

報 告

本県では、平成 28 年 4 月に策定した「みえ県民カビジョン・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、優秀で多様な人材の確保、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働き方改革などへの取組が重要です。

このような中、管理職員による傷害などの多くの重大な非違行為や不適切な事務処理により、県民の信頼を大きく損なう事態が幾度となく生じていることは極めて憂慮すべき状況です。

また、本県の厳しい財政状況を踏まえ、昨年度より特例条例による給与の減額措置が実施されているところであり、任命権者においては、引き続き任用、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し適切な対応をしていくことが必要です。

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

効率的な行政運営を行っていくためには、優秀で多様な人材をより多く確保することが有効です。

少子化による受験年齢層の人口の減少や民間企業等の採用の活発化など、公務員の採用にかかる環境は年々厳しさが増すとともに、国や自治体間の競合も激しくなっており、公務員試験における優秀な受験者の確保が全国的に大きな課題となっています。

本県における各採用試験の申込者数の推移は、図1から図3までのとおりです。県職員採用候補者A試験の申込者数は減少傾向にあり、本年度は、平成元年度以降で最も少なかった昨年度よりさらに少なくなっています。また、警察官採用候補者試験においても、申込者数は減少傾向が顕著となっており、教員採用選考試験においても、減少傾向が続いています。

本来、県の仕事や社会的意義に魅力を感じる人材が数多く応募することが望ましい中、一方で、県民の信頼を損なう不祥事が連続して起きており、申込者数に与える影響も少なからず懸念されます。

県民の利益に資する政策を企画・執行できる人材をより多く確保するためには、働き方改革を一層進めるとともに風通しを良くするなど、魅力ある職場づくりに努め、本委員会と任命権者が連携し創意工夫しながら受験者世代に効果的な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、ホームページやパンフレットなどのほか、情報拡散効果が期待できるツイッター等のSNSを利用するとともに、説明会等の直接的な訴えかけをする機会を増やすなど、広報活動に取り組んできました。今後も、そのような機会をより効果的に活用しながら、仕事の内容や本県で働くことの魅力ややりがいを伝え、公務員を志望している学生等はもちろん、公務員を志望するに至っていない学生やU・Iターンを希望している社会人に対しても積極的に働きかけていきます。

また、将来予想される職員構成を踏まえると、若いうちから企画力、論理的思考力や指導力といった能力が求められるようになると想定されます。本委員会としては、これからの県政を担うための必要な能力を備えた、優秀で多様な人材の確保に向け、引き続き職員採用試験のあり方について調査・研究を行い、改善を図っていきます。

