

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与に関する条例、公立学校職員の給与に関する条例等の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与、民間従業員の給与及び物価・生計費等職員の給与を決定する諸条件等について、調査・検討を行ってきました。その概要は、次のとおりです。

1 職員の給与

本委員会が実施した「平成14年人事統計調査」の結果によると、本年4月1日現在、警察官、教員等を含めた職員の数は、22,994人（再任用職員を除くと22,968人）でした。これらの職員は、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、教育職、医療職等11種類の給料表の適用を受けていました。これらの職員の本年4月の平均給与月額は423,012円（同423,142円）でした。

このうち、公民比較の基となる行政職給料表の適用を受けている者は5,674人（同5,665人）であり、その平均給与月額は392,092円（平均年齢40.6歳）（同392,252円（40.6歳））でした。

（参考資料 職員給与関係資料 参照）

2 民間従業員の給与等の調査

(1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員の給与と民間従業員の給与との精密な比較を行うため、人事院と共同し、企業規模で100人以上かつ事業所規模で50人以上の従業員を有する民間事業所を対象に、「平成14年職種別民間給与実態調査」を実施しました。当該調査は、対象となった426の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって110事業所を抽出し実施しました。調査にあたっては、公務の行政職に類似すると認められる事務・技術関係の従業員（23職種4,779人）に対して、本年4月分として支払われた給与月額等のほか、各事業所における春季給与改定状況、雇用調整等の状況等について実地により詳細に調査を行いました。併せて、研究員、医師等（71職種968人）についても、同様の調査を行いました。

(2) 調査の実施結果等

本年の職種別民間給与実態調査の主な調査結果は次のとおりでした。

ア 本年の給与改定の状況

(ア) 給与改定の状況

本年の給与改定の状況は、一般の従業員で見ると、ベースアップと定期昇給を両方とも実施した事業所の割合は9.9%にとどまっており(昨年34.8%)、ベースアップは実

施したが定期昇給と区分できない事業所や定期昇給を中止した事業所、定期昇給は実施したがベースアップを中止した事業所が69.8%を占めていました。また、ベースダウンを実施した事業所は1.7%と少ないものの（昨年なし）、ベースアップも定期昇給も行わない事業所が18.6%に上っており（昨年6.0%）、昨年に比べてより厳しい状況となっていました。

（参考資料 民間給与関係資料 第23表 参照）

（イ）初任給の状況

初任給の改定状況を見ると、新規学卒者の採用を行う事業所は、大学卒で28.3%、高校卒では25.0%となっており、そのうち大学卒で82.5%、高校卒で75.8%の事業所で、初任給は据置きとなっていました。

（参考資料 民間給与関係資料 第15表 参照）

（ウ）賃金カットの状況

賃金カットの実施状況を見ると、賃金カットを実施した事業所は、一般の従業員で見ると9.1%、管理職（非組合員）では15.3%となっていました。

（参考資料 民間給与関係資料 第24表 参照）

イ 雇用調整等の実施状況

平成14年1月以降の雇用調整等の実施状況を見ると、70.6%の事業所において何らかの雇用調整等が実施されていまし

た。その内容としては、採用の停止・抑制を行った事業所は43.0%、部門の整理・部門間の配転を行った事業所は36.9%、残業の規制を行った事業所は21.9%でした。このほか、正社員の解雇、一時帰休・休業等の厳しい措置も、一部の事業所ではあるが実施されてきました。これらの措置は、ほとんどが昨年の実施割合を上回っていました。

(参考資料 民間給与関係資料 第22表 参照)

3 職員の給与と民間従業員の給与との比較

(1) 月例給

ア 公民給与の較差

前記の「人事統計調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、職員にあっては行政職給料表適用職員、民間事業所の従業員にあってはこれに相当する職種の者について、責任の度合、学歴及び年齢が対応すると認められる者相互の本年4月分として支払われた給与を対比し、その較差を算出しました。その結果、次表に示すとおり、職員の給与が民間従業員の給与を1人当たり平均8,022円上回っていました。

なお、全事業所の17.84%に当たる事業所において、支払は終わっていないが本年4月に遡って定期昇給分を含め平均1.65%の給与の引上げが実施されることとなっていました。これまで、給与引上げが遡及して行われる場合には定期昇給

