

# 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 26 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、21,112 人（再任用職員<sup>（注）</sup>を除くと 20,976 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、402,425 円（同 403,176 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、4,995 人（同 4,953 人）であり、その平均給与月額は、387,711 円（平均年齢 43.3 歳）（同 388,745 円（平均年齢 43.2 歳））でした。

なお、昨年度まで実施された副知事等の給与の特例に関する条例及び副知事等の給与の臨時特例に関する条例による給与の減額支給措置は終了し、本年 4 月 1 日以降、職員の本来の給与水準を回復しています。

（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 26 年職種別民間給与実態調査」を実施しました。当該調査は、765 の民間事業所から層化無作為抽出法によって抽出した 162 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 6,472 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、各事業所における給与改定の状況、査定昇給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 856 人）についても、同様の調査を行いました。

なお、本年調査から、民間企業の組織形態の変化に対応するため、基幹となる役職段階（部長、課長等）が置かれている民間事業所において、役職、職能資格または給与上の等級（格付）から、職責が部長と課長の間に位置付けられる従業員等についても個人別の給与額を把握することとしました。

## （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 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）で見ると、ベースアップの慣行がない事業所の割合は 48.5%（昨年 74.9%）、ベースアップを実施した事業所の割合は 32.0%（同 6.5%）、ベースアップを中止した事業所の割合は 17.2%（同 18.6%）であり、ベースアップをした事業所の割合が 25.5 ポイント増加しています。

また、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は 89.0%（昨年 79.8%）で、昨年に比べ 9.2 ポイント増加しました。

（参考資料 II 民間給与関係資料 第 18 表、第 19 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 57.4 %（昨年 25.8%）、高校卒では 44.4%（同 22.8%）となっており、そのうち大学卒で 63.0%（同 97.3%）、高校卒で 62.3%（同 95.3%）の事業所で、初任給は据置きとなっていました。一方、初任給を増額した事業所の

割合は、大学卒で 37.0% (同 0.0%)、高校卒で 36.2% (同 1.7%) であり、それぞれ 37.0 ポイント、34.5 ポイント増加しています。

(参考資料 II 民間給与関係資料 第 15 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 26 年人事統計調査」及び「平成 26 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、その較差を算出しました。

なお、本年の比較に当たっては、前記 2 (1) で述べた「部長と課長の間に位置付けられる従業員」、「課長と係長の間に位置付けられる従業員」、「係長と係員の間に位置付けられる従業員」については、その役職、職能資格または給与上の等級 (格付) を踏まえ、それぞれ部次長、課長代理、主任として取り扱うこととしました。

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 1,256 円 (0.32%) 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	金 額 等
民間従業員の給与 (A)	393,309 円
職員 (行政職) の給与 (B)	392,053 円
較 差 (A) (B)	1,256 円 (0.32%)

- (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 4,953 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 4,873 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 13,961 円、配偶者と子 2 人の場合は 25,859 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）

## （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 4.09 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）が民間事業所の特別給を 0.14 月分下回っていました。

（参考資料 II 民間給与関係資料 第 17 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、昨年同月に比べると全国で 3.4%、津市で 2.5% 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）の平均については、2.7% 上昇していました。

勤労者世帯の消費支出（総務省統計局の家計調査）は、本年 4 月時点では、全国で昨年同月比名目 3.1% の減少（本年 3 月時点昨年同月比 9.6% 増加）、津市で同 27.4% の減少（同 46.2% 増加）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 141,750 円、160,380 円及び 179,050 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、昨年同月に比べ 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、1.24 倍（昨年同月 0.95 倍）（全国 1.08 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、2.4%（昨年同期 3.0%）（全国 3.7%）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7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 官民給与の較差

本年4月時点で、民間給与との比較を行った結果、国家公務員の給与は民間給与を1人当たり平均1,090円(0.27%)下回っていた。

特別給については、国家公務員の期末・勤勉手当の年間の平均支給月数(3.95月)が民間事業所の特別給の支給割合(4.12月分)を0.17月分下回っていた。

#### イ 改定すべき事項

##### (ア) 俸給表

民間給与との均衡を図るため、行政職俸給表(一)について、平均0.3%引上げることとし、世代間の給与配分の見直しの観点から、一般職試験採用職員の初任給を2,000円引上げるとともに、若年層も同程度の改定を行う。また、50歳台後半層の職員の在職実態等を踏まえて3級以上の級の高位号俸は改定しない。再任用職員の俸給月額も改定を行わない。

指定職俸給表以外のその他の俸給表についても、行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定を行う。

これらの改定は、本年4月に遡及して実施する。

##### (イ) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、所要の改定を行い、本年4月に遡及して実施する。

##### (ウ) 通勤手当

交通用具使用者に係る通勤手当について、公務における現行の手当額が民間事業所における支給額を平均で10%以上下回っていることから、使用距離の区分に応じ引上げ改定を行い、本年4月に遡及して実施する。

## (エ) 期末・勤勉手当

民間の特別給の支給割合（4.12月分）との均衡を図るため、支給月数を0.15月分引上げ、4.10月とする。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、本年度は12月期の勤勉手当を引上げ、平成27年度以降においては、6月期と12月期の勤勉手当が均等になるように配分する。

## (オ) 寒冷地手当

新たな気象データを地域の区分の指定基準に当てはめて、支給地域の見直しを行い、平成27年4月1日から実施する。

## (2) 給与制度の総合的見直し（以下「総合的見直し」という。）

### ア 総合的見直しの必要性

平成18年度から平成22年度にかけて、地域における公務員給与水準の是正、年功的な給与上昇の抑制等を行うため、俸給表水準の平均4.8%引下げ、地域手当の支給、給与カーブのフラット化並びに号俸の4分割等の給与構造改革を実施した。

