

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成15年10月

三重県人事委員会



人委第 1 3 4 号

平成15年10月 8 日

三重県議会議長 中川正美 様

三重県知事 野呂昭彦 様

三重県人事委員会

委員長 渡辺八尋

職員の給与等に関する報告及び勧告

三重県人事委員会は、地方公務員法第 8 条第 1 項及び第26条の規定に基づき、職員の給与及び公務運営等について別紙第 1 のとおり報告し、併せて給与の改定について別紙第 2 のとおり勧告します。

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15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、22,761人（再任用職員を除く（以下「同」という。）と22,752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417,732円（同417,777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5,583人（同5,579人）であり、その平均給与月額は387,465円（平均年齢40.9歳）（同387,533円（40.9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15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502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 5,067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 921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、ベア慣行のある事業所のうちベースアップを実施した事業所の

割合は33.5%（昨年37.8%）、ベースアップを中止した事業所の割合は65.7%（昨年60.5%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.8%（昨年1.7%）となっており、昨年とおおむね同様の傾向となっていました。

また、定期昇給制度のある事業所のうち定期昇給を実施した事業所の割合は96.5%（昨年95.2%）となっており、昨年に比べてやや増加していました。

（参考資料 民間給与関係資料 第22表、第23表 参照）

(イ) 初任給の状況

初任給の改定状況をみると、新規学卒者の採用を行う事業所は、大学卒で33.9%（昨年28.3%）、高校卒では18.3%（昨年25.0%）となっており、昨年とおおむね同様の傾向となっていました。そのうち大学卒、高校卒とも90.0%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みると、賃金カットを実施した事業所は、一般の従業員で見ると4.5%（昨年8.3%）、管理職（非組合員）では7.9%（昨年12.8%）となっており、昨年に比べて減少していました。

一方、賃金カットを実施した事業所における平均カット率は、一般の従業員で見ると6.1%（昨年5.8%）、管理職では7.3%（昨年7.0%）となっており、昨年に比べて

やや高くなっていました。

(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15年1月以降の雇用調整等の実施状況をみると、61.2%（昨年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34.2%（昨年43.0%）、部門の整理・部門間の配転を行った事業所は31.5%（昨年36.9%）、業務の外部委託・一部職種の派遣職員等への転換を行った事業所は25.6%（昨年34.7%）、転籍出向を行った事業所は15.1%（昨年11.3%）、残業の規制を行った事業所は12.9%（昨年21.9%）でした。このほか、希望退職者の募集、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いました。これらのほとんどの措置内容は、昨年より実施割合が減少していました。

(参考資料 民間給与関係資料 第21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、職員にあつては行政職給料表適用職員、民

間事業所の従業員にあつ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4,214円上回っていました。

なお、全事業所の16.73%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引上げが実施されることとなっていました。従来は、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1割にも満たない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、昨年に引き続き今年も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)	383,978 円
職員の給与 (B)	388,192 円
較差 (A) - (B) (C)	4,214 円 (1.09%)
遡及改定の影響 (D)	- 円 (- %)
計 (C) + (D)	4,214 円 (1.09%)

(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5,579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5,551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13,610円、配偶者と子2人の場合は25,335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8,961円であり、昨年（2019年）の調査結果（9,204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、過半の事業所で通勤手当を支給する場合の算定の基礎となる定期券代は最長期間の定期券となっていました。

また、自動車等使用者については、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 4.41 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が民間事業所の特別給を上回っていました。

(参考資料 民間給与関係資料 第19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 0.1% 下落、津市で 0.6% 上昇していました。

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 1.0% 、津市で名目 2.3% 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148,250円、177,220円及び206,190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 4.0% 増加

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0.13ポイント増の0.76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4,054円（1.07%）上回ったことから、全俸給表の全俸給月額の内下げ改定を行うこととしていますが、各俸給月額については級ごとに同率の内下げを基本に、初任給付近については内下げ率を緩和するとともに、管理職層については平均をやや超える内下げ率とすることとしています。また、配偶者に係る扶養手当額の内下げ、自宅に係る住居手当の支給対象の限定（新築・購入から5年間に限定）を行うこととしています。その他、通勤手当の6箇月定期券等の価額による一括支給への変更と従来の最高支給限度額に対応する運賃等相当額までの全額支給（2分の1加算措置の廃止）、初任給調整手当の所要の改定等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0.25月分引き下げることとしています。

