

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21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、21,780人（再任用職員を除くと（以下「同」という。）21,732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413,724円（同413,996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5,142人（同5,133人）であり、その平均給与月額は391,017円（平均年齢42.8歳）（同391,222円（42.8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21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682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 7,396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 1,020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は54.8%と昨年とほぼ同様でした。

また、ベースアップを実施した事業所の割合は8.0%と昨年に比べ大幅に減少しており、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37.2%と昨年に比べ大幅に増加していました。

さらに、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は77.1%となっており、昨年に比べ減少していました。

(参考資料 II 民間給与関係資料 第20表、第21表 参照)

(4) 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35.5%、高校卒では37.7%となっており、そのうち大学卒で78.8%、高校卒で78.0%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)

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66.2%となっており、昨年に比べ大幅に増加していました。その内容をみると、残業の規制を行った事業所が41.4%、非正規社員の契約更新の中止・解雇を行った事業所が41.1%、一時帰休・休業を行った事業所が35.8

%、採用の停止・抑制を行った事業所が31.0%、賃金のカットを行った事業所が24.9%の順になっています。

(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 平成21年4月の職員の給与の状況

本委員会は、昨年的人事委員会勧告において、給与構造改革に伴う段階的導入として、平成21年度の県内に勤務する職員の地域手当の支給割合（以下「県内地域手当支給割合」という。）を4%とする旨を報告しましたが、財政的理由により、3%に据え置かれました。

この措置は、条例に基づく特例としての減額ではなかったことから、地域手当の支給割合が据え置かれたままの職員の給与を民間従業員の給与と比較することとなりました。

このことに加え、平成18年度から実施している給与構造改革において、給料表を、国に準じて、全国で最も民間賃金の低い北海道・東北ブロックの水準に引き下げた結果、給料水準が低下している影響により、職員の平均給与月額は、公民比較の対象となる4月時点で既に昨年に比べ減少していました。

イ 公民給与の較差

前記の「平成21年人事統計調査」及び「平成21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。

なお、管理職員については、上記アの地域手当の支給割合の据置きとは異なり、条例に基づく特例としての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は、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、4月時点で既に減少していた職員の給与が民間従業員の給与を1人当たり平均1,556

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	金 額 等
県内民間従業員の給与 (A)	394,592 円
職員 (行政職) の給与 (B)	393,036 円
較 差 (A)-(B)	1,556 円 (0.40%)

- (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5,133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5,087人です。
3. 減額措置後の(B)の給与は、392,737円であり、これをもとに(A)の給与と比べると、(B)の給与が1,855円(0.47%)下回っています。

ウ 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13,744円、配偶者と子2人の場合は25,655円となっており、職員の現行支給月額が若干上回っていました。

(参考資料 II 民間給与関係資料 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4.15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(4.50月)が民間事業所の特別給を上回っていました。

(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0.1%減少し、津市では0.7%増加していました。なお、県内4市（津市、桑名市、伊賀市、尾鷲市）の平均についてみると、0.5%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0.3%の増加、津市で名目14.5%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139,520円、173,210円及び206,900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8.4%減少していました。

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0.82ポイント下回る0.41倍（全国0.46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1.5ポイント上回る4.2%（全国5.2%）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

(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863円（0.22%）上回ったことから、行政職俸給表（一）について、若年層を除き、俸給月額引下げ改定を行うとしています。引下げ改定に当たっては、各俸給月額について平均0.2%の引下げを基本とし、管理職層である7級以上については平均0.3%の引下げとしています。

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、俸給月額引下げ改定を行うものとしています。ただし、医療職俸給表（一）及び任期付研究員俸給表（若手育成型）については、引下げ改定は行わないとしています。

なお、給与構造改革の俸給水準引下げに伴う経過措置額の算定基礎となる額

についても、引下げ改定が行われる俸給月額を受ける職員を対象に、当該算定基礎となる額に100分の99.76を乗じて得た額に引き下げるとしてしています。

自宅に係る住居手当については、制度創設以来手当額の改定が行われないなど、公務部内でその趣旨が定着しなかったこと等を理由として廃止するとしてしています。

期末・勤勉手当については、民間の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.35月分引き下げ4.15月分とするとしてしています。本年度については、特例措置により凍結した6月期の支給月数分(0.2月分)を支給しないこととするとともに、引下げ月数から当該凍結分に相当する月数(0.2月分)を減じた月数(0.15月分)を12月期の期末・勤勉手当から差し引くとしてしています。来年度以降の取扱いについては、本年の公務の6月期の支給状況及び民間の特別給の支給状況等を参考に、6月期及び12月期における期末・勤勉手当の支給月数を定めるとしてしています。