分を除いたベースアップ率を把握して較差に反映させてきたところですが、本年は定期昇給及びベースアップをともに実施している事業所は全体の約1割と極めて低い割合となっていること、引上げを行っている事業所の多くは定期昇給のみを行う事業所又はベースアップと定期昇給の区分ができない事業所であることから、本年はそうした措置を行う状況にはないと考えました。

(参考資料 公民比較関係資料 参照)

公民給与の較差

区 分	金 額 等
民間従業員の給与 (A)	385,360 円
職員の給与 (B)	393,382 円
較 差 (A) - (B) (C)	8,022 円 (2.04%)
遡及改定の影響 (D)	- 円 (- %)
計 (C) + (D)	8,022 円 (2.04%)

- (注)1. (A)及び(B)の「給与」とは、本年4月の「きまって支給する給与」から役付手当(管理職手当)、超過勤務手当(時間外勤務手当)等の「所定外給与」を除いたものです。
2. (B)の対象となる職員は、行政職給料表適用者5,665人(再任用職員を除く)から、民間事業所の従業員と同様に本年度の新規学卒の採用者を除いた5,632人です。

イ 民間事業所における諸手当の状況

(ア) 扶養(家族)手当

扶養(家族)手当の平均支給月額、配偶者のみの場合は14,978円、配偶者と子2人の場合は25,901円であり、職員の扶養手当の現行支給月額と比較すれば、職員の扶養手当の支給額が民間事業所の家族手当の支給額を上回っている

ました。

(参考資料 民間給与関係資料 第16表 参照)

(イ) 住居(住宅)手当

住居(住宅)手当の支給状況は、借家・借間居住者に対して手当を支給している民間事業所における最高支給月額の中位階層は、27,000円以上28,000円未満でした。

また、自宅に対して手当を支給している事業所における最高支給月額の平均は9,204円であり、昨年(2019年)の調査結果(10,812円)よりも減少していました。

(参考資料 民間給与関係資料 第17表 参照)

(ウ) 通勤手当

通勤手当の支給状況は、交通機関利用者については、ほとんどの民間事業所でおおむね実際の運賃相当額が支給され、また、自動車等利用者については、多くの事業所で距離段階別定額制がとられていました。

(参考資料 民間給与関係資料 第18表 参照)

(2) 特別給

昨年5月から本年4月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、給与月額の4.67月分に相当しており、職員の期末・勤勉手当の年間支給割合(4.7月分)が民間事業所の特別給を上回っていました。

また、民間事業所における賞与等の特別給の年間支給回数は、

約 9 割の事業所において 2 回でした。

(参考資料 民間給与関係資料 第19表、第20表 参照)

4 物価及び生計費等

総務省統計局及び県統計調査チームによる本年 4 月における消費者物価指数は、昨年 4 月に比べ全国で 1.1%、津市で 1.6% 下落していました。

本年 4 月における勤労者世帯の消費支出（総務省統計局の家計調査）は、昨年 4 月に比べ全国で名目 0.4%、津市で名目 8.8% の減となりました。また、本委員会が家計調査を基礎として算定した本年 4 月における津市の 2 人世帯、3 人世帯及び 4 人世帯の標準生計費は、それぞれ 148,570 円、186,040 円及び 223,520 円となりました。

「毎月勤労統計調査地方調査」（県統計調査チーム）によれば、本年 4 月の「きまって支給する給与（パートタイム労働者を含む。）」（事業所規模 30 人以上）は、昨年 4 月に比べ 2.0% 減少していました。

また、本年 4 月の三重県の有効求人倍率（三重労働局）は、昨年 4 月に比べ 0.05 ポイント減の 0.65 倍でした。

(参考資料 生計費関係資料 参照)
労働経済関係資料

5 国家公務員の給与等に関する人事院勧告等

(1) 給 与

人事院は、勧告において、公務員給与が民間給与を7,770円(2.03%)上回ったことから、全俸給表の全俸給月額引下げ改定を行うとともに、配偶者に係る扶養手当額を2,000円引き下げることとしています。その他、子等のうち3人目以降に係る扶養手当額の2,000円引上げ、初任給調整手当の所要の改定及び特例一時金の廃止を行うこととしています。

