

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24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、21,292人（再任用職員を除くと（以下「同」という。）21,220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、408,086円（同408,480円）でした。なお、現在職員に対して副知事等の給与の特例に関する条例（以下「特例条例」という。）による給与の減額措置（以下「減額措置」という。）が実施されているところですが、減額措置後の平均給与月額は、395,043円（同395,422円）でした。

また、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、4,984人（同4,972人）であり、その平均給与月額は、391,336円（平均年齢43.2歳）（同391,641円（平均年齢43.2歳））でした。なお、減額措置後の平均給与月額は、378,051円（同378,343円）でした。

（注）再任用職員には、短時間勤務の者は含まれていない。

（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 24 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707の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって147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 5,439 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884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67.3%と昨年(64.4%)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9.1%とほぼ昨年(9.5%)と同様であり、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23.6%と昨年(26.1%)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84.8%となっており、昨年(83.8%)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20.3%となっており、そのうち大学卒で79.2%、高校卒で86.8%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23.4%となっており、昨年(40.4%)に比べ減少していました。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、残業の規制を行った事業所が9.9%、採用の停止・抑制を行った事業所が7.5%、部門の整理閉鎖・部門間の配転を行った事業所が6.4%、転籍を行った事業所が4.7%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24年人事統計調査」及び「平成24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。

民間従業員の給与と比較する職員の給与については、人事委員会勧告制度に基づく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切であることから、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48円下回っていました。

なお、減額措置後の職員の給与を基準として比較を行うと、職員の給与が民間従業員の給与を1人当たり平均13,432円下回っていました。

(参考資料 III 公民比較関係資料 参照)

公民給与の較差

| 区 分 | 減額措置前 | (参考) 減額措置後 |
|----------------|--------------|------------------|
| 民間従業員の給与 (A) | 393,871 円 | 393,871 円 |
| 職員(行政職)の給与 (B) | 393,823 円 | 380,439 円 |
| 較 差 (A) (B) | 48 円 (0.01%) | 13,432 円 (3.53%) |

- (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4,972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4,919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13,520円、配偶者と子2人の場合は25,032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3.96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課による本年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%上昇し、津市では0.8%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、0.9%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4.4%の増加、津市で名目4.9%の減少となりました。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188,740円、215,200円及び241,650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）」（県統計課）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2.4%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月を0.24ポイント上回る0.94倍（全国0.79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、昨年同期を0.1ポイント下回る3.6%（全国4.6%）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

本年4月時点で、民間給与との比較を行った結果、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（以下「給与改定・臨時特例法」という。）に基づく給与減額支給措置による減額前の公務員給与は民間給与を273円（0.07%）上回っていること、また給与減額支給措置による減額後の公務員給与は民間給与を28,610円（7.67%）下回っていることが判明したが、以下の諸事情を踏まえ、月例給の改定は行わない。

- ① 従来、官民給与の較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には、月例給の改定を見送っていること。
- ② 給与減額支給措置による減額後の公務員給与は民間給与を 7.67% 下回っていること、この措置は民間準拠による給与水準の改定とは別に東日本大震災という未曾有の国難に対処するため、平成25年度末までの間、臨時特例として行われていることを勘案する必要があること。

また、特別給についても、公務員の期末・勤勉手当の支給月数(3.95月)は、民間の支給割合(3.94月)と均衡しており、以下の諸事情を踏まえ、改定を行わない。

- ① 支給月数の改定は、従来より 0.05 月単位で実施していること。
- ② 期末・勤勉手当についても給与減額支給措置の対象となっているが、この措置は、前記のとおり、民間準拠による改定とは別に未曾有の国難に対処するため、平成 25 年度末までの間、臨時特例として行われていることを勘案する必要があること。

(2) 給与制度の改正等

ア 昇給・昇格制度の改正

官民の給与水準は、本院の勧告を通じて全体として均衡させているものの、50歳台後半層において、官民の給与差が相当程度存在しており、給与構造改革における経過措置の廃止後も官民の給与差は相当程度残ることが想定される。世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑える方向で、昇給・昇格制度の改正を行う。

