

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。

第 1 職員の給与に関する報告

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22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、21,496人（再任用職員を除くと（以下「同」という。）21,435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、研究職、医療職等10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414,454円（同414,796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5,029人（同5,021人）であり、その平均給与月額は393,194円（平均年齢42.8歳）（同393,400円（平均年齢42.8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、三重県内の企業規模で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22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699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 5,504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 1,051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、一般従業員でみると、ベースアップの慣行がない事業所の割合は68.9%と昨年に比べ増加していました。

また、ベースアップを実施した事業所の割合は4.6%と昨年に比べ若干減少しており、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26.5%と昨年に比べ減少していました。

さらに、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は79.1%となっており、昨年に比べ若干増加していました。

（参考資料 民間給与関係資料 第20表、第21表 参照）

(イ) 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21.1%、高校卒では20.3%となっており、そのうち大学卒で90.6%、高校卒で83.6%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）

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43.3%となっており、昨年に比べ大幅に減少していました。雇用調整を実施した事業所の措置内容を多い順にみると、採用の停止・抑制を行った事業所が23.2%、残業の規制を行った事業所が15.5%、一時帰休・休業を

行った事業所が14.8%、賃金のカットを行った事業所が12.9%となっていました。

(参考資料 民間給与関係資料 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

「平成22年人事統計調査」及び「平成22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、精密に比較(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、本来支給されるべき職員の給与水準を基に比較することが適当であることから、減額措置前の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、職員の給与が民間従業員の給与を1人当たり平均1,298円上回っていました。

(参考資料 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)	394,505 円
職員(行政職)の給与 (B)	395,803 円
較 差 (A)-(B)	1,298 円 (0.33%)

- (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5,021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4,959人です。
 3. 減額措置後の(B)の給与は、395,499円であり、これをもとに(A)の給与と比べると、(B)の給与が994円(0.25%)上回っています。

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13,965円、配偶者と子2人の場合は25,742円となっており、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 民間給与関係資料 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 民間給与関係資料 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3.96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4.15月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1.2%、津市では1.0%それぞれ減少していました。なお、県内4市(津市、桑名市、伊賀市、尾鷲市)の平均についてみると、1.1%減少となっていました。

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3.7%の減少、津市で名目23.1%の増加となりました。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203,110円、224,830円及び246,580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4.5%増加していました。

本年4月の三重県の有効求人倍率(三重労働局)は、昨年4月を0.10ポイント上回る0.54倍(全国0.48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、昨年同期を0.3ポイント下回る4.1%（全国5.3%）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 国家公務員の給与に関する人事院勧告等

人事院は、本年8月10日、国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。その概要は次のとおりです。

(1) 民間給与との較差に基づく給与改定

本年4月時点で、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757円（0.19%）上回ったことから、これに見合うよう月例給の引下げ改定を行うとともに、特別給についても、民間の特別給の支給割合に見合うよう引き下げることが適切であると判断した。

ア 50歳台後半層の職員の給与の抑制措置

官民の給与水準を年齢別にみると、30歳台までは民間の給与水準が公務を上回っているのに対し、50歳台では公務が民間を上回っており、特に50歳台後半層の平均給与額をみると、官民の給与差は拡大している傾向にある。

このような官民の給与差の状況に対し、早急に一定の対応を行うことが適当との考えから、本年の民間給与との較差を解消するための措置を通じて、特に給与差の大きい50歳台後半層の給与水準の是正を図る必要がある。

その具体策として、定年延長の実施に当たって50歳台後半層の給与制度の見直しが考えられることから、当面の措置として、55歳を超える職員の俸給及び俸給の特別調整額について100分の1.5を乗じて得た額を減ずる方策を講じる。ただし、行政職俸給表（一）5級及びこれに相当する職務の級以下の職員、医療職俸給表（一）適用職員、再任用職員、任期付研究員並びに特定任期付職員については、この方策は適用しない。

