

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。

I 職員の給与を決定する諸条件等

1 職員の給与

本委員会が実施した「平成20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、22,121人（再任用職員を除くと（以下「同」という。）22,083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415,852円（同416,067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5,255人（同5,249人）であり、その平均給与月額は392,402円（平均年齢42.7歳）（同392,551円（42.7歳））でした。

（参考資料 I 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50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20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721の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって147事業所を抽出し実施しました。調査に当たっては、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（22職種 5,843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、雇用調整の実施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（56職種 1,186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

(7) 給与改定の状況

本年の給与改定の状況は、一般従業員で見ると、ベースアップの慣行がない事業所の割合が52.7%と昨年 비해若干増加していました。

また、ベースアップを実施した事業所の割合は35.2%とほぼ昨年と同様であり、一方、ベースアップを中止するなどの給与抑制措置を実施している事業所の割合は若干減少していました。

さらに、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は82.5%となっており、昨年 비해減少していました。

(参考資料 II 民間給与・勤務時間関係資料 第20表、第21表 参照)

(4) 初任給の状況

初任給の状況をみると、新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で36.1%、高校卒では27.7%となっており、そのうち大学卒で68.0%、高校卒で68.4%の事業所で、初任給は据置きとなっていました。

(参考資料 II 民間給与・勤務時間関係資料 第15表 参照)

イ 雇用調整の実施状況

雇用調整の実施状況をみると、本年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は24.0%となっており、昨年 비해増加していました。その内容をみると、部門の整理・部門間の配転を行った事業所が10.2%、残業の規制を行った事業所が9.0%、採用の停止・抑制を行った事業所が8.9%、業務の外部委託・部職種の派遣職員等への転換を行った事業所が5.7%の順になって

います。

(参考資料 II 民間給与・勤務時間関係資料 第19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「平成20年人事統計調査」及び「平成20年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同士の本年4月分として支払われた給与額を対比させ、精確に比較（ラスパイレス方式）を行った上で、その較差を算出しました。

なお、管理職員に対して給与の減額措置がとられていますが、民間従業員の給与と比較する職員の給与については、給与勧告に基づき給与条例で定められる職員の給与水準を基にすべきであり、減額措置前の本来あるべき職員の給与を基準として比較を行いました。その結果、次表に示すとおり、民間従業員の給与が職員の給与を1人当たり平均83円上回っていました。

(参考資料 III 公民比較関係資料 参照)

区 分	金 額 等
県内民間従業員の給与 (A)	394,545 円
職員(行政職)の給与 (B)	394,462 円
較 差 (A)(B)	83 円 (0.02%)

- (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」から通勤手当、時間外手当(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5,249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採用者を除いた5,199人です。
3. 減額措置後の(B)の給与は、394,160円であり、これをもとに(A)の給与と比べると、(B)の給与が385円(0.10%)下回っています。

イ 民間事業所における諸手当の状況

(7) 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13,194円、配偶者と子2人の場合は24,990円となっており、職員の現行支給月額を若干下回っていました。

(参考資料 II 民間給与・勤務時間関係資料 第16表 参照)

(1) 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円未満となっており、職員の現行支給月額とおおむね均衡していました。

（参考資料 II 民間給与・勤務時間関係資料 第17表 参照）

(2) 特別給

昨年8月から本年7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4.49月分に相当しており、職員の特別給である期末・勤勉手当の年間支給月数（4.50月）とおおむね均衡していました。

（参考資料 II 民間給与・勤務時間関係資料 第18表 参照）

4 物価及び生計費等

総務省統計局及び県統計室による本年4月における消費者物価指数は、昨年4月に比べると全国では0.8%、津市では0.7%増加していました。なお、県内の4市（津市、桑名市、伊賀市、尾鷲市）平均についてみると、0.5%増加となっていました。

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4.2%の増となりました。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168,410円、200,730円及び233,050円となりました。

「毎月勤労統計調査地方調査（パートタイム労働者を含む。事業所規模30人以上）」（県統計室）によれば、本年4月の「きまって支給する給与」は、昨年4月に比べ0.8%減少していました。

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0.17ポイント減の1.22倍（全国0.93倍（厚生労働省））となっており、また、本年4～6月期の三重県の完全失業率（モデル推計値、総務省統計局）は、昨年同期と同じ2.5%（全国4.0%）でした。

（参考資料 IV 生計費関係資料 参照）
V 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) 民間給与との較差に基づく給与改定

