

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19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、22,414人（再任用職員を除くと（以下「同」という。）22,393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414,453円（同414,571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5,354人（同5,350人）であり、その平均給与月額は389,179円（平均年齢42.5歳）（同389,270円（42.5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19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723の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって141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 5,575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 1,021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

(7) 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50.6%と昨年に比べ若干減少していました。

また、ベースアップを実施した事業所の割合は35.6%と増加し、一方、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、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は86.6%となっており、昨年に比べ増加していました。

(参考資料 II 民間給与・勤務時間関係資料 第20表、第21表 参照)

(4) 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31.0%、高校卒では33.8%となっており、そのうち大学卒で25.0%、高校卒で31.3%の事業所で、初任給は増額となっていました。

(参考資料 II 民間給与・勤務時間関係資料 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14.1%となっており、昨年に引き続き減少していました。その内容を見ると、部門の整理・部門間の配転を行った事業所が6.8%、採用の停止・抑制を行った事業所が6.0%、転籍出向を行った事業所が4.9%、残業の規制を行った事業所が4.1%の順になっています。

(参考資料 II 民間給与・勤務時間関係資料 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「平成19年人事統計調査」及び「平成19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、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、民間従業員の給与が職員の給与を1人当たり平均4,024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)	394,737 円
職員(行政職)の給与 (B)	390,713 円
較 差 (A)-(B)	4,024 円 (1.03%)

- (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5,350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5,309人です。
3. 減額措置後の(B)の給与は、390,400円であり、これをもとに(A)の給与と比べると、(B)の給与が4,337円(1.11%)下回っています。

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13,316円、配偶者と子2人の場合は26,025円となっており、職員の現行支給月額を上回っていました。

(参考資料 II 民間給与・勤務時間関係資料 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、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・勤務時間関係資料 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(4.45月)を上回っていました。

(参考資料 II 民間給与・勤務時間関係資料 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増減なし、津市では0.2%増加していました。なお、県内の4市(津市、桑名市、伊賀市、尾鷲市)平均についてみると、0.9%増加となっていました。

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0.1%、津市で名目5.2%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182,530円、202,090円及び221,650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0.7%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月に比べ0.06ポイント減の1.38倍(全国1.05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、昨年同期に比べ、0.2ポイント減少の2.5%(全国3.8%)でした。

本年5月の地域経済動向(内閣府)によると、東海地域の景況判断は、「力強く回復している」となっています。

(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) 民間給与との較差に基づく給与改定

人事院は、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1,352円(0.35%)下回っていることから、行政職俸給表(一)について、民間との間に相当の差が生じている初任給を中心に若年層に限定して改定を行い、中高年齢層については改定を行わないこととしています。

なお、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)との均衡を基本に所要の改正を行うこととし、再任用職員の俸給月額並びに指定職俸給表、任期付研究員俸給表(招へい型)及び任期付職員俸給表については、本年の俸給表改定が若年層に限定したものであることから改定を行わないとしています。

また、扶養親族である子等に係る扶養手当の支給月額(職員に扶養親族でない配偶者がある場合又は職員に配偶者がいない場合の1人に係る支給月額を除く。)を500円引き上げることとしています。

さらに、給与構造改革における地域手当の改定を円滑に進めるため、本年4月1日から平成20年3月31日までの間の地域手当の支給割合について、地域手当の級地の支給割合と平成18年3月31日の調整手当の支給割合との差が6%以上の地域において、既に本年4月に行った改定に加えて、0.5%の引上げを行うこととしています。

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、4.5月分とするとしています。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20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としています。

(2) 給与構造改革

給与構造改革は、平成18年度以降平成22年度までの間に逐次実施を図ることとしており、平成20年度においては、以下の施策について所要の措置を講じていくこととしています。

ア 専門スタッフ職俸給表の新設

行政の多様化、複雑・高度化に対応するため、公務において職員が培ってきた高度の専門的な知識や経験を活用するとともに、在職期間の長期化に対応する観点から、複線型人事管理の導入に向けての環境整備を図るため、専門スタッフ職俸給表を新設するとしています。

イ 地域手当の支給割合の改定

地域手当の支給割合は、前記5(1)で述べた本年の改定内容及び支給地域における職員の在職状況等を踏まえ、平成20年4月1日から平成21年3月31日までの間の暫定的な支給割合を定めるとしています。

