

職員の給与に関する報告及び勧告 並びに人事管理に関する報告

平成17年10月

鳥取県人事委員会

写

平成17年10月12日

鳥取県議会議長 前田 宏 様
鳥取県知事 片山 善博 様

鳥取県人事委員会委員長 奥田 悦子

職員の給与に関する報告及び勧告並びに人事管理に関する報告について

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与について別紙第1のとおり報告し、併せて給与の改定について別紙第2のとおり勧告するとともに、人事管理について別紙第3のとおり報告します。

ついては、この勧告の実現のため、所要の措置をとられるよう要請します。

別紙第 1

職員の給与に関する報告

地方公共団体の職員の給与等の勤務条件は、地方公務員法第14条に、社会一般の情勢に適應するように随時適当な措置を講じなければならないとの情勢適應の原則が掲げられている。その具体的な判断基準は、同法第24条第3項で「職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない」と規定されている。

本委員会はこれらの規定に基づき、本県職員の給与を取り巻く状況について調査、検討した。その結果は次のとおりである。

1 県職員の給与の状況

本年4月1日現在の職員の給与について調査を行った結果、「職員の給与に関する条例」の適用を受けている職員数は10,659人であり、その従事する職務の種類に応じ、それぞれ行政職、公安職、教育職、研究職、医療職の5種8給料表の適用を受けている。また、諸手当については、扶養手当、住居手当、管理職手当などの支給を受けている。

本年4月における給与の支給状況等は、次のとおりである。

区 分		全 職 員	左のうち 行政職給料表適用職員
職 員 数		10,659人	3,450人
平 均 年 齢		41.5歳	40.8歳
平 均 経 験 年 数		19.5年	19.1年
平均給与月額	給 料	370,573円	344,162円
	扶 養 手 当	10,267円	10,381円
	調 整 手 当	379円	719円
	その他の手当	12,440円	14,748円
	合 計	393,659円	370,010円

なお、給与については、「鳥取県知事等及び職員の給与の特例に関する条例」(以下「特例条例」という。)により、平成17年4月1日から平成20年3月31日までの間、給料、管理職手当、調整手当、期末・勤勉手当の支給額を4%～6%削減する措置がなされており、当該削減措置後の支給状況は次のとおりである。

[給与削減措置後]

区 分		全 職 員	左のうち 行政職・給料表適用職員
職 員 数		10,659人	3,450人
平 均 年 齢		41.5歳	40.8歳
平 均 経 験 年 数		19.5年	19.1年
平均給与月額	給 料	352,445円	327,055円
	扶 養 手 当	10,267円	10,381円
	調 整 手 当	360円	683円
	その他の手当	12,102円	14,303円
	合 計	375,174円	352,422円

2 民間事業所従業員の給与の状況

(1) 民間給与実態調査の結果

本委員会は、職員と県内の民間事業所従業員との給与水準の比較を行うため、人事院と共同して、企業規模 100人以上で、かつ、事業所規模50人以上の159事業所のうち、110事業所を無作為抽出して「職種別民間給与実態調査」を実施した。

県内の民間事業所における雇用調整等の実施状況をみると、平成17年1月以降に雇用調整等を実施した事業所の割合は34.7%となっており、昨年(43.0%)より低下している。雇用調整等の内容としては、残業の規制15.3%、採用停止・抑制12.0%、部門の整理・部門間の配転10.1%、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換8.0%などの措置が行われている。

給与については、従業員に対してベースアップを実施した事業所の割合は26.7%、ベースアップを中止した事業所は35.5%、ベースダウンを実施した事業所はなしとなっている。

また、賃金カットを実施した事業所は、従業員については2.2%、管理職については1.6%となっている。

< 雇用調整等の実施状況の推移 >

(単位 : %)

項 目	平成15年	平成16年	平成17年
残 業 の 規 制	21.4	10.6	15.3
採 用 停 止 ・ 抑 制	35.8	25.4	12.0
部 門 の 整 理 ・ 部 門 間 の 配 転	23.8	8.2	10.1
計	66.9	43.0	34.7

(注) 1 各年1月以降の実施状況である。

2 項目は、代表的なものを記載しており、「計」は、その他の項目を含め、雇用調整等を実施した事業所の割合である。

< 給与改定の実施状況の推移 >

(単位 : %)