イ 俸給表

50歳台後半層の給与抑制措置に併せて、行政職俸給表（一）について、40歳台の職員が受ける号俸以上の号俸を対象に平均0.1%の引下げ改定を行う。

行政職俸給表（一）以外の俸給表についても、行政職俸給表（一）との均衡を考慮して、俸給月額引下げ改定を行う。ただし、処遇等に配慮して、医療職俸給表（一）及び任期付研究員俸給表（若手育成型）については、引下げ改定は行わない。

ウ 経過措置額の取扱い

給与構造改革の俸給水準引下げに伴う経過措置額についても、その算定基礎となる額は、平成18年3月31日において受けていた俸給月額に、その者に係る昨年の経過措置額の引下げ率及び本年の行政職俸給表（一）の最大の号俸別改定率（0.17%）を考慮して定めた率を乗じて得た額とする。

さらに、給与抑制措置を受ける50歳台後半層の職員にあっては、これにより算定される経過措置額について100分の1.5を乗じて得た額に相当する額を減ずる。

エ 期末・勤勉手当

期末・勤勉手当については、民間の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.2月分引き下げ3.95月分とする。本年度については、12月期の期末・勤勉手当から差し引き、来年度以降の取扱いについては、民間の特別給の支給状況等を参考に、6月期及び12月期における期末・勤勉手当の支給月数を定める。

オ 改定の実施時期等

これらの改定については、遡及することなく施行日から適用し、較差相当分を年間給与で解消するため、引下げ改定が行われる俸給月額又は経過措置額を受ける職員について、12月期の期末手当の額で所要の調整措置を講じる。

カ 超過勤務手当

超過勤務手当について、月60時間を超える時間外労働の割増賃金率を引き上げた民間企業の実態を踏まえ、公務においても、月60時間の超過勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含め、平成23年

度から実施する。

(2) 給与構造改革の進捗状況等

給与構造改革については、本年度、段階的实施のために低く設定されていた地域手当の支給割合及び本府省業務調整手当の支給額が本来の支給割合及び支給額となり、これをもって当初予定していた施策の導入・実施はすべて終了する。また、地域間給与配分の見直しについては、今後、最終的な検証を行う必要がある。

50歳台後半層の職員の給与については、定年延長の検討の中であるべき給与制度についても検討し、さらに、今後の高齢期の雇用問題に関連して、60歳台前半の給与についても、具体的な給与水準及び給与体系を設計する。

勤務実績の給与への反映については、評価結果の活用状況等を引き続き把握し、必要に応じて基準の見直しを行うなど、今後も各府省において適切な運用が確保されるよう努めていく。

職員の給与に関する見解

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 本年の民間給与との較差に基づく給与改定

(1) 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。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水準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と考えています。

本委員会は、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。

本年は、一昨年来の世界的な金融危機を発端とした景気の急速な悪化から持ち直してきているものの、未だ本格的な自律的回復には至っていない経済情勢下で、雇用情勢は依然として厳しいものがありますが、このような中で、民間の給与改定状況を的確に把握するとともに、職員給与を取り巻く諸情勢を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じることが適当であると判断しました。

(2) 改定すべき事項

本年においては、職員の給与が民間従業員の給与を上回ることとなったため、本委員会としては、公民較差の大きさなどを考慮し、これに見合うよう月例給の引下げ改定を行うとともに、特別給についても、民間の特別給の支給割合に見合うよう引き下げることとします。

月例給の引下げ改定に当たって、本県の給与制度はこれまで、均衡の原則の考えの下、国の制度を基本としてきたところであり、給料表の構造についても、

官民の給与差を踏まえて作成されている国の俸給表に基本的に準拠してきたところです。

本年の人事院勧告における50歳台後半層の職員の給与の抑制措置については、官民の給与差を踏まえ、俸給カーブをフラット化するなどの従前の方法に代えて、より直接的に給与水準を下げる措置としてなされたものであることから、本県においても、これまで基本としてきた国の俸給表構造と同様に取り扱うことが適当であると考え、人事院勧告に準じて実施することとします。

引下げ改定に当たっては、給料表の改定に優先して、50歳台後半層の職員の給与の抑制措置を実施し、その上で残る公民較差相当分については、昨年報告したとおり、本年度、地域手当の段階的導入が終了したことを受けて、給料表に公民較差を反映させる手法で解消することとします。

