

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21年10月

鳥取県人事委員会

写

平成21年10月5日

鳥取県議会議長 小谷 茂 様
鳥取県知事 平井伸治 様

鳥取県人事委員会委員長 曾我 紀 厚

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のとおりに勧告するとともに、
人事管理について別紙第3のとおりに報告します。

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。また、給与について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 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10,290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、海事職の6種9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、表1のとおりである。(参考資料第1表～第3表)

表1 給与の支給状況等(本年4月)

区 分		全 職 員	左のうち 行政職給料表適用職員
職 員 数		10,290人	3,265人
平 均 年 齢		42.7歳	41.8歳
平 均 経 験 年 数		20.6年	20.0年
平均給与月額	給 料	349,815円	319,288円
	扶 養 手 当	9,926円	10,169円
	地 域 手 当	324円	539円
	その他の手当	17,642円	14,381円
	合 計	377,707円	344,377円

(注) 1 「給料」には、「切替による差額及び経過措置額」及び「教職調整額」を含む。
2 再任用職員は含まれていない。

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の比較を行うため、

人事院等と共同して、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の207事業所のうち、143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給与改定については、表2のとおり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14.7%と昨年（40.0%）に比べ大幅に減少しており、ベースアップを中止した事業所は38.9%、ベースダウンを実施した事業所は0.8%となっている。（参考資料第17表）

表2 給与改定の実施状況の推移

項目	平成19年	平成20年	平成21年
ベースアップ実施	34.3%	40.0%	14.7%
ベースアップ中止	17.8%	17.1%	38.9%
ベースダウン	0.0%	0.0%	0.8%

(注) 1 係員における状況である。
2 ベースアップの慣行がない事業所があるため、合計が100%にならない。

雇用調整等の実施状況を見ると、表3のとおり本年1月以降に雇用調整等を実施した事業所の割合は52.9%であり、昨年（27.4%）より大幅に増加している。雇用調整等の内容としては、一時帰休・休業23.1%、採用の停止・抑制22.5%、残業の規制21.3%などの措置が行われている。（参考資料第26表）

表3 雇用調整等の実施状況の推移

項目	平成19年	平成20年	平成21年
一時帰休・休業	0.7%	2.8%	23.1%
採用の停止・抑制	7.4%	10.7%	22.5%
残業の規制	9.0%	6.4%	21.3%
計	28.2%	27.4%	52.9%

(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いる。「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。

(2) 職員と民間事業所従業員の給与水準の比較

ア ラスパイレス方式による月例給の比較

職員と県内の民間事業所従業員の月例給の比較は、職員においては行政職給料表の適用者、民間事業所従業員においてはこれに類似すると認められる事務・技術関係職種の者の4月分の給与月額を用い、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を同じくする者同士を対比させることにより、精密に行っている。

職員と民間事業所従業員では人員構成が異なっているにもかかわらず

ず、単純平均したものを使用すれば、平均年齢の違いによる平均給与額の違いが考慮されないなど、集団同士の給与水準を比較する上では適当でない。

給与を決定する際の基礎的な要素（役職段階、年齢、学歴）を統一させて比較する方式（ラスパイレス方式）により比較することで、より精確に給与水準の実態を反映したものになり、この方式は、現在では国家公務員をはじめ全国の地方公務員の統一的な給与比較方法として定着している。

本県においても、職員と県内の民間事業所従業員の月例給を比較するに当たっては、引き続きラスパイレス方式を採用することが適当である。

イ 公民給与比較における役職対応関係

昨年の給与勧告に際し、公民較差において、級別に大きな差が生じていることに対し、県議会や任命権者、職員団体から、その原因は、例えば、3,000人規模の職員がいる県の課長が民間の企業規模500人以上の課長代理と比較されていることなど、公民比較における役職の対応関係にあり、現行の役職対応関係の妥当性について検証すべきではないかとの指摘があった。役職対応関係は、公民給与の精確な比較を実現し、地域の民間給与をより適切に反映させる観点で大切な要素であることから、その妥当性の検証は必要なものと考え、検討を行った。

検討にあたっては、本県におけるこれまでの民間給与実態調査結果などの分析を行うとともに、国や他県の状況についての調査を行った。

具体的には、現在の比較対応関係になった平成18年以降、本年までの4年間について、本県の民間給与実態調査の結果を用い、年齢別、学歴別、企業規模別に較差の原因がどこにあるかの経年変化を分析するとともに、企業規模500人以上の民間の役職と県職員との対応関係が適切かどうかについて、民間の企業規模500人以上の従業員の個別データを過去5年間にわたって精緻に検証し、さらに、民間の給与実態、県の給与実態、過去からの比較対応関係、比較対象給与を踏まえて検証した。

