

職員の給与等に関する報告・勧告の概要

平成21年10月5日
鳥取県人事委員会

【本年の給与報告・勧告のポイント】

●月例給、ボーナスとも引下げ

①月例給の引下げ

- ・医療職（1）を除く全給料表・全号給の引下げ（現行の給料表から△0.8%引下げ）
- ・自宅に係る住居手当（新築・購入後5年間に限り支給：月額2,500円）を廃止（△0.06%）
- ・管理職手当の引下げ（△0.8%引下げ）

②特別給（ボーナス）の支給月数の△0.16月分引下げ（4.02月分→3.86月分）

1 給与決定の原則

地方公務員法第24条第3項は「職員の給与は、①生計費並びに②国及び③他の地方公共団体の職員並びに④民間事業の従事者の給与⑤その他の事情を考慮して定められなければならない」と規定しており、これらの判断基準に沿って総合勘案した。

2 職員と民間事業所従業員の給与水準の比較

昨年勧告以降、県議会や任命権者、職員団体から公民比較における役職の対応関係を検証すべきではないかとの指摘があったことに対し、当委員会において検討の結果、今の役職対応関係を変更すべき合理的な理由は見出せず、今年もこれまでの比較対応関係によって公民給与の比較を行うこととした。

3 給与を取り巻く状況

(1) 民間事業所従業員の給与の状況

<月例給・特別給の比較>

| 区 分 | 民間(A) | 職員(B) | 公民較差(A-B) |
|--------------------|----------|----------|-----------------|
| 月例給(平成21年4月分) | 339,283円 | 345,334円 | △6,051円(△1.75%) |
| ：わたり廃止の経過措置無 | 339,283円 | 342,234円 | △2,951円(△0.86%) |
| ：給与構造改革の現給保障措置無 | 339,283円 | 341,626円 | △2,343円(△0.69%) |
| ：経過措置・現給保障措置ともに無 | 339,283円 | 337,057円 | 2,226円(0.66%) |
| 特別給(平成20年8月～21年7月) | 3.86月分 | 4.02月分 | △0.16月分 |

(注) 月例給はラスパイレス方式による比較である。

(2) 国家公務員の給与の状況

人事院は、去る8月11日に、月例給及びボーナスとも引き下げるとともに、超過勤務手当等について、時間外労働の割増賃金率等に関する労働基準法の改正を踏まえた改定を行うこと等を内容とする報告・勧告を行った。併せて、国家公務員の育児休業等に関する法律を改正するよう意見の申出を行った。

※ 本県においては、国と概ね類似の給与制度をとっており、国との給与水準の比較（国公ラスパイレス指数）では、平成20年は98.8であった。

なお、本年は、本県の給与引下げの影響により、昨年を相当下回る見込みである。

<国公ラスパイレス指数（国＝100）>

| 平成13年 | 平成14年 | 15年 | 16年 | 17年 | 18年 | 19年 | 20年 |
|-------|-------|------|------|------|------|------|------|
| 102.6 | 97.6 | 97.3 | 95.7 | 95.5 | 96.5 | 97.3 | 98.8 |

(注) 平成14年から19年は職員の給与カットを実施しており、カット後の額で比較している。

(3) 他の地方公共団体の職員の給与の状況

- ・他の地方公共団体においては、本県と概ね類似の給与制度をとっている。
- ・既に勧告を行った団体については、全ての団体が、国と同様に給料表及び特別給を引き下げることとしており、引下げ率についても地域の実態をより反映したものとなっている。
(3府県・13政令市)

(4) 生計費及びその他の事情

- ・勧告後の給与は生計費を充足している。
- ・民間における経済、雇用情勢等はより一層厳しい状況にある。

4 勧告の考え方

県内民間の状況、国や他の地方公共団体の職員給与との均衡、職員の士気の確保、公務への有能な人材の確保、職員の労働基本権制約の代償措置であるという給与勧告制度の趣旨等を総合的に勘案し、月例給については△0.86%を解消較差とし、これに見合うだけの引下げを行うとともに、特別給については△0.16月分引き下げることとした。

5 勧告の内容

(1) 月例給について

① 給料表

- ・ 現行の給料表から△0.8%引下げ（※医療職給料表（1）は据置き）
- ・ 給与構造改革等による現給保障額及びわたり廃止に伴う経過措置額についても同様に引下げ

② 諸手当

- ・ 住居手当
- ・ 管理職手当
- ・ 自宅に係る住居手当（新築・購入後5年間に限り支給）を廃止
- ・ 給料表と同じ引下げ率を乗じて引下げ（△0.8%）

(2) 特別給について

- ・ 期末手当の支給月数の△0.16月分引下げ（2.57月分 → 2.41月分）
（※平成21年 6月期：1.19月分（変更なし） 12月期：1.38月分→1.22月分）
（※平成22年 6月期：1.11月分 12月期：1.30月分）

(3) 実施時期

- ・ 月例給については、平成22年1月1日実施
- ・ 特別給については、平成21年12月1日実施

6 主な提言事項

<給与制度関係>

(1) 給与制度の見直し

- ・ 現在、小中学校と高等学校等に分かれている給料表を早期に一本化できるよう新たな職を設置するなど必要な措置を講じることを要請
- ・ 教員の手当等について、国の見直しの趣旨を踏まえながら検討の上、対応する必要がある
- ・ 研究職給料表について、職務に応じた職位や給与のあり方についての整理など任命権者での検討結果を踏まえて対応

<人事管理関係>

(2) 仕事と家庭生活の両立支援

- ・ 国の動向や他県の状況に留意しつつ、両立支援のための環境整備に努めていくことが必要
- ・ 現在「小学校就学の始期に達するまで」等としている子の看護休暇について、国や他県の取扱いを勘案して、拡充に向けて検討することが必要

(3) 時間外勤務の縮減対策

- ・ 一時期減少傾向だったが、近年、増加傾向にあり
- ・ 各任命権者は、各職場において目標時間を設定するとともに、管理職員が率先して勤務実態の把握のためのシステムによって得られた情報を活用し、時間外勤務の要因、必要性等を分析しながら、絶えず業務の見直しや事務分担の弾力的な変更などの対応を行い、実効ある時間外勤務の縮減対策を講じる必要がある
- ・ 本委員会も実態の把握、原因分析など各任命権者の取組を促進

(4) 労働災害の防止

- ・ 職員の死亡事故を受けて任命権者で実施している職場の再点検等の再発防止策、職場における労働者の安全、健康の確保と快適な職場環境の形成に向けた取組の全任命権者での推進が必要

(5) 職員の健康保持

- ・ 長期療養者に占める精神疾患の割合は依然高く、メンタルヘルス対策に取り組むことは引き続き重要
- ・ 早期発見、適時・的確な対応が重要
- ・ セクシュアル・ハラスメント行為及びパワーハラスメント行為の未然防止及び排除の取組を進める必要がある

(6) 公務員倫理

- ・ 公務上の不祥事のみならず、公務外の非行による懲戒処分事例の発生
- ・ 職員一人ひとりが、より一層高い使命感と倫理観を持って行動することが必要

(7) 高齢期の雇用問題

- ・ 国においては公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて定年年齢を段階的に65歳まで延長するための諸課題を検討していること
- ・ 本県においても国の動向を注視しながら取扱いを検討することが必要

(8) 非常勤職員等の処遇及び障害者の雇用

- ・ 非常勤職員等の処遇について、引き続き、任用根拠ごとに任用方法や勤務条件に留意した対応が必要
- ・ 障害者雇用を拡大していくための諸課題について、任命権者での取組状況を踏まえ、引き続き検討していく必要がある