期末・勤勉手当については、民間の支給月数との均衡を図るため、支給月数を0.05月分引き下げるとともに、民間の年間支給回数の実態を踏まえ、平成15年度から3月期の期末手当を廃止し、その支給月数を6月期と12月期に配分するとともに、期末手当と勤勉手当の割合を改定することとしています。

この改定については、不利益不遡及原則に則り4月遡及はしませんが、年間給与で官民給与の実質的な均衡を図るため、12月期の期末手当の額で所要の調整措置を講ずることとしています。

また、報告において、俸給の調整額については、平成8年改正に係る経過措置を廃止し、新たな措置を講ずることとしています。

自宅に係る住居手当については、創設当時の意義が薄れてきていることから、その在り方について速やかに検討を進めるとしています。

各地域に勤務する公務員の給与水準については、その地域の民間給与をより反映していく配慮が必要であり、今後、給与配分の適正化の観点から、俸給制度や地域関連手当等の諸手当の在り方について抜本的に見直す必要があるため、研究会を設置するなどして、具体的な検討を進めていくこととしています。

公務員給与制度の基本的見直しについては、職員の職務・職責を基本にその能力・実績等が十分反映される給与制度を構築する必要があるとしています。

(2) 公務員制度改革が向かうべき方向

現在進められている公務員制度改革については、国民の期待にこたえた、より実効的なものとするため、国民全体の奉仕者として中立公正に職務を遂行するという改革の基本理念を踏まえ、以下のような基本的方向が示されています。

ア これからの行政の中核を担う人材の確保

公務組織の閉鎖性を排し、セクショナリズムに陥ることを防ぐには、公務に対する強い使命感と責任感を持ち、時代の要請に対応できる専門能力と広い視野を併せ持った人材や、任期付職員法等の整備により近年採用が進められている公務とは異なる経験を持った人材など多様な人材を積極的に確保・育成していくことが必要であるとしています。

採用試験については、現在の知識重視から、論文試験を主体とした、問題設定能力、多角的考察力等の能力検証を重視

する内容・方法に改める必要があるとしています。

イ 職務・職責を基本とした能力実績主義の確立

年功的な処遇や能力主義の形骸化といった諸問題を解決するためには、給与と昇進管理の両側面から働きに応じた処遇を確保し、働くことへの適切なインセンティブを付与するとともに、適材適所の配置により、個々人の有する能力・資質を最大限に引き出すことが必要であるとしています。また、全体として士気の高い職員集団を形成するためには、公正で納得性のあるルールや基準に基づき給与等の処遇や配置を決めることが重要であり、それを実現するための新たな人事評価制度の構築が不可欠であるとしています。

ウ 個人を重視した人事管理の推進

行政組織がその組織活力を十分に発揮するためには、今後の少子高齢化社会の到来、女性の社会進出の増大等を視野に入れながら、多様な人材を活用するとともに、組織を構成する個々人の価値観等を尊重しその能力を最大限に引き出すことのできる人事管理を行う必要があるとしています。

このため、女性国家公務員の採用・登用に向けた総合的かつ計画的な取組の推進、業務の効率化と実効ある超過勤務の縮減及びフレックスタイム制や裁量勤務制など多様な勤務形態の導入について検討する必要があるとしています。

エ 労働基本権制約の代償機能の確保

公務員の勤務条件については、憲法が要請する労働基本権を制約する以上、代償機能が適切に発揮される仕組みが確保される必要があるとしています。

6 むすび

職員の給与決定の基礎的条件である職員の給与と民間従業員の給与との較差、物価及び生計費等の動向並びに国家公務員に対する人事院勧告は以上のとおりであり、本委員会は次のとおり報告します。

(1) 給 与

ア 改定の基本的な考え方及び必要性

給与勧告は、労働基本権の制約の代償措置として、マイナス方向の調整も含め、職員に対し、社会一般の情勢に対応した適正な給与水準を確保する機能を有するものであり、職員の給与水準を民間従業員の給与水準と均衡させること（民間準拠）を基本にしています。勧告が実施され、職員の適正な処遇を確保することは、労使関係の安定を図り、能率的な行政運営を維持する上での基盤となっています。