この給与構造改革の実施により、地域ブロックでみた民間賃金との差が縮小したほか、高齢層における給与水準が一定程度抑制され、また、勤務実績の給与への反映が推進されるなど一定の成果を得たものの、特に民間賃金の低い地域を中心に、公務員給与が高いのではないか等の指摘が依然見られる。また一方で、職員構成が高年齢化し、今後は公的年金の支給開始年齢の段階的引上げに伴い、雇用と年金の接続を図ることが求められていることを踏まえ、給与カーブの見直し等が必要である。

### イ 総合的見直しの基本的な考え方

#### (ア) 地域間の給与配分の見直し

「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）による都道府県別の所定内賃金の平均額が低い方から12県を一つのグループとして官民給与の較差を求めた結果、全国の較差との差は2.18ポイントであった。これを踏まえ、俸給表水準を平均2%引下げ、地域手当の支給割合、支給地域等の見直しを行

う。

#### (イ) 世代間の給与配分の見直し

50歳台後半層については、国家公務員給与が民間給与を4ポイント程度上回っていることから、俸給月額を最大4%程度引下げる。その際、最大4%程度の引下げを行う最高号俸には、40歳台や50歳台前半層の職員も在職していることから、その影響に配慮するとともに、それらの職員に対して勤務実績に応じた昇給機会を確保するよう、一定の号俸の増設を行う。

#### (ウ) 職務や勤務実績に応じた給与配分

異動に伴いやむを得ず単身赴任をしている職員、災害への対処等により、やむを得ず平日深夜に勤務する管理監督職員、広域的な異動を繰り返す職員及び本府省の係長級及び係員級の職員に対する諸手当の改善を行う。

人事評価に基づく昇給制度については、長期的な効果等を考慮し、今後の人事評価の運用状況等を踏まえつつ、引き続き検討を行う。

### ウ 措置すべき事項

#### (ア) 俸給表等の見直し

行政職俸給表（一）の水準を平均2%引下げる。その際、若年層は引下げず、3級以上の級の高位号俸については、50歳台後半層における官民の給与差を考慮して、最大4%程度引下げる。ただし、平均改定率を上回る引下げ改定を行う号俸の範囲を限定するとともに、5級及び6級について、8号俸の増設を行う。また、再任用職員の俸給月額も、再任用以外の職員の改定に準じて引下げ改定を行う。

指定職俸給表については、行政職俸給表（一）の平均改定率と同程度の引下げ改定を行う。

その他の俸給表については、行政職俸給表（一）との均衡を基本とし、50歳台後半層の在職実態等にも留意しつつ、引下げ改定を行うが、医療職俸給表（一）については、医師の処遇確保及び人材を確保する観点から引下げ改定を行わない。

また、平成22年度から実施されている55歳を超える職員（行政職俸給表（一）6級相当以上）に対する俸給等の1.5%減額支給措置については、55

歳を超える職員の給与の適正化を含めた俸給表の水準の引下げ措置を講ずることから、廃止する。

#### (イ) 地域手当の見直し

俸給表の水準の引下げに伴い、級地区分を1区分増設し、7区分とする。各支給割合は、1級地20%、2級地16%、3級地15%、4級地12%、5級地10%、6級地6%及び7級地3%とする。

指定基準については、現行は賃金指数が95.0以上の地域を支給地域としているが、俸給表の水準を平均2%引下げることとを考慮して、賃金指数93.0以上の地域を支給地域とすることを基本とする。

また、賃金指数の算定基礎である「賃金構造基本統計調査」のデータを新しいデータに置き換え、支給地域の指定を見直す。

なお、地域手当の特例を受けている大規模空港に設置されている官署に在勤する職員並びに医師または歯科医師に対する地域手当については、引き続き特例として1級地以外の最高支給割合を支給することとし、15%から16%に改める。

#### (ウ) 本府省業務調整手当の見直し

手当額について、係長級は基準となる俸給月額の6%相当額に、係員級は同4%相当額にそれぞれ引上げる。

#### (エ) 広域異動手当の見直し

支給割合について、異動前後の官署間の距離が300km以上の場合は10%に、60km以上300km未満の場合は5%にそれぞれ引上げる。

#### (オ) 単身赴任手当の見直し

手当月額について7,000円引上げ、加算額について、年間12回の帰宅回数相当の額に引上げる。また、交通距離の区分を2区分増設し、交通距離の最長区分を2,500km以上とする。これらに伴い、加算額の限度を25,000円引上げる。

#### (カ) 管理職員特別勤務手当の見直し

管理監督職員が、災害への対処その他の臨時または緊急の必要により週休日等以外の日の午前0時から午前5時までの間に勤務した場合には、勤務1回につき、6,000円を超えない範囲内の額の管理職員特別勤務手当を支給す

る。

## エ 実施時期等

平成 27 年 4 月 1 日から実施する。ただし、前記ウ（ア）のうち 55 歳を超える職員の俸給等の 1.5%減額支給措置の廃止は平成 30 年 3 月 31 日とし、諸手当の改正は、段階的に導入する。

俸給表の引下げに伴う経過措置については、3 年間講ずることとする。

また、諸手当の見直しの一部を実施するため、平成 27 年 1 月 1 日の昇給に限り、昇給号俸数を通常より 1 号俸抑制する。

## （3）雇用と年金の接続及び再任用職員の給与

### ア 雇用と年金の接続

引き続き公務における再任用の運用状況や各府省における問題点等の把握に努めるとともに、民間企業における継続雇用や退職管理の実情、定年前も含めた人事管理全体の取組状況等を詳細に把握し、雇用と年金の接続のため、適切な制度が整備されるよう、積極的に取り組む。

### イ 再任用職員の給与

再任用希望者の増加に伴い、転居を伴う異動をする職員の増加が避けられない状況が生じており、また単身赴任手当制度のある民間事業所においては、再雇用者に対しても単身赴任手当を支給する事業所が大半であることから、平成 27 年 4 月 1 日から再任用職員に対しても単身赴任手当を支給することとする。