その結果、級別の較差に差が生じることの大きな原因が企業規模500人以上の部分の対応関係ではなく、主に企業規模100人以上499人未満の部分の、特に高齢層を中心とした部分に存在していること、例とされていた企業規模500人以上の事業所の課長代理については、その3分の2を超える課長代理が県の課長の管理職手当と同水準の役職手当の支給を受けており、時間外手当が支給されていない実態を勘案すると、この比較も不相応とは言えないこと、平成17年から民間と比較する給与に含む諸手当として、役付手当を含むこととなり、この手当は、民間では係長や課長代理から支給されているものの、県職員では6級以上の管理職層にしか支給されないため、県の6級以上の給与水準は民間の給与水準の上がり方に比べて、相対的に跳ね上がる結果となっていること（県職員

間の比較給与をみても、管理職手当が支給される6級と支給されない5級以下では大きな差が生じている。)などが分かった。

このため、公民較差について、級別に見ると大きな差が生じている原因が、現行役職対応関係にあるとは証明することができなかった。

もとより、役職対応関係については、平成18年7月に官民給与の比較方法の在り方に関する研究会がまとめた報告書の中で「民間においても役職段階の内容は、民間事業所の業務内容や規模、会社としての組織づくりの考え方などによって様々であり、形式的な同一の職名をもって単純に比較することはできない」とされ、同等の者同士を比較するため「民間企業については組織階層とそれぞれの階層の構成員数を指標として、公務については権限や意思決定の基本となる「課」等の行政組織を基準として定めている給与法上の「職務の級」を指標として、組織における責任の大きさを把握し、この2つの指標を対応させる」ことにより役職段階を対応させているとなっており、この報告に基づいて人事院が官民比較の際に用いる現在の役職対応関係が設定されている。

さらに、現在、人事院や他の都道府県と共同して職種別民間給与実態調査を行い、その結果をもとに公民比較をしている。その上、これまで独自の役職対応関係を設定していた県のほとんどが、人事院と同じ役職対応関係に修正しており、現在は大都市を擁するごく一部の県を除いて、人事院と同じになっている。これは、同じ基準で国や他の地方公共団体の公民較差の状況を比較することが可能となることにもつながっているものである。

これらの状況を踏まえると、現時点では、現行の役職対応関係を変更すべき合理的な理由は見出せず、現在、国の給与制度を準用している状況等を勘案し、本年も引き続き現行の役職対応関係で公民給与の比較を行うこととした。

ウ 公民給与の比較

(ア) 月例給

本年4月分として支給された諸手当を含む給与額について、職員と民間事業所の従業員の額をラスパイレス方式により比較したところ、表4のとおり民間事業所従業員の額が職員の額を6,051円(1.75%)下回る結果となった。(参考資料第16表)

表4 月例給の比較

区 分	民間事業所 従業員(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%)

(注) 1 職員及び民間事業所従業員とも本年度の新規学卒の採用者を、職員はさらに県外事務所に勤務する者を除いている。

- 2 職員は、行政職給料表適用者から1に掲げる者を除いた上で民間事業所従業員と比較が可能な3,115人を対象としているため、職員の月例給の額は、1ページの平均給与月額とは異なる。

なお、本県においては、平成18年2月にいわゆるわたりを完全に廃止したことに伴う経過措置の期間中であるとともに、平成18年4月実施の給与構造の改革に伴い引き下げられた給料の現給保障措置がとられているところである。こうした措置を考慮した公民較差は表4-2から表4-4のとおりである。

表4-2 月例給の比較（わたり廃止の経過措置がないものとした場合）

区 分	民間事業所 従業員 (A)	職員 (B)	公民較差 (A-B)
月 例 給 (平成21年4月分)	339,283円	342,234円	△ 2,951円 (△ 0.86%)

表4-3 月例給の比較（現給保障措置がないものとした場合）

区 分	民間事業所 従業員 (A)	職員 (B)	公民較差 (A-B)
月 例 給 (平成21年4月分)	339,283円	341,626円	△ 2,343円 (△ 0.69%)

表4-4 月例給の比較（経過措置・現給保障措置のいずれもないものとした場合）

区 分	民間事業所 従業員 (A)	職員 (B)	公民較差 (A-B)
月 例 給 (平成21年4月分)	339,283円	337,057円	2,226円 (0.66%)

(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、表5のとおり所定内給与月額の3.86月分であり、職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数4.02月分を0.16月分下回る結果となった。（参考資料第22表）

表5 特別給の比較

区 分	民間事業所 従業員 (A)	職員 (B)	公民較差 (A-B)
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

