

写

人委第121号

平成16年10月8日

三重県議会議長 岩名秀樹 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。

### 1 職員の給与

本委員会が実施した「平成16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、22,612人（再任用職員を除くと（以下「同」という。）22,591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415,755円（同415,873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5,524人（同5,517人）であり、その平均給与月額は386,063円（平均年齢41.3歳）（同386,190円（41.3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、「平成16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516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（23職種 4,222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 1,000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、ベースアップを実施した事業所の割合は23.8%（昨年28.5%）、

ベースアップを中止した事業所の割合は38.1%（昨年56.0%）と、昨年をいずれも下回っているのに対し、ベア慣行のない事業所の割合が37.3%（昨年14.8%）と大幅に増加していました。

また、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は75.5%（昨年76.7%）となっており、昨年に比べてやや減少していました。

（参考資料 II 民間給与関係資料 第22表、第23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う事業所は、大学卒で35.0%（昨年33.9%）、高校卒では22.2%（昨年18.3%）となっており、昨年とおおむね同様の傾向となっていました。そのうち大学卒で82.9%（昨年90.0%）、高校卒で84.9%（昨年90.0%）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

賃金カットの実施状況をみると、賃金カットを実施した事業所は、一般従業員で見ると3.9%（昨年4.5%）、課長級では6.2%（昨年7.9%）となっており、昨年に比べてやや減少していました。

一方、賃金カットを実施した事業所における平均カット率は、一般従業員で見ると7.7%（昨年6.1%）、課長級

では 8.7%（昨年 7.3%）となっており、昨年に比べてやや高くなっていました。

（参考資料 II 民間給与関係資料 第24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42.7%（昨年61.2%）となっており、昨年より大幅に減少していました。その内容としては、採用の停止・抑制を行った事業所は21.5%（昨年34.2%）、転籍・転居を行った事業所は13.7%（昨年15.1%）、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は12.0%（昨年25.6%）、部門の整理・部門間の配転を行った事業所は10.6%（昨年31.5%）、残業の規制を行った事業所は10.2%（昨年12.9%）、希望退職者の募集を行った事業所は3.7%（昨年4.0%）でした。これらの措置内容は、すべて昨年より実施した事業所の割合が減少していました。

（参考資料 II 民間給与関係資料 第21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、職員にあっ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。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146円上回っていました。

なお、全事業所の5.82%に当たる事業所において、支払は終わっていないが本年4月に遡って定期昇給分を含め引上げが実施されることとなっていました。従来は、給与引上げが遡及して行われる場合には定期昇給分を除いたベースアップ率を把握して較差に反映させてきたところですが、本年は定期昇給及びベースアップをともに実施している事業所は全体の1割にも満たない極めて低い割合となっていること、引上げを行っている事業所の多くは定期昇給のみを行う事業所又はベースアップと定期昇給を分離することができない事業所であることから、一昨年、昨年に引き続き今年もそうした措置を行う状況にはないと考えました。

(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)	386,969 円
職員(行政職)の給与 (B)	387,115 円
較 差 (A) - (B) (C)	△ 146 円 (△0.04%)
4月遡及改定の影響 (D)	円 ( %)
計 (C) + (D)	△ 146 円 (△0.04%)

(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」から時間外手当(時間外勤務手当)、役付手当(管理職手当)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5,517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5,484人です。

## 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13,612円、配偶者と子2人の場合は25,425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、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）

### (ウ) 通勤手当

通勤手当の支給状況は、交通機関利用者については、ほとんどの民間事業所でおおむね実際の運賃相当額が支給され、また、自動車等使用者については、97.9%の事業所で距離段階別定額制がとられていました。

（参考資料 II 民間給与関係資料 第18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割合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19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月に比べ全国で0.4%、津市で0.1%下落していました。

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6.6%、津市で名目33.4%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192,220円、221,750円及び251,310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2.0%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0.32ポイント増の1.08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) 給 与

人事院は、官民較差が39円（0.01%）と極めて小さく、俸給表改定が困難であること、諸手当についても民間の支給状況とおおむね均衡していることなどの事情を総合的に勘案した結果、月例給の改定を見送るとしてしています。なお、本年度、寒冷地手当の見直しを含まないと、公務員給与が民間給与を207円（0.05%）上回るとしてしています。また、特別給については、民間の支給状況をより迅速に反映させるため、本年から民間の特別給の前年冬と当年夏の1年間の支給実態について調査を行った結果、民間の年間支給割合が公務の年間支給月数とおおむね均衡していることから、改定を行わないとしてしています。

