



人委第 1 1 0 号

平成17年10月14日

三重県議会議長 田中 覚 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。

報告の概要

（本年の給与改定）

本委員会が実施した「平成17年人事統計調査」及び「平成17年職種別民間給与実態調査」に基づく公民の比較の結果、職員の月例給が民間を1人当たり平均1,220円(0.31%)上回っていることが明らかになりました。このため、給料表を人事院勧告に準じて2年振りにマイナス改定するとともに、扶養手当の改定を行うこととします。扶養手当については、国家公務員における改定状況及び公民較差を考慮し、配偶者に係る支給月額を人事院勧告に準じて引き下げることとしますが、次世代育成支援の推進に寄与するため、配偶者以外の扶養親族のうち3人目以降の子等に係る支給月額を引き上げることとします。

一方、特別給（期末・勤勉手当）については、民間事業所における賞与等の特別給の年間支給割合が職員の年間支給月数を上回っていたため、0.05月分引き上げることとします。

（給与構造の改革）

近年、多くの民間企業では、年功的な職能資格制度の見直しが図られるとともに、必要に応じて修正を行いつつも、人事評価制度の整備、職務や成果を重視した給与システムへの転換が進められています。

こうした民間企業の動向に加え、地方における国家公務員の給与が地域の民間企業、特に地場の民間企業の賃金水準より高くなっている地域が生じているため、このことについて抜本的な見直しが求められているとして、本年の人事院勧告では、①公務員給与に地場賃金を反映させるための地域間配分の見直し、②年功的

な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた俸給構造への転換、③勤務実績の給与への反映等を柱とした給与構造の改革が打ち出されています。

①については、民間賃金の地域差をより公務員給与に反映させるため、俸給表の水準を全体として平均 4.8%程度引き下げた上で、民間賃金の高い地域にこれまでの調整手当に替えて3%から18%の地域手当を支給するとしています。②については、中高年齢層は民間の中高年齢層の賃金水準との均衡を考慮してさらに2%程度の引下げを行う一方で、若年層の引下げは行わないことにより、給与カーブのフラット化を進めた俸給構造となっています。さらには職務・職責の違いを重視した俸給表への転換を図るため、職務の級間の俸給水準の重なりを縮減するとともに、職務の級の役職段階との関係を再整理し、職務の級の統合、新設を行っています。③については、現行の俸給表の号俸を4分割することにより、弾力的な昇給幅を確保した上で、普通昇給と特別昇給を勤務実績の評価に基づく昇給に統合し、勤務実績を適切に反映できるよう整備を図るとしています。また、勤勉手当についても支給額に勤務実績をより反映していくよう求めています。

一方、本県における給料表をはじめとする給与制度については、従来から、基本的に国に準じており、公務員給与に地域の民間企業の状況をより反映させるべきとする国の上記諸課題は、本県にとっても同様であると認識しています。よって、給与構造改革の基本的な考え方や必要性についての認識も同様です。

しかし、今回の人事院勧告の給与構造改革に関する具体的内容をみると、これまで全国平均の民間賃金水準を基に設定されてきた俸給表水準を全国で最も民間賃金水準の低い地域を参考に設定し直すとした点をはじめ、従来、各都道府県ごとに調査し算出してきた公民較差に基づくものとは異なる基準や手法が導入されているため、必ずしもすべてが本県など地方に等しく適合するものではないとも考えます。

したがって、なかでも本県職員の給料表水準を上記俸給表水準に準じて引き下げることと、民間賃金水準が高い地域において市町村ごとの民間賃金水準に応じて支給されるところの地域手当制度を新たに導入することについては、慎重に検討を重ねてきたところです。その結果、本委員会は、給料表については、給与カーブのフラット化、職務の級間の水準の重なりを縮減、号俸の4分割化等の観点を踏まえ、基本的に人事院勧告に準ずべきものと判断したところですが、地域手当

については、本県に適合した措置を講ずることとし、人事院勧告において指定された支給地域及び支給割合を基礎に本県職員の勤務実態等を考慮して算出した支給割合に基づき、県内全域一律に支給することとしました。

その他、本県職員の給与構造改革の詳細については、後記「6 むすび(2) 給与構造の改革」に記述したとおりです。

1 職員の給与

本委員会が実施した前記「平成17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、22,567人（再任用職員を除くと（以下「同」という。）22,536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月の平均給与月額が413,102円（同413,286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5,531人（同5,522人）であり、その平均給与月額は385,983円（平均年齢41.7歳）（同386,181円（41.6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、前記「平成17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517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4,755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（54職種1,109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が56.1%（昨年37.3%）と大幅に増加しており、ベースアップを実施した事業所の割合は17.7%（昨年23.8%）にとどまっています。

また、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は85.3%（昨年75.5%）となっており、昨年に比べて増加していました。

（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

初任給の状況を見ると、新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で37.7%（昨年35.0%）、高校卒では24.6%（昨年22.2%）と昨年に比べて増加していましたが、そのうち大学卒で84.9%（昨年82.9%）、高校卒で83.5%（昨年84.9%）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）

(ウ) 賃金カットの状況

基本給に対する賃金カットの実施状況を見ると、賃金カットを実施した事業所は、一般従業員（昨年3.9%）、課長級（昨年6.2%）ともにありませんでした。

（参考資料 II 民間給与関係資料 第22表 参照）

イ 雇用調整の実施状況

雇用調整の実施状況を見ると、本年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は37.6%（昨年42.7%）となっており、昨年より減少していました。その内容としては、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換を行った事業所が23.2%（昨年12.0%）、採用の停止・抑制を行った事業所が14.3%（昨年21.5%）、残業の規制を行った事業所が10.5%（昨年10.2%）、部門の整理・部門間の配転を行った事業所が9.8%（昨年10.6%）、転籍出向を行った事業所が9.0%（昨年13.7%）、希望退職者の

募集を行った事業所が4.9%（昨年3.7%）でした。

（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

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、本年より、公民比較を行う給与種目について、実費弁償としての性格が強まった通勤手当を比較給与種目から外し、民間における役付手当の実態を踏まえて管理職手当を比較給与種目に加えることとしました。