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。

人事院が行った平成21年国家公務員給与実態調査によると、本年4月における給与の支給状況等は、表6のとおりである。

表6 国家公務員の給与の支給状況等

区 分		全 職 員	左のうち行政職俸給表(一)適用職員
職 員 数		277,655人	157,357人
平 均 年 齢		41.9歳	41.5歳
平 均 経 験 年 数		20.6年	20.2年
平均給与月額	俸 給	340,071円	325,521円
	扶 養 手 当	12,511円	12,280円
	地 域 手 当 等	33,110円	32,418円
	そ の 他 の 手 当	20,771円	21,551円
	合 計	406,463円	391,770円

(注) 1 俸給には、俸給の調整額及び切替に伴う差額を含む。
2 地域手当等には、広域異動手当及び研究員調整手当を含む。

(2) 県職員と国家公務員の給与水準の比較

行政職俸給表(一)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日現在の俸給月額・給料月額を学歴別、経験年数別にラスパイレ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98.8となっている。

なお、本年の国公ラスパイレス指数は、本県の過去の給与引下げの影響により、昨年を相当下回るものと見込まれる。

表7 国公ラスパイレス指数

年	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年
国公ラスパイレス指数	95.7	95.5	96.5	97.3	98.8

(注) 平成19年までの本県の給料は、減額措置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50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の全国の約50,200の民間事業所のうちから、無作為抽出した11,100の事業所について「職種別民間給与実態調査」を実施した。その結果、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863円(0.22%)上回っていること、また、特別給の年間支給月数についても、国家公務員が民間事業所従業員を0.33月分上回っていることが判明したとして、本年8月11日、国会及び内閣に対して給与等に関する報告・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。

その概要は、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	390,907円	391,770円	△863円 (△0.22%)
特別給	4.17月分	4.50月分	△0.33月分

(注) 新規学卒者を除く。

2 改定の内容

(1) 本年の給与改定

①改定の内容

区分	改定の内容
俸給表	初任給を中心とした若年層及び医療職俸給表(一)を除き、すべての俸給月額について引下げ
住居手当	自宅に係る住居手当(新築・購入後5年に限り支給、月額2,500円)を廃止
特別給	年間支給月数の引下げ(4.50月分→4.15月分)
超過勤務手当	月60時間を超える超過勤務(日曜日又はこれに相当する日の勤務を除く。)に係る超過勤務手当の支給割合を100分の150に引き上げるとともに、当該支給割合と本来の支給割合との差額分の支給に代えて正規の勤務時間においても勤務することを要しない日又は時間(代替休)を指定することができる制度を新設

② 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、所要の減額措置を講ずる。

(2) 給与構造改革の推進等

給与構造改革として当初予定していた配分見直しや諸制度の導入・実施が終了する平成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、平成23年度以降において経過措置の段階的解消に伴って生ずる制度改正原資の取扱い等について方策を検討する。

3 高齢期の雇用問題 ～65歳定年制の実現に向けて～

公務能率を確保しながら65歳まで職員の能力を十分活用していくためには、年金支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から、定年年齢を段階的に65歳まで延長することが適当であり、準備期間も勘案すれば、平成23年中には法制整備を図る必要があるため、今秋以降以下の課題について検討する。

(1) 給与制度の見直し

民間の雇用及び給与の状況等を踏まえた60歳台前半の給与水準及び給与体系を設定

併せて60歳前の給与カーブや昇給制度の在り方を見直し

(2) 組織活力を維持するための施策

役職定年制の導入、専門性をいかし得る行政事務の執行体制の構築、公務外への人材提供と公務外の業務の公務への再配置等の人材活用方策を検討

(3) その他の措置

特例的な定年の取扱い、短時間勤務制の導入、早期退職を支援する措置、公務員の退職給付の在り方等について検討

4 国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出

急速な少子化に対応するため、家族を構成する男女が共に家庭生活における責任を担いつつ、仕事と生活の調和を図り得るような勤務環境を整備するよう、育児休業法を改正

4 他の都道府県等の職員の給与の状況

他の都道府県等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。

本年の給与改定については、これまでに政令市をはじめ、一部の府県で勧告が行われているが、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、その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。

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表8のとおりである。(参考資料第30表)

表8 鳥取市の標準生計費(本年4月)

世帯人員	1人	2人	3人	4人	5人
標準生計費	125,410円	161,090円	193,780円	226,380円	259,070円

6 その他の事情

最近の我が国の経済・雇用情勢を見ると、昨年来の世界的な金融危機を発端とした国内景気の急速な悪化の影響を受け、本年7月の完全失業率が5.7%と過去最高を記録するなど、景況の悪化が雇用情勢にも波及している実態が窺える。

本県の状況を見ると、減少傾向にあった雇用保険失業給付受給実人員が本年に入ってから急激に増加し、本年8月の受給者実人員は対前年比24.6%増の5,277人となっている。また、有効求人倍率も本年8月は0.46倍と昨年に比べて0.21ポイント低下、これは過去最低の水準となっており、国内景況の悪化が本県の雇用情勢にも大きく影響を及ぼしている。

