

## 報 告

本県では、平成28年4月に策定した「みえ県民力ビジョン・第二次行動計画」において、「県民力でめざす『幸福実感日本一』の三重」を基本理念として、その実現に向けて様々な主体との協創による魅力的な地域づくりを進めているところです。その担い手の中でもとりわけ職員は、行政の専門家としての資質や能力の向上が求められており、人事行政を適切に運営していくことが肝要です。

限られた経営資源の中で、最小の経費で最大の効果を挙げるために、必要最小限の精鋭な職員による公務能率の最大化は県民も希求し、効率的な行財政運営を行ううえで極めて大切なことです。その方策として、優秀な人材の確保、効果的な人材育成、能力の実証による任用、職務・職責に応じた給与制度や社会的関心の高まりが顕著である働き方改革への取組などが重要であり、併せて任命権者においては、任用、給与、働き方などの人事行政が人件費に与える影響についても注視が必要です。

折しも、本県の厳しい財政状況を踏まえ、今年度から特例条例による給与の減額措置が実施されています。

これらのことを踏まえ、人事管理に関する主な課題と取組の方向性及び給与に関する調査結果とその見解について、次のとおり報告します。

### 第1 人事管理に関する報告

#### 1 人材の確保・育成

##### (1) 人材の確保

「みえ県民力ビジョン」の取組をより実効性の高いものにするために、「三重県職員人づくり基本方針」の中でめざすべき職員像を「県民とともにアクティブに、新しい三重を創っていく日本一の職員」と定めています。

このような人材を確保していくために、職員採用試験においては、教養や専門に関する知識に加え、県民との協創を進め、説明責任を果たすうえで必要となるコミュニケーション能力等を評価するための試験種目を設定してきました。しかしながら、少子化・人口減少の進展や社会情勢の変化等を背景として、公務員試

験が近年様々な取組により多様化する傾向が全国的に見られる中、本委員会としても職員採用試験のあり方について引き続き調査・研究を行い、改善を図っていく必要があります。

また、民間企業等の採用が活発であることなどがあいまって、公務員試験の受験者確保が全国的に大きな課題となっています。本県においても、平成 29 年度の県職員採用候補者 A 試験の応募者は 724 人で平成元年度以降最も少なくなっており、競争率においても平成 29 年度は 6.0 倍と、平成元年度の 4.4 倍、平成 3 年度の 4.6 倍に次ぐ低い倍率となっています。警察官採用候補者試験においても、ここ数年は 4 倍程度と減少傾向にあります。教員採用選考試験においては、平成 21 年度以降、全体では 6 倍前後の倍率が続いているものの、小学校教員については、ここ数年は 4 倍を下回る状況にあります。

今後、求める職員像にふさわしい多様で有為な人材を多数確保していくためには、これまでの発想や方法とは異なる広報活動を実施していくことが重要です。

本委員会や任命権者は、情報拡散効果が期待できる SNS やホームページ及びパンフレットなどによる広報活動を通じて、公務員の仕事の内容や魅力を発信するとともに、直接的な訴えかけをする機会を増やすことなどにより、新しい受験者層の開拓に積極的に取り組んでいく必要があります。

## (2) 人材の育成・活用

### ア 人材の育成・活用

本県では、「県民とともにアクティブに、新しい三重を創っていく日本一の職員」をめざすべき職員像として、「仕事を通じた人材育成（OJT）」を最も重要な柱と位置付けたうえで、「組織が積極的に関与し、かつ個人も主体的に能力向上に取り組む続ける人材育成」に取り組んでいるところです。特に、年齢や職級別の職員構成に偏りがある班や地域機関の課においては、相談しやすい風通しの良い職場環境のもと、若手職員の専門知識やモチベーションの向上を職場全体で支えることが大切です。

また、組織力を向上させるためには、経験の豊富な職員がこれまでに培ってきた知識、経験や能力を最大限に生かせるような人事配置に努め、モチベーションの向上を図ることも必要です。

警察においては、警察学校その他の教養訓練施設における各種研修等を通じた人材育成を図っているものの、職員のキャリア形成を含めた組織力の向上に取り組むことが必要です。また、教育委員会においても「三重県教育ビジョン」に教員の資質向上を施策として位置付けるとともに、各学校が作成する学校マネジメントシートにおいて「ありたい教職員像」を示すなど、人材の育成・活用に取り組んでいるものの、教育現場に時間的余裕が少なくなり、職場の中で互いに力を磨こうとする「育てる文化」が薄れてきています。今後も多くの教員の退職が見込まれることから、力量のある教員の確保、知識等の継承及び若手や中堅教員の育成が必要です。