昇給制度については、55歳を超える職員(行政職俸給表(二)及び医療職俸給表(一)は57歳を超える職員)は、標準の勤務成績では昇給しないこととし(現行は2号俸)、特に良好の場合には1号俸(現行は3号俸)、極めて良好の場合には2号俸以上(現行は4号俸以上)の昇給に、それぞれ抑制する。

また、昇格制度については、最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減する。

昇給・昇格制度の改正は、平成25年1月1日から実施するとともに、今後とも、民間賃金の動向を踏まえ、毎年の給与改定における措置など、必要な対応について検討を進める。

イ 給与構造改革の経過措置の解消に伴う対応

給与改定・臨時特例法に基づく平成25年4月1日の昇給回復は、同日において31歳以上38歳未満の職員を対象とし、昇給抑制を受けた回数等を考慮し、最大1号俸上位の号俸とする。

ウ 産業構造、組織形態の変化等への対応

官民の給与比較の対象としている事務・技術関係職種の従業員が少数であると考えられる産業については、これまで調査効率の観点から調査対象としていないが、製造業の占める割合が減少するなど、民間の産業構造に変化が見られることから、現在対象としていない産業における事務・技術関係職種の状況を把握した上で、調査の信頼性を保ちつつ、調査対象とすることが可能な産業を平成25年調査から追加する。

また、民間企業における組織のフラット化等への対応については、来年度から措置することを念頭に、有識者等の意見も聴取しつつ、調査対象職種の拡大や官民の給与比較を行う際の職種の対応関係の在り方等について検討を進めていく。

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 のとおりですが、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

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。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、東日本大震災からの復興需要やエコカー補助金等の政策効果を背景として、景気は緩やかに持ち直しており、雇用も改善の動きが続いているものの、欧州金融危機や円高、デフレなどの不安要素があり、先行きは不透明な状況にあります。

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、次のとおり取り扱うことが適当であると判断しました。

(2) 月例給及び特別給（期末・勤勉手当）

本年においては、I の 3 の (1) のとおり、減額措置前の職員の給与が民間従業員の給与をわずかに下回ることとなりましたが、給料表については公民較差が極めて小さく、全体の均衡を考慮した適切な改定を行うことが困難であること、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から、月例給の改定を見送ることとします。

また、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。

2 給与制度の改正等

(1) 給与構造改革における経過措置額

給与構造改革における経過措置額について、昨年の人事院勧告では、平成24年度については2分の1を減額（上限1万円）して支給し、平成25年4月1日に廃止することとされましたが、本年2月に給与改定・臨時特例法が成立し、平成26年3月末に廃止されることとなりました。

本県においても、国と同様に平成18年度からの給与構造改革において、経過措置を講じた上で給料表水準の引下げを実施したほか、地域手当の導入や管理職手当の定額化等を行ってきており、いつまでも経過措置を存置しておくことは適当ではなく、国や他の都道府県の状況等を考慮して廃止することとします。

なお、廃止に当たっては、行政職をはじめ、教育職や公安職などの職種における経過措置適用者の現状や今後の見通し、他の都道府県の実施内容等を踏まえた所要の措置を講じることとします。

(2) 昇格及び昇給制度

ア 昇格制度

人事院は、Iの5の(2)のとおり、昇格制度について、最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減するとしています。

昇格は、職員の職務の級を同一の給料表のより複雑困難で責任の度が高い職務の級に変更するものであり、昇格に伴う給料月額の決定方法は、給料表構造や職務の級の格付けと同様に、給与制度の根幹に関わるものです。本県の昇格制度は、均衡の原則の下、これまで国に準拠してきたところであり、人事院勧告の内容に準じて改正することとします。

