

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22年10月

鳥取県人事委員会



平成22年10月1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（昭和25年法律第261号）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。

については、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（昭和25年法律第261号）第14条に、社会一般の情勢に適応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応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（昭和26年鳥取県条例第3号）の適用を受けている職員数は10,244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、医療職及び海事職の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表から第3表まで）

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		10,244人	3,243人
平 均 年 齢		43.0歳	42.1歳
平 均 経 験 年 数		20.9年	20.3年
平均給与月額	給 料	347,679円	315,116円
	扶 養 手 当	9,864円	10,196円
	地 域 手 当	329円	570円
	住 居 手 当	4,331円	5,174円
	その他の手当	11,411円	8,935円
	合 計	373,614円	339,991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215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19.1%と一昨年(40.0%)には及ばないものの昨年(14.7%)に比べて増加しており、ベースアップを中止した事業所の割合も32.5%と昨年(38.9%)に比べて減少している。一方、ベースダウンとした事業所の割合は、2.6%と昨年(0.8%)に比べて増加している。(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20年	平成21年	平成22年
ベースアップ実施	40.0%	14.7%	19.1%
ベースアップ中止	17.1%	38.9%	32.5%
ベースダウン	0.0%	0.8%	2.6%

(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%にはならない。

また、県内の民間事業所における定期昇給の実施状況については、表2-2のとおり、従業員に対して定期昇給を実施した事業所の割合は80.0%であり、うち昇給額を増額した事業所の割合は36.8%と、いずれも昨年に比べて増加している。(参考資料第18表)

表2-2 定期昇給の実施状況の推移

項目	平成20年	平成21年	平成22年
定期昇給実施	55.5%	62.0%	80.0%
昇給額の増	23.9%	15.7%	36.8%
昇給額の減	8.8%	15.0%	6.2%
変化なし	22.8%	31.3%	37.0%
定期昇給停止	5.3%	10.2%	3.1%

(注) 1 係員における状況である。
2 ベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。
3 定期昇給制度がない事業所があるため、合計が100%にはならない。

雇用調整等の実施状況をみると、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40.0%であり、昨年(52.9%)より減少している。雇用調整等の内容としては、採用の停止・抑制が26.9%と昨年(22.5%)に引き続き高い割合を維持しているが、残業の規制(15.2%)

及び一時帰休・休業（9.2％）の割合は、昨年に比べて減少している。（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20年	平成21年	平成22年
採用の停止・抑制	10.7%	22.5%	26.9%
残業の規制	6.4%	21.3%	15.2%
一時帰休・休業	2.8%	23.1%	9.2%
計	27.4%	52.9%	40.0%

(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、年齢及び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、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、年齢及び学歴）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926円(0.27%)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22年4月分)	339,453円	340,379円	△ 926円 (△0.27%)
---------------------	----------	----------	--------------------

- (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、職員は更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3,144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までのとおりである。

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22年4月分)	339,453円	339,786円	△ 333円 (△0.10%)

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22年4月分)	339,453円	336,935円	2,518円 (0.75%)

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22年4月分)	339,453円	335,767円	3,686円 (1.10%)

(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3.90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3.86月分を0.04月分上回る結果となった。（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21年8月～22年7月)	3.90月分	3.86月分	0.04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（昭和25年法律第95号）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11種17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22年国家公務員給与等実態調査によると、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(-)適用職員
職 員 数		260,581人	144,513人
平 均 年 齢		42.2歳	41.9歳
平 均 経 験 年 数		20.9年	20.5年
平均給与月額	俸 給	340,005円	325,579円
	扶 養 手 当	12,647円	12,467円
	地 域 手 当 等	35,105円	35,061円
	住 居 手 当	3,461円	3,687円
	その他の手当	17,278円	18,872円
	合 計	408,496円	395,666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(-)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・給料月額を学歴別及び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95.3となっている。