図1：県職員採用候補者A試験 採用予定数及び申込者数の推移

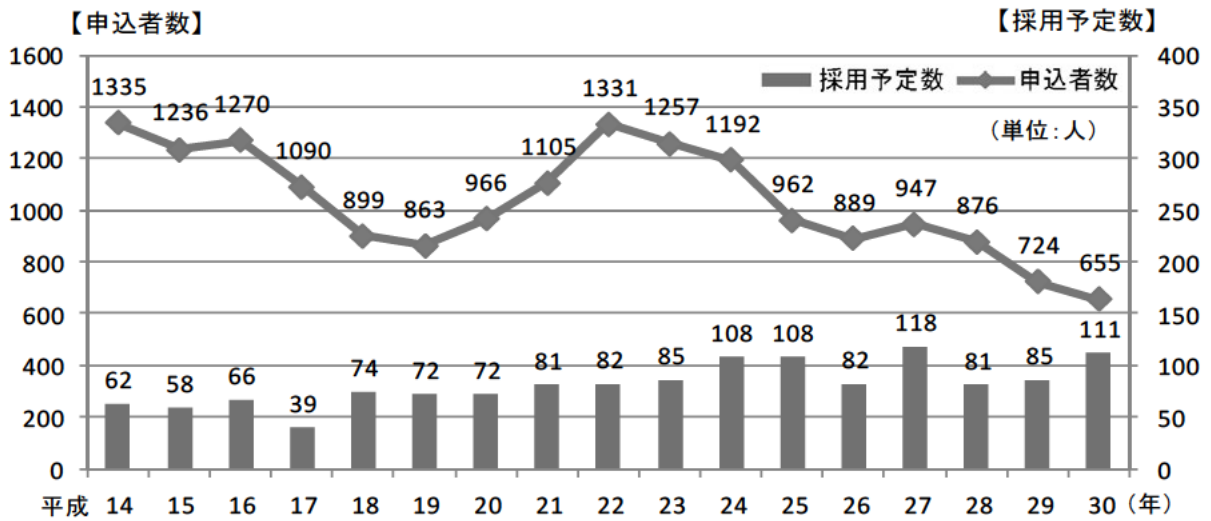


図2：警察官採用候補者試験 採用予定数及び申込者数の推移

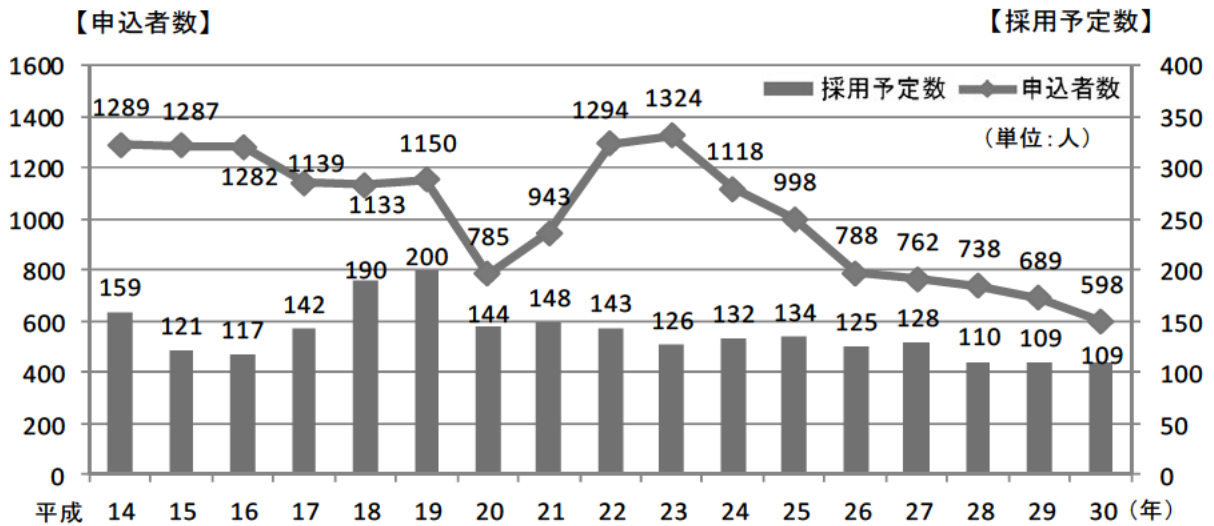
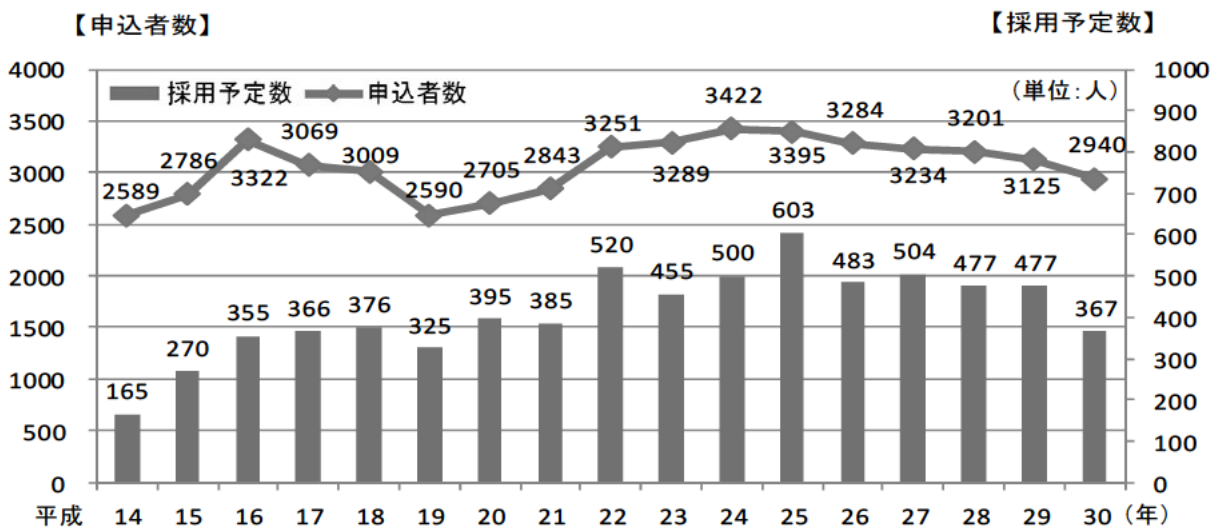


図3：教員採用選考試験 採用予定数及び申込者数の推移



(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み続ける人材育成」に取り組んでいます。

人材の育成は、実効性の高い行政運営を行ううえで重要です。任命権者は、図4から想定される将来の職員構成を見据え、中堅・高齢層に比べてかなり少数である若手職員の能力や専門性の向上を計画的に図り、県職員としてのキャリア形成を支援するための研修等を実施することが必要です。