## イ コンプライアンスの推進

職員には、高い使命感と倫理観を持ち、誠実かつ公正に職務を遂行し説明責任を果たすことが求められています。このためコンプライアンスを常に意識したうえで業務を行う「コンプライアンスの日常化」に取り組んでいるものの、依然として不適切な事務処理事案や飲酒運転などの不祥事が発生しています。職員一人ひとりが勤務時間の内外を問わず公務員として公の奉仕者であることを十分に自覚し、法令の遵守はもとより、何よりも高い志と倫理観を持って行動し、県民から信頼される職員となることを改めて肝に銘じる必要があります。

## ウ 女性職員登用の推進

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あり、平成27年8月に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」において、女性活躍の推進に向けて取り組むこととしています。

本県では、昨年3月に策定した「女性活躍推進のための三重県特定事業主行動計画」や「三重県教育委員会特定事業主行動計画（女性活躍推進アクションプラン）」などにおいて定めた「管理職への女性職員登用率」、「本庁知事部局における管理職への女性職員登用率」などの目標達成に向け、意欲と能力のある女性職員の積極的な登用に取り組んでいるところです。

平成29年度における本県の女性職員登用状況は表1から表3までのとおりで

すが、女性職員がさらに活躍するためには、長時間労働を是正し、子育てなどによる時間的制約がある職員であっても、モチベーションを維持・向上し、スキルを高めながら、個性や能力を十分発揮して働き続けられるような取組を進めていく必要があります。

表1：知事部局等における女性職員登用状況

項目	現状値 (平成29年4月1日時点)	目標値 (平成32年4月1日時点)
管理職への女性職員登用率	9.8%	10.0%
本庁知事部局における管理職への女性職員登用率	9.7%	30.0%

(女性活躍推進のための三重県特定事業主行動計画より)

表2：教育委員会における女性職員登用状況

項目	現状値 (平成29年度)	目標値 (平成32年度)
管理職に占める女性職員の割合	17.7%	20.0%

(三重県教育委員会特定事業主行動計画(女性活躍推進アクションプラン)より)

表3：警察における女性職員登用状況

項目	現状値 (平成29年度)	目標値 (平成31年度)
全女性警察官に占める警部補以上の女性警察官の割合	13.5%	おおむね15%

(三重県警察における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画より)

## 2 能力・実績に基づく人事管理の推進と組織力の向上

本県における職員の任用において、教員及び警察官については従来から昇任試験が行われてきたところですが、その他の職員については、非管理職の間はこれまで年齢や経験を基本とした運用が行われてきたこともあり、図1のとおり職員構成の高齢化により、職級別職員構成に偏りがあります。

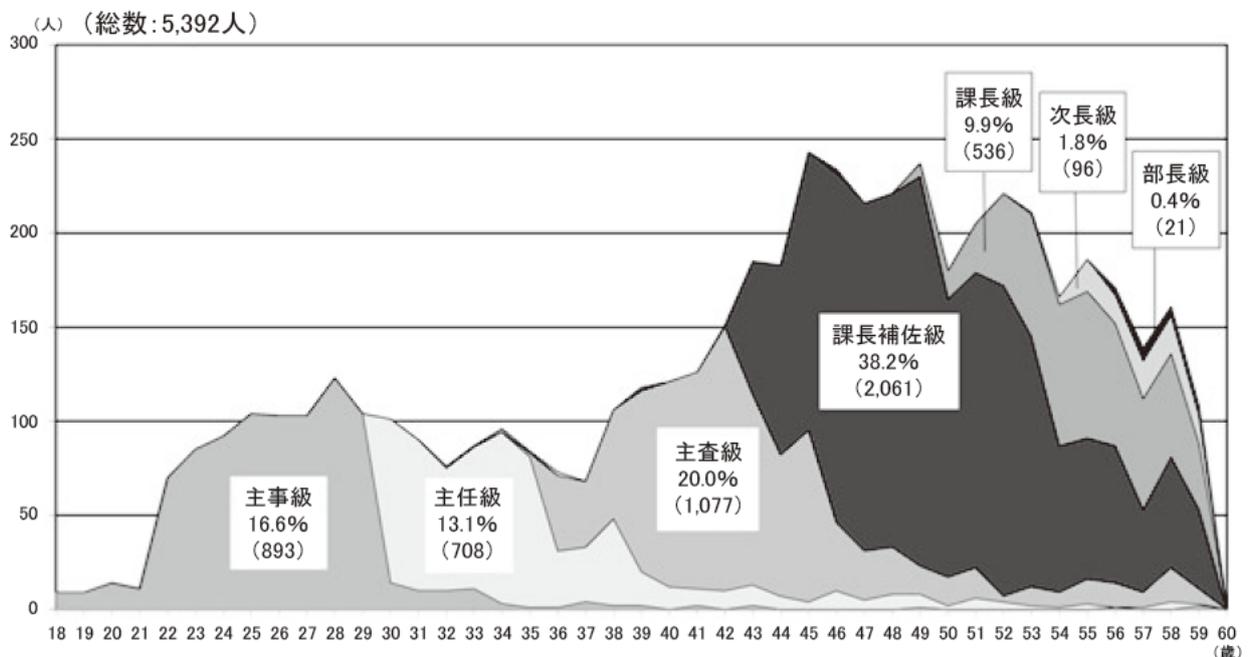
一方、平成27年4月からは「県職員育成支援のための人事評価制度」を本格実施し、「職員全体の意欲・能力の向上」と「職員のやりがいを引き出す組織風土の醸成」による「組織力の向上」をめざした取組を進めています。本制度は人材育成やチー