この改定については、遡及実施はしませんが、年間給与で官

民給与の実質的な均衡を図るため、4月の給与に較差率を乗じて得た額を基本として、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、国立大学の法人化等に伴う教育職俸給表の在り方等については、早急に必要な改正を行うための検討を進めることとしています。

特別給の算定方法の見直しについては、期末手当・勤勉手当の支給月数は、従来から民間の特別給の過去1年間（前年5月から当年4月まで）の支給実績に基づき改定を行ってまいりましたが、近年、民間の支給状況をより迅速に反映すべきとの意見が一層強まっていることや、業績をベアではなく特別給に反映させる民間企業が増加していること等を踏まえ、来年以降、民間事業所の特別給の前年冬と当年夏の1年間の支給実績に基づき改定を行うこととしています。

給与構造の基本的見直しとして、地域における公務員給与問題に基本的に対処していくためには、給与制度全般として整合性の取れた形での見直しが必要であり、各府省、職員団体等と積極的に意見交換を行いながら、早期に具体化が行えるよう検討を進めていくこととしています。給与制度見直しの当面の検討課題としては、昇給制度を含めた俸給構造の抜本的見直し、職責反映の徹底とともに、時々々の職務・職責の違いを適切に反映させる仕組みの整備、地域関連手当の再構築等が考えられることとしています。

寒冷地手当については、その実態を速やかに調査し、調査結果を踏まえて必要な検討を進めていくこととしています。

(2) 公務員制度改革の具体化に向けて

人事院は、公務員制度改革に関する報告において、公務員制度改革が国民から支持され、実効ある制度として運用されるためには、各方面で幅広い見地からオープンな議論が行われる必要があるとして、このような議論に資するため、公務員制度改革が向かうべき方向性等について以下のとおり言及しています。

ア 能力等級制

公務において、能力主義による人事管理を推進することは極めて重要であるため、職務を遂行する能力を的確に評価し、昇任・配置等を行うとともに、職務・職責を基本として、実績や成果を適切に反映した給与システムを構築することが適当であるとしています。

能力等級制については、能力等級表及び能力等級は、職員の給与決定の基準となる重要な勤務条件であり、その下で想定されている評価制度も、給与・任用等の勤務条件決定の基礎となるべきものであるため、オープンな議論を十分に行う必要があるとしています。

また、実効ある評価を実施していくためには、評価の試行と評価結果についての職員からの苦情等に対応するための苦情処理システムの充実が必要であるとしています。

イ 人材の確保・育成

試験制度の改革については、時代の要請に的確に対応できる人材の確保に向けた試験内容の見直しなどの取組が求められているとしています。また、受験資格としての年齢制限については、撤廃する方向で検討を進める必要があるとしています。

民間人材活用の促進については、組織の活性化、複雑・高度化した行政課題への対応の観点から、民間人材の活用等を一層促進する必要があるとしています。

休職・派遣制度等については、公務組織の活性化、職員のキャリアパスの多様化、能力開発の機会の拡大等に資するため、一定期間公務を離れ得る制度の導入等について検討を行う必要があるとしています。

女性国家公務員の採用・登用の拡大については、各府省の「女性職員の採用・登用拡大計画」のフォローアップによる一層の促進を図るとしており、また、育児休業については、より利用しやすくなるよう制度の改善を図るとともに、男性職員が取得しやすい環境整備等について各府省に対し、引き続き要請する必要があるとしています。

ウ 勤務環境の整備

多様な勤務形態の導入については、研究会を設置し、フレ

ックタイム制、短時間勤務制等の適用拡大、弾力化等を検討する必要があるとしています。

セクシュアル・ハラスメント防止対策については、更に実効ある苦情相談体制等を構築する必要があるとしています。

メンタルヘルス対策の充実については、研究会を設置し、予防対策の充実と治療回復のための施策等を検討する必要があるとしています。

エ 不服申立て・苦情処理システム

能力・実績に基づく人事制度を整備するに当たっては、新しい制度の運用上発生する職員からの様々な不服申立てや苦情を適切に処理するシステムの充実を図ることが不可欠であるとして、職員からの不服申立てを迅速かつ弾力的に解決できるよう、あっせんの手続を設けるとともに、簡易な審理方式等を整備する必要があるとしています。また、能力・実績に基づく人事管理の下で発生する評価に対する不満等の苦情処理のため、人事院と各府省が苦情処理を併置するとともに、その体制・方法、手続等各府省共通の指針を設定す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、職員に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を経済・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に関わらず無作為に抽出しており、この調査はベースアップの中止・ベースダウン、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。