(3) 人事管理

人事院は、公務員人事管理に関する報告において、公務員に対する国民の批判を真摯に受け止め、国民からの信頼回復が必要とし、

- 1 新たな人事評価制度の導入 ～能力・実績に基づく人事管理の推進～
- 2 専門職大学院等に対応した人材確保
- 3 新たな幹部要員の確保・育成の在り方 ～キャリア・システムの見直し～
- 4 官民交流の拡大
- 5 退職管理 ～高齢期の雇用問題～
- 6 労働基本権問題の検討

について述べた上で、施策の実施に向けて具体的検討を進めている当面の課題として、以下のとおり言及しています。

ア 採用試験の年齢要件

新規学卒者を中心に長期に部内育成を図ることを前提に、受験資格として設けている年齢要件について、本年6月、閣議決定において、国家公務員採用試験の受験年齢の上限に関する検討の要請が行われたことを受けて、改正雇用対策法に基づく取扱いや、民間企業の実態等を適切に把握しつつ、必要な検討を行うとしています。

イ 女性職員の採用・登用の拡大

国の行政への女性の参画は、男女共同参画社会実現のために積極的に取り組むべき課題であり、人事院の採用試験合格者に占める女性の割合を拡大すると
の目標を踏まえ、女子学生を対象とした募集活動の強化、先輩職員が指導・助
言するメンターの導入の支援などを通じて、各府省の「女性職員の採用・登用
拡大計画」に基づく取組をフォローしていくとしています。

ウ 人材育成

これからの公務員は、幅広い視野や洞察力、行政官としての高い専門性等を
備える必要があり、そのための体系的な人材育成は極めて重要との認識のもと、
これに資するよう、階層別研修の趣旨・ねらいの明確化、内容の多様化、日程
の弾力化に取り組むとともに、米国連邦政府への職員派遣制度を新設するとし
ています。

エ 勤務環境の整備

(7) 勤務時間の見直し

職員の勤務時間は重要な勤務条件であり、情勢適応の原則に基づき、民間
と均衡させることを基本として定めるべきものであるとした上で、1日当
たり8時間、1週間当たり40時間の職員の勤務時間を早期に民間準拠を基本と
して見直すことが適当であるとし、来年を目途として、行政サービスに支障
を生じることのないよう新たな勤務時間に対応した適切な勤務体制等を整え
るための入念な準備を行った上で、民間準拠を基本として勤務時間の見直し
に関する勧告を行うとしています。

(4) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減は、職員の健康の維持、職業生活と家庭生活の調和、若手
職員の士気の確保、有為な人材の誘致等の観点から、政府全体として喫緊に
取り組む必要のある重要課題であるという認識のもと、職員の在庁の実態を
踏まえ、府省ごとに在庁時間の縮減目標を設定するなど政府全体の計画的な
在庁時間削減の取組が肝要であるとしています。また、公務員人件費を取り

巻く厳しい状況を踏まえつつも、超過勤務手当については、必要に応じた予算が確保される必要があるとし、併せて、早出遅出勤務の活用や、変形勤務時間等の弾力的な勤務時間制度等の導入に向けた検討を進めるとしています。

(ウ) テレワークの検討

仕事と生活の調和を可能とするとともに、個々人の置かれた状況に応じた多様で柔軟な働き方に資するものとして注目されているテレワーク（在宅勤務）について、その前提としての勤務時間制度の在り方等の検討を進めているとしています。

(エ) 心の健康づくりの推進

近年の心の疾病の増加状況をみると、心の健康づくり対策の推進は引き続き重要な課題となっているとし、平成16年に発出した「職員の心の健康づくりのための指針」に基づいた適切な対応を確保していく必要があるとしています。また、人事院としても、職員の心の健康状態の実態把握、早期発見のための方策の検討に取り組むとともに、各府省が共同で利用できる「こころの健康相談室」や「職場復帰相談室」の拡充に努めるとしています。

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等は以上のとおりであり、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。

引き続き景気は回復を続けているものの、民間企業においては地域や業種により業績の回復にばらつきがあり、また、企業業績の賃金・消費などの家計部門への波及に足踏みが見られるなど依然として厳しい情勢の下、本委員会は、前述した民間事業所及び国における給与改定状況を踏まえ、本年の給与改定について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判断しました。