人事院は、民間給与との比較を行った結果、公務員給与が民間給与を136円(0.04%)下回っていることが判明したが、以下の事情を総合的に勘案した結果、本年は、月例給の改定を行わないことが適切であると判断したとしています。

(ア) 俸給表については、本年の較差が極めて小さく、適切な改定を行うには十分でないこと。

(イ) 諸手当については、民間の各手当の支給状況等を踏まえると、今回のような極めて小さな較差の中で改定する特段の必要性は認められないこと。

(ウ) 平成13年のように、特例 時金で改定を行うこととしても、額が極めて小さいことに比べて、算定事務、支給事務等の負担が大きいこと。

期末・勤勉手当については、民間の年間支給割合(4.50月分)が公務の年間支給月数(4.50月)とおおむね均衡していたことから改定を行わないとしています。

以上のように、本年は、月例給及び特別給の水準改定は行わないこととしたが、医師の給与については、国の医療施設における勤務医の確保が重要な課題となっており、適切な給与水準を確保する必要があることから、初任給調整手当について、最高支給限度額を10万4千円引き上げることとし、平成21年4月1日から実施するとしています。

(2) 給与構造改革

平成21年度においては、以下の施策について所要の措置を講じていくこととしています。

ア 本府省業務調整手当の新設

国家行政施策の企画・立案、諸外国との折衝、関係府省との調整、国会対応等の本府省の業務に従事する職員の業務の特殊性・困難性を踏まえ、本府省の課長補佐、係長及び係員を対象とした本府省業務調整手当を新設するとし、これに伴い、本府省の課長補佐に対する俸給の特別調整額は廃止することとしています。

イ 地域手当の支給割合の改定

地域手当の支給割合は、支給地域における職員の在職状況等を踏まえ、平成21年4月1日から平成22年3月31日までの間の暫定的な支給割合を定めるとしてあります。

給与構造改革期間終了後の取組として、これまでの給与構造改革の効果を検証するとともに、地域における民間給与の状況等を踏まえ、引き続き地域間の配分の在り方を検討することに加えて、新たに導入される人事評価制度に基づく評価制度の給与への活用状況を踏まえつつ、必要に応じ更なる見直しを検討するものとしてあります。

さらに、60歳台前半のみならず60歳前も含めた給与水準及び給与体系の在り方について、人事施策の見直しと一体となった検討を行うことが求められているとしてあります。

昇給制度や勤勉手当制度における勤務実績の給与への反映の推進については、来年7月までに施行が予定されている新たな人事評価制度の導入に伴い、評価結果を給与に活用することにより、勤務実績の給与への反映の層の推進を図るとしてあります。

(3) 職員の勤務時間

人事院は、職員の勤務時間は重要な勤務条件であり、情勢適応の原則に基づき民間企業の実態と均衡させるべきものであるとした上で、近年の民間企業の所定労働時間の状況をはじめとした以下の調査結果を踏まえ、職員の勤務時間を1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間45分と改定することが適当であると報告し、併せて平成21年4月から勤務時間の改定を実施するよう勧告を行いました。

ア 民間企業の所定労働時間の状況

民間企業における所定労働時間は、職員の勤務時間と比較して1日当たり15分程度、1週間当たり1時間15分程度短い水準で定着しているとしてあります。

イ 勤務時間を短縮した場合の影響

行政サービスに与える影響を考慮する必要があるとしています。

(7) 基本的考え方

行政サービスを維持するとともに行政コストの増加を招かないことを基本的な考え方としています。

(4) 各府省の対応

各府省は、所要の準備を行うことにより、現在の予算や定員の範囲内で、業務遂行に影響を与えることなく対応が可能であるとしています。

(ウ) 仕事の進め方や働き方の見直し

職員一人ひとりが仕事の進め方や働き方を点検し、最大限の能率を發揮するよう努めるとともに、特に幹部職員は、業務運営の在り方を見直すなど、公務の能率的な運営を確保するよう努めるべきとしています。