また、本年より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、職員の給与が民間従業員の給与を1人当たり平均1,220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)	386,621 円
職員（行政職）の給与 (B)	387,841 円
較 差 (A)-(B)	△1,220 円 (△0.31%)

- (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、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5,522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5,476人です。
3. 減額措置後の(B)の給与は、387,517円であり、これを基に(A)の給与と比べると、(B)の給与が896円(0.23%)上回っています。

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13,676円、配偶者と子2人の場合は25,684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）

(4) 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、25,000円以上26,000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、所定内給与月額の4.45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（4.40月）を上回っていました。

（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調査室による本年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同水準であり、津市では0.1%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3.0%、津市で名目7.7%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155,970円、199,470円及び242,970円となりました。

「毎月勤労統計調査地方調査」（県統計調査室）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0.5%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

0.25ポイント増の1.35倍でした。

〔 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) 官民の給与較差に基づく給与改定

人事院は、勧告において、公務員給与が民間給与を1,389円（0.36%）上回ったことから、全俸給表の全俸給月額について同率の引下げ改定を行うとともに、配偶者に係る扶養手当月額の500円引下げ及び初任給調整手当の所要の改定を行うとしています。

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0.05月分引き上げるとしています。

この改定については、遡及することなく、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としています。

また、報告において、官民比較における比較給与種目について、本年より通勤手当を比較給与種目から外し、俸給の特別調整額を加えるとしています。

民間企業における人事・組織形態の変化に対応できるよう、スタッフ職の従業員については引き続き比較対象とする場合の要件等について検討していくとする一方、雇用形態、賃金形態が常勤職員とは明確に異なっている非正規社員及び派遣労働者は官民比較の対象とすることは困難だとしています。これら官民比較の方法については、民間企業の実態等を的確に把握していくほか、学識経験者の研究会を設けて検討を行っていくとしています。

(2) 給与構造の改革

ア 基本的な考え方

近年の厳しい経済・財政事情の下、人事院は、民間企業のみならず公務においても、職員の士気を確保しつつ、能率的な人事管理を推進することが求められているとし、年功的な給与上昇要因を抑制した給与システムを構築するとともに、職務・職責や勤務実績に応じた適切な給与を確保していく必要

があるとしています。また、その制度の基本については、民間との均衡を考慮して整備していく必要があるとしています。

そのため、地域ごとの民間賃金水準の格差を踏まえ、俸給水準の引下げを行い、民間賃金水準が高い地域には地域間調整を図るための手当を支給すること、年功的な給与上昇を抑制し、職務・職責に応じた俸給構造へ転換すること、勤務実績をよりの確に反映し得るよう昇給制度、勤勉手当制度を整備することなどが必要であるとしています。

イ 改革すべき事項

(7) 俸給表及び俸給制度の見直し

行政職俸給表（一）の見直しについては、平成15年、平成16年及び平成17年の地域別の官民較差の3年平均値を参考として、俸給表の水準を全体として平均4.8%引き下げることとし、その際、若手の係員層については引下げを行わず、中高年齢層について7%引き下げることにより給与カーブをフラット化するとしています。

また、現行の1級・2級（係員級）及び4級・5級（係長級）を統合するとともに、従来の本府省課長の職責を上回る職務に対応した級を新設するとしています。

さらに、きめ細かい勤務実績の反映を行うため現行の号俸を4分割し、現在在職者がいないか、在職実態が極めて少ない初号等の号俸をカットするとともに、現時点の最高号俸を超える者の在職実態を踏まえ、号俸を増設するとしています。また、最高号俸を超える俸給月額に決定し得る枠外昇給制度を廃止するとともに、中途採用者の初任給決定の制限、昇格時の号俸決定方法について見直すとしています。

行政職俸給表（一）以外の見直しについては、行政職俸給表（一）との均衡を基本として、職務の級及び号俸構成、水準是正などの見直しを行うとしています。

俸給の調整額の見直しについては、俸給表の水準引下げとの整合性を確保して行うとしています。

(イ) 地域手当の新設

民間賃金の地域間格差が適切に反映されるよう、現行の調整手当に替えて、主に民間賃金の高い地域に勤務する職員に対し、地域手当を支給することとし、厚生労働省の賃金構造基本統計調査による賃金指数を用いた指定基準を基本として、支給地域及び支給割合を決定するとしています。

支給区分は、18%、15%、12%、10%、6%及び3%の6区分とし、手当額は、俸給、俸給の特別調整額及び扶養手当の月額合計額に支給割合を乗じて得た額としています。また、異動後の地域手当の支給割合が現に受けている支給割合を下回る場合には、円滑な異動及び適切な人材配置を確保するため、現行の調整手当の異動保障と同様の措置を講ずるとしています。

なお、現在の調整手当支給地域のうち、指定基準を満たさない地域については、当分の間、適用するとされていた調整手当の支給割合と同じ割合の地域手当を支給するとしています。また、医師に対する調整手当の特例及び官署移転の円滑な実施等のために設けられている調整手当の特例についても、地域手当の特例として存置するとしています。

(ウ) 広域異動手当の新設

転勤のある民間企業の従業員の賃金水準が地域の平均的な民間賃金水準より高いことを考慮し、広域異動を行った職員に対して広域異動手当を新設することとし、官署を異にする異動を行った職員のうち、異動前後の官署間の距離及び異動前の住居から異動直後に在勤する官署までの間の距離がいずれも60km以上となる職員について、広域異動の日から、原則として3年以内の期間支給するとしています。

手当額は、俸給、俸給の特別調整額及び扶養手当の月額合計額に、異動前後の官署間の距離区分に応じて、60km以上300km未満の場合は3%、300km以上の場合は6%を乗じて得た額とし、地域手当が支給される場合には、地域手当の支給額を超える部分の額の広域異動手当を支給するとしています。

(エ) 勤務実績の給与への反映

特別昇給と普通昇給を統合し、昇給の区分を5段階（A～E）設けるこ

とにより、職員の勤務成績が適切に反映される昇給制度を導入するとしています。

年4回の昇給時期を年1回（1月1日）に統一し、昇給号俸数は、A（極めて良好）で8号俸以上、B（特に良好）で6号俸、C（良好）で4号俸、D（やや良好でない）で2号俸、E（良好でない）は昇給なしとしています。その際、管理職層は、Cを3号俸の昇給に抑制するとしています。また、B以上は分布率を設定しますが、D以下については該当事由に関する判断基準を別に設定するとしています。

