

# 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23年11月

鳥取県人事委員会



平成23年11月1日

鳥取県議会議長 伊藤美都夫 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。

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条第1項に、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10,256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		10,256人	3,248人
平 均 年 齢		43.2歳	42.2歳
平 均 経 験 年 数		21.0年	20.4年
平均給与月額	給 料	347,347円	313,662円
	扶 養 手 当	9,691円	10,126円
	地 域 手 当	347円	613円
	住 居 手 当	4,358円	5,264円
	そ の 他 の 手 当	9,953円	8,890円
	合 計	371,696円	338,555円

(注) 1 「給料」には、「給与構造改革における経過措置額」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203事業所のうち、140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23.2%と昨年（19.1%）に比べて増加している。一方で、ベースアップを中止した事業所の割合は昨年（32.5%）に比べて減少しているものの、依然として25%の事業所がベースアップを中止しており、ベースダウンとした事業所の割合も昨年（2.6%）に比べて減少しているものの、0.8%の事業所がベースダウンとしている。（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21年	平成22年	平成23年
ベースアップ実施	14.7%	19.1%	23.2%
ベースアップ中止	38.9%	32.5%	25.0%
ベースダウン	0.8%	2.6%	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%にはならない。

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78.7%であり、うち昇給額を増額した事業所の割合は24.0%と、いずれも昨年に比べて減少している。（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21年	平成22年	平成23年
定期昇給実施	62.0%	80.0%	78.7%
昇給額の増	15.7%	36.8%	24.0%
昇給額の減	15.0%	6.2%	7.0%
変化なし	31.3%	37.0%	47.7%
定期昇給停止	10.2%	3.1%	4.5%

(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29.8%であり、昨年（40.0%）より減少しており、中でも、採用の停止・抑制（16.4%）及び残業の規制（5.9%）の割合が、昨年に比べて大きく減少している。（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21年	平成22年	平成23年
----	-------	-------	-------

採用の停止・抑制	22.5%	26.9%	16.4%
一時帰休・休業	23.1%	9.2%	10.0%
残業の規制	21.3%	15.2%	5.9%
計	52.9%	40.0%	29.8%

(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、集团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1,933円(0.57%)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23年4月分)	338,672円	340,605円	△1,933円 (△0.57%)

(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3,127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4月実施の給与構造改革における経過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のとおりである。

表4-2 月例給の比較（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23年4月分)	338,672円	338,004円	668円 (0.20%)

### (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 of 3.95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3.90月分を0.05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22年8月~23年7月)	3.95月分	3.90月分	0.05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23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	260,732人	143,442人
平 均	年 齢	42.5歳	42.3歳
平 均	経 験 年 数	21.1年	20.8年
平均給与月額	俸 給	340,946円	327,205円
	扶 養 手 当	12,419円	12,296円
	地 域 手 当 等	35,453円	35,537円
	住 居 手 当	3,624円	3,848円

その他の手当	17,202円	18,837円
合計	409,644円	397,723円

- (注) 1 俸給には、俸給の調整額及び給与構造改革における経過措置額を含む。  
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94.8となっている。

なお、本年の国公ラスパイレス指数は、本県のわたり廃止の経過措置額が解消したこと等の影響により、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18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年
国公ラスパイレス指数	96.5	97.3	98.8	95.3	94.8

(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) 人事院勧告等の内容

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(岩手県、宮城県及び福島県を除く。)の約47,500の民間事業所のうちから、無作為抽出した約10,500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899円(0.23%)上回っていること、一方で、特別給の年間支給月数については、国家公務員が民間事業所従業員を0.04月分下回っていることが判明したとして、本年9月30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、定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての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	396,824円	397,723円	△899円(△0.23%)
特別給	3.99月分	3.95月分	0.04月分

(注) 民間事業所の給与は、岩手県、宮城県及び福島県に所在する事業所を除いたものである。

### 2 改定の内容

#### (1) 本年の給与改定

- ① 月例給
  - ・民間給与との較差を解消するため、民間の給与水準を上回っている50歳台を中心に40歳台以上を念頭に置いた引下げを実施する。
  - ・50歳台が在職する号俸は最大0.5%、40歳台後半層が在職する号俸は0.4%の引下げとし、40歳台前半層が在職する号俸で取れんさせる。
- ② 特別給
  - 期末・勤勉手当（現行3.95月）の改定は見送る。
- ③ 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。