ア 50歳台後半層の職員の給与の抑制措置

人事院は、の5の(1)のとおり、全国の民間の給与水準を基にした50歳台後半層の官民の給与差が拡大している傾向にあり、その是正を図る具体策として、定年延長の実施に当たり50歳台後半層の給与制度の見直しが考えられることから、55歳を超える職員の俸給月額に100分の1.5を乗じて得た額に相当する額を当該俸給月額から減じる措置により、本年の民間給与との較差を解消しました。

本県においても、人事院勧告の内容に準じて実施することとします。

イ 給料表

民間との給与比較を行っている行政職給料表については、アの措置による解消分を除いた残りの公民較差に相当する引下げ改定を行うこととします。

改定に当たって、給料表は、給与制度の根幹をなすものであることから、国の俸給表構造を維持した上で、一定の水準調整をする方法により改定することとします。

このような考え方にに基づき、本年については、人事院勧告で改定された俸給表を基準に、公民較差の解消に必要な一定率を乗じる方法により、本県給料表の引下げ改定を行うこととします。

ただし、平成21年以降の人事院勧告における俸給表の改定内容及び本年の公民較差を考慮し、1級から3級までの一部の給料月額については、据え置くこととします。

なお、再任用職員の給料月額についても、再任用職員以外の職員に準じた改定を行います。

また、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、所要の改定を行います。ただし、医療職給料表（一）及び任期付研究員給料表（若手育成型）については、平成21年以降の人事院勧告を考慮し、医師の処遇を確保する観点及び若手研究者を対象としていることからそれぞれ引下げ改定は行わないこととします。

ウ 経過措置額の取扱い

給料月額について、アの措置及びイの改定が行われることを踏まえ、職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成18年三重県条例第10号）附則第8項から第10項及び公立学校職員の給与に関する条例の一部を改正する条例（平成18年三重県条例第32号）附則第7項から第9項の規定による給料（経過措置額）についても、医療職給料表（一）及び任期付研究員給料表（若手育成型）を除き、引き下げることにします。引下げ後の経過措置額の算定の基礎となる額は、平成18年3月31日において受けていた給料月額に、後述の調整率（0.34%）を考慮して定めた100分の99.66を乗じて得た額とします。

さらに、アの措置の対象職員にあっては、これにより算定される経過措置額から、当該経過措置額にアの措置の割合（100分の1.5）を乗じて得た額に相当する額を減じた額をその者の経過措置額とします。

エ 期末・勤勉手当

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の均衡を図るため、支給月数を0.2月分引き下げ、3.95月分とすることとします。本年度については、12月期の期末・勤勉手当から差し引くこととし、平成23年度以降の取扱いについては、

人事院勧告及び民間の特別給の支給状況等を参考に、6月期及び12月期における期末・勤勉手当の支給月数を定めることとします。

また、再任用職員の期末・勤勉手当並びに任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても同様とします。

オ 改定の実施時期等

本年の民間給与との較差に基づく給与改定は、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、公務と民間の給与を年間で均衡させるための所要の措置を講じることとした上で、遡及することなく施行日からの適用とします。なお、減額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、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）から施行することとします。

公務と民間の給与は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月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る較差相当分を解消し、年間給与で公務と民間の均衡を図る観点からの所要の調整を行うことが情勢適応の原則にもかなうものです。

この年間調整については、若年層の引下げ改定を行わない給料月額を受け取る職員（経過措置額を受け取る職員を除く。）については較差相当分に係る調整を行うことは適当ではないため、本年の調整は、引下げ改定が行われる給料月額又は経過措置額を受け取る職員によって行政職給料表適用職員全体の民間給与との較差の総額を負担することとして求められる率（調整率）により、人事院勧告の趣旨に準じ、所要の措置を講じることとします。

2 時間外勤務手当

人事院は、の5の(1)のとおり、平成23年度から月60時間の超過勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含めるとしています。

時間外勤務手当については、これまで、国の制度に基本的に準拠してきていることから、月60時間の時間外勤務時間の積算の基礎の取扱いについて、人事院勧告に準じて取り扱うこととします。