なお、本年の国公ラスパイレス指数は、本県のわたり廃止の経過措置額の縮減等の影響により、昨年を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17年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年
国公ラスパイレス指数	95.5	96.5	97.3	98.8	95.3

- (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、かつ、事業所規模50人以上の全

国の約51,000の民間事業所のうちから、無作為抽出した約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757円（0.19%）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0.18月分上回っていることが判明したとして、本年8月10日、衆議院及び参議院の両議長並びに内閣総理大臣に対して職員の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	394,909円	395,666円	△757円（△0.19%）
特別給	3.97月分	4.15月分	△0.18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
50歳台後半層の職員の給与の抑制措置	医療職俸給表(一)、指定職俸給表等を除き、55歳を超える職員（行政職俸給表(一)5級以下の職員及びこれに相当する級の職員を除く。）について、俸給及び俸給の特別調整額の支給額を一定率で減額（△1.5%）
俸給表	医療職俸給表(一)等を除き、中高年齢層（40歳台以上）が受ける俸給月額に限定して引下げ（△0.1%）
特別給	年間支給月数の引下げ（4.15月分→3.95月分）
超過勤務手当	民間企業の実態を踏まえ、月60時間の超過勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を算入

② 実施時期等

- ・ 改正給与法の公布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。
- ・ 超過勤務手当の改定は、平成23年度から実施する。

(2) 給与構造改革

- ・給与構造改革として当初予定していた施策の導入・実施が本年度で終了。地域間給与配分の見直し、勤務実績の給与への反映等について今後も必要な見直しを行う。
- ・平成23年4月にかけて経過措置が解消されることに伴って生ずる制度改正原資を用いて、同年4月に若年・中堅層（43歳未満の職員）にこれまで抑制してきた昇給を1号俸回復させる。
- ・地域別の民間給与との較差と全国の較差との率の差は約2.0ポイントで、昨年よりも0.6ポイント程度、改革前の約4.8ポイントと比べると2.8ポイント程度減少。地域間給与配分の見直しについては、今後の経過措置額の状況や地域手当の異動保障の支給状況、各地域の民間賃金の動向等を踏まえつつ、複数年の傾向をみていく必要を念頭に、最終的な検証を行う。
- ・定年延長の検討の中で、50歳台の給与の在り方について必要な見直しを検討する。

3 高齢期の雇用問題 ～65歳定年制の実現に向けて～

本格的な高齢社会を迎える中、国家公務員制度改革基本法の趣旨を踏まえ、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から、定年を段階的に65歳まで延長することが適当であり、これに向けた制度見直しの骨格を下記のとおりとし、本年中を目途に成案を得て具体的な立法措置のための意見の申出を行う。

(1) 定年延長と60歳台の多様な働き方

- ・平成25年度から3年に1歳ずつ段階的に定年を引上げ
- ・高齢期の働き方に関する職員の意向を聴取する仕組みを導入
- ・一定範囲の管理職を対象とした役職定年制の導入
- ・定年前の短時間勤務制や人事交流の機会の拡充

(2) 定年延長に伴う給与制度の見直し

60歳台前半の民間給与が、継続雇用制度を中心とした雇用形態の下で60歳前に比べて3割程度低くなっている実情等を踏まえ、職務と責任に応じた給与を基本としつつ、60歳台前半の給与水準を相当程度引下げ。50歳台の給与の在り方についても必要な見直しを検討

(3) その他関連する措置

加齢に伴い就労が厳しくなる職種の取扱い、特例的な定年の取扱い等を検討

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

常時勤務することを要しない職員（非常勤職員）について、仕事と育児の両立を図るため、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、一部の県で勧告が行われているところ、概ね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29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	112,440円	174,710円	189,370円	204,000円	218,720円

6 その他の事情

最近の我が国全体の経済・雇用情勢をみると、景気は、引き続き持ち直してきており、自律的回復に向けた動きもみられるが、このところ環境の厳しさは増している。また、失業率が高水準にあるなど依然として厳しい状況にある。（注1）

