

職員の給与に関する報告・勧告の概要

平成18年10月11日
鳥取県人事委員会

【本年の給与報告・勧告のポイント】

給料表は据え置くが、諸手当を引き下げるとともに、ボーナスを0.2月分引き下げ

比較対象規模企業など公民給与の比較方法の見直し

月例給の引下げ

- ・給料表の据置き
- ・配偶者に対する扶養手当の1,000円引下げ（月額13,000円 12,000円）
- ・3人目以降の子に対する扶養手当の1,000円引上げ（月額5,000円 6,000円）
- ・自宅に係る住居手当を取得後5年間に限定（6年目以降の月額1,500円を廃止）

特別給（ボーナス）の支給月数の0.2月分引下げ

給与構造改革の計画的な実施

- ・管理職手当の定額化

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、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する。

2 給与を取り巻く状況

(1) 公民給与の比較方法の見直し

比較対象企業規模 従来の「100人以上」から「50人以上」に変更

比較対象従業員

- ・ライン職の民間役職者の要件の変更
- ・要件変更後のライン職の役職者と同等と認められるライン職の役職者及びスタッフ職に拡大

比較における対応

関係の整理

- ・給与構造の改革による給料表の職務の級の統合に伴う対応関係の整理
- ・企業規模50人以上100人未満の企業の各役職段階との対応関係の設定

(2) 民間事業所従業員の給与の状況

< 月例給（給与削減措置前）・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18年4月分)	350,125円	368,728円	18,603円(5.05%)
特別給(平成17年8月~18年7月)	4.04月分	4.45月分	0.41月分

(注) 月例給はラスパイレス方式による比較である。

< 月例給（給与削減措置後）の比較 >

区分	民間(A)	職員(B)	公民較差(A-B)
月例給(平成18年4月分)	350,125円	354,737円	4,612円(1.30%)

(注) 特別給は月例給と同率(3%~5%)が削減されている。

(3) 国家公務員の給与の状況

人事院は、去る8月8日に、俸給表及び特別給は据え置き、扶養手当における3人目以降の子等の支給額を引き上げること等を内容とする職員の給与に関する報告・勧告を行った。

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17年は95.5であった。

< 国公ラスパイレス指数（国=100） >

平成10年	11年	12年	13年	14年	15年	16年	17年
103.0	103.4	102.6	102.6	97.6	97.3	95.7	95.5

(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。

(4) 他の都道府県の職員の給与の状況

- ・他の都道府県においては、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、概ね人事院に準拠する勧告を行っている。

(5) 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、雇用情勢等は引き続き厳しい状況にある。

3 勧告の考え方

県内民間の状況、国や他の都道府県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する。

4 勧告の内容

(1) 月例給について

給料表

本年の給料表の改定を見送り

(本年4月に導入した地域給を反映した給料表により、制度的には地域の民間給与とほぼ均衡すること、職員の給与は現に3%~5%削減されていること等を考慮)

その他の手当

- ・管理職手当 人事院勧告の考え方に準じつつ、本県の実情を考慮して定額化
- ・扶養手当
 - ・配偶者に対する手当の1,000円引下げ
 - ・3人目以降の子等の支給額の1,000円引上げ
- ・地域手当
 - ・派遣等により勤務する地域が本来の支給対象である地域に勤務する者への手当の支給
 - ・平成19年度における暫定的な支給割合の引上げ
- ・住居手当 自宅に係る手当を取得後5年間(2,500円)に限定(月額1,500円に係るものは廃止)

(2) 特別給について

期末手当の支給月数の0.2月分引下げ(3.0月分 2.8月分)

(民間の支給状況が下回っているが、現に職員の特別給が給与の削減措置によって減額支給されている実態を考慮)

(6月期:1.4月分 1.3月分 12月期:1.6月分 1.5月分)

(3) 実施時期等

- ・改正給与条例の公布日の属する月の翌月から実施。ただし、管理職手当の定額化及び地域手当の見直しについては、平成19年度から実施
- ・所要の経過措置の設定

5 主な提言事項

(1) 給与制度の見直し

- ・定時制通信教育手当、警察職員の特殊勤務手当について見直しが必要

(2) 次世代育成の取組み・家庭生活の支援

- ・「特定事業主行動計画」の着実な実施と実効ある取組みが必要

(3) 時間外勤務の縮減対策

- ・ICカード職員証の導入によって把握できる勤務実態をよく検証し、効果的な縮減対策を講じることが必要
- ・ICカード職員証の未導入機関においては、より客観的な勤務時間管理を行い、実効性ある縮減対策を講じるためにも、その導入が必要
- ・長時間勤務の実態が見られる教員については、根本的な業務の見直しを行い、その解消を図ることが必要
- ・長時間の時間外勤務を行った職員の健康管理についての取組みを図ることが必要

(4) 職員の健康保持

- ・職場単位でも健康保持に努めていけるような取組みが必要

(5) 女性職員の登用

- ・性別にとらわれず、個人の能力や適性に応じた職員配置や業務分担をすることが重要

(6) 公務員倫理

- ・職員一人一人が自覚を持ち職場全体の問題として取り組むことが必要