ウ 国家公務員の仕事と生活の調和

国家公務員の勤務時間を短縮することは、家庭生活や地域活動の充実など、仕事と生活の調和という観点から重要であるとしています。

(4) 人事管理

人事院は、公務員人事管理に関する報告において公務員制度改革に関する主な個別課題等を以下のとおり述べています。

ア 人材の確保・育成

(7) 採用試験の基本的な見直し

応募者の減少傾向等厳しい状況が続いていることから、人材確保の取組を強化していきたいとしています。

(4) 幹部要員の確保・育成

I種試験採用職員の選抜の強化及びII種・III種試験等採用職員の幹部職員への登用の促進を一層図っていくことが重要であるとしています。

(ウ) 人事交流の推進

官民人事交流制度や民間派遣研修制度、任期付職員制度や中途採用制度等を、それぞれの趣旨に応じて活用していくことが重要であるとしています。

(エ) 女性職員の採用・登用の拡大

平成22年度までの目標を設定した「女性職員の採用・登用拡大計画」に基づき、職務付与の在り方を含め、引き続き具体的な取組を進めていく必要があるとしています。

(オ) 任免に関する規則の整備

新たな人事評価制度の構築、職階制の廃止や能力本位の任用制度の確立のため、人事院規則について所要の規定の整備を行っていく必要があるとしています。

(カ) 分限及び併任に係る適切な運用の確保

分限について、新たな人事評価制度の導入に伴い、基準や手続きについて規則や指針の整備を行うこととしています。また、併任については、適切な人員配置等に努めるとともに、基準等の見直しを行うこととしています。

イ 能力及び実績に基づく人事管理の推進～新たな人事評価制度の導入～

昨年の国家公務員法の改正により、新たな人事評価制度が導入されることから、各段階の責任者はそれぞれの所掌分野の行政の目的・目標を明らかにし、職員に自身の役割をよく理解させた上で、職員の勤務実績を評価することが重要であるとしています。

ウ 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備

(7) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減は、職員の健康の維持、仕事と生活の調和等の観点から、喫緊に取り組む必要のある重要課題であるとし、在庁時間削減等の取組を進めることとしています。

(4) 両立支援の推進

仕事と生活の調和を図りつつ働けるような勤務環境を整備する上で、両立支援の取組を推進していくことが重要であるとし、各種制度の周知や利用モデルの提示等に努めることとしています。

(ウ) 心の健康づくりの推進

公務においても心の疾病が増加しているため、心の健康づくりについては、予防や早期発見に取り組むことが重要であるとしています。

エ 退職管理～高齢期の雇用問題～

定年年齢を平成25年度から段階的に65歳までに延長することを中心に検討を進めることとしています。また、各府省においても、在職期間の長期化に向けて、人事管理全体の見直しに計画的に取り組んでいくことが求められるとしています。

II 職員の給与等に関する見解

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等は前記 I のとおりであり、これを受け、本委員会は次のとおり報告します。

1 給与に関する事項

(1) 本年の民間給与との較差に基づく給与改定

ア 改定の基本的な考え方及び必要性

給与勧告は、労働基本権制約の代償措置として、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を基本にしています。

また、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職員の給与を決定するという方法は最も合理的であり、職員をはじめ広く県民の理解が得られるものであると考えられているものです。

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職員の給与等も考慮しながら、民間従業員の給与水準との均衡を図るよう勧告及び報告を行っています。

世界経済の減速と原材料価格高騰の影響から民間企業収益の悪化が懸念され景気に減速感が強まってきている情勢の下、本委員会は、前述した民間事業所及び国における給与改定状況を踏まえ、本年の給与改定について総合的に判断した結果、職員の適正な給与水準を確保するため、次に述べるような措置を講ずることが適当であると判断しました。

イ 改定すべき事項

民間従業員の給与が職員の給与をわずかに上回ることとなりましたが、本委員会としては、以下の事情を総合的に勘案し、本年は、月例給の改定を見送ることとします。

・給料表については、公民較差が極めて小さく、世代間配分にも留意した適切な改定を行うことが困難であることに加え、基本的な給与である給料

は、各手当の基礎となるなど給与制度の根幹をなすものであることから、これまでも人事院勧告に準じて改定を行ってきたこと。

- ・ 諸手当については、民間事業所の支給状況とおおむね均衡していること。
- ・ 国の勧告や他の地方公共団体の動向を踏まえると、本年の極めて小さい較差に基づき月例給の改定を行う状況にはないこと。

特別給である期末・勤勉手当については、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合とおおむね均衡していることから、現行どおりの支給月数とします。

以上のとおり、公民較差に基づく月例給及び期末・勤勉手当の改定を行わないこととしましたが、国と同様、本県においても、小児心療センターあすなろ学園等に勤務する医師の確保が重要な課題となっていることを踏まえ、人事院勧告の趣旨に準じて、初任給調整手当の改定を行うこととします。