本県の状況をみると、雇用面では、新規求人倍率（7月）は、1.04倍（前月差0.11ポイント低下、前年同月差0.14ポイント上昇）であった。有効求人倍率（7月）は、0.61倍（前月差0.01ポイント上昇、前年同月差0.15ポイント上昇）と、2か月続いて0.6倍台となっている。

きまって支給する給与（6月）及び所定外労働時間（6月）は、ともに前年同月を上回っている。（注2）

（注）1 出典：内閣府 平成22年9月 「月例経済報告」

2 出典：鳥取県企画部統計課 平成22年9月 「指標から見た最近の県経済の動向」

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、国及び他の地方公共団体の動向も見ながら、県内経済の厳しい情勢が続く中で納税者の理解と納得を得るため、職種別民間給与実態調査に表れた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よう努めて

きたところである。

このような中、本県においては、平成11年以降11年続けて月例給、特別給等の減による年間給与の引下げを行ってきたところであり、近年特に本県で取り組んできた、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。

その結果、今年の国公ラスパイレス指数は平成20年の98.8から95.3へとその差が拡大しており、本年は更にその拡大が予想される場所である。また、他の地方公共団体と比較した場合でも、今年の指数で、47都道府県の平均が98.7であったところ、本県は全国順位で41番目、独自の給与削減措置を行っている団体を除けば全国最低の水準を維持し続けている。なお、県内4市（4市平均98.4）もすべて本県を上回る状況にある。

よって、前記のとおり本年4月時点での月例給は、民間事業所従業員の給与が県職員の給与を依然下回ってはいるものの、給与の減額改定、わたり廃止の経過措置の解消等が進んできた結果、月例給の比較における県職員給与は前年に比べ△4,955円（△1.43%）と確実に減少し、一方、民間事業所従業員は+170円（+0.05%）とわずかだが増加したことにより、公民較差は△0.27%と、平成16年の△0.71%以来6年ぶりに1%の数値を下回る結果となった。また、今年度で確実に解消するわたり廃止の経過措置額を除いた場合の公民較差は△333円（△0.10%）と、公民はほぼ均衡した水準となっていると判断できる。

このため、地域の民間事業所従業員の給与水準に加え、国及び他の地方公共団体との給与水準の乖離の状況並びにわたり廃止の経過措置額等が確実に縮減している状況なども踏まえて総合的に判断することが、公務員に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に適うものであり、有能な人材の確保及び職員の職務執行に対する士気の確保等の観点を勘案しながら検討した結果、本年は、月例給の改定を見送ることが適当であると判断した。

また、特別給は、民間事業所で支払われた賞与等の支給月数が昨年8月から本年1月までの下期分で厳しい経済情勢を反映して落ち込んだ（対前年△0.11月分）ものの、本年2月から7月までの上期分で1.89月分と増え（対前年+0.15月分）、ほぼ平成20年の同期分の水準（1.90月分）に回復したことにより、民間事業所で支払われた賞与等の特別給が県職員の期末手当及び勤勉手当を年間支給月数で0.04月分上回ることとなった。

特別給については、地域の民間事業所の実態を反映させるという観点から、近年、国及び他の地方公共団体の支給月数と大きく異なることがあっても本県の民間事業所の支給月数と同じ支給月数としてきたところであり、本年も同様に取り扱うこととし、年間支給月数を0.04月分引き上げる

ことが適当であると判断した。

なお、本年の国の勧告で人事院が新たに採用した、公民較差の解消に当たり年齢によって給料表の引下げや給与支給額の減額を行うという考え方について、本県では、国より厳しい高齢層の昇給抑制措置（平成20年4月より50歳以上を標準2号給、55歳以上を標準1号給に抑制）が行われていることなどから、別紙第3の中で述べる高齢期の雇用問題等の議論と併せて、今後、検討を行うこととしたい。