7 職員の給与に関する勧告に当たっての考え方

(1) 給与改定の考え方

これまで本委員会では、地方公務員法に定める情勢適応の原則に基づき、国や他の地方公共団体の動向も見ながら、地域の実態をより反映させた勧告を行ってきたところである。

県内の経済情勢は前に述べたとおり、より一層厳しくなっている状況の中、納税者の理解と納得を得られるよう、このような状況を反映した適切な水準の給与勧告が求められている。

したがって、本年も、地域の民間事業所従業員の給与水準をより適切に反映させる必要がある。

一方、本県においては、平成11年以降10年続けて、月例給又は特別給の減による年間給与の引下げを行ってきた。また、この間、職務や責任の実態と給与上の職務の級の格付けとの対応関係が不適切な職又は格付けを見直したいいわゆるわたりの廃止、年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた給与構造への転換を目的とした給与構造改革など、労使双方の努力のもと、全国でも先進的な給与制度の見直しが行われてきたところである。

こうした状況を踏まえるとともに、公務員については労働基本権が制約されていることの代償措置として給与勧告制度が設けられている趣旨及び公務への有能な人材確保の必要性の観点等も勘案しながら検討した結果、本年は以下のとおり月例給及び特別給の引下げを行うことが適切であると判断した。

今回の勧告が実施された場合、本県職員にとっては11年連続での年間給与の引下げという厳しい内容となるが、情勢適応の原則に基づき、県

内の景況等を反映して決定される給与水準とすることは、県民の理解を得られる適正な給与水準を確保することにつながるものである。

県職員にあっては、依然として厳しい本県民間の状況を十分認識するとともに、引き続き県民の視点に立った行政サービスや公務能率の向上に努めていただきたい。

(2) 改定の内容

ア 平成21年の民間給与との較差等に基づく給与改定

前記のとおり、本年4月時点で、民間事業所従業員の月例給が職員の月例給を6,051円(△1.75%)下回っており、特別給についても0.16月分下回っていることが判明した。本委員会としては公民較差の大きさを考慮する一方で、10年連続で年間給与が引き下げられてきたこと、より地域民間の実態を反映した給与改定を行ったことにより国や他の地方公共団体と比べて給与水準が相当低くなっている実情もあることから、国や他県の公務員の給与水準との均衡も考慮して本年の給与改定について検討を重ねてきた。

その結果、本年は国との給与水準の差が一層拡大することが見込まれるため、月例給については、本県独自の取組であるわたりの完全廃止措置が着実に進展していること及びその経過期間中であることから、本年の公民較差6,051円からわたり廃止の経過措置相当分を控除した2,951円(△0.86%)を解消することが適当であると判断し、次のとおり、これに見合うよう月例給等の引下げの改定を行うこととする。

ただし、昨年と言及したところであるが、職員の士気を確保するためにも、昇給及び勤勉手当の勤務成績の反映について、適用範囲の拡大を図られるよう各任命権者においては努力されたい。

(ア) 給料表等

給料表については、全給料表・全号給について、現在の給料月額△0.8%の引下げ改定を行うこととする。ただし、医療職給料表(1)については、医師の人材確保への影響が懸念されるという観点から引下げ改定は行わないこととする。

改定の方法であるが、現在の給料表は、国の平成18年4月1日適用俸給表を基礎としているが、その後、国においては、2度にわたって俸給表の改定が勧告されたことにより、本県の給料表と国の俸給表に構造上の差異が生じてきている。また、昨年、行政職給料表2級以下とその他の給料表のこれに相当する職務の級の改定が据え置かれたことにより、一部で昇任・昇格に伴う給与額の引上げが通常に比べて十分に行われない等の構造となっている。本来であればこうした状態は解消することが望ましいが、今回は引下げ改定であること及び現在の給料表は、昨年県議会での議決を経て制定されたところであることを

勘案し、現在の給料月額を引下げ改定することとする。

なお、再任用職員の給料月額についても、再任用職員以外の職員の給料月額の改定に準じた改定を行うこととするとともに、平成18年2月実施のわたり廃止に伴う経過措置額、平成18年4月実施の給与構造改革に伴う現給保障額及び管理職手当についても同様に引下げを行うこととする。

(イ) 自宅に係る住居手当

国においては、昭和49年に、主に自宅の維持管理の費用を補填する趣旨の手当として自宅に係る住居手当が設けられ、平成15年には財形持家個人融資に関連するものである住宅の新築・購入後5年に限り支給される手当のみを残して廃止していた。

本県においても、基本的には、これに準じて制度を整備し、現在は国と同様の制度となっているところであるが、国は本年の勧告において、財形持家個人融資の利用者が大幅に減少し、措置しておく必要性が認められないとして廃止を勧告した。この状況は本県においても同様であり、さらに、県内民間事業所においても同様の手当を支給している事業所が少ないことを勘案し、国と同様に廃止することとする。