これらの改定については、遡及することなく施行日から適用し、較差相当分を年間給与で解消するため、引下げ改定が行われる俸給月額を受ける職員について、12月期の期末手当の額で所要の調整措置を講じるとしてしています。

また、時間外労働の割増賃金率の引上げ等を内容とする改正労働基準法が平成22年4月1日に施行されることを踏まえ、月60時間を超える超過勤務に係る超過勤務手当の支給割合を100分の150に引き上げるなどの制度を新設するとしてしています。

(2) 給与構造改革の進捗状況等

給与構造改革については、昨年までに当初導入を予定していた施策のすべてを制度化し、来年度には、段階的实施のため低く設定されていた地域手当の支給割合及び本府省業務調整手当の支給額が本来の支給割合及び支給額となるとしてしています。

新制度の導入・実施等が終了する平成22年度以降、勤務実績の給与への反映の推進、地域間給与配分の見直し等について検証を行うとともに、高齢期の雇用問題に関連した給与制度等の見直しを含めた様々な課題について順次検討を進めていくとしてしています。

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、これを受け、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。

また、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、昨年来の世界的な金融危機を発端とした景気の急速な悪化に引き続く厳しい経済・雇用情勢の下での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、次に述べるような措置を講じることが適当であると判断しました。

(2) 改定すべき事項

職員の給与が民間従業員の給与を下回ることとなった要因は、前記Ⅰ 3 (1)ア「平成21年4月の職員の給与の状況」のとおり、平成18年度から実施している給与構造改革において、国に準じて、給料表を北海道・東北ブロックの水準に引き下げたことにより給料水準が低下したことや新たに支給されることとなった地域手当について、本来予定していた平成21年度の段階的導入が、財政的理由により見送られた結果、本年4月の職員の平均給与月額が減少していることによるものと考えます。

このような状況において算出された公民較差の大きさを考慮し、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、本委員会は、これまで人事院勧告に準じて給料表を改定してきたところですが、本年の本県の公民較差が、民間給与が職員給与を上回るプラス較差であったことを踏まえると、マイナス較差を解消するため俸給表を引き下げた人事院勧告に準じて本県給料表を引き下げるのは適当ではないと考えます。

公民較差については、平成18年度以降、地域手当の段階的導入が完了するまでの間、地域手当に反映させることにより、地域の民間給与水準をより適切に本県の職員給与に反映させてきたところです。

よって、本年の公民較差（0.40%）についても、同様の考え方にに基づき、県内地域手当支給割合を平成21年4月1日に遡って0.4%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0.35月分引き下げ、4.15月分とすることとします。本年度については、特例措置により凍結した6月期の支給月数分（0.2月分）を支給しないこととし、これを差し引いた残りの支給月数分（0.15月分）を12月期の期末・勤勉手当から差し引くこととします。来年度以降の取扱いについては、人事院勧告及び民間の特別給の支給状況等を参考に、6月期及び12月期における期末・勤勉手当の支給月数を定めることとします。

また、再任用職員の期末・勤勉手当並びに任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても同様とします。

2 自宅に係る住居手当

自宅に係る住居手当について、人事院は、前述のとおり、制度創設以来手当額の改定が行われないなど、公務部内でその趣旨が定着しなかったこと等を理由として廃止するとしています。

一方、本県においては、これまで国と異なる改定をしてきた経緯等を踏まえ、

引き続き存置することとします。

なお、今後は、他の都道府県の状況等を踏まえ、必要に応じて見直しを検討することとします。

3 時間外勤務手当

月60時間を超える時間外労働の割増賃金率の引上げ等を内容とする改正労働基準法が平成22年4月1日に施行されることとなりました。

本県職員を含む地方公務員は、原則として、割増賃金率の引上げに係る労働基準法の関係規定が直接適用されることから、法改正を踏まえた関係規定の整備について適切に対応する必要があります。

