

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 28 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、教員等を含めた再任用職員を除く職員の数は、20,728 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、402,837 円でした。

このうち、行政職給料表の適用を受けている者は、4,946 人であり、その平均給与月額は、389,676 円（平均年齢 43.2 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 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上の三重県内の民間事業所を対象に、「平成 28 年職種別民間給与実態調査」を実施しました。当該調査は、県内 723 の民間事業所から層化無作為抽出法によって抽出した 152 事業所を対象としました。

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 6,563 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、各事業所における特別給の支給実績、給与改定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（54 職種 745 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」の主な実施結果は次のとおりでした。

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（係員）でみると、ベースアップの慣行がない事業所の割合は 57.7%（昨年 62.3%）、ベースアップを実施した事業所の割合は 29.3%（同 32.5%）、ベースアップを中止した事業所の割合は 13.0%（同 5.2%）であり、ベースアップを中止した事業所の割合が昨年比で 7.8 ポイント増加していました。

また、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は 90.6%（昨年 92.4%）であり、昨年比で 1.8 ポイント減少していました。

（参考資料 II 民間給与関係資料 第 17 表、第 18 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 55.5%（昨年 58.6%）、高校卒で 43.5%（同 46.1%）となっており、そのうち大学卒で 39.4%（同 41.3%）、高校卒で 34.5%（同 45.7%）の事業所で、初任給を増額していました。一方、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で 60.6%（昨年 57.6%）、高校卒で 65.5%（同 54.3%）であり、昨年比で、大学卒で 3.0 ポイント、高校卒で 11.2 ポイント増加していました。

（参考資料 II 民間給与関係資料 第 14 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 28 年人事統計調査」及び「平成 28 年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、その公民給与の較差（以下「公民較差」という。）を算出しました。

その結果、次に示すとおり、職員の給与が民間従業員の給与を1人当たり平均223円（0.06%）下回っていました。

公 民 較 差

区 分	金 額 等
民間従業員の給与 (A)	393,383 円
職員の給与 (B)	393,160 円
公民較差 (A)-(B)	223 円 (0.06%)

(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、時間外手当等を除いたものです。

2 (B)の対象となる職員は、行政職給料表適用者4,946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4,859人です。

イ 民間事業所における扶養（家族）手当の状況

扶養（家族）手当の平均支給月額、配偶者のみの場合は14,963円、配偶者と子2人の場合は25,952円となっており、職員の現行支給月額は配偶者と子2人の場合で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15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4.31月分に相当しており、職員の特別給である期末・勤勉手当の年間平均支給月数（4.20月）が民間事業所の特別給の支給割合を0.11月分下回っていました。

(参考資料 II 民間給与関係資料 第16表 参照)

4 物価及び生計費等

本年4月における消費者物価指数（総務省統計局）は、昨年同月に比べると全国、津市ともに0.3%下落していました。

「家計調査」（総務省統計局）によると、勤労者世帯の消費支出は、本年4月時点では、全国で昨年同月比名目1.1%の増加、津市で同8.9%の減少となっていました。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145,090円、167,150円及び189,230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）」（県統計課）によると、本年4月の「きまって支給する給与」は、対前年比で0.8%上昇していました。

本年4月の有効求人倍率は、三重県で1.39倍（昨年同月1.27倍）（三重労働局）、全国で1.34倍（同1.17倍）（厚生労働省）となっており、また本年4～6月期の完全失業率（モデル推計値、総務省統計局）は、三重県で2.0%（昨年同期2.1%）、全国で3.3%（同3.3%）となっていました。

【 参考資料 III生計費関係資料 参照
IV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8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

