1,690	1,939	2,237	1,883	2,242	1,940	1,717
	(人)	(80)	(73)	(77)	(86)	(133)	(165)	(206)	(242)	(126)	(177)
合格者数	128	112	110	121	186	243	271	379	233	241	
(倍)	(25.7)	(22.6)	(17.2)	(16.2)	(11.8)	(10.9)	(7.3)	(7.2)	(12.6)	(8.2)	
競争率	20.2	18.5	14.8	14.0	10.4	9.2	6.9	5.9	8.3	7.1	
(人)	(66)	(63)	(65)	(70)	(105)	(125)	(169)	(200)	(96)	(139)	
採用者数	110	101	94	103	154	198	227	325	184	193	

事 項		年 度									
		17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
警 察 官	(人) 申込者数	2,498	2,380	2,096	1,685	2,303	2,411	2,097	1,916	1,584	1,358
	(人) 受験者数	2,164	1,986	1,723	1,373	1,921	2,036	1,716	1,577	1,343	1,124
	(人) 合格者数	212	258	252	196	185	191	199	267	214	244
	(倍) 競争率	10.2	7.7	6.8	7.0	10.4	10.7	8.6	5.9	6.3	4.6
	(人) 採用者数	176	210	196	155	145	156	150	215	172	198
合 計	(人) 申込者数	5,714	4,946	4,193	3,907	4,888	5,309	4,613	4,896	4,126	3,556
	(人) 受験者数	4,751	4,060	3,348	3,063	3,860	4,273	3,599	3,819	3,283	2,841
	(人) 合格者数	340	370	362	317	371	434	470	646	447	485
	(倍) 競争率	14.0	11.0	9.2	9.7	10.4	9.8	7.7	5.9	7.3	5.9
	(人) 採用者数	(66) 286	(63) 311	(65) 290	(70) 258	(105) 299	(125) 354	(169) 377	(200) 540	(96) 356	(139) 391

注) ()内の数字は、事務系職種のもので内書である。

第4表 平成26年度職員採用選考考査実施状況

区 分	申込者数	受考者数 A	適格者数 B	競争率 A/B	実施年月日
獣 医 師 (第 1 回)	12	11	5	2.2	26. 6. 22 (一次) 26. 7. 15 (二次)
福 祉 総 合	10	5	2	2.5	26. 6. 22 (一次) 26. 7. 14 (二次)
原 子 核 工 学	9	8	2	4.0	26. 6. 22 (一次) 26. 7. 14 (二次)
学 芸 員 (民 俗)	21	18	1	18.0	26. 6. 22 (一次) 26. 7. 14 (二次)
心 理 捜 査 官	9	7	3	2.3	26. 6. 22 (一次) 26. 8. 6~7 (二次)
サ イ バ ー 捜 査 官	15	15	1	15.0	26. 7. 13 (一次) 26. 8. 6~7 (二次)
財 務 捜 査 官	7	5	1	5.0	26. 7. 13 (一次) 26. 8. 6~7 (二次)
獣 医 師 (第 2 回)	8	8	5	1.6	26. 9. 28 (一次) 26. 10. 22~23 (二次)
食 品 科 学 系	17	15	0	—	26. 9. 28 (一次) 26. 10. 22 (二次)
材 料 系	7	5	1	5.0	26. 9. 28 (一次) 26. 10. 22 (二次)
児 童 自 立 支 援 専 門 員	2	2	1	2.0	26. 9. 28 (一次) 26. 10. 22 (二次)
職 業 訓 練 指 導 員 (自 動 車 整 備)	7	7	1	7.0	26. 9. 28 (一次) 26. 10. 22 (二次)
職 業 訓 練 指 導 員 (情 報 処 理)	1	1	1	1.0	26. 9. 28 (一次) 26. 10. 22 (二次)
学 芸 員 (美 術)	1	1	1	1.0	26. 9. 28 (一次) 26. 10. 22 (二次)
埋 蔵 文 化 財 担 当 技 術 職 員	28	24	2	12.0	26. 9. 28 (一次) 26. 10. 22~23 (二次)
身 体 障 害 者 特 別 (一 般 事 務 / 大 学 卒 業 程 度)	5	5	1	5.0	26. 12. 3 (一次) 27. 1. 8 (二次)
身 体 障 害 者 特 別 (一 般 事 務 / 短 期 大 学 卒 業 程 度)	1	1	1	1.0	26. 12. 3 (一次) 27. 1. 8 (二次)
身 体 障 害 者 特 別 (一 般 事 務 ・ 学 校 事 務 / 高 等 学 校 卒 業 程 度)	10	9	2	4.5	26. 12. 3 (一次) 27. 1. 8 (二次)
(特 定 業 務 等 従 事) 一 般 職 任 期 付 職 員 (土 木)	110	94	39	2.4	26. 6. 22 (一次) 26. 7. 19~20, 8. 2 (二次)
(特 定 業 務 等 従 事) 一 般 職 任 期 付 職 員 (保 健 師)	11	11	10	1.1	26. 6. 22 (一次) 26. 7. 19, 8. 2 (二次)
計	291	252	80	3.2	

第5表 平成26年度採用・転任選考承認状況（1）

区分	職種又は職名	任命権者					計 (人)
		知事 (人)	教育 (人)	警察 (人)	企業 (人)	その他 (人)	
採用	獣医師	5					5
	児童自立支援専門員	1					1
	福祉総合	2					2
	材料系	1					1
	原子核工学	2					2
	職業訓練指導員（自動車整備）	1					1
	職業訓練指導員（情報処理）	1					1
	医師	3					3
	埋蔵文化財担当技術職員		2				2
	学芸員（美術）		1				1
	学芸員（民俗）		1				1
	心理捜査官			3			3
	財務捜査官			1			1
	サイバー捜査官			1			1
	事務（身体障害者）	3		1			4
小計		19	4	6	0	0	29
人事交流等	部長級	2					2
	次長級	1					1
	課長級	1	1	6			8
	補佐級		3	1			4
	係長（主任主査）級		1	2			3
	主事・技師級	2		18			20
小計		6	5	27	0	0	38
転任	部長級						0
	次長級						0
	課長級	4	6				10
	補佐級	5	15				20
	係長（主任主査）級	6	5				11
	主事・技師級		1				1
	小計	15	27	0	0	0	42
計		40	36	33	0	0	109

第5表 平成26年度採用・転任選考承認状況(2)

区 分		職種又は職名	任命権者					計 (人)
			知事 (人)	教育 (人)	警察 (人)	企業 (人)	その他 (人)	
採 用	任期付職員	保 健 師	7					7
		土 木	31					31
	合計		38	0	0	0	0	38

第6表 平成26年度職員採用状況 (26.4.1～27.3.31)

区 分	25年度 競争 試験 合格者	採用者	全採用 者に 占める 割合	採用者の任命権者別内訳							
				知 事	教 育		警 察	企 業	そ の 他		
					教 育 庁 立 校	小 ・ 中 学 校					
競 争 試 験	事 務 系	大卒程度	人 60	人 41 (4)	% 7.5	人 41 (4)	人	人	人	人	人
		短大卒程度	21	18	3.3		7	6	5		
		高卒程度	45	35	6.4	19	1	10	5		
		小 計	126	94 (4)	17.1	60 (4)	8	16	10		
	技 術 系	大卒程度	89	67 (1)	12.2	67 (1)					
		短大卒程度	3	2	0.4	2					
		高卒程度	15	13	2.4	13					
		小 計	107	82 (1)	14.9	82 (1)					
	警 察 官	214	173 (34)	31.5				173 (34)			
	任 期 付 職 員 (一 般 事 務)	81	61	11.1	61						
合 計	528	410 (78)	74.7	203 (5)	8	16	183 (34)				
選 考	書 類 選 考	事務系		7	1.3	4	2	1			
		技術系		10	1.8	10					
		警察官		53	9.7			53			
		小 計		70	12.8	14	2	54			
	考 査 選 考	事務系		5	0.9	5					
		技術系		62	11.3	58	4				
		警察官		2	0.4			2			
		小 計		69	12.6	63	4	2			
	合 計		139	25.3	77	6	56				
	総 計	528	549 (78)	100.0	280 (5)	14	16	239 (34)			

※ () 内は平成26年度採用試験合格者のうち、平成26年度中に採用された者の数で、内数である。

第7表 平成26年度昇任選考実施状況

任命権者		知事部局	教育委員会	警察	企業	その他	計
職位又は階級		(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)
一般職員等	部長級	12			1	2	15
	次長級	38		1		1	40
	課長級	74	23	7	1	1	106
	小計	124	23	8	2	4	161
警察官	部長級			11			11
	警視			20			20
	小計			31			31
計		124	23	39	2	4	192

2 職員の給与等に関する報告及び給与に関する勧告

1 給 与

(1) 改定方針

本年の職種別民間給与実態調査の結果、県内の民間事業所においては、給与のベースアップの実施や定期昇給で増額した事業所の割合が昨年と比べてそれぞれ増加するなど、景気の緩やかな回復傾向を受けて、幾分、賃金改善の傾向が見られる。また、初任給については、初任給を減額した事業所の割合が、大学卒、高校卒のいずれも昨年に比べて約 10 ポイント減少する一方、大学卒では据え置いた事業所が約 20 ポイント、高校卒では増額した事業所が約 15 ポイント、昨年に比べてそれぞれ増加している。

一方、職員の給与は、平成 19 年 4 月から実施した給与構造改革における給料表水準の引下げや、昨年 4 月から行われている経過措置額の段階的廃止等により、平均給与月額は減少が続いている。さらに、県の厳しい財政事情等から、第 8 号特例条例により管理職手当が減額して支給されている状況にある。

こうした中、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、月例給について本年 4 月における職員給与水準と民間給与水準の精密な比較を行ったところ、第 8 号特例条例による給与減額支給措置がないものとした場合でも、職員給与が民間給与を下回っており、また、特別給については、職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数が民間の年間平均支給割合（月数）を下回っていることが明らかになった。