4 教員給与制度改革

教員の給与については、文部科学大臣の諮問機関である中央教育審議会の答申等において、新たな職の設置やメリハリある教員給与体系の実現について言及がなされたことを受けて、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。

このような状況を背景に、文部科学省の平成21年度当初予算での義務教育費国庫負担金の算定基準において、メリハリある教員給与体系の推進や「学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法」（人材確保法）による教員給与の優遇措置の縮減を図るため、給料の調整額及び義務教育等教員特別手当の縮減が措置されたところです。

本委員会としては、本県教育委員会における新たな職の設置の検討状況や義務教育費国庫負担金での教員給与の措置等を踏まえた取扱いを注視しつつ、必要な対応をとっていくこととします。

5 給与構造改革に係る取組

(1) 勤務実績の給与への反映

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、引き続き早期の構築・導入を図る必要があります。

(2) 今後の公民較差の取扱い

本委員会は、平成18年の人事委員会勧告での考え方にに基づき、これまで、国に準拠している給料表では措置できない給与水準の改定について、県内地域手当支給割合である4%の段階的導入を図りつつ、公民較差を地域手当に反映させてきました。

昨年的人事委員会勧告では、段階的導入という給与構造改革の当初の方針に基づき、平成21年度の県内地域手当支給割合を4%とし、段階的導入を完了させることとしましたが、財政的理由により、支給割合が3%に据え置かれたところでした。

平成22年度には、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本則で規定されている4%の支給割合となることから、それ以降の給与水準の改定については、昨年報告したとおり、これまで国の俸給表に準拠させてきた本県給料表を、今後は、公民較差を反映させた給料表とする方法を中心に、引き続き検討を進めていくこととします。

第2 人事行政に関する報告

国においては、社会経済情勢が大きく変動しているなか、公務員が国民の期待に応え、有効な行政施策を推進することのできる公務員制度の実現に向けて取組を進めています。昨年6月には、国家公務員制度改革基本法が施行され、本年2月には、国家公務員制度改革推進本部が公務員制度改革に係る「工程表」を策定し、これに基づく取組が進められているところです。

本県においては、県民しあわせプラン第二次戦略計画の後半に入り、目標達成に向けた施策を展開することで、地域主権の社会を目指していますが、その実現のためには、県政を担う職員一人ひとりの果たすべき役割が、今後、ますます重要となります。そこで、多様かつ有為な人材を広く求め、職員の能力を開発・育成するための取組をより一層進めるとともに、職員を取り巻く環境の整備や勤務条件の改善に努めることで、職員の意欲を高めつつ、能力を最大限に発揮させることが必要です。

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 地方公務員の労働基本権に関する状況

国においては、国家公務員の労働基本権に関し、昨年制定された国家公務員制度改革基本法において「国民に開かれた自律的労使関係制度を措置する」ことが定められました。その後、労使関係制度検討委員会において、協約締結権を付与する職員の範囲拡大を前提とした検討が進められています。

また、地方公務員の労働基本権に関しても、同法において、国家公務員の労使関係制度と整合性をもって検討することとされています。

こうした労使関係制度の見直しは、職員の勤務条件の決定方法や人事委員会の果たす役割の根幹に関わる事項であり、今後、国の動向を注視していく必要があります。

2 高齢期の雇用問題

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、雇用と年金の連携を図ることが公務・民間の共通の課題となっています。

国においては、人事院が、平成25年度からの定年年齢の段階的引上げに関し、平成22年中を目途に立法措置のための意見申出を行えるよう検討を進めるとして、います。また、具体的な検討課題として、総給与費の増大を抑制するための給与制度の見直しや役職定年制導入等の組織活力を維持するための施策、短時間勤務制の導入等の措置を挙げています。

本県においては、現在も任命権者において、再任用制度による職員の高齢期雇用の取組が行われていますが、雇用と年金の連携を図り、職員が高齢期の生活に不安を覚えることなく職務に専念できる環境を整備するためには、国と共通する検討課題があること、また、これらの課題は公務運営の在り方全般に関わる問題であることから、今後、国の動向について注視していく必要があります。

3 人材の確保・育成

職員の採用試験については、多様かつ有為な人材を確保するため、専門試験を課さない一般行政職の試験区分の創設など、人物面を重視した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が、これまでの成果を検証しながら、受験資格や試験区分の在り方、試験方法等について、引き続き検討を行います。なお、国においては、受験年齢人口の減少等により、公務に有為な人材の確保が厳しい状況にあるため、採用試験制度の基本的な見直しに向けて検討を進めており、この検討状況についても併せて注視していきます。