ア 民間給与との比較

- ・月例給：民間給与との較差 708円（0.17%）
- ・特別給：民間の支給割合 4.32月分（公務の支給月数4.20月）

イ 給与改定の内容

（ア）月例給

a 俸給表：

- ・行政職俸給表（一）

平均0.2%引上げ

初任給を1,500円引き上げ、若年層も同程度の改定

その他については、それぞれ 400 円の引上げを基本に改定

・その他の俸給表

行政職俸給表（一）との均衡を基本に改定

指定職俸給表は改定なし

b 本府省業務調整手当：手当額を引上げ

（係長級：4%→4.5%相当額、係員級：2%→2.5%相当額）

c 初任給調整手当：医療職俸給表（一）の改定状況を勘案し所要の改定

（イ）特別給

・民間の支給割合に見合うよう引上げ（4.20月→4.30月）

・民間の支給状況等を踏まえ、引上げ分を勤勉手当に配分

ウ 実施時期

・月例給：平成 28 年 4 月 1 日

・特別給：法律の公布日

（2）給与制度の改正等

ア 給与制度の総合的見直し

・平成 29 年度 本府省業務調整手当の手当額を引上げ

（係長級：4.5%→5.5%相当額、係員級：2.5%→3.5%相当額）

イ 配偶者に係る扶養手当の見直し（平成 29 年 4 月 1 日から段階実施）

・民間企業及び公務における配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ見直し

・配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額。それにより生ずる原資を用いて子に係る手当額を引上げ

（配偶者及び父母等：6,500 円、子：10,000 円）

・本府省課長級（行（一）9・10 級相当）の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を支給しない。

・本府省室長級（行（一）8 級相当）の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を 3,500 円支給

ウ 専門スタッフ職俸給表 4 級の新設（平成 29 年 4 月 1 日実施）

(3) その他

ア 再任用職員の給与

- ・勤勉手当について、勤務実績を支給額により反映し得るよう、「優秀」の成績率を「良好」の成績率よりも一定程度高くなるように設定

イ 介護時間制度の新設に伴う給与の取扱い

- ・介護時間を承認され勤務しなかった時間がある場合であっても、昇給・勤勉手当において直ちに不利にならない取扱いとなるようにし、併せて介護休暇・育児休業等についても同様の取扱い

ウ 非常勤職員の給与

- ・処遇の確保が図られるよう、各府省を指導

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は前記 I のとおりであり、これらに基づき、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

人事委員会の給与勧告制度は、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、地域の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。地方公務員法が、職員の「給料」ではなく「給与」について均衡の原則を求めていることから、給与水準については、「職種別民間給与実態調査」の結果による地域の民間従業員の「給与」を基本に、国や他

の地方公共団体の職員の「給与」についても勘案しています。

国家公務員の「給与」についてみれば、本県の平均給与月額 393,160 円は、府県単位機関及びその他の地方支分部局の国家公務員（行政職俸給表（一））の平均給与月額がそれぞれ 395,425 円及び 388,281 円（平成 28 年人事院勧告参考資料第 3 表その 2）であることを考慮すれば、精緻な比較ではないものの、おおむね水準が均衡していると考えます。

また、本県においては、これまで国の給与制度に準拠し、国の俸給表構造に準拠した給料表の適用や国に準じた給与制度の見直しを実施してきました。具体的には、給与制度の総合的見直しのほか、高齢層職員の 1.5% 給与抑制措置及び昇給制度の見直し、高位号給における昇格抑制措置等を実施しており、精確な公民比較の前提となる適正な給与制度が確保されている状況にあると考えています。

（２）改定の基本方針

本委員会では、前述の I の 3（１）アのとおり職員の給与が民間従業員の給与を 223 円（0.06%）下回っていることから、民間従業員の給与との均衡を図るため、月例給の改定を検討しました。

較差の解消は、基本的な給与である給料表を引き上げることを原則に考え、国の改定後の俸給表構造に準拠した形での給料表改定を検討しましたが、これまで本県では公民較差が 149 円（0.04%）、国では官民較差が△273 円（△0.07%）であったときに月例給の改定を行わなかったこともあり、本年の公民較差が 223 円（0.06%）と小さいことから、給料表の改定は行わないこととします。なお、県内の民間の初任給と職員の初任給を比較すると、引上げ改定を行うに足りる水準差はみられません。

また、較差を解消するために月例給である諸手当の改定を検討しましたが、地域手当については、昨年の勧告で給与制度の総合的見直しによる支給割合に改定済みであることから、引き上げることは適当ではないと判断しました。扶養手当についても、来年度からの制度見直しを控えていることや一部の職員に対しての較差配分となることから、引上げ改定することは適当ではないと判断しました。他方、医師又は歯科医師の初任給調整手当については、従来から国