3 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得る仕組みについては、導入までの工程表を作成するなど、早期の構築・導入に向けた取組を進めていく必要があります。

4 教員給与への対応

教員の給与については、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。

また、文部科学省の平成22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、給料の調整額及び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に係る取扱いを踏まえ、適切に対応していくこととします。

第2 人事行政に関する報告

国においては、社会経済情勢が大きく変化するなかで、公務員が国民の期待に応え、有効な行政施策を推進することのできる公務員制度の実現に向けて、平成20年6月に制定された国家公務員制度改革基本法に基づく公務員制度改革が進められています。

本県においては、厳しい雇用経済情勢が続くなか、雇用・経済対策を切れ目なく講じるとともに、県民しあわせプラン第二次戦略計画の最終年度として、重点的な取組に掲げる目標や施策目標の達成に向けて取り組んでいるところです。

厳しい財政状況のもと、限られた経営資源のなかで、事業や事務の選択と集中を一層進め、簡素で効率的な行政運営につなげていくためには、県政を担う職員一人ひとりの果たすべき役割が、今後、ますます重要となります。そのためには、多様で有為な人材を広く求め、職員の能力を開発・育成するための取組をより進めるとともに、職員を取り巻く環境の整備や勤務条件の改善に努めることで、職員が情熱、勇気、気概を持って働き、その能力を最大限に発揮できるようにすることが必要です。

これらのことを踏まえ、人事行政に関する主な個別課題について、次のとおり報告します。

1 公務員の労働基本権に関する状況

国においては、これまで制約を加えてきた国家公務員の労働基本権に関し、国家公務員制度改革基本法のなかで「国民に開かれた自律的労使関係制度を措置する」ことが定められました。その後、国家公務員制度改革推進本部の下に設置された労使関係制度検討委員会において、協約締結権を付与するに当たっての制度的検討が行われました。

人事院は本年の勧告において、公務員の労働基本権の在り方について、見直しの目的を明確にし、十分な議論を尽くし、国民の理解の下で結論を得ていく必要があるとしています。そして、その議論に資するため、公務における自律的労使関係制度の在り方について、「協約締結権及び争議権を付与」「協約締結権を付与し、争議権は認めない」「協約締結権及び争議権は認めずその代償措置として第三者機関の勧告制度を設けるとともに、勤務条件決定への職員団体参加の仕組みを制度

化」「 職位、職務内容、職種等に応じて ~ を適用」の4つのパターンを示し、基本的な論点整理を行っています。

また、地方公務員の労働基本権については、国家公務員制度改革基本法において、国家公務員の労使関係制度と整合性をもって検討することとされています。

こうした労働基本権の在り方の見直しは、人事行政の公正の確保や、労働基本権制約の代償機関としての人事委員会の役割の根幹に関わる事項であり、今後も国の動向を注視していきます。

2 高齢期の雇用問題

公的年金の支給開始年齢が60歳から65歳へと段階的に引き上げられることに伴い、公務員、民間従業員ともに平成25年度以降、60歳で定年退職となる場合には公的年金が支給されない期間が生じることから、高齢者の雇用を推進しその能力等を十分に活用していくことが社会全体の課題となっています。

人事院は本年の勧告において、年金支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から国家公務員の定年を段階的に65歳まで引き上げることが適当であるとしています。その上で、定年延長を行うに当たっては、管理職の役職定年制や組織活力の確保のための人材活用方策等に取り組み、短時間勤務を含め多様な働き方を選択できるようにすることが必要であるとしています。また、定年延長後の給与については、民間企業の雇用・所得の実態を踏まえて60歳台前半の給与水準を相当程度引き下げるについて言及しています。そして、今後検討を進め、本年中を目途に立法措置のための意見の申出を行うとしています。

本県においては、現在、再任用制度による職員の高齢期雇用の取組が行われていますが、職員が高齢期の生活に不安を覚えることなく職務に専念できる環境を整備するため、これまでの再任用制度の運用状況を検証するとともに、今後、任命権者はもとより本委員会においても、国の動向を注視しながら、定年延長後の人材活用方策や給与をはじめとする高齢期の雇用に関する課題について、検討を進めていく必要があります。