イ 改定すべき事項

民間従業員の給与が職員の給与を上回ることとなり、その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上げ改定を行うこととします。

月例給の改定に当たって、基本的な給与である給料は、各手当の基礎となるなど給与制度の根幹をなすものであることから、人事院勧告に準じて引上げ改定を行うこととします。

扶養手当については、民間の支給状況、国家公務員における改定状況及び公民較差を考慮するとともに、次世代育成支援の推進に寄与するため、扶養親族である子等に係る支給月額（職員に扶養親族でない配偶者がある場合又は職員に配偶者がいない場合の1人に係る支給月額を除く。）を500円引き上げることとします。

また、公民較差（1.03%）のうち、これら給料表及び扶養手当の改定のみでは措置できない較差については、昨年の勧告時において考え方を述べたとおり、

地域手当の段階的導入を図りつつ、本県の職員給与に適切に反映させることとするため、県内に勤務する職員の地域手当の支給割合を0.9%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、4.5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20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。

(2) 給与構造改革

ア 改革の基本的な考え方及び必要性

本委員会は、民間企業において職務や勤務実績に応じた給与システムへの転換が進められているという動きを背景に、平成17年の人事委員会勧告において、給与構造改革を行い、基本的には平成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した。

このことを受けて、平成18年度以降、給料表水準の引下げ、地域手当の段階的導入及び管理職手当の定額化を行い、また、勤務成績を給与へ反映させる仕組みについては、早期に構築・導入する必要があると報告してきたところです。

そして今回、この改革を円滑に推進するため、次のような措置を講ずることが適当と判断しました。

本委員会は、引き続き、経済情勢の変化やそれに伴う民間企業や国等の動向も見据えながら、給与構造改革を適切に実施していきたいと考えています。

イ 実施すべき事項

(7) 地域手当の支給割合の改定

地域手当の支給割合は、平成22年3月31日までの間は、人事委員会規則で定める暫定的な支給割合とすることとされていますが、平成19年度及び平成20年度の支給割合については次のとおりとし、この内容に沿って同規則を改正することとします。

平成19年度の県内に勤務する職員の地域手当の経過措置としての支給割合は、前記6(1)の「イ改定すべき事項」で述べたとおり、現行の経過措置中の支給割合(2%)に、0.9%を加えた割合(2.9%)とします。

一方、平成20年度の実給割合は、段階的導入という給与構造改革の当初の方針どおり、現行の経過措置を踏まえて3%とします。

なお、県外に勤務する職員並びに医師及び歯科医師の実給割合は、人事院勧告に準じ、所要の経過措置を講ずることとします。

(4) 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うる仕組みについては、昨年の報告を踏まえ、引き続き早期の構築・導入を図ります。

(3) 教員給与制度改革

教員の給与については、平成18年6月に公布・施行された簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(行革推進法)を受け、文部科学大臣の諮問機関である中央教育審議会において、新たな職の設置やメリハリのある教員給与の在り方等について、平成19年3月に答申がなされました。

また、政府の主導により設置された教育再生会議においても、平成19年6月の第二次報告で、中央教育審議会の答申と同様に、新たな職の設置やメリハリのある教員給与体系の実現について提言がなされました。

このような状況を受けて、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。

本委員会としては、本県教育委員会における法改正に伴う新たな職の設置の検討状況、国において検討されている教員の給料及び諸手当等の見直しの動向を注視しつつ、本県教員の給与の在り方について検討を行っていく必要があります。

(4) 人事システム・公務運営等の改善

国においては、新たな時代に相応しい公務員制度を構築するため、地方公務員も含めた総合的な公務員制度改革に向けて検討が進められています。

本県においては、県の総合計画である「県民しあわせプラン」をもとに、経済的な合理性や効率性を基準にするだけでなく「文化力」をベースとして、「新しい時代の公」の担い手である多様な主体の連携・協働により、県民の視点に立った県政の運営を推進し、人と人との信頼や絆に支えられ、県民一人ひとりが主体的に地域と関わることのできる、地域主権社会の実現をめざしているところです。

しかし、そうした社会を実現するためには、県政運営の担い手である職員一人ひとりの資質を向上させることが重要であることは言うまでもなく、今後も、多様かつ有為な人材を広く県の内外に求めつつ、併せて、職員の能力を開発し、人材を育成するための取組をより一層進めていくことが必要です。