本委員会では、こうした状況を受け、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）に規定する給与決定の原則に基づき、職員給与と民間給与の実態、生計費等の状況、本年の人事院勧告の内容等を勘案し検討した結果、月例給については、本来支給されるべき適正な給与水準を示すという給与勧告の趣旨から、第 8 号特例条例による給与減額支給措置がないものとした場合の職員給与と民間給与との較差に見合う引上げを行うことが適当と判断した。また、特別給についても、民間との較差に見合う引上げを行うことが適当と判断した。

単身赴任手当の基礎額については、本県の民間の支給状況や職員の負担を考慮し、引上げを行うことが適当と判断した。

医師の給与については、人材確保の観点から、人事院勧告に準じ、初任給調整手当の引上げを行うこととした。

寒冷地手当については、人事院において、気象庁の新たな気象データに基づき、支給地域の改定を行い、所要の経過措置を講ずることとされたところであり、本県においても人事院勧告の内容に準じて改定を行うこととした。

なお、実施に当たっては、寒冷地手当の支給対象となる公署の指定基準や職員の居住状況等について、本県の地域的特性を踏まえた対応が求められるところである。

交通用具使用者に係る通勤手当のうち、普通自動車等の区分に係る手当額については、職員の通勤実態や社会経済情勢のほか、国、他の都道府県の状況をも考慮した結果、手当額の引上げ及び距離区分の増設が適当と判断した。

普通自動車等以外の区分に係る手当額については、人事院勧告の内容に準じた改定を行うこととした。

また、原則 55 歳を超える職員の昇給号俸数を抑制するための昇給制度の改正については、昨年 10 月の本委員会報告において、平成 24 年と同様、見送ったところである。平成 27 年度から、(4)で述べる給与制度の総合的見直しによる給料表の引下げ改定を実施した場合には、実施後の状況、職員の構成、公務と民間との給与水準等に注視しつつ、検討することが必要であると判断し、引き続き昇給制度の改正を見送ることとした。

(2) 改定すべき事項

上記の改定方針を実現するため、次のとおり所要の改正を行うこととした。

イ 給料表

行政職給料表については、人事院勧告に準じて、新規採用職員について 2,000 円引き上げ、若年層についても同程度の改定を行う。また、50 歳台後半層の職員の在職実態等を踏まえ、3 級以上の級の高位号俸については、改定を行わないこととする。再任用職員の給料月額についても、この取扱いに準じて改定を行わないこととする。

行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を考慮して、給料月額の引上げ改定を行うものとする。

これらの給料表の改定は、本年 4 月に遡って実施する。

ロ 期末手当・勤勉手当

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 0.05 月分引き上げ、年間の支給月数を 4.00 月とし、引上げ月数分は、勤勉手当に配分することとする。今年度については、12 月期の勤勉手当を引き上げ、平成 27 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、特定任期付職員及び任期付研究員の期末手当の支給月数についても、0.05 月分引き上げることとする。

ハ 単身赴任手当

単身赴任手当の基礎額について、人事院勧告では、平成 27 年 4 月 1 日から手当額を 3,000 円引き上げ、26,000 円とし、以後、段階的に引き上げることとしているが、本県は、本年 4 月に遡って、3,000 円引き上げ、平成 27 年度以降については、国の動向等を踏まえ検討する。

ニ 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当について、人事院勧告に準じて、本年 4 月に遡って、最高支給限度額の引上げを行う。

ホ 寒冷地手当

寒冷地手当については、人事院勧告に準じて、支給地域の改定を行い、平成 27 年 4 月 1 日から実施する。

なお、支給地域の改定に伴い、改定日の前日から支給地域から除外される地域に引き続き勤務している職員等に対しては、所要の経過措置を講ずることとする。

ヘ 交通用具使用者に係る通勤手当

以下の改定について、平成 27 年 4 月 1 日から実施する。

(イ) 普通自動車等を使用する職員

使用距離区分の上限を 70 キロメートルに引き上げ、通勤手当の上限額を 49,700 円に引

き上げる。

(ロ) 普通自動車等以外を使用する職員

人事院勧告の内容に準じて改定を行う。

(3) 教職員の給与

本年 10 月から、義務教育費国庫負担金の算定上、教員特殊業務手当、給料の調整額及び管理職手当の最高限度額の見直しが行われたことから、教員特殊業務手当、給料の調整額及び管理職手当について、他の地方公共団体との均衡を図りながら、所要の措置を講ずる必要がある。

(4) 給与制度の総合的見直し

イ 人事院の考え方

国家公務員給与については、地域における公務員給与水準の是正、年功的な給与上昇の抑制等を行うため、平成 18 年度から平成 22 年度にかけて、俸給制度、諸手当制度全般にわたる給与構造改革の実施により、地域ブロックで見た民間賃金との差が縮小したほか、高齢層における給与水準が一定程度抑制され、また、勤務実績の給与への反映が推進されたとしている。

一方で、①特に民間賃金の低い地域を中心に、公務員給与が高いのではないかなどの指摘が依然としてあること、②国家公務員においては、職員の平均年齢が上昇し、職員構成の高年齢化が顕著となってきたこと、今後は、公的年金の支給開始年齢の段階的な引上げに伴い、雇用と年金の接続を図ることが求められていることなどを踏まえ、給与カーブの見直し等が必要であること、③公務に必要な人材を確保し、組織の能率的な運営を図っていく必要があることなどの課題に対応するため、人事院では、本年 8 月の人事院勧告において、「地域間の給与配分の見直し」、「世代間の給与配分の見直し」及び「職務や勤務実績に応じた給与配分」を柱とする給与制度の総合的見直しを行うこととした。

ロ 国の動向

内閣は、平成 25 年 11 月、国の厳しい財政状況に鑑み、総人件費の抑制など行財政改革を引き続き着実に推進しなければならないとして、国家公務員の給与については、①地場の賃金をより公務員給与に反映させるための見直し、②50 歳台後半層の官民の給与差を念頭に置いた高齢層職員の給与構造の見直し、③職員の能力・実績のよりの確な処遇への反映など給与体系の抜本改革に取り組むよう人事院に要請すること、あわせて、地方公務員給与についても、国家公務員給与の動向に鑑み、地方の意見を聞きつつ検討することなどを内容とする閣議決定を行った。この閣議決定を受け、国家公務員給与について、早急に具体的な措置を取りまとめるよう、総務大臣から人事院に対して要請がなされた。

また、本年 8 月には、総務省が主催する有識者による「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会」において、「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する基本的方向性」が示され、地方公務員給与における対応の方向性として、地方公共団体は、それぞれの団体の給与の実態を踏まえつつ、職務給の原則や均衡の原則に基づき、今回の給与制度の総合的見直しに係る課題に主体的に取り組んでいく必要があるとした上で、今回の国家公務員給与の見直しの内容や考え方については十分考慮すべきであり、地方公務員の給与決定の原則の観点からも、国家公務員給与の見直しの内容を十分に踏まえるべきとするなどの中間

的取りまとめがなされた。

ハ 本委員会の考え方

本委員会は、給与制度の総合的見直しの実施に関し、本県における実情を精査するとともに、地方公務員法に定める地方公務員の給与決定に関する諸原則のほか、本年8月の人事院勧告及び地方公務員の給与決定に関する国の対応等を総合的に考慮の上、慎重に検討を行った。

(イ) 給料表

地方公務員法においては、地方公務員の給与決定原則の一つとして「均衡の原則」が定められており、「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の従事者の給与その他の事情を考慮して定めなければならない。」とされている。当該原則については、総務省見解において、地方公務員の給与制度（給料表の構造や手当の種類・内容等）については、国家公務員の給与制度を基本とすべきであること、また、給与水準については、地域の民間給与をより重視して均衡の原則を適用すべきであること、仮に民間給与が著しく高い地域であったとしても、それぞれの地域における国家公務員の給与水準をその地域の地方公務員の給与の水準決定の目安と考えるべきであることとされている。

本県の給与制度は、これまで地域の実情や他の都道府県の状況を踏まえつつ、基本的には、国の制度に準拠してきたところである。また、給与構造改革については、本県の実情を精査し、国及び他の都道府県との均衡等を総合的に勘案した上で、結果として、国に準拠した給料表の改定に至ったものである。

今般の国における給与制度の総合的見直しについては、「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）による都道府県別の所定内賃金の平均額が低い方から4分の1となる12県を一つのグループとし、このグループの官民較差率と全国の官民較差率との差（平成24年、平成25年及び平成26年の平均値）を踏まえ、給料表を平均で2%引き下げ、民間賃金の高い地域には、地域手当を措置するものとなっている。

本県職員の給与水準については、職種別民間給与実態調査の実施により、民間事業所の給与実態を的確に把握し、精密に公民比較を行ってきたところであるが、一方で、地方公務員法に定める「均衡の原則」には、国家公務員の給与との均衡を図ることが必要とされており、本県職員の給与決定に当たり、考慮する必要がある。また、国においては、給与カーブなど見直しが必要な理由の一つとして、世代間の給与配分の見直しについても言及している。本県においても、50歳台後半層の職員の給与水準と民間給与水準の差は縮小傾向にあるが、解消とまでには至っておらず、程度の差はあるものの、国家公務員と同様の問題を抱えていると言える。

給料表の見直しについては、国や他の都道府県の状況も含め、これらのことを総合的に勘案し、国に準ずることが適当と判断した。

(ロ) 地域手当

本県における現行の地域手当制度は、県内の地域について、全域を支給地域とし、支給割合については、仙台市を4.5%、その他の地域を1.5%としているところである。これは、

本県においては、人事異動が県内すべての地域で広域的に行われており、県内市町村ごとに支給割合に極端な差を設けることは、人事管理上支障が生じること、多くの職員が仙台市内に居住し、これら職員は県内のほぼ全域に通勤している実態があることを考慮し、仙台市を含めた県内全域を一体的な地域としたことなどによるものである。県内における地域手当制度については、これらの考え方を基本に据えつつ、本県の実情を考慮した支給割合を設定する必要がある。