3 人材の確保・育成

職員の採用試験については、多様かつ有為な人材を確保するため、人物面を重視

した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が、採用困難な技術系職員等の確保にも留意しつつ、試験方法など試験制度について、引き続き調査・検討を行っていきます。

また、行政課題が複雑・高度化しているなか、最適な行政サービスの提供を実現するとともに、今後、地域主権の確立をめざす取組が進むことにより、地域のことは地域自らが考え、決定し、着実に実行していくことが求められます。こうした情勢に柔軟に対応するためには、これまで以上に多様で有為な人材の確保が必要であることから、専門的な知識を有する者等を任期付職員として採用する制度など柔軟な雇用形態が可能な採用制度の活用についても、引き続き検討していくことが必要です。

さらに、社会経済情勢が大きく変化するなか、多様化する行政需要に的確に対応し、県民の期待に十分応えていくためには、職員一人ひとりの資質や能力を伸ばすよう、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。

なお、職員の人材育成を目的とした評価制度として、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、それぞれ一般職員を対象に試行されています。評価制度については、国及び他の都道府県の多くで実施されているところですが、本県においてもこれまでの成果と課題を検証し、継続して改善に取り組むことで、本施行へとつなげていくことが必要です。

また、県行政に対する県民の信頼を著しく損なう職員の不祥事が後を絶ちません。任命権者においては、かねてから職員の綱紀の厳正な保持、服務規律の確保について注意喚起を行っているところですが、引き続き、研修等の機会を捉え、公務員倫理や法令遵守の意識を一層高めるための取組を進めることが必要です。

4 総勤務時間の縮減

総勤務時間の縮減は、職員の健康管理や公務能率向上の観点から大変重要であり、任命権者において様々な取組が行われてきましたが、職員一人当たりの時間外勤務時間は年々増加する傾向にあります。

平成20年の報告において、職員の勤務時間を1日当たり8時間から7時間45分に短縮することに伴って、時間外勤務の増大を招かないよう言及したところですが、

勤務時間が短縮された平成21年度の知事部局の職員一人当たりの時間外勤務時間は、平成20年度に比べ約12%増加しました。また、年間500時間を超える時間外勤務を行った職員（以下「超長時間勤務者」という。）についても、約23%増加しています。

こうした状況を踏まえ、これまで行われてきた「ノー残業デー」における定時退庁や計画的な休暇取得の促進、時間外勤務における事前命令の徹底など、個々の取組について検証し、より実効あるものに結びつけていかなければなりません。また、超長時間勤務者については、任命権者において、超長時間勤務が発生している原因を分析し、それぞれに応じた改善策を検討するとともに、管理職員においては、超長時間勤務者の業務量の的確な把握に努め、職員間の業務の再配分を行うなど柔軟な対応を行うことが必要です。さらに、業務の必要性について抜本的に見直し、選択と集中を一層進めていくことが必要です。

また、勤務時間の弾力化については、これまでも県民サービスの向上を目的として、一部の所属で実施されているところですが、職員の健康管理や時間外勤務の縮減の観点からも、今後、業務の実態に合わせてより柔軟に活用していく必要があります。

これらの取組を積み重ねることで、効率的な業務遂行や勤務時間管理に対する職員一人ひとりの意識を高め、総勤務時間の縮減を実現していくことが必要です。

5 仕事と家庭の両立支援の推進

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」が改正され、本年6月に施行されました。この改正により、育児や介護をしながら働き続けることを目的とした制度がさらに充実するとともに、特に、男性の育児休業の取得促進が図られました。本県においては、この趣旨も踏まえ、仕事と育児や介護の両立支援を推進していく必要があります。

まず、育児については、今年度は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後期計画の初年度に当たることから、次世代育成を支援する取組を着実に進めていく必要があります。特に、本計画における平成26年度時点での目安とする指標について、男性の育児参加休暇取得率を100%、男性の育児休業取得率を10%としており、それぞれ過去の実績と比べ相当程度高い数値を設定していることから、