民間準拠を基本に勧告を行うのは、職員の給与決定を市場原理にまかせることは困難であること、職員も勤労者であることなどから、労使交渉によってその時々々の経済・雇用情勢を反映して決定される民間従業員の給与に合わせていくこと

が最も合理的であり、職員をはじめ広く県民の理解が得られる方式であると考えられるからです。

職種別民間給与実態調査の対象となる事業所については、企業業績や給与改定状況のいかんに関わらず無作為に抽出しています。この調査はベースアップの中止や定期昇給の停止、賃金カット等の給与抑制措置を行った事業所の給与の実態も的確に把握するように設計されており、この実態も含めて公民給与の較差に反映しています。

本委員会は、従来から地方公務員法に定める給与決定の諸原則を踏まえ、職員の給与を社会一般の情勢に適応させることを基本として、国や他の地方公共団体の職員の給与とともに、民間従業員の給与等との均衡を図るよう勧告及び報告を行ってきています。

これまでの人事委員会勧告においては、従来は民間従業員の給与水準が毎年上昇してきたことから、職員の給与を民間従業員の給与水準まで引き上げる役割を担ってきました。しかし、近年の厳しい経営環境の下で、民間従業員の月例給の引上げが極めて低率・低額に抑えられるとともに、特別給（ボーナス）の年間支給月数も対前年比でマイナスになるという民間の厳しい情勢を反映させ、平成11年から13年までの3年間において、職員の給与が年間ベースで減少する内容の勧告を行い、勧告どおり実施されました。人事委員会勧告は、このように民間従業員の給与水準が上昇するときだけでなく、

民間従業員の年間給与が減少するという状況の下においても、情勢適応の原則に基づき、職員の給与を適正な水準に設定するものとして実施されてきました。

本委員会は、引き続き非常に厳しい経済・雇用情勢の下での民間事業所の給与改定状況や人事管理面での合理化努力について、職種別民間給与実態調査によりの確な把握に努めるとともに、職員の給与を取り巻く諸情勢も踏まえ、次の点から検討を行いました。

（民間事業所における給与改定状況）

本年の職種別民間給与実態調査の結果によると、県内の民間事業所においては、全国の状況と同じく、厳しい経営環境を背景として、ベースアップの中止、定期昇給の停止等の給与抑制措置や人員の縮小等の雇用調整等の様々な取組が行われていることが認められました。

その結果、昨年に比べて給与改定はより厳しい状況になっていることが判明し、公民給与の間には、職員の月例給が民間従業員の月例給を上回るという逆較差があることが認められます。

特別給（ボーナス）については、支給月数が平成11年、12年、13年ともに前年よりも下がっていましたが、調査結果を見ると本年もなお、昨年より0.05月分下がっていました。

(国等における給与改定状況)

国においては、郵政、林野等四現業職員の賃金改定について、中央労働委員会による調停が不調に終わるなど、例年に比べ決着が大幅に遅れています。

人事院は、前述のとおり給与を2.03%引き下げるよう勧告を行いました。さらには、他の都道府県においても、人事院勧告の趣旨に準じた給与改定の勧告がなされるものとみられます。

公民給与の精確な比較により適正な職員の給与水準を維持・確保するという給与勧告の機能は民間従業員の給与水準が上がるときだけでなく、下がる場合も同様に働くべきものです。本委員会は、これらの状況を総合的に判断すると、民間準拠を基本として、生じた公民較差分だけ職員の給与を引き下げるため、次に述べるような措置を講ずることが適当であると認めます。

この改定により、職員の年間給与は、4年連続の減少、かつ過去最大の引下げになります。

イ 改定すべき事項等

給料表については、人事院勧告による俸給表の改定に準じて改定を行うこととします。その結果、公民の比較を行っている行政職の職員の給料表（行政職給料表）については、す

すべての級のすべての給料月額について引下げ改定を行うこととします。各給料月額について級ごとに同率の引下げとすることを基本としますが、公民の初任給の動向や民間の管理職給与の動向等を踏まえ、初任給付近の引下げ率を若干緩和するとともに、管理職層については平均をやや超える引下げ率としています。再任用職員の給料月額についても、再任用職員以外の給料月額の改定に準じた改定を行うこととします。

行政職以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を基本にした人事院勧告による俸給表の改定に準じて改定を行うこととします。