給与水準に関しては、本年初めて公的年金が全く支給されない民間企業の再雇用者の個人別給与額が把握できることとなったところであり、今後も引き続きその動向を注視するとともに、その給与の在り方について必要な検討を行っていく。

## 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

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としています。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、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。

### (2) 改定すべき事項

本年においては、Iの3(1)アのとおり、職員の給与が民間従業員の給与を1,256円(0.32%)下回ったため、公民較差の大きさ等を考慮し、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。

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(4.09月分)との均衡を図るため、支給月数の引上げ改定を行います。

#### ア 給料表

公民較差(0.32%)を解消するため、行政職給料表で平均0.35%の引上げ改定を行うこととします。他の給料表についても行政職給料表との均衡を基本に引上げ改定を行います。

なお、再任用職員の給料月額についても、再任用以外の職員に準じた改定を行います。

これらの改定は、本年4月時点の比較に基づいて職員の給与と民間従業員

の給与とを均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施します。

#### イ 初任給調整手当

医師また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。

#### ウ 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反映させるため、0.05月ごとの区切りによる支給割合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（4.09月分）との均衡を図るため、支給月数を0.15月分引上げ、4.10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、本年度については、12月期の勤勉手当の支給月数を0.675月から0.825月へ引上げ、平成27年度以降は6月期及び12月期の勤勉手当の支給月数がそれぞれ0.75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については0.15月分、再任用職員の勤勉手当については0.05月分、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0.15月分それぞれ支給月数を引上げます。

## 2 国の総合的見直しを踏まえた本県の給与制度の見直し

### (1) 本県における総合的見直しの基本的な考え方及び必要性

本県では、平成18年度に、地域の公務員給与水準の是正、年功的な給与上昇の抑制、勤務実績の給与への反映等を目的に、給料表の水準を平均4.8%引下げた一方、地域手当の段階的導入、給料表の号給の4分割等、国に準じて給与構造改革に取り組みました。

この給与構造改革で、国の俸給表構造に準拠した給料表に改定した後、毎年の「職種別民間給与実態調査」の調査結果等を踏まえ、地域の民間従業員

の給与水準と職員の給与水準とを均衡させてきました。これは、職員の給与は国、他の地方公共団体の職員及び民間従業員の給与等を考慮して定めるという地方公務員法第 24 条第 3 項の規定に基づく「均衡の原則」の考え方によるものです。その後、国においては平成 23 年人事院勧告により 40 歳台後半層以上が在職する級号俸について引下げ改定を行ったため、現行の県の給料表は、高齢層の水準が高い構造となっています。

また、総務省が設置した有識者による「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会」は、本年 8 月に「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する基本的方向性」をとりまとめ、その中で、国家公務員給与の総合的見直しを踏まえた検討が地方公務員にも必要であるとの認識を示しています。

## (2) 本県における総合的見直し

本年の人事院勧告では、前述 I の 5 (2) のとおり総合的見直しが言及され、その基本的な考え方は「地域間の給与配分の見直し」、「世代間の給与配分の見直し」、「職務や勤務実績に応じた給与配分」の観点で給与制度を見直すものとなっています。

本委員会において、上記 (1) の地方公務員法の考え方や総合的見直しの必要性、人事院勧告の内容等を総合的に勘案し、次のとおり国の俸給表構造に準拠した給料表への改定及び諸手当の見直し等を実施することが適当と判断しました。

なお、給与水準については、従来どおり「職種別民間給与実態調査」の結果等を踏まえ、地域の民間給与水準との均衡を図っていきます。

### ア 給料表

国の俸給表構造が大きく見直されるため、本県においては上記 (1) の基本的な考え方にに基づき、国の総合的見直し後の俸給表に準拠した給料表に改定することが適当であると考えます。

## イ 地域手当

本県では平成 18 年度から給与構造改革で地域手当を導入し、県内全域 4 % 一律支給としました。当時、本委員会では、「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つつも、「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」、「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」、「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」等の観点から検討し、県内全域一律支給を勧告しました。

今回の国の支給地域等の見直しを受けて、本県における地域手当について改めて検討した結果、職員を取り巻く環境や勤務実態等は地域手当導入時と基本的には変わっておらず、県内全域一律支給が本県に適合した措置であると判断しました。

また、国の支給地域等の見直しにより、県内においても支給割合が高くなった地域や新たに地域手当の支給対象となった地域がみられるため、その見直し後の支給割合及び支給地域を基礎に、本県職員の勤務公署別在職実態を考慮して算出した支給割合に基づき、県内に勤務する職員に対する地域手当を 4.5%まで段階的に引上げることとします。

## ウ 単身赴任手当

本県の単身赴任手当制度は、従来から国に準拠してきたところであり、人事院勧告に準じて手当額を改定します。

## エ 管理職員特別勤務手当

時間外勤務については、縮減に向けて全職員で取り組んでいるところですが、管理職員が災害対応等により、臨時または緊急に平日の深夜に勤務した場合には、その勤務に応じた給与として、人事院勧告に準じ、管理職員特別勤務手当を支給することとします。

### (3) 措置すべき事項及び実施時期等

#### ア 給料表の見直し

国の総合的見直し後の俸給表に準拠するため、給料表の引下げ改定を行います。

行政職給料表の5級及び6級並びに公安職給料表の6級及び7級については、国の総合的見直しに準じ、8号給の増設を行います。

この改定は、平成27年4月1日から実施し、同日に新たな給料表に切り替えます。

また、給料表の見直しに伴い、新たに受ける給料月額が平成27年3月31日に受けていた給料月額に達しない職員に対しては、経過措置としてその差額を給料として支給します。経過措置の期間は、本県の経過措置適用者の状況等を勘案して、同年4月1日から平成31年3月31日までの4年間とします。なお、経過措置の廃止に当たっては、経過措置適用者の状況を踏まえ、激変緩和のための所要の措置を講ずることとします。