## （2）給与制度の改正等

- ① 経過措置額の廃止等
  - ・給与構造改革における経過措置額は、平成24年度は2分の1（上限1万円）を減額し、平成25年4月1日に廃止する。
  - ・これにより生ずる原資を用い、若年・中堅層を中心に、給与構造改革実施のために抑制されてきた昇給を回復させる。
- ② その他
  - ・定年延長も見据え、来年度以降、高齢層における官民の給与差を縮小する方向で昇格、昇給制度の見直しを検討する。
  - ・民間における産業構造・組織形態の変化等への対応として、民間給与実態調査の対象産業の拡大、職種（役職）の定義・役職対応関係の見直し等について検討を行い、来年以降、必要な対応を行う。

## 3 国家公務員の給与減額支給措置に対する人事院の考え方

本年6月に内閣から国会に提出された「国家公務員の給与の臨時特例に関する法律案」について、現行の給与改定の仕組みとの関係、法案提出過程における職員の合意、給与減額支給措置の期間等の観点から人事院の考え方を述べ、国会で審議を尽くすよう要請する。

## 4 国家公務員制度改革に関する報告

### （1）国家公務員制度改革の前提となる基本認識

国家公務員制度改革は、民間と異なる国家行政や国家公務員の労使関係の特徴を関係者の共通認識としつつ、議論を尽くし、国民の十分な理解と納得を得て進めるべきである。

### （2）国家公務員制度改革関連法案に関する論点

人事院として、改革法案に盛り込まれた制度改正案に関し、今後更に議論を深める必要があると考える主な論点は、次のとおりである。

- ① 人事行政の公正の確保に関する論点
  - ・採用試験及び研修の公正な実施の確保
  - ・幹部職員人事の公正確保
- ② 協約締結権付与に関する論点
  - ・協約締結権付与の必要性と国民の利害・得失の明確化
  - ・勤務条件に対する民主的コントロールと当事者能力の確保
  - ・複数の労働組合との交渉を通じた勤務条件の決定等
  - ・具体的な労使交渉の在り方
  - ・仲裁裁定の実効性の確保
  - ・引き続き労働基本権が制約される職員の代償措置

### (3) 国家公務員制度改革基本法に定める課題等についての取組

- ① 能力・実績に基づく人事管理の推進  
採用試験の再編、体系的人材育成等に取り組み、人事評価制度の適切な運用を支援する。
- ② 職員の勤務環境の整備  
男性の育児休業取得促進の一助として短期間の取得者の期末手当の支給割合を見直すとともに、超過勤務縮減のための政府全体としての取組や東日本大震災の惨事ストレス対応を含めた心の健康づくり対策を進める。

## 5 定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出

- ① 国家公務員制度改革基本法（平成20年法律第68号）の規定を踏まえ、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から平成37年度に向けて、定年を段階的に65歳まで引き上げることが適当である。
  - ・平成25年度から3年に1歳ずつ段階的に定年を引き上げ、平成37年度に65歳定年とする。
  - ・段階的な定年の引上げ期間中は、定年退職後、年金が満額支給される65歳までの間について、再任用制度の活用の拡大を通じて65歳までの雇用を確保する。
- ② 民間企業の高齢期雇用の実情を考慮し、60歳超の職員の年間給与を60歳前の70%水準に設定する。
  - ・60歳前半層の民間企業従業員の年間所得が60歳前の年間給与の約70%であることを踏まえ、60歳を超える職員の年間給与について、60歳に達した日の属する年度の翌年度から、60歳前の70%に設定する。
  - ・具体的には、俸給月額の水準を一定程度確保（60歳前の73%）す