これにより、平成11年以降引下げを行ってきた県職員の年間給与は、この度、12年ぶりに引き上げられることとなる。ただし、本県経済は依然として厳しい情勢に変わりがなく、昨年にも増して厳しい経営を迫られている業種・民間事業所もあることから、年間給与の引上げに対する県民からの厳しい批判が予想される場所である。県職員にあつては、このことを十分に認識し、かつ、公務に対して県民の厳しい目が注がれていることを肝に銘じながら、これまでも増して県民の視点に立った行政サービスの充実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22年の民間給与との較差に基づく給与改定

月例給については、前記のとおり、本年は改定を行わないこととする。

一方、特別給については、本年は期末手当の支給月数を0.04月分引き上げ、年間支給月数を2.45月分（特定幹部職員にあつては2.05月分）とすることとする。また、再任用職員の期末手当並びに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、これに準じた引上げを行うこととする。

イ 実施時期等

特別給については、昨年報告の中でも述べたように、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てその較差を適切に反映させるものとしており、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。よって、期末手当については、平成22年12月1日から実施することとする。

8 給与制度等の見直し

(1) 時間外勤務手当の算定方法の見直しについて

時間外勤務手当については、労働基準法（昭和22年法律第49号）の取扱いを踏まえ、月60時間を超える時間外勤務に係る時間外勤務手当の支給割合を引き上げたところであるが、本年の国の勧告において、民間企業の実

態を踏まえ、月60時間の時間外勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含めることとされたところである。

本県の場合、月60時間を超える時間外労働の割増賃金率を引き上げた県内企業のうち、法定休日の労働時間を月60時間の積算の基礎に含めるとしている事業所の従業員の割合は、47.5%とほぼ半数の数字となっている。

(参考資料第28表)

このような県内民間の実態を踏まえつつ、国及び他の地方公共団体の措置状況を勘案し、本県においても、月60時間の時間外勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務時間を含めることとし、平成23年度から実施することとする。

なお、厚生労働省告示により、本年4月1日から、月45時間を超え60時間を超えない時間外労働の割増賃金率について、2割5分を超える率とするよう努めなければならないこととされたところであるが、本年4月の県内民間の状況を踏まえつつ、国及び他の地方公共団体の措置状況を勘案すれば、本県において時間外勤務手当の支給割合を引き上げる状況にはない。

(2) 教育職給料表の一本化について

ア 昨年までの経緯

一昨年来、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ところである。昨年の報告の中でも詳しく述べたところではあるが、教員の給料表が小中学校と高等学校等に分けられている経緯を再掲すると、次のとおりである。

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、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を理由として、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。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。

両給料表において現在も給料月額が異なっている部分があるのは、昭和29年に小中学校と高等学校等とで異なる給料表を創設した理由のうち、現在もなお解消されることなく残っている小中学校と高等学校等と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は異なるものの、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、一昨年来の報告において、速やかな一本化が必要な旨言及してきた。

また、本委員会としては、一本化に際しては、教員数に対して学校数が多いなどの理由により管理職登用率が高くなっている小中学校と比べ、教員数に対して学校数が少ないなどの理由により管理職登用率が低くなっている高等学校等との差を補う目的で給料表の水準が分かれていることから、統合後の基本とする水準は、現在の小中学校の教員に適用されている教育職給料表(2)の水準である旨言及してきたところである。

このため、小中学校と高等学校等と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が、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、一昨年、昨年と勧告を見送り、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任命権者に対して要請したところである。

イ その後の任命権者の取組

昨年の11月議会答弁において、教育長が「どのような校種であろうと教員としての職務内容というのは大きな差はない」こと、よって「人事委員会勧告にある給料表の一本化の見直しの趣旨については、十分に理解」していること及び教育職給料表一本化の課題解消に当たっては「学校現場の状況も踏まえて、人事委員会とよく相談をしながら鋭意検討」することを表明された。