に準拠して取り扱ってきたことから、人事院勧告に準じた所要の改定を行います。

一方、特別給である期末・勤勉手当については、前述のⅠの3（2）のとおり、職員の年間の支給月数が民間の特別給の支給割合を0.11月分下回っていたため、民間の特別給の支給割合に見合うよう、支給月数の引上げ改定を行います。

（3）改定すべき事項

ア 初任給調整手当

医師又は歯科医師に対する初任給調整手当について、人事院勧告に準じて所要の改定を行い、本年4月に遡及して実施します。

イ 期末・勤勉手当

期末・勤勉手当の支給月数については、従来から給与制度としての安定性にも配慮しつつ民間の特別給の支給割合の変動をより確実に反映させるため、0.05月ごとの区切りによる支給月数としてきたところです。

この取扱いを踏まえ、民間事業所の特別給の支給割合（4.31月分）との均衡を図るため、支給月数を0.1月分引き上げ、4.30月とします。

支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況等を参考に勤勉手当に配分し、本年度においては12月期の勤勉手当の支給月数を0.8月から0.9月へ引き上げ、平成29年度以降においては6月期及び12月期の勤勉手当の支給月数がそれぞれ0.85月となるよう配分します。

また、行政職給料表10級の特号給の適用を受ける職員の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は0.1月分、再任用職員の勤勉手当については0.05月分それぞれ支給月数を引き上げます。

2 給与制度の改正

（1）扶養手当の見直し

前述のⅠの5（2）イのとおり、本年人事院は、扶養手当の見直しを勧告しました。見直しの内容は、配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額ま

で減額し、これにより生ずる原資で子に係る手当額を増額するものです。この見直しは、社会全体として女性の就労をめぐる状況に大きな変化が生ずる中、民間企業において、配偶者に家族手当を支給する事業所の割合が減少傾向にある点、近年手当の見直しを行った事業所の約半数において、配偶者について特別の取扱いをしていないといった点や、公務において配偶者を扶養親族とする職員の割合が減少傾向にある点等を踏まえ、行われるものです。

本委員会では、地方公務員法の情勢適応の原則及び均衡の原則、人事院勧告の内容、次世代育成支援の観点等を考慮し、扶養手当の見直しについて検討を重ねました。

「平成 26 年全国消費実態調査」（総務省統計局）によれば、夫婦と子 2 人の世帯における消費支出の費目構成は、子が義務教育の時期では「食料」の割合が 27.2%と高く、子の食事代などへの支出が多くなっているとみられ、また、子が大学生等の時期では「教育」が 26.8%と高くなっています。このことから、子の教育等に要する経費は家計にとって大きな負担であり、職員にとっても子に要する経費の負担が大きいことが思料されます。

また、本県の「職種別民間給与実態調査」結果によると、配偶者と子 2 人の場合の家族手当は 25,952 円とおおむね職員の扶養手当月額と均衡している一方、配偶者に家族手当を支給する事業所の割合は減少傾向にあります。さらに、職員については配偶者を扶養親族とする割合が減少傾向にあるなど、本県においても配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等がみられます。

本委員会は、以上の点も踏まえ総合的に検討した結果、扶養手当の見直しを行うことが適当であると判断しました。具体的には、人事院勧告の内容に準拠し、別表第 1 のとおり、子に係る手当額を 6,500 円から段階的に 10,000 円とし、配偶者に係る手当額を 13,000 円から段階的に父母等に係る手当額である 6,500 円とします。子に係る手当額を引き上げるための原資については、他の手当から充てることは適当ではなく、扶養手当の総額の原資の中で確保することが必要であるため、配偶者に係る手当額を減額することが適当と考えます。なお、本県職員の扶養実態に基づいて原資を推計すると、制度完成時に子に係る手当額の見直しに必要な原資は、配偶者に係る手当額の見直しから生ずる原資で対応することができます。

さらに、本年人事院が勧告した本府省課長級及び本府省室長級に対する扶養手当の取扱いについては、扶養親族を有することによる生計費の増嵩の補助という扶養手当の趣旨に鑑みた、一定の給与水準にある職員に対する見直しであることから、本県における職務等を勘案し、本府省課長級（行政職俸給表（一）9級及び10級）相当として、本県の行政職給料表9級及び10級相当の職員、本府省室長級（行政職俸給表（一）8級）相当として、本県の行政職給料表8級相当の職員について、人事院勧告に準じた取扱いとします。