ることとし、その分期末・勤勉手当の年間支給月数を60歳前の職員に比べて引き下げる（年間3.00月）。

- ・60歳を超える職員は、昇給しない。諸手当は基本的に60歳前と同様の手当を支給する。

③ 能力・実績に基づく人事管理の徹底、当面役職定年制の導入により組織活力を維持する。

- ・管理職の新陳代謝を図り組織活力を維持するため、能力・実績に基づく人事管理が徹底されるまでの間の当分の間の措置として、本府省の管理職が現行の定年である60歳に達した場合に他の官職に異動させることとする役職定年制を導入する。

- ・役職定年により異動した職員の俸給は、役職定年による異動前に受けていた号俸の俸給月額73%とする。ただし、その額は異動後にその者が属する職務の級の最高号俸を超えないものとする。

④ 短時間勤務制の導入や節目節目での意向聴取等を通じ、60歳超の多様な働き方を実現する。

- ・60歳以降の働き方等についての人事当局による意向聴取を通じ、多様な働き方を実現させる。
- ・短時間勤務を希望する職員を短時間勤務ポストに異動させることを可能とし、これにより若年・中堅層の採用・昇進機会を確保する。

#### (4) 国家公務員の給与減額支給措置の状況

本年6月、国家公務員の給与減額支給措置を盛り込んだ「国家公務員の給与の臨時特例に関する法律案」が国会に提出され、現在、審議中となっている。当該法律案が成立した場合には、公布の日の属する月の翌々月の初日から平成26年3月31日まで、俸給月額で役職に応じて5%から10%まで、期末・勤勉手当等で一律10%をカットし、平均約7.8%の給与減額支給措置が採られることとなっている。

#### 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、これまでに勧告のあった都道府県等の状況を見ると、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	111,410円	154,270円	177,310円	200,330円	223,190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、東日本大震災の影響により依然として厳しい状況にある中で、引き続き持ち直しているものの、そのテンポは緩やかになっている。

先行きについては、サプライチェーンの立て直しや各種の政策効果などを背景に、景気の持ち直し傾向が続くことが期待される。ただし、電力供給の制約や原子力災害の影響に加え、回復力の弱まっている海外景気が下振れた場合や為替レート・株価の変動等によっては、景気が下振れするリスクが存在する。また、デフレの影響や、雇用情勢の悪化懸念が依然残っていることにも注意が必要である。（注1）

本県の状況をみると、雇用面では、新規求人倍率（8月）は、1.14倍（前月差0.13ポイント上昇、前年同月差0.04ポイント上昇）となっている。有効求人倍率（8月）は、0.68倍（前月差0.03ポイント上昇、前年同月差0.03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（7月）は前年を上回っているが、所定外労働時間（7月）は下回っている。（注2）

ただし、本県の現在の状況については、本年3月に発生した東日本大震災、歴史的な水準の円高、県内大手民間事業所の事業再編などにより、経済・雇用情勢の悪化が懸念されるところである。

（注）1 出典：内閣府 平成23年10月 「月例経済報告」

2 出典：鳥取県企画部統計課 平成23年10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） 公民較差解消に係る給与改定

#### ア 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。

月例給については、給与制度に係る全国でも先進的な見直しを行った結果、独自の給与削減を行っている地方公共団体を除き、本県給与は全

国最低水準にあるが、一方、本年4月時点における民間事業所従業員の給与は、県職員の給与を1,933円(0.57%)下回っており、月例給の据置きを勧告した昨年の状況と比べても、公民較差が広がっていることから、本年は、民間事業所従業員の給与水準に合わせ、月例給を引き下げることが適当であると判断した。

特別給については、民間事業所で支払われた賞与等の特別給が昨年よりも上回り、県職員の期末手当及び勤勉手当を年間支給月数で0.05月分上回っている。これは、企業規模500人以上の民間事業所の年間支給月数が昨年に比べて上がっていることの影響によるものであるが、企業規模500人未満の民間事業所では年間支給月数が昨年に比べて下がっているのが現状である。