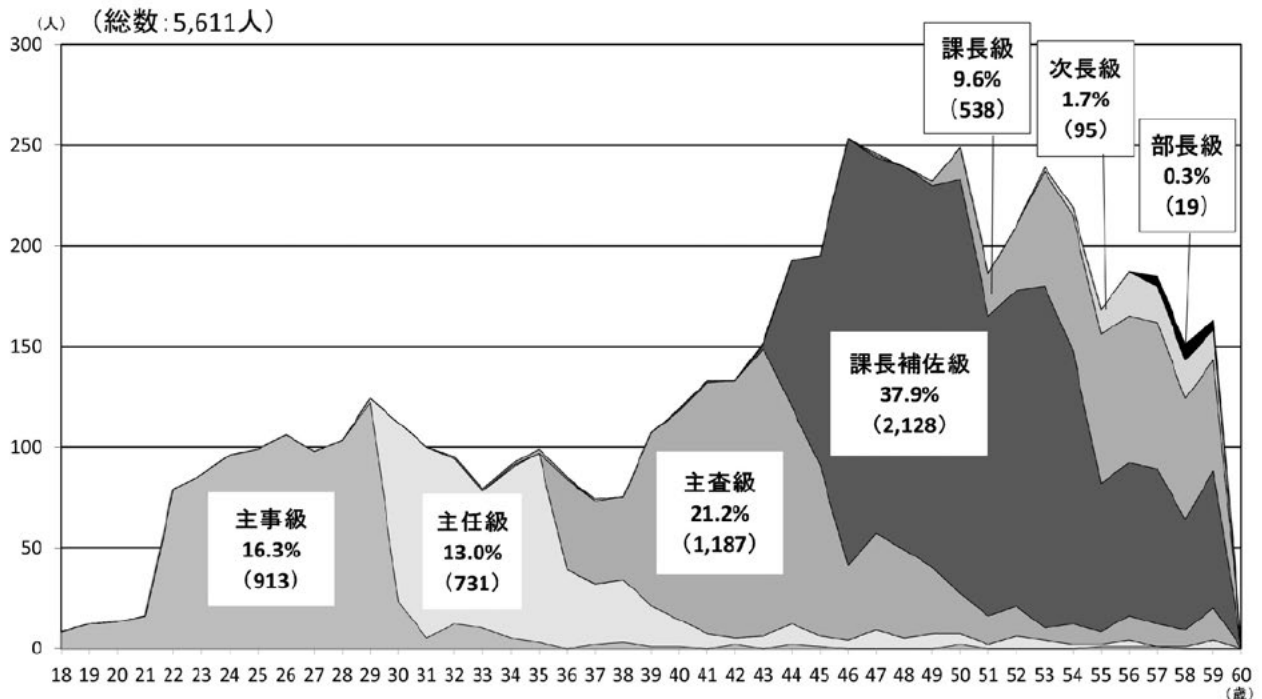
一方、中堅・高齢層の職員が今後のキャリアや職業生活に希望を持ち、意欲を持って仕事に向き合っていくことは、職場の活性化や公務能率の向上において重要です。40歳代以上の職員の割合が68.7%と高くなり、ポストが限られる中、自身の思い描いたキャリアとは異なる職責や役割を担う職員が増えたことで、意欲ややりがいの低下による近時の不適切な事務処理のような事案の惹起も懸念されます。任命権者は、中堅・高齢層の職員一人ひとりが、責任感を持ちながら、知識、経験や能力を生かした役割を担い、充実感や達成感を得られるよう、人材の活用に取り組むことが必要です。

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ますが、近年増加している女性警察官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。

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づけるとともに、本年3月に「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」を策定し、人材の育成・活用に取り組んでいます。教育現場に時間的余裕がなくなっており、今後も多くの教員の退職が見込まれる中、力量のある教員を確保しつつ、知識や技術を継承しながら若手や中堅教員を育成していくことが求められます。

図4：年齢・職級別職員構成

(平成30年4月1日現在)



(注)「平成30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。

表1：日本一、働きやすい県庁(しよくば)アンケート2017結果(抜粋)

設問内容	課長級以上	課長補佐級
あなたは、現在の仕事にやりがいを感じますか。	80.6%	64.4%
あなたは現在の仕事で、自分の個性や能力を發揮することができていると感じますか。	75.9%	62.5%

(注)「そう思う」「やや思う」「あまり思わない」「思わない」「わからない」の選択肢のうち、「そう思う」「やや思う」と答えた職員の割合

イ 女性活躍の推進

意欲や能力のある女性職員の活躍を推進するためには、キャリアデザインやライフサイクルに応じ、仕事と家庭を両立できる働きやすい勤務環境の整備を図ることが重要です。

本県では、平成28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」などに基づき女性職員の活躍を推進しているところですが、そのためには、男女を問わず時間外勤務を前提とした働き方を見直し、緊急業務等を除き定時退庁できる職場環境であることが求められます。