勧告において、寒冷地手当については、地域の公務員給与の見直しの一環として、民間準拠を基本に、支給地域、支給額、支給方法の抜本的な見直しを行うとしてしています。また、国立大学法人化等に伴う給与法等の規定の整備として、教育職俸給表(二)及び教育職俸給表(三)の廃止等を行うとしてしています。

報告において、官民比較方法の見直しとして、比較給与種目から通勤手当を外し、俸給の特別調整額を加えることなどとともに、民間企業におけるスタッフ職の従業員の増加など、人事・組織形態の変化に対応できるように、検討するとしてしています。

給与構造の基本的見直しとして、公務員給与に対する国民の理解と支持を確保し、職員が生き生きと働けるよう、職務・職

責を重視し、実績を的確に反映する給与制度への転換や、適正な給与の地域間配分の実現等について、公務部内の事情を的確に分析しつつ、俸給制度、手当制度全般にわたり、見直しを行っていく必要があるとしています。その具体的な検討項目としては、俸給表の全体水準の引下げと地域に応じた適切な給与調整の実現、査定昇給の導入など俸給関連の課題、地域手当の新設など手当制度関連の課題について、現時点での議論のたたき台を提示しています。

給与制度は重大な勤務条件であり、その見直しに当たっては関係者の十分な理解を得ることが極めて重要であるとして、今後、内閣官房において進められている公務員制度改革とも連携を図りつつ、各府省人事当局、職員団体等関係者とも十分な協議を行い、その具体化を図っていききたいとしています。

## (2) 新たな公務員人事管理の実現に向けて

人事院は、公務員人事管理に関する報告において、公務員制度については、実効性のある改革が国民や関係者の理解を得て実現される必要があるとして、今後とも、法制化に向けての検討に際しては適宜必要な意見を表明するとしており、能力等級制を導入し、能力・実績に基づく人事管理を推進することなど改革の中心課題についての現時点における考えや、これ以外の検討すべき課題とそれに対する考えについて以下のとおり言及しています。

## ア 能力・実績に基づく人事管理の推進

給与制度と一体的に運用されてきた任用制度について、適切に評価した能力に基づいて任用する制度整備を図ることは、本来の成績主義に基づく任用を実現する枠組みを設けるといふ点で意義があるという理解の下に、新たな評価制度の導入により、能力本位の任用を推進し、実績を踏まえた給与処遇を実現することが必要であるとしています。

そのためには、各職員の能力や実績を的確に把握し、具体の人事・処遇に反映させることができる評価制度の整備が不可欠であるとしています。新たな評価制度の導入に当たっては、理解と納得が得られるよう職員側との対話が重要であり、また、円滑な導入のための試行を十分に行うことが必要であるとしています。

また、給与制度についても、新たな評価制度の導入を踏まえ、職務・職責を重視し、実績を的確に反映する給与制度の実現に向けて、俸給及び諸手当全般にわたり給与構造の基本的見直しの検討を進めていくとしています。

## イ 勤務環境と服務規律の整備

勤務時間制度の弾力化・多様化については、「多様な勤務形態に関する研究会」の「中間取りまとめ」を受け、職業生活と家庭生活の両立支援策を一層推進するとしており、両立支援策として、育児を行う職員個人の意向に基づく早出・遅

出勤務の適用、育児を行う職員の部分休業の拡充、短時間勤務制の導入、男性職員の育児参加促進策等について検討するとしています。

メンタルヘルス対策については、「メンタルヘルス対策のための研究会」の検討結果に基づき、本年3月に示した「職員の心の健康づくりのための指針」を基礎に、心の健康づくり対策を推進するとしています。

セクシュアル・ハラスメントの防止対策等については、加害者の処分など厳正な対応のほか、監督者の研修の充実等による一層の防止に努めるとともに、被害者にとって相談しやすい体制を整備するとしています。

## ウ 人材の確保・育成

試験制度の改革については、本年度から法科大学院や公共政策大学院等が学生受入れを開始するなど、I種試験を中心に公務の人材供給構造の変化が見込まれることから、同試験の見直しの検討を進めるとしています。また、本年3月に閣議決定された「規制改革・民間開放推進3か年計画」の内容を踏まえ、採用試験の年齢制限の撤廃について検討を進める一方、中途採用試験のような新たな採用の枠組みについても検討するとしています。

女性国家公務員の採用・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」を設置し、実効性の

ある登用促進策を検討するとともに、平成13年に示した「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」について必要な見直しを行うなど、引き続き女性国家公務員の採用・登用の拡大に向けて取り組むとしています。