(ウ) 期末手当

特別給については、民間事業所従業員の年間支給月数が職員の支給月数を下回っていることから、均衡を図るため、本年は、期末手当の支給月数を0.16月分引き下げ、年間支給月数2.41月分（特定幹部職員にあっては2.01月分）とすることとする。また、再任用職員の期末手当、任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当の支給月数についてもこれに準じた引下げを行うこととする。

イ 実施時期等

本委員会においては、近年、給与の減額改定に際しては、不利益を遡及することのないよう、その実施時期を条例公布日の属する月の翌月の初日としてきたところである。

一方、人事院においては、情勢適応の原則に基づき、年間給与で公務と民間の均衡を図る必要があるとの観点から、民間給与の調査月がその年の4月分であることから、その年の4月から改定の実施の日の前日までの期間に係る較差相当分を解消するための調整措置を講じるよう勧告しているところである。また、同様の措置を執っている地方公共団体も相当数あり、本委員会もかつては同様の勧告を行ってきた時期もあった。

このような調整措置は、不利益遡及ではないとの見解もあるが、実質的には、4月に遡って減額改定することと同様の効果をもたらすものであることから、不利益遡及と同様の措置ではないかとの懸念も拭いきれ

ないものでもある。

このため、本委員会においては、勧告の実施時期と前記のような調整措置を講じることの是非について検討したが、民間給与の調査対象であるその年の4月と職員の給与の改定時期の違いについて、現在の公務員給与が民間の給与改定の状況及びその実績を精確に調査し、この結果を適切に反映して改定することとされていること、つまり、現在の給与勧告制度に元々内包された自然に起こり得る時期の違いであると整理し、本県においては、本委員会の勧告を受けたいわゆる改正給与条例が通常12月の下旬までに決定されることから、勧告における改定の実施時期を翌1月1日とし、遡及して実施することと同様の効果をもたらす調整措置は執らないことが妥当であると判断した。なお、従来、増額改定となる場合においては、実施時期を遡って4月1日としてきたが、同様の趣旨から、今後は、増額改定となる場合においても翌1月1日を実施時期とすることとする。

したがって、月例給であるアの（ア）及び（イ）については、平成22年1月1日から実施することとする。

しかし、特別給については、民間における前年の冬季とその年の夏季の支給月数により年間支給月数の実績を調査し、この結果を県職員の年間支給月数と比較し、その較差を適切に反映した勧告としており、その年の12月期の支給基準日までに改定を実施することによって、適切に民間との均衡が図れるものであると考える。特に本年は、国の動向及び厳しい県内の経済情勢を考え、4月に夏季一時金に関する特別調査を実施したものの、調査時点で決定済みの事業所が少なかったことから、精確な較差に基づき県内民間事業所の実績に応じた年間支給月数の改定を行うことが適切として勧告を見送った経緯もある。このような状況を踏まえて、アの（ウ）については平成21年12月1日から実施することとする。

8 給与制度の見直し

（1）教育職給料表の見直しについて

昨年来、県議会における問題提起を契機として、現在小中学校と高等学校等に分けられている教員の給料表の一本化について検討してきた。教員の給料表については、もともと昭和28年までは一般行政職と同じ給料表を用いていたが、昭和29年に小中学校と高等学校等とで異なる給料表が創設された。これは、その当時、教員免許の資格要件や在職者の学歴に差があったこと、管理職登用率の違いがあったこと等により給料表が分けられたものである。その後、小中学校と高等学校等との教員免許の取得に必要な学歴差にはほとんど差がなく、小中学校においても大学卒が教員の主体となっている状況から、採用後一定の年数に至るまで給

料月額を小中学校と高等学校等で同額としてきた。また、平成16年4月に国立大学が独立法人となり、それまで教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）によって国立学校の教員の給与に準じて定めてきた公立学校の教員の給与については、各地方公共団体が独自に定めることとなった。

このような経緯を踏まえ、小中学校と高等学校等とで給料表を分けている現状について、本委員会として改めて検討してみると、両給料表において、現在も給料月額が異なっているところがあるのは、小中学校と高等学校等の管理職登用率の差によるものであると考えられるが、本来、給料表は職務の内容により分けるべきであるところ、小中学校と高等学校等の教員の職務内容については、給料表を分けておくほどの大きな違いを見出すことが難しいことから、昨年の報告において、速やかな一本化が必要な旨言及したところである。