イ 昇給制度

人事院は、Iの5の(2)のとおり、50歳台後半層職員の昇給制度を見直すこととしています。

本委員会は、高齢層職員の人事管理の実態や、国や他の都道府県の実施状況等を踏まえ、その取扱いについて検討していきます。

(3) 対応すべき課題

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していない産業における事務・技術関係職種の状況を把握した上で、調査の信頼性を保ちつつ、調査対象とすることが可能な産業を平成25年調査から追加するとともに、調査対象職種の拡大や官民の給与比較を行う際の職種の対応関係の在り方等についても平成25年度から措置することを念頭に検討を進めていくとしています。本委員会においても、人事院の見直し状況等を踏まえ、必要な対応を行うこととします。

また、医師の処遇を確保する観点から、宿日直勤務を行う医師に係る宿日直手当の取扱いについて国や他の都道府県との均衡を図る必要があります。

3 勤務実績の給与への反映

本県では、「三重県行財政改革取組」の柱の1つとして「人づくりの改革」を進めることとしており、具体的な取組の1つとして「勤務評価制度の検証と構築」を掲げ、管理職員に係る勤務評価制度を検証するとともに、現在試行している県職員育成支援のための評価制度の定着・施行を図り、能力や実績に基づく任用と処遇に取り組んでいるところです。

勤務成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、早期の構築・導入に向けた取組をより一層進めていく必要があります。

第2 人事行政に関する報告

国においては、本年8月、消費税増税を柱とする社会保障・税一体改革の関連法案が成立し、社会保障の充実・安定化とそのための安定財源確保と財政健全化をめざす改革が進められようとしている中、公務員に対する国民の目は一層厳しいものとなりつつあります。また、国家公務員制度改革基本法に基づく公務員制度改革や、公的年金の支給開始年齢の段階的な引上げに伴う高齢期の雇用問題についても喫緊の課題となっており、公務員を取り巻く環境は、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（以下「ビジョン」という。）」に基づく取組が本年4月にスタートしました。ビジョンでは、成熟した社会を迎え、多様化するニーズに対応した新しい三重づくりを進めるためには、県民一人ひとりの主体的な参画を得て、その力を結集していくことが必要であるとしています。そのため、協働による成果を生み出し、新しいものを創造していく「協創」の取組を進め、県民が「変化」と「成果」を実感できるよう「県民力でめざす『幸福実感日本一』の三重」を基本理念に掲げ、取り組んでいくこととしており、職員には、県民との信頼関係をより一層高めながら「協創」の取組を進め、複雑化、困難化する行政課題や時代の変化に的確に対応できる高い意欲と能力、専門性が必要とされています。

そのためには、多様で有為な人材の確保、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、職員が勇気と気概を持って働き、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 公務員制度改革に関する状況

国においては、昨年6月、国家公務員制度改革基本法に定める自律的労使関係制度の措置等の改革を具体化するため、協約締結権付与とそれに伴う人事院勧告制度の廃止等を含む国家公務員制度改革関連4法案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 8 月の国家公務員制度改革等に関する報告において、改革に当たっては、現行制度の問題点を明確にした上で、それに的確に対応した実効性のある改革案を検討し、併せて国民にもたらす利害・得失も検証することが重要であるとの基本認識を示すとともに、協約締結権付与及び人事行政の公正の確保に関し、特に重要と考える論点を改めて提示しています。

地方公務員制度改革については、本年 5 月に総務省が示した「地方公務員制度改革について（素案）」においては、国家公務員に係る自律的労使関係制度の措置等を踏まえ、地方公務員に協約締結権を付与し、職員の勤務条件について、団体交渉を通じて自律的に勤務条件を決定し得る仕組みに変革するとされています。また、この素案では、人事評価制度の導入等により能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図るとの方針と、退職職員による現職職員への働きかけに対する規制の導入等により退職管理の適正の確保を図るとの方針についても示されています。

こうした公務員制度の改革は、職員の勤務条件の決定や人事行政の公正確保に大きく関わる事項であることから、今後も動向を注視し、所要の検討を行っていく必要があります。

2 高齢期の雇用問題

平成 25 年度以降に公的年金の支給開始年齢が 60 歳から 65 歳へと段階的に引き上げられることに伴い、無収入期間が生じることから、雇用と年金の接続が課題となっています。