#### イ 地域手当の見直し

医師または歯科医師を除く県内に勤務する職員に対する地域手当の支給割合を4.5%とします。

また、人事院勧告に準じて、県外における地域手当の支給地域及び支給割合を見直すとともに、医師または歯科医師に対する地域手当の支給割合を16%とします。

これらの見直しは、平成30年4月1日までに段階的に実施します。

#### ウ 単身赴任手当の見直し

平成27年4月1日から、人事院勧告に準じて、手当月額については、7,000円引上げ、加算額については、職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離の区分に応じて年間12回の帰宅回数相当額に引上げます。

ただし、同日から平成30年3月31日までの間における単身赴任手当の月額及び加算額は、人事院勧告に準じて改定します。

## エ 管理職員特別勤務手当の見直し

平成 27 年 4 月 1 日から、管理職員が、災害への対処その他の臨時または緊急の必要により週休日等以外の日の午前 0 時から午前 5 時までの間に勤務した場合には、勤務 1 回につき、6,000 円を超えない範囲内の額の管理職員特別勤務手当を支給します。

## オ その他の見直し

55 歳を超える職員（行政職給料表 6 級相当以上）に対する給料等の 1.5% 減額支給措置は、平成 31 年 3 月 31 日をもって廃止します。ただし、当該減額支給措置の適用に当たっては所要の措置を講ずることとします。

## 3 給与制度の改正等

### (1) 昇給制度

本委員会は、55 歳を超える職員の昇給制度について、平成 24 年から「国や他の都道府県における昇給制度の見直しの実施状況等を踏まえ、その取扱いについて引き続き検討」していくことを報告してきましたが、平成 26 年 4 月現在、多くの都道府県においてすでに国と同様の昇給制度の見直しが実施済み又は見直しに向けて取組中となっています。このことから、本県においても 55 歳を超える職員の昇給について、勤務成績が特に良好である場合に限り行うものとし、地方公務員法の改正も踏まえ、平成 28 年 4 月 1 日から実施することとします。

### (2) 教員給与

文部科学省では、いじめ対応や道德教育、小学校英語の教科化などの重要課題に対応する教員の配置及びメリハリある教員給与体系の推進等に取り組んでおり、平成 26 年度義務教育費国庫負担金の算定基準において、特別支援学校等の教員に一律で支給されている給料の調整額を縮減し、部活動指導手当等を増額するなどメリハリある教員給与体系を意識した見直しを行っています。教育委員会においては、このような見直し等を踏まえ、部活動指導手当をはじめとする諸手当の在り方について検討が必要です。

また、学校教育法の改正により、平成 20 年 4 月 1 日から小学校、中学校及び高等学校等に副校長、主幹教諭及び指導教諭の職を新たに設置することができるようになったことを踏まえ、教育委員会においては、学校の組織運営体制や指導体制の充実、教員の授業力向上並びに児童生徒への教育の充実を図るため、主幹教諭及び指導教諭（以下「主幹教諭等」という。）の配置を検討してきました。

主幹教諭は、学校の組織運営体制の充実のために設置され、児童生徒の授業に加えて、命を受けて校務について一定の責任を持って取りまとめることが求められています。また、指導教諭は、今後毎年約 600 人の経験豊かな教員が退職することが見込まれることから、教員の授業力向上並びに児童生徒への教育の充実を図るために設置され、学校における O J T の活性化に資することが求められています。

本委員会では、教育委員会からの要請を受け、主幹教諭等の処遇について地方公務員法に定める職務給の原則の観点から検討を行いました。その結果、主幹教諭等の職務は、教諭の職務と比較して複雑、困難及び責任の度合いが異なるものであり、相応の処遇がなされるべきものと判断し、教諭が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の 2 級に格付けされていることを踏まえ、平成 27 年 4 月 1 日から、3 級（教頭）と 2 級（教諭）との間に主幹教諭等のための新たな級（特 2 級）を設けるとともに、教職調整額を支給します。また、主幹教諭等に係る諸手当の取扱いについては、他の教員との均衡を考慮して、所要の措置を講ずることとします。

### （3）通勤手当

本県では、平成 25 年 9 月に熊野尾鷲道路が尾鷲と熊野との間を結び、平成 26 年 3 月に紀勢自動車道が尾鷲北インターチェンジまで開通するなど、高速道路の延伸等により、自動車での県内の移動時間が短縮されてきました。このため、今まで単身赴任をせざるを得なかった勤務公署へ、職員が転居を伴うことなく通勤できる環境が整ってきました。

任命権者においては、職員の遠距離通勤の実態や単身赴任手当の引上げ改定との均衡等を考慮して、遠距離通勤者に係る高速道路料金等の取扱いにつ

いて検討が必要です。

#### (4) 人事評価の給与への反映

本委員会は、毎年、勤務実績を給与へ反映できる仕組みの早期構築・導入に向けた取組を進めるよう報告してきました。本年4月の地方公務員法の改正により、人事評価制度の導入が規定され、評価結果の任用・給与への反映が必要となりました。

任命権者においては、地方公務員法の改正に的確に対応するとともに、職員の理解と納得の得られる人事評価の給与への反映の仕組みを構築することが必要です。

### 4 雇用と年金の接続及び再任用職員の給与

#### (1) 雇用と年金の接続

平成28年度には年金支給開始年齢が62歳に引上げられ、平成27年度定年退職者からは、定年退職後年金支給開始まで最長2年間となります。このため、国家公務員と同様に地方公務員においても、当面現行の再任用の仕組みによって、雇用と年金の接続を図ることとされました。国においては、民間企業における継続雇用や退職管理の実情等を踏まえ、高齢期の雇用問題について人事管理上の制度設計及び給与制度上の措置について総合的に検討が進められるため、本県においてもその動向を注視していきます。