(2) 給与構造改革

ア 改革の基本的な考え方及び必要性

本委員会は、民間企業において職務や勤務実績に応じた給与システムへの転換が進められているという動きを背景に、平成17年の人事委員会勧告において、給与構造改革を行い、基本的には平成22年度までの完成を目途に段階的に実施することとしました。

このことを受けて、平成18年度以降、給料表水準の引下げ、地域手当の段階的導入及び管理職手当の定額化を行い、また、勤務成績を給与へ反映させる仕組みについては、早期に構築・導入する必要があると報告してきたところです。

そして今回、この改革を円滑に推進するため、次のような措置を講ずることが適当と判断しました。

イ 実施すべき事項

(7) 地域手当の支給割合の改定

地域手当の支給割合は、平成22年3月31日までの間は、人事委員会規則

で定める暫定的な支給割合とすることとされていますが、平成21年度の支給割合については、次のとおりとし、この内容に沿って同規則を改正することとします。

平成21年度の県内に勤務する職員の地域手当の支給割合は、段階的導入という給与構造改革の当初の方針どおり、現行の経過措置を踏まえて4%とします。

なお、県外に勤務する職員並びに医師及び歯科医師の支給割合は、人事院勧告に準じ、所要の経過措置を講ずることとします。

(4) 勤務実績の給与への反映

勤務実績に基づく新たな昇給制度及び勤勉手当に勤務実績をより反映しうる仕組みについては、引き続き早期の構築・導入を図ります。

(3) 通勤手当について

通勤手当については、職員の通勤に要する経費を補助することを目的とする手当とされているところです。

公共交通機関利用者に係る通勤手当については、現行ほぼ全ての職員に対し実費支給されていますが、交通用具利用者に係る通勤手当は、特に近年のガソリン価格の上昇により、職員の負担が層大きくなっています。

このような状況のなか、通勤手当の趣旨を踏まえるとともに、他の都道府県の平均支給額を下回っている状況やガソリン価格の動向を考慮の上、任命権者において交通用具利用者に係る通勤手当の引上げを検討する必要があります。

方、このことと併せて、手当支給の適正化の観点から、現行、自動車と同額支給となっている自動車以外の交通用具利用者に係る通勤手当の額について、他の都道府県や民間事業所の支給状況を踏まえた上での見直しを検討する必要があります。また、CO₂削減や交通事故防止等に配慮した通勤手段としての公共交通機関利用の推進やパークアンドライドのさらなる活用を進めていく必要があります。

また、現行、60km以上を上限としている距離段階別の支給区分については、

紀勢自動車道の延伸等の道路事情の変化に伴う遠距離通勤の実態を踏まえて、引き続き見直しを検討していく必要があります。

(4) 教員給与制度改革

教員の給与については、文部科学大臣の諮問機関である中央教育審議会や政府の主導により設置された教育再生会議の答申及び報告等において、新たな職の設置やメリハリのある教員給与体系の実現について言及がなされたことを受けて、副校長、主幹教諭及び指導教諭の新たな職の設置を含めた改正学校教育法が平成19年6月に公布されたところです。

このような状況を背景に、文部科学省の平成20年度当初予算での義務教育費国庫負担金の算定基準において、メリハリのある教員給与体系の実現を目的とした部活動手当を含む教員特殊業務手当の倍増及び新たな職の設置に伴う処遇についての措置がなされるとともに、学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法（人材確保法）による教員給与の優遇措置の縮減を目的とした義務教育等教員特別手当の縮減が措置されたところです。

本委員会としては、本県教育委員会における新たな職の設置の検討状況や義務教育費国庫負担金での教員給与の取扱い等を踏まえた対応を注視しつつ、適宜必要な対応をとっていくこととします。

(5) 今後の公民較差の取扱い

本委員会は、平成18年の人事委員会勧告において、国に準拠している給料表では措置できない給与水準の改定について、県内に勤務する職員の地域手当の支給割合である4%の段階的導入を図りつつ、各年での公民較差を地域手当に反映させる旨を報告したところです。

このような考えのもとに、平成18年度及び平成19年度において、地域手当により公民較差に基づく給与水準の改定を行ってきたところです。

平成21年度においては、前記(2)イ(ア)のとおり、段階的導入という給与構造改革の当初の方針に基づき、県内に勤務する職員の地域手当の支給割合を4%とし、段階的導入を完了させることとしました。