国家公務員については、本年 3 月、国家公務員制度改革推進本部・行政改革実行本部合同会合において決定された「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」の中で、民間企業の状況等も踏まえ、定年退職する職員がフルタイムでの再任用を希望する場合、任命権者は再任用を行うものとするの方針が示されています。

また、本年 8 月、人事院は、国家公務員制度改革等に関する報告において、新たな再任用制度の下、検討すべき主な課題として、「再任用職員が担う仕事内容」「管理職の能力・経験の公務内外での活用方法」「再任用希望者に見合うポストの確保」を掲げています。そして、これらの課題に対処しながら新たな再任用を円滑に行うため、各府省及び政府全体で取組を加速すべきであるとし、人事院においては、各府省において想定される再任用職員の職務や働き方等を踏まえ、必要な給与上の措

置について検討し適切に対応するとしています。

地方公務員についても、総務省において、再任用の義務化により雇用と年金の接続を図るとの方針に基づき、具体的な検討がなされています。本県においても定年退職後の職員の能力と経験を活用していくため、国と同様に生じると考えられる課題をはじめ、様々な課題について検討し、適切に対応していく必要があります。

そのためにはまず、現行の再任用の運用状況について検証を行うことが必要です。現行の再任用制度は、職員の能力・経験の有効活用及び雇用と年金の連携という趣旨に基づき、平成 14 年度から実施されてきました。本県における再任用職員数は年々増加し、知事部局においては、本年 4 月時点で 124 人（新規 37 人、更新 87 人）が再任用され、その勤務形態の内訳はフルタイム勤務 25 人、短時間勤務 99 人となっており、一般的には定年前より職責が低いポストに配置され、業務運営上の必要性に応じた職務に従事しています。これまでの運用状況を踏まえ、再任用職員の能力・経験が職務にどの程度有効に活用されてきたか等を検証し、義務化が予測される再任用制度の具体的設計につなげていくことが重要です。

その上で、高齢期の雇用問題は社会全体の課題であることから、国や他の地方公共団体、民間企業等の検討状況も注視しながら、新たな再任用制度に係る諸課題について検討し、関係条例等の整備を進めていく必要があります。また、再任用による雇用と年金の接続を円滑に行いながら公務能率や組織活力を維持向上していくため、再任用職員を含めた高齢層職員の職務内容をはじめとする行政事務の執行体制及び人事管理全体の見直し、早期退職の支援及び若手職員の計画的な採用による適正な職員年齢構成の確保等についても取り組んでいくことが必要です。

本委員会においては、任命権者における新たな再任用制度に係る検討も踏まえ、給与をはじめとする勤務条件について検討し、対応していくこととします。

なお、人事院は、平成 26 年度からの再任用の運用状況を随時検証しながら、定年の引上げを含め雇用と年金の接続の在り方について再検討がなされる必要があるとも言及しています。本県においても、平成 26 年度からの再任用の運用状況を踏まえながら、望ましい雇用と年金の接続の在り方について、再検討を行う必要があります。

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、人物重視の試験制度や試験区分の設定など、これまでも様々な見直しを行ってきたところですが、今後も引き続き、人材確保が困難な一部の技術系職員等の確保も図れるよう、試験制度の見直しや受験者数の一層の拡大に努めていきます。

また、複雑・高度化している行政課題に的確に対応するため、任期付職員の採用制度を活用するなど、高度な専門知識を有する職員の確保についても、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、人材育成の取組についても、一層進めていく必要があります。「三重県行財政改革取組」では、取組の柱の1つとして、現場を重視し、県民と共に「協創」の取組を進める、高い意欲と能力を持った人材を育てる「人づくりの改革」を進めることとしており、現在、求められる人材像や能力、人材育成の手法や進め方を示す「三重県職員人づくり基本方針（仮称）」の策定に向けた検討が進められているところです。