本委員会としては、このような状況が続くことは、他の給料表とのバランスを考慮しても合理的なものとは考えられないことから、教育職給料表を早期に一本化するよう、小中学校と高等学校等の管理職登用率の差による処遇の違いに配慮し、一本化の趣旨に沿って、給与面における一定の措置を講じることを検討したところである。しかし、登用等の任用面を抜きに給与面だけで、この違いを解消することは困難であることから、この度は勧告を見送ることとした。

このため、任命権者においては、モチベーションの向上を図る等の観点から、新たな職の設置を検討するなど、一本化に向け、早急に必要な措置を講じるよう要請する。

(2) 教員の手当等について

教員の手当等については、昨年も言及したところである。本年も国において教員の手当等について見直しが行われているが、その趣旨を踏まえながら検討の上、適切に対応する必要がある。

(3) 研究職給料表について

昨年の報告において、研究職給料表のあり方を検討する必要がある旨言及したところであるが、現在、任命権者において、職務に応じた職位や給与のあり方について整理するなどの検討が進められているところであり、その検討結果を踏まえ、本委員会として適切な対応をしたい。

本県職員の給与に関する状況については、以上のとおりであるが、県職員の給与については、県民の関心も高く、その理解と納得を得たものであ

ることが重要であり、近年は、地域の民間給与水準をより適切に反映することが要請されているが、その実現のためには、人事委員会が精確な公民給与比較を行い、その結果に基づく勧告を行うことが前提となるものである。

近年、国においては、地方公務員の給与のあり方についての研究がなされ、さらに、引き続き、全国の人事委員会が相互に連携し、人事委員会における公民給与比較の反映のあり方等に関して検討を進めているなど、地方公務員の給与に関わる様々な議論がなされている。

本委員会としては、これらの動向も注視しながら、また、諸情勢を十分見極めながら、本県職員の給与について、より県民の理解と納得を得たものとなるよう、その役割を十分果たしていきたい。

別紙第2

職員の給与に関する勧告

職員の給与について、次の措置を講じることを勧告する。

1 職員の給与に関する条例（昭和26年条例第3号）の改正

（1）給料表

現行の行政職給料表備考において、乗じることとする率を行政職給料表2級以下であるものについては1,000分の992、3級以上であるものについては1,000分の957とすること。行政職給料表以外の給料表（医療職給料表（1）を除く。）については、行政職給料表の職務の級に相当する職務の級又は職務の級及び号給ごとにそれぞれの乗じることとする率とすること。

これに伴い、職員の給与に関する条例の一部を改正する条例（平成17年鳥取県条例第109号）附則第15項に規定する額及び職員の給与に関する条例の一部を改正する条例（平成18年鳥取県条例第43号）附則第7条に規定する額についても、同様の改定を行うこと。

（2）諸手当

ア 住居手当について

自らの所有に係る住居に居住する職員に対する住居手当は、廃止すること。

イ 期末手当について

（ア）平成21年12月期の支給割合

12月に支給される手当の支給割合を1.22月分（特定幹部職員にあっては1.02月分）とし、再任用職員については同月に支給される手当の支給割合を0.66月分（特定幹部職員にあっては0.56月分）とすること。

（イ）平成22年6月期以降の支給割合

6月及び12月に支給される手当の支給割合をそれぞれ1.11月分及び1.30月分（特定幹部職員にあっては、それぞれ0.91月分及び1.10月分）とし、再任用職員については、6月及び12月に支給される手当の支給割合をそれぞれ0.60月分及び0.70月分（特定幹部職員にあっては、それぞれ0.50月分及び0.60月分）とすること。

2 任期付研究員の採用等に関する条例（平成13年条例第4号）の改正

（1）給料表

現行の給料表を別記第1のとおり改定すること。

（2）期末手当について

- ア 平成21年12月期の支給割合
12月に支給される手当の支給割合を1.47月分とすること。
- イ 平成22年6月期以降の支給割合
6月及び12月に支給される手当の支給割合をそれぞれ1.38月分及び1.53月分とすること。

3 任期付職員の採用等に関する条例（平成14年条例第67号）の改正

(1) 給料表

現行の給料表を別記第2のとおり改定すること。

(2) 期末手当について

- ア 平成21年12月期の支給割合
12月に支給される手当の支給割合を1.47月分とすること。
- イ 平成22年6月期以降の支給割合
6月及び12月に支給される手当の支給割合をそれぞれ1.38月分及び1.53月分とすること。

4 改定の実施時期

この改定は、平成22年1月1日から実施すること。ただし、1（2）イ（ア）、2（2）ア及び3（2）アについては平成21年12月1日から実施すること。

別記第 1

第 6 条第 1 項の給料表

号 給	給 料 月 額
	円
1	399,000
2	461,000
3	524,000
4	610,000
5	711,000
6	812,000
備考	この表の額に1,000分の957を乗じて得た額（その額に 500円未満の端数の生じたときは、これを切り捨て、500円以上1,000円未満の端数が生じたときは、これを1,000円に切り上げるものとする。）を給料月額とする。