昨年の人事委員会勧告では、勧告制度創設以来、初めての月例給及び諸手当の引下げ並びに4年連続の特別給の引下げを内容とする勧告を行い、この勧告は、情勢適応の原則に基づき、職員給与を適正な水準に設定するものとして完全実施されたところです。

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、全国の状況とほぼ同様、厳しい経営環境を背景として、ベースアップの中止等の給与抑制や採用の停止・抑制等の雇用調整等の措置が行われていることが認められました。

その結果、昨年に引き続き公民給与の間には、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年から4年連続で前年よりも下がっていましたが、調査結果から本年もなお、昨年より下がっていました。

（国等における給与改定状況）

人事院は、前述のとおり給与を1.07%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。

なお、国営企業（林野）の賃金改定については、基準内賃金を引き下げることを内容とした中央労働委員会による仲裁裁定が提示され、配分交渉に移行しています。

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給与を引き下げたため、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、5年連続かつ過去最

大の引下げになります。

イ 改定すべき事項等

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、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。

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等を考慮し、配偶者に係る支給月額を引き下げることとします。

住居手当については、国と異なる改定をしてきた経緯・支給理由等を踏まえた上で、民間事業所における支給状況等を考慮し、自宅に係る住居手当の支給月額を引き下げることとします。

交通機関等を利用する職員の通勤手当は、従来、1箇月定期券の価額を基礎として手当額を決めてきましたが、民間においては、過半の事業所が6箇月定期券等の最も割安な定期券の価額を基礎として通勤手当を支給しており、公務においても、給与原資の効率的配分のため、交通機関等利用者に係る通勤手当は、低廉な定期券の価額により一括支給するよう改めることとします。

また、人事院勧告の趣旨を踏まえ、従来の最高支給限度額

に対応する運賃等相当額（65,000円）まで全額支給とするものとし、2分の1加算措置を廃止することとします。

期末手当・勤勉手当については、本年4月までの1年間における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0.25月分引き下げ、4.4月分とすることとします。本年度については、人事院勧告に準じて調整することとし、平成16年度以降においては、民間の特別給の支給状況等を参考に、6月期及び12月期における支給月数を定めることとします。

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。

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、この改定を実施するための条例の規定は、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、遡及することなく施行日からの適用とします。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、公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）から施行することとします。ただし、通勤手当の改定については、平成16年4月1日から施行することとします。

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。

具体的な調整方法については、人事院勧告の趣旨に準じて、所要の調整措置を講ずることが適当です。

エ 給与制度

本県の公立学校における教育関係職員の給料表については、従来から国の教育職俸給表(二)及び(三)に準拠してきたところですが、国においては平成16年4月の国立大学の法人化に伴い、当該俸給表の適用者がいなくなり廃止されるため、本県においても、高等学校等教育職給料表及び中学校・小学校教育職給料表について、各都道府県の動向も注視しつつ、検討を進めていく必要があります。

期末・勤勉手当の支給月数は、従来から民間の特別給の過去1年間の支給実績に基づき、その支給状況に応じて改定を行ってきましたが、人事院勧告と同様、職種別民間給与実態調査において、民間の特別給の前年冬と当年夏の1年間の支給実態を調査し、その結果に基づいた期末・勤勉手当の支給月数の改定を行うこととします。

なお、環境保全への取組を推進していくためには、いわゆるパーク・アンド・ライド方式等の通勤方法を推進するための通勤手当の在り方について、検討していく必要があります。

国においては、地域における公務員給与は民間の従業員の給与に比べ高く、今まで以上に地域の民間給与等を反映させる必要があるとの指摘を踏まえ、地域の公務員給与の問題に適切に対応していくため、地域に勤務する公務員の給与にふさわしい給与の在り方について具体的に検討を進めていくとありますが、その動向を注視していく必要があります。また、寒冷地手当等の地域手当の在り方についても、検討していく必要があります。

多くの民間企業においては、事業の再構築や組織の見直しが行われていますが、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、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、本年の人事院勧告における給与構造の基本的見直しの検討状況についても、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、厳しい社会経済情勢の下、社会経済構造の転換に迅速・的確に対応するため、新しい評価制度の構築など能力・実績を重視した人事システムの改革が行われています。

国においては、年功的な人事を是正し、能力・実績に基づく人事管理を推進することが重要であり、そのためには、職務遂

行能力を的確に評価し、それを基礎として昇任、配置、給与など処遇に適切に反映するシステムの構築を行うことが必要であるとの認識から、能力・実績を重視した新たな人事システムを目指し、公務員制度改革の検討が引き続き進められています。