（2）獣医師に対する初任給調整手当の支給

獣医師については、本県のみならず多くの都道府県で人材確保が難しい状況が続いています。このような中、本委員会は昨年報告において、「獣医師の優秀な人材を確保するには、獣医学部のある大学や担当教官への訪問、県における獣医師の業務内容の積極的な広報などを行うことに加え、他の都道府県における獣医師に対する給与上の処遇等について検証し、本県におけるその必要性の有無を検討する必要があります」と言及しました。

他の都道府県の状況としては、平成28年4月時点で、獣医師に対し給料の調整額を支給している団体は47都道府県中35団体、初任給調整手当を支給している団体は30団体となっており、いずれも支給していない団体は本県を含め3団体となっています。また、獣医師の初任給^{※1}を推計すると、本県の初任給は223,943円となり、47都道府県中46位と水準が低くなっています。

※1 平成28年4月時点（改定前）給料月額に次の手当等が支給される団体においては、その団体の条例等に基づき支給される手当額を合算して推計。地域手当（都道府県庁所在地の地域手当の支給割合による額）、初任給調整手当、給料の調整額（調整基本額に最大の調整数を乗じて得た額）

さらに、本県における獣医師の採用においても、選考を毎年複数回実施していますが、人材確保が困難な状況が続いています。

このような状況を踏まえ、優秀な人材確保といった観点から、獣医師に対し初任給調整手当を支給することが適当であると考えます。手当額については、他の都道府県の状況等を踏まえ月額30,000円を上限とし、支給期間については、本県の獣医師の任用の実態等を踏まえ、12年を上限とします。

3 その他の課題

(1) 介護時間制度の新設に伴う給与の取扱い

仕事と家庭の両立支援制度の充実を図るため、本年人事院は国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出及び一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の改正についての勧告を行いました。

本県においても、任命権者において介護時間の新設等についての検討が進められていますが、介護時間の取得に係る給与の取扱いについては、介護時間を承認され勤務しなかった時間は無給とするほか、昇給区分の決定及び勤勉手当の期間率の算定も含め、国に準拠することとします。併せて、昇給制度における介護休暇及び育児休業の取扱い並びに勤勉手当における育児に係る部分休業の取扱いについても、国に準拠することとします。

(2) 勤務1時間当たりの給与額

祝日法の改正により、本年から8月11日が山の日となったことを受け、時間外勤務手当等に係る勤務1時間当たりの給与額を計算する際の実労働時間の取扱いについて見直す必要があります。

(3) 再任用職員の給与

公的年金の支給開始年齢の段階的引上げに伴い、再任用職員の在職期間は長期化することが見込まれ、本県においても年々再任用職員数が増加しており、フルタイムの再任用職員の割合が増えています。

このような状況の中、民間企業における再雇用者の給与の動向及び国の再任用制度の検討状況等を踏まえ、引き続きその給与のあり方について検討する必要があります。

第2 人事行政に関する報告

近年の少子高齢化という構造的な問題に対して、誰もが職場においてその能力を発揮できるよう、従来からの働き方を改めていくことが社会全体の課題とされており、公務員の人事行政においても、働き方の改革に対する総合的な対応が求められています。

また、本県では、平成28年度からスタートした「みえ県民力ビジョン・第二次行動計画」に掲げた目標の達成に向け、「教育・人づくり」や「地方創生の本格展開」などさまざまな課題に取り組み、着実に県政を推進していくこととしているところです。

このような中、本県の行政運営においては、職員が現場を重視し、さまざまな主体との協創を推進していくことなどが求められており、職員一人ひとりが高い使命感と倫理観を持つとともに、複雑・高度化する行政課題や時代の変化に迅速かつ的確に対応できる能力や専門性を有することが必要となっています。

そのためには、有為な人材の確保や職員の更なる意欲と能力の向上に努めるとともに、働きながら育児や介護がしやすい職場環境づくりなど、「ワーク」と「ライフ」の高度な両立の実現に向けた勤務条件の改善や職場環境の整備に取り組む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課題について、次のとおり報告します。