本年8月の人事院勧告において示された級地の指定基準によると、県内の支給割合は、平成15年から平成24年の賃金構造基本統計調査における賃金指数の高い地域として、多賀城市が10%、仙台市が6%とされ、また、仙台市（中核的な都市）と地域の一体性が認められる市町村に関する補正（パーソントリップ補正）による地域として、富谷町が6%、名取市及び利府町がそれぞれ3%とされたところである。

本県では、さきに述べた、本県の実情に基づくこれまでの支給割合の設定の考え方を維持し、多賀城市以外の県内地域については、現行の支給割合を据え置くことが適当であると判断する。一方で、多賀城市については、地域の賃金水準が高い地域に支給するという地域手当の制度趣旨、また、他の都道府県の事例及び人事管理上の影響等を総合的に考慮し、当面は、支給割合を0.5%引き上げて2%とするのが適当である。

なお、今後の支給割合の改定については、人事異動や公民較差への影響のほか、国や他の都道府県の動向等も踏まえ、引き続き検討する。

(ハ) 結論

本委員会としては、以上のような状況を総合的に勘案し、給料表の引下げ及び地域手当の改正が必要であると認め、本県の実情を考慮した上で、人事院勧告に準じて、給与制度の総合的見直しを実施する必要があるとの判断に至った。

なお、給与制度が、人材確保や公務サービスの質に深くかかわるものであることから、毎年の公民較差をもとに、職員の給与水準の検証を行っていくとともに、県民等の納得と理解を得られるものとなるよう、引き続き取り組んでいく。

二 措置すべき事項

(イ) 給料表の見直し

a 行政職給料表

前記(4)のハ「本委員会の考え方」で述べたことを総合的に勘案した結果、給料表は人事院勧告に準じて改定することとする。

ただし、号俸増設については、人事院勧告における号俸増設の取扱い及び本県職員の在職実態等を考慮し、4級、5級及び6級について、8号俸の号俸増設を行う。

また、再任用職員の給料月額については、再任用職員以外の職員の給料月額の改定に準じた引下げ改定を行う。

b 行政職給料表以外の給料表

行政職給料表との均衡を考慮し、改定する。ただし、医療職給料表（一）については、医師の処遇を確保する観点から、引下げ改定は行わない。

また、号俸増設については、行政職給料表と同様の考え方に基づき、8号俸の範囲内

で次のとおり行う。

公安職給料表 5級, 6級及び7級 (5級については4号俸, 6級及び7級については8号俸)

教育職給料表 (一) 3級 (8号俸)

教育職給料表 (二) 特2級及び3級 (各8号俸)

研究職給料表 3級 (8号俸)

医療職給料表 (二) 5級及び6級 (各8号俸)

医療職給料表 (三) 5級 (8号俸)

再任用職員の給料月額については, 行政職給料表との均衡を基本に, 引下げ改定を行う。

c 特定任期付職員給料表及び任期付研究員給料表

特定任期付職員給料表及び任期付研究員給料表については, 行政職給料表等との均衡を基本に, 引下げ改定を行う。

(ロ) 給料等の0.7%減額支給措置の廃止

当分の間の措置として平成22年度から実施している55歳を超える職員 (行政職給料表6級相当以上) に対する給料等の0.7%減額支給措置については, 国の措置や本県の公民較差の状況を踏まえて, 廃止の時期を判断する。

(ハ) 地域手当の見直し

a 支給地域の区分及び支給割合等

前記(4)のハ「本委員会の考え方」で述べたことを総合的に勘案し, 現在, 1級地から5級地まで, それぞれ18%, 15%, 12%, 4.5%及び1.5%の5区分が設けられているが, これを6区分とし, 支給地域の区分及び支給割合を見直す。

b 地域手当の特例

医療職給料表 (一) 適用者については, 16%の支給割合の地域手当を支給する。

(ニ) 単身赴任手当の見直し

単身赴任手当の基礎額及び加算額については, 人事院勧告に準じて改定する。

(ホ) 管理職員特別勤務手当の見直し

管理職員特別勤務手当については, 人事院勧告に準じて改定する。

(ヘ) 昇給制度の見直し

本年8月の人事院報告において, 人事評価に基づく昇給制度については, 長期的な効果等を考慮し, 組織全体での士気・活力の向上に資するものとなるよう昇給の効果の在り方を検討していく必要がある旨言及されたところであり, 本県においても, 今後, 国, 他の都道府県の動向を注視しながら, 必要に応じて検討する。

ホ 実施時期等

(イ) 給料表の見直し

平成27年4月1日から実施し, 同日に新たな給料表に切り替える。

(ロ) 給料表の水準の引下げに伴う経過措置

新たな給料表の給料月額が, 平成27年3月31日に受けていた給料月額 (第46号改正条

例附則第9項から第11項までの規定を適用しないものとして得られる額)に達しない職員に対しては、同年4月1日から平成30年3月31日までの3年間に限り、経過措置としてその差額を給料として支給する。

(ハ) 給料等の0.7%減額支給措置の廃止

給料等の0.7%減額支給措置は、平成30年3月31日までの間において廃止する。

(ニ) 諸手当の見直し

a 地域手当

地域手当の見直しは、平成27年4月1日から実施する。ただし、同日から平成30年3月31日までの間における1級地、2級地、3級地及び医師に係る地域手当の特例措置の支給割合については、国に準じて改定することとし、それ以外の支給地域の支給割合については、国及び他の都道府県との均衡等を考慮しながら、引き続き検討する。

なお、平成27年4月1日から平成28年3月31日までの間の支給割合は、次のとおりとする。

- 1級地（東京都千代田区）18%
- 2級地（大阪市）15%
- 3級地（名古屋市）13%
- 4級地（仙台市）4.5%
- 5級地（多賀城市）2%
- 6級地（仙台市及び多賀城市を除く宮城県内の地域）1.5%
- 医師に係る地域手当の特例措置 15%

b 単身赴任手当

(a) 単身赴任手当の基礎額の見直しは、平成26年4月1日に遡って、3,000円引き上げ、26,000円とし、平成27年4月1日から平成30年3月31日までの間における単身赴任手当の基礎額は、30,000円を超えない範囲内で、国及び他の都道府県との均衡等を考慮して定める。

(b) 単身赴任手当の加算額の見直しは、平成27年4月1日から実施する。ただし、同日から平成30年3月31日までの間における単身赴任手当の加算額は、70,000円を超えない範囲内で交通距離の区分に応じて、国及び他の都道府県との均衡を考慮して定める。

c 管理職員特別勤務手当

管理職員特別勤務手当の見直しについては、平成27年4月1日から実施する。

(ホ) その他所要の措置

本年の勧告の実施に伴い、所要の措置を講ずる。

2 人事管理

(1) 新たな公務員制度への対応

国家公務員制度については、長年の公務員制度改革の議論を経て、本年4月に国家公務員法等の一部を改正する法律（平成26年法律第22号）が成立し、政府としての府省の枠を超えた

機動的な人材配置等を実現するため、内閣人事局が設置されたところである。

地方公務員制度については、本年5月に、地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律（平成26年法律第34号）が公布され、地方公務員について、人事評価制度の導入等により能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図ることとされた。

本法の施行については、公布の日から起算して2年を超えない範囲内において政令で定める日から施行することとされており、本県においても、人事評価制度の導入に向け、評価の基準及び方法など各種規程等の整備を進める必要がある。

人事評価は、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力を把握した上で行われる「能力評価」と、職員がその職務を遂行するに当たり挙げた業績を把握した上で行われる「業績評価」の両面から行うものとされている。

導入に当たっては、職員が意欲を持って勤務ができ、あわせて、能力・実績に基づく人事管理の徹底による効果的な人材育成、組織全体の士気高揚及び公務能率の向上が達成されるような実効性のある制度を構築することが重要である。

また、評価の実施に当たっては、①評価基準の明示による公正性の確保、②評価者訓練による評価の公平性の確保、③職員との面談や評価結果の開示、苦情対応の仕組みの整備による納得性の確保を図るとともに、評価の試行を十分に行い、職員の勤務意欲を向上させる制度として運用される必要がある。

(2) 東日本大震災からの復旧・復興及び将来を見据えた人事運営

県内全域に甚大な被害をもたらした東日本大震災から3年半が経過し、今年度は計画期間を10年間とする宮城県震災復興計画における「再生期」の初年度を迎え、復旧・復興の加速、実感を求める県民の期待も一段と大きくなることが予想される。このような情勢の下、復旧・復興を迅速かつ着実に進めていくためには、業務量の増大や複雑化に対応する人員の確保に向けた柔軟な取組と、職員一人ひとりの能力や意欲を十分に引き出し、効率的で質の高い行政を行っていくことが求められる。

本県では他の自治体から職員の派遣を受けるとともに、独自に任期付職員を採用するなどにより、業務量の増大に対応してきているところであるが、一日でも早く復旧・復興を成し遂げるため、今後も引き続き必要な人員の確保に向けて、多角的かつ柔軟に取り組んでいく必要がある。

また、復旧・復興のために採用した任期付職員を含めた新規採用職員については、研修などによる能力開発の充実を図るとともに、その能力を十分に発揮できるよう柔軟で機動的な組織の運営及び人員配置に努める必要がある。

さらに、業務経験の豊富な職員が多く退職していく状況が今後も続くことなどから、業務ノウハウの継承といった視点にも配慮した人材の育成に取り組んでいくことも重要である。

加えて、大量の定年退職者を補充するための新規採用の大規模化などにより、年齢や経験年数といった職員構成に偏りを生じることも懸念されることから、昇任管理等を含めた将来の人事管理について、長期的な視点で検討を重ねていく必要がある。