本県においては、「自己申告制度」、「管理職員定期勤務評定」、「スペシャリストコース」等を導入するなど能力開発・人材育成型の人事システムの導入が進められています。

これらの情勢を踏まえ、職務・職責を基本として、能力・実績主義を重視した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。

なお、平成14年度から、組織のフラット化により意思決定の迅速化等を図るため、「チーム制」、「マネージャー制」が導入されていますが、より県民にわかりやすい行政サービスを提供するためには、職務・職責に応じた給与等の処遇も含め、人事管理の在り方について検討していく必要があります。

ア 人材の確保・育成

職員の採用試験については、これまでも、試験区分や面接方法の見直し、改善等を行ってきたところです。

今後もさらに、県民の期待にこたえる質の高い県政を実現するため、時代の要請に的確に対応できる多様で有為な人材の確保に向けて、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見直しの検討や国家公務員の受験年齢制限の撤廃に向けた動向に留意するなど、新しい人事シ

システムに即応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、複雑・高度化した行政課題に対応するため、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任期付職員の任用など民間の人材の効果的な活用を一層促進する必要があります。

さらに、職員の人材育成については、職員個人に焦点を当てたキャリアビジョンの実現を図ることが重要であることから、「専門監」などスタッフ職の処遇の整備が図られているところですが、引き続き複線型人事システムの在り方について検討を行う必要があります。

イ 評価制度

国においては、現在、検討が進められている公務員制度改革において、「能力等級制」の導入に併せて、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。

本県においては、既に管理職員に評価制度が導入され、現在、一般職員への導入が検討されていますが、能力・実績主義に対応した新しい人事システムを構築するとともに、国において検討が進められている公務員制度改革に留意し、早期に評価制度の構築に取り組むことが必要です。

制度の構築にあたっては、能力等級制の下では、評価制度は給与・任用等の勤務条件決定の基礎となるべきものである

ことから、職員団体と協議の上評価の試行を行い、これを通じてその実効性を検証し、より客観的で、かつ、公正で信頼性、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。

さらに、評価結果についての職員からの苦情等に対応するため、苦情処理システムの整備を図る必要があります。

また、制度の実施にあたっては、評価基準等の職員への周知や十分な評価者研修を実施する必要があります。

(3) 公務運営

県民に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労働安全衛生の推進に努めるとともに、職員の能力を十分発揮できる働きやすい職場環境の整備等に取り組むことにより職員満足度を向上させる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、職員の健康管理、公務能率の向上に資するとともに、職業生活と家庭生活の両立を図る観点から重要な課題です。

任命権者においては、総実勤務時間の縮減のために、業務見直しや計画的な年次有給休暇の取得促進等を実施していますが、業務プロセスの見直し、弾力的な組織運営による業務の平準化等について引き続き取り組んでいく必要があります。

また、国において検討が進められる短時間勤務制の動向を

注視しつつ、多様な勤務形態の導入について検討していく必要があります。

イ 労働安全衛生・健康対策の推進

技術革新の進展等により、労働災害は複雑・多様化しており、職員が安全で安心して職務を遂行できる職場環境の整備が一層重要となっています。

また、職員の健康の保持増進は、職員の自己管理に加えて、任命権者の取組が必要ですが、職員の病気休暇者及び病気休職者のうち精神神経系疾患患者数の割合が増加傾向にあるため、身体面のみならず精神面においても積極的な取組が重要です。任命権者においては、「メンタルヘルスサポートシステム」の実施等に積極的に取り組んでいますが、相談体制の充実や職員の円滑な職場復帰にあたっての対策を講じるなど事前・事後対策の充実に引き続き努める必要があります。

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、男女が共同して政策立案・形成等に参加することが重要であることから、女性職員の庶務業務など特定業務への長期間の配置を見直すなど、多様な経験を積める職務分担・人事配置を進めるとともに、女性職員の積極的な登用・職域の拡大に努める必要があります。

また、セクシュアル・ハラスメントの防止については、任命権者においては、職員の意識啓発研修や相談窓口の設置等に取り組んでいますが、さらに実効ある対策を講じる必要があります。

さらに、男女共同参画社会の実現及び少子・高齢社会への対応のため、職業生活と家庭生活の両立を図ることが重要です。特に、次世代育成支援のためには、育児休業の取得率の極めて低い男性職員の育児休業の取得促進に努める必要があります。制度の周知、取得しやすい雰囲気醸成、円滑に職場復帰ができる対策など積極的に取り組んでいく必要があります。