併せて、キャリアデザインの実現や管理職員への登用につながる人材育成、多様な知識や経験の習得をめざした職域の拡大、能力の実証に基づく適材適所の配置や任用などの取組を一層進めていくことが必要です。

また、女性職員が仕事と家庭を両立し、いきいきと働いている職場は、魅力ある働きやすい職場として優秀な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。

(3) 不祥事防止に向けた取組の徹底

本年においても、依然として職員が傷害や窃盗など犯罪にあたるような重大な非違行為により逮捕される事案や、未処理事務の放置や公文書の紛失など極めて不適切な事務処理事案が発生しています。

前者については、明らかに職員個人の反倫理観から引き起こされた犯罪あるいは犯罪に匹敵する非違行為であり、職員個人が刑事処罰を受けることはもちろん、任命権者においては、非違行為を起こした職員に対し、懲戒処分や分限処分など厳正に対応することが必要です。県民への報告や謝罪の方法などの組織としての対応については、県民からの厳しい視線もしっかりと認識し、抜本的に再検討されるべきものと考えます。

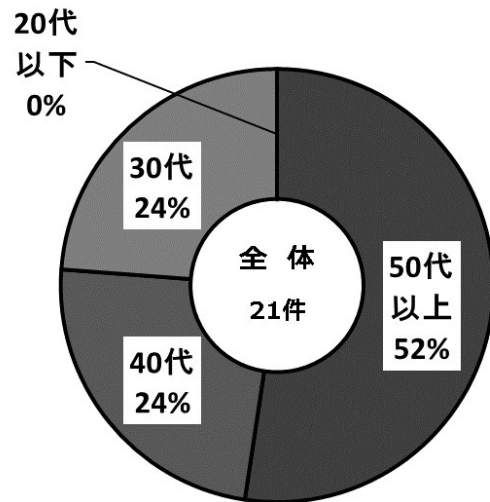
また、後者の不適切な事務処理事案については、職員としてのコンプライアンス意識の希薄さ、職務に対する緊張感の欠如など不適切な事務が起きた原因や背景を分析し、組織全体で再発防止に向けた取組を徹底するとともに、組織ガバナンスなどについての見直しを行うことが急務です。その行為が職員の故意によるものや悪質である場合などは、前者と同様、懲戒処分や分限処分など厳正な対応が必要です。

いずれの場合においても、任命権者は、県民からの信頼回復に向け、職員に対して甘いと思われることがないような対応を行うことが重要です。

公務員としての倫理観を持つことは、職員として必要な職務遂行能力の習得や向上を図る以前の問題であり、当然の責務です。職員一人ひとり、三重県職員としての強い自覚と誇りを持ち、自らをより厳しく律し、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。

とりわけ管理職員や課長補佐級職員など部下職員を指導・育成すべき立場である職員の不祥事が連続して発生していることは、県民の信頼を限りなく損なう事態であり、組織として人事管理のあり方を改めて大きく捉え直すことが不可欠と考えます。

図5：過去5年間（平成25～29年度）における懲戒処分者の年代別割合（教育・警察を除く）



2 能力・実績に基づく人事管理の推進と組織力の向上

本委員会は昨年の報告において、職員の任用は、非管理職の間におけるこれまでの年齢や経験を基本とした運用、職員の高齢化により職級別職員構成に偏りがあることから、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」などの諸課題について継続的な見直しの必要性を指摘しました。（平成30年4月1日現在、図4のとおり。）

職員の任用において、人事行政の公正の確保のためには、地方公務員法の趣旨を踏まえ、職務遂行能力の実証に基づく人事管理を行うことが肝要です。

本県では、平成27年4月から「県職員育成支援のための人事評価制度」を本格実施し、「職員の意欲・能力の向上」による「組織力の向上」をめざした取組を進めています。そのような中、前述したように倫理観の希薄さなどによる不祥事に加え、未処理事務の放置など意欲・能力の欠如ともとれる不適切な事務処理事案が後を絶たない状況も見受けられます。

任命権者においては、これまでの人事評価における効果や課題を十分に分析・検証し、職員の育成支援とともに各職級に求められる職責を果たしているかなども的確に評価しつつ、これまで以上に職級に応じた「能力・実績に基づく人事管理」に取り組むことが求められます。

地方公務員法では、人事評価を任用、給与、分限等の人事管理の基礎として活

用することとしています。人事評価の結果をこれらに活用する前提として、職員
の能力、実績や意欲を適切に把握し、下位の評語を含め各評語の水準に応じた適
正な評価を行うことが重要です。