(3) 有為な人材の確保と女性職員の登用の拡大

県政運営に当たっては、数多くの様々な課題があり、その解決及び更なる県勢の発展のため

には、県民の思いや市町村の意向を受け止め、揺るぎない信念と情熱を持ち、あらゆる困難を突破する前向きな行動力を持った有為な人材を確保することが必要である。

現在、本県においては、国家資格が必要な獣医師や、復旧・復興業務のため多くの人員が必要とされる総合土木等の職種について、必要人員の確保が難しい状況が続いている。

このような状況を踏まえて、獣医師については、昨年度から年2回の選考考査を実施し、選考機会を増やすことにより、応募者の確保に努めているほか、庁内の関係各課による獣医師確保対策検討チーム等において効果的な応募者確保の検討を進めている。また、土木職については、今年度、本県では初めてとなる民間企業等職務経験者を対象とした採用試験を実施し、従来以上に幅広く人材の確保に努めてきているところである。

これらの職種については、今後も採用が困難な状況が続くものと見込まれることから、獣医学部生を対象としたインターンシップや首都圏の土木系大学での採用説明会をより一層充実させるなど、任命権者との協力の下、より効果的な応募者確保対策を講じていくこととする。

障害者の雇用については、毎年度、身体障害者を対象とした採用選考考査を実施し、雇用の促進に努めてきているところであるが、各任命権者においては、平成25年4月から障害者の法定雇用率が引き上げられたことなども踏まえ、これまで以上に障害者雇用推進のための取組を進めていく必要がある。

また、学生の就職活動の時期について平成27年度卒業・修了予定者から後ろ倒しとなることが予定されており、国家公務員についても平成27年度に実施する総合職試験が現在の日程から1か月程度後ろ倒しとなる。この影響により、短期間内に民間企業、国、本県の採用試験が行われることとなり、人材獲得競争が一層厳しくなることを踏まえて、より効果的な応募者確保対策を進めていくこととする。

さらに、県勢の発展のためには、職員の能力が最大限に発揮される組織形成が必要なことから、年功的な昇進管理にとらわれず、能力と実績に応じて職員を登用していくことが重要である。

特に女性職員の登用については、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2014」及び「日本再興戦略」改訂2014において、女性の活躍推進が政府全体として取り組むべき重要な課題として取り上げられている。本県においても、女性職員がその能力を十分に発揮し、県勢の発展に貢献できる人事管理体制の充実を図ることは、極めて重要な視点である。

女性職員の採用の拡大については、より多くの女性の応募者確保が重要である。このため、採用に関する説明会等において、休暇制度や庁内保育所等のインフラ面のほか、仕事と育児の両立を実現させながら生き生きと働く女性職員の姿などを積極的に広報することとする。

また、幹部職員への登用については、これまで各任命権者において職域の拡大に取り組み、知事部局においては、平成26年4月に本庁部長へ初めて女性職員が登用されたところである。各任命権者においては、更なる職域の拡大とキャリア形成の促進を図り、幹部職員への積極的な登用を進めていくことが求められる。

なお、これらの取組を進めていくには、仕事と育児・介護等の両立支援の一層の充実を図ることが必要である。

(4) 雇用と年金の接続への対応

年金支給開始年齢の 65 歳への段階的な引上げに伴う雇用と年金の接続について、国家公務員については、平成 25 年度からの年金支給開始年齢の 61 歳への引上げを前に、平成 25 年 3 月に閣議決定された「国家公務員の雇用と年金の接続について」において、定年退職する職員が再任用を希望する場合、当該職員が年金支給開始年齢に達するまで、フルタイムの職に再任用するものとされた。ただし、職員の年齢別構成の適正化を図る観点から再任用を希望する職員をフルタイムで再任用することが困難な場合や当該職員の事情を踏まえて必要があると認められる場合には、短時間勤務の職に当該職員を再任用することができることとされている。

また、本年 4 月に公布された国家公務員法等の一部を改正する法律の附則では、政府は、平成 28 年度までに、定年の段階的な引上げや再任用制度の活用の拡大その他の雇用と年金の接続のための措置を講ずることについて検討するものとされている。

本県においても、雇用と年金の接続は喫緊の課題であり、今後の国における具体の検討状況や他の都道府県の動向を注視していくことが重要である。国の方針と同様に、年金支給開始年齢に達するまで希望者を再任用で雇用することにした場合には、再任用職員の増加に伴い、配属先、担当業務やポスト、職位などの処遇の在り方及び新規採用者数への影響といった多くの課題が想定されることから、これらについて検討を進めるとともに、職員が再任用後もその能力を十分に発揮し、公務に貢献できるようにするため、60 歳前も含めた人事管理全体の見直しなどに関して、本県の職務や任用の実態に即した検討を進める必要がある。

(5) 再任用職員の給与

イ 単身赴任手当の取扱い

再任用職員の給与については、昨年 10 月の本委員会報告において、再任用職員が担当する業務や任用される職位等に応じた給与水準の確保や各種手当については、雇用と年金の接続を図る上で重要な課題であるとして、国の動向を注視し、他の都道府県の状況をも踏まえながら検討していくこととしたところである。

本年 8 月の人事院報告においては、再任用希望者の増加に伴い、転居を伴う異動をする職員の増加が避けられない状況が生じており、経済的負担や定年前の単身赴任者との均衡を考慮すると、単身赴任手当を支給する必要性が高まっているなどとして、異動等に伴い単身赴任となった再任用職員に対しても単身赴任手当を支給することとされたところである。

本県においても、再任用職員が増加傾向にあり、幅広い職域や勤務地で職務に従事するための措置を講じておく必要があることから、人事院勧告に準じて、異動等に伴い単身赴任となった再任用職員に対しても単身赴任手当を支給することとする。

また、定年退職前から引き続き支給要件を満たしている職員及び再任用される際に支給要件を満たすこととなった職員に対しても、再任用による採用を異動とみなして手当を支給する。

この措置は、平成 27 年 4 月 1 日から実施する。

ロ 今後の対応

本年 8 月の人事院報告では、再任用職員の給与水準に関しては、本年初めて公的年金が全く支給されない民間企業の再雇用者の個人別の給与額が把握できることとなったところであ

り、今後も引き続きその動向等を注視するとともに、今後の再任用制度の運用状況を踏まえ、諸手当の取扱いを含め、再任用職員の給与の在り方について必要な検討を行っていく旨言及されている。

本委員会としても、再任用職員の給与水準の確保や諸手当については、雇用と年金の接続を図る上で重要な課題であることから、引き続き、民間企業の再雇用者の給与額の把握に努めつつ、再任用職員の給与の在り方について、国の動向を注視し、他の都道府県の状況をも踏まえながら、必要な検討を行っていくこととする。

3 公務運営の改善

(1) 時間外勤務の縮減

東日本大震災の影響により生活・事業等に支障を来している県民への支援や本県の再生に向けたインフラ整備等の一層の充実を図るため、職員は、県民からの大きな期待を受け、これらの業務に懸命に取り組んでいるところである。

このような中、平成 25 年度における時間外勤務の状況は一人当たり月平均 13.5 時間であり、平成 23 年度をピークに減少してきているが、依然、震災前（平成 21 年度）の約 1.3 倍の状況にある。さらに、1 か月に 80 時間を超える時間外勤務を行う職員数（延べ人数）も、知事部局においては震災前の約 2.7 倍となっている。また、教職員については、「宮城県教育委員会における職員に対する健康管理対策実施要領」が策定され、正規の勤務時間外における在校時間の把握等が行われているところである。

各任命権者においては、より一層の時間外勤務の縮減が図られるよう、適切な事務配分・人員配置と管理監督者による勤務時間管理の徹底に努めるとともに、特定の職員に長時間又は長期にわたる時間外勤務が集中することのないよう引き続き十分な配慮を行う必要がある。

(2) 健康管理の充実

復旧・復興業務が長期化し職員の心身の疲弊が懸念される中、職員本人が自らの心身の健康保持に努めるとともに、管理監督者が部下職員の健康状態を把握し、的確に対応することが強く求められる。

メンタルヘルスについては、各任命権者において、心の不調発生の未然防止・早期対応のための相談窓口の設置や、一般職員や管理監督者を対象としたセミナーの開催、ストレスチェックの実施等、様々な取組を行っているところであるが、管理監督者が職員の日頃の状況に目を配り、不安を持つ職員には相談機関の活用を勧めるなど、職員への支援を適時適切に行い、職員が心身ともに健康で職務に励むことができるよう、なお一層の取組が必要である。

年次有給休暇については、平成 25 年の取得状況は前年を少し下回っている。職員の疲労回復を図るためにも、休暇を取得しやすい環境づくりに努めていく必要がある。

(3) 仕事と生活の調和のための環境整備

少子高齢化が進展し、核家族世帯数が高い割合で推移する中で、育児や介護を担う職員が、職務上の責任を果たし、自らのキャリア形成を進めながら、生活との調和を図るためには、職場の理解と協力が不可欠である。

本県においては、仕事と育児・介護の両立支援を図るため、育児休業、介護休業をはじめ、

短時間勤務や早出遅出勤務、育児・介護に関する特別休暇などの制度を設けているが、男性職員の育児休業取得率は、平成 25 年度において 1.5%にとどまり、取得人数も一桁台で推移している状況である。また、多くの職員が勤務年数を重ねるに従い、親をはじめとした家族等の介護に直面していることが考えられるが、介護休暇等の利用も多くはない。

任命権者においては、職員に対して両立支援制度の定着に向けた十分な普及啓発を行うとともに、育児を担う職員や介護に直面している職員が男女の区別なく必要とする制度を利用しやすい職場環境の整備に努める必要がある。

(4) 服務規律の確保

一日も早い震災からの復興の実現に向け官民一体となって取り組む中で、本県職員はこれまで以上に高い公務員倫理を保持し職務に当たる必要がある。しかしながら、平成 25 年度に懲戒処分を受けた職員数は前年度の倍以上となった。処分事案においては、生徒への体罰やセクシュアル・ハラスメント等が多く見られたほか、窃盗や詐欺等、県政への信頼を損なうような非違行為が発生していることは誠に遺憾である。

各任命権者においては、一層の服務規律の確保を図り、不祥事の再発防止に努めなければならない。

ハラスメントの防止については、各任命権者において、要綱や指針を策定し、管理監督者や一般職員への意識啓発、相談体制の整備等に努めているが、職員の人格や尊厳を侵害する行為が発生することのないよう、引き続き発生防止に向け積極的に取り組む必要がある。