#### (2) 再任用職員の給与

人事院勧告に準じて、平成27年4月1日から再任用職員に対し単身赴任手当を支給することとします。

再任用職員の給与水準に関しては、今後も引き続き国の検討状況等を注視し、給与の在り方について必要な検討を行っていきます。

## 第2 人事行政に関する報告

我が国の行政を取り巻く環境は厳しく、特に少子高齢化の進行は、社会経済システムに大きな影響を及ぼす社会的課題であり、中でも労働力不足がクローズアップされています。公務員の人事行政においても、有為な人材の確保、高齢期の雇用、女性の登用の拡大など、重要な課題が山積しています。

本県においては、平成26年度の経営方針の中で、「少子化対策」を県政の重点テーマとして位置づけ、県民の方が結婚や出産・子育てに希望をもてる三重をめざして、取組を進めています。

このような中、職員は、高い使命感と倫理観のもと、県民ニーズの高度化・多様化に対応できる高い能力を備え、これを最大限に発揮することが必要ですが、他方、育児・介護など家庭での活動や地域を支える活動など、仕事以外に担うべき役割も増加すると予想され、仕事と生活の調和の実現が重要です。

そのため、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、職員の更なる意欲と能力向上を図る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 公務員制度改革に関する状況

長年の公務員制度改革の議論を経て、国家公務員制度に関しては、本年4月に、国家公務員法等の一部を改正する法律が成立しました。この法改正により、内閣総理大臣は、幹部職員人事の一元管理等を行うこととなり、従来から行っていた各府省の人事管理の統一保持上必要な総合調整に関する事務等も併せて担う組織として、内閣人事局が設置されました。

また、人事院は、引き続き、人事行政の公正の確保及び労働基本権制約の代償機能を担うとされています。

一方、地方公務員制度改革については、本年4月に「能力及び実績に基づく人事管理の徹底」と「退職管理の適正の確保」を柱とする地方公務員法等の一部を改正する法律が成立しました。

公務員制度の変革は、職員の勤務条件決定や人事行政の公正確保に大きく関わる事項であり、特に今回の地方公務員法改正については、総務省から、平成28年4月

施行のスケジュール案が示されており、本県においても早急に所要の検討を行い、対応する必要があります。

## 2 高齢期の雇用問題

公的年金支給開始年齢が 61 歳に引き上げられ、平成 25 年度定年退職者は無収入期間が生じています。

国家公務員においては、平成 25 年 3 月の閣議決定において、当面、年金支給開始年齢に達するまで希望者を再任用する方針を決定し、この閣議決定を受け、雇用と年金の接続が図られました。

地方公務員においても、平成 25 年 3 月の総務副大臣通知により、閣議決定の趣旨を踏まえ必要な措置を講じるよう要請があり、本県（教育委員会、警察本部を除く。）においては、昨年度末の定年退職者で再任用を希望する職員はフルタイム勤務、または短時間勤務を選択のうえ再任用する制度により、雇用と年金の接続に対応しています。平成 26 年 4 月 1 日現在、139 人（平成 25 年 4 月 1 日現在：128 人、平成 24 年 4 月 1 日現在：124 人）が、再任用職員として勤務しているところであり、引き続き、業務や配置先については再任用職員の知識・経験・資格の活用、希望を考慮した人事管理を行い、再任用職員のモチベーション維持・向上に配慮することが大切です。同時に、組織活力の維持向上のため、後進の育成や人材確保が困難な職種の担い手など、業務運営上の必要性に対応して活用するとともに、職員の年齢別構成の適正化を確保し、公務外での専門的知識や経験を活かした活動など、多様な働き方を希望する職員への配慮が必要です。

なお、上記閣議決定や本年 4 月に成立した国家公務員法等の一部を改正する法律の附則において、定年の段階的な引上げなど、雇用と年金の接続のあり方について改めて検討するとされています。本県においても、国や民間企業等の動向を注視しながら、高齢期雇用に伴う諸課題について検討する必要があります。

## 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の見直しを行ってきました。しかしながら、景気回復を背景に、採用意欲が高まっている民間企業と職員採用において競合が見られるとと

もに、一部の技術系職種について、受験者数が少ない状況にあることから、引き続きSNSの活用など、幅広い広報活動により受験者の拡大に努め、人材の確保を図ります。

また、政府からの要請を踏まえ、人事院は、一部の国家公務員採用試験の日程を後ろ倒しにすることを発表しています。平成27年度の地方公務員採用試験については、全国的な課題であることから、他の地方公共団体との議論を踏まえて試験日程を検討していきます。

任期付職員の活用については、昨年、法曹有資格者を採用したところですが、複雑・高度化する行政課題や一時的に拡大する行政需要に対応するため、その成果を検証し、他の専門職種についての他県の活用事例も参考にしながら、必要に応じ、制度の活用を検討することが求められます。

人材確保の取組に加え、人材育成の取組も着実に進めていく必要があります。「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)」を人材育成の最も重要な柱と位置付け、人事、組織、職場環境、研修等の各分野において、組織全体で人材育成を実施しているところですが、継続して、一層の取組を進めていくことが必要です。

また、高い意欲と能力を持った人材を育成するためには、能力・実績に基づく人事管理はますます重要となります。本年4月の地方公務員法改正では、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる人事評価制度を導入し、これを人事管理の基礎とするとしており、職員の理解と納得のもと、速やかに人事評価制度を本格実施することが必要です。

人材育成の中で、コンプライアンスの確立も大きな課題です。職員は高い使命感と倫理観を持ち、誠実かつ公正に職務を遂行するとともに、勤務時間外も自らの行動が公務に与える影響を自覚し、県民の期待と信頼に応えることが必要です。昨年度から、「全所属でのコンプライアンス・ミーティング(四半期に1度)」、「職員行動指針「5つの心得」に関する庁内放送」等の取組を実施し、コンプライアンスを常に意識した業務推進を県庁の組織文化、風土としていくことをめざす「コンプライアンスの日常化」を進めていますが、より一層、取り組むことが必要です。

#### 4 ワーク・ライフ・マネジメントの推進

県民サービスの向上、職員のライフサイクルや人生設計に応じた活動の実現、健康保持や労働意欲の維持・向上等の観点から、総勤務時間の縮減や時間外勤務の削減は、ますます大きな課題です。