また、行政課題の複雑・高度化に対応し、最適な行政サービスを提供していくためには、公務部内では養成し難い高い専門性・知識経験の発揮による事務の効率化や職員のスキルアップにつながると考えられる任期付採用制度の活用についても検討を重ねていくことが必要です。

さらに、県を取り巻く環境が大きく変動するなか、多様化する行政需要に的確に対応し、県民の期待に十分応えていくためには、職員一人ひとりの能力を最大限に高めていくことが重要であることから、それぞれの職員に求められる資質や能力を見据えつつ、引き続き人材育成及び能力開発を積極的に進める必要があります。

人材育成を目的とした評価制度として、知事部局においては「県職員育成支援のための評価制度」が、教育委員会においては「教職員育成支援システム」が、

それぞれ一般職員を対象に試行されています。今後は、評価者と被評価者間のコミュニケーションを充実させ、組織目標を共有するとともに個人の気づきと行動を促すことで、組織力や職員の能力のさらなる向上を図り、本施行へとつなげていくことが必要です。そのためには、対話や育成を見据えた評価者研修の充実や制度の検証と改善に継続して取り組んでいくことが重要です。

4 総勤務時間の縮減

総勤務時間の縮減については、職員の健康管理や公務能率向上の観点から、これまで任命権者において、業務の見直しや年次有給休暇の計画的取得促進等、様々な取組が進められてきたところですが、依然として、縮減が十分に進んでいない状況にあります。

本年4月1日からは、職員の勤務時間を1日当たり8時間から7時間45分に短縮する措置が講じられましたが、昨年の人事委員会勧告では、勤務時間の短縮に際しては行政コストの増大を招かないよう、さらなる効率的な業務遂行と総勤務時間の縮減が必要であることを報告したところです。

さらに、平成22年4月1日からは、長時間労働を抑制し、労働者の健康を確保する観点等から、月60時間を超える時間外労働の割増賃金率の引上げや、引上げ分の支給に代えて正規の勤務時間に勤務することを要しない日又は時間を指定することができる新たな制度（以下「代替休制度」という。）の導入を内容とした改正労働基準法が施行されます。

こうしたことから、今後も総勤務時間の縮減に取り組む必要がありますが、特に、長時間の時間外勤務を行う職員への対策が重要な課題となります。

その対策として、業務の見直し・再構築による抜本的な業務削減や、事務分担の弾力的な運用等による効率的な公務運営に、管理職員が中心となって取り組むことが求められます。

また、代替休制度は、今後、地方公務員にも適用されることが予想されることから、やむを得ず月60時間を超える時間外勤務を命じる場合には、これを積極的に活用していくことで、総勤務時間の縮減を図ることが重要です。

さらに、業務の繁閑に応じ勤務時間を弾力的に割り振る制度は、多くの民間企業において総勤務時間縮減の方策として用いられています。本県でも、労働基準

法等の関係法律の適用を受ける範囲で業務内容に応じ変形労働時間制等の勤務形態の弾力化が実施されていますが、効率的な公務運営の観点から制度の活用をさらに図ることが有効です。

このほか、職員全体の総勤務時間を縮減させる取組として、時間外勤務における事前命令の徹底や計画的な休暇取得の促進等に、改めて取り組むことが必要です。

5 仕事と家庭の両立支援の推進

本年6月、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律」が公布されました。

この法律は、男女ともに育児や介護をしながら働き続けることができる雇用環境を整備し、喫緊の課題となっている仕事と家庭の両立支援を一層図ることを目的としていることから、本県においても、この目的も踏まえ、仕事と育児や介護が両立しやすい職場環境づくりを進めていく必要があります。

育児については、今年度は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の前期最終年度に当たることから、これまでの5年間の取組について検証し、来年度から始まる後期の行動計画に反映させ、計画を着実に推進していくことが重要です。中でも、男性の育児参加については、十分に進んでいるとは言えないことから、より積極的な措置を講じる必要があります。