55歳昇給停止措置に替えて、55歳以上の昇給については昇給幅を通常の職員の半分程度に抑制するとしています。

勤勉手当への実績反映の拡大については、勤務実績を支給額により反映し得るよう、査定のための原資を増額（平成17年の引上げ分0.05月分のうち、0.03月分を平成18年の6月期、12月期の勤勉手当の査定原資として配分）し、「優秀」以上の成績区分の人員分布の拡大を図り、新たに「特に優秀」及び「優秀」の成績区分に係る人員分布率を設定するとしています。

昇格基準については、当面、勤務成績判定のための基礎資料の一つとして、昇給及び勤勉手当に係る勤務成績の判定結果を活用するとしています。

昇給、勤勉手当における勤務成績の判定については、実績反映を一層進めるための昇給制度、勤勉手当制度の運用に資するよう、当面、各府省の現行の判定手続きを明確化し、成績上位者の判定尺度を例示するとともに、標準的な勤務成績に達しない場合の統一的な判定基準を示すとしています。

(オ) 俸給の特別調整額の定額化

俸給の特別調整額の定額化については、年功的な給与処遇を改め、管理職員の職務・職責を端的に反映できるよう、定率制から俸給表別・職務の級別・支給区分別の定額制に移行するとしています。この際、地方機関の管理職に適用される三種から五種の手当額については、改善を行った上で定額化するとしています。

(カ) 本府省手当の新設

本府省における職務の特殊性・困難性、人材確保の必要性に配慮し、本府省の課長補佐、係長及び係員を対象とした本府省手当（役職段階別・職

務の級別の定額制) を新設するとしています。

ウ 実施スケジュール

基本的な考え方としては、俸給表の水準の引下げは、経過措置を設けて平成18年度から実施し、新制度の導入や手当額の引上げについては、逐次実施を図り、平成22年度までの5年間で完成させるとしています。

具体的には、新俸給表については平成18年4月1日から施行し、同日にすべての職員の俸給月額を新俸給表に切り替え、経過措置として新旧俸給月額の差額を支給するとしています。また、平成18年度から平成21年度までの間、昇給幅を1号俸抑制するほか、俸給の調整額の改定についても平成18年4月1日から施行するとしています。

新制度の導入や手当額の引上げに係る段階的な実施の方法については、地域手当は平成18年度から、広域異動手当は平成19年度から段階的に導入し、俸給の特別調整額の定額化は平成19年度から、本府省手当の新設は平成22年度までの間に実施するとしています。また、給与への勤務実績反映については、新昇給制度は平成18年4月1日から実施（新制度による最初の昇給は平成19年1月1日）し、勤勉手当の勤務実績反映の拡大は平成18年6月期から実施するとしています。さらに、昇格運用の見直しに係る措置については平成19年4月1日から実施し、新昇給制度における勤務成績の判定に係る改善措置等の活用は、平成18年4月1日から管理職層について先行して行い、引き続きその他の職員について行うとしています。

(3) 人事管理

人事院は、公務員の人事管理全般について、時代の要請に的確に対応した改革を進めることは引き続き重要であるとして、複雑・高度化する行政ニーズに応えるため、公務員が国民本位の効率的な行政サービスを支える行政の専門集団となる必要があるという基本認識の下、当面の主な課題と具体的方向について以下のとおり言及しています。

ア 多様な有為の人材の確保と専門能力の向上

民間企業の採用意欲が回復しつつあることや、若者の資格志向が高まって

いることなどを背景として、国家公務員の志望者層に変化が生じつつあるとの指摘があるなか、公務に有為の人材を誘致することは、行政の専門集団を目指す上で今後ますます重要となるものであり、人材確保のための取組を的確に進めるとしてしています。

そのために、Ⅰ種採用試験の見直し、Ⅱ種採用試験（行政区分）における本府省採用の仕組みの整備、民間経験者採用システムの導入など採用の在り方の見直しのほか、幹部要員の採用、選抜、育成の在り方をより柔軟で開放的なものにしていく方向で、検討を進めていく必要があるとしてしています。

イ 能力・実績に基づく人事管理

能力・実績に基づく人事管理を進めていくには、職員の職務遂行能力や勤務実績を的確に把握し、評価して、人材育成、任用・人事配置、給与処遇などに活用していくことが重要であり、そのためには、客観的で公平性や透明性が高く、実効性ある人事評価制度の整備が必要であるとしており、その留意点として、役職段階に応じた着眼点や行動類型による基準に基づき職務行動を判定すること、期首・期末の面談、自己申告を実施しつつ複数段階の評価者により評価すること、評価者研修や苦情に対処する仕組みを整備することなどを示しています。また、制度の導入に当たっては、各府省や職員団体等の関係者間で十分協議を行った上で、試行を行い、実効性等を検証しつつ制度設計を行うことが不可欠であるとしてしています。

女性職員の採用・登用の拡大については、「女性幹部職員を育成・登用するための研究会」の報告における「メンター」（自分の経験を基に助言する先輩）の導入等の具体的提言を踏まえ、「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」を見直すなど、引き続き女性職員の採用・登用の拡大に向けて取り組むとしてしています。

また、分限制度の適切な運用については、各任命権者が制度の趣旨に則った対処を行えるよう、分限事由に該当する場合の対応の仕方等について鋭意検討を進めるとしてしています。

ウ 勤務環境の整備

勤務時間の弾力化・多様化については、「多様な勤務形態に関する研究会」の最終報告における「業務遂行上の必要性に関する課題への対応策」、「人材の活用・育成・確保上の必要性に関する課題への対応策」、「超過勤務・長時間勤務の目に見える縮減」等についての提言への対応策を中心に検討を進め、施策を推進するとしています。

育児・介護を行う職員が常勤職員のまま短時間勤務をすることを認める短時間勤務制を導入することとし、早期に成案を得て、別途立法措置のための意見の申出を行うとしています。また、職員の能力・資質の伸長等により公務能率の維持・向上を図るための修学等の能力開発や社会貢献等の活動のため、自発的休業制度の導入を検討する必要があるとしています。