扶養手当については、民間事業所における支給状況を考慮し、配偶者に係る支給月額を引き下げることとします。また、子等を扶養する職員の家計負担や配偶者に係る手当額を引き下げることにより影響を受ける世帯全体の生計費負担に配慮し、人事院勧告に準じて、配偶者以外の扶養親族のうち3人目以降の子等に係る支給月額を引き上げることとします。

期末・勤勉手当については、民間事業所における支給状況及び人事院勧告を考慮して、その月数を0.05月分引き下げ、3月期の期末手当から差し引くこととします。

なお、3月期の期末手当については、民間事業所における年間支給回数及び人事院勧告を考慮し、来年度から廃止するとともに、これに相当する特別給を、6月期及び12月期に配分します。また、6月期及び12月期における期末手当と勤勉

手当の割振りを、民間事業所の賞与の支給状況等を参考にした人事院勧告に準じて定め直すこととします。

再任用職員及び任期付研究員の期末手当についても同様に支給月数の引下げを行うこととします。

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当の支給月額の限度については、人事院勧告に準じて改定を行うこととします。

特例一時金（年間3,468円（月当たり289円））については、人事院勧告と同様に廃止することとします。

給料の調整額の平成8年改正に係る経過措置については、本年度は給料が引下げ改定されることとなったことを踏まえ、国に準じて、当該措置を廃止し、新たな措置を講ずることとします。

住居手当については、国と異なる増額改定をしてきた経緯等を踏まえた上で、民間事業所における支給状況及び人事院勧告を考慮し、持家に係る支給月額を引き下げることとします。

なお、通勤手当については、民間の支給実態等を考慮し、今後検討する必要があります。

ウ 改定の実施時期等

本年の給与改定は、職員の給与水準を引き下げる内容の改定であるため、この改定は、公民給与を均衡させるための所要の調整措置を講じた上、遡及することなく実施することと

します。なお、引下げ改定に伴う日割計算等の事務の複雑化を避けるため、この改定は、この改定を実施するための条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から実施することとします。

公民給与は4月時点で比較し均衡を図ることとしており、遡及改定を行わない場合であっても4月からの年間給与で実質的な均衡を図るための調整を行うことが情勢適応の原則にかなうものです。

具体的な調整方法としては、弾力的な調整を行う場合は月例給より特別給としての期末手当が適当と考えられることなどから3月期の期末手当の額において、本年4月からこの改定の実施の日の前日までの間の給与について所要の調整措置を講ずることとします。

なお、給料表の切替えに伴う調整措置としては、改定後の給料表適用の日前に職務の級に異動があった職員等の号給等について逆転防止のために必要な調整を国に準じて行うこととします。

エ 給与制度

多くの民間企業においては、能力や成果・業績を重視した人事・賃金制度への改革が進められていますが、国においても公務員制度改革において、「能力等級制度」を前提にした新給与制度の導入に向け具体的な検討が進められているとこ

るです。このため、公務員制度改革における給与制度見直しの動向に引き続き留意するとともに、職員の職務・職責を基本としつつ、幹部職員への年俸制の導入も含め、その能力・実績が十分反映される給与制度について検討していく必要があります。

また、本年4月からの「マネージャー制」の導入、中間階層や課を廃止するなどのフラット化を進める組織改正に伴い、管理職手当等について見直しを行いましたが、引き続き職務・職責に応じた給与の在り方について検討していく必要があります。

国においては、各地域における公務員給与の在り方の見直しについて、学識経験者を中心とする研究会を設置し、今後、関係各方面と幅広く意見交換しながら具体的な検討を進めていくとしていますが、本県をはじめ地方公共団体にも影響があることから、その動向について十分注視していく必要があります。

(2) 人事システム

民間企業においては、厳しい経済情勢のなかで、経営効率化に向けた努力が一層進められるとともに、年功序列的な人事管理から能力や成果・業績を重視した人事システムへの改革が進められています。

国においては、真に国民本位の行政の実現を図るため職務・職責を基本とした能力実績主義に基づく新たな人事システムの確立を目指し、公務員制度改革の検討が進められています。