任用においては、人事評価等の能力の実証に基づき、勤務成績が良好でない職
員の降任や免職を含めて厳正な対応を行うとともに、給与についても人事評価結
果の的確な反映を徹底することが求められます。併せて、教育委員会や警察にお
いても、職務遂行能力の実証に基づく厳正な人事管理を行うことが重要です。

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る中、「能力・実績に基づく人事管理」を通して、「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。

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) 長時間労働の是正と健康対策の推進

本委員会は、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、長時間労働の是正や健康障害の防止など、職員に
とって働きやすい職場環境をめざした「勤務環境整備のための調査」を昨年度
は8箇所を実施し、本年度も調査を進めているところです。

昨年報告では、部局内の各課・各事務所別の時間外勤務時間において二極
化の傾向があり、その解消に向けた取組の必要性を指摘しました。

一部には、部局内での組織改正、年度途中での人事異動や業務の効率化など、
時間外労働の平準化や削減に向け取り組んでいるところもありますが、一方で
多くの部局では、依然として二極化が見られます。各部局においては、これま
で以上に主体的、積極的に二極化の解消に向け、地域機関を含む部局内の人員
や業務の配分、課等を越えた応援体制などに取り組むことにより、一層の改善
に努めることが必要です。

所属長は時間外勤務の縮減に向け、事前命令の徹底や業務の平準化などの労
務管理に積極的に取り組むとともに、仕事を通じた人材育成（OJT）による
職員一人ひとりの職務遂行能力の向上にも注力し、効率的な業務運営を行うこ
とが重要です。職員一人ひとりにおいても、勤務時間をしっかりと意識すると

ともに、主体的に能力向上にも取り組み、公務能率の向上を図ることが肝要です。

一方で、少人数ではありますが依然として時間外勤務時間が年1,000時間を超える職員や、メンタル疾患による休職者などがいることから、任命権者においては、職員の命や健康を守るための健康対策についても、より一層推進していくことが重要です。本委員会としても、労働安全衛生の観点から、引き続き勤務環境調査等を通じ、職員の過重労働の防止に向けて取り組みます。

また、労働基準法改正の趣旨を踏まえ、国家公務員についても時間外勤務の上限規制などが実施されることから、今後の国等の動向を注視し、引き続き任命権者と連携しながら適切に対応していくこととします。

(2) 学校現場における労務管理の推進

本委員会は昨年の報告において、教員の長時間労働の是正に向け、県教育委員会や市町教育委員会による労務管理、各学校における管理職員の的確なマネジメント、教員一人ひとりの意識改革などの必要性について言及しました。

これらを踏まえ、県教育委員会では、学校単位での労務管理からより教員個人に着眼した労務管理を進めるため、本年度から新たに小中学校を含む全公立学校において、過労死ラインとされる月80時間を超える時間外労働者の削減目標を策定し、平成33（2021）年4月以降はゼロにする取組を開始したところです。

この労務管理の取組により、教員の時間外労働時間の状況を昨年7月末までと比較すると、小学校では増加しているものの、中学校においては改善傾向にあります。各学校における管理職員は、時間外労働の縮減に向けた業務の平準化や効率化などの的確なマネジメントを行うことが求められます。また、教員一人ひとりにおいても、これまで以上に勤務時間をしっかりと意識することが必要です。

今後は、教員における時間外労働の上限規制への対応を見据えた取組も必要になることから、教員の長時間労働の是正に向けては、労務管理を行う教育委員会や各学校の管理職員だけではなく、県や市町などの様々な関係機関が連携・協力して取り組むことが重要です。

本委員会としても、今後、労働基準監督権者である市町長とも相互に連携・協力し、労働基準監督権の効果的な発揮のあり方などに係る勉強会や情報交換などを通じて、小中学校教員の総勤務時間の縮減に向けて積極的に取り組みます。

(3) 警察における労務管理の推進

警察における労務管理についても、本委員会は昨年の報告において、休めるときに休むといった管理職員のマネジメントや職場環境づくりなどの必要性について言及したところです。本委員会が実施した勤務環境調査において、過重労働による健康障害防止のため、月45時間を超える時間外勤務職員の把握を求めたところ、本年度から把握に向けた取組が進められています。

警察においても、ワーク・ライフ・バランスの推進に向け、当直明け定時退庁の徹底やワークシェアによる業務の平準化など様々な取組が進められているところですが、警察署間や担当部門間において、時間外勤務や休暇取得の改善状況には差が生じています。

その要因を分析し、更なる改善につなげるためには、署長を含む幹部職員と若手職員など部下職員が時間外勤務の状況や対応策などを定期的を確認し合う仕組みを設けるなど、相談しやすい風通しの良い職場環境づくりが求められます。