このことに伴い、平成21年度以降の給与水準の改定については、今まで国の俸給表に準拠させてきた本県給料表を、今後は、各年での公民較差を反映させた給料表とする方法も含めて、検討を進めていきます。

2 人事システム・公務運営等の改善

国においては、公務員制度改革の取組が進められていますが、なかでも本年6月に成立した国家公務員制度改革基本法においては、これまで制約を加えていた国家公務員の労働基本権に関し「国民に開かれた自律的労使関係制度を措置する」との規定が設けられるなど、国家公務員の「かたち」そのものを見直す動きがあります。また、政府が設置した「道州制ビジョン懇談会」においておおむね10年後の道州制導入等を内容とした中間報告が提出されるなど、国の様々な「かたち」に関する議論が行われています。

本県においては、このような「かたち」を考えるに当たっては、経済合理性や効率性の追求だけでなく、人と人、人と地域、人と自然との関係を大切にする「共生」の考え方にに基づき、地域への誇りや愛着、家族や地域社会の「絆」を育んでいくことが重要であるとした上で、地域のことは地域が主体的に決めることのできる地域主権社会の実現をめざしているところです。

しかし、そうした社会を実現するためには、県政運営の担い手である職員一人ひとりの資質向上が不可欠であり、多様かつ有為な人材を広く求め、採用後においては職員の能力を開発し、育成するための取組をより一層進めていくことが必要です。

また、職員の能力を最大限に発揮するためには、職員の能力開発の取組に併せ、職員を取り巻く環境整備を含めた公務運営の改善に努めることが必要です。

そして、これらの取組がそれぞれ機能することで、本県がめざす社会の実現へと結びつくことが重要です。

(1) 人材の確保・育成

本県においては、多様かつ有為な人材を確保するため、専門試験を課さない一般行政職の試験区分の創設など、試験方法について様々な見直しを行ってきたところです。一方で、例えば三重県職員採用候補者A試験の一般行政分野についてみると、平成の時代に入って以降、平成7年度のピーク時に比べ、ここ数年申込者数が少なくなっています。今後とも、これまで実施してきた見直しの成果を検証しながら、受験資格や試験区分の在り方、人物面を重視した試験方法について、国や他の地方公共団体における実施状況も注視しつつ、検討を行うとともに、引き続き大学等への訪問など積極的な募集活動も必要です。

また、行政の複雑・高度化、多様化する住民ニーズに的確に対応し、最適な行政サービスを提供していくためには、現行の専門的知識経験等を有する任期付採用制度を活用するとともに、新たな制度導入についても検討を重ねていくことが必要です。

さらに、県を取り巻く環境が刻々と変化するなか、人材の重要性が層高まっていることから、「三重県人材育成ビジョン」に示された職員としてめざすべき人材の姿も見据え、コミュニケーション能力など求められる基本的能力を高められるよう、引き続き、人材育成及び能力開発を積極的に進める必要があります。

また、一般職員を対象とする評価制度として、知事部局においては「県職員育成支援のための評価制度」が、教育委員会においては「教職員育成支援システム」が、それぞれ本年度から試行されたところです。今後は、これらの試行結果を検証し、評価制度が着実に職員の人材育成及び能力開発に結びつくものとなるよう計画的に取り組んでいくことが必要です。

(2) 退職管理～高齢期の雇用問題～

国家公務員の高齢期雇用に関しては、国家公務員制度改革基本法において、政府は定年を段階的に65歳に引き上げることについて検討することとされたところです。

本県においては、現在も任命権者において、再任用制度をはじめとした職員の高齢期雇用の取組が行われていますが、今後の国の動向について注視してい

く必要があります。

(3) 職員の勤務時間

ア 検討の必要性

先に述べたとおり、人事院は、国家公務員の勤務時間を1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間45分に短縮することが適当としたところです。

方、地方公務員の勤務時間その他給与以外の勤務条件については、地方公務員法によって、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならないとされていることから、本県においても勤務時間の短縮に関する検討を行う必要があります。

イ 考慮すべき事項

(7) 国と他の都道府県の動向

国については、人事院からの勧告により勤務時間短縮の措置を講ずることが予想されます。

方、他の都道府県においても、今後、国に準じて勤務時間を短縮することについて検討が行われることが予想され、これらの動向を注視していく必要があります。

(4) 行政サービスへの影響

勤務時間の短縮に際しては、行政サービスの維持が必要ですが、勤務時間の短縮が行政サービスに与える影響等を把握するには、現時点では各任命権者において短縮後の影響を想定し、それを本委員会が検証するより他に手段が見当たらないところです。そこで、本委員会が各任命権者に調査を実施したところ、各任命権者は所要の措置を講ずることにより、行政サービスに影響を与えることなく勤務時間の短縮が可能としたところです。