第 6 条第 2 項の給料表

号 給	給 料 月 額
	円
1	329,000
2	367,000
3	396,000
備考	この表の額に1,000分の957を乗じて得た額（その額に 500円未満の端数の生じたときは、これを切り捨て、500円以上1,000円未満の端数が生じたときは、これを1,000円に切り上げるものとする。）を給料月額とする。

別記第 2

第 7 条の給料表

号 給	給 料 月 額
	円
1	376,000
2	426,000
3	479,000
4	545,000
5	622,000
6	728,000
7	852,000
備考	この表の額に1,000分の957を乗じて得た額（その額に 500円未満の端数の生じたときは、これを切り捨て、500円以上1,000円未満の端数が生じたときは、これを1,000円に切り上げるものとする。）を給料月額とする。

別紙第3

人事管理に関する報告

1 仕事と家庭生活の両立支援

少子高齢化への対応が国全体として大きな課題となる中で、官民を問わず、仕事と家庭生活の両立支援のための取組が進められている。

先般、民間労働者について、育児休業等に関する措置の拡充等を内容とした法律が公布されたことを受けて、人事院は、配偶者が育児休業をしている職員について育児休業等を行うことができるよう、また、子の出生の日から一定期間内に最初の育児休業をした場合には再び育児休業を行うことができるよう措置することが適当として、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を国会及び内閣に対して行った。あわせて、育児を行う職員の超過勤務の免除の制度及び介護についての短期の休暇の制度の導入並びに子の看護休暇の期間等の拡充についても措置していくこととしている。

地方公務員についても関係法令の改正の動きが予想されるため、本県においても、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引き続き努めていく必要がある。なお、現在「小学校就学の始期に達するまで」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必要がある。

< 育児休業の新規取得状況 >

単位：人

区分	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度
知事部局	42(4)	49(9)	41(3)	44(2)
教育委員会	112(2)	129(6)	125(2)	119(0)
警察本部	6(0)	11(0)	8(0)	4(0)

(注) ()内は男性職員取得者数で内数である。

2 時間外勤務の縮減対策

近年、一時期減少傾向にあった職員1人当たりの時間外勤務時間数が、様々な要因もあるが、増加する傾向にある。

本委員会は、個人・家庭・地域生活と仕事の調和を図り、健康の保持・増進、公務能率向上の促進という観点から、時間外勤務の縮減の必要性をかねてから言及してきた。時間外勤務の縮減のためには、勤務実態の客観的な把握を行うことが不可欠であり、ICカード職員証など情報技術を活用した出

退勤管理、勤務時間管理を行うことが必要である。

現在、各任命権者では勤務実態の把握のためのシステムの導入が進められるようになってきているが、導入したシステムを適切に運用し、勤務時間管理に活用するとともに、知事部局において取り組まれているように、各職場において目標時間を設定し、また、管理職員が率先して導入したシステムによって得られた情報を活用して時間外勤務の要因、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。

なお、長時間労働者の割合の高止まり等に対応し、長時間労働を抑制し、労働者の健康確保や仕事と生活の調和を図ることを目的に平成22年4月1日から施行される「労働基準法の一部を改正する法律」(平成20年法律第89号)の趣旨を踏まえ、各任命権者は適切に対応する必要がある。

本委員会としても、各職場における時間外勤務の実態を把握し、発生要因を分析するなど、各任命権者における縮減に向けた取組を促進したい。さらに、労働基準監督機関としての立場から、労働基準法第36条第1項に規定する協定の遵守状況を確認し、その状況に応じて必要な指導を行うなどの取組を行う。

区 分	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度
知 事 部 局	155	145	170	193
うち本 庁	222	196	240	251
地方機関	122	112	128	150

3 労働災害の防止

昨年度末に、職員が職場において死亡する事故が発生した。知事部局においては、事故を受けて、職場の再点検を行い対策を講じるとともに、労働安全衛生法上の設置義務がない職場にも県独自の安全推進者を設置することとするなど、再発防止に向けた取組を推進しているところである。

すべての任命権者において、こうした取組を参考にしながら、また、衛生委員会を適切に開催するなど、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を推進する必要がある。

4 職員の健康保持

近年、社会情勢の変化等による仕事の困難度の高まりや事務量の増大など職員を取り巻く状況は年々複雑かつ厳しいものとなっている中、職員の健康保持は、職員やその家族にとって重要なことであることはもちろんのこと、公務を効率的かつ的確に提供するという観点からも極めて重要な課題である。

各任命権者においては、健康相談事業を職員に積極的に周知するなど、職員の健康保持を重要課題ととらえて取組を進めており、中でも、近年、精神疾患による長期療養者数については、概ね横ばいの傾向となっているものの、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である。