これまで、特別給については、本県の場合、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、又は県職員の支給月数を大きく引き下げる結果となっても、職種別民間給与実態調査の結果を元に、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る。しかし、本年3月に発生した東日本大震災、歴史的な水準の円高、県内大手民間事業所の事業再編などにより、本県の経済・雇用情勢の悪化が懸念されることや、国家公務員の給与の臨時特例に関する法律案が国会に提案され、現在、政府としてその成立を目指す方針であることなどを考慮すると、本委員会としては、特別給の引上げを行うか否かについては、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にもかんがみ、大変に厳しい判断を迫られたところである。

このような状況の中、特別給の引上げを行うことが、むしろ県民からの公務に対する信頼を損ない、今後の県行政の円滑な推進に大きな影響を及ぼすことになるおそれなどを熟慮した結果、本委員会としては、これまでも重視してきた、納税者である県民の理解と納得を得るという観点にかんがみ、今回は特別給を引き上げる状況にないと判断した。

今回の勧告内容は、県職員にとって大変厳しいものではあるが、引き続き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。

## イ 改定の内容

### (ア) 給料表等

月例給については、本年の公民較差△1,933円(△0.57%)を解消することが適当であると判断し、これに見合うよう月例給等の引下げを行うこととする。

まず、給料表については、全給料表・全号給について、現在の給料月額額の0.6%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ことから、引下げ改定は行わないこととする。

また、近年の国の勧告で人事院が採用している、公民較差の解消に当たり年代によって給料表を改定したり、給料支給額の減額を行うという考え方については、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、本年も採用しなかった。この点については、引き続き検討していくこととする。

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とともに、平成18年4月実施の給与構造改革における経過措置額、平成23年4月実施の研究職給料表の改定に伴う経過措置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) 実施時期

改定は、一昨年整理したとおりとし、平成24年1月1日から実施することとする。

### (2) 給与構造改革における経過措置額の廃止と給料表構造の是正に係る給与改定

#### ア 給与改定の考え方

国においては、地域の公務員給与がそれぞれの地域の民間賃金水準をより適切に反映したものとなるよう、公務員の給料表水準を民間賃金の低い地域を基準に平均で約4.8%引き下げるなど、いわゆる給与構造改革が平成18年度から実施された。

本県においても、国に準じた取組を実施することとし、その一つとして、平成17年の本委員会勧告において、基本とする国の俸給表を、当該給与構造改革に伴い民間賃金の低い地域を基準に引き下げられた俸給表とすることで、本県給料表水準の引下げを行うこととし、当該勧告に基づき平成18年4月1日から給料表の引下げ改定が行われた。また、給料表水準を引き下げる一方で、給料の基本給としての性格を考慮し、個々の職員が受ける新たな給料月額が昇給・昇格、給料表の改定等により平成18年3月31日に受けていた給料月額に達するまでの間は、国と同様に、経過措置を設けて実施することとしてきたところである。

その後、国においては、本年の人事院勧告において、高齢層の職員の給与水準の是正を図る必要から、当該経過措置額を平成24年4月1日から2年間で段階的に廃止するよう勧告されたところである。

本県における経過措置の対象者数や経過措置額については、昇給、昇格等により減少してきているが、本年4月1日現在において、依然として全体で在職者の約2割が経過措置額を受給している状況にあり、給料表別に見た場合には、高い受給状況にあるものも見受けられる。当該経過措置の設置から既に5年以上が経過しており、今後も当該経過措置額が早急に解消する見込みがない状況である。

また、本県の公民較差において、県職員の給与が民間事業所従業員の

給与を上回っている状況が給与構造改革後も続いているが、経過措置額を除いて公民較差を算出した場合、最近2年間は、反対に民間事業所従業員の給与が県職員の給与を上回る結果となることから、当該経過措置額が県職員給与を民間に比べて高くしている一因であることがうかがえる。

以上のことを総合的に勘案し、経過措置額は、廃止することとする。

一方、現行の給料表が抱える構造上の問題点について、昨年及び一昨年の本委員会の報告の中で詳しく述べてきたところであるが、現行の給料表は、平成20年及び平成21年の労使合意による給料表改定により、行政職3級相当以上を3.5%、さらに同6級相当以上を3.0%それぞれ減額して改定されており、行政職2級（主事級）相当と同3級（係長級）相当及び行政職5級（課長補佐級）相当と同6級（課長級）相当で、昇任・昇格に伴う給料額の引上げが十分に行われない構造となっており、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から、その構造をできる限り速やかに是正すべきである。このため、経過措置額の廃止に伴って生ずる制度改正原資については、現行の給料表構造の是正に充てることとし、構造是正に係る職員への負担を極力軽減するため、当該経過措置額は、平成24年4月1日で全廃することとする。