エ 苦情処理等

既に国において実施されている苦情処理のほか、能力・実績主義に基づく新しい人事システムの導入に伴い、運用上発生する職員からの苦情等を適切に処理する苦情相談を行うことが不可欠です。

苦情相談にあたっては、苦情処理の体制、方法、手続、任命権者との役割分担等について検討する必要があります。

なお、公平審理手続については、あっせんの手続や簡易な審理方式等の整備など国の動向を注視しつつ、対応する必要があります。

オ 自己啓発のための支援制度

公務組織の活性化及び職員の能力開発の機会拡大等を図るためには、職員の自発的な活動を支援する仕組みを充実させることが重要です。このため、職員が能力開発のために一定期間公務を離れ得る無給の休業制度を早期に導入する必要があります。

本年の勧告は、昨年に引き続き月例給を引き下げる内容のもので、職員の年間給与は、5年連続の引下げであるとともに過去最大の引下げという大変厳しい内容の勧告となっています。

これは、引き続く民間の厳しい経済・雇用情勢を反映したものです。民間準拠により職員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的確に報いるとともに、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、高い倫理観を持って、職務に精励し、県民が主役の県政を推進していくことを強く要望します。

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

均衡させるとともに、年間給与の均衡を図ることが情勢適応の原則にかなうものであることに深い理解を示され、この勧告を速やかに実施されるよう要請します。

奮 力 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）、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）及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成14年三重県条例第61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

配偶者に係る手当の月額を13,500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2,700円とすること。

ウ 通勤手当について

(ア) 交通機関等利用者に対する通勤手当の額は、その者が利用する交通機関等に応じて6箇月を超えない範囲内で人事

委員会規則で定める期間（以下「特定期間」という。）についての運賃等相当額（当該交通機関等が2以上である場合にあっては、それぞれの特定期間についての運賃等相当額の合計額）とすること。ただし、当該運賃等相当額を当該特定期間の月数で除して得た額（当該交通機関等が2以上である場合にあっては、それぞれの運賃等相当額をそれぞれの特定期間の月数で除して得た額を合算した額。）が65,000円を超えるときは、65,000円を1箇月当たりの当該通勤手当の額の限度とすること。

なお、全額支給の限度額を超える場合において当該額との差額の2分の1を加算する措置（以下「2分の1加算措置」という。）は廃止すること。

(イ) 交通機関等と交通用具を併用する者の通勤手当の額についても、交通機関等利用者と同様の改定を行うとともに、1箇月当たりの当該通勤手当の額の限度を65,000円とし、2分の1加算措置を廃止すること。

(ウ) (ア)又は(イ)の通勤手当のうち特定期間に係る通勤手当は、特定期間の最初の月に係る人事委員会規則で定める日に支給すること。

(エ) (ア)又は(イ)の通勤手当を支給される職員について、特定期間において離職した場合その他の通勤の実情に変更が生じた場合で人事委員会規則で定める場合には、人事委員会規則で定める額を返納させることとすること。

エ 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。

オ 期末手当について

(ア) 平成15年度の支給割合

- a 期末手当の年間支給割合を0.25月分引き下げて3.0月分（特定幹部職員にあっては2.6月分）とし、大学の学長の職を占める職員の期末手当の年間支給割合を0.2月分引き下げて3.3月分とすること。
- b 再任用職員については、期末手当の年間支給割合を0.15月分引き下げて1.6月分（特定幹部職員にあっては1.4月分）とすること。

(イ) 平成16年度以降の支給割合

- a 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1.4月分及び1.6月分（特定幹部職員にあっては、それぞれ1.2月分及び1.4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1.6月分及び1.7月分とすること。
- b 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0.75月分及び0.85月分（特定幹部職員にあってはそれぞれ0.65月分及び0.75月分）とすること。

2 一般職の任期付研究員の採用等に関する条例及び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及び別記第3のとおり改定すること。

(2) 期末手当について

ア 平成15年度の支給割合

期末手当の年間支給割合を0.2月分引き下げて3.3月分とすること。

イ 平成16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1.6月分及び1.7月分とすること。

3 改定の実施時期等

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)のウ及びオの(イ)並びに2の(2)のイについては、平成16年4月1日から実施すること。

なお、年間給与で公民給与の実質的な均衡が図られるよう、人事院勧告の趣旨に準じて所要の調整措置を講ずること。