

# 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

### 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23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、21,382人（再任用職員を除くと（以下「同」という。）21,301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410,277円（同410,718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4,962人（同4,954人）であり、その平均給与月額は392,286円（平均年齢43.1歳）（同392,496円（平均年齢43.0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、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23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678の民間事業所のうちから、層化無

作為抽出法によって145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 5,165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 636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、一般従業員で見ると、ベースアップの慣行がない事業所の割合は64.4%と昨年に比べ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9.5%と昨年に比べほぼ横ばいとなっており、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26.1%と昨年に比べ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83.8%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 II 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24.0%、高校卒では17.2%となっており、そのうち大学卒で94.0%、高校卒で90.8%の事業所で、初任給は据置きとなっていました。

（参考資料 II 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40.4%となっており、昨年に比べ若干減少していました。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14.6%、残業の規制を行った事業所が14.0%、一時帰休・休業を行った事業所が13.4%、賃金のカットを行った事業所が12.4%となっていました。

(参考資料 II 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23年人事統計調査」及び「平成23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357円上回っていました。

(参考資料 III 公民比較関係資料 参照)

公民給与の較差

区 分	金 額 等
県内民間従業員の給与 (A)	395,014 円
職員（行政職）の給与 (B)	395,371 円
較 差 (A) (B)	△ 357 円 (△0.09%)

- (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4,954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4,886人です。  
 3. 減額措置後の(B)の給与は、395,065円であり、これをもとに(A)の給与と比べると、(B)の給与が51円(0.01%)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13,374円、配偶者と子2人の場合は25,020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 II 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3.97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（3.95月）とおおむね均衡していました。

（参考資料 II 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0.4%下落し、津市では0.1%上昇していました。なお、県内5市（津市、松阪市、桑名市、伊賀市、尾鷲市）の平均についてみると、変化はありませんでした。

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2.1%の減少、津市で名目1.5%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183,510円、217,370円及び251,200円となりました。



## イ 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、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、その者に係る一昨年及び昨年の経過措置額の引下げ率並びに本年の行政職俸給表（一）の最大の号俸別改定率（△0.49%）を考慮して定めた率を乗じて得た額とする。

## ウ 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。

## （2）給与制度の改正等

### ア 給与構造改革における経過措置額の廃止等

平成18年度から実施した給与構造改革における経過措置の対象者数や経過措置額については、大幅に減少してきているが、高齢層における官民の給与差をみると、依然として公務が民間を相当程度上回っており、平成25年度からの定年の段階的な引上げを見据え、平成24年度は経過措置額として支給されている俸給の2分の1を減額して支給し、平成25年4月1日に廃止する。ただし、平成24年度については、激変を緩和する観点から、減額する額に上限（10,000円）を設ける。

経過措置額の廃止に伴って生じる制度改正原資については、若年・中堅層を中心に、給与構造改革期間中に抑制されてきた昇給の回復に充てる。

### イ 地域間給与配分の見直し

地域間給与配分の見直しについては、公務における経過措置額の状況や、地域手当の異動保障の支給状況及び各地域の民間給与の動向等を踏まえ、来年以降、最終的な検証を行う必要がある。

#### **ウ 50歳台の給与制度の見直し**

今後の定年の段階的な引上げ等を見据え、来年度以降、高齢層における官民の給与差を縮小する方向で昇格・昇給制度の見直しの検討を進める。

#### **エ 産業構造、組織形態の変化等への対応**

職種別民間給与実態調査の対象となる産業の拡大、職種（役職）の定義や官民比較における対応関係の見直し等について検討を行い、来年以降、必要な対応を行う。

## II 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 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 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としています。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、世界的な金融危機を発端とした景気の悪化から持ち直しの動きがみられたものの、東日本大震災の影響により、雇用経済情勢は依然として厳しい状況にあります。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こととします。

なお、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。



## ア 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、国の俸給表構造を基本として、公民較差に相当する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。

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）については、本年の人事院勧告を考慮し、医師の処遇を確保する観点から引下げ改定は行わないこととします。また、任期付研究員給料表（若手育成型）についても、若手研究者を対象としていることから引下げ改定は行わないこととします。