本県においては、従来、昇任・昇格等において、ややもすれば年功的な人事運用がなされているところもみられますが、今後は、働くことへのインセンティブを付与するため、年功的な処遇から働きに応じた処遇へ転換していく必要があります。さらに、「政策推進システム」及び「行政経営品質向上活動」の二大戦略により、「三重のくにづくり宣言第二次実施計画」を的確にマネジメントし、行政サービスを効率的に提供していくための取組が進められています。

これらの情勢を踏まえ、職務・職責を基本とし、能力・実績主義を十分反映させ、個々人の有する能力・資質が最大限に引き出され、二大戦略を推進することができる新しい人事システムの構築に取り組んでいく必要があります。

ア 人材の確保

職員の採用試験については、これまでも、種々の見直し・改善を行ってきており、今年度においても、専門試験を課さない試験区分の新設や、自己アピール面接の導入など、多様で有為な人材の確保に向けた取組を行ったところです。

今後もさらに、将来の行政環境の変化に柔軟に対応し得る高いポテンシャルを持った人材の確保を図るため、試験区分の大括り化も含めた試験制度の見直しや、知識・学力面の評

価に加え人物面をより重視する試験方法への更なる改善など、新しい人事システムの方向性に即した採用試験の在り方について検討していく必要があります。

また、行政を取り巻く社会経済情勢がますます複雑化、高度化する中で、これらの状況に迅速かつ的確に対応するためには、公務部内では養成し難い高い専門性や知識経験を必要とする分野への、民間の人材の効果的な活用を進める必要があります。

イ 評価制度

国において検討が進められている公務員制度改革においては、現行の勤務評定制度に代わるものとして、能力評価と業績評価からなる新たな評価制度の導入が検討されています。

勤務成績や能力の正しい評価とその結果に基づく公正な任用等の措置は、職員の士気を高め、公務能率の向上に資するものです。

本県においては、平成12年7月から「管理職員定期勤務評定」が、平成13年3月からは「管理職員特別勤務評定」が導入されていますが、公務員制度改革で求められている「能力等級制度」へ適切に対応できる新たな評価制度の構築が必要であると考えます。

制度の構築にあたっては、公務職場の多様な職務や職種、職位等を踏まえた明確な基準を設定し、事前に公開するとと

もに、その基準に基づき、公正で客観的な評価を行うことなどにより、信頼性、納得性の高い評価制度となるよう努める必要があります。

また、そのため、十分な評価者研修と試行を実施していく必要があると考えます。

(3) 公務運営

質の高い行政サービスを効率的に提供していくためには、適正な勤務条件の確保や職員の健康管理等に努めることにより職員の満足度を向上させるとともに、職員の能力を向上させ、その能力を十分発揮させていくことが重要であると考えます。

ア 総実勤務時間の縮減

総実勤務時間の縮減は、職員の健康確保や公務能率向上の観点からも重要な課題です。

本県においては、昨年に引き続き総実勤務時間の目標を設定して総実勤務時間の縮減を目指し、「サービス残業防止キャンペーン」等が実施されていますが、より一層の業務見直し・改善等により実効性がある時間外勤務の縮減、年次有給休暇の計画的な取得促進など引き続き積極的に取り組んでいく必要があると考えます。

また、公務能率の向上及び家庭生活との両立の観点から、在宅勤務など勤務形態の多様化について検討していく必要があります。

なお、学校現場においては、学校週5日制の実施も踏まえ、勤務時間の在り方について、なお一層の検討が必要であると考えます。

イ 健康対策

円滑な公務運営を行うためには、職員の心身両面からの健康管理が重要ですが、社会環境、職場環境の急激な変化等から新たなストレス要因が加わり、精神的悩みを抱える職員が増加しています。

任命権者においては、特に、メンタル面において、「メンタルヘルスサポートシステム」の実施等の取組が進められていますが、今後、このシステムを十分活用することなどにより、職員の健康管理に取り組んでいく必要があります。

ウ 男女共同参画社会への取組

男女共同参画社会の実現を図るためには、男女の区別なく、個人としての能力を発揮する機会を確保することや男女が対等な立場で政策の立案、決定に参画することが重要であり、今後一層、女性職員の積極的な登用・職域の拡大を図るとともに、管理職員に対する啓発や女性職員が多様な経験を積める職務分担・人事配置を進める必要があると考えます。