ムワークの向上に力点を置くものであり、評価結果を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用しているところです。

人事評価制度を効果的に運用するためには、評価者と被評価者の信頼関係が非常に重要となりますが、評価者と被評価者が十分な対話を重ね信頼関係を築けるよう、風通しの良い職場環境づくりに向けて、さらに積極的に取り組んでいくことが必要です。

社会情勢や複雑化・高度化する行政需要の変化に的確に対応しつつ、限られた経営資源のもとでこれまで以上に効率的、効果的な人事行政を進めていくことが求められています。組織のあるべき姿を見据えた「能力・実績に基づく人事管理」、「強み・弱みに基づく人材育成」、「職員の高齢化への対応」などの人事行政上の諸課題について継続的な見直しや検証を行い、「職員全体の意欲・能力の向上」と「職員のやりがいを引き出す組織風土の醸成」による「組織力の向上」をさらに進めていく必要があります。

図 1：年齢・職級別職員構成



(注) 「平成 29 年人事統計調査」から、知事部局、各種委員会事務局、警察、県立学校、市町立学校の行政職給料表、研究職給料表、医療職給料表 (二)、医療職給料表 (三) 適用職員の構成を示しています。

### 3 ワーク・ライフ・マネジメントの推進と勤務環境の整備

#### (1) 長時間労働の是正の取組

職員の健康管理や仕事と家庭の両立支援などの観点から、長時間労働の是正に対する重要性が極めて高くなっており、今年度の三重県議会においても「働き方改革調査特別委員会」が設置され、長時間労働の是正などを重点調査項目として、職員や教員の働き方改革などについての議論が行われています。また、平成 26 年度から職員一人ひとりのライフサイクルなどに的確に対応するため、「ワーク」と「ライフ」の高度な両立をめざしたワーク・ライフ・マネジメントの推進に取り組む中で、特に、年間500時間を超える時間外勤務者（超長時間勤務者）の削減に向けては、労使協働により単年度の目標を設定し、重点的に取り組んでいるところです。

この取組により、超長時間勤務者数は年々減少しているものの、部局内の各課や各事務所によって二極化の傾向があることや管理職員によるマネジメントが必ずしも十分ではないことなどの課題もあるため、これらの解消に向けて、事前命令の徹底や業務のさらなる効率化、多様な勤務形態の利用促進、業務の外部委託化に向けた検討など、長時間労働の是正に向けて継続的に取り組むことが必要です。

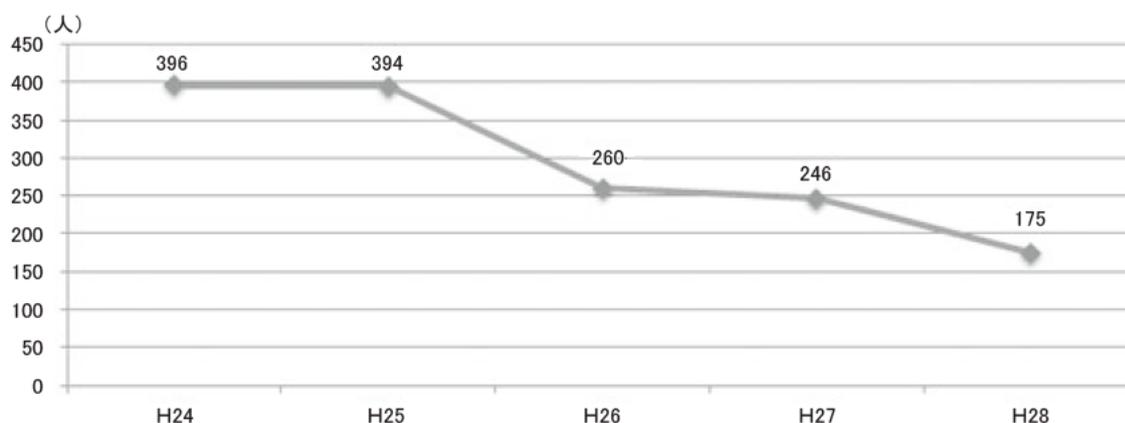
また、職員が健康で、意欲と能力を発揮するためには、働き方と同様に休み方を意識することも大切であることから、警察においては3か月（四半期）ごとに、3日間の年休取得を、3回の四半期で達成することをめざすトリプルスリー休暇の実施や休暇取得状況を壁に張り出す「見える化」などの取組が進められています。年休取得の促進に向けて、休めるときに休むといった管理職員のマネジメントや上司の率先した休暇取得など、職員が休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めることが必要です。