そして、これらの取組は、職員がその持てる力を十分に発揮できる環境があってはじめて有効に作用することから、同時に、職員が意欲と情熱をもって職務に従事できる職場環境づくりに向けた取組が不可欠です。よって、適正な勤務条件の確保に努めるのはもちろんのこと、今後は、従来の取組に、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活との調和）の視点を加えながら、公務運営の改善に努めることが必要です。その結果、職員の健康が確保され、職員満足度が向上していけば、そのことが、職員の公務能率の向上へとつながり、ひいては、県政運営の円滑な推進へと結びついていくことになるのです。

また、職員の健康問題は、このように公務運営の改善により解消される側面も有していますが、近年、職員を取り巻く環境が大きく変化し、ストレス要因が増加するなかにあっては、特に重点的に対策を講ずべき喫緊の課題だといえます。

ア 人材の確保・育成

多様かつ有為な人材を確保するため、本県においては、民間経験者を対象とした採用試験の実施や、専門試験を課さない一般行政職の試験区分の創設など、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。今後も、これまで実施してきた見直しの成果を検証しながら、人物面を重視した試験方法について、国や他の地方公共団体における実施状況も注視しつつ、引き続き検討を行うことが必要です。

なお、本県の採用試験は、国等と同様、長期雇用を前提として、主に新規学卒者をはじめとする若年層を対象としており、受験資格として一定の年齢要件を設けていますが、本年6月に改正された雇用対策法に基づく取扱い等を踏まえ、今後、国や他の地方公共団体の動向に留意しながら、受験資格の在り方についても検討を行っていく必要があります。

さらに、県を取り巻く環境が大きく変化するなか、複雑・高度化する行政需要や、多様化する住民ニーズに的確に対応するためには、柔軟な人材確保策の整備が重要であり、そうした観点から、現行の専門的知識経験等を有する任期付採用制度を活用するとともに、新たな制度導入についても検討していくことが必要です。

一方、人材育成及び能力開発については、職員としてめざすべき人材像、求められる基本的能力などが具体的に示された「三重県人材育成ビジョン」の内容を踏まえ、引き続き、積極的な取組を進める必要があります。

また、評価制度を構築・導入するに当たっても、本委員会が昨年の報告のなかで述べたとおり、それが職員の人材育成及び能力開発に結びつき、職員がより意欲と情熱をもって働くことのできる環境整備へとつながっていくことが重要です。

イ 公務運営の改善 ～～～ワーク・ライフ・バランスの視点から～～～

職員が意欲と情熱をもって職務に従事できる職場環境づくりを進めるには、

職場の在り方に着目するだけでなく、職員一人ひとりの生活にも配慮する必要があります。それは、仕事と生活との調和を欠くことが職員の能力発揮を妨げ、そのことが、県政運営にとっても大きなマイナスとなりかねないからです。よって、職場環境づくりには、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活との調和）の視点がぜひとも必要です。しかし、ワーク・ライフ・バランスは職員「個人」の問題ではなく、仕事と生活の調和に配慮した環境づくりを進めることで両者にメリハリが生まれ、それが公務運営の改善に結びつくという意味で、むしろ、「組織」運営のための重要な視点であるということを忘れてはなりません。

複雑に変化する現代社会にあって、職員一人ひとりの価値観は多様化しています。それだけに、ワーク・ライフ・バランスの視点から、そうした多様な生活に対応できる、言い換えれば、性差や年代を超えたすべての職員の働きやすさにつながるような柔軟な取組が、今後ますます必要になってきます。

(7) 勤務形態の弾力化・多様化

行政需要が複雑化し、より高度な専門性を有する職員が求められるなかで、限られた財源・限られた人材を有効に活用するという業務効率上の観点と、仕事と生活との調和のとれた環境づくりを進めることが円滑な公務運営の推進ばかりでなく人材の確保にもつながるとの観点から、勤務形態の弾力化・多様化について、さらに検討を進めることが必要です。

本県においては、平成18年4月より早出遅出勤務が導入されるなど勤務形態の弾力化・多様化に向けた取組が進められているところですが、本年5月、育児のための短時間勤務制度や、自己啓発等休業制度について法改正が行われたことから、本県においてもこれら制度の導入や関連する諸制度の整備などについて検討を進めることが必要です。