男性の育児参加について、より積極的な措置を講じることが必要です。

次に、介護については、昨年も報告したとおり、今後、仕事との両立を必要とする職員の増加が予想されることから、両立支援の取組をさらに進めることが必要です。本年6月に短期の介護休暇が新設されるなど、介護のための休暇等の制度も整備が進んでいますが、これらの制度を職員が十分に理解しているとはいえないことから、制度の周知を一層図っていくことが必要です。

さらに、これらの取組を進め、仕事と家庭が両立しやすい職場環境をつくることによって、職員が本来の能力を発揮できるようにすることが重要です。特に女性は出産や育児によって継続的なキャリア形成が中断する傾向が強いことから、女性のキャリア形成を支援する取組について検討する必要があります。両立支援とキャリア形成支援の取組により、女性登用の拡大へとつながることが期待されます。

また、国においては、非常勤職員の仕事と家庭の両立支援に関する制度が充実しつつあります。本県においても一般職の臨時的任用職員等が安心して公務に精励できるよう、仕事と家庭の両立について、一層配慮する必要があります。

6 健康対策の推進

職員の健康保持及び増進は、安心して職務に従事するためには不可欠であり、これまでも様々な対策が進められています。特にメンタルヘルス対策は、メンタル疾患を抱える職員数が依然として高い数値で推移している現状を鑑みれば、これまで以上に、予防や早期発見、円滑な職場への復職支援、再発防止のための対策に積極的に取り組むことが求められます。

中でも、予防や早期発見の取組は、メンタル疾患が一般的に長期間の療養を必要とし、公務運営に多大な影響を及ぼすことを勘案すれば、特に重要です。そのため、まずは職員自身による気づきにつなげるようストレスチェック等に取り組むことが必要ですが、メンタルの不調に職員自身が気づきにくいことを考慮すれば、いかに早く周りの者が職員の不調に気づくかという視点も重要です。任命権者においては、必須研修等を利用し、メンタルヘルスの知識を職員が学ぶ機会をこれまでも設けているところですが、今後はさらに研修の対象者を広げ、職場全体でメンタル疾患を早期に発見する態勢をとり、支えあっていくことが必要です。

さらに、職場でのストレスの要因であり、メンタル疾患につながる可能性のある

セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等のハラスメントの対策に取り組み、職員が個人として尊重される良好な職場環境づくりにつなげていくことが必要です。

また、メンタル疾患による病気休暇又は休職から職務に復帰する職員への支援、さらには復帰後の再発防止も重要です。知事部局においては、平成21年度からリワークトレーニングが進められており、円滑な職務復帰や再発防止に一定の成果を挙げていることから、これまでの成果や課題を検証し、拡充させることが有効です。

そして、これらの予防や早期発見、復職支援、再発防止のための取組を人事部門、健康管理部門、研修部門が連携しながら、さらに充実したものとしていくことが必要です。

第3 勧告実施にあたって

本年の人事委員会勧告は、月例給については、公民較差の大きさなどを考慮し引下げ改定を行うこととし、特別給である期末・勤勉手当についても、民間の支給割合との均衡を図るため引下げとなるものであり、年間給与としては、昨年に引き続き引き下げる厳しい内容になっています。

現下の経済情勢をみると、景気は持ち直してきているものの、未だ自律的回復には至っておらず、雇用は依然として厳しい状況にあります。

職員におかれては、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、職務に精励され、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）、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）、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）、職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成18年三重県条例第10号）及び公立学校職員の給与に関する条例の一部を改正する条例（平成18年三重県条例第32号）を改正することを勧告する。

1 改定の内容

(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

ア 給料表

現行の給料表（医療職給料表（一）を除く。）を別記第1のとおり改定すること。

イ 55歳を超える職員の給料月額減額支給等について

(ア) 当分の間、55歳を超える職員（次の表の給料表欄に掲げる給料表の適用を受ける職員でその職務の級が次の表の職務の級欄に掲げる職務の級以下であるもの、医療職給料表（一）の適用を受ける職員、再任用職員、第1号任期付研究員、第2号任期付研究員及び特定任期付職員を除く。）に対する給料月額の支給に当たっては、当該職員が55歳に達した日後における最初の4月1日以後、当該職員の給料月額から、当該給料月額に100分の1.5を乗じて得た額に相当する額（その額を当該給料月額から減じた額が当該職員の属する職務の級の最低の号給の給料月額に達しない場合にあつては、当該給料月額を当該職員の給料月額から減じた額）を減ずること。