長時間労働による疲労蓄積は、脳・心臓疾患、精神疾患の発症などの過労死リスクを高める可能性があることから、疲労蓄積や過重労働を防止し、職員の休息時間を確保するためにも、管理職員は定時退庁や勤務間のインターバルを意識した取組をさらに推進していくことが重要です。

なお、本委員会としては、事業所での職場環境や職員の勤務実態を調査・監督する労働基準監督機関としての役割を担っており、長時間労働を是正し、職員にとって働きやすい職場環境の整備に向け、任命権者への状況調査や抽出事業所へ

の立入調査を行います。

図2：超長時間勤務者数の推移（教員及び警察職員を除く。）



## (2) 学校現場における労務管理の推進

教員の長時間労働の是正についても極めて重要性が高い課題となっています。教員が子どもと向き合い、意欲的に教育活動に取り組むためには、総勤務時間の縮減をはじめとする働き方を見直し、教員にとって働きやすい職場環境づくりを進めていく必要があります。教員の過重労働を減らし、心身ともにゆとりを持って、健康な状態で子どもと向き合えるための時間を確保していくことは、三重県をはじめとする日本の未来を担う人材を育てていくためにも非常に重要なことです。

このためには、県教育委員会や市町教育委員会が総勤務時間縮減に向けた労務管理に積極的に取り組み、各学校においても管理職員が的確なマネジメントを行うとともに、教員一人ひとりが勤務時間をしっかりと意識する必要があります。

県教育委員会では、今年度、小中学校を含む全公立学校における教員の総勤務時間縮減に向け、総勤務時間を前年度比3%縮減することや「定時退校日の設定」、「部活動休養日の設定」、「会議時間の短縮」の3項目を統一して実施するなど、県教育委員会、市町教育委員会及び各学校が一体となって取組を進めており、実効性の確保が重要です。

また、教員が一人で問題を抱え込まないよう、経験の豊富な教員によるスキルの共有化や、同僚教員による指導・助言など、職場全体でOJTを支えるための、相談しやすい風通しの良い職場環境づくりに取り組むことが必要です。

### (3) 仕事と家庭の両立支援等

#### ア 仕事と家庭の両立支援

本県では、ワーク・ライフ・マネジメントの推進に取り組むとともに、育児や介護が必要な時期にも安心して働き続けることができるよう、育児休業や育児短時間勤務、介護休暇や介護時間、早出遅出勤務制度などを整備し、職員の仕事と家庭の両立支援を行ってきたところです。

任命権者においては、管理職員が部下のワーク・ライフ・バランスに配慮し、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も上げつつ、自らも仕事と私生活を楽しむ「イクボス宣言」を行っています。職員にとって子どもの誕生による人生でかけがえのない育児・子育てや、職員構成の高齢化に伴い今後直面する職員が多くなると想定される介護においても、管理職員が先頭に立って柔軟な働き方や職場風土づくりに努めることで職場の「空気」を変え、職場全体で職員を応援できることが重要です。時間的制約がある職員にとって働きやすい職場は、すべての職員にとって働きやすい職場であり、引き続き職員同士が支えあう意識を醸成していくことが必要です。

さらに、仕事と家庭の両立を支援することは、職員満足度の向上だけでなく、職員の健康管理や女性職員の登用に加え、働きやすい職場として人材の確保にもつながることから、組織を挙げて取り組んでいく必要があります。

#### イ 非常勤職員の勤務環境の整備

非常勤職員についても働きやすい勤務環境の整備を進めることが必要であり、本年5月の地方公務員法及び地方自治法の改正により、平成32年4月1日から特別職の任用及び臨時的任用の厳格化に併せ、一般職の非常勤職員である会計年度任用職員制度が導入されます。本委員会と任命権者が相互に連携し、本県における業務補助職員、非常勤嘱託員、非常勤講師などの位置付けの整理を行うとともに、当制度の円滑な運用に向け、任用や給与等の勤務条件についても検討していくことが必要です。

## 4 健康対策の推進

職員が心身ともに健康な状態で勤務することは、職員本人だけでなくその家族に

とって大切なことです。本県では、病気休職者に占めるメンタル疾患の割合が半数を超える状態が続いており、教育委員会においては、教職員の在職者に占めるメンタル疾患による休職者の割合が全国平均を上回っていることから、メンタルヘルス対策は組織全体で取り組まなければならない重要な課題となっています。

長時間労働による疲労蓄積がメンタル疾患の発症と関連性が強いと言われていますが、長時間労働とともに、近年、行政課題などの複雑化・高度化に伴い、職員や教員のストレスが増大していると考えられます。このため、メンタルヘルス対策については、職員一人ひとりがセルフケアに取り組むとともに、ストレスチェック制度により、ストレスの高い職員を早期に発見し、医師による面接指導につなげることでメンタルヘルス不調を未然に防止することが重要です。併せて、検査結果を集団ごとに分析・評価することにより、職場のストレス要因の低減に向けた職場環境の改善に努めることが必要です。