勤務時間の弾力的な運用のための条件整備については、基準・モデルを示すとともに、助言・指導及び事後チェックを行うこととし、併せて、勤務時間の割振り基準の法的整備を検討し、別途意見の申出を行うとしています。また、テレワークの推進については、「事業場外労働のみなし労働時間制」に相当する仕組みの導入について検討するとしています。

超過勤務の縮減については、政府全体として取り組むべき重要な課題であるとの認識の下、超過勤務命令の基準を明確化し、現場の管理者が明示的に超過勤務を命令することを徹底するとともに、超過勤務時間を管理者が日々遅滞なく把握・確定するシステムを確立する必要があるとしています。また、早出遅出勤務などの弾力的な勤務時間の割振りを積極的に活用しながら、業務の効率的な管理を通じて超過勤務を最小限に抑制し、総実勤務時間を縮減するように努めなければならない、そのためには厳正な勤務時間管理を行うことが必要であり、IT（情報技術）を活用した出退勤管理や勤務時間管理を推進するための具体的方策について検討するとしています。

心の健康づくりの対策については、「職員の心の健康づくりのための指針」及び専門家により取りまとめられたレポートを基に、各府省と連携し、一層推進するとしています。また、各機関の心の健康づくりに関する専門医の確保について支援するとしています。

エ 退職管理

営利企業への再就職規制について、各府省における制度の徹底など適切な対応を要請するとともに、早期退職慣行を是正し、公務内において長期に職員の能力を活用できるよう、専門スタッフ職俸給表の新設など在职期間の長期化に資する環境整備、再任用制度の円滑な運営に向けた環境の整備等について検討を進めるとしてあります。

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、物価及び生計費等の動向並びに国家公務員に対する人事院勧告等は上記のとおりであり、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。

これは、職員の給与決定を市場原理にまかせることが困難であること、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職員の給与を決定するという方法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ものであると考えられるからです。

民間従業員の給与水準を把握するために行う職種別民間給与実態調査は、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実態も的確に把握するように設計されており、こうした実態も含めて公民給与の較差に反映される仕組みとなっています。

なお、調査対象事業所は、企業業績や給与改定の状況等にかかわらず無作為に抽出しています。

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。

近年における人事委員会勧告では、平成11年以降5年連続で特別給を引き下げるとともに、平成14年以降2年連続で月例給を引き下げる内容の勧告を行ってきましたが、昨年は、月例給、特別給ともに前年の水準が維持されたところです。

本委員会は、景気回復の兆しがみえてはきたものの依然として楽観を許さない経済・雇用情勢の下で、民間が行う給与改定や人事管理面における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に把握するよう努めるとともに、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、一般従業員について、全国の状況とほぼ同様、昨年に比べ、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減少していました。さらに採用の停止・抑制など雇用調整の実施状況も緩和されていることが認められました。しかしながら、ベア慣行のない事業所の割合は、昨年にも増して引き続き大幅に増加していました。そのような状況の下、公民給与の比較を行うと、職員の月例給が民間従業員の月例給を上回っていました。

民間における扶養(家族)手当の支給状況を調査した結果、職員の現行支給月額とおおむね均衡していました。

また、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が、職員の現行支給月額とおおむね均衡していました。

特別給(ボーナス)については、民間の支給状況をより迅速に職員給与に反映させるため、昨年から、民間の特別給の前年8月から当年7月までの1年間の支給実績を調査し、その結果に基づいて公民比較を行っています。本年の調査の結果、県内民間事業所で支払われた特別給は、職員の特別給(期

末・勤勉手当)の支給月数を上回っていました。

(国における給与改定状況)

人事院は、前述したとおり、公務員給与が民間給与を上回ったとして、月例給の引下げ改定を行うとともに、扶養手当についても民間における家族手当の支給額を上回ったとして引き下げる旨の勧告を行いました。

一方、特別給については、民間事業所で支払われた特別給が職員の期末・勤勉手当の年間の平均支給月数を上回ったとし、支給月数の引上げを勧告しました。

本委員会は、これらの状況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ずることが適当であると認めます。

イ 改定すべき事項

職員の給与が民間従業員の給与を上回ることとなり、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が適当であると判断しました。

月例給の改定については、基本的な給与である給料月額の引下げ改定を人事院勧告に準じて行います。なお、去年の人事院勧告において廃止された教育職俸給表(二)及び教育職俸給表(三)を準用していた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も、他の給料表との均衡を考慮して、同様に給料月額を引下げ改定を行います。

扶養手当については国家公務員における改定状況及び公民較差を考慮し、配偶者に係る支給月額を500円引き下げることとしますが、次世代育成支援の推進に寄与するため、配偶者以外の扶養親族のうち3人目以降の子等に係る支給月額を1,000円引き上げることとします。

一方、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0.05月分引き上げ、4.45月分とすることとします。支給月数の引上げ分は、

人事院勧告と同様、民間の特別給の支給状況等を参考に基本的に勤勉手当に割り振ることとし、本年度については、12月期の勤勉手当を引き上げ、平成18年度以降においては、6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分することとします。

その他、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

今年の公民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、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月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る公民較差相当分を解消させ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あり、人事院勧告の趣旨に準じて所要の措置を講ずることとします。

(2) 給与構造の改革

ア 基本的な考え方及び必要性

本県職員の給与は、制度的には職務・職責に応じた給与を支給することを基本とし、従来から勤務成績を考慮した昇給・昇格を行いつつ、勤勉手当の支給に当たっても、任命権者によっては、勤務成績に応じた評価が行われているところですが、現実には、総じて年功的な処遇が行われてきたことは否定できません。

しかし、民間企業においては、近年の厳しい経済環境の下で経営の合理化・効率化が求められ、その都度必要な修正を行いながらも、職務や成果に応じた給与システムを導入する動きが広がってくるとともに、新たな事業への弾