そして、このような職員の意欲や能力の向上を重視する取組を進めるため、また、例えば知事部局における50歳台の職員の割合は本年4月現在で全体の約25%ですが、年齢別職員構成が現在の水準で推移すると想定すれば、10年後には約40%になる見込みであるなど、これまで以上に高齢層職員が在職することを前提としつつ公務能率や組織活力を維持向上するためには、能力や実績に基づく人事管理は、今後ますます必要となってきます。

そのため、管理職員に係る勤務評価制度を検証するとともに、現在、試行している人材育成を目的とした評価制度について、職員の意欲や能力の向上にどのように結びついているか等を検証しながら早期に本施行へとつなげ、能力や実績に基づく任用や処遇に取り組んでいくことが重要です。

4 総勤務時間の縮減

総勤務時間の縮減は、行政サービスの効率的な提供、ワーク・ライフ・バランスの実現、健康保持や労働意欲・活力の維持の観点等から大変重要であり、これまでも労使協働で様々な取組が進められてきたところです。

しかしながら、職員一人当たりの時間外勤務時間数は近年増加傾向で推移してお

り、特に平成 23 年度は平成 12 年度の総勤務時間縮減運動開始以降で最多の時間数となり、平成 22 年度と比較すると約 11.9%増加しました。年間 500 時間を超える時間外勤務を行った職員については、約 51.0%と大幅に増加しています。

このような状況を踏まえ、本年度はこの総勤務時間縮減運動の柱として、「業務を見直そう」「定時に帰ろう」「リフレッシュしよう」の 3 項目を掲げているところですが、これらの方針を職員一人ひとりが自分自身のこととしてとらえ、管理職員はもとより、全ての職員が業務の改善・効率化を図り、勤務時間管理を徹底し、計画的に休暇を取得する等の取組を進めていくことが重要です。

特に、業務の見直しについては、「三重県行財政改革取組」においても「仕組みの改革」を取組の柱の 1 つとし、事務事業をはじめ既存の仕組みをゼロベースから見直して簡素・効率を実践するとしていることから、業務の廃止を含めた事務の簡素・効率化に努める必要があります。

平成 23 年度の時間外勤務時間数等の増加については、東日本大震災の被災地支援や紀伊半島大水害等への緊急災害対応等が影響していると考えられます。本年度も様々な要因により、時間外勤務時間数等は高い水準となることが予測されることから、今後も総勤務時間の縮減に向けて労使が協働しながら、より効果的な取組を検討するなど、なお一層取り組む必要があります。

本県では「日本一、働きやすい県庁（しょくば）」として、「職員それぞれが健康で意欲を持ち、職場全体で支えあえる環境のなかで楽しくいきいきと働き続けられる職場」の実現をめざすとしています。総勤務時間の縮減に取り組むことにより、全ての職員が職場で、地域で、家庭で、いきいきと活躍することのできる勤務環境の実現につなげていくことが必要です。

なお、教職員をはじめ、一般行政部門以外の職場で勤務する職員についてもそれぞれの勤務の実態を把握・分析した上で、総勤務時間縮減のための有効な取組について検討し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、「第 2 次三重県男女共同参画基本計画 第一期実施計画」が策定され、男女共同参画社会の実現への取組の推進に当たっての指標や目標、事業が具体的に示されました。本計画では、県においては、平等取扱の原則と能力主義を踏まえつ

つ女性の採用・登用、職域拡大を進めるとともに、ワーク・ライフ・バランスを進め、働きやすい職場に向け環境整備を行うとの施策の方向が示されています。

女性職員の登用については、従来は男性職員が多かった職域へも女性職員の配置を行う等の取組が進められているところですが、管理職員総数に占める女性職員の割合については、本年4月現在で知事部局では6.34%、教育委員会では13.84%と昨年と比較すると伸び悩んでおり、今後も積極的に進めていく必要があります。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って活躍の場を拡げるとともに、能力開発や意識啓発等の多様な研修を計画的に実施して、意欲を引き出していくことが有効です。