また、職場内でのコミュニケーションを活発化させることで、職員本人だけでなく、周囲の職員が不調に早く気付けるような、相談しやすい職場環境づくりに努めるとともに、メンタル疾患からの職場復帰や再発防止についても、職員が不安を感じることなく安心して復帰できるよう、管理職員が中心となり、職場全体で取り組む必要があります。

さらに、職員の健康対策に向けては、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント、妊娠中の職員へのハラスメントなど、ハラスメントのない良好な職場環境づくりも重要であるため、引き続き職場全体で取り組んでいくことが大切です。

## 5 高齢期の雇用問題

高齢者の就業を促進するとともに、公的年金支給開始年齢の段階的な引上げに対応するため、本年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針 2017（骨太の方針）」において、公務員の定年の引上げについて具体的な検討を進めることが盛り込まれました。これを踏まえ、国においては、公務員の定年延長を議論する関係各省の検討会が設置され、定年の引上げに係る人事管理諸制度の見直しについての検討が進められています。

公務員の定年延長については、人事院が平成23年9月に「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を行ったことを踏

まえ、本委員会においては、同年11月の人事委員会報告において、任命権者に対し、人事管理運用の見直し、段階的な定年の引上げを行う場合の60歳を超える職員の給与水準の適切な設定、役職定年制・短時間勤務制の導入など、具体的な取組について十分に検討する必要がある旨報告しました。

その後、平成25年3月の閣議決定において、国家公務員については当面、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が決定され、総務副大臣通知により、地方公務員についても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ったことから、本県でも再任用制度の活用を図ってきたところです。職員構成の高齢化に伴い今後も再任用職員の増加が予想されることから、任命権者においては、引き続き再任用職員の能力や経験を生かせる職場への人事配置に努めるとともに、再任用職員のモチベーションの維持・向上に努めることが必要です。

定年延長や再任用制度などの高齢期雇用に伴う諸課題については、本委員会と任命権者が相互に連携し、引き続き国や他の地方公共団体の動向を注視しつつ、適切に対応していくこととします。

## 第2 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

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・検討を行ってきた概要は、次のとおりです。

#### 1 職員の給与

本委員会が実施した「平成 29 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、教員等を含めた再任用職員を除く職員の数は、20,502 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、401,829 円でした。なお、現在、職員に対して知事等の給与の特例に関する条例（以下「特例条例」という。）による職員の給与の減額措置（以下「減額措置」という。）が実施されており、減額措置後の平均給与月額は、400,675 円でした。

このうち、行政職給料表の適用を受けている者は、4,885 人であり、その平均給与月額は、388,976 円（平均年齢 43.4 歳）でした。なお、減額措置後の平均給与月額は、387,343 円でした。

（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 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 29 年職種別民間給与実態調査」を実施しました。当該調査は、県内 780 の民間事業所から層化無作為抽出法によって抽出した 164 事業所を対象としました。

調査にあたっては、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 6,812 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、各事業所における特別給の支給実績、給与改定の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 680 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」の主な実施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 60.6%（昨年 57.7%）、ベースアップを中止した事業所の割合は 13.2%（同 13.0%）、ベースアップを実施した事業所の割合は 26.2%（同 29.3%）であり、ベースアップを実施した事業所の割合が昨年に比べ 3.1%減少していました。

また、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は 89.9%（同 90.6%）であり、ほぼ昨年と同じでした。

（参考資料 II 民間給与関係資料 第 17 表、第 18 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 62.4%（昨年 55.5%）、高校卒で 51.2%（同 43.5%）となっており、そのうち大学卒で 52.2%（同 39.4%）、高校卒で 59.8%（同 34.5%）の事業所で、初任給を増額していました。一方、初任給を据え置いた事業所の割合は、大学卒で 47.8%（同 60.6%）、高校卒で 40.2%（同 65.5%）でした。

（参考資料 II 民間給与関係資料 第 14 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 29 年人事統計調査」及び「平成 29 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)を行ったうえで、その公民給与の較差(以下「公民較差」という。)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当であることから、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162円(0.04%)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1,823円(0.47%)下回っていました。

### 公 民 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)	392,405円	392,405円
職員の給与 (B)	392,243円	390,582円
公民較差 (A)-(B)	162円 (0.04%)	1,823円 (0.47%)

- (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、時間外手当等を除いたものです。
- 2 (B) の対象となる職員は、行政職給料表適用者 4,885 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 4,804 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13,277円、配偶者と子2人の場合は25,157円となっており、職員の現行支給月額は配偶者と子2人の場合で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15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4.42月分に相当しており、職員の特別給である期末・勤勉手当の年間平均支給月数(4.30月)が民間事業所の特別給の支給割合を0.12月分下回っていました。