## イ 経過措置額の取扱い

給料月額について、ア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、引き下げることとします。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、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給料表の最大の号給別改定率（△0.11%）を考慮して定めた100分の99.55を乗じて得た額とします。

## ウ 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、昨年と同様の考え方に基づき、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（ $\Delta 0.09\%$ ））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 給与制度の改正等**

### **(1) 自宅に係る住居手当**

自宅に係る住居手当については、これまで国と異なる改定をしてきた経緯等を踏まえ、引き続き存置してきましたが、国や最近の他の都道府県の状況等を考慮し、本年度限りで廃止することとします。

なお、廃止に当たっては、所要の経過措置を講じることとします。

### **(2) 給与構造改革における経過措置額等**

人事院は、Iの5の(2)のとおり、経過措置額を廃止し、それに伴って生じる制度改正原資については、若年・中堅層を中心に、給与構造改革期間中に抑制されてきた昇給の回復に充てることとしています。

本県においても、今後の定年の段階的な引上げ等を見据え、国や他の都道府

県の実施状況等も踏まえて、経過措置額の廃止に向けて検討していく必要があります。

なお、国においては、給与構造改革期間中に俸給表水準の引下げと併せて昇給抑制を行い、それらによって生じた原資を広域異動手当や本府省業務調整手当の創設等に充てていますが、本県においては国と同様の昇給抑制措置を講じていないことから、制度改正原資を給料表改定に充てるなど、その取扱いについて、併せて検討していく必要があります。

### **(3) 50歳台の給与制度の見直し**

人事院は、Iの5の(2)のとおり、今後の定年の段階的な引上げも見据え、来年度以降、高齢層における官民の給与差を縮小する方向で昇格、昇給制度の見直しの検討を進めることとしています。

本県においても、昨年国に準じて50歳台後半層の職員の給与の抑制措置を実施したところですが、人事院の検討状況等を踏まえ、給料表構造や昇格、昇給制度について、必要な対応を検討していくこととします。

### **(4) 産業構造、組織形態の変化等への対応**

人事院は、Iの5の(2)のとおり、職種別民間給与実態調査の対象となる産業の拡大、職種(役職)の定義や官民比較における対応関係の見直し等について検討を行い、来年以降、必要な対応を行うこととしています。

本県においても、人事院の見直し状況等を踏まえ、必要な対応を行っていきます。

## **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、国ではすでに定着してきており、また他の都道府県においても導入が進んできていることから、本県においても、さらに早期の構築・導入に向けた取組を計画的に進めていく必要があります。

## 第2 人事行政に関する報告

本格的な人口減少社会の到来、経済のグローバル化の進展、加えて、わが国に未曾有の国難をもたらした東日本大震災を契機とする生活の在り方の見直しなど、行政課題はますます複雑・高度化しています。

現在、国においては、国家公務員制度改革基本法（以下「基本法」という。）に基づく国家公務員制度改革が進められており、公務員を取り巻く環境についても、労働基本権の在り方の見直しや高齢期の雇用問題など、大きな変革の時を迎えようとしています。

本県では、おおむね10年先を見据えて、県政運営の基本姿勢や政策展開の方向性を示す「みえ県民力ビジョン（仮称）」の策定作業が進められており、本年9月に公表された中間案では、県民が力を合わせて新しい三重を創る「県民力による『協創』の三重づくり」の考え方が示されています。

このような情勢において、県民との信頼関係を高めながら、複雑・高度化する行政課題に的確に対応していくためには、県政を担う職員一人ひとりの果たすべき役割は今後ますます重要となります。そのため、有為な人材の確保、職員の更なる意欲と能力の向上に努めるとともに、勤務条件の改善や職場環境の整備に取り組むことにより、職員が誇りと使命感を持って働き、能力を最大限に発揮できるようにしていくことが求められています。

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、基本法の中で「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。本年6月には、基本法に基づく国家公務員制度改革のための法的措置として「国家公務員法等の一部を改正する法律案」をはじめとする国家公務員制度改革関連4法案（以下「改革法案」という。）が国会に提出されましたが、継続審査となっています。

人事院は、本年9月の国家公務員制度改革に関する報告において、改革法案に盛り込まれた労働基本権制約の見直しに関して、協約締結権付与の必要性と国民の利害・得失の明確化、複数の労働組合との交渉を通じた勤務条件の決定、具体的な労使交渉