1 人材の確保・育成

若年人口の減少や人手不足を背景とした民間企業の採用意欲の高まり、国及び他の地方公共団体との競合などから、本県の職員採用試験における受験者数が減少傾向にある中で、多様で有為な人材の確保が重要な課題となっています。このため本委員会としては、任命権者と連携し、受験者拡大に向けた県内外での採用試験説明会や大学訪問、SNSを活用した広報活動などに積極的に取り組んできたところです。今後も引き続き、さまざまな機会を捉えて、三重県職員としての業務内容やキャリアデザインなどをより丁寧に説明し、公務職場の魅力を積極的に発信していくことにより、人材の確保を図っていきます。

また、県政運営をより円滑かつ的確に推進していくためのベースは「人」である

ことから、職員の人材育成について、「三重県職員人づくり基本方針」に基づき、「仕事を通じた人材育成（OJT）」を最も重要な柱と位置付け、組織全体で、より積極的に職員に働きかける「みんなで行う人づくり」に取り組んでいます。

人材育成においては、本年4月に施行された改正地方公務員法において、任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用すべく、人事評価制度が導入されました。本県では、「県職員育成支援のための評価制度」などに基づき、上司と部下が十分な対話を重ねながら、職員それぞれの事情や能力・実績に基づいた人事管理を実施しているところであり、限られた人的資源のもとで、職員一人ひとりの意欲と能力が最大限に発揮され、組織力の更なる向上に繋がる取組を引き続き進めていくことが必要です。

さらに、職員は県民から信頼が得られるよう、高い使命感と倫理観を持ち、誠実かつ公正に職務を遂行し、説明責任を果たすことが求められています。職員のコンプライアンス意識向上に向けたさまざまな取組により、懲戒処分件数は減少傾向にあり、職員一人ひとりがコンプライアンスを常に意識した業務推進を行う「コンプライアンスの日常化」に継続的に取り組んでいくことが必要です。

2 女性の登用の拡大

近年、女性の活躍推進が国の成長戦略の中核に位置付けられ、女性活躍推進のさまざまな施策が進められています。地方公務員において女性が活躍することは、多様な発想や時間的制約がある職員が十分に能力を発揮できる職場環境づくりにおいて、非常に重要なことであると考えます。

本県においては、女性活躍推進法に基づき、本年3月に策定した「女性活躍推進のための三重県特定事業主行動計画」や「三重県教育委員会特定事業主行動計画（女性活躍推進アクションプラン）」などにおいて定めた、「管理職への女性職員登用率10.0%（平成32年4月1日時点、教員及び警察職員を除く県職員）」などの目標達成に向け、意欲と能力のある女性職員の積極的な登用に取り組むこととしています。

このためには、女性職員の意欲向上やキャリアを支援する研修の実施、多様な知識や経験の習得が可能となるような人事配置、女性の活躍を応援する職場風土づくり等の取組を一層進めることが必要です。さらに、育児等で時間的制約がある場合においても、やりがいを感じ、個性や能力を十分発揮しながら働き続けられる職場

環境の整備を進めていく必要があります。

また、女性職員の割合を上げていくためには、職員採用試験における女性受験者の確保が重要であることから、本委員会としては、引き続き採用試験説明会等における「女性職員相談コーナー」の設置や、職員採用案内ホームページ・パンフレット等を活用した、仕事と家庭の両立支援制度のPRなどを通じて、女性受験者の拡大に向けた取組を強化していきます。

3 ワーク・ライフ・マネジメントの推進

働きながら育児や介護がしやすい職場環境の整備を進めていくことがますます重要な課題となる中、本県においては、平成26年度から、限られた時間の中で、職員一人ひとりのライフサイクルや人生設計に応じて必要とされる活動にも的確に対応するため、「ワーク」と「ライフ」の高度な両立をめざした「ワーク・ライフ・マネジメント」の推進に取り組んでいます。