その後、関係課による新職設置等の協議を開始し、これまでの間、新職設置等検討会議の開催及び指導教諭設置状況等に関する先進地調査を行ってきたとのことである。

ウ 本委員会の考え

本委員会としては、昨年の報告以降も引き続き教育職給料表の一本化に向けた検討を任命権者に要請してきたところであり、本年9月8日には改めて教育長と意見交換の場を持ったところである。

任命権者としては、新たな職の設置の必要性や効果等について更に慎重な見極めが必要であり、教員定数上の措置等財政面でも解決すべき課題があることなどから、早期の対応は困難であるとのことであった。任命権者は、具体的には、指導教諭の導入効果等が明確でないこと、高等学校等における新職の設置については定数措置がなく、財政面での課題があること、人事異動の硬直化の懸念があること、指導教諭の設置について学校現場の理解が得られていないことなどを挙げている。

本委員会として勧告を行う場合には一本化後の具体的な給料表を提示して行うことが通例であるところ、新たな職の設置など一本化の課題を解消するための任命権者側の措置が未定のままに新給料表の勧告を

先行して行うことにより、教育現場に不要の混乱を与えたり、又は学校運営に支障をきたすことになること等は本意ではなく、また、任命権者も本年度内に新たな職の設置等に関する方向性について一定の結論を出すこととされているところでもあり、当面はその検討状況を注視することとし、この度も勧告を見送ることとした。

ただし、任命権者に対しては、教育職給料表の一本化に向けて、その課題を解消するための方法を幅広く検討し、早急に必要な措置を講じるよう改めて強く要請する。

(3) 教員の手当等について

教員の手当等については、昨年と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ところであり、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。

(4) 研究職給料表について

一昨年来の報告において、研究職給料表の在り方を検討する必要がある旨言及してきたところであるが、現在、任命権者において、職務に応じた職位や給与の在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。

(5) 現行の給料表構造の是正について

ア これまでの経緯

昨年及び一昨年の勧告の内容とは異なる給料表に改定され、その結果、現行の給料表は、行政職 2 級（主事級）相当と 3 級（係長級）相当及び行政職 5 級（課長補佐級）相当と 6 級（課長級）相当で、昇任・昇格に伴う給与額の引上げが十分に行われない構造となっている。

これは、職務の級ごとの公民比較結果を考慮して労使で合意した結果であり、職員の給与について、従来为国準拠から、地域民間給与をより適切に反映させた給与構造の構築を志向したものであるとも考えられるものである以上、本委員会としては、給与条例の改正に係る議会からの意見照会に対してはやむを得ないものであるとの意見を示したところである。しかし、同時に、職務給の原則に照らして望ましくない結果となっていることも事実である。

そこで、昨年の労使交渉の際に問題とされた、職務の級ごとの公民比較結果で公務の管理職層が民間と比べると相対的に高い給与額が算定される問題について、本年の職種別民間給与実態調査（以下「本体調査」という。）と併せて、その大きな原因と思われる県内民間事業所の役付手当の状況等について本県独自に付帯調査（以下単に「付帯調査」とい

う。)を実施したところである。なお、民間の役付手当については年俸制の導入等により当該手当額を本給等から分離できない県内民間事業所も増えつつあり、よってデータを得られないなど、一定の限界の元に行った付帯調査ではあったが、県内民間事業所の給与制度の傾向や実態は、把握できたところである。

その概要を述べると、次のとおりである。

イ 付帯調査の結果

職員に支払われる給与で本体調査の比較対象給与とされているもののうち、公務に支払われる管理職手当と民間に支払われる役付手当について、民間の役付手当に比べ公務の管理職手当の支給額が高いことが、職務の級ごとの公民比較結果で公務の管理職層が民間と比べると相対的に高い結果を生じている原因であることが想定された。よって、付帯調査の結果に基づき、公務の管理職手当とこれに相当する民間の役付手当を除いて公民比較を行ったところ、その結果、表9-2のとおり、公務の管理職層と非管理職層とにそれぞれ分けて算定した場合の公民較差の数値が平準化する傾向が出たことから、これが級別に公務の管理職層だけを算定してみた場合の較差の原因である可能性が高いことが分かった。