の在り方など、基本的な論点について整理しています。

また、地方公務員の労働基本権については、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が、総務省は、本年6月、国家公務員に係る自律的労使関係制度の措置を踏まえ、「地方公務員の労使関係制度に係る基本的な考え方」を示し、地方公務員についての新たな労使関係制度の具体化に向けた検討を進めています。

こうした地方公務員の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、所要の検討を行い、対応していく必要があります。

## 2 高齢期の雇用問題

公的年金の支給開始年齢が平成25年度以降60歳から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60歳で定年退職となる場合には無収入となる期間が生じることから、雇用と年金の接続が社会全体の課題となっています。

人事院は、本年9月、来るべき本格的な高齢社会において公務能率を確保しながら職員の能力を十分活用していくためには、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から平成37年度に向けて、定年を段階的に65歳に引き上げることが適当であるとし、関係法律の改正を求める「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を行いました。その中で、定年の引上げを行うに当たっては、民間企業の高齢期雇用の実情を考慮し、60歳を超える職員の年間給与を60歳前の70%水準に設定することとしています。また、能力・実績に基づく人事管理の徹底や管理職の役職定年制の導入等により組織活力を確保するための方策を講じるとともに、短時間勤務を含め多様な働き方を可能とする措置を講じることとしています。

本県においても、計画的な人事管理を通じて組織活力の維持及び公務の能率的運営の確保を図るため、公的年金制度の見直し等の議論も含めた今後の国の動向を注視しながら、高齢期雇用に関する課題について検討していく必要があります。任命権者においては、人事管理運用の見直し、段階的な定年の引上げを行う場合の60歳を超える職員の給与水準の適切な設定、役職定年制・短時間勤務制の導入など、具体的な取組について十分に検討するとともに、関係条例等の整備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、多様で有為な人材を確保するため、人物面を重視した試験方法や試験区分の設定など、様々な見直しを行ってきたところですが、採用が困難な技術系職員等の確保も考慮した試験方法など、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、今後ますます複雑・高度化していく行政課題に的確に対応していくためには、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、時代の変化に対応できる高度な専門性を有する者を任期付職員として採用するなど、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。

これらの人材確保の取組に加え、職員の人材育成の取組についても、積極的に進めていく必要があります。県政に対する信頼をより高め、県民の主体的な活動を支えるため、職員の意欲、責任感、専門性、マネジメント能力等を向上させ、組織の活力を高めていくことが求められています。

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、今年度で4年目（一部では3年目）となっています。職員一人ひとりの意欲と能力の向上はもとより、組織の目標が共有され、様々な課題に柔軟に対応することができる組織の実現を図るためにも、これらの評価制度を適切に活用しながら定着させ、本施行へとつなげていくことが必要です。

### 4 総勤務時間の縮減

総勤務時間の縮減は、職員の健康保持、労働意欲や活力の維持、公務能率の向上等の観点から大変重要であり、これまでも任命権者において様々な取組が進められてきたところです。

本県では、職員が互いのつながりを大切にし、個性や能力を發揮することができる「日本一、働きやすい県庁」に向けた取組を進めていくこととしていますが、そのためには、引き続き総勤務時間縮減に向けた取組を進めることが不可欠です。

平成22年度は、平成21年度と比較すると、知事部局の職員一人当たりの総勤務時間数は約1.1%、時間外勤務時間数は約7.3%減少し、年間500時間を超える時間外勤務を行った職員、いわゆる超長時間勤務職員数も約36.5%減少しています。

これは、選択と集中による業務削減、効率的な業務遂行、計画的な休暇取得の促進、「ノー残業デー」における定時退庁等に取り組んだ結果によるものと考えられます。

一方で、本年度の時間外勤務時間数や総勤務時間数は、東日本大震災の被災地支援や台風12号等による災害復旧への対応、県内の防災対策等の要因も重なり、前年度と比較して増加することが懸念されます。