また、セクシャル・ハラスメントの防止については、職員の意識啓発のための研修など種々の取組が行われていますが、

任命権者はもとより、各職場においても一層の取組を図っていく必要があります。

さらに、男性職員の育児休業の取得を促進するなど男女が共同して職業生活と家庭生活の両立を図ることができるような環境整備を行うことが必要であると考えます。

エ 自己啓発のための支援制度

複雑高度化する行政課題等に的確に対応していくためには、職員の能力・資質の一層の向上が求められており、職員の主体的な活動を支援する仕組みをさらに充実させることが重要です。

このため、職員が自らの課題認識に基づき、自発的に大学や研究施設等において、公務に有益と認められる取組ができるよう、数年の範囲内での無給の休業制度の導入について検討を行う必要があります。

本年の勧告は、給料表及び諸手当の引下げ改定等を行うとともに、4年連続で期末・勤勉手当の引下げを行う内容となっています。これにより、職員の年間給与が4年連続でマイナスとなります。また、給料表は初めて引下げ改定となります。このように、厳しい経営環境の中での民間の状況を反映したものとなりますが、民間準拠により職員の給与を決定する仕組みは、長期的視点から見ると職員に対

し県民から支持される納得性の高い給与水準を保障し、職員の努力や成果に報いるとともに、人材の確保や労使安定等を通じて、行政運営の安定に寄与するものです。

職員は、現下の非常に厳しい経済・雇用情勢を十分に認識するとともに、職員一人ひとりが、全体の奉仕者としての自覚と責任、意欲と情熱、高い倫理観、さらにはマネジメントの意識を持って職務に精励し、より一層生活者起点の県政を推進していくことが必要であると考えます。

県議会及び知事におかれましては、給与勧告制度が果たしている役割や、給与勧告の内容が職員の給与を民間従業員の給与の水準に均衡させるものであることに深い理解を示され、この勧告が速やかに実施されるよう要請します。

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29年三重県条例第67号）、公立学校職員の給与に関する条例（昭和30年三重県条例第10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12年三重県条例第72号）を改正することを勧告する。

1 職員の給与に関する条例及び公立学校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

ア 扶養手当について

(ア) 配偶者に係る手当の月額を14,000円とすること。

(イ) 配偶者以外の子等の扶養親族のうち3人目からの手当の月額を1人につき5,000円とすること。

イ 住居手当について

持家に係る手当の月額を3,000円とすること。

ウ 初任給調整手当について

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当の支給月額の限度については、人事院勧告に準じて改定すること。

エ 期末手当及び勤勉手当について

(ア) 平成14年度の期末手当の支給割合

- a 3月に支給される期末手当の支給割合を0.5月分とすること。
- b 再任用職員については、3月に支給される期末手当の支給割合を0.25月分とすること。

(イ) 平成15年度以降の期末手当、勤勉手当の支給時期及び支給割合

- a 期末手当について、3月に支給しないこととすること。
- b 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1.55月分及び1.7月分（特定幹部職員にあっては、それぞれ1.35月分及び1.5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0.7月分（特定幹部職員にあっては、それぞれ0.9月分）とし、6月及び12月に支給される大学の学長の職を占める職員の期末手当の支給割合をそれぞれ1.7月分及び1.8月分とすること。
- c 再任用職員については、6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.85月分及び0.9月分（特定幹部職員にあってはそれぞれ0.75月分及び0.8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0.35月分（特定幹部職員にあっては、それぞれ0.45月分）とすること。

オ 特例一時金について

特例一時金は廃止すること。

2 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2のとおり改定すること。

(2) 期末手当について

ア 平成14年度の支給割合

3月に支給される期末手当の支給割合を0.5月分とすること。

イ 平成15年度以降の支給割合

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1.7月分及び1.8月分とすること。

3 改定の実施時期等

(1) 改定の実施時期

1及び2の改定は、この勧告を実施するための条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から実施すること。

ただし、1の(2)のイの(1)及び2の(2)のイについては、平成15年4月1日から実施すること。

(2) 平成15年3月に支給される期末手当の特例

平成15年3月に支給される期末手当の額については、平成14

年4月からの年間給与で公民給与の実質的な均衡が図られるよう、人事院勧告に準じて所要の調整措置を講ずること。