ワーク・マネジメントの推進においては、思い切った事業の選択と集中による業務の見直しなどに取り組んだところですが、各部局のさまざまな要因により、年間500時間を超える時間外勤務職員数は平成27年度（246人）は前年度（260人）から減少したものの、職員一人当たりの時間外勤務時間数は平成27年度（205時間）は前年度（204時間）とほぼ同水準の結果となりました。今後も引き続き、長時間労働の是正に向け、組織全体として業務の見直しによる業務量の削減や効率的な業務遂行とともに、思い切った働き方の見直しに取り組むことが必要です。

ライフ・マネジメント支援の推進においては、職員一人ひとりのライフサイクルや人生設計に応じて、育児や介護が必要な時期にも安心して働き続けることができる職場環境の整備が求められています。特に、急速な高齢化の進展に伴い、介護を要する家族を抱えた職員が増加することが予想されることから、仕事と介護の両立に向け、民間労働法制の改正に合わせた介護休暇の分割取得を可能にするなど、介護の状況に応じた柔軟な働き方の見直しに向けた検討が必要となります。

また、育児との両立支援について、本県においては、昨年4月に策定した「次世代育成のための三重県特定事業主行動計画」などに基づき、男性職員の育児休業の取得促進や子育てを行う職員を応援する職場風土づくりなどの取組を進めているところですが、今後は民間労働法制の改正に合わせて、特別養子縁組や養子縁組里

親など多様な家族形態に応じ、育児休業等に係る子の範囲を拡大するなどの次世代育成支援にも対応する必要があります。

ワーク・ライフ・マネジメントのより一層の推進に向けて、必要な業務体制の確保や職員が必要に応じて制度を円滑に利用できるような職場のマネジメントを引き続き進めていくことが必要です。本県においては、ワーク・ライフ・マネジメントの取組の一つとして、本年7月から時差出勤勤務を試行しているところですが、国や一部の民間事業所においては、フレックスタイム制やテレワーク（在宅勤務）など柔軟で多様な働き方を取り入れる動きが見られることから、引き続き国等の動向を注視していく必要があります。

また、教員の総勤務時間、時間外勤務については、その縮減に向けて、県教育委員会が平成17年3月に「教職員の総勤務時間の縮減に係る指針」を策定し、本年3月に各県立学校長及び各市町教育長あてに「教職員の総勤務時間縮減に向けた取組について」通知するとともに、「総勤務時間の縮減に向けた取組事例集」を配布し、事例集を参考とした取組状況を調査して各学校にフィードバックするなど、さまざまな対策が講じられてきたところですが、依然として増加傾向にあります。総勤務時間の縮減は、教員がワーク・ライフ・バランスを図りながら、意欲を持って教育活動を継続するための重要な課題であることから、引き続き、県教育委員会、市町教育委員会及び各学校が一体となって取組を進めるとともに、学校職場での管理職員の的確なマネジメントの推進が必要です。

4 健康対策の推進

職員が安心して職務に従事し、能力を最大限に発揮するためには、心身ともに健康であることが必要不可欠であり、中でもメンタルヘルス対策は、組織全体で取り組まなければならない重要な課題となっています。

本県においては、長期（1か月以上）の病休・休職者に占めるメンタル疾患の割合が半数を超える状態が続いていることから、職員自身のストレスへの気付きを促すため、本年から実施するストレスチェックの結果を分析してストレスの高い職員を早期に発見し、医師による面接指導につなげることで、職員のメンタルヘルス不調を未然に防止することが重要です。併せて、ストレスの原因となりうる職場環境の課題を明らかにし、働きやすい職場づくりの実現に取り組んでいくことが必要で

す。

また、職員自身のストレスへの対処能力の向上等を図るためのメンタルヘルスセミナーなど各種研修への参加、「健康開発室（ここからルーム）」やメンタルヘルスカウンセリングの利用促進など、職員一人ひとりが当事者意識を持ってセルフケアに取り組むことが必要です。さらに、他の職員の不調にも早期に気付き、悩みや不安を一人で抱え込まずに上司や同僚に相談できるよう、管理職のリーダーシップのもとに相談しやすい職場環境づくりを図ることも重要です。

メンタル疾患からの職場復帰や再発防止については、臨床心理士によるカウンセリング（コミュニケーション能力回復事業）などの取組を進めており、職場復帰を希望する職員に対し、引き続きこれらの取組を活用するよう積極的に働きかけるとともに、所属長をはじめとした所属職員においては、円滑な職場復帰に向けて職員を支えることが求められます。