項 目	平成15年	平成16年	平成17年
ベースアップ実施	26.5	30.5	26.7
ベースアップ中止	54.2	48.0	35.5
ベースダウン	6.6	3.9	0.0

(注) 1 係員における状況である。

2 「ペアの慣行がない」事業所があるため、合計が100%にならない。

< 賃金カットを実施した事業所の推移 >

(単位 : %)

項 目	平成15年	平成16年	平成17年
係 員	6.2	4.1	2.2
課 長 級	8.0	4.1	1.6

(2) 県職員と民間事業所従業員の給与水準の比較

ア 月例給

本年4月分として支給された給与額について、県の基幹給料表である行政職給料表の適用職員と民間事業所のこれと同種の従業員の職務の種類、責任の度合い、学歴、年齢等が対応する者同士の諸手当を含む額をラスパイレス方式により比較したところ、民間事業所従業員が職員を5,861円(1.59%)下回る結果となっている。

なお、本年より、公民比較を行う給与種目について、実費弁償としての性格が強まった通勤手当を比較給与種目から外し、民間における役付手当の実態等を踏まえて管理職手当を比較給与種目に加えることとした。

イ 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の年間支給月数は、所定内給与月額額の4.22月分であり、職員の期末・勤勉手当の年間支給月数4.40月分を0.18月分下回る結果となっている。

< 月例給 (給与削減措置前) ・ 特別給の比較 >

区 分	民間事業所 従業員 (A)	県職員 (B)	公民較差 (A-B)
月 例 給 (平成17年4月分)	361,696円	367,557円	5,861円 (1.59%)
特 別 給 (平成16年8月～17年7月)	4.22月分	4.40月分	0.18月分

(注) 県職員の月例給の額は、行政職給料表適用職員のうち民間事業所従業員と比較が可能な3,187人の平均であり、1ページの平均給与月額とは額が異なる。

なお、特例条例による給与削減措置後の実支給額については、月例給において11,581円（3.31%）民間事業所従業員が職員を上回っている。

< 月例給（給与削減措置後）の比較 >

区 分	民間事業所 従業員 (A)	県職員 (B)	公民較差 (A-B)
月 例 給 (平成17年4月分)	361,696円	350,115円	11,581円 (3.31%)

特別給は、月例給と同率(4～6%)が削減されている。

3 国家公務員の給与の状況

(1) 国家公務員の給与の状況

「一般職の職員の給与に関する法律」の適用を受ける国家公務員は、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、教育職など10種16俸給表並びに特定任期付職員俸給表及び任期付研究員俸給表の適用を受けている。

本年4月における給与の支給状況等は、次のとおりである。

区 分		全 職 員	左のうち行政職俸給表(-)適用職員
職 員 数		289,949人	169,697人
平 均 年 齢		41.0歳	40.3歳
平 均 経 験 年 数		19.9年	19.1年
平均給与月額	俸 給	347,070円	329,728円
	扶 養 手 当	12,779円	12,142円
	調 整 手 当	22,818円	21,553円
	その他の手当	18,300円	18,669円
	合 計	400,967円	382,092円

(2) 県職員と国家公務員の給与水準の比較

行政職俸給表(-)の適用を受ける国家公務員とこれに相当する本県の行政職給料表の適用を受ける職員の昨年4月1日現在の給料月額を学歴別、経験年数別にラスパイレース方式により比較したところ、国家公務員を100とした場合の本県職員の指数は95.7となっている。

年	平成12年	平成13年	平成14年	平成15年	平成16年
国公ラスパイレース指数	102.6	102.6	97.6	97.3	95.7

(注) 平成14年以降、本県の給料は、減額後の額で比較している。

(3) 人事院勧告の内容

人事院においては、企業規模100人以上で、かつ、事業所規模50人以上の全国の約40,000の民間事業所のうちから、無作為抽出した8,280事業所について「職種別民間給与実態調査」を実施したところ、本年4月に支給された国家公務員の給与は、民間事業所従業員の給与を1,389円(0.36%)上回っていること、また、特別給の年間支給月数については、民間事業所従業員が国家公務員を0.06月分上回っていることが判明したとして、本年8月15日、国会及び内閣に対して給与に関する勧告を行った。

その内容は、次のとおりである。

1 官民の給与水準の比較

区分	民間事業所従業員(A)	国家公務員(B)	官民較差(A-B)
月例給	380,703円	382,092円	1,389円(0.36%)
特別給	4.46月分	4.40月分	0.06月分