なお、職員の勤勉手当については、平成29年4月1日から平成32年3月

31日までの間、特例条例により年間0.085月分減額されています。

(参考資料 II 民間給与関係資料 第16表 参照)

#### 4 物価及び生計費等

本年4月における消費者物価指数(総務省統計局)は、昨年同月に比べると全国で0.4%、津市で0.2%上昇していました。

「家計調査」(総務省統計局)によると、勤労者世帯の消費支出は、本年4月時点では、全国で昨年同月比名目2.4%の減少、津市で同20.3%の増加となっていました。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179,570円、200,510円及び221,470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)によると、本年4月の「きまって支給する給与」は、前年比で1.1%上昇していました。

本年4月の有効求人倍率は、三重県で1.54倍(昨年同月1.39倍)(三重労働局)、全国で1.48倍(同1.33倍)(厚生労働省)となっており、また本年4～6月期の完全失業率(モデル推計値、総務省統計局)は、三重県で1.9%(昨年同期1.9%)、全国で3.0%(同3.3%)となっていました。

( 参考資料 III 生計費関係資料 参照  
IV 労働経済関係資料 )

#### 5 国家公務員の給与

##### (1) 人事院勧告

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。

##### ア 民間給与との較差に基づく給与改定

###### (ア) 民間給与との比較

- ・月例給：民間給与との較差 631円(0.15%)
- ・特別給：民間の支給割合 4.42月分(公務の支給月数4.30月)

## (イ) 給与改定の内容

### 【月例給】

- ・ 俸給表：行政職俸給表（一）を平均 0.2% 引上げ  
初任給を 1,000 円引き上げ、若年層も同程度改定し、その他については、それぞれ 400 円の引上げを基本に改定  
その他の俸給表は、行政職俸給表（一）との均衡を基本に改定  
指定職俸給表は改定なし
- ・ 本府省業務調整手当：手当額を引上げ  
(係長級：+900 円、係員級：+600 円)
- ・ 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

### 【特別給】

- ・ 民間の支給割合に見合うよう引上げ（4.30 月→4.40 月）
- ・ 民間の支給状況等を踏まえ、引上げ分を勤勉手当に配分

## (ウ) 実施時期

- ・ 月例給：平成 29 年 4 月 1 日
- ・ 特別給：法律の公布日

## イ 給与制度の総合的見直し等

### (ア) 給与制度の総合的見直し（平成 30 年 4 月 1 日実施）

- ・ 本府省業務調整手当の手当額を引上げ  
(係長級：俸給月額の 6% 相当額、係員級：同 4% 相当額)
- ・ 経過措置の廃止等に伴って生ずる原資の残余分を用いて、若年層を中心に平成 27 年 1 月 1 日に抑制された昇給を回復

### (イ) その他

- ・ 住居手当  
受給者の増加の動向を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間の支給状況等を踏まえ、必要な検討
- ・ 再任用職員の給与  
民間企業の再雇用者の給与の動向、各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえつつ、定年の引上げに向けた具体的な検討との整合性にも留

意しながら、引き続き、必要な検討

・非常勤職員の給与

勤勉手当に相当する給与の支給に努めることなど、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導

## (2) 平均給与月額等

平成 29 年 4 月 1 日時点における国家公務員の行政職俸給表（一）の適用者は 140,319 人（新規採用者、再任用職員等を除く。）であり、その平均給与月額は 410,719 円、平均年齢は 43.6 歳となっています。国家公務員の平均給与月額は給与構造改革の平成 18 年以降毎年その額は増加してきましたが、本年初めて若干減少しています。また、国の組織区分別で平均給与月額をみると、本府省が 450,728 円、管区機関が 416,814 円、府県単位機関で 395,164 円、その他の地方支分部局で 387,239 円となっています。（平成 29 年人事院勧告 参考資料第 1 表及び第 3 表）

## 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 のとおりであり、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す。地方公務員法に定める給与決定の諸原則を基本に、国家公務員や他の地方公共団体職員の給与等も考慮しつつ、民間従業員の給与水準との均衡を図る給与の決定方法は、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。

地方公務員法が、職員の「給料」ではなく「給与」について均衡の原則を求

めていることから、改定にあたっては、国家公務員の給与水準との均衡にも留意しつつ、「職種別民間給与実態調査」の結果による地域の民間従業員の給与水準との均衡を図るよう改定することが必要です。

## (2) 改定の基本方針

本年は、前述のⅠの3(1)アのとおり職員の給与が民間従業員の給与を162円(0.04%)下回っていました。

本委員会では、この較差を解消するために月例給の改定を慎重に検討しましたが、本年の較差は162円と小さく、国の改定後の俸給表構造に準拠した改定が難しいため、給料表改定を見送ることとしました。また、諸手当の改定についても検討しましたが、地域手当については、給与制度の総合的見直しによる支給割合に改定済みであり、平成31年4月1日の総合的見直し完成前にその支給割合を見直すことは適当ではないと判断しました。扶養手当についても、昨年勧告した見直しを段階的に実施中であり、給料表を据え置く中で一部の職員にのみ較差を配分することとなるため適当ではないと考えます。加えて、これまで本県では較差が223円(0.06%)や149円(0.04%)であったときに月例給を改定しなかったことを考慮し、本年は月例給の改定を行わないこととしました。