今後は、これまでの取組を一層進めるとともに、より効果的な取組について、引き続き労使が協働して検討を行うことで、総勤務時間縮減を進めていくことが必要です。

## 5 男女共同参画社会の実現への取組

本年3月に「三重県男女共同参画推進条例」等に基づく「第2次三重県男女共同参画基本計画」が策定され、着実に男女共同参画社会の実現を図るための指針が示されました。この計画に基づき、今後も男女共同参画社会の実現に向けた取組を一層進めていく必要があります。

女性職員の登用については、各任命権者による人事異動方針等にも推進が明記され、管理職総数に占める女性職員の割合は、平成23年4月現在で知事部局において約6.9%、教育委員会において約14.4%と、それぞれ昨年に比べ若干増加するなど、一定の進捗が見られるところですが、「2020年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度になるよう」という国の目標もあることから、平等取扱の原則と能力主義を踏まえつつ、今後も積極的に取り組む必要があります。そのためには引き続き、女性職員が幅広い職務を経験できるような配置を行うとともに、多様な能力開発の研修を計画的に実施し、人材の育成と活用を進めていくことが必要です。

また、職場はもとより、家庭・地域における男女共同参画を推進するためにも、働きやすい職場環境の整備が不可欠です。仕事と家庭の両立支援についてはこれまでも様々な取組が行われているところですが、育児、介護等は家族の一員として性別にかかわらず担うべきであることから、男性職員がそれらの制度を周囲に気兼ねなく安心して利用できる環境を整えていくことが必要です。

人事院は、本年の報告の中で、男性職員の育児休業取得促進の一助となるよう、職員が育児休業を取得した際の期末手当について、1回の承認に係る期間が1か月以下であれば支給割合を減じないための所要の措置を講じるとしていますが、本県においても同様の措置を講じることとします。

## 6 健康対策の推進

職員の健康の保持増進は、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。そして、今後、公的年金の支給開始年齢の段階的な引上げに伴い、これまで以上に長期にわたり勤務することが見込まれ、疾病の予防と健康の保持増進はますます重要になってきます。

加えて、本年は東日本大震災の被災地支援や台風12号等の災害復旧業務に従事する職員の心身両面での健康対策も課題となっています。

なかでもメンタルヘルス対策は、これまでも人事部門、健康管理部門、研修部門が連携しながら、予防や早期発見、円滑な職場への復帰支援、復帰後の再発防止のための取組が進められてきました。

しかしながら、メンタル疾患を抱える職員は全国的に増加傾向にあります。例えば、公務職場における病気休暇取得（連続1か月以上）の原因のうち、メンタル疾患が占める割合の全国（都道府県及び指定都市）平均値は、平成17年度の42.9%から年々増加し、平成21年度には53.2%に至っています。本県においても同様の傾向にあることから、公務運営に及ぼす多大な影響を考慮し、引き続き対策に取り組むことが必要です。

そのため、任命権者においては、職場全体でメンタル疾患を予防、あるいは早期発見する態勢をとり支え合っていけるよう、管理職員を始めとする多くの職員がメンタルヘルスに関する知識を学ぶ機会をより一層充実していくこと、リフレッシュ相談やこころの相談といった相談体制を有効に活用していくことが重要です。

また、メンタル疾患による病気休暇又は休職からの職務復帰支援、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、長期のメンタル疾患に罹患した職員の職場復帰支援のためのプログラムとして、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、職員の自主性を尊重しながら復職準備の支援を行っています。この取組については、これまでも円滑な職務復帰と再発防止に一定の成果を挙げていることから、成果や課題を検証し、拡充させることが有効です。

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ハラスメント（セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等）の対策では、研修の実施など、これまでも任命権者による取組が進められてきましたが、なかでもパワー・ハラスメント対策については、防止のための指針等の策定について検討



を進めることが有効です。今後も引き続きこれらの取組を進めることにより、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。

## 7 公務員倫理の確保

職員は、県民からの負託に的確に応えるため、強い使命感の下に日々の職務に精励しています。

しかしながら、これまで築き上げた県民からの信頼を大きく損なう行為も一部の職員に見られます。平成22年度に懲戒処分を受けた職員は、平成21年度と比較すると15人から19人へと増加し、特に飲酒運転等の非違行為が後を絶ちません。