なお、給料表構造の問題の全てを是正するためには、当該経過措置額の廃止に伴って生ずる制度改正原資のみでは是正原資が足りず、行政職1級相当及び同2級相当の給料月額を大幅に引き下げることが必要となることや、当該経過措置額の受給者が概ね行政職3級相当以上に在職することなどを勘案し、今回の改定では、当該制度改正原資等を使って、一先ず行政職2級（主事級）相当と同3級（係長級）相当部分の構造是正を行うことが適当と判断した。本来であれば、行政職5級（課長補佐級）相当と同6級（課長級）相当部分の構造についてもできる限り速やかに是正すべきであり、是正原資の生ずる具合を見計らいながら、そのための検討を引き続き行うこととする。

## イ 改定の内容

給与構造改革における経過措置額を廃止し、当該経過措置額の廃止により生ずる制度改正原資等を用いることにより、給与総額の枠内で、昇任・昇格に伴う給料額の引上げが十分に行われない現行の給料表構造のうち、行政職2級（主事級）相当と同3級（係長級）相当部分の構造を是正することとし、これに伴う給料表の改定を行うこととする。

具体的な改定の方法についてであるが、(1)の公民較差解消に係る改定を行った後の全給料表について、まず、行政職1級相当及び同2級相当の給料月額を3.5%引き下げ、給料表構造を是正した上で、その引下げにより生ずる原資及び経過措置額の廃止により生ずる制度改正原資を活用し、全給料表（医療職給料表(1)を除く。）の給料月額を1.95%引き上げることとする。また、管理職手当についても、給料表と同様に改定を行うこととし、医療職給料表(1)については、(1)のイの(ア)で、

公民較差解消に係る改定を見送ったこと、行政職6級相当以上には3.0%の減額改定が行われていないことを勘案し、他の給料表に準じた給料月額の変更を行うこととする。

ただし、当該経過措置額の廃止に加え、給料表の引下げ改定により、支給される給与額に大きな減額が生じる者があり、当該減額の影響の大きさも勘案しながら、当該経過措置額の廃止について国と同様の経過措置を設けることとする。

#### ウ 実施時期

改定は、平成24年4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) 公民給与の比較方法（役職対応関係）の見直しについて

公民給与の比較方法（役職対応関係）の見直しについては、現行給料表構造の是正と同様、昨年及び一昨年の本委員会の報告の中で述べてきた。県議会からの議論をはじめ、職員団体及び任命権者の双方から、本委員会が勧告を行う際に公民の給与を比較するための役職対応関係に課題があるとの認識が示され、一方、本委員会としては、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の考えを表明してきたところである。

その後、本委員会としても、職員団体及び任命権者の理解を得ることも重要であると判断し、双方が共同で提案している新たな役職対応関係を基本とした変更に向けて、納税者である県民の視点から、より適切かつ納得性の高い役職対応関係とすべきとの前提で、職員団体及び任命権者と一緒に検討を重ねてきた。しかし、現時点において、職員団体及び任命権者が共に納得し得る新たな役職対応関係の構築には至っていない状況である。

このような状況の中、本委員会としては、本年は現行の役職対応関係は変更しないで公民の給与較差を算定することとし、人事院が本年の給与報告の中で官民比較における対応関係の見直しを表明していることから、その検討状況も注視し、かつ、職員団体及び任命権者の意見も聴きながら、公民給与の比較方法の見直しについて、今後とも引き続き慎重に検討していくこととした。