(イ) (ア)の適用を受ける職員に対する地域手当の支給に当たっては、その者の地域手当の月額から、(ア)により減ずる額に相当する額に地域手当の支給割合を乗じて得た額を減ずること。

(ウ) (ア)の適用を受ける職員に係る勤務1時間当たりの給与額の算出並びに当該職員に対する期末手当、勤勉手当及び休職者の給与の支給に当たっては、(ア)及び(イ)に準ずること。

給料表	職務の級
行政職給料表	5級
公安職給料表	6級
研究職給料表	4級
医療職給料表(二)	4級
医療職給料表(三)	5級
高等学校等教育職給料表	3級
中学校・小学校教育職給料表	3級
学校栄養職員給料表	4級

(I) (ア)、(イ)及び(ウ)に掲げるもののほか、人事院勧告の趣旨に準じて所要の措置を講じること。

ウ 期末手当及び勤勉手当について

(ア) 平成22年12月期以降の支給割合

a 一般職員(b以外の職員)

12月に支給される期末手当の支給割合を1.35月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.65月分とすること。再任用職員については、同月に支給される期末手当の支給割合を0.8月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.3月分とすること。

b 特定管理職員

12月に支給される期末手当の支給割合を1.15月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.85月分とすること。再任用職員については、同月に支給される期末手当の支給割合を0.7月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.4月分とすること。

(1) 平成23年 6 月期以降の支給割合

a 一般職員（b以外の職員）

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1.225月分及び1.375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0.675月分とすること。再任用職員については、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0.325月分とすること。

b 特定管理職員

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1.025月分及び1.175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0.875月分とすること。再任用職員については、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0.425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の改正

ア 給料表

現行の第 1 号任期付研究員に適用される給料表を別記第 2 のとおり改定すること。

イ 期末手当について

(ア) 平成22年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.5月分とすること。

(イ) 平成23年 6 月期以降の支給割合

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1.4月分及び1.55月分とすること。

(3) 一般職の任期付職員の採用等に関する条例の改正

ア 給料表

現行の給料表を別記第 3 のとおり改定すること。

イ 特定任期付職員の期末手当について

(ア) 平成22年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.5月分とすること。

(1) 平成23年 6 月期以降の支給割合

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1.4月分及び1.55月分とすること。

(4) 職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成18年三重県条例第10号）の改正

平成18年 3月31日から引き続き同一の給料表の適用を受ける職員で、その者の給料月額が、同日において受けていた給料月額（この改定の実施の日において医療職給料表（一）の適用を受ける職員及び第2号任期付研究員以外の職員である者にあつては、当該給料月額に100分の99.66を乗じて得た額とし、その額に1円未満の端数が生じたときはこれを切り捨てた額とする。）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、給料月額のほか、その差額に相当する額（(1)のイの適用を受ける職員にあつては、当該額から、当該額に(1)のイの(ア)に定める割合を乗じて得た額に相当する額を減じた額）を給料として支給すること。

(5) 公立学校職員の給与に関する条例の一部を改正する条例（平成18年三重県条例第32号）の改正

平成18年 3月31日から引き続き同一の給料表の適用を受ける職員で、その者の給料月額が、同日において受けていた給料月額（この改定の実施の日において職員である者にあつては、当該給料月額（規則で定める職員にあつては、当該給料月額に切替日の前日において受けていた教職調整額を加えた額）に100分の99.66を乗じて得た額とし、その額に1円未満の端数が生じたときはこれを切り捨てた額とする。）に達しないこととなる職員（規則で定める職員を除く。）には、給料月額のほか、その差額に相当する額（(1)のイの適用を受ける職員にあつては、当該額から、当該額に(1)のイの(ア)に定める割合を乗じて得た額に相当する額を減じた額）を給料として支給すること。