力的な人材配置の必要性等から、勤務実績を的確に反映できる給与システムへと改める動きもみられる状況となっています。

こうした民間企業の動向を背景に、本年の人事院勧告において、年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた俸給構造への転換や、勤務実績の給与への反映を図るべく、給与構造の改革が打ち出されたことは、前記「報告の概要」でも述べたとおりです。そして、本県も国と共通の課題認識を有すること、また、課題解決のための給与構造改革にかかる基本的な考え方及び必要性についての認識も国と同様であるということも、すでに述べてきたところです。

一方、地方公務員給与の適正化を求める声が高まるなか、昨年10月に総務省が設置した「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」は、本年8月、「地方公務員の給与構造の見直しに関する基本的方向性」を取りまとめ、そのなかで、「公務員給与が地場賃金と比べて高いのではないか、地域民間給与の反映が不十分ではないか」との声に対し、「現在の地方公務員給与の状況が、地域ごとの民間給与の状況の反映という観点から見ると、必ずしも十分でない」との認識を示しています。さらに、都道府県の人事委員会に対し、「人事委員会における公民比較と給与勧告のあり方について、一層の精確を期すための比較方法の改善や勧告における較差の適切な反映、調査方法の充実等必要な措置を講じる」ことを求めるとともに、「以上のような取組みを通じて直ちに地方公共団体が見直しの実を上げることが困難である場合が想定される」とし、「そのような場合においては、当面は、それぞれの地域の民間賃金の水準をより適切に反映することを目途としている国家公務員の給与の取組みを参考として、それぞれの地方公共団体が給与水準の見直しを行う必要がある」としています。

しかしながら、現行の職種別民間給与実態調査は、人事院と各都道府県市特別区人事委員会が共同して行う全国調査であり、前記「6 むすび(1) 本年の給与改定」で述べたとおり、民間事業所の給与実態が的確に把握できるよう緻密に設計されていることから、本委員会としては、これが現時点において最も適当な調査方法であると考えているところです。

にもかかわらず、人事院勧告に準じた給料表を導入することにより本県職員の給料表水準を引き下げるということは、これが従来 of 公民比較方法からの転換を意味する、いわば給与勧告制度の根幹に関わる問題であることから、その

是非について、本委員会において慎重な検討を重ね、各任命権者及び職員団体とも何度も協議を繰り返してきました。その結果、年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた俸給構造への転換に向けた、給与カーブのフラット化、職務の級間の水準の重なる縮減、号俸の4分割化等の観点を踏まえ、基本的に人事院勧告に準ずべきものとの判断に至ったところです。

しかし、地域手当については、前記「報告の概要」で述べたとおり、本県に適合した措置を講ずることとし、人事院勧告において指定された支給地域及び支給割合を基礎に本県職員の勤務実態を考慮して算出した支給割合に基づき、県内全域において一律に支給することが適切と判断しました。

この他、現行の特別昇給制度や勤勉手当制度は勤務実績を反映して行うべきものとされていますが、実態として、勤務実績の給与への反映は必ずしも十分とは言えない状況であるため、勤務実績の判定をよりの的確に行い、昇給や勤勉手当に、成績判定結果が的確に反映される制度を整備していく必要があると考えます。また、いわゆる枠外昇給制度や、55歳昇給停止措置についても見直しを行う必要があります。さらに、より職務・職責に応じた給与制度を推進するとの観点から、これまで給料月額定率制としていた管理職手当について、管理職員の職務・職責に応じた定額制とする必要があります。

なお、これらの給与構造改革は、後述のとおり、基本的に平成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すが、その間における経済情勢の変化やそれに伴う民間企業や国等の動向に応じ、その都度所要の見直しを行いつつ、適切に実施していきたいと考えています。

併せて、公民比較と給与勧告の在り方について、現行の職種別民間給与実態調査が現時点において最も適当な調査方法であると考えられるものの、一層の精確を期すための比較方法の改善についても、他の都道府県人事委員会とも協力しながら検討をしていきたいと考えています。

イ 改革すべき事項

(7) 給料表及び給与制度の見直し

行政職給料表について、人事院勧告に準じて見直すこととします。

行政職以外の給料表についても、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を含め、行政職給料表との均衡を基本に、人事院勧告による俸給表の見直しの趣旨に準じて見直すこととします。

昇格時の号給決定は、昇格時の職務・職責の高まりを給与上評価するものであることから、現行と同様の昇格メリットを確保するとともに、どの号給からでも一定の昇格メリットを享受できるように、人事院勧告に準じて措置することとし、給料表別、職務の級別に、昇格対応号給表を別に定めることとします。

給料の調整額についても、人事院勧告に準じて見直しを行います。

(イ) 地域手当の新設

人事院勧告においては、民間賃金水準の地域間の差を考慮して、給与水準の引下げを行う一方、民間の賃金水準が適切に反映されるような地域給制度を導入する必要があるとして、現行の調整手当に替えて、物価等も踏まえつつ、主に民間賃金の高い地域に勤務する職員に対し、地域手当を支給するとしており、本県内における国家公務員の支給地域として、鈴鹿市（10％）、津市（6％）、四日市市（6％）、桑名市（3％）、名張市（3％）、伊賀市（3％）が指定されたところです。

本委員会は、本県に地域手当制度を新たに導入するに当たっては、賃金構造基本統計調査に基づく賃金指数にみられる民間賃金水準の地域間格差を念頭に置きながら、前述のとおり、特に慎重に検討を重ねてきたところです。しかし、県内に展開している民間企業の状況について調査を行った結果、ほとんどの企業で、県内において従業員の賃金等に地域差を設けていないことが明らかになりました。また、各任命権者及び職員団体からは、人事管理面において支障がある、国家公務員と異なり県域の大部分が通勤圏内であるため勤務地と居住地が同一でない職員が多い、そもそも職務内容の同質性という観点から勤務公署により給与水準に差を設けることについて職員の理解が得られない、などの意見が寄せられました。

以上のことから、地域手当の導入に当たり、県内に勤務する職員について国家公務員と同様の措置を採ることは適切でないと判断し、本県に適合した措置を講ずべく、人事院勧告において指定された支給地域及び支給割合を基礎に本県職員の勤務実態を考慮して算出した支給割合に基づき、県内全域一律に4%の地域手当を支給することとしました。