ただし、医師又は歯科医師に対する初任給調整手当については、従来から国に準拠して取り扱ってきたことから、人事院勧告に準じた所要の改定を行います。

また、本年4月から獣医師に対して支給することとなった初任給調整手当については、本県の医療職給料表(二)を据え置く点や医師又は歯科医師に対する初任給調整手当の改定額が小さい点を踏まえ、改定しないこととします。

一方、特別給である期末・勤勉手当については、前述のⅠの3(2)のとおり、職員の年間の支給月数が民間の特別給の支給割合を0.12月分下回っていたため、民間の特別給の支給割合に見合うよう、支給月数の引上げ改定を行います。

## (3) 改定すべき事項

### ア 初任給調整手当

医師又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。

## イ 期末・勤勉手当

期末・勤勉手当については、民間事業所の特別給の支給割合（4.42 月分）との均衡を図るため、支給月数を 0.1 月分引き上げ、4.40 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、本年度においては 12 月期の勤勉手当の支給月数を 0.85 月から 0.95 月へ引き上げ、平成 30 年度以降においては 6 月期及び 12 月期の勤勉手当の支給月数がそれぞれ 0.9 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並びに再任用職員の勤勉手当及び任期付研究員並びに特定任期付職員の期末手当については、0.05 月分それぞれ支給月数を引き上げます。

## 2 その他の課題

### (1) 特例条例による職員の給与の減額措置

平成 29 年 4 月 1 日から、本県の厳しい財政状況を勘案し、特例条例による減額措置が実施されています。本委員会は、本年 3 月に地方公務員法第 5 条第 2 項に基づく特例条例案に対する意見を表明したとおり、このような給与勧告制度に基づかない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、遺憾であると考えます。

### (2) 給与制度の総合的見直しに伴う経過措置

平成 26 年、本委員会は国に準拠した給与制度の総合的見直しを勧告しました。この総合的見直しの給料表切替に伴い、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、その差額を給料として支給する経過措置を講じることとしました。

この経過措置の期間については、国が平成 30 年 3 月 31 日までの 3 年間としたところ、本県では、国の経過措置期間の考え方等を踏まえ、差額受給者割合等を推計した結果、平成 31 年 3 月 31 日までの 4 年間で適当であると判断しました。また、経過措置の廃止にあたっては、昇格の機会が少なく、行政職と比べて差額が大きい教員が職員の約 6 割を占める本県の事情を考慮し、平成 31 年 4 月 1 日から 3 年間段階的に差額を減額していく激変緩

和措置を講じたものです。

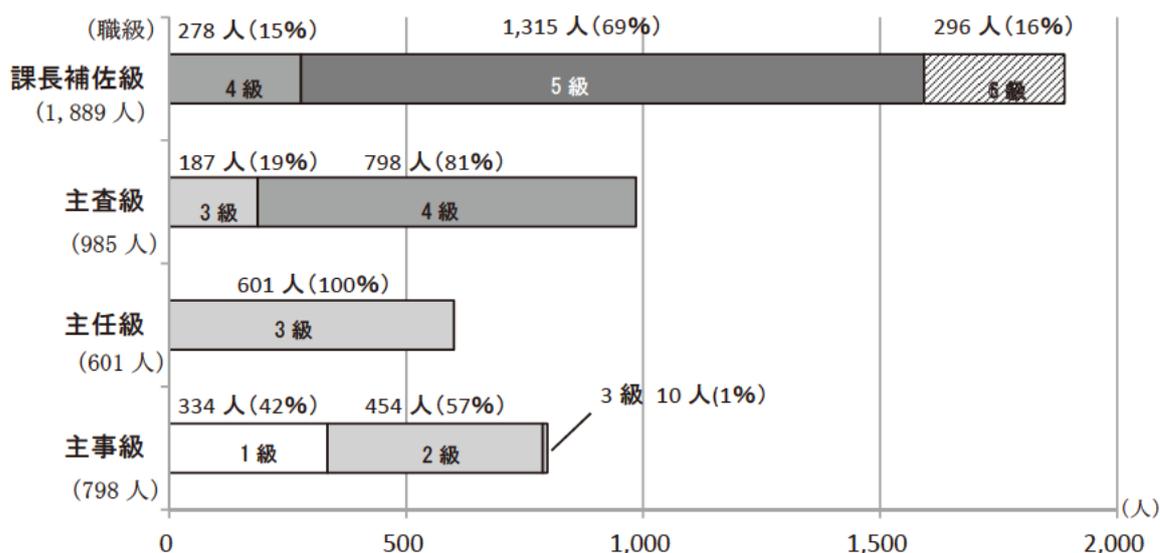
本委員会では、本県における給料表改定や職員の昇給及び昇格などによる経過措置の状況の変化を検証し、国や他の地方公共団体の状況を踏まえ、その取扱いについて検討する必要があると考えます。