県民からの信頼は公務運営の基盤であり、職員の不祥事は、県職員全体の信用を傷つけ、公務全般に対する県民の信頼を著しく損なうことにつながります。地方公務員を取り巻く環境は大きく変わろうとしており、これまで以上に県民との信頼関係を高めていく必要があるなか、今まさに職員の倫理観や法令遵守の意識が問われています。

また、個人の人格と尊厳を侵害する行為であるセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等については、公務員倫理や法令遵守の観点からも決して許されない行為であり、県民からの信頼を確保していく上でも大きな障害となるものです。

任命権者においては、これまでも研修等の機会を捉え、職員倫理憲章やそれに基づく指針等の周知など、公務員倫理や法令遵守の意識を高めるための取組を行っているところですが、今後も、これらの取組を徹底することで、県民からの信頼を損なう行為の未然防止や再発防止に一層努めていく必要があります。

そして、職員一人ひとりにおいては、県民全体の奉仕者としての自覚を持ち、県民の期待と信頼に応えられるよう行動する必要があります。

### 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、公民較差の大きさなどを考慮し引下げ改定を行うものであり、年間給与としては、3年連続の引下げとなる厳しい内容になっています。

現下の雇用経済情勢をみると、景気は緩やかに持ち直しつつあるものの、雇用は依然として厳しい状況が続くなど、県民は将来に対する不安や閉塞感を抱いています。

職員におかれては、東日本大震災や台風12号など大きな被害が発生するなか、強い使命感の下に昼夜を問わず被災地支援や災害復旧業務に尽力していただいているところですが、こうした社会状況を十分に認識するとともに、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、職務に精励される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。

人事委員会の給与勧告は、一般職の職員が労働基本権を制約されていることの代償措置であり、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しています。

現在、本県の厳しい財政状況を勘案し、特例条例による一般職の管理職員に係る給与の減額措置が実施されていますが、こうした給与勧告制度に基づかない給与の減額措置を行うことは、地方公務員法に規定する給与決定の原則とは異なるものであり、この措置をできる限り早期に解消されることを強く望みます。

## 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 住居手当について

自らの所有に係る住宅に居住する職員に対する住居手当は、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

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。

#### （3）一般職の任期付職員の採用等に関する条例の改正

現行の給料表を別記第3のとおり改定すること。

#### （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、その者の受ける給料月額が、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99.55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（職員の給与に関する条例附則第19項の表の給料表欄に掲げる給料表の適用を受ける職員（再任用職員を除く。）のうち、その職務の級が同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。）にあつては、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つては、特定職員となった日）以後、当該額に100分の98.5を乗じて得た額）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、その者の受ける給料月額が、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99.55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（公立学校職員の給与に関する条例附則第12項の表の給料表欄に掲げる給料表の適用を受ける職員（再任用職員を除く。）のうち、その職務の級が同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「公立学校特定職員」という。）にあつては、55歳に達した日後における最初の4月1日（公立学校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日後に公立学校特定職員となった場合にあつては、公立学校特定職員となった日）以後、当該額に100分の98.5を乗じて得た額）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）のイについては、平成24年4月1日から実施すること。

### (2) 平成23年12月に支給する期末手当に関する特例措置

ア 平成23年12月に支給する期末手当の額は、職員の給与に関する条例第21条、公立学校職員の給与に関する条例第23条その他期末手当に係る規定により算定される期末手当の額（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23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（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項の規定の適用を受けない職員に限る。）、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、特地勤務手当（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合計額に100分の0.09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つては、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

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
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23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0.09を乗じて得た額

イ 平成23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) 住居手当に関する経過措置

平成24年4月1日前から引き続き改正前の職員の給与に関する条例第12条の5第1項第2号及び改正前の公立学校職員の給与に関する条例第15条の3第1項第2号の規定に該当する職員（各号の規定により同年3月に係る住居手当を支給される職員（これらの職員との権衡上必要が認められるものとして人事委員会規則で定める職員を含む。）に限る。）の手当の月額について、平成24年4月1日から平成25年3月31日までの間にあつては2,100円、同年4月1日から平成26年3月31日までの間にあつては1,400円、同年4月1日から平成27年3月31日までの間にあつては700円とすること。

### (4) その他所要の措置

(2) 及び(3)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。