なかでも、育児のための短時間勤務制度について、これを効果的な育児支援策として機能させるためには、制度を利用する職員の勤務条件について配慮することはもとより、制度の導入が、県民サービスの低下を招くことのない

いよう十分に配慮する必要がある、勤務形態の弾力化・多様化だけでなく、代替職員の採用の在り方を含め、総合的な観点から検討を進めることが必要です。

(イ) 総勤務時間の縮減

総勤務時間の縮減は、職員の健康対策や公務能率向上の観点から重要な課題であり、平成19年の人事院勧告においても、超過勤務の縮減が重要課題として報告されているところです。

本県においては、従前より、任命権者において、業務の見直しや年次有給休暇の計画的取得促進等を柱とした「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」の策定に基づく取組が進められてきたところですが、今後も、仕事と生活との調和を重視し、自己啓発や地域活動の促進などの観点も踏まえながら、総勤務時間の縮減に向けた取組を継続して推進していく必要があります。

とりわけ学校現場においては、文部科学省が平成18年7月から12月にかけて実施した「教員勤務実態調査」などからも、長時間にわたる時間外勤務や、休憩時間すら満足に取得できない状況など、厳しい勤務実態がうかがわれ、総勤務時間縮減にあたっては、より実効ある取組が求められます。

なお、職員の所定労働時間の在り方について、人事院が来年を目途に民間準拠を基本として勤務時間の見直しに関する勧告を行うと報告していることから、本県としても、国や他の地方公共団体などの動向を注視していく必要があります。

(ウ) 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・方針決定過程に参画し責任を負うことが必要であるとの考えに基づき、任命権者において意思決定の役割を担う管理職への女性登用を進めているところです。しかし、例えば、知事部局の場合、今後管理職への登用が期待される職である副室長・課長における女性の割合は、全管理職における女

性の割合よりも少ない状況であり、これまで以上に計画的な人材育成・職域拡大を実施し、女性職員に対して職務経験を積ませることにより、さらなる女性登用へとつなげていく必要があります。

女性職員の登用拡大のための方策としては、三重県男女共同参画審議会の「県職員における女性の管理職への登用拡大に関する提言」のなかでも、上述の、職務経験を積ませることの必要性について述べられているほか、仕事と生活の調和のとれた環境づくりが重要であることについて言及されているところであり、男女を問わず、ワーク・ライフ・バランスの視点に立った環境整備が必要です。

また、個人の尊厳に対する冒涇であり、重大な人権侵害のひとつであるセクシュアル・ハラスメントは、男女がともに働きやすい快適な職場環境をつくり出す上で極めて大きな障害となるものです。本県においては、これまでも任命権者において、職員の意識啓発研修の実施や相談窓口の設置等の防止策に取り組んできたところですが、今後も、セクシュアル・ハラスメントの徹底した根絶を図っていく必要があります。

(I) 次世代育成支援への取組

次世代育成支援も、ワーク・ライフ・バランスの視点から取り組むべき、重要課題のひとつです。本県では、平成17年度から5年間の特定事業主行動計画を策定し、次世代育成支援に取り組んでいるところですが、計画期間中に行われた勤務条件に関する法制度の改正等も踏まえ、新たな指標の設定など必要な見直しを行いつつ、これを着実に推進していく必要があります。

また、男性の育児参加を高めることは、次世代育成支援の推進にとって大変重要です。育児参加休暇や年休の活用、時間外勤務への配慮など、既存制度の枠内においても育児参加を可能とする環境について一定の整備がされているところですが、要はこれらの制度を活用しやすい雰囲気づくりが大切であり、そのためには、対象職員だけでなく、所属長や全職員に対する周知と啓発が必要です。知事部局を例に取れば、現在ホームページによる周知が行われていますが、これに加え、計画中の子育て応援ハンドブックやチェック

リスト、男性職員向けの休暇計画書の作成を順次実行に移していくことも必要です。また、新任課長級研修をはじめそれぞれのキャリアステージ研修のなかで次世代育成支援の項目を取り入れることや、国や民間企業で取り組まれている子どものための職場見学の実施など、具体的な取組を複合的に進めていくことが肝要です。