併せて、どの職場であっても働きやすい勤務環境であることが優秀な人材の確保にもつながることから、本来必要でない早朝出勤や付き合いによる時間外勤務などをすることがないよう、職員の意識改革や職場風土の更なる改善、労務管理における幹部職員の的確なマネジメントが必要です。

本委員会としても、警察行政の運営を管理監督する権限を有する公安委員会とも連携し、過重労働の防止や優秀な人材の確保のあり方などに係る情報交換などを通じて、警察職員の働きやすい勤務環境の整備に向けて取り組みます。

(4) 仕事と家庭の両立支援

職員一人ひとりのキャリアデザインやライフサイクルに応じ、性別に関係なく誰もが意欲や能力を発揮し活躍するためには、子育てや介護等の家庭事情を

抱えた職員が支援を必要とする時期に必要な制度を利用し、仕事と家庭を両立できる勤務環境の整備を図ることが重要です。

任命権者においては、これまでも管理職員が部下のワーク・ライフ・バランスを支援するイクボスの取組や、仕事と家庭の両立支援制度の整備などを行ってきたところです。

子育て等を行っている職員をより一層支援するためには、男女を問わず子育て等が一段落した職員の勤務地や職域の拡大に向けた配置、柔軟で多様な働き方を選択できる仕組みの検討や、職員が気兼ねなく制度を利用できる職場の支え合いなどを推進していくことが必要です。

(5) ハラスメントのない職場環境づくり

本委員会ではこれまでの報告において、セクシュアル・ハラスメントやパワー・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の必要性について、繰り返し言及してきました。

任命権者においては、これまでもハラスメントの防止に向けた基本方針の策定や相談窓口の設置など様々な取組を行ってきました。加えて、現在LGBT等の性的マイノリティの人々に対する職員対応指針の策定に取り組んでいます。研修等を通じて職員の正しい理解を深め、誰もが働きやすい職場環境づくりに努めているところですが、依然として種々のハラスメントに関する職員相談が本委員会にも寄せられています。

ハラスメントは職員の心身の健康に悪影響を及ぼす要因にもなり得ることから、職員一人ひとりが周囲の状況にも気を配り、職場全体でハラスメントのない良好な環境づくりに取り組むことが重要です。

4 臨時・非常勤職員に係る人事管理

働き方改革関連法による同一労働同一賃金をめざした不合理な処遇格差の是正や、地方公務員法等の改正による任用の厳格化など臨時・非常勤職員を取り巻く環境も大きく変わりつつあります。

本県においても、行政サービスの重要な担い手として臨時・非常勤職員が多くの業務に従事しており、これらの職員が意欲や能力を発揮するためには働きやす

い勤務環境の整備を図ることが必要です。

特に、学校教育の現場においては、臨時的に任用される講師が、常勤職員である教員と同様の業務を担うことが少なからず認められ、これまでも人事管理上の課題として認識されてきたところです。これには、講師の任用が定員の補完的な位置付けであるとともに、実態として常勤職員である教員の職務遂行を補完するために配置されている場合があることにもよります。

任命権者においては、講師など臨時・非常勤職員における処遇等について不合理な格差を生じさせないよう適切に対応し、これらの職員が担う役割において最大限の意欲や能力が発揮できるよう取り組んでいくことが求められます。

また、平成32(2020)年4月に導入される会計年度任用職員制度の円滑な運用に向け、本委員会と任命権者が相互に連携し、任用や給与等の勤務条件についても引き続き検討していくことが必要です。

5 高齢期の雇用問題

公務員の定年の引上げについては、本年8月に人事院から「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」が行われたところです。その中において、定年の引上げを行うにあたっては、65歳までの段階的な引上げ、役職定年制の導入、定年前の再任用短時間勤務制の導入及び年間給与の60歳前の7割水準設定などの意見が出されています。

任命権者においては、定年の引上げに関連し、若年・中堅層職員も含めた人事管理全体の見直し、人事評価に基づく昇進管理の厳格化などを図る必要があることから、現行の再任用制度との関連を含め、定年の引上げに係る具体的な取組について関係条例等の整備を進める必要があります。

本委員会においても、今後の国等の動向を注視しながら、引き続き任命権者と連携し、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30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、20,524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、400,839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、399,699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、5,110人であり、その平均給与月額は、388,933円（平均年齢44.2歳）でした。なお、減額措置後の平均給与月額は、387,381円でした。

（参考資料 II 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30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773の民間事業所から層化無作為抽出法によって抽出した163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7,219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 893 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）でみると、ベースアップの慣行がない事業所の割合は 56.4%（昨年 60.6%）、ベースアップを実施した事業所の割合は 35.0%（同 26.2%）、ベースアップを中止した事業所の割合は 8.6%（同 13.2%）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 8.8%増加していました。