### (2) 教育職給料表の一本化について

教育職給料表については、平成20年以来給料表を分けておくほどの職務の内容に大きな違いはなく、一本化すべき旨、重ねて報告を行ってきたところである。

特に平成21年からは、過去からの経緯を見ると現在も給料表が分かれている理由は、管理職登用率の差による処遇の違いを補う目的であると判断

し、給与面における措置だけでなく任用面での措置が必要との観点から勧告は見送り、教育委員会に対し、新たな職の設置など幅広い課題解消のための措置を講じるよう、強く求めてきた。

これに対し、教育委員会では、先進他県の実態調査や新職設置等に関する検討会議を設置し検討された結果、当面、指導教諭は設置せず、引き続きエキスパート教員認定制度の推進を図ること、指導教諭の設置については、今後、エキスパート教員認定制度の学校現場への定着状況を踏まえながら改めて検討すること、その他の職の新設、任用増や人事管理面については具体的な課題解決策が見つからないことを内容とする回答が本委員会に対して出されたところである。

しかしながら、教育委員会においては、一本化を図るべきとの考え方には理解を示され、教育委員会として検討を重ねられてきたとのことであるが、上記の検討状況、結果を見る限り、これまで本委員会が指摘している課題解消に向けての検討結果とは言い難い状況である。

このような状況のまま、引き続き報告の中で要請を行ったとしても、これまでと同様に一本化への条件整備は一向に進展しないものと判断せざるを得ない状況である。

このため、本委員会としてできる限り給与面での措置をとった上で一本化を勧告し、その上で教育委員会に円滑に運用できるような任用面での措置をとってもらうことも検討したが、一本化への条件整備が進展しない状況のままでは、勧告を行っても無用の混乱を招くだけで一本化が実現する可能性は少ないものと判断した。

教育委員会としても一本化すべきと考えているのであるから、より一層主体性を持ち、課題解消に向け精力的に幅広く検討する努力をすべきと考える。

このような状況を踏まえ、最終的に、本委員会としては、早急に一本化すべきとの考え方に変わりはないが、教育行政・現場に無用の混乱を招くことは本意ではなく、この度は勧告を行うことは適当ではないとの結論に達した。

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。

#### 第1 公民較差解消に係る関係条例の改正

##### 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

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994、3級から5級までであるものについては1,000分の959、6級以上については1,000分の931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等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23年鳥取県条例第29号）附則第5項に規定する額についても、同様の改定を行うこと。

##### 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）の改正

現行の給料表を別記第1のとおり改定すること。

##### 3 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

現行の給料表を別記第2のとおり改定すること。

##### 4 改定の実施時期

この改定は、平成24年1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959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959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959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2 給与構造改革における経過措置額の廃止と給料表構造の是正に係る関係条例の改正

### 1 職員の給与に関する条例の改正

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1級から5級までであるものについては1,000分の978、6級以上については1,000分の949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し、医療職給料表（1）については、公民較差解消に係る改定を見送ったこと、行政職6級相当以上には3.0%の減額改定が行われていないことを勘案して乗じることとする率とすること。

また、職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例附則第7条に規定する給料の切替えに伴う経過措置については、廃止すること。

### 2 任期付研究員の採用等に関する条例の改正

給料表を別記第3のとおり改定すること。

### 3 任期付職員の採用等に関する条例の改正

給料表を別記第4のとおり改定すること。

### 4 改定の実施時期等

#### (1) 改定の実施時期

この改定は、平成24年4月1日から実施すること。

#### (2) 経過措置

1の改定に伴い、所要の経過措置を講ずること。

#### 別記第3

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978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978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4

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978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。	

## 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、昨年度、育児休業の取得要件の緩和、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、短期介護休暇の創設を行うなど、時機をとらえて両立支援のための制度改正を行っているところである。これらの制度が活用されるためには、制度の周知等利用促進に向けた任命権者の取組が不可欠であるが、近年、こうした各任命権者の取組が奏功し、育児休業、部分休業、子の看護休暇等子育て支援のための制度の利用が着実に進んでいることがうかがえる。

こうした状況の中、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく特定事業主行動計画が昨年度から後期の計画期間に入っており、当該計画を着実に実行し、当該計画に掲げられた数値目標を達成するため、各任命権者においては、より一層の取組強化が求められる。具体的には、職員への各種制度の周知、代替職員の配置、各職場における両立支援への理解促進、育児休業等を利用しやすい雰囲気醸成、職場内の相互協力体制の整備等の取組が重要である。