また、誰もが働きやすい職場に向けた環境整備も男女共同参画社会の実現のためには不可欠であり、中でも、仕事と育児や介護との両立を支援することで、誰もが安心して職務に精励し、本来の能力を発揮できるようにしていくことが必要です。

育児に関しては、知事部局では次世代育成のための特定事業主行動計画後期計画において、平成26年度時点での目安とする指標を「男性の育児参加休暇取得率100%」及び「男性の育児休業取得率10%」と定めているところですが、平成23年度時点での男性の育児参加休暇取得率は48.57%、男性の育児休業取得率は7.62%となっており、一層の取組が必要です。近年、一般的には男性の育児への参画が盛んになってきたといわれていますが、県においても、男性職員が育児に積極的に参画する意識の醸成を図ることが重要です。

介護に関しては、職員誰もが直面する可能性のある課題であり、今後高齢層職員が増加するという観点からも、介護休暇等の制度の周知を図るなどの取組をさらに充実させることが必要です。

6 健康対策の推進

職員の健康の保持増進は、安心して職務に精励し、能力を最大限に発揮するために不可欠であり、これまでも様々な対策が進められています。中でもメンタル疾患は、より長期間の療養を必要とし、職員本人はもとより公務運営にも多大な影響を及ぼすことから、その対策は最も重要な課題であるといえます。

メンタル疾患の職員数は全国的に増加傾向にあり、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平均値（都

道府県及び指定都市)は平成17年度の42.9%から年々増加し、平成22年度には53.3%に至っています。また、メンタル疾患による療養期間については、例えば、本県の知事部局においては平成23年度に病気休暇を経て病気休職となった職員のうち、メンタル疾患が理由である者の割合が73.7%を占めるなど長期化する傾向にあります。

そして、近年では、従来のうつ病とは特徴が異なる若年層の「新型うつ病」が見られるようになっており、本県においても傾向は同様であると考えられます。

加えて、昨年9月以降、紀伊半島大水害の災害復旧等の業務による影響から精神的ストレスを感じる職員も多い状況にあります。

これらの状況を鑑みれば、予防・早期発見及び復職支援・再発防止にこれまで以上に取り組む必要があります。

メンタル疾患は、その症状を早期に発見し、正しく対処すれば回復も早く軽症で済む可能性がありますが、職員自身が症状に気づかないことも多いため、周囲が職員の不調にどれだけ気づくことができるかが重要です。これまでも任命権者において必須研修等でメンタルヘルスに関する知識を学ぶ機会を設けてきたところですが、職場全体で支え合うため、さらに研修対象者の幅を広げることが必要です。加えて、カウンセリングも有効であり、例えば、紀伊半島大水害の災害復旧業務に従事する職員の健康対策のため、尾鷲・熊野にカウンセラーを配置して面談及び助言を行った結果、一定の効果をあげているところです。

また、メンタルヘルスサポートシステム等を活用した、メンタル疾患による病気休暇や休職からの復職支援や復職後の再発防止については、引き続き中長期的に取り組むことが必要です。

さらに、メンタル疾患につながる可能性の高いパワー・ハラスメントの対策として防止のための指針等が策定されたところですが、職員が個人として尊重される良好な職場環境づくりのためにも、引き続きハラスメント対策に取り組むことが必要です。

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、日々の職務に精励しています。しかし、これまで築き上げた県民からの信頼を大きく損なう職員も一部に見られます。

平成23年度に懲戒処分を受けた職員は、平成22年度の19人に対し、18人とほぼ横ばいとなっています。

さらに、本年8月、事業執行手続や情報公開、公文書管理における不適正な対応が明らかになりました。今回の行為は、一職員による不祥事にとどまらず、管理職員も関与した組織的かつ計画的な行為であり、県民の県行政全体に対する信頼を大きく損なう重大な問題であるといえます。そのため、任命権者は、問題の背景や要因の調査結果を踏まえ、徹底した再発防止策を講じることにより、県行政に対する県民の信頼を早急に回復していくこととしています。