4 実施の要請

人事委員会の勧告制度は、憲法で保障された労働基本権が職員には制約されているため、その代償措置として、情勢適応の原則に基づき職員の給与水準を民間の給与水準に合わせるとともに必要な給与制度の見直しを行うことにより、職員の適正な処遇を確保しようとするものである。本県では、今年度から 4 年間で宮城県震災復興計画における「再生期」と位置付け、一日も早い復興の実現に向けて解決が必要な個々の課題に的確に対応し、復興に向けた取組のスピードアップが求められる一方、限られた人員で引き続き県民生活の向上に向けた多くの業務を着実に実施していかなければならない中、職員は、それぞれの職場で、真摯に職務に精励し、県民福祉の向上に取り組んでいる。

このような中であって、本委員会は、勧告制度の趣旨に基づき検討した結果、本年は、月例給及び特別給を 7 年ぶりに引上げ改定するとともに、普通自動車等に係る通勤手当を総合的に見直し、来年度から手当額及び距離区分の上限を引き上げるなどの改定を行うこととした。また、原則 55 歳を超える職員の昇給号俸数の抑制については、次に述べる給与制度の総合的な見直しの実施状況等を踏まえ、今後の公民較差を注視しながら検討することとし、勧告を見送ることとした。平成 27 年 4 月から実施する給与制度の総合的な見直しについては、職員にとって厳しいものとなるが、本委員会としては、見直しの中にあっても、有為な人材の確保や円滑な人事管理、職員士気の維持・高揚などの面で、将来的な影響等についても考慮したところである。

地方分権型社会への対応や東日本大震災からの復興を加速させていく中、その推進に当たっては、県行政に対する県民からの信頼が基礎となるところであり、職員の給与についても、地方公

務員法に定められた給与決定の原則に基づき、県民から支持される納得性のある給与水準を保障することが求められている。

以上のとおり、職員に対し適正な処遇を確保し、職員の努力や実績に報いることは、今後にわたり有為な人材を確保・育成していくことにつながるものであり、あわせて、公務員給与に対する県民の信頼を確保することは、将来にわたって県の行政運営の安定を図るための基盤となるものである。

職員には、県民の県政に対する期待と信頼に応え、「創造的な復興」の実現に向けて、引き続き、強い使命感と高い士気を持って職務に精励されることを期待する。

については、人事委員会の勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請する。

別紙第2

勧 告

本委員会は、別紙第1の報告に基づき、次の事項を実現するため、職員の給与に関する条例（昭和32年宮城県条例第29号）、一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成15年宮城県条例第9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15年宮城県条例第10号）を改正することを勧告する。

I 平成26年4月の公民較差等に基づく改定

1 職員の給与に関する条例の改正

(1) 給料表

現行の給料表を別記第1のとおり改定すること。

(2) 諸手当

イ 勤勉手当

(イ) 平成26年12月期の支給割合

a b以外の職員

12月に支給される勤勉手当の支給割合を0.725月分とすること。

b 特定幹部職員

12月に支給される勤勉手当の支給割合を0.925月分とすること。

(ロ) 平成27年6月期以降の支給割合

a b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0.7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0.9月分とすること。

ロ 単身赴任手当

単身赴任手当の基礎額を月額30,000円とすること。

ハ 初任給調整手当

- (イ) 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の限度を412,200円とすること。
- (ロ) 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の限度を50,300円とすること。

ニ 寒冷地手当

寒冷地手当の支給地域は、宮城県のうち、登米市、栗原市、大崎市、刈田郡のうち七ヶ宿町、柴田郡のうち川崎町、加美郡のうち加美町及び遠田郡とすること。この改正に伴い支給地域に該当しないこととなる地域に係る支給額については、所要の経過措置を講ずること。

ホ 通勤手当

- (イ) 交通用具使用者のうち、普通自動車等を使用する職員の支給月額の限度を49,700円とすること。
- (ロ) 交通用具使用者のうち、普通自動車等以外の自動車等を使用する職員の支給月額の限度を31,600円とすること。

2 一般職の任期付職員の採用等に関する条例の改正

(1) 給料表

現行の給料表を別記第2のとおり改定すること。

(2) 特定任期付職員の期末手当

イ 平成26年12月期の支給割合

12月に支給される期末手当の支給割合を1.6月分とすること。

ロ 平成27年6月期以降の支給割合

6月に支給される期末手当の支給割合を1.45月分、12月に支給される期末手当の支給割合を1.55月分とすること。

3 一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の改正

(1) 給料表

現行の給料表を別記第3のとおり改定すること。

(2) 任期付研究員の期末手当

イ 平成26年12月期の支給割合

12月に支給される期末手当の支給割合を1.6月分とすること。

ロ 平成27年6月期以降の支給割合

6月に支給される期末手当の支給割合を1.45月分、12月に支給される期末手当の支給割合を1.55月分とすること。

4 改定の実施時期等

(1) 改定の実施時期

この改定は、平成26年4月1日から実施すること。ただし、1の(2)のイの(イ)、2の(2)のイ及び3の(2)のイについては、平成26年12月1日から、1の(2)のイの(ロ)、1の(2)のニ、1の(2)のホ、2の(2)のロ及び3の(2)のロについては、平成27年4月1日から実施すること。

(2) 単身赴任手当の基礎額の月額の特例措置

平成26年4月1日から平成30年3月31日までの間における単身赴任手当の基礎額の月額については、1の(2)のロ中「30,000円」とあるのは「30,000円を超えない範囲内で人事委員会規則で定める額」とすること。

II 給与制度の総合的見直しに係る改正

1 職員の給与に関する条例の改正

(1) 給料表

Iの1の(1)による改定後の給料表（医療職給料表（一）を除く。）を別記第4のとおり改定すること。

(2) 諸手当

イ 地域手当

地域手当の月額は、給料、管理職手当及び扶養手当の月額合計額に、次の表に掲げる地域の区分に応じ、同表に定める支給割合を乗じて得た額とすること。

地域の区分		支給割合
1級地	東京都千代田区	100分の18
2級地	大阪市	100分の15
3級地	名古屋市	100分の13
4級地	仙台市	100分の4.5
5級地	多賀城市	100分の2
6級地	仙台市及び多賀城市を除く宮城県内の地域	100分の1.5

ただし、医療職給料表（一）の適用を受ける職員の地域手当の支給割合は、当分の間、この表にかかわらず、100分の15とすること。

ロ 単身赴任手当

職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離の区分に応じて加算することとされている額の限度を月額70,000円とすること。

ハ 管理職員特別勤務手当

(イ) 特定管理職員が、災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年宮城県条例第7号。以下「職員勤務時間条例」という。）第3条第1項、第4条、第5条及び第8条第2項若しくは学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年宮城県条例第8号。以下「学校職員勤務時間条例」という。）

第4条及び第5条の規定に基づく週休日又は休日（職員勤務時間条例第11条及び学校職員勤務時間条例第9条に規定する祝日法による休日及び年末年始の休日（職員勤務時間条例第12条第1項又は学校職員勤務時間条例第10条第1項の規定により代休日を指定されて、当該休日に割り振られた勤務時間の全部を勤務した職員にあっては、当該休日に代わる代休日）をいう。）以外の日の午前0時から午前5時までの間（正規の勤務時間以外の時間に限る。）に勤務した場合に、管理職員特別勤務手当を支給すること。

(ロ) (イ)の管理職員特別勤務手当の額は、(イ)による勤務1回につき、6,000円を超えない範囲内において人事委員会規則で定める額とすること。

ニ 再任用職員の単身赴任手当

再任用職員に対して単身赴任手当を支給すること。

2 一般職の任期付職員の採用等に関する条例の改正

Iの2の(1)による改定後の給料表を別記第5のとおり改定すること。

3 一般職の任期付研究員の採用等に関する条例の改正

Iの3の(1)による改定後の給料表を別記第6のとおり改定すること。

4 改定の実施時期

この改定は、平成27年4月1日から実施すること。

5 経過措置等

(1) 平成30年3月31日までの間における差額の支給

イ IIによる改定後の給料表の適用の日（以下「切替日」という。）の前日から引き続き同一の給料表の適用を受ける職員で、その者の受ける給料月額が切替日の前日において受けていた給料月額（職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成19年宮城県条例第46号）附則第9項から第11項までの規定を適用しないものとして得られる額）に達しないこととなる職員（人事委員会規則で定める職員を除く。）には、平成27年4月1日から平成30年3月31日までの間、給料月額のほか、その差額に相当する額（職員の給与に関する条例（昭和32年宮城県条例第29号。以下「給与条例」という。）附則第29項の表の給料表欄に掲げる給料表の適用を受ける職員（給与条例第5条第11項に規定する再任用職員を除く。）のうち、その職務の級が給与条例附則第29項の表の職務の級欄に掲げる職務の級以上である者（以下「特定職員」という。）にあっては、55歳に達した日後における最初の4月1日（特定職員以外の者が55歳に達した日後における最初の4月1日後に特定職員となった場合にあっては、特定職員となった日）以後、当該額に100分の99.3を乗じて得た額）を給料として支給すること。

ロ 切替日の前日から引き続き給料表の適用を受ける職員（イの職員を除く。）について、イによる給料を支給される職員との権衡上必要があると認められるときは、当該職員には、人事委員会規則の定めるところにより、イに準じて、給料を支給すること。

ハ 切替日以降に新たに給料表の適用を受けることとなった職員について、任用の事情等を考慮してイ又はロによる給料を支給される職員との権衡上必要があると認められるときは、当該職員には、人事委員会規則の定めるところにより、イ又はロに準じて、給料を支給すること。

(2) その他所要の措置

このほか、所要の措置を講ずること。

(別記第1から別記第6まで省略)

3 公平審査事務

本委員会は、本県職員並びに公平委員会事務を受託する市町村等の職員から提出される「勤務条件に関する措置の要求」及び「不利益処分についての不服申立て」の事案に係る公平審査を行っている。