なお、国家公務員に係る本年の人事院報告では、男性職員の育児休業取得促進の一助となるよう、現行制度では、育児休業の期間が1か月以下の場合には休業期間に比して大幅に減額される仕組みとなっている期末手当について、1回の承認に係る期間が1か月以下である育児休業を取得した職員については、本年12月期の期末手当より、支給割合を減じないための所要の措置を講ずることとされている。

本県としても、男性職員の育児休業の取得が進んでいない中、男性職員の育児休業取得促進は仕事と家庭生活の両立支援のための重要な課題であることから、国と同様、その推進のために必要な措置を講ずる必要がある。

## ＜育児休業の新規取得状況＞

単位：人

区分	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
知事部局	41(3)	44(2)	46(6)	70(7)
教育委員会	125(2)	120(1)	104(2)	119(7)
警察本部	8(0)	4(0)	11(0)	4(1)

(注) ( )内は男性職員取得者数で内数である。

## ＜子の看護休暇の取得状況＞

単位：人

区分	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
知事部局	189(95)	176(93)	213(126)	259(150)

教育委員会	203(85)	203(94)	206(106)	307(135)
警察本部	26(12)	28(12)	25(10)	30(12)

(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

本委員会は、仕事と家庭生活の調和、職員の健康の保持・増進、公務能率向上を図るという観点から、時間外勤務の縮減は重要な課題であると認識し、かねてからこのことについて言及してきたところである。

時間外勤務の縮減については、各任命権者において様々な取組がなされ、各所属や各職員も限られた人員と時間の中で効率的に業務を処理するよう鋭意工夫・努力を重ねており、平成22年度においては、職員1人当たりの年間時間外勤務時間数が、知事部局で約27%減、教育委員会（教員以外に限る。）で約25%減、警察本部で約12%減となるなど顕著に成果が表れている。

このように、全体として時間外勤務の縮減について着実に成果をあげつつある一方、所属や職員単位では、依然として常態化した時間外勤務や長時間にわたる過重な時間外勤務が解消されていないといった実態がある。

各任命権者は、各所属の時間外勤務の把握と分析に努め、適宜改善のためのアドバイスや指示を行うとともに、必要に応じ人事面での措置を講ずるなど継続して各所属の下支えをしていくことが重要であり、加えて、時間外勤務縮減の過程の中で、数値目標が先行し業務の見直しが進まないまま、目標達成のために職員に過度の負担が生ずるなどの悪影響が出ないように配慮していく必要がある。また、長時間労働が身体のみならず心の健康にも害を及ぼすことに鑑み、各任命権者は、長時間労働を行う者を的確に把握し、面接指導等適切な措置を講ずることにより、職員の心身にわたる健康の保持に努める必要がある。

各所属の管理職員にあっては、職員の業務の進捗状況等を的確に把握し、必要な指示を行うとともに、職員の業務の割振りの変更、廃止を含めた業務の見直し及び効率化、職場のコミュニケーションの活性化等所属におけるマネジメントに努め、職員に不要不急の時間外勤務を行わせないことが重要である。

また、時間外勤務の縮減のためには、勤務実態の正確な把握が不可欠であり、ICカード職員証など情報技術を活用した客観的な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必要がある。なお、ICカード職員証による勤務時間管理の主目的は、任命権者や管理職員が職員の勤務時間を適正に把握・管理・記録することであり、その目的に鑑み、システムが適正に運用されるよう配慮しなくてはならない。

本委員会としても、労働基準法（昭和22年法律第49号）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うなど、労働基準法の趣旨を踏まえた適切な時間外勤務縮減に引き続き取

り組んでいく。

区 分	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
知事部局	170	193	223	163
うち本庁	240	251	282	190
地方機関	128	150	180	142

### 3 労働災害の防止

本委員会は、各職場における労働安全に関する各種規制の遵守状況を確認し、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。