2 改定の内容

(1) 本年の給与改定

改定の内容

区分	改定の内容
月例給	すべての俸給表の俸給月額を同率で引き下げる(0.3%)
扶養手当	配偶者に係る支給月額を引き下げる (13,500円 13,000円)
初任給 調整手当	医師等に支給する最高支給限度額を引き下げる (医療職(一)適用者 最高 307,900円 306,900円) (医療職(一)以外適用者 最高 50,200円 50,000円)
特別給	(1) 年間支給月数を引き上げる(4.40月分 4.45月分) (2) 勤勉手当の支給月数を引き上げる

実施時期等

- ・改正給与法の公布日の属する月の翌月から実施する。
- ・民間給与との均衡が図れるよう12月期の期末手当の額について、所要の調整措置を講ずる。

(2) 給与構造の改革

適正な給与の地域間配分を実現するとともに、職務・職責を重視し、実績を的確に反映する給与制度への転換を図る。

地場賃金を反映させるための地域間配分の見直し

- ・全国共通に適用される俸給表の水準を平均4.8%引下げ
- ・民間賃金が高い地域に3～18%の地域手当を支給（調整手当は廃止）
- ・異動距離が60km以上の転勤を行った職員に対し、最大3年間の限度に3%（300km以上の場合は6%）の広域異動手当を支給（平成19年度より実施）

年功的給与上昇を抑制する俸給構造への転換

- ・給与カーブのフラット化
 - 0%（1・2級及び3級の前半号俸）
 - ～7%程度（4級以上の高位号俸、指定職）
- ・現行の行政職俸給表（一）の1・2級、4・5級の統合、12級相当の新設など級構成の再編
- ・号俸の4分割、枠外昇給制度の廃止など号俸構成等の見直し

勤務実績の給与への反映

- ・普通昇給と特別昇給を廃止し、査定昇給に一本化
- ・勤務成績に応じた昇給号俸数の設定等
- ・勤勉手当について勤務実績の反映を拡大
- ・勤勉手当の標準者の成績率の引下げ
- ・成績区分別人員分布率の基準設定等

その他（平成19年度以降実施）

- ・俸給の特別調整額を俸給表別、職務の級別、支給区分別に定額化
- ・本府省の課長補佐、係長及び係員を対象とする本府省手当の新設

実施時期等

- ・平成18年4月より実施
- ・一定の経過措置を設ける

3 その他の課題

(1) 特殊勤務手当の見直し

引き続き手当ごとの業務の実態等を精査して所要の見直しを検討

(2) 官民比較方法の見直し

民間企業における人事・組織形態の変化に対応できるように、学識経験者の研究会を設けて検討

(3) 独立行政法人等の給与水準の把握

給与水準のあり方等の検討において今後とも適切な協力

4 他の都道府県の職員の給与の状況

他の都道府県の職員の給与については、それぞれの事情はあるものの、概ね本県と類似の給与制度をとっている。

また、本年の給与改定及び給与構造の改革については、これまでに勧告を行った団体の多くが、概ね人事院の給与に関する勧告に準じた勧告を行っている。

5 生計費

総務省統計局による「家計調査」を基礎に算出した本年4月における鳥取市の世帯人員別の標準生計費は次のとおりである。

世帯人員	1人	2人	3人	4人	5人
標準生計費	116,100円	153,200円	182,990円	212,770円	242,550円

6 その他の事情

最近における我が国の経済・雇用情勢をみると、株価、企業倒産とも回復傾向がうかがえるものの、失業率は4%台で推移している。

県内では、民間事業所における本年の春季賃上率は1.39%であり、昨年調査に比べ、わずかながら上昇している。(県商工労働部調査)

また、雇用保険失業給付受給者は、減少傾向がうかがえるものの、本年8月の有効求人倍率は、0.75倍と、平成10年3月から連続して1.0倍を割り込んでいる。(鳥取労働局調査)

7 給与勧告に当たっての考え方

職員の給与決定に係る諸状況は、以上のとおりである。

本委員会は、これらの状況を勘案し、様々な角度から検討を重ねた結果、職員の給与については、次のとおり措置することが適当であると判断する。

(1) 職員の給与のあり方

本委員会は、従来、地方公務員も国家公務員も共に公務員であり、その職務において等質性、近似性が認められること、また、国家公務員の給与改定の内容には、民間事業所従業員の給与及び生計費が織り込まれていること等の理由により、人事院勧告に準拠する勧告を行ってきたところである。そして、それは大方の理解と支持を得てきたところである。