(1) 勤務条件に関する措置の要求（地方公務員法第8条第1項第9号・第2項第1号関係）

職員は、給与、勤務時間その他の勤務条件に関して、人事委員会に対し地方公共団体の当局により適当な措置が執られるべきことを要求することができる（地方公務員法第46条）。措置要求ができる職員とは、地方公務員法第3条に規定する一般職職員であり、具体的には、一般行政事務職員、教育職員、警察職員及び消防職員が該当する。また、条件附採用期間中の職員及び臨時的任用職員も含まれる。

そして、措置要求があったときは、人事委員会は事案について審査を行い事案を判定し、その結果に基づいて、その権限に属する事項については自らこれを実行し、その他の事項については、当該事項に関し権限を有する地方公共団体の機関に対して、必要な勧告をしなければならないこととされている（地方公務員法第47条）。

この制度の目的は、勤務条件に関する職員の要求、苦情等を適切に解決することによって勤務条件の改善と適正化を図り、職員が安んじて職務に精励し得るようにし、公務能率を増進することにある。

平成26年度における措置要求はなかった。

(2) 不利益処分についての不服申立て（地方公務員法第8条第1項第10号・第2項第2号関係）

職員は、任命権者から懲戒その他その意に反すると認められる不利益な処分を受けたときは、人事委員会に対して行政不服審査法による不服申立てをすることができる（地方公務員法第49条、第49条の2）。

不服申立てができる職員とは、地方公務員法第3条に規定する一般職職員であり、具体的には、一般行政事務職員、教育職員、警察職員及び消防職員が該当する。

この不服申立てがなされた場合、人事委員会は事案を審査し、その結果に基づいて、任命権者の処分を適法かつ妥当と認めるときにはその処分を承認し、また、当該処分を違法又は不当と認めるときにはその処分を取り消し、あるいは修正する判定を行う。また、必要がある場合には、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よう必要かつ適切な措置を任命権者に対し指示しなければならないこととされている（地方公務員法第50条）。

この制度は、不服申立てがあった処分について、中立、公平かつ専門的な行政機関である人事委員会がその処分の違法性及び不当性を適正かつ迅速に審査し、職員の権利、利益の保護を図ることにより、処分が適正に行われ、ひいては職員に安んじて職務に精励し得るようにすることをねらいとするものである。

平成26年度における不服申立ての処理状況は次表のとおりである。

○ 市町村等

(平成 27 年 3 月 31 日現在)

事 案 名	不服申立 年 月 日	不服申立人	処 分 者	処分の内容	処 分 理 由	処理年月日及び 処理経過等
平成 25 年(不) 第 1 号 事 案	25.12. 4	受 託 団 体 職 員	受 託 団 体 の 消 防 長	懲 戒 免 職	信用失墜行為	審査中
平成 26 年(不) 第 1 号 事 案	26.12.26	受 託 団 体 職 員	受 託 団 体 の 長	戒 告	職務上の義務違反 信用失墜行為	審査中

(3) 職員の苦情処理について（地方公務員法第 8 条第 1 項第 11 号・第 2 項第 3 号関係）

地方公務員法が一部改正され、人事委員会及び公平委員会の権限として、職員の苦情を処理する事務が新たに付加されたため、平成 17 年 4 月 1 日から苦情相談窓口を設置している。

苦情相談を行うことができる職員とは、地方公務員法第 3 条に規定する一般職の職員であって、地方公営企業法（昭和 27 年法律第 292 号）第 39 条第 1 項及びこれを準用する地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和 27 年法律第 289 号）附則第 5 項により、地方公務員法第 8 条第 1 項第 11 号及び第 2 項第 3 号の規定が適用除外される企業職員及び単純労務職員を除いた職員である。

また、苦情相談は、職員個人の悩み事や不満に応じるという性質から、職員本人による申出に限るものであり、代理人や職員団体を通じての苦情相談は行うことができない。

平成 26 年度における職員の苦情処理状況は次表のとおりである。

(平成 27 年 3 月 31 日現在)

項 目	県	市 町 村 等	合 計
任 用 関 係	2	0	2
給 与 関 係	2	0	2
勤 務 条 件 ・ 服 務 関 係	3	0	3
厚 生 ・ 福 祉 関 係	0	0	0
公 平 審 査 関 係	0	1	1
セクハラ・いじめ関係	2	4	6
そ の 他	1	0	1
合 計	10	5	15

4 公平委員会受託事務（地方公務員法第7条第4項に基づく事務の受託）

公平委員会を置くこととされている地方公共団体は、議会の議決を経て定める規約により、他の地方公共団体の人事委員会に委託して、その公平委員会が処理すべき勤務条件に関する措置要求の審査、不利益処分に関する不服申立ての審査、管理職員等の範囲の決定、職員団体の登録に関する事務などを処理させることができるとされている（地方公務員法第7条第4項及び地方自治法第252条の14）。

これにより、平成27年4月1日現在、次の47団体の事務を受託している。

(1) 市 町 村

9市（気仙沼市，白石市，名取市，角田市，多賀城市，岩沼市，登米市，栗原市，東松島市），
21町，1村 計31市町村

(2) 一部事務組合

15組合

(3) 広域連合

1連合

団 体 名	団 体 名	団 体 名
(一部事務組合)		(広域連合)
石巻地区広域行政事務組合	宮城東部衛生処理組合	宮城県後期高齢者医療広域連合
仙南地域広域行政事務組合	白石市外二町組合	
大崎地域広域行政事務組合	宮城県市町村非常勤	
気仙沼・本吉地域広域行政事務組合	消防団員補償報償組合	
黒川地域行政事務組合	塩釜地区消防事務組合	
亘理地区行政事務組合	宮城県市町村職員退職手当組合	
色麻町外一市一ヶ村花川ダム管理組合	宮城県市町村自治振興センター	
亘理名取共立衛生処理組合	加美郡保健医療福祉行政事務組合	

5 公立学校の学校医等の公務災害補償審査事務

本委員会は、公立学校の学校医，学校歯科医及び学校薬剤師の公務災害補償に関する法律（昭和32年法律第143号）第5条第1項の規定に基づき、県立学校及び当委員会に公平委員会の事務を委託している地方公共団体の学校の学校医，学校歯科医及び学校薬剤師の公務上の災害の認定，療養の方法，補償金額の決定その他補償の実施に関して異議のある者の審査の請求について，審査し，裁定を行うこととされている。

なお，これまで同法の規定に基づく審査の請求はなされていない。

6 職員団体等関係事務

地方公務員法に規定する職員団体は、職員がその勤務条件の維持改善を図ることを目的として組織する団体又はその連合体である（地方公務員法第 52 条第 1 項）。

ただし、当局側の利益を代表する職員（管理職員等）とそれ以外の職員とが混在して組織する団体は、職員の利益を適正に代表するための健全な基礎を欠くことになるので、地方公務員法上、職員団体とは認められていない。

同法による管理職員等の定義は、次のとおり規定されており、その具体的な範囲については、労使間で紛議を生じないよう人事委員会又は公平委員会の規則で定めることとされている（地方公務員法第 52 条第 3 項、第 4 項）。

（管理職員等の範囲）

- （1）重要な行政上の決定を行う職員
- （2）重要な行政上の決定に参画する管理的地位にある職員
- （3）職員の任免に関して直接の権限を持つ監督的地位にある職員
- （4）職員の任免、分限、懲戒若しくは服務、職員の給与その他の勤務条件又は職員団体との関係についての当局の計画及び方針に関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが職員団体の構成員としての誠意と責任とに直接に抵触すると認められる監督的地位にある職員
- （5）その他職員団体との関係において当局の立場に立って遂行すべき職務を担当する職員

次に、職員団体には、登録という制度がある。これは、職員団体が自主的かつ民主的に組織され、運営されていることを中立機関である人事委員会が公証する制度であり、この登録を受けた職員団体には次のような附加的利便が認められる。

- （1）交渉における地位（地方公務員法第 55 条第 1 項）

登録された職員団体から適法な交渉の申入れがあったときは、地方公共団体の当局はその申入れに応ずべき地位に立つ。

- （2）法人格の取得（職員団体等に対する法人格付与に関する法律第 3 条第 1 項）

登録された職員団体は、法人となる旨を人事委員会又は公平委員会に申し出ることにより法人となることができる。

- （3）在籍専従職員の選任（地方公務員法第 55 条の 2）

職員は、任命権者の許可を受けて、登録された職員団体の役員としてその業務に専ら従事することができる。

ただし、職員団体が登録を受けるか否かは自由であり、また、それによって地方公共団体の当局との交渉に関する基本的な地位に差があるものではない。

なお、本委員会において、現在登録している職員団体は次のとおりである。

職員団体の登録状況（地方公務員法第53条関係）

（平成27年3月31日現在）

番号	職員団体の名称	登録年月日	事務所の所在地	法人となる旨の申し出	26年度中の変更登録状況	備考
1	宮城県職員組合	S 41.10.8	仙台市	○	役員変更	
2	宮城県教職員組合	41.10.8	仙台市	○	役員変更	
3	南三陸町職員組合	41.10.8	南三陸町			
5	宮城県高等学校・障害児学校教職員組合	41.10.12	仙台市	○	役員変更	
6	東松島市職員組合	41.12.20	東松島市	○		
7	美里町職員組合	41.12.20	美里町	○	役員変更	
8	栗原市職員労働組合	41.12.20	栗原市	○		
9	大河原町職員組合	41.12.20	大河原町	○		
11	蔵王町職員組合	41.12.20	蔵王町	○		
12	角田市職員労働組合	41.12.20	角田市	○	役員変更	
14	気仙沼市職員労働組合	42.3.29	気仙沼市		役員変更	
16	川崎町職員労働組合	42.7.14	川崎町			
18	村田町職員組合	42.11.14	村田町			
21	七ヶ宿町職員組合	43.10.28	七ヶ宿町	○	役員変更	
28	松島町職員組合	48.2.13	松島町			
29	仙南地域広域行政事務組合職員組合	48.4.26	角田市	○		
30	登米市職員組合	48.8.15	登米市	○		
34	七ヶ浜町職員組合	50.4.15	七ヶ浜町			