また、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント、妊娠中の職員へのハラスメントなど、ハラスメントのない良好な職場環境を確保することは、職員が能力を発揮し、高い意欲を持って勤務するための重要な課題であり、近年では、性的指向や性自認に関わるいわゆるLGBT等の性的マイノリティ（少数者）に関する正しい理解の促進が社会的課題となっています。本県においても、研修等を通じて、これらのハラスメントに対する職員の正しい理解を深めることが必要です。

5 高齢期の雇用問題

雇用と年金の接続について、本年4月からの年金支給開始年齢の62歳への引上げに当たり、国においては、引き続き、定年退職する職員を再任用することにより対応することが適当との考えが示されるとともに、今後、再任用職員の増加が見込まれることを踏まえ、再任用職員の能力及び経験をより一層本格的に活用するための方策の検討に取り組むとされたところです。

本県においても、当面は再任用制度の活用を図ることとしており、定年を迎えた職員がこれまでに培った能力や経験を十分に発揮し、組織力の維持向上につながるような人事管理を行うことが求められています。引き続き国や他の地方公共団体の動向を注視し、高齢期雇用に伴う諸課題に適切に対応していく必要があります。

第3 勧告実施にあたって

人事委員会の給与勧告制度は、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。

本年の春闘では、2.14%（昨年 2.38%）の賃上げ回答となり、一時金も含めて昨年より伸びは縮小したものの、引き続き民間給与水準は改善されています（厚生労働省・全国）。また、「毎月勤労統計調査」（総務省統計局）によれば、本年4月の所定内給与は昨年同月比 0.4%の増加となっています。一方、県内経済情勢は、海外景気の下振れや為替の動向のほか、労働力不足による供給制約などにより、緩やかな回復の動きに足踏みがみられるとされています（東海財務局津財務事務所）。

このような状況の中、人事院は3年連続で月例給及び特別給の引上げを勧告したところですが、本委員会は、民間給与との較差に基づき、月例給については医師等に係る初任給調整手当を除いて据え置き、特別給については引上げ改定を行うこととしました。

職員におかれては、行政需要が増大し、複雑化する中で、厳しい財政状況に対応した効率的な業務遂行と行政サービスの一層の向上を図るため、高い士気を持って諸課題に取り組み、法令等を遵守し、公正・誠実に職務を遂行することで、より一層県民の信頼に応えていくことを期待します。

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。

別表第1 各年度における扶養手当の手当額

(単位：円)

扶養親族		年 度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度	平成 32 年度以降
子			6,500	8,000	10,000	10,000	10,000
配偶者	行政 7 級以下		13,000	10,000	6,500	6,500	6,500
	行政 8 級		13,000	10,000	6,500	3,500	3,500
	行政 9 級以上		13,000	10,000	6,500	3,500	(支給しない)
父母等	行政 7 級以下		6,500	6,500	6,500	6,500	6,500
	行政 8 級		6,500	6,500	6,500	3,500	3,500
	行政 9 級以上		6,500	6,500	6,500	3,500	(支給しない)

(注) 1 「行政」とは、行政職給料表を指す。

2 「行政 7 級以下」、「行政 8 級」、「行政 9 級以上」には、これらに相当する職務の級を含む。

3 職員に配偶者がいない場合の扶養親族 1 人に係る手当額については、平成 28 年度は 11,000 円、平成 29 年度は子 10,000 円・父母等 9,000 円、平成 30 年度以降はこの表に掲げる子又は父母等の額とする。

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)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。

I 平成28年4月の民間給与との比較による給与改定のための関係条例の改正

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) 初任給調整手当

医師又は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。

(2) 勤勉手当

ア 平成28年12月期の支給割合

(ア) (イ) 及び (ウ) 以外の職員

勤勉手当の支給割合を0.9月分(再任用職員にあっては、0.425月分)とすること。

(イ) 特定管理職員

勤勉手当の支給割合を1.1月分(再任用職員にあっては、0.525月分)とすること。

(ウ) 行政職給料表10級の特号給の適用を受ける職員

勤勉手当の支給割合を0.975月分とすること。

イ 平成29年6月期以降の支給割合

(ア) (イ) 及び (ウ) 以外の職員

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0.85月分

(再任用職員にあっては、それぞれ0.4月分) とすること。

(イ) 特定管理職員

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1.05月分(再任用職員にあっては、それぞれ0.5月分) とすること。