心の健康の保持増進のためには、ストレスの状態に職員自ら又は管理監督者等が早期に気づくことと、同時にその状態に応じた適時、的確な措置をとることが重要であり、継続的な取組を進めていく必要がある。

また、職場におけるセクシュアル・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に努めることは、職員の心の健康の保持増進につながるものでもあることから、知事部局におけるハラスメント防止の取組を参考にするなど、各任命権者において取組を進める必要がある。

< 在職死亡者及び長期療養者の状況 > 単位：人

区 分		平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度
知 事 部 局	在職死亡者	5	4	2	4
	長期療養者	74	86	85	78
	うち精神疾患	46	47	45	39
教 育 委 員 会	在職死亡者	2	3	5	2
	長期療養者	117	122	130	133
	うち精神疾患	51	50	62	63
警 察 本 部	在職死亡者	1	1	6	4
	長期療養者	9	6	6	5
	うち精神疾患	0	0	0	2

(注) 長期療養者数は休業期間が通算30日以上ある者である。

< 健康相談件数の状況 > 単位：件

区 分		平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度
知 事 部 局		600	655	796	843
┆うちメンタルヘルス相談		201(33.5%)	362(55.2%)	454(57.0%)	506(60.0%)
教 育 委 員 会		215	229	197	256
┆うちメンタルヘルス相談		41(19.1%)	42(18.3%)	76(38.6%)	47(18.4%)
警 察 本 部		543	378	540	540
┆うちメンタルヘルス相談		83(18.7%)	21(5.6%)	70(13.0%)	70(13.0%)

(注) 1 知事部局は「健康相談」、「地共済24時間ダイヤル」、教育委員会は「心の健康相談」、「職場適応相談会」、「教職員健康相談24」、警察本部は「健康相談」、「電話健康相談」における相談件数である。

2 ()内は健康相談件数に占めるメンタルヘルス相談件数の割合である。

5 公務員倫理

服務規律の遵守については毎年言及しているところであるが、昨年度も事務の遅延や不適切な会計処理、生徒に対する体罰等により多数の職員が懲戒処分を受けた。懲戒処分の中には、本来部下を指導すべき管理監督者的立場の職員が自らの非行により懲戒処分を受けた事例があったほか、最近も公務外における非行で懲戒処分を受けた事例が発生している。

公務員に対する県民の目が厳しさを増す中、行政に対する県民の期待と信頼に応えるため、一部の職員であっても、公務中、公務外を問わず公務員の不祥事が公務全体に対する信頼を著しく失墜させるとともに、公務の円滑な遂行に支障を来たすということを職員一人ひとりが改めて自覚し、より一層高い使命感と倫理観を持って行動することが求められる。

< 懲戒処分数 >

単位：人

区 分	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度
知 事 部 局	13	23	4	8
教 育 委 員 会	7	12	17	7
警 察 本 部	0	5	2	0
計	20	40	23	15

< 事由別処分数 >

単位：人

区 分	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度
一 般 的 服 務 関 係	2	3	3	6
不 適 切 な 業 務 処 理	7	27	10	6
横 領 等	0	1	1	0
公 務 外 非 行	1	4	0	0
交 通 事 故 ・ 法 規 違 反	5	3	6	1
監 督 責 任 関 係	5	2	3	2
計	20	40	23	15

(注) 免職、停職、減給、戒告の各処分の計である。

6 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、平成25年度以降、60歳で定年退職しても年金が支給されず、年金支給開始までの間に無収入となる期間が発生する。国においては、公的年金の支給開始年齢が61歳に引き上げられる平成25年度までに所要の措置を講ずる必要があり、年金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

まで延長することが適当であると整理し、定年延長を実現していく上での諸課題について、検討を進めていくこととしている。

地方公務員の定年については、国の職員につき定められている定年を基準として条例で定めるものとするとしていることから、本県においても、この国の動向を注視しながら、その取扱いについて検討を進める必要がある。

7 非常勤職員等の処遇及び障害者の雇用

現在、公務においては、行財政改革を進める一方で、多様化・高度化する行政ニーズに対応するため、事務の種類や性質に応じ、臨時的任用職員・非常勤職員といった多様な任用・勤務形態を活用することが必要不可欠となっている。これらの職員の処遇については、任命権者において、近年、総合的な見直しが図られているところであるが、引き続き、職務給の原則を踏まえ、職務の内容と責任に応じた報酬等とするなど、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である。さらに、総務省において任期付短時間勤務職員制度について制度及び運用の改善に向けて検討されているところであり、こうした動向も注視する必要がある。

また、障害者の雇用についても促進しているところであるが、任命権者での取組状況を踏まえ、今後の障害者雇用を拡大していくための諸課題について、引き続き検討をしていく必要がある。