平成 25 年度総勤務時間縮減運動の取組の結果、職員一人あたりの平均年間総勤務時間（1,911 時間、昨年度比 99.7%）や時間外勤務時間数（222 時間、昨年度比 98.2%）、年間 500 時間を超える時間外勤務職員数（403 人、昨年度比 101.8%）は、多少の増減はあるものの、昨年度実績と同程度でした。平成 12 年度から労使協働で取り組まれてきた「総勤務時間縮減運動」は、総勤務時間数の縮減などにおいて一定の成果を得られたものの、近年、時間外勤務時間数などが減少しない傾向（平成 25 年度：222 時間、平成 24 年度：226 時間、平成 23 年度：224 時間）が見受けられました。

こうしたことから、本年 4 月から、新たに労使協働で「ワーク・ライフ・マネジメント」の取組をはじめたところであり、この取組を組織的に推進し、成果につなげていくことが必要です。

この取組では、組織として、管理職は業務削減等に向けてマネジメントに取り組み、各職員も計画的な仕事のマネジメントを意識し効率的・効果的な業務を遂行するワーク・マネジメントを進めるとともに、休暇等が取得しやすく、上司や同僚等からのバックアップも受けやすい雰囲気、管理職が率先して醸成するなど、組織として個人のライフ・マネジメントを支援することをめざし、様々な推進項目に取り組むこととしています。

時間外勤務昨年度実績 10%削減などの、平成 26 年度全庁目標の達成に向けては、平成 26 年度の重点方針に掲げられている「意識・組織風土改革の推進」が重要です。ワーク・ライフ・マネジメントシートを活用して、所属長と職員との対話により進捗を管理し、効率的・効果的な業務の推進や次世代育成支援等に向け、これまでの意識や取組を大きく見直し、個人と組織が一体となって推進することが不可欠です。

さらに、実効性のある取組の推進に向けて、労使協働で適切な検証を実施し、各所属における効果的な取組は、全庁で共有してその成果を広げていくことが重要です。

なお、経済協力開発機構（OECD）が本年6月に公表した2013年国際教員指導環境調査の結果では、日本の教員の勤務時間が、他国に比べて長いことが明らかになりましたが、本県の教育職員についても、総勤務時間縮減は重要な課題です。教育委員会では、勤務時間の弾力化など様々な取組を進めていますが、これら取組の成果を検証し、さらに推進することが必要です。

また、みえ県民意識調査分析レポートにおいて、子どもを持つことは県民の幸福実感と密接な関係があるとされています。そこで、子育て支援の取組は、子どもを持つ職員や、今後、子どもを望む職員にとって満足度向上につながると考えられることから、産育休取得職員に対する支援や配慮など、職場環境の整備に向けて、労使で取組を進めることが必要で、その取組は、県政の重点テーマ「少子化対策」につながることが期待されます。

## 5 女性の登用の拡大

女性の活躍は、多様な価値観や創意工夫をもたらし、家庭や地域の価値を大切にしつつ社会全体の活力につながるものです。国は、本年6月、閣議決定した「日本再興戦略改訂2014」において、2020年に女性（25歳～44歳）の就業率を73%、指導的地位を占める女性の割合を30%に高めることを目標とし、女性の更なる活躍促進に取り組むこととしています。

また、本県の女性職員の管理職への登用状況について、第2次三重県男女共同参画基本計画における第一期実施計画で、平成27年度8.7%（教育職員と警察職員を除く。）を目標に女性登用に向け取り組んでいますが、依然として登用率は低く、平成25年度は7.5%、平成26年度は7.8%と微増にとどまっています。女性職員の採用と、登用の拡大に向けた取組を進める必要があります。

職員採用試験においては、女性受験者数の増加に向け、採用試験説明会の中で女性職員相談コーナーを設けるほか、男女が区別なく働き続けられる職場であることをPRするなど、広報活動に一層、取り組む必要があります。

また、女性職員の意欲や能力に基づく管理職登用は、中長期的に取組を進めることが求められます。若手のうちから幅広い職務を経験させ、女性職員の職域を拡大するとともに、班長等への人事配置を進めるほか、管理職の登用に向けた研修「女性職員のためのエンカレッジ（応援）研修」などを通じて、人材の育成に努めてい

ます。今後も、計画的な任用を進め、研修内容をさらに充実させるなどにより、引き続き、女性職員の意欲・能力向上に努め、不安なく管理職へ登用されることが必要です。

さらに、男女が共に、仕事と家庭を両立できる組織風土を醸成し定着させていくことも重要です。

中でも、男性職員の育児参画を促進する取組は重要と考えられます。昨年度の育児休業取得率（知事部局）は、13.04%と目標の10%を達成しましたが、育児参加休暇取得率（知事部局）は、83.70%と目標の100%に到達しませんでした。男性職員の意識の変化や周囲の理解がまだまだ進んでいないことも、その要因のひとつと考えられることから、所属長は、育児参画計画書等のツールを活用して、職員と育児参画に関するコミュニケーションを促進し、男性職員の育児休業等の取得促進を図るとともに、職場全体で育児参画を応援する風土づくりを進めることが必要です。

社会の高齢化に伴い、介護を必要とする高齢者が増加する中、今後、介護休暇を活用する職員が増加すると考えられます。昨年度の介護休暇取得者（知事部局）が2人と、制度利用者が少数にとどまっていますが、男女が共に必要なときに制度が利用できるよう、制度の周知を図っていくことが必要です。

## 6 健康対策の推進

職員の健康の保持・増進は、職場でいきいきと働くために必要不可欠です。特に、メンタルヘルス対策は、リスクマネジメントの一つとして組織全体で取り組まなければならない重要な課題です。