しかし、地方分権の下、従来の横並び的な発想、企画立案ではなく、各都道府県の自己決定、自己責任による施策立案が求められるようになってきており、職員の給与についてもこのことは同様である。一律に国や他の都道府県並びという発想ではなく、それぞれの地域の実情をより一層考慮した制度・運用が求められている。

また、職員の給与は、県行政を円滑に推進していくためには、県民との信頼関係が不可欠であること、また、職員の給与は、県民の負担により賄われていることなどから、給与制度及びその運用は、県民の理解と納得が得られるものでなければならない。

本委員会としても、先に述べた事項を総合判断していく際に、国や他の都道府県の動向も見ながら、地域民間の状況を反映したものにしなければならないと考える。

(2) 今回の給与改定の考え方

職員の給与改定に当たっては、

- ・ 県職員と民間事業所従業員との比較において、本年4月分の給与額、賞与とも、民間事業所従業員が県職員を下回っていること。
- ・ 民間事業所においては、雇用調整等の実施状況に回復傾向がみられるものの、引き続き厳しい経営環境の中、職員の採用停止・抑制、部門の整理・部門間の配転、残業の規制など経営合理化の努力が続いていること。

などから、依然として職員の給与をめぐる状況は、厳しいものとなっている。

しかし一方、

- ・ 職員の給与を判断するに当たっては、国及び他の都道府県の職員の給与との均衡にも配慮する必要があること。
- ・ 県民の福祉の向上に資するためには、公務へ有能な人材を確保しなければならないこと。
- ・ 職員の職務執行に対する高い士気を確保しなければならないこと。
- ・ 給与の勧告制度は公務員の労働基本権制約の代償措置であり、職員に労働基本権があるとした場合の状況も念頭において検討する必要があること。

なども考慮しなければならない。

これらのことから、今回は、給与改定及び給与構造の改革に関する人事院勧告に準ずることを基本とし、(3)のとおり措置することが適当であると考える。

なお、平成14年4月から3年間、雇用機会創出のため給与が削減されたところであるが、現下の厳しい財政事情にかんがみ、引き続き本年も全職員について給与の削減措置が実施され、給与が4%～6%削減されているという事実もある。

今回の勧告が実施された場合、職員にとっては7年連続で年間給与の引き下げとなるが、本県民間の厳しい状況を十分認識し、地方分権の担い手として果たすべき役割の重要性を自覚して、引き続き公務能率の向上と行政サービスの充実に努め、県民の期待と信頼に応えるよう一層職務に精励していただきたい。

(3) 改定の内容

職員の給与については、次のとおり取り扱うことが適当であると考える。

ア 平成17年の給与改定

(ア) 給料表

給料表については、国家公務員の俸給表の改定に関する人事院勧告に準じた改定を行い、それに伴う所要の整備を行うこと。

なお、教育職給料表についても、行政職給料表との均衡を基本とし、所要の改定を行い、それに伴う所要の整備を行うこと。

(イ) 諸手当

初任給調整手当については、人事院勧告に準じた改定を行うとともに、新たに獣医学に関する専門的知識を必要とし、かつ、採用による欠員の補充が困難であると認められる職に新たに採用された職員に対し、月額30,000円を超えない範囲内の額を、採用の日から6年以内の期間、採用の日から1年を経過するごとにその額を減じて支給すること。

扶養手当及び勤勉手当については、これらの改定に関する人事院勧告に準じた改定を行うこと。

(ウ) 改定の実施時期等

改定の実施時期については、改正給与条例公布の日の属する月の翌月の初日(公布日が月の初日であるときは、その日)からとすること。ただし、新たな初任給調整手当の導入及び勤勉手当の改定については、平成18年4月1日からとし、新たな初任給調整手当の導入に伴う所要の経過措置を設けること。

なお、職員の給与は、現に民間を下回っており、本年4月からの給与の調整は行わないこと。

イ 給与構造の改革

年功的な給与上昇を抑制し、職務・職責に応じた給与とするため、級構成及び号給構成の再編、給与カーブのフラット化並びに勤務実績をよりの確に反映し得る昇給制度及び勤勉手当制度の導入等人事院の報告及び勧告で指摘する課題に対処する必要があることから、次のとおり取り扱うこと。