(ウ) 行政職給料表10級の特号給の適用を受ける職員

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0.925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

期末手当

(1) 平成28年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1.675月分とすること。

(2) 平成29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1.625月分とすること。

II 給与制度改革のための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 扶養手当

- (1) 子に係る手当の月額(扶養親族である子のうちに15歳に達する日後の最初の4月1日から22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子がいる場合にあっては、職員の給与に関する条例第12条第4項又は公立学校職員の給与に関する条例第15条第4項の規定により加算される前の額)を1人につき10,000円とし、配偶者に係る手当の月額を6,500円(行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして人事委員会規則又は人事委員会及び教育委員会が合同で定める規則(以下「規則」という。)で定める職員((2)において「特定職員」という。)にあっては、3,500円)

とすること。

(2) 特定職員に対して支給する配偶者及び子以外の扶養親族に係る手当の月額を 1 人につき 3,500 円とすること。

(3) 職員に配偶者がいない場合の扶養親族 1 人に係る手当の月額を 11,000 円とする取扱いを廃止すること。

(4) 行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が 9 級以上であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして規則で定める職員に対しては扶養手当（子に係る手当を除く。）を支給しないこととすること。

2 初任給調整手当

獣医学に関する専門的知識を必要とし、かつ、採用による欠員の補充が困難であると認められる職で人事委員会規則に定めるものに新たに採用された職員に対し、月額 30,000 円を超えない範囲内の額を、採用の日から 12 年以内の期間、採用後人事委員会規則で定める期間を経過した日から 1 年を経過するごとにその額を減じて支給すること。

Ⅲ 改定の実施時期等

1 改定の実施時期

この改定は、平成 28 年 4 月 1 日から実施すること。ただし、Ⅰの 1 の (2) のア及び 2 の (1) については、平成 28 年 12 月 1 日から、Ⅰの 1 の (2) のイ及び 2 の (2) 並びにⅡについては平成 29 年 4 月 1 日から実施すること。

2 扶養手当の月額等の特例措置

(1) 平成 29 年 4 月 1 日から平成 30 年 3 月 31 日までの間における扶養手当の月額等については、Ⅱの 1 の (1) 中「10,000 円」とあるのは「8,000 円」と、「6,500 円（行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が 8 級であるも

の及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして人事委員会規則又は人事委員会及び教育委員会が合同で定める規則（以下「規則」という。）で定める職員（（2）において「特定職員」という。）にあつては、3,500円）」とあるのは「10,000円」とし、Ⅱの1の（2）中「3,500円」とあるのは「6,500円」とし、Ⅱの1の（3）中「11,000円とする取扱いを廃止する」とあるのは「子にあつては10,000円とし、子以外の扶養親族にあつては9,000円とする」とし、Ⅱの1の（4）中「職員に対しては扶養手当（子に係る手当を除く。）を支給しないこと」とあるのは「職員に対して支給する配偶者及び子以外の扶養親族に係る手当の月額を1人につき6,500円」とすること。

（2）平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間における扶養手当の月額等については、Ⅱの1の（1）中「6,500円（行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして人事委員会規則又は人事委員会及び教育委員会が合同で定める規則（以下「規則」という。）で定める職員（（2）において「特定職員」という。）にあつては、3,500円）」とあるのは「6,500円」とし、Ⅱの1の（2）中「3,500円」とあるのは「6,500円」とし、Ⅱの1の（4）中「職員に対しては扶養手当（子に係る手当を除く。）を支給しないこと」とあるのは「職員に対して支給する配偶者及び子以外の扶養親族に係る手当の月額を1人につき6,500円」とすること。

（3）平成31年4月1日から平成32年3月31日までの間における扶養手当の月額等については、Ⅱの1の（4）中「職員に対しては扶養手当（子に係る手当を除く。）を支給しないこと」とあるのは「職員に対して支給する子以外の扶養親族に係る手当の月額を1人につき3,500円」とすること。