また、民間における医師の給与水準について、地方勤務者の給与水準が高いという特性を考慮して、医師及び歯科医師については、人事院勧告に準じ、15%の地域手当を支給することとします。

なお、地域手当は、現行の調整手当と同様、諸手当（時間外勤務手当、期末・勤勉手当等）の算定基礎とします。

(ウ) 広域異動手当の新設

広域異動手当の新設については、本県職員の異動の実態を考慮し、手当支給の必要性等について、さらに検討を行っていきます。

(エ) 勤務実績の給与への反映

勤務成績に基づく新たな昇給制度については、本県においても、現行の特別昇給と普通昇給を統合し、人事院勧告の趣旨を踏まえて導入していく必要があります。

最高号給に達した職員も良好な勤務成績を挙げれば特別に最高号給を超えた給料月額に決定し得る現行のいわゆる枠外昇給制度について、人事院勧告に準じて廃止することとします。

55歳以上の昇給については、人事院勧告に準じ、現行の昇給停止制度を廃止して、その昇給幅を通常の職員の半分程度に抑制するものとします。

勤勉手当について、勤務実績を支給額により反映し得る仕組みを早期に構築・導入できるよう検討を進める必要があります。

(オ) 管理職手当の定額化

管理職手当について、人事院勧告に準じて、年功的な給与処遇を改め、管理職員の職務・職責を端的に反映できるよう、民間企業において役付手当が定額化されている実態も踏まえ、定率制から定額制に移行することとします。

ウ 改革の実施スケジュール

前記「イ 改革すべき事項」のうち、給料表の水準の引下げは、平成18年度から実施し、新制度の導入や手当額の引上げについては、地域手当を平成18年度から段階的に導入するなど、逐次実施を図り、基本的に平成22年度までに完成させることとします。

これらを事項別にまとめると、以下のとおりです。

(7) 給料表及び給与制度の見直し

平成18年度から実施します。

(イ) 地域手当の新設

平成18年度から段階的に実施します。

(ウ) 広域異動手当の新設

手当支給の必要性について、今後さらに検討を行います。

(エ) 勤務実績の給与への反映

勤務成績に基づく新たな昇給制度について、早期の構築・導入を図ります。

枠外昇給制度について、平成18年度から廃止します。

55歳以上の昇給について、平成18年度から現行の昇給停止制度を廃止し、昇給幅の抑制措置を実施します。

勤勉手当に勤務実績をより反映し得る仕組みについて、早期の構築・導入を図ります。

(オ) 管理職手当の定額化

管理職手当の定額制について、平成19年度から実施します。

なお、これら給与構造の改革にかかる諸制度の実施に当たり、人事院勧告の趣旨に準じ、所要の経過措置を講ずることとします。

(3) 人事システム

民間企業においては、厳しい経済情勢の下、人事・賃金制度の改革に取り組んでおり、必要に応じて修正を行いつつも、全体として「成果」重視の人事管理体系が浸透しつつあります。

国においては、「小さくて効率的な政府」への取組が進められており、効率

的な行政サービスを支える専門集団となるべき職員をどのように確保・育成・処遇していくかが、これからの公務員人事行政に課せられた課題であるとされています。

本県においては、「新しい時代の公」を担う多様な主体の連携・協働により、「県民しあわせプラン」の着実な推進に努めているところですが、「県民が主役の県政」を実現するためには、多様な主体の重要な一翼を担う職員一人ひとりが県民の期待と信頼に応えていくことが必要であり、そのため、「人材」が県政を推進する上での重要な鍵となっています。

こうした観点から、本県では、職員の能力開発・人材育成を重視した人材育成の基本方針の見直しが進められており、また、人材育成機能を高めるという視点を含めて組織運営の見直しも進められているところですが、併せて、能力・実績を重視した新しい人事システムの構築など、人事管理の在り方について引き続き検討していくことが必要です。

ア 人材の確保・活用・育成

本県においては、本年の人事院の公務員人事管理に関する報告で触れられた民間企業での職務経験を有する者を対象とした試験制度を平成10年度から導入するなど、多様かつ有為な人材を確保するために、これまでも試験方法については様々な見直しを行ってきたところです。今後ともこれまで実施してきた見直しの成果を検証し、新たな制度の導入を含めた国の採用の在り方に関する動向も注視しながら、人物面を重視した試験方法について、検討を継続していく必要があります。

また、行政の複雑・高度化、多様化する県民ニーズに的確に対応するためには、従来の任用制度にとらわれることなく弾力的な任用が求められる場合も想定されます。現行制度である専門的知識経験等を有する者の任期付採用を活用するとともに、任期付採用の拡大や任期付短時間勤務職員の任用など、多様な任用を可能とするような新たな制度導入を検討する必要があります。

さらに、地方分権の進展をはじめとして公務員を取り巻く環境は大きく変化しつつあり、社会経済情勢の変化に即応できる職員の育成が必要となっています。そのため、職員に求められる人材像、職員が具備すべき能力を明示し、研修機会を提供することによって人材育成及び能力開発を進めていく必

要があります。

イ 評価制度

国においては、職員の職務遂行能力や勤務実績を的確に把握し、評価して、人材育成・任用・人事配置、給与処遇などに活用していくことが重要であるとして、能力・実績を重視した新しい人事管理の土台となる、客観的で公正性や透明性が高く、実効性のある人事評価制度の整備が検討されています。

本県においても、職員の能力開発・人材育成の観点を中心に、早期に全職員を対象とした評価制度を構築・導入することが必要です。導入に当たっては、職員側の理解と納得が得られるよう、より客観的で、公正性、信頼性、納得性の高い制度を構築することが重要です。そのためには、既に導入されている管理職員を対象にした評価制度の実施状況や、国の動向にも留意しながら、職員側との十分な対話や試行を行いつつ、制度設計に反映させることが必要です。また、制度をより適切に運用するため、十分な評価者研修を実施するほか、評価結果を人材育成に活かすための評価者と被評価者との対話、評価に対する職員からの苦情への対処などの仕組みについても整備していく必要があります。