また、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は 93.4%（昨年 89.9%）であり、昨年に比べ 3.5%増加していました。

（参考資料 Ⅲ 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 63.2%（昨年 62.4%）、高校卒で 53.2%（同 51.2%）となっており、そのうち大学卒で 52.7%（同 52.2%）、高校卒で 58.4%（同 59.8%）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 47.3%（昨年 47.8%）、高校卒で 41.6%（同 40.2%）でした。

（参考資料 Ⅲ 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 30 年人事統計調査」及び「平成 30 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482円（0.12%）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2,060円（0.53%）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)	392,720円	392,720円
職員の給与 (B)	392,238円	390,660円
公民較差 (A)-(B)	482円 (0.12%)	2,060円 (0.53%)

(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5,110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5,024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、配偶者と子2人の場合は25,258円となっており、職員の現行支給月額を若干下回っていました。

(参考資料 Ⅲ 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（4.40月）が民間事業所の特別給の支給割合を0.06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 Ⅲ 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0.6%、津市で0.5%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1.5%の増加、津市で同18.3%の減少となっていました。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127,130円、158,090円及び189,030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1.8%上昇していました。

本年4月の有効求人倍率は、三重県で1.73倍(昨年同月1.55倍)(三重労働局)、全国で1.59倍(同1.47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1.3%(昨年同期1.9%)、全国で2.5%(同3.0%)となっていました。

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

(1) 人事院勧告

人事院は、本年8月10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等

(ア) 民間給与との比較

- ・月例給：民間給与との較差 655円(0.16%)
- ・特別給：民間の支給割合 4.46月分(公務の支給月数4.40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 1,500 円引き上げ、若年層は 1,000 円程度改定し、
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
- ・ 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（4.40 月→4.45 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
- ・ 平成 31 年度以降の 6 月期、12 月期の期末手当支給月数を平準化
（6 月期 1.225 月、12 月期 1.375 月→6 月期、12 月期各 1.30 月）

【その他】

- ・ 宿日直手当：宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、所要の改定

(ウ) 実施時期

- ・ 月例給等：平成 30 年 4 月 1 日
- ・ 特別給：法律の公布日

イ その他

- ・ 住居手当

受給者の増加の状況を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間の支給状況等を踏まえ、公務員宿舍使用料の引上げも考慮して、必要な検討

(2) 平均給与月額等

平成 30 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 140,093 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 410,940 円、平均年齢は 43.5 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いましたが、ここ数年はほぼ横ばいです。また、国の組織区分別で平均給与月額をみると、本

府省が 451,698 円、管区機関が 416,729 円、府県単位機関で 394,697 円、その他の地方支分部局で 386,572 円となっています。(平成 30 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。

地方公務員法は、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、国家公務員や他の地方公共団体職員の給与等も考慮しつつ、「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 482 円 (0.12%) 下回っていることから、月例給の引上げ改定を行うこととします。

改定にあたっては、基本的な給与である給料を引き上げることを原則に考え給料表の改定を検討しましたが、本年の公民較差では国の勧告後の俸給表構造を基本とした改定が構造上難しいため、給料表での改定を見送ることとしまし

た。

諸手当による月例給の引上げについて検討したところ、大多数の職員の月例給を改定することとなる地域手当の支給割合の引上げが適当であると判断し、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%から 4.6%に引き上げます。地域手当は地域の民間給与水準を適切に反映するという趣旨で設けられたものであり、均衡の原則からも地域手当の引上げが適当であると判断しました。

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。

ただし、獣医師に対して支給している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。

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 0.06 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。

なお、今後も本委員会においては引き続き調査・研究を行い、給与を決定する諸条件の変化に応じた給与改定を検討していきます。

（3）改定すべき事項

ア 地域手当

医師又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 4.6%とします。

この改定は、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。

ウ 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（4.46 月分）との均衡を図るため、支給月数を 0.05 月分引き上げ、4.45 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 0.9 月から 0.95 月へ引き上げ、平成 31 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 0.925 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。

このほか、平成 31 年度以降の 6 月期及び 12 月期の期末手当が均等になるように配分します。

エ 宿日直手当

宿日直手当について、人事院勧告に準じて所要の改定を行います。

2 給与制度の総合的見直しに伴う経過措置

昨年、本委員会は、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も踏まえ、その取扱いについて検討する必要がある旨を報告しました。