労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第3条は、「事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。」と規定している。この規定に基づき、事業者たる県は、労働災害の防止を図るに当たり、単なる法令遵守にとどまらず、快適な職場環境の実現と労働条件の改善に継続して取り組んでいかなければならない。

安全で快適な職場づくりのためには、職場における各種法令の遵守状況を確認し、環境整備を行う必要がある。その際、労働災害防止に係る職場の職員の意識を高め、衛生委員会の開催等を通じて職員一人ひとりが災害防止のための活動に参画し、衛生管理者による職場巡回により日頃から危険因子の発見に努めるなど、安全確保のための活動の定着を図ることが重要である。

なお、労働災害が発生した場合には、速やかに再発防止のための検討を行い、具体的な対策を講じなくてはならないが、その際、安易に職員個人の不注意、偶発的な事故等と取り扱うことのないよう、事業者として再発防止に向けて慎重かつ入念に検討を行う必要がある。

### 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への取組は欠

くことができない。各任命権者は、引き続き、職員のストレスチェック、ストレス対処法に関する講習の開催、管理監督者研修、相談対応等それぞれの課題に応じたメンタルヘルス対策に力を注いでいく必要がある。

なお、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が早期に気づき、これに対処していくことが重要であるが、ストレスの内容、程度によっては、職員個人の力では対処できないものもあることから、管理職員、健康管理担当スタッフ、産業医等による総合的な支援が必要である。特に、管理職員にあっては、自らの言動が職場環境や雰囲気左右し、職員のストレスに大きな影響を及ぼす要因となり得ることを自覚し、日頃から所属職員のストレスの状態の把握、その軽減に努め、人間関係等職場環境を良好に保ち、業務についてやりがいを持って意欲的に取り組むことができるようにするなど、メンタルヘルスケアのためにやるべきことは多い。

また、各任命権者においては、心の健康問題自体についての誤解や偏見をなくすなど解決すべき問題が存在していることにも十分留意し、継続的に正しい知識の普及・啓発を図っていく必要がある。

＜在職死亡者及び長期療養者の状況＞ 単位：人

区 分		平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
知 事 局	在職死亡者	2	4	2	2
	長期療養者	85	78	59	75
	うち精神疾患	45	46	45	48
教 育 委 員 会	在職死亡者	5	2	3	4
	長期療養者	130	133	134	118
	うち精神疾患	62	63	52	37
警 察 本 部	在職死亡者	6	4	1	3
	長期療養者	28	16	28	33
	うち精神疾患	4	5	9	15

(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19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
知 事 局	796	843	701	894
↓うちメンタルヘルス相談	454(57.0%)	506(60.0%)	478(68.2%)	613(68.6%)
教 育 委 員 会	197	256	282	309
↓うちメンタルヘルス相談	76(38.6%)	47(18.4%)	74(26.2%)	109(35.3%)
警 察 本 部	540	540	643	632
↓うちメンタルヘルス相談	70(13.0%)	70(13.0%)	169(26.3%)	169(26.7%)

(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、平成25年度以降段階的に60歳から65歳へと引き上げられることに伴い、現行の60歳定年制度のままでは、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、本年、人事院が、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歳とすること、60歳を超える職員の年間給与を60歳前の70%に設定すること、役職定年制を導入することなど、具体的な立法措置のための意見の申出を行った。

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。平成25年度の年金支給開始年齢の引上げが目前に迫っており、60歳を超える職員の給与水準、再任用等定年延長以外の任用方法等検討すべき課題は少なくない中、本県においても、国の動向を注視しながら、高齢期の雇用問題について早急に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

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である。これらの職員については、その数が相対的に増加しつつある中で、公務の担い手として欠くことのできない存在になっている。

臨時的任用職員・非常勤職員の任用に当たっては、これらの職員が予期しない不利益を被ったり、勤務条件についての紛争が生じたりしないよう、また、業務の円滑な遂行に資するよう、勤務条件を任用条件通知書等に適切に明示するとともに、その内容について十分な理解を得る必要がある。

これらの職員の処遇については、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、任用根拠に留意した上で任用方法や勤務条件の整備を行うことが重要である。

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。