## エ 不服申立て・苦情相談の充実

不服申立て・苦情相談の充実については、職員からの様々な不服申立てや苦情を適切に処理するシステムの充実を図るため、不服申立制度におけるあっせんの手続や簡易かつ実効性のある苦情処理の手続についても引き続き検討を進めるとしています。また、今後、各府省の行っている苦情相談の状況を把握し、人事院の行う苦情相談との連携、協力の一層の強化等を検討するとしています。

## 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は以上のとおりであり、本委員会は次のとおり報告します。

### (1) 給 与

#### 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でき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、民間従業員の給与水準との均衡を図り、加えて国や他の地方公共団体の職員の給与水準等も考慮しながら、勧告及び報告を行ってきています。

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、一昨年からは、月例給を2

年連続で引き下げる厳しい内容の勧告を行ってきましたが、これらの勧告は、職員給与を適正な水準に設定するものとして完全実施されたところではあります。

本委員会は、昨年後半以降、景気は回復傾向にあるものの、依然として厳しい経済・雇用情勢の下での民間の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は、全国の状況とはほぼ同様、昨年と比べ、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大幅に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大幅に増加していることに加え、賃金カット等の厳しい措置も昨年と引き続き実施されていました。そのような状況の下、民間給与の比較を行うと、職員の月例給与が民間従業員の月例給与をわずかに上回っていました。

特別給（ボーナス）については、支給月数が平成11年以降5年連続で前年より下がっていましたが、調査結果から本年

は職員の特別給（期末・勤勉手当）の支給月数とおおむね均衡していました。

#### （国等における給与改定状況）

人事院は、前述したとおり寒冷地手当の抜本的な見直しを行った上で、月例給、特別給ともに水準改定を見送る勧告を行いました。

各都道府県においても、人事院勧告と同様に、寒冷地手当の見直しが行われるほかは、月例給、特別給の改定が見送られるものと考えられます。

なお、国営企業（林野）、日本郵政公社等の旧四現業職員の賃金改定については、労使交渉により、本年4月の昇給を実施し、ベースアップは行わないとする妥結が行われました。

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 改定すべき事項等

職員の給与が民間従業員の給与をわずかに上回ることになりましたが、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、公民較差が小さく、世代間配分にも留



意しためりはりをつけた改定を行うことは困難であることに加え、従来から人事院勧告に準じて改定を行ってきたこと。

- ・扶養手当、住居手当、通勤手当の諸手当については、民間事業所の支給状況とおおむね均衡していること。
- ・公民較差が小さいことに加え、国や他の地方公共団体の勧告動向を踏まえると、較差に見合った年額相当額を年間給与で調整することは困難であること。

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。

寒冷地手当については、民間準拠を基本に抜本的に見直しを行った人事院勧告の趣旨に準じて改定を行うものとします。

この結果、県内において、寒冷地手当の支給対象地域はなくなることとなりますが、支給を受けている職員については、国が実施する経過措置の趣旨に準じて、所要の措置を講ずることとします。

## ウ 給与制度

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、人事評価制度の整備、職務や成果を重視した給与システ

ムへの転換が図られています。

国においては、内閣官房において、公務員制度改革が議論されており、そのなかで、能力等級制度を前提とした新給与制度の導入が検討されています。人事院においても、職務・職責を重視し、実績を的確に反映させる給与制度への転換や適正な給与の地域間配分の実現など、給与構造の基本的見直しについて検討していくとしています。一方、総務省においては、「地方公務員給与等に関する研究会（仮称）」を設置し、地域の民間給与の状況をよりの確に反映するための人事委員会機能の強化等について検討していくとしています。

本県においては、これらの民間及び国の動向を十分注視しながら、多面的に検討していく必要があります。

本県の公立学校における教育関係職員の給料表については、従来から国の教育職俸給表（二）及び教育職俸給表（三）に準拠してきたところですが、国においては本年4月の国立大学の法人化に伴い、当該俸給表を適用する職務がなくなったことから、本年の人事院勧告において廃止されることとなりました。このため、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は、昨年を引き続き、各都道府県の動向を注視しつつ、所要の検討を行っていく必要があります。義務教育等教員特別手当など教育職員関係の諸手当の在り方についても検討していく必要があります。

また、通勤手当については、人事院において比較給与種目から外すなど、官民比較方法の見直しを検討するとしておりますので、その動向について、注視していく必要があります。

なお、本委員会は、近年、いわゆるパーク・アンド・ライド方式等による通勤方法を推進するための通勤手当の在り方について検討すべき旨の報告を行ってきたところですが、今後、通勤手当が比較給与種目から外れた場合は、任命権者においても、このことについて検討していく必要があります。