一方で、公務の管理職手当と民間の役付手当を除いて公民比較を行った場合(表9-2)でも、両手当を含めて公民比較を行った場合(表9)と比べ、管理職層と非管理職層を合わせた合計の公民較差においては、その数値に大きな変動は認められなかったところから、公務の管理職手当の比較給与全体における金額が合計の較差の原因であるとは確認できなかった。

表9 平成22年公民比較(現行どおり)

区 分	9級から6級まで	5級から1級まで	合 計
人 数	407人	2,737人	3,144人
公 務 (A)	201,446,101円	868,704,589円	1,070,150,690円
民 間 (B)	186,621,536円	880,618,209円	1,067,239,745円
(B) - (A)	△14,824,565円	11,913,620円	△2,910,945円
較差(B)/(A)	92.64%	101.37%	99.73%
較 差	△7.36%	1.37%	△0.27%

(注)「9級から6級まで」の欄は公務の管理職層に係る数値を、「5級から1級まで」の欄は公務の非管理職層に係る数値をそれぞれ記載している。

表9-2 平成22年公民比較・試算(管理職手当及び役付手当を除いて比較したもの)

区 分	9級から6級まで	5級から1級まで	合 計
人 数	407人	2,737人	3,144人
公 務 (A)	174,999,192円	868,704,589円	1,043,703,781円
民 間 (B)	172,711,866円	868,319,253円	1,041,031,119円

(B) - (A)	△2,287,326円	△385,336円	△2,672,662円
較差(B)/(A)	98.69%	99.96%	99.74%
較 差	△1.31%	△0.04%	△0.26%

(注)「9級から6級まで」の欄は公務の管理職層に係る数値を、「5級から1級まで」の欄は公務の非管理職層に係る数値をそれぞれ記載している。

一定の限界がある中で実施した付帯調査に基づき試算した公民比較結果であるが、級別に公務の管理職層と非管理職層とを分けて公民較差を算定すれば、数値に大きな差が生じているのは、公務と民間では当該手当の支給される役職の範囲が異なることなどが原因であると考えられるところである。

ウ 本委員会の考え

付帯調査の結果に対する概要については、以上のとおりである。

これらのことを踏まえると、公民比較で用いている公民ラスパイレス方式は公務と民間との給与水準全体を比較するためのものであり、ここ2年、労使が行ってきた職務の級ごとの公民比較結果を重視した給料表の級別改定を行えば、必ずしも職位に照らした給料月額とはならず、現に職務給の原則に照らしても望ましくないものとなっている。

よって、給料表構造については、仕事の性質や組織運営等がより似通っており、また、法律上、職務給の原則という同じ原則が適用され、職員の給与決定の際の考慮事項とされている国の俸給表構造を基本とし、現行の給料表は、その構造をできる限り速やかに是正すべきである。

ただし、公民比較結果において公務が民間と比べると相対的に高い給与水準となっている中、構造上抑制的な部分をどのように是正するかについて、現在のところ具体的な方策が見出せないため、本年は、是正を見送ることとした。

(6) 公民給与比較における役職対応関係について

一昨年の給与勧告以来、県議会からの議論をはじめ、職員団体からは、現行の役職対応関係を見直すよう強い要請があるとともに、任命権者からも、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具体的な課題の指摘と合わせて、十分な検証を依頼されているところである。

本委員会としては、組織形態や職制等が公務と民間で大きく異なる状況の中で、公民の給与比較を行う便宜上、現行の役職対応関係によりこれまで比較を行ってきたものであり、このような公民の状況を踏まえれば、全ての立場の者が合理的に理解し、かつ、納得する役職対応関係を導き出すことは容易ではない。また、役職対応関係を拙速に見直した場合、更に見