さらに、特定事業主行動計画を着実に推進していくためには、推進体制の整備・拡充についても検討する必要があります。例えば、三重県・特定事業主行動計画の場合、次世代育成行動計画推進委員会・部会の活動を充実させるとともに、部会に新たに各部の実務担当者等を加えるなど体制を強化し、全職員に向けた具体的な取組を実施していくことが必要です。

ウ 健康対策の推進

近年、職員を取り巻く環境が大きく変化し、ストレス要因が増加するなかにあつて、限られた人材を有効に活用し、職員一人ひとりの能力を十分に発揮させるためには、職員の健康管理は極めて重要であり、なかでもメンタルヘルス対策は、現代社会が抱える健康対策の最重要課題といえます。

昨年度、知事部局においては、6月以上職務から離れた病気休職者のうち、メンタルヘルスに起因するケースがその7割を占めています。一般にメンタルヘルスに起因する休職者が職務へ復帰するまでには長期間の療養を要するケースが多く、その間に職場が被る影響の大きさを考慮すると、予防と早期発見のための対策に、特に力を入れて取り組む必要があります。

予防のための対策としては、職員を対象としたストレスチェックを継続的に実施することで職員に自らのストレスの状況を把握させ、その対処方法について学習できる機会を設けるなど、職員自身によるセルフケアの機会を積極的に設けるとともに、集まったデータを組織単位で分析・検証するなど、ストレスチェックの結果をさらに効果的な予防対策へと結びつけていくことが大切です。

一方、早期発見のための対策においては「いつもと違う」がキーワードと言

われていますが、この「いつもと違う」ことに、いかに早く職員本人又は周囲の者が気づき、医療スタッフ等と連携をとりながら、その気づきをいかに必要な措置へと結びつけるかが重要なポイントです。

本県においては、早期発見のための対策として、知事部局の「課長級昇任時のメンタルヘルス研修」をはじめ、教育委員会において新任校長を対象として実施されている「メンタルヘルスリーダー研修」など、管理監督者による早期発見を促す取組が現在実施されています。しかし、組織形態が変化してラインによるケアが十分に機能しにくくなっている現状をみると、今後は、管理監督者だけでなく、その他の上司や同僚も管理監督者と連携しながら、「いつもと違う」職員の気づきに努め、組織全体でラインによるメンタルヘルスケアに取り組めるような体制づくりが必要です。

このためには、例えば、知事部局の場合、係長級や課長補佐級への昇任時にも研修を実施して、メンタルヘルスの知識を有する職員の範囲を広げていくことも有効な手立てのひとつとなります。

そして、これらの取組が成果をあげるためには、昨年の報告でも述べたとおり、これまで「個人の問題」として位置づけられがちであったメンタルヘルスを「組織の問題」として位置づけ、人事部門、健康管理部門、研修部門が連携して対策に取り組むことが必要です。

7 勧告実施にあたって

景気は引き続き回復を続けているものの、民間企業においては地域や業種により業績の回復にばらつきがあり、また、企業業績の賃金・消費などの家計部門への波及に足踏みが見られるなど依然として厳しい情勢が続いています。

こうした情勢に加えて、公務員全体が国民からの厳しい批判にさらされているなか、本年の人事委員会勧告は、公民較差の大きさなどを考慮し、月例給と特別給の双方について改定を行うものであり、昨年に引き続き、年間給与を引き上げる内容となっています。

職員においては、公務員への信頼回復に努めるべき立場にあることを、一人ひとりが十分認識した上で、今回の勧告内容を重く受け止め、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、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）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 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

配偶者以外の扶養親族に係る手当の月額（職員に配偶者がいない場合の1人に係る手当の月額を除く。）を各1人につき6,500円とすること。

(イ) 期末手当及び勤勉手当について

a 平成19年12月に支給される勤勉手当の支給割合を0.775月分（特定幹部職員にあつては、0.975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1.8月分とすること。

b 平成20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0.75月分（特定幹部職員にあつては、それぞれ0.95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2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

12月に支給される期末手当の支給割合を1.8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

特定任期付職員について、12月に支給される期末手当の支給割合を1.8月分とすること。

2 改定の実施時期

この改定は、平成19年4月1日から実施すること。ただし、1の(1)のイの(イ)のa及び(2)のイ並びに(3)について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、1の(1)のイの(イ)のbについては平成20年4月1日から実施すること。