職員のコンプライアンス意識は公務運営の前提となるものであり、公務員には率先して法令を遵守することが求められています。本県では、職員倫理憲章やそれに基づく指針が定められていますが、県民と共に「協創」の取組を進めるためには、県民からの信頼が不可欠であり、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中、職員の倫理意識は、今後より一層重要となってきます。

企業においては、会社法や金融商品取引法等において内部統制システムの整備が定められ、このことにより、コーポレートガバナンスの実効性を高める仕組みとなっています。また、企業不祥事は、企業の存続そのものを危うくすることから、その防止策として、組織的かつ体系的な危機管理システムの構築、管理職員の意識改革、従業員全体の意識の共有、ネガティブ情報の検証、外部監査の拡充等の取組が行われています。公務においても、総務省が有識者を交え、地方公共団体における内部統制の在り方に関し検討を行い、平成21年3月、内部統制の考え方を踏まえた組織マネジメントの見直しの必要性について報告を行っているところです。

本県においても、これまで、任命権者において公務員倫理に関する研修を実施したり、綱紀粛正のための通達を発信するなど、職員の倫理意識を高めるための取組を行っています。また、平成20年度以降、通報は行われていないものの、不正の未然防止等を目的として、外部窓口も含めた公益通報窓口も設けられているところです。

しかしながら、依然として、県民からの信頼を大きく損なう問題が後を絶たないという現状を重く受け止め、これまで以上に職員全体の倫理意識の向上に取り組む必要があります。そのためには、これまでの取組を検証した上で、全ての職員に倫理意識が共有されるよう、平素からの指導を徹底することはもとより、それぞれの

職場において、問題点やリスクの把握・点検、前例・慣行の検証、具体的な対策の検討等を進めることにより、倫理意識が高く相談しやすい職場風土づくりにつなげることが重要です。加えて、研修の機会や内容の充実、公益通報制度の拡充や一層の周知に努めるなど、真摯に取り組む必要があります。

職員一人ひとりにおいては、県行政が県民からの信頼の上に成り立っていることを意識し、誠実かつ公平・公正な職務の遂行に努めるとともに、勤務時間外も含め常に自らの行動が県行政に影響を与えることを自覚し、県民の期待と信頼に応えられるよう行動することが重要です。

第3 勧告実施にあたって

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。

本年の人事委員会勧告は、月例給について、公民較差が極めて小さいこと等を考慮し改定を見送ることとし、特別給についても、民間とおおむね均衡していることから現行どおりとする内容となっていますが、給与制度については、給与構造改革における経過措置額を廃止するとともに、高位の号給から昇格した場合の給料月額増加額を縮減するという、高齢層職員にとって厳しい内容となっています。

現下の雇用経済情勢をみると、雇用は改善の動きが続いているものの、景気回復の動きに足踏みがみられるなど、依然として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、こうした状況を十分に認識するとともに、全体の奉仕者として、これまで以上に県民との信頼関係を高めることができるよう、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、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。

現在、本県の厳しい財政状況を勘案して特例条例による給与の減額措置が実施されています。本委員会はこれまで、昨年の人事委員会勧告や、特例条例案に対する意見において繰り返し表明していますが、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、誠に遺憾であります。給与勧告制度に基づく本来の職員の給与水準が確保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

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の額については、平成25年4月1日から平成26年3月31日まではその額に100分の100を乗じて得た額、平成26年4月1日から平成27年3月31日まではその額に100分の75を乗じて得た額、平成27年4月1日から平成28年3月31日まではその額に100分の50を乗じて得た額、平成28年4月1日から平成29年3月31日まではその額に100分の25を乗じて得た額とすることとし、平成29年4月1日以後、これらの規定による給料は支給しないこととすること。

2 改定の実施時期

この改定は、平成25年4月1日から実施すること。