直す事態を招きかねず、立場に応じた利害対立が役職対応関係の議論に持ち込まれかねない。本委員会としては、役職対応関係を変更することにより職種別民間給与実態調査の結果にかかわらず公民較差に影響を及ぼすこととなることについて、懸念するところである。役職対応関係は給与勧告の根本である公民の給与水準の比較方法における極めて重要な基準であり、安易かつ拙速に当該基準の変更をすべきではないと考えている。

さらに、昨年報告の中でも記述したとおり、人事院と同じ役職対応関係とする現状の運用によれば同じ基準で国及び他の地方公共団体の公民較差の状況の比較が可能であり、総務省の通知（平成18年8月23日付総行給第93号「人事委員会における公民比較の較差算定等に係る留意点について」）においても、地方公務員給与の公民比較においては国の役職対応関係に準じた取扱いを行うよう要請されている。役職対応関係を変更した場合、特に他の地方公共団体の公民較差の状況の単純な比較が困難になることについても留意する必要がある。

加えて、公民ラスパイレス方式は職務の級における在級者を比較することにより公民全体の較差を算定する方式であり、合理的に理解され、半恒久的に用いることができる別の異なる役職対応関係が導き出されていない現状においては、国の俸給表構造を援用する限り国と同じ比較方法を採用することが妥当と考えられる。

よって、本年も従前どおりの役職対応関係で公民の給与水準を比較したところである。

ただし、公民比較における役職の対応関係に寄せられる意見が、いずれも、より精確な公民給与比較を行い、本県の実情に応じて、地域の民間給与の実態をより適切に反映させるべきとの観点からの意見であれば、この点は、近年、本委員会が取ってきた立場と共通するところである。

地方公務員の給与については、近年、国のほか、全国の人事委員会が相互に連携し、また、一部の地方公共団体においても、比較する民間の企業規模等民間給与の調査の方法も含めて公民比較の在り方など様々な検討・検証がなされているところであり、納税者である県民に理解・納得される公民給与比較の在り方について、引き続き慎重に判断していきたい。

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。

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年鳥取県条例第3号）の改正

(1) 平成22年12月期の期末手当の支給割合

12月に支給される手当の支給割合を1.34月分（特定幹部職員にあっては1.14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0.72月分（特定幹部職員にあっては0.62月分）とすること。

(2) 平成23年6月期以降の期末手当の支給割合

6月及び12月に支給される手当の支給割合をそれぞれ1.13月分及び1.32月分（特定幹部職員にあっては、それぞれ0.93月分及び1.12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0.61月分及び0.71月分（特定幹部職員にあっては、それぞれ0.51月分及び0.61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年鳥取県条例第4号）及び任期付職員の採用等に関する条例（平成14年鳥取県条例第67号）の改正

(1) 平成22年12月期の期末手当の支給割合

12月に支給される手当の支給割合を1.56月分とすること。

(2) 平成23年6月期以降の期末手当の支給割合

6月及び12月に支給される手当の支給割合をそれぞれ1.39月分及び1.55月分とすること。

3 改定の実施時期

この改定は、平成22年12月1日から実施すること。

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。

本県においても、本年、職員の仕事と家庭生活の両立を一層図るため、育児休業の取得要件の緩和など育児に関する制度改正、特別休暇のうち子の看護休暇の対象となる子の範囲の拡大、日数の拡充、短期介護休暇制度の新設といった制度改正を行ったところである。各任命権者は、こうした育児や介護に関する諸制度について、職員が積極的に利用するための周知と職場環境づくりを引き続き行う必要がある。

＜育児休業の新規取得状況＞

単位：人

区分	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
知事部局	49(9)	41(3)	44(2)	46(6)
教育委員会	136(5)	125(2)	120(1)	104(2)
警察本部	11(0)	8(0)	4(0)	11(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、職員1人当たりの時間外勤務時間数が増加傾向にある中、職員が仕事と家庭生活の調和のとれた健康で豊かな生活を送れるよう、仕事のムリやムダを削り、求められる成果を最小限で合理的に達成する県庁の仕事文化に変革することを目指して、知事部局では5月から「時間外勤務縮減に向けた全庁的運動」を展開しており、他の各任命権者においてもこの全庁的運動に倣うなどしながら時間外勤務の縮減に取り組んでいるところである。6月までの取組状況では、知事部局では全庁的運動を開始した5月以降前年との比較で40%を超える縮減となるなど、取組の成果が着実に表れている中、職員の意見も聴きながら取組の見直しを行うなど継続的な取組として実施している。