(ア) 給料表及び給与制度の見直し

行政職給料表については、俸給表水準を引き下げ、給与カーブをフラット化し、きめ細かい勤務実績の反映を行えるよう現行の号俸を4分割し、併せて行政職俸給表(一)については、現行の1級・2級及び4級・5級をそれぞれ統合するとした国家公務員の俸給表の改定に関する人事院勧告に準じた改定を行うこと。ただし、本県の職務実態を考慮し、新たな10級の創設は、行わないこと。

また、昇格時の給与決定方式については、人事院報告に準ずること。

なお、行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を基本とし、在職実態等を考慮して所要の改定を行い、それに伴う所要の整備を行うこと。

(イ) 地域手当

現行の調整手当の廃止及び地域手当の創設については、人事院勧告に準じて実施すること。ただし、現行の調整手当の異動保障措置と同様の措置は行わないこと。

(ウ) 勤務実績の給与への反映

勤務実績を給与により反映し得るよう、普通昇給及び特別昇給を統合し、昇給の区分を職員の勤務成績が昇給に適切に反映される仕組みとすることとした人事院勧告に準じた所要の改定を行うこと。

なお、昇給の区分及び基準、昇給時期については、本県の実態を考慮すること。

(エ) 勤勉手当への実績反映の拡大

勤勉手当については、勤務実績を支給額により反映し得るよう、「優秀」以上の成績区分の人員分布の拡大を図るとした人事院報告に準じ、本県の実態を考慮して改定すること。

(オ) 改定の実施時期等

改定の実施時期については、平成18年4月1日からとすること。ただし、これに伴う所要の経過措置を設けること。

8 給与制度・運用の見直し

地方公務員法第24条第1項は「職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない」と規定し、職務給の原則を掲げ、給与は職務の困難

度や責任の度合いに応じたものでなければならぬとしている。

本県の給与制度及びその運用をみると、この職務給の原則に必ずしも沿っていないものも見受けられ、給与に関する報告においてもその見直しの必要性についてかねてから言及してきたところである。

これらについて、現在、各任命権者において検討が行われているが、早急に見直しを進める必要がある。

ア 昇格・昇給制度の適正な運用

次の項目のような運用がみられるので、職員に適正な処遇を確保し、職員の士気の向上を図るためにも、職務と責任に見合った処遇、能力実証に基づいた昇格・昇給等を実施し、法令の本来の趣旨に沿った制度の運用とする必要がある。

項目	問題点
主査・主任制度	特定号給などの条件により一律に主査・主任へ格付けしていること。
昇格制度	特定号給などの条件により一律に上位の級に昇格させていること。(いわゆるわたり)

イ 諸手当等の見直し

現在支給されている以下の諸手当及び給料の調整額について、支給のあり方などについて、本県の実情を踏まえ見直す必要がある。

項目	問題点
給料の調整額	あらゆる行政分野で職務が複雑多様化し、職務の困難性が増す中で、真に妥当と認められる職に限定的に適用すべきであり、見直す必要があると考える。
特殊勤務手当	手当には創設から年数が経過し、対象となる業務の技術水準、職員の勤務条件等が変化しているものがあると思われることから、業務の特殊性、手当支給の必要性等について、見直す必要があると考える。 一方、教員特殊業務手当のうち部活動指導業務に係るものについては、学校現場の実態を踏まえて支給要件の緩和等について検討する必要があると考える。
農林漁業改良普及手当	専門的な技術知識及び教育的指導能力の必要性、巡回指導等の不規則な勤務の困難性、人材確保の面で他の職種との比較において手当の必要性について、見直す必要があると考える。

産業教育手当	社会情勢が大きく変化し、産業教育に対するニーズが多様化する中で特定科目の教員のみ一律10%という水準で手当を支給することの是非について、学校現場の実態や本県の教育行政の方向及び職務や人材確保の観点等から見直す必要があると考える。
定時制通信教育手当	学校教育の課題が複雑・困難化し、あらゆる教育分野で教員の懸命な取り組みが求められる中、一律に10%という水準で手当を支給することの是非について、学校現場の実態や本県教育行政の目指す方向及び職務や人材確保の観点等から見直す必要があると考える。
へき地手当	各種インフラの整備によって、へき地学校等を取り巻く環境は向上しており、へき地教育の特殊性を勘案しながらも県職員に支給される特勤手当との均衡を著しく失しないように見直す必要があると考える。