介護についても、今後、仕事との両立を必要とする職員の増加が予想されることから、両立支援の取組をさらに進めることが求められています。介護をしながら働き続けるためには、職場の理解を深め、両立しやすい職場の雰囲気をつくることが重要であり、例えば、職員向けのホームページを活用し、介護に係る休暇制度等について、手続の方法も含めわかりやすく紹介するなど、介護に関する情報を身近なものにしていくことが有効です。

また、これらの取組を進め、仕事と家庭が両立しやすい職場環境をつくることによって、女性が本来の能力を發揮し、さらなる女性登用へもつながっていくことが期待されます。

⑥ 健康対策の推進

職員の健康対策は、職員が安心して職務に従事するためには必要不可欠であり、特にメンタルヘルス対策は、公務に与える影響の大きさからも、近年において最も対策が必要な課題であると言えます。

昨年の人事委員会勧告でも、メンタルヘルス対策の重要性について報告したところですが、心の疾病を抱える職員数が高い数値で推移している現状を鑑みれば、さらに予防、早期発見及び復職支援に取り組むことが求められます。

予防の取組は、心の疾病が一般的に長期間の療養を必要とすることを勘案すれば、特に重要な取組であり、職員自身によるストレスチェック、学習機会の提供、ハラスメントに関する相談体制の充実等に、さらに取り組むことが必要です。

早期発見の対策は、いかに早く職員の異変に周囲が気づくかという視点が重要であることから、これまでの管理監督者によるケアに加え、同僚など、より職員に身近な存在の職員がメンタルヘルスの知識を学び、心の疾病を早期に発見する態勢を職場全体に広げていくことが必要です。任命権者においては、必須研修等を利用し、メンタルヘルスの知識を職員が学ぶ機会をこれまでも設けていますが、さらに研修の対象者を幅広い世代に広げることが重要です。

また、心の疾病を理由とした病気休暇又は休職から職務に復帰する職員への支援も重要です。知事部局においては、復職を円滑に進めることを目的としたリワークトレーニングが始められており、こうした復職支援をさらに拡充させることが効果的です。

そして、これらの予防、早期発見及び復職支援の取組を、人事部門、健康管理部門、研修部門が連携し、組織的に講じる必要があります。

第3 勧告実施にあたって

本年の人事委員会勧告は、月例給については、県内地域手当支給割合の引上げ見送りの影響による公民較差の大きさを考慮し引上げ改定を行うこととする一方、特別給である期末・勤勉手当については、民間の支給割合との均衡を図るため大幅な引下げとなるものであり、年間給与としては、引き下げる内容になっています。

昨年来の世界的な金融危機を発端とした景気の急速な悪化については、一部に下げ止まりの動きが見られるものの、経済・雇用情勢は依然として厳しい状況にあります。

職員においては、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、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、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 平成21年12月期以降の期末手当及び勤勉手当の支給割合

(ア) 一般職員（(イ)以外の職員）

12月に支給される期末手当の支給割合を1.5月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.7月分とすること。再任用職員については、同月に支給される期末手当の支給割合を0.8月分とすること。

(イ) 特定幹部職員

12月に支給される期末手当の支給割合を1.25月分とすること。再任用職員については、同月に支給される期末手当の支給割合を0.7月分とすること。

イ 平成22年6月期以降の期末手当及び勤勉手当の支給割合

(ア) 一般職員（(イ)以外の職員）

6月に支給される期末手当の支給割合を1.25月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.7月分とすること。再任用職員については、同月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.65月分及び0.85月分とし、同月に支給される勤勉手当の支給割合を0.35月分とすること。

(イ) 特定幹部職員

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1.05月分及び1.3月分とし、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月分とすること。再任用職員については、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0.55月分及び0.75月分とし、同月に支給さ
れる勤勉手当の支給割合を0.45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 平成21年12月期以降の期末手当の支給割合

12月に支給される期末手当の支給割合を1.65月分とすること。

イ 平成22年6月期以降の期末手当の支給割合

6月に支給される期末手当の支給割合を1.45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

ア 平成21年12月期以降の特定任期付職員の期末手当の支給割合

12月に支給される期末手当の支給割合を1.65月分とすること。

イ 平成22年6月期以降の特定任期付職員の期末手当の支給割合

6月に支給される期末手当の支給割合を1.45月分とすること。

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)から実施すること。ただし、1の
(1)のイ、(2)のイ及び(3)のイについては、平成22年4月1日から実施すること。