平成25年度のメンタル疾患による休職者数は、知事部局で32人（平成24年度：28人、平成23年度：28人）、教育委員会では99人（平成24年度：99人、平成23年度：97人）を数え、メンタル疾患を抱える職員数は減少する傾向にありません。また、近年では従来うつ病に加え、若年層の新型うつ病がみられるなど、症状が多様化しており、予防・早期発見、職場復帰、再発防止に向けた取組を一層進めていくことが必要です。

とりわけ、予防・早期発見が最も重要で、職員一人ひとりがセルフケアに取り組むとともに、職員本人だけでなく、周囲がいち早く気づけるよう、普段から職場内でのコミュニケーションを活発に行うことが大切です。知事部局では、メン

タルヘルスに関する研修等を通じて、その周知を進めており、メンタル疾患が疑われる職員について、所属長が事前に、「健康開発室（ここからルーム）」へ健康相談をする事例が増えています。こうした取組により、予防・早期発見につながり、職場全体で支える風土づくりが進みつつあり、引き続き、研修を拡充するなど、取り組むことが必要です。

また、メンタル疾患からの復職支援・再発防止策について、知事部局では、昨年度から、メンタル疾患職員向けにコミュニケーション能力回復事業に取り組んでいます。これまでに、病気休職から復職後、この研修を受講した職員9人のうち8人は再発せずに職場復帰へつながっており、研修の効果が見られることから、今後も引き続き、こうした取組が重要です。

さらに、メンタル疾患は、アルコール、ギャンブル、薬物などの依存症と関係があるとされており、中でもアルコール依存症は、飲酒運転につながる恐れがあることから、引き続き依存症対策に取り組むことが必要です。アルコール依存症は、本人の自覚が乏しく、認めたがらない傾向にあることから、所属長をはじめとする周囲が気づき、医療機関への受診を働きかけることが重要であり、引き続き所属長等を対象とした研修を実施し、アルコール依存症の理解を深める取組が必要です。

職員相談全体の約半数を占めるパワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメントは、メンタル疾患の一因といわれています。そのため、研修等を通じて、職員一人ひとりの人権が尊重され、ハラスメントを許さない良好な職場環境づくりが大切です。

### 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。

本年の春闘では平成13年以来の2%を超える賃上げ回答となり、夏季一時金も対前年比7.28%の伸びを示すなど（厚生労働省）民間事業所の給与水準が改善され、一層の景気回復が期待されています。一方、現下の雇用経済情勢をみると、雇用は着実に回復し、景気も緩やかな回復基調ではあるものの、県内法人景気予測調査結果（東海財務局津財務事務所）によると、7月から9月の景気判断指数はマイナス8.5となるなど、県内中小企業を中心に、燃料費や人件費の高騰による先行き不透明な状況となっています。

また、本年人事院は、地域間の給与配分の見直し、世代間の給与配分の見直し、職務や勤務実績に応じた給与配分の観点から総合的見直しを勧告しました。

このような状況の中、本年の人事委員会勧告は、平成26年4月の公民較差を踏まえ、月例給及び特別給について7年ぶりの引上げ改定を行うこととしました。

また、地方公務員の給与は、地方公務員法により国家公務員や民間事業所の従業員の給与等との均衡を図りながら決定することが求められているため、国の総合的見直しの内容を踏まえ、給料表を国の俸給表に準拠させて構造の見直しを行うとともに、諸手当の改定を行うこととしました。この給与制度の見直しにあたっては、本県の職員の勤務実態等に応じた措置を講ずるとともに、給料表の見直しにあたっては、在職実態等を踏まえた経過措置を講ずることとしています。

職員におかれては、経済情勢や国家公務員給与の見直しなど地方公務員を取り巻く環境を十分に認識され、効率的な業務遂行と行政サービスの向上にさらに取り組まれるとともに、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。

## 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)、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)、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 平成26年4月の公民給与の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(以下「給与条例」という。)及び公立学校職員の給与に関する条例(以下「学校職員給与条例」という。)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) 初任給調整手当

医師また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。

##### (イ) 勤勉手当

###### a 平成26年12月期の支給割合

###### (a) (b) 及び (c) 以外の職員

勤勉手当の支給割合を0.825月分(再任用職員にあっては、0.375月分)とすること。

###### (b) 特定管理職員

勤勉手当の支給割合を1.025月分(再任用職員にあっては、0.475月分)

とすること。

(c) 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 0.925 月分とすること。

b 平成 27 年 6 月期以降の支給割合

(a) (b)及び(c)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 0.75 月分  
(再任用職員にあつては、それぞれ 0.35 月分) とすること。

(b) 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 0.95 月分  
(再任用職員にあつては、それぞれ 0.45 月分) とすること。

(c) 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 0.85 月分と  
すること。

(ウ) 単身赴任手当

再任用職員に対して単身赴任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（以下「任期付研究員条例」という。）及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例（以下「任期付職員条例」という。）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

(ア) 平成 26 年 12 月期の支給割合

期末手当の支給割合を 1.7 月分とすること。

(イ) 平成 27 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 1.55 月分  
とすること。

## 2 国の総合的見直しを踏まえた本県の給与制度の見直しに伴う関係条例の改正

- (1) 給与条例、学校職員給与条例、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。以下「18 年改正給与条例」という。）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。以下「18 年改正教育職員給与条例」という。）の改正

### ア 給料表

#### (ア) 給料表

- 1 (1) 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。

#### (イ) 経過措置

##### a 差額の支給

(ア) による改定後の給料表の適用の日（以下「切替日」という。）の前日から引き続き同一の給料表の適用を受ける職員で、その者の受ける給料月額が同日において受けていた給料月額に達しない職員（人事委員会規則または人事委員会及び教育委員会が共同で定める規則（以下「規則」という。）で定める職員を除く。）に対しては、平成 34 年 3 月 31 日までの間、給料月額のほか、その差額に相当する額（給与条例附則第 19 項及び教育職員給与条例附則第 12 項の適用を受ける職員（以下「特定職員」という。）にあっては、55 歳に達した日後における最初の 4 月 1 日（特定職員以外の者が 55 歳に達した日後における最初の 4 月 1 日後に特定職員となった場合にあっては、特定職員となった日）以後平成 31 年 3 月 31 日までの間は、当該額に 100 分の 98.5 を乗じて得た額。以下「平成 27 年差額」という。）を給料として支給すること。切替日の前日から引き続き給料表の適用を受ける職員で平成 27 年差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または切替日以降に新たに給料表の適用を受けることとなった職員で任用の事情等を考慮して平成 27 年差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、規則の定めるところによりこれに準じて平成 27 年差額を支給すること。