なお、本県では多くの行政サービスを直接県民に提供しており、国よりも県民生活に与える影響の度合いが大きい点を勘案する必要があります。

(ウ) 本県における民間事業所の所定労働時間

本年の職種別民間給与実態調査の結果によれば、本県における民間事業所の所定労働時間は、1日当たり7時間49分、1週間当たり38時間53分となっ

ており、また、平成18年から本年までの平均値は、1日当たり7時間48分、1週間当たり38時間54分となっています。

ウ 勤務時間の短縮に関する考え方

勤務時間は、公務運営における基礎であり、頻繁に改定することは適当でないと考えられることから、見直しに当たっては慎重を期する必要があります。

本県においては、今後、国及び他の都道府県との権衡を考慮しつつ、行政サービスを維持するとともに、時間外勤務の増大等による行政コストの増大を招かないよう、後に述べる総勤務時間縮減の取組をはじめとした公務能率向上の措置を講じた上で、勤務時間の短縮を検討していく必要があります。

(4) 総勤務時間の縮減

総勤務時間の縮減は、職員の健康対策の観点から重要な課題であり、本県においては、これまでも任命権者において、業務の見直しや年次有給休暇の計画的取得促進等を柱とした総勤務時間縮減運動や「教職員の総勤務時間縮減に係る指針」の策定に基づく取組が進められてきたところです。

しかし、これらの取組の一部において、長年の経過とともに形骸化しつつある現状が見られます。例えば、総勤務時間縮減運動の環である「ノー残業デー」は、緊急の業務がない限り、水曜、金曜の定時退庁を職員に促す制度ですが、制度の発足時と比較すれば、定時退庁が徹底しているとは言い難い現状にあります。また、本来、事前に命令を受けて行われるべき時間外勤務において、事前命令の不徹底が一部にみられます。総勤務時間の縮減には、まず、これらの状況を改めて見直すことが必要です。

このほか、新たな行政動向に対する組織的・専門的な対応が不十分であるために、結果として職員の時間外勤務の増加を招いている例も見受けられることから、これまでとは違った新しい視点で、総勤務時間の縮減に取り組むことも必要です。例えば、全庁的に共通する業務に関して効率化の視点からの見直しを行うなど、様々な角度から公務の簡素化・能率化に努めることや、総勤務時間縮減の観点から、勤務時間の弾力的な割振りなどの既存制度や外部委託の積

極的活用を図ることが重要です。また、より効果的な総勤務時間縮減の取組について、引き続き労使が協働し検討することが有効です。

そして、何より重要なのは、こうした取組が 過性でなく、目的に沿った形で継続して実施されることであり、そのためには、職員 一人ひとりが、自身の問題として総勤務時間の縮減に取り組む必要があります。

(5) 仕事と家庭の両立支援の推進

ア 仕事と家庭の両立支援の取組

有為な人材を確保するという観点と、家庭での経験により育まれる多様な価値観や幅広い視野を複雑化・多様化する行政運営に生かすという観点から、両立を支援する取組を進めていくことが重要です。

両立支援の取組として、まず次世代育成支援については、本県では平成17年度から5年間の特定事業主行動計画を策定し取り組んでいるところですが、新たな指標の設定や推進体制の整備・拡充など必要な見直しを行いつつ、これを着実に推進していく必要があります。

次世代育成支援の制度については、一定の整備がされているところですが、全職員に対して周知し、次世代育成にかかる意識を啓発するとともに、組織として対象職員をサポートすることによって、制度を利用しやすい職場環境をつくることが大切です。

知事部局を例に取れば、職員向けホームページによる制度の紹介がなされ、各年代における必須研修において次世代育成支援について学ぶ機会を設けるなどの取組が既に行われていますが、これに加え、所属長の理解と個別のケースへのきめ細やかな対応が必要です。具体的には、育児を行う職員への所属長からの制度の周知、特に、男性職員向けの利用モデルの提示が効果的です。

次に、介護を行う職員に対する支援も、両立支援の取組として重要です。既存の制度をさらにわかりやすく周知するとともに、利用しやすい職場環境づくりを進めることが必要です。