2 改定の実施時期等

(1) 改定の実施時期

この改定は、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(1)のウの(イ)、(2)のイの(イ)及び(3)のイの(イ)については、平成23年4月1日から実施すること。

(2) 平成22年12月に支給する期末手当に関する特例措置

ア 平成22年12月に支給する期末手当の額は、当該期末手当の1の(1)のウの(ア)、(2)のイの(ア)及び(3)のイの(ア)による改定後の額（以下「基準額」という。）から、(ア)及び(イ)に掲げる額の合計額（以下「調整額」という。）に相当する額を減じた額とすること。この場合において、調整額が基準額以上となるときは、期末手当は、支給しないこととすること。

(ア) 平成22年4月1日（同月2日から同年12月1日までの期間において職員以外の者又は職員であって適用される給料表並びにその職務の級及び号給がそれぞれ次の表の給料表欄、職務の級欄及び号給欄に掲げるものであるもの（当該期間に1の(1)のイを適用したとするならば給料月額の変額を受けることとなる職員、職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成18年三重県条例第10号）附則第8項から第10項及び公立学校職員の給与に関する条例の一部を改正する条例（平成18年三重県条例第32号）附則第7項から第9項の規定による給料を支給される職員を除く。）、医療職給料表（一）の適用を受ける職員若しくは第2号任期付研究員からこれらの職員以外の職員（以下「調整対象職員」という。）となった者（同年4月1日に調整対象職員であった者で任用の事情を考慮して人事委員会規則で定めるものを除く。））にあつては、その調整対象職員となった日（当該日が2以上あるときは、当該日のうち人事委員会規則で定める日））において調整対象職員が受けるべき給料、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、単身赴任手当の基礎額、特勤手当（これに準ずる手当を含む。）、へき地手当（これに準ずる手当を含む。）及び教職調整額の月額の合計額に100分の0.34を乗じて得た額に、同月からこの改定の実施の日の属する月の前月までの月数（同年4月1日から当該実施の日の前日までの期間において、

在職しなかった期間、給料を支給されなかった期間、調整対象職員以外の職員であった期間その他の人事委員会規則で定める期間がある職員にあっては、当該月数から当該期間を考慮して人事委員会規則で定める月数を減じた月数)を乗じて得た額

- (1) 平成22年6月1日において調整対象職員であった者(任用の事情を考慮して人事委員会規則で定める者を除く。)に同月に支給された期末手当及び勤勉手当の合計額に100分の0.34を乗じて得た額

給料表	職務の級	号給
行政職給料表	1 級	1号給から56号給まで
	2 級	1号給から24号給まで
	3 級	1号給から8号給まで
公安職給料表	1 級	1号給から52号給まで
	2 級	1号給から44号給まで
	3 級	1号給から32号給まで
	4 級	1号給から16号給まで
研究職給料表	1 級	1号給から56号給まで
	2 級	1号給から32号給まで
医療職給料表(二)	1 級	1号給から52号給まで
	2 級	1号給から32号給まで
	3 級	1号給から16号給まで
医療職給料表(三)	1 級	1号給から56号給まで
	2 級	1号給から40号給まで
	3 級	1号給から16号給まで
	4 級	1号給から4号給まで
第1号任期付研究員に適用される給料表	-	1号給
特定任期付職員に適用される給料表	-	1号給
高等学校等教育職給料表	1 級	1号給から52号給まで
	2 級	1号給から32号給まで

中学校・小学校 教育職給料表	1 級	1号給から52号給まで
	2 級	1号給から44号給まで
学校栄養職員給料表	1 級	1号給から52号給まで
	2 級	1号給から32号給まで
	3 級	1号給から16号給まで

イ 平成22年4月1日から同年12月1日までの間において給料表の適用を受けない県職員等であった者から引き続き新たに職員となった者で任用の事情を考慮して人事委員会規則で定めるものについては、アの額の算定に関し所要の措置を講じること。

(3) その他所要の措置

(2)に掲げるもののほか、この改定に伴い、所要の措置を講じること。