### (3) 職務・職責に応じた給料

「第1 人事管理に関する報告」の「2 能力・実績に基づく人事管理の推進と組織力の向上」において言及したように、本県では、非管理職の間はこれまで年齢や経験を基本とした任用が行われてきたこともあり、職級別職員構成に偏りがあります。給料についても、多くの職員が適用される行政職給料表では、図3のとおり職務の級別職員構成に偏りが生じており、これは研究職給料表、医療職給料表(二)及び医療職給料表(三)においてもみられます。

任命権者においては、組織のあるべき姿を見据えた「能力・実績に基づく人事管理」や職務給の原則による職務・職責に応じた職務の級の決定を通じ、職員全体の意欲・能力の向上と公務能率の最大化につなげる必要があります。

図3：各職級における職務の級別職員構成（非管理職）



(注) 「平成29年人事統計調査」から、知事部局、各種委員会事務局、警察、県立学校、市町立学校の行政職給料表適用者4,885人のうち課長級以上を除いた4,273人の職級別職務の級別職員構成を示しています。

#### (4) 再任用職員の給与

本県においても年々再任用職員数が増加しており、平成 29 年 4 月 1 日現在フルタイム勤務の再任用職員は 342 人、短時間勤務の再任用職員は 428 人となっています。再任用職員の給与のあり方については、民間企業における再雇用者の給与の動向及び国の再任用制度の検討状況を踏まえ、公務員の定年の引上げに関する国の検討状況も注視しつつ、引き続き検討する必要があります。

### 第③ むすび

人事委員会は、地方公務員法に基づき設置され、人事行政に関する事項について調査し、人事評価、給与、勤務時間その他の勤務条件、研修、厚生福利制度その他職員に関する制度について絶えず研究を行うなど、人事行政の専門機関として位置付けられています。

本年の報告では、「第1 人事管理に関する報告」として、人事行政の根幹である人事管理における諸課題について調査・研究し、将来を見据えた取組の方向性について言及しました。優秀な人材の確保、効果的な人材育成、能力・実績に基づく人事管理など職員の意欲・能力の向上に寄与する取組に加え、職員がその能力を十二分に発揮し、やりがいを感じる職場環境の整備が、これからの効率的な行財政運営には必要不可欠であるとの考え方にに基づき報告しています。

また、人事院が4年連続で月例給及び特別給の引上げを勧告したところですが、「第2 職員の給与に関する報告」で述べたとおり、本委員会は地方公務員法の均衡の原則に基づき、本年の民間給与との較差を踏まえ、特別給を引き上げ、医師等に対する初任給調整手当を除く月例給を据え置くこととしました。

職員は、特例条例による減額措置が行われている中で、厳しい財政状況に対応した効率的な業務遂行と行政サービスの一層の向上を図るため、高い士気を持って諸課題に取り組んでいます。今後も法令等を遵守し、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、「県民とともにアクティブに、新しい三重を創っていく日本一の職員」となることを期待します。

県議会及び知事におかれましては、給与勧告制度が、職員の労働基本権制約の代償措置であること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するとともに、報告で述べた諸課題の解決に向けた取組を実施されることを希望します。

## 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。

### I 平成29年4月の民間給与との比較による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

##### (1) 初任給調整手当

医師又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。

##### (2) 勤勉手当

###### ア 平成29年12月期の支給割合

###### (ア) (イ) 及び (ウ) 以外の職員

勤勉手当の支給割合を0.95月分(再任用職員にあっては、0.45月分)とすること。

###### (イ) 特定管理職員

勤勉手当の支給割合を1.15月分(再任用職員にあっては、0.55月分)とすること。

###### (ウ) 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0.975月分とすること。

###### イ 平成30年6月期以降の支給割合

###### (ア) (イ) 及び (ウ) 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0.9月分(再

任用職員にあつては、それぞれ 0.425 月分) とすること。

(イ) 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 1.1 月 (再任用職員にあつては、それぞれ 0.525 月分) とすること。

(ウ) 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 0.95 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及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例の改正

### 期末手当

(1) 平成 29 年 12 月期の支給割合

期末手当の支給割合を 1.675 月分とすること。

(2) 平成 30 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 1.65 月分とすること。

## II 改定の実施時期

この改定は、平成 29 年 4 月 1 日から実施すること。ただし、I の 1 の (2) のア及び 2 の (1) については、平成 29 年 12 月 1 日から、I の 1 の (2) のイ及び 2 の (2) については平成 30 年 4 月 1 日から実施すること。