なお、時間外勤務の縮減のためには、勤務実態を客観的に把握し、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又は勤務時間管理が行われていない職場においては、速やかにシステムを整備することが必要である。

本委員会としても、時間外勤務の縮減の必要性についてはかねて言及しており、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、違反の

あった所属に対しては必要な指導を行っており、すべての職場において労働基準法の趣旨を踏まえて、適切な時間外勤務縮減に引き続き取り組むことが必要である。

＜職員 1 人当たり年間時間外勤務時間数＞ 単位：時間

区 分	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
知 事 部 局	145	170	193	223
うち本 庁	196	240	251	282
地方機関	112	128	150	180

3 労働災害の防止

職場における職員の安全、健康の確保と快適な職場環境の形成に向けた取組は重要である。

労働安全に関する各種規制の遵守状況については、本委員会として各職場における状況を確認し、不備が見られる職場については改善を促すなどの取組を行っているところであるが、各職場自ら、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）に定める「労働者の危険又は健康障害を防止するための措置」や「機械等並びに危険物及び有害物に関する規制」などの法令に基づく各種規制の遵守状況を改めて確認し、労働災害の防止に努めることが必要である。

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いる。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。例えば、知事部局の職員個人が一人ひとりのストレスへの対応策を身につけストレスによる疾患の発生を予防するための生活習慣・ストレス測定の実施や、教育委員会の採用2年目の職員を対象としたフォローアップ研修の新設等、既存の取組に加えてそれぞれの課題に応じた新たな取組を積極的に導入するなど、各任命権者はメンタルヘルス対策に力を注いでいる。

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。

＜在職死亡者及び長期療養者の状況＞

単位：人

区 分		平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
知 事 局	在職死亡者	4	2	4	2
	長期療養者	86	85	78	59
	うち精神疾患	47	45	46	45
教 育 委 員 会	在職死亡者	3	5	2	3
	長期療養者	122	130	133	134
	うち精神疾患	50	62	63	52
警 察 本 部	在職死亡者	1	6	4	1
	長期療養者	24	28	16	28
	うち精神疾患	9	4	5	9

(注) 長期療養者数は病気等による休業期間が通算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18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
知 事 局	655	796	843	701
↓うちメンタルヘルス相談	362(55.2%)	454(57.0%)	506(60.0%)	478(68.2%)
教 育 委 員 会	229	197	256	282
↓うちメンタルヘルス相談	42(18.3%)	76(38.6%)	47(18.4%)	74(26.2%)
警 察 本 部	378	540	540	643
↓うちメンタルヘルス相談	21(5.6%)	70(13.0%)	70(13.0%)	169(26.3%)

(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 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の引き上げに合わせて、平成25年度に60歳に達する者から3年に1歳ずつ段階的に定年を引き上げ、平成37年度には65歳とするなど、定年延長に向けた制度見直しの骨格を示し、関係各方面と幅広く意見交換を重ねながら更に検討を進め、本年中を目途に成案を得て具体的な立法措置のための意見の申出を行うこととしている。

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されていることから、本県においても、この国の動向を注視しながら、高齢期の雇用問題について検討を進める必要がある。

6 非常勤職員等の処遇及び障がい者の雇用

国においては、非常勤職員について仕事と育児の両立を図る観点から、育

児休業等を行うことができるようにすることが適当と認め、意見の申出を行ったところであるが、地方公務員の制度についても法律で規定されている事項があるため、国の動向を注視していく必要がある。

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、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を引き続き行うことが必要である。

また、障がい者の雇用について促進する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。