番号	職員団体の名称	登録年月日	事務所の所在地	法人となる旨の申し出	26年度中の変更登録状況	備考
39	白石市職員組合	62. 4. 1	白石市	○	役員変更	
40	石巻地区広域行政事務組合職員労働組合	^H 6. 11. 29	石巻市	○		
42	宮城高校教育ネットワークユニオン	9. 11. 14	仙台市	○		
43	気仙沼市立病院職員労働組合	10. 6. 19	気仙沼市			
44	岩沼市職員労働組合	11. 3. 3	岩沼市	○		
45	亘理名取共立衛生処理組合労働組合	11. 11. 16	岩沼市			
46	大崎広域職員労働組合	12. 8. 17	大崎市	○		
48	公立志津川病院職員組合	21. 2. 18	南三陸町	○		
49	名取市職員労働組合	21. 4. 15	名取市			
50	大郷町職員組合	24. 12. 18	大郷町	○		
51	公立刈田総合病院職員組合	26. 3. 27	白石市	○	役員変更	

従来、職員以外の構成員を有するなどの理由によって職員団体登録制度の登録要件を満たすことができない職員団体は、地方公務員法第54条の規定により法人格を取得することができなかった。しかし、昭和53年9月に「職員団体等に対する法人格の付与に関する法律」が制定されたことにより、認証機関（人事院、最高裁判所、人事委員会及び公平委員会であり、当該団体の構成員等による区分に応じて規定される。）による規約の認証を受けて法人格を取得する途が開かれた。

現在、本委員会が認証しているのは次の1団体である。

職員団体の規約の認証の状況（職員団体等に対する法人格の付与に関する法律関係）

（平成27年3月31日現在）

職員団体等の名称	規約の認証年月日	主たる事務所の所在地	職員団体等の種別
全日本自治団体労働組合 宮城県本部	S55. 4. 21	仙台市青葉区二日町7番23号	混合連合団体

7 勤務時間等関係事務

(1) 職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年宮城県条例第7号）、学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年宮城県条例第8号）、職員の勤務時間、休暇等に関する規則（人事委員会規則8-5）及び学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則（人事委員会規則8-6）の規定に基づき、職員及び学校職員に係る週休日及び勤務時間の割振りの協議、特別休暇等の承認を行うこととなっているが、平成26年度における承認等の状況は次のとおりである。

○ 特別休暇の承認

承認年月日	対象者	休暇取得事由	休暇期間	根拠規定
26. 5.22	県警総務部事務職員	世界車椅子バスケットボール選手権大会に向けて、日本代表選手として強化合宿に参加するもの。	平成26年6月2日から同月6日まで	人事委員会規則8-5第22条第1項第33号
26. 6.17	県警総務部事務職員	世界車椅子バスケットボール選手権大会に向けて、日本代表選手として直前調整合宿に参加するもの。	平成26年6月25日から同月27日まで	人事委員会規則8-5第22条第1項第33号
26. 7. 8	県警総務部事務職員	アジアパラ競技大会に向けて、日本代表選手として強化合宿に参加するもの。	平成26年7月31日から同年8月4日まで	人事委員会規則8-5第22条第1項第33号
26. 8.28	県警総務部事務職員	アジアパラ競技大会に向けて、日本代表選手として強化合宿に参加するもの。	平成26年9月10日から同月12日まで	人事委員会規則8-5第22条第1項第33号
26.10.10	市町村又は一部事務組合から宮城県消防学校職員として派遣され宮城県職員に併任されている職員が、派遣元団体が行う昇任試験を受ける場合		必要と認められる期間	人事委員会規則8-5第22条第1項第33号
26.11.28	県警総務部事務職員	パラリンピック予選に向けて、日本代表選手として強化合宿に参加するもの。	平成26年12月10日から同月12日まで	人事委員会規則8-5第22条第1項第33号

○ 非常勤職員の勤務時間の特例の承認

承認年月日	対象職員の範囲	特例とする勤務時間	適用期間
26. 6. 17	[教育委員会] (イ) 障害者雇用促進事業により任用され, 業務補助に従事する非常勤職員 (障害者) (ロ) 震災対応等臨時職員任用事業により任用され, 業務補助に従事する非常勤職員 (障害者)	週 31 時間以内	平成 26 年 6 月 23 日から当分の間
26. 11. 19	[知事部局] パート職員の「震災特例枠」で任用する非常勤職員 (障害者)	週 31 時間以内	平成 27 年 4 月 1 日から当分の間

(2) 職務に専念する義務の特例に関する条例 (昭和 26 年宮城県条例第 8 号), 職務に専念する義務の特例に関する規則 (人事委員会規則 9-1) の規定に基づき, 職務に専念する義務を免除する特例について, 任命権者が特に必要と認めた場合, 本委員会が定めることとなっているが, 平成 26 年度において定めた特例は次のとおりである。

年月日	対象職員等	根拠規定
26. 12. 18	(7) 対象職員 知事部局に属する職員 (イ) 職務に専念する義務を免除することができる場合 旅行命令により外国旅行をする職員が, 任命権者の必要と認めた予防接種を受ける場合	人事委員会規則 9-1 第 1 条第 7 号
27. 2. 12	(7) 対象職員 教育委員会に属する職員 (イ) 職務に専念する義務を免除することができる場合 旅行命令により外国旅行をする職員が, 任命権者の必要と認めた予防接種を受ける場合	人事委員会規則 9-1 第 1 条第 7 号

8 労働基準監督関係事務

(1) 労働基準監督機関の職権行使について

地方公務員には、原則として労働基準法、労働安全衛生法その他の労働関係法令等が適用されることとなっている（地方公務員法第 58 条第 3 項）。これら労働関係法令等に基づく職員の勤務条件に関する労働基準監督機関の職権は労働基準法別表第 1 の号別区分により、現業事業場に従事する職員については労働基準監督署が、非現業事業場に従事する職員については人事委員会（本県においては人事委員会委員長）が、それぞれ行使することとなっている（地方公務員法第 58 条第 5 項）。職権行使に当たっての各事業場の号別区分においては、本委員会と宮城労働局とで協議して決定しており、その内容は表のとおりである。

人事委員会が行う職権行使の主な内容は、労働基準法に基づくものでは解雇予告除外認定（第 20 条）、宿日直勤務の許可（第 41 条）、適用事業報告の受理（第 104 条の 2）等であり、労働安全衛生法に基づくものではボイラー等に係る設置届の受理（第 88 条）、落成検査（第 38 条）等の実施である。

○ 人事委員会が職権を行使する事業所

（平成 27 年 4 月 1 日現在）

労働基準法の号別等		事業場名	
11 号	郵便又は電気通信の事業	知事部局 農林水産部	水産技術総合センター無線局
12 号	教育、研究又は調査の事業	知事部局 総務部 環境生活部 保健福祉部 経済商工観光部 農林水産部	公務研修所、公文書館、消防学校 保健環境センター、環境放射線監視センター 高等看護学校、子ども総合センター 産業技術総合センター、高等技術専門校（白石、仙台、大崎、石巻、気仙沼）、仙台人材開発センター、宮城障害者職業能力開発校 農業大学校、農業大学校水田経営学部・畜産学部教場（2）、農業・園芸総合研究所、古川農業試験場、畜産試験場、林業技術総合センター、水産技術総合センター（無線局、漁業調査指導船「みやしお」、漁業調査指導船「開洋」を除く。）、水産技術総合センター気仙沼水産試験場、水産技術総合センター内水面水産試験場、水産技術総合センター水産加工開発部、水産技術総合センター養殖生産部
		教育委員会	総合教育センター、視覚支援学校（寄宿舎を除く。）、聴覚支援学校（寄宿舎を除く。）、支援学校（16）（寄宿舎を除く。）、高等学校（76）（分校、定時制単独校、学校附設の寄宿舎を含む。実習農場は本校に含める。）、中学校（2）、図書館、美術館、自然の家（3）、多賀城跡調査研究所、東北歴史博物館
		警察本部	警察学校

労働基準法の号別等	事業場名	
官公署	本庁	知事部局，教育庁，議会事務局，選挙管理委員会事務局，人事委員会事務局，監査委員事務局，労働委員会事務局，収用委員会事務局，海区漁業調整委員会事務局，警察本部
	知事部局 総務部 震災復興・企画部 環境生活部 保健福祉部 経済商工観光部 農林水産部 土木部	県税事務所（大河原，仙台南，仙台中，仙台北，塩釜，北部，東部，気仙沼），県税事務所地域事務所（栗原，登米），仙台中央県税事務所扇町出張所，気仙沼県税事務所南三陸支所，防災ヘリコプター管理事務所 東京事務所 動物愛護センター 児童相談所（中央（一時保護班を除く。），北部，東部），東部児童相談所気仙沼支所，女性相談センター，リハビリテーション支援センター 大阪事務所，大阪事務所名古屋産業立地センター，地方振興事務所（大河原，仙台（水産漁港部を除く。），北部，東部（水産漁港部を除く。），気仙沼（水産漁港部を除く。），地方振興事務所地域事務所（栗原・登米），北部地方振興事務所栗原地域事務所栗駒ダム管理事務所，気仙沼地方振興事務所南三陸支所，計量検定所 農業改良普及センター（大河原，亘理，仙台，大崎，美里，栗原，登米，石巻，本吉），病虫害防除所，家畜保健衛生所（大河原，仙台，北部，東部），漁業取締船（うみわし，うみたか） 気仙沼土木事務所払川ダム管理事務所，東部土木事務所登米地域事務所長沼ダム管理事務所，地方ダム総合事務所（仙台，大崎，栗原），仙台地方ダム総合事務所ダム管理事務所（樽水，大倉，七北田，南川，宮床，惣の関），大崎地方ダム総合事務所ダム管理事務所（漆沢，化女沼，上大沢，岩堂沢，二ツ石），栗原地方ダム総合事務所ダム管理事務所（花山，荒砥沢，小田）
	教育委員会	教育事務所（大河原，仙台，北部，東部，南三陸），教育事務所地域事務所（栗原，登米）
	警察本部	機動警ら隊，鉄道警察隊，機動捜査隊，科学捜査研究所，運転免許課，運転免許センター（3），運転教育課，交通機動隊（分駐隊を含む。），高速道路交通警察隊（分駐隊を含む。），機動隊，警察署（24），交番（78），駐在所（146），警備派出所