また、先に述べた総勤務時間の縮減の取組も、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進する観点から、仕事と家庭の両立を支援する取

組の一つとして大変重要であり、積極的に進めていく必要があります。

イ 男女共同参画社会の実現への取組

仕事と家庭の両立支援の取組は、すべての職員にとって働きやすい職場環境をつくるという面において、男女共同参画社会に向けた取組そのものといえます。

なぜなら、男性にとっても女性にとっても働きやすい職場環境が生まれることで、仕事においても家庭においても、男女がその個性と能力を十分に発揮する機会が確保され、男女がともに責任と役割を果たす男女共同参画社会の実現へと結びつくからです。

特に、男性の育児や介護への参画については、職場における男女相互間の理解を深め、女性の活躍の場を広げるという効果が期待されます。

また、男女が社会の対等な構成員として活動に参画し、共に責任を担うためには、様々な意志決定の場面への女性の参画が大変重要です。本県においては、管理職への昇任対象となる年齢層に占める女性の割合が少ないこともあり、女性の管理職がなかなか増加しない現状にあります。徐々に女性の割合は増加していることから、引き続き計画的な人材育成・職域拡大を実施し、さらなる女性登用へとつなげていくことが重要です。

今後はこの女性登用の取組に加え、仕事と家庭の両立を支援する取組をさらに積極的に進めることによって、誰もがいきいきと活躍できる男女共同参画社会の実現をめざしていく必要があります。

(6) 心の健康づくりの推進

心の疾病による休職者は、全国的にも増加傾向にあり、例えば、公務職場における病気休職の原因のうち、心の疾病が占める割合の全国（都道府県及び政令指定都市）平均値は、平成14年度の29.5%から年々増加し、平成18年度には46.0%に至っています。

方、本県においては、例えば、知事部局では、病気休職の原因のうち、心の疾病が占める割合は、平成19年度で33.3%となっています。これは全国平均値に比べると低い値ですが、過去5年間の推移をみると、やはり増加傾向にあ

ります。このことから、心の健康づくりの推進に、人事部門、健康管理部門、研修部門が連携して、今後もさらに取り組むことが必要です。

まず、予防のための対策として、職員を対象としたストレスチェックなどの取組が実施されています。こうした取組は、職員が自らのストレスの状況を把握することにつながるため、いわゆるセルフケアの観点から有効ですが、過性のものであっては効果が薄いことから、継続して実施していくことが重要です。

次に、早期発見のための対策としては、いかに早く職員の異変に周囲が気づくかということに加え、職員本人にとって相談しやすい職場環境をいかにして構築するかが重要です。メンタルヘルス研修は、職場でメンタルヘルスケアに取り組むという、いわゆるラインケアの観点から有効ですが、さらに研修の対象を広げるなどメンタルヘルスの知識を有する職員の範囲拡大に努めることが必要です。

また、心の疾病による病気休職からの復職には、長期間を要するケースや、復職後も再発を繰り返すケースが散見され、心の疾病による病気休職者の割合を高める要因の一つとなっています。病気休職者に対する復職支援として、メンタルヘルスサポートシステム等の取組が行われているところですが、さらに積極的に進める必要があります。

このためには、復職した後だけでなく、休職中の段階から健康管理面における支援を行うことが有効です。また、休職している職員が復職するには、職員本人だけでなく所属長や家族の協力も特に重要であることから、例えば、相談窓口については、気軽に相談し活用できるよう周知を図ることが必要です。

Ⅲ 勧告実施にあたって

本年の人事委員会勧告は、月例給について、公民較差が極めて小さいこと等を考慮し改定を見送ることとし、特別給についても、民間とおおむね均衡していることから現行どおりとするものであり、年間給与を前年と同じ水準とする内容になっています。

昨今の世界経済の減速と原材料価格高騰の影響から、民間企業収益の悪化が懸念され景気に減速感が強まってきていることに加え、公務員全体が国民からの信頼回復に努めていかなければならない状況にあります。

職員においては、こうした状況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、より一層の自覚と責任、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、労働基本権が制約されている職員の適正な処遇を確保するため、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ものとして定着している給与勧告制度が果たしている役割に対し深い理解を示され、本年の人事委員会勧告を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）を改正することを勧告する。

1 改定の内容

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

2 改定の実施時期

この改定は、平成21年4月1日から実施すること。