## (2) 人事システム

民間企業においては、グローバル化等に伴う厳しい市場の競争に勝ち抜くため、事業の再構築等の経営努力を強め、成果・業績を重視した賃金・人事体系への転換、流動性の拡大を視野に入れた雇用形態の多様化や自発的な能力開発の重視など、厳しい変化に迅速・的確に対応できる人事システムへの改革が進められています。

国においては、公務員制度改革について、過去数年の様々な議論を経て、現在国家公務員法の一部改正の準備が進められています。公務員制度改革の課題は、「能力等級制」を導入し、能力・実績に基づく人事管理を推進することとされています。

本県においては、本年4月に策定された「県民しあわせプラン」を推進する上で、県民が満足する行政サービスを的確に提供できるよう、これらの情勢を踏まえ、職務・職責に応じた給

与等の処遇も含め、能力・実績を重視した新しい人事システムの構築に取り組んでいく必要があります。

## ア 人材の確保・活用・育成

地方分権の進展に伴い、職員には時代の変化に即応できる能力が求められており、従来から人材の確保・活用・育成については種々の取組が行われてきましたが、本年3月に公表された「トータルマネジメントシステム」の検討結果において、「人材」の問題については依然解決すべき課題があることが指摘されています。

職員の採用試験については、試験区分や面接方法の見直しなど様々な見直しをしてきたところですが、これまで実施してきた改善を検証しながら、人物面をより重視した試験方法に向けた検討を引き続き推し進める必要があります。国家公務員の受験年齢制限の撤廃に向けた動向、法科大学院や公共政策大学院等の開設に伴う公務への人材供給構造の変化、国家公務員の採用試験方法見直しの検討状況についても併せて留意する必要があります。

また、行政需要の複雑化・高度化に対応するため、現行の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、住民ニーズに的確に対応する必要性や行政組織の効率化を勘案して、一定期間内に業務終了が見込まれる場合等における任期付採用の拡大や、任期付短時間勤務職員の任用について、制度導入を検討する必要があります。

さらに、職員の人材育成、能力開発については、能力、意欲及び適性を踏まえた厳正な選抜による登用、配置が求められており、目的達成型の行政運営に対応していくためには、組織、人事、研修を一体的な取組として進められるよう人材育成に関する基本的な方針について改めて検討した上で、職員個人のキャリアデザインも考慮しながら、人材の活用・育成を図っていく必要があります。

なお、国においては、任免の基礎となる制度として「能力等級制」の導入が検討されていますが、その動向を注視し、対応していく必要があります。

## イ 評価制度

国家公務員制度改革においては、能力・実績に基づく人事管理推進のために新たな評価制度の導入が検討されています。また、地方公務員制度改革についても同様の動きがあります。

本県においても、既に導入されている管理職員の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十分な対話を行いつつ、早期に全職員を対象とした評価制度の構築・導入を図ることが必要です。

評価制度の実施に当たっては、職員側の理解と納得が重要です。各職場において円滑な導入を図るためには、試行を十分に行い、より客観的で、公正性、信頼性、納得性の高い制度となるよう努める必要があります。

さらに、制度をより適切に運用するためには、評価に対する任命権者等における相談窓口の設置や十分な評価者研修を実施していく必要があります。

### (3) 公務運営

「県民しあわせプラン」が目指す「県民が主役の県政」を実現するためには、職員一人ひとりが能力を向上させ、自主性と創造性を発揮し、県民の視点に立って高い目標を掲げ、県民とともに挑戦的に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

行政の高度化・専門化や多様化する住民の行政ニーズに対応し、就業意識の多様化等を考慮した公務のより能率的な運営を促進するため、本年6月に地方公務員法の改正が行われ、修学部分休業や高齢者部分休業等が可能となりました。

本県においても、県民ニーズの多様化など業務遂行上の観点と、仕事と家庭の両立など人材確保・活用・育成上の観点から、勤務時間制度の弾力化・多様化を進める必要があります。

本県では、既に公務運営のための早出・遅出等の勤務時間の弾力化が図られていますが、育児を行う職員個人の意向に

基づく早出・遅出勤務の適用を可能とするなど弾力的な運用について検討していく必要があります。

また、人事院においては、それ以外の勤務形態についても研究会の中間取りまとめを受けて、職業生活と家庭生活の両立支援のための施策を一層推進するとしており、その動向を注視しつつ、多様な勤務形態の導入について検討を行う必要があります。

なお、任命権者においては、総実勤務時間の縮減に取り組んでいます。職業生活と家庭生活の両立を図る観点からも引き続き取り組んでいくことが重要です。

## 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す。このため、任命権者においては、計画的に女性職員の育成に努め、さらに女性職員の職域の拡大を図ることが必要であり、意欲と能力のある女性職員を企画分野での全庁的な調整業務など、マネジメント能力を発揮できる職務へ配置することなどにより、能力の開発と向上を図り、管理職への登用につなげていくことが必要です。