○ 労働基準監督署が職権を行使する事業所

(平成27年4月1日現在)

労働基準法の号別等		事業場名	
1号	物の製造, 改造, 加工, 修理, 洗浄, 選別, 包装, 装飾, 仕上, 販売のためにする仕立, 破壊若しくは解体又は材料の変造の事業	企業局	大崎広域水道事務所, 仙南・仙塩広域水道事務所, 仙南・仙塩広域水道事務所工業用水道管理事務所
		警察本部	自動車整備工場
3号	土木, 建築その他工作物の建設, 改造, 保存, 修理, 変更, 破壊, 解体又はその準備の事業	知事部局 経済商工観光部 農 林 水 産 部 土 木 部	地方振興事務所水産漁港部 (仙台, 東部, 気仙沼) 王城寺原補償工事事務所 土木事務所 (大河原, 仙台, 北部, 東部, 気仙沼), 土木事務所地域事務所 (栗原・登米), 港湾事務所 (仙台塩釜, 石巻), 下水道事務所 (中南部, 東部)
7号	動物の飼育又は水産動植物の採捕若しくは養殖の事業その他の畜産, 養蚕又は水産の事業	知事部局 農 林 水 産 部	水産技術総合センター漁業調査指導船「みやしお」, 漁業調査指導船「開洋」
		教育委員会	海洋総合実習船「宮城丸」
13号	病者又は虚弱者の治療, 看護その他保健衛生の事業	知事部局 環 境 生 活 部 保 健 福 祉 部	食肉衛生検査所 保健福祉事務所 (仙南, 仙台, 北部, 東部, 気仙沼), 保健福祉事務所地域事務所 (栗原・登米), 仙台保健福祉事務所支所 (岩沼・黒川), 中央児童相談所一時保護班, さわらび学園, 精神保健福祉センター
		教育委員会	視覚支援学校寄宿舎, 聴覚支援学校寄宿舎, 船岡支援学校寄宿舎, 支援学校小牛田高等学園寄宿舎, 支援学校岩沼高等学園寄宿舎
14号	旅館, 料理店, 飲食店, 接客業又は娯楽場の事業	知事部局 総 務 部 経済商工観光部	職員寮 (10) 松島公園管理事務所
		警察本部	警察職員寮 (6)
官公署		企 業 局	本局

(2) ボイラー等の事務処理状況について

ボイラー等危険性の高い機械の操作に従事している職員の安全を確保するため、労働安全衛生法やボイラー及び圧力容器安全規則の規定により人事委員会がボイラー及び圧力容器の設置届等の受理、落成検査等を実施することになっている。

なお、性能検査については、厚生労働大臣の登録を受けた登録性能検査機関（性能検査の代行機関）が実施している。

① 特定機械等の設置及び性能検査の状況（労働安全衛生法第 41 条関係）

区 分 種類・年度		設 置 基 数				性 能 検 査 基 数			
		知事 部 局	教 育 委 員 会	警 察 本 部	計	知事 部 局	教 育 委 員 会	警 察 本 部	計
ボ イ ラ ー	26	1 1	2 3	6	4 0	1 1	2 3	6	4 0
	25	1 1	2 5	6	4 2	1 1	2 5	6	4 2
第一種圧力容器	26	9	1 3	1	2 3	9	1 3	1	2 3
	25	1 2	1 3	1	2 6	9	1 0	1	2 0
ゴ ン ド ラ	26	3	2	1	6	3	2	1	6
	25	3	2	1	6	3	2	1	6
ク レ ー ン 等	26	0	2	0	2	0	2	0	2
	25	0	2	0	2	0	0	0	0
計	26	2 3	4 0	8	7 1	2 3	4 0	8	7 1
	25	2 6	4 2	8	7 6	2 3	3 7	8	6 8

(注1) 本表中の「設置基数」については平成 27 年 3 月 31 日現在の状況（休止中も含む。）であり、「性能検査基数」については平成 26 年度中の実施状況である。

(注2) クレーン等には、クレーンのほか移動式クレーンが含まれる（以下同じ）。

② ボイラー等の設置届等の状況（労働安全衛生法第 38 条・88 条・100 条関係）

		ボ イ ラ ー	第 一 種 圧 力 容 器	ゴ ン ド ラ	ク レ ー ン 等	計
設 置 届	事業場数	—	—	—	—	—
	基 数	—	—	—	—	—
設 置 報 告 書	事業場数	—	—	—	—	—
	基 数	—	—	—	—	—
落 成 検 査	事業場数	—	—	—	—	—
	基 数	—	—	—	—	—
使 用 再 開 検 査	事業場数	—	—	—	—	—
	基 数	—	—	—	—	—

(注) 事業場数の計はのべ事業場数である。

③ ボイラー等の落成検査の状況（労働安全衛生法第 38 条関係）

事業場名	種類	使用検査番号	内容積	設置届受理年月日	落成検査年月日
—	—	—	—	—	—

④ ボイラー等の廃止届等の状況

		ボイラー	第一種圧力容器	ゴンドラ	クレーン等	計
廃止届	事業場数	1	1	—	—	2
	基数	2	3	—	—	5
変更届	事業場数	—	—	—	—	—
	基数	—	—	—	—	—
休止届	事業場数	—	—	—	—	—
	基数	—	—	—	—	—

(注) 事業場数の計はのべ事業場数である。

⑤ その他の手続きの処理状況（労働安全衛生法第 39 条関係）

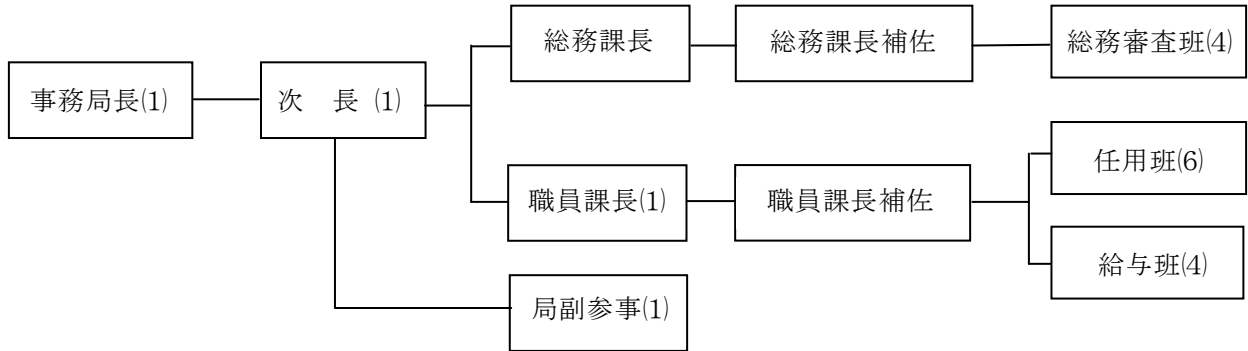
手続きの種類	機械の種類	件数
検査証交付	—	—
検査証書替え	—	—
検査証再交付	—	—

(3) その他の事務処理状況について（労働基準法第 20 条・41 条，労働安全衛生法 100 条関係）

ボイラー等に係るもの以外の事務処理状況は，次のとおりである。

手続きの種類	件数
解雇予告除外認定	1
継続的な宿直又は日直勤務許可	—
定期健康診断結果報告	3
衛生管理者・産業医選任報告	2

◎ 事務局の組織及び事務分掌



※括弧内は職員数。(次長は総務課長を兼務し、局副参事は総務課長補佐及び職員課長補佐を兼務している。)

総務審査班	<ol style="list-style-type: none"> 1 人事委員会の会議に関する事 2 事務局職員の任免，給与，分限，懲戒，服務その他人事並びに研修に関する事 3 公印の管理に関する事 4 文書の收受，発送，編さん及び保存に関する事 5 予算，決算その他の会計事務に関する事 6 物品の管理に関する事 7 広報に関する事 8 人事委員会報の編集に関する事 9 地方公共団体の長に対する業務の状況の報告に関する事 10 職員の勤務条件に関する措置の要求の審査に関する事 11 職員に対する不利益な処分についての不服申立てに関する事 12 公立学校の学校医，学校歯科医及び学校薬剤師の公務災害補償に関する審査の請求に関する事 13 退職手当の支給制限等の処分についての調査審議に関する事 14 職員団体の要請に関する事 15 職員団体等の登録等に関する事 16 市町村及び一部事務組合等の公平委員会の受託事務に関する事 17 職員に対する労働基準監督機関の職権行使に関する事 18 勤務時間その他勤務条件に関する事 19 職員の苦情の処理に関する事 20 他の課の所管に属しない事務に関する事
任用班	<ol style="list-style-type: none"> 1 人事行政に関する事項についての企画及び調査に関する事 2 人事記録の管理及びその他人事に関する統計報告の作成に関する事 3 人事行政の運営に関する任命権者への勧告に関する事 4 職員に関する制度についての研究の成果に関する議会若しくは長又は任命権者への提出に関する事 5 職員に関する条例の制定又は改廃に関する議会及び長に対する意見の申出に関する事 6 競争試験及び選考に関する事 7 職階制に関する事 8 研修及び勤務成績の評定についての総合的企画に関する事
給与班	<ol style="list-style-type: none"> 1 職員の給与制度の改善についての調査，研究の成果を議会若しくは長又は任命権者に提出すること 2 職員に関する条例の制定又は改廃について議会及び長に対し意見の申出をすること 3 職員の給料表の適否について議会及び長に対し報告及び勧告を提出すること 4 給与条例等に基づく人事委員会規則の制定，改廃に関する事 5 職員に対する給与の支払いを監理すること