経過措置の期間については、国の経過措置期間設定にあたっての考え方等を踏まえつつ、本県の差額受給者割合等を考慮した結果、平成 31 年 3 月 31 日までの 4 年間で適当であると判断し、その廃止にあたっては、差額受給者の状況を踏まえた激変緩和についても所要の措置を講じるとしました。今回、平成 30 年 4 月 1 日時点の経過措置の状況について改めて検証したところ、給料表改定や昇給及び昇格などにより制度設計時の見込みに比べ差額受給者割合等が大きく減少しており、経過措置の廃止に伴う激変緩和についての所要の措置は必ずしも要しない状況に至っています。因みに、平成 31 年 4 月 1 日時点では差額受給者割合等は一層減少することが見込まれます。

また、国や多くの地方公共団体においては、既に経過措置を終了しています。

これらのことから、地方公務員法の情勢適応の原則や国や他の地方公共団体との均衡も考慮し、平成 31 年 3 月 31 日での経過措置の廃止に伴う所要の措置についてはこれを講じないことが適当であると判断します。

これにより、55 歳を超える職員に対する給料等の 1.5%減額支給措置が同日で終了することと併せて、総合的見直しを完成させることとします。

3 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、特例条例による給与の減額措置が実施されており、平成 30 年 4 月 1 日から 1 年間、管理職員に対する給料の月額減額措置が延長されました。これは、今までにない厳しい財政状況を踏まえての特例的な措置であると受け止めますが、本委員会としては、昨年 10 月の報告及び本年 2 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異なるものであり、遺憾であると考えます。

(2) 高齢期職員の給与

「第 1 人事管理に関する報告」の「5 高齢期の雇用問題」で言及したとおり、本年 8 月に人事院から「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」が行われたところです。

意欲と能力のある高齢者人材の確保にあたり、本委員会としても今後の国の動向を注視しつつ、民間企業における高齢期従業員の給与の状況を踏まえながら、高齢期職員の給与のあり方について、検討していく必要があります。

(3) 「能力・実績に基づく人事管理」に伴う給与制度の推進

「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、本県ではこれまで以上に職級に応じた「能力・実績に基づく人事管理」に取り組むことが求められています。給与については、任命権者において適切な任用に応じた職務の級の決定を行う

とともに、人事評価結果を的確に反映させ、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ことが必要です。

併せて、「第1 人事管理に関する報告」の「5 高齢期の雇用問題」で言及したとおり、定年の引上げに関連して、若手・中堅層職員も含めてあらためて人事管理全体を見直すとともに、地方公務員法の趣旨に則った給与制度を推進することが必要です。

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人事行政の専門機関として位置づけられています。

「第1 人事管理に関する報告」では、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。優秀で多様な人材の確保、効果的な人材育成、能力の実証による任用など職員の意欲・能力の向上に資する取組に加え、職員がその能力を十二分に発揮し、意欲ややりがいを感じる職場環境の整備も大切です。とりわけ、能力・実績に基づく人事管理の推進は、必要最小限の精鋭な職員による公務能率の最大化を図り、今後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基づき報告しています。

また、人事院が5年連続で特別給及び月例給の引上げを勧告したところですが、本委員会は特別給を引き上げるとともに、医師等に係る初任給調整手当を除いては3年ぶりに月例給の引上げ改定を行うこととしました。

職員におかれては、本県職員の相次ぐ不祥事により、今までにも増して高い倫理観・使命感が求められていることを認識するとともに、法令等を遵守し、公正・誠実に職務を遂行することにより県民からの信頼回復に努めていくことを強く要請します。

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。

別紙第2

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 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）地域手当

7級地のうち人事委員会規則又は人事委員会及び教育委員会が合同で定める規則で定める地域及び公署にあっては、地域手当の支給割合を100分の4.6とすること。

（2）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。

（3）宿日直手当

宿日直手当の支給額の限度については、人事院勧告に準じて改定すること。

（4）期末手当及び勤勉手当

ア 平成30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、0.475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、0.575 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 1.0 月分とすること。

イ 平成 31（2019）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 月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ 1.3 月分（再任用職員にあっては、それぞれ 0.725 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 0.925 月分（再任用職員にあっては、それぞれ 0.45 月分）とすること。

(イ) 特定管理職員

6 月及び 12 月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ 1.1 月分（再任用職員にあっては、それぞれ 0.625 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 1.125 月分（再任用職員にあっては、それぞれ 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

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 0.7 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 0.975 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 30 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。

(2) 平成 31 (2019) 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 1.675 月分とすること。

II 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

職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例(平成 27 年三重県条例第 6 号)附則第 4 項から第 6 項まで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 27 年三重県条例第 28 号)附則第 3 項から第 5 項までの規定による給料の額については、平成 31 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。

III 改定の実施時期

この改定は、平成 30 年 4 月 1 日から実施すること。ただし、I の 1 の (4) のア及び 2 の (1) については平成 30 年 12 月 1 日から、I の 1 の (4) のイ、2 の (2) 及び II については平成 31 年 4 月 1 日から実施すること。