また、セクシュアル・ハラスメント（以下「セクハラ」という。）の防止や被害者救済については、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、日常的にマネジメントを行う管理職員の役割が重要であることから、研修等を通じて管理職員に対する意識啓発や知識の充実に努める必要があります。

さらに、アンケートや意見交換を行いながら、セクハラ防止に関する各職員への一層の意識啓発やセクハラを許さない職場風土づくりに努めるとともに、より被害者が相談しやすい体制を整備していく必要があります。

## ウ 次世代育成支援

我が国においては、平成15年の合計特殊出生率（全国値）が初めて 1.3を下回るなど、少子化が進行しています。急速な少子化の進行は、社会経済全体に極めて深刻な影響を与えるものであることから、社会が一体となって取組を進めることが必要です。

少子化の原因の一つとして、仕事と子育てとの両立に対する負担感が指摘されており、育児を行う職員が勤務を行いながら子育てができるような環境の一層の整備が必要です。

このため、本県においても、職員の子育て期における休暇制度の見直し、休暇等の取得促進、取得しやすい職場環境の醸成等を図ることが必要です。

特に、男性の積極的な育児参加のためには、育児休業等の取得促進、当面、妻の産前産後期間中の男性の育児休業、部



分休業の取得を促進することが必要であり、職場内での応援体制づくり、活用についての正確な情報の周知徹底、取得しやすい環境づくりに取り組むことが必要です。

長期の育児休業取得者に対しても、円滑な職場復帰が図られるようITの活用等により職場関連情報の提供やスキルアップの機会を付与する必要があります。

なお、今年度中に各任命権者が策定する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」については、職員ニーズを踏まえて実効性のあるものとなるよう、対応策等も積極的に検討される必要があります。

## エ 労働安全衛生・健康対策の推進

社会の大きな変化等を背景に労働者の受けるストレスはますます拡大する傾向にあります。

こうした状況のなかで、過重労働による健康障害を防止するため、一定時間以上時間外勤務を行う職員に対し医師面談を実施することなどについて労働安全衛生法の改正が検討されています。

任命権者においては、今回の法改正の動向を踏まえ、長時間勤務職員の健康管理について適切に対応できるよう準備する必要があります。併せて、学校現場を含めた職場において日常的にマネジメントを行う管理監督者に対し、安全配慮義務の意識を徹底させるための取組が必要です。長時間勤務職

員の健康管理のための取組を進める上では、適正な勤務時間のマネジメントを行うなどの措置が不可欠であるため人事管理部門と健康管理部門との連携が重要であり、相互に協力して適切な対策を講じていくことが必要です。

とりわけ、メンタルヘルス対策においては、国の指針も参考にしながら、まず、セルフケアが十分機能するよう、研修や職場のイントラネットを活用したストレスチェック等により、ストレスへの気付き、予防・軽減・対処の方法に関する知識を身につける取組をさらに充実させることが必要です。また、管理監督者に対しては、ラインケアの役割を果たすことができるよう、実効性のある研修プログラムの策定・実施が必要です。

相談体制については、定期相談や巡回相談、例えば「ここからルーム」における相談等が実施されていますが、外部相談窓口の充実等により気軽に相談できる体制づくりを進めることが必要です。

なお、病気休職等からのスムーズな職場復帰を目指して創設された「勤務軽減制度」については、制度の趣旨を踏まえ、円滑に運用していくことが必要です。

## オ 苦情相談等

人事委員会においては、地方公務員法の改正により職員の苦情相談制度が創設され、平成17年4月からその運用が開始

されることとなっています。

社会の変化に伴う勤務環境の変化等に加え、今後、能力・実績に基づく人事管理が導入されると、職員の利益保護の観点からも相談窓口の充実は必要不可欠になるものと予想されます。そのため、苦情相談に当たっては、各任命権者と十分に連携協力を図りながら、相談体制の整備を行っていくこととします。

また、不服申立制度におけるあっせん手続の整備など、国の動向を注視しつつ対応する必要があります。

本年の勧告は、国と同様、月例給と特別給の双方について改定を行わないこととするものであり、昨年まで5年連続で減り続けてきた年間給与を前年と同じ水準に維持する内容となっています。

しかしながら、昨年後半以降、景気は回復傾向にあるものの、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厳しい状況が続いています。

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）及び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）を改正することを勧告する。

### 1 改定の内容

寒冷地手当については、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、この勧告を実施するための条例の公布の日から実施すること。