ただし、平成 31 年 4 月 1 日以降の平成 27 年差額については、次の表に掲げる期間の区分に応じ、それぞれ次に定める割合を乗じて得た額を支給するものとする。

期 間	割 合
平成31年 4 月 1 日から平成32年 3 月31日まで	100分の75
平成32年 4 月 1 日から平成33年 3 月31日まで	100分の50
平成33年 4 月 1 日から平成34年 3 月31日まで	100分の25

b 差額の調整

- (a) 18年改正給与条例附則第8項から第10項及び18年改正教育職員給与条例附則第7項から第9項の適用を受ける職員であって、平成27年差額の支給を受ける職員（以下「差額併給職員」という。）については、18年改正給与条例附則第8項及び18年改正教育職員給与条例附則第7項に規定する「差額に相当する額」（特定職員にあつては、当該額に100分の98.5を乗じる前の額）は、当該「差額に相当する額」から平成27年差額に相当する額を減じて得た額とすること。
- (b) その者の受ける給料月額からその額に100分の1.5を乗じて得た額を減じて得た額と、18年改正給与条例附則第8項から第10項及び18年改正教育職員給与条例附則第7項から第9項の規定による給料（差額併給職員にあつては、(a)の「差額に相当する額」の調整後の額により算出した給料。以下「平成18年差額」という。）及び平成27年差額の合計額が、その者の受ける給料月額に達しないこととなる職員については、平成18年差額及び平成27年差額を支給しないものとする。

イ 諸手当

(ア) 地域手当

- a 地域手当の支給割合を、次の表に掲げる級地の区分に応じ、それぞれ次に定める割合とすること。

級 地	支 給 割 合
1 級地	100分の20
2 級地	100分の16
3 級地	100分の15
4 級地	100分の12
5 級地	100分の10
6 級地	100分の 6
7 級地	100分の 3（規則で定める地域及び公署にあつては100分の4.5）

b 1 級地に係る地域及び公署以外の地域または公署に在勤する医師また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者で規則で定めるものには、当分の間 a に関わらず、地域手当の支給割合を 100 分の 16 とすること。

c 平成 27 年 4 月 1 日から平成 30 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、a 中「次に定める割合」とあるのは、「次に定める割合を超えない範囲内で規則で定める割合」とし、b 中「100 分の 16」とあるのは「100 分の 16 を超えない範囲内で規則で定める割合」とすること。

(イ) 単身赴任手当

a 単身赴任手当の月額を 30,000 円とし、規則により職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離の区分に応じて加算することとされている額の限度を、現行の交通距離の区分について、人事院勧告に準じて改定すること。

b 平成 27 年 4 月 1 日から平成 30 年 3 月 31 日までの間における単身赴任手当の月額については、a 中「30,000 円」とあるのは「30,000 円を超えない範囲内で規則で定める額」とすること。

(ウ) 管理職員特別勤務手当

- a 管理または監督の地位の職のうち規則で指定する職を占める職員が、災害への対処その他の臨時または緊急の必要により、職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年三重県条例第1号）第4条第1項、第5条及び第6条の規定に基づく週休日または祝日法による休日等若しくは年末年始の休日等以外の日の午前0時から午前5時までの間（正規の勤務時間以外の時間に限る。）に勤務した場合に、管理職員特別勤務手当を支給すること。
- b aの管理職員特別勤務手当の額は、aによる勤務1回につき6,000円を超えない範囲内において規則で定める額とすること。

ウ 55歳を超える職員の給料月額等に関する特例措置

- (ア) 給与条例附則第19項及び学校職員給与条例附則第12項の規定による給料月額等に関する特例措置の期間を、平成31年3月31日までとすること。
  - (イ) 同規定による給料月額等に関する特例措置は、次のaからcの合計額が、その者の受ける給料月額に達しないこととなるものには適用しないものとする。
- a その者の受ける給料月額からその額に100分の1.5を乗じて得た額を減じて得た額
  - b 平成18年差額
  - c 平成27年差額

(2) 任期付研究員条例及び任期付職員条例の改正

ア 給料表

- 1 (2) アによる改定後の給料表を別記第5及び別記第6のとおり改定すること。

イ 経過措置

- 2 (1) ア(イ)のa及びb(a)の規定は、これを準用する。

### 3 その他給与制度の見直しのための給与条例及び学校職員給与条例の改正

#### (1) 昇給制度

55歳（規則で定める職員にあつては、57歳）を超える職員の昇給については、給与条例第8条第3項及び学校職員給与条例第11条第1項に規定する期間におけるその者の勤務成績が特に良好である場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号給数は、勤務成績に応じて規則で定める基準に従い決定するものとする。

#### (2) 教員給与

主幹教諭及び指導教諭に教職調整額を支給すること。また、他の教員との均衡を図るため、定時制通信教育手当、産業教育手当及び義務教育等教員特別手当を支給するため所要の措置を講ずること。

### 4 改定の実施時期等

#### (1) 改定の実施時期

この改定は、平成26年4月1日から実施すること。ただし、1の(1)イ(イ)a及び1の(2)イ(ア)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)イ(イ)b及び(ウ)、1の(2)イ(イ)、2、3の(2)並びに4の(2)については平成27年4月1日から実施すること。3の(1)については、平成28年4月1日に実施すること。

#### (2) その他所要の措置

この改定に伴い、必要な所要の措置を講ずること。