(4) 公務運営

「県民が主役の県政」を実現するためには、県民の期待と信頼に応えるべく、職員一人ひとりが能力を向上させ、県民とともに成果を実感できるような質の高い行政サービスの提供を目指して職務を遂行することが必要です。そのためには、適正な勤務条件の確保に努めるとともに、職員が意欲と情熱をもって働ける環境づくりに取り組むことにより職員満足度の向上を図ることが重要です。

ア 勤務形態の弾力化・多様化

行政の複雑・高度化や県民ニーズの多様化が進むなかで、限られた財源・人材を活用して行政課題に的確に対応し効率的な行政を提供するという業務遂行上の必要性と、公務サービスの提供に必要な人材を確保して職員一人ひとりの能力を最大限に発揮させるという人材の活用・育成・確保上の必要性から、勤務時間制度の弾力化・多様化の検討を進めることが必要です。このことは、次

世代育成支援にも資するものです。

国においては、育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務は既に実施されており、育児・介護のための短時間勤務制については、早期に成案を得て、別途立法措置のための意見の申出を行うとしています。また、修学等の能力開発や社会貢献等のための自発的休業制度の導入を進めるとしています。

本県においては、これら国の動向や地方公務員法改正の状況に留意しつつ、職員のニーズ調査を実施するなどの方法により制度の要否について検討し、例えば、早出遅出勤務、修学部分休業、高齢者部分休業及びテレワークの導入など、必要な制度の具体化に向けた検討を進めることが必要です。

イ 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、男女が社会の対等な構成員として政策・方針決定過程に共に参画し責任を負う社会づくりを進めることが必要であるとの認識の下、任命権者においては、計画的な女性職員の育成・職域拡大・管理職員への登用が進められています。しかし、「三重県男女共同参画基本計画 第一次実施計画」の進捗状況によると、「県の室長以上の女性職員数」が目標設定当時よりも低下する結果となっており、このため、例えば、人材育成機能を高めるという視点を含めて見直しが進められている新たな組織運営においても、マネジメント能力を発揮できる職務へ意欲と能力のある女性職員を積極的に配置することにより、さらなる計画的な女性職員の育成・職域拡大に努め、管理職への登用につなげていく必要があります。

一方、こうした女性職員の登用がなかなか進展しない理由のひとつとして、登用人数以上に対象者が退職してしまうという実態が見受けられ、その一因として、新たな職に対する負担感等が職務遂行の妨げとなっていることが考えられます。それを払拭するため、「メンター」の活用などについても検討する必要があります。

また、セクシュアル・ハラスメント（以下「セクハラ」という。）の防止については、任命権者において、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、管理職員をはじめ、すべての職員に一層の意識啓発を行うとともに、セクハラを許さない職場風土づくりや、より被害者が相談しやすい環

境づくりなどの対策を講じる必要があります。

ウ 次世代育成支援

次世代育成支援対策推進法に基づき、平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間の第1期の計画期間とする特定事業主行動計画が策定されました。

次世代育成支援は、妊娠・子育て中の職員だけでなく、職員一人ひとりが、各々の職場や家庭、地域において、様々な形で関わっていかねばならない重要な課題です。そのため、その趣旨を十分に周知することにより、職場優先の意識等を是正し、職員が休暇等を取得しやすい環境づくりへの取組を進め、ひいては職場全体で次世代育成を支援するという意識の醸成へとつなげていく必要があります。例えば、ホームページやパンフレットなど、職員が情報を得やすい方法で現行制度を全職員にわかりやすく周知することも重要です。また、各種手続きなどの窓口を明確にするなど、職員が制度の内容を十分に理解し活用しやすい体制を整備する必要があります。これらの取組により、現行制度の十分な活用を図ることが必要です。

また、男性職員の育児参加率を高めるための取組も重要です。男性職員の育児参加を進めるため、例えば、既存の休暇制度等を活用して、自分の生活スタイルや業務を勘案しながら、職員自らが育児参加プランを作成し、所属長との対話を通して育児参加を実践しやすい環境づくりを進めるなど新たな取組について検討する必要があります。なお、このプランは、妊娠・子育ての情報を早期に所属長に伝えることにより、周りの理解・協力を促すことが期待できるため、男性職員のみならず、女性職員にとっても有用であると考えます。

特に、妻の産前産後期間に男性が積極的に育児に携わることが重要であることから、少なくともこの期間における男性職員の育児の時間が確保できるよう、既存の特別休暇や年休を活用して、5日以上休暇取得促進を図ることとし、一部の任命権者において既に実施されている休暇計画書の作成を行うなど、具体的な取組を行う必要があります。なお、この期間に男性職員が積極的に育児に参加できる仕組みとして、国において既に導入されている男性職員の育児参加のための特別休暇の導入についても検討する必要があります。

一方、地域において、職員が子育て支援の活動に積極的に参加することは、次世代育成支援の推進に寄与するだけでなく、職員の視野を広げるという観点から、自らの業務遂行にも役立つものです。このため、職員がこうした活動に参加しやすい環境づくりを行うことが必要です。

これらを含め、任命権者においては、職員ニーズを的確に把握した上で、様々な先進事例も研究しながら、実効性ある具体的方策の検討を早急に進めていく必要があります。

エ 労働安全衛生・健康対策の推進

職員の心の健康づくりや長時間勤務者の過重労働対策は、職員やその家族にとってのみならず、公務を効率的かつ的確に提供するという観点からも重要です。

任命権者においては、「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、一定時間以上の時間外勤務職員に対し医師面談を実施する過重労働対策の導入や検討が行われていますが、人事部門と健康管理部門など関係部門の連携が重要であり、相互に協力して必要な措置を実施していく必要があります。また、学校現場も含めた職場において日常的に接している管理監督者が果たす役割は極めて大きいため、これら管理監督者に対し、安全配慮義務や心の健康づくりに対する意識啓発を十分に行うことが必要です。

とりわけ、メンタルヘルス対策においては、ストレスに関し、職員が自ら適切な対応を図ることができるようにすることが重要です。例えば、新規採用職員や特定の年代を対象に行われているストレスチェックに加え、希望する全職員が、健康診断や研修等の機会にこうしたストレスチェックを受けられるようにするなど、職員自身が自らのストレスの状態を把握できる機会を拡充し、併せてメンタルヘルスに対する知識や予防・軽減・対処の方法、相談先等の情報を、メール送信・ホームページ・パンフレットなど様々な方法で繰り返し提供する必要があります。相談窓口については、病気になった職員だけが活用するものという誤解が生じないように、設置目的について理解を深めるとともに、管理監督者や家族が気軽に相談でき、積極的に活用できる体制の充実とその周知が必要です。また、早期対応のため、些細なことでも職員等がすぐに専門家

に相談できる体制を、外部機関の活用も含め、複数整備することが必要です。

本年の勧告は、例年の給与改定と昭和32年以来約50年振りに行われる給与構造の改革の2本建ての構成となっており、そのうち、特に後者については、地域における公務員給与の適正化を図りつつ職務・職責に応じた給与構造への転換等を進めるため、給与水準の引下げを伴う大変厳しい内容となっています。

一方、景気回復の兆しがみえてはきたものの、民間企業の収益には地域や業種によりかなりのバラツキがみられ、民間の経済・雇用情勢等は依然として楽観できない状況にあります。

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、この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）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 平成17年4月の公民の給与較差に基づく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

ア 給料表

現行の給料表を別記第1のとおり改定すること。

イ 諸手当

(ア) 扶養手当について

a 配偶者に係る手当の月額を13,000円とすること。

b 配偶者以外の子等の扶養親族のうち3人目からの手当の月額を1人につき6,000円とすること。

(イ) 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。

(ウ) 期末手当及び勤勉手当について

a 期末手当及び勤勉手当の支給割合

(a) 平成17年12月に支給される勤勉手当の支給割合を0.75月分（特定幹部職員にあっては、0.95月分）とし、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1.75月分とすること。

(b) 平成18年度以降については、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0.725月分（特定幹部職員にあっては、それぞれ0.925月分）とすること。

b 再任用職員の勤勉手当の支給割合

12月に支給される勤勉手当の支給割合を0.4月分（特定幹部職員にあっては、0.5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

ア 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。

イ 期末手当について

12月に支給される期末手当の支給割合を1.75月分とすること。

2 給与構造の改革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

ア 給料表

1の(1)のアによる改定後の給料表を別記第4のとおり改定すること。

新給料表への切替えは、別記第5の切替要領によること。

イ 昇給制度について

昇給制度について、次のように改めること。

- (ア) 職員の昇給は、人事委員会規則で定める日に、同日前1年間におけるその者の勤務成績等に応じて、人事委員会規則の定めるところにより行うものとする。

- (イ) (ア)の場合における昇給の号給数は、(ア)に定める期間の全部を良好な成績で勤務した職員の号給数を4号給（人事委員会規則で定めるものにあつては、3号給）とすることを標準として人事委員会規則で定める基準に従い決定するものとする。ただし、55歳（人事委員会規則で定める職員にあっては、56歳以上の年齢で人事委員会規則で定めるもの）を超える職員を昇給させる場合の号給数は、(ア)に定める期間の全部を良好な成績で勤務した職員の号給数を2号給とすることを標準として人事委員会規則で定める基準に従い決定するものとする。

- (ウ) 職員は、その属する職務の級における最高の号給を超えて昇給しないものとする。

ウ 地域手当について

(ア) 職員の給与に関する条例第12条の2の規定による調整手当を、次のとおり、地域手当に改め、公立学校職員の給与に関する条例に新たに同様の地域手当を規定すること。

a 地域手当は、地域における民間の賃金水準を基礎とし、物価等を考慮して人事委員会規則で定める地域に在勤する職員に支給すること。

b 地域手当の月額、給料の月額、管理職手当の月額及び扶養手当の月額の合計額に、次の表に掲げる地域手当の級地の区分に応じ、同表に定める支給割合を乗じて得た額とすること。

級 地	支 給 割 合
1 級地	100 分の 18
2 級地	100 分の 15
3 級地	100 分の 12
4 級地	100 分の 10
5 級地	100 分の 6
6 級地	100 分の 3 (人事委員会規則で定める地域及び公署にあっては、100 分の 4)

c 地域手当の級地は、人事委員会規則で定めること。

(イ) 職員の給与に関する条例第12条の3の規定による調整手当を地域手当に改め、1級地及び2級地に係る地域及び公署以外の地域又は公署に在勤する医師又は歯科医師の資格を有する職員のうち、採用による欠員の補充が困難であると認められるもので人事委員会規則で定めるものには、当分の間、(ア)にかかわらず、給料の月額、管理職手当の月額及び扶養手当の月額の合計額に100分の15を乗じて得た月額の地域手当を支給すること。

(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の(2)のアによる改定後の給料表を別記第6及び別記第7のとおり改定すること。

3 改定の実施時期等

(1) 改定の実施時期等

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）のイの（ウ）の a の（b）、2並びに3の（2）のア及びイについては、平成18年4月1日から実施すること。

なお、平成17年4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る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。

（2）経過措置

ア 差額の支給

（ア）2による改定後の給料表の適用の日（以下「切替日」という。）における給料月額が切替日の前日において受けていた給料月額に達しない職員に対しては、その者の受ける給料月額が同日に受けていた給料月額（給料表の適用を異にして異動した場合その他の人事委員会の定める事由に該当する場合にあっては、人事委員会の定める額。以下「切替前給料月額」という。）に達するまでの間、切替前給料月額とその者の受ける給料月額との差額に相当する額を支給すること。切替日以後に新たに給料表の適用を受けることとなった職員のうち、任用の事情を考慮して上記の差額に相当する額の支給を受ける職員との権衡上必要があると認められる職員についても、これに準じて差額に相当する額を支給すること。

（イ）（ア）の差額に相当する額は、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規定の適用については、各条例に規定する給料に含まれるものとする。

イ 地域手当の支給割合の特例措置

平成18年4月1日から平成22年3月31日までの間における地域手当の支給割合については、2の（1）のウの（ア）の b 中「支給割合を」とあるのは「支給割合を超えない範囲内で人事委員会規則で定める割合を」とし、2の（1）のウの（イ）中「100分の15」とあるのは「100分の15を超えない範囲内で人事委員会規則で定める割合」とすること。

ウ その他所要の経過措置

ア及びイに掲げるもののほか、この改定に伴い、所要の経過措置を講ずること。