

# 職員の給与に関する報告・勧告の概要

平成17年10月12日  
鳥取県人事委員会

## 【本年の給与報告・勧告のポイント】

### 平成17年の給与改定

#### 月例給の引下げ（2年ぶり）

- ・すべての給料表の給料月額引下げ（0.3%）
- ・配偶者に係る扶養手当の引下げ（500円）

#### 期末・勤勉手当（ボーナス）の引上げ（平成18年度から実施）

- ・勤勉手当の支給月数の引上げ（0.05月分）

#### 獣医師に対する初任給調整手当の支給（平成18年度から実施）

- ・獣医師に対し、採用後6年間3万円を限度として初任給調整手当を支給

### 給与構造の改革

#### 給料表、諸手当制度全般にわたる給与構造の抜本的な改革を実施

- ・給料表水準の引下げ、給与カーブのフラット化、勤務実績の給与への反映等

## 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、これらの判断基準を調査し総合勘案する。

## 2 給与を取り巻く状況

### (1) 民間事業所従業員の給与の状況

人事院と共同で県内の企業規模100人以上で、かつ、事業所規模50人以上の159事業所のうちから110事業所を抽出し、従業員の個人別給与を实地調査し、県職員と比較した。

#### < 公民比較 [ 給与削減措置前 ] >

区分	県内民間(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）月例給は、ラスパイレス方式による比較である。

#### < 公民比較 [ 給与削減措置後 ] >

区分	県内民間(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%）

（注）特別給は、月例給と同率（4～6%）が削減されている。

### (2) 国家公務員の給与の状況

人事院においては、去る8月15日に俸給表及び扶養手当の引下げ並びに勤勉手当の引上げ等の勧告を行った。あわせて平成18年4月からの給与構造の改革についての勧告を行った。

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16年度は95.7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
103.0	103.4	102.6	102.6	97.6	97.3	95.7

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) 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ところである。
- ・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。

### (4) 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、雇用情勢等は一部回復傾向がうかがえるものの、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、職員の職務に対する士気の確保、公務への人材確保、公務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) 平成17年の給与改定

月例給について（人事院勧告に準ずる）

- ・すべての給料表を一律0.3%引き下げる
  - ・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、所要の改定を行う
  - ・配偶者に係る支給額を500円引き下げる（月額13,500円 13,000円）
  - ・医師の初任給調整手当を引き下げる（医師 最高307,900円 306,900円）
- 特別給（ボーナス）について
- ・勤勉手当を引き上げる(0.05月分)
  - ・獣医師に対する初任給調整手当の支給
  - ・獣医師に対し、採用後6年間3万円を限度として初任給調整手当を支給する
- 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する。ただし、勤勉手当の支給月数の引上げ及び獣医師に対する初任給調整手当の支給については、平成18年度から実施する
  - ・所要の経過措置を設ける
  - ・なお、改定に伴う給与の調整は行わない

#### (2) 給与構造の改革関係

給料表及び給与制度の見直し

- ・行政職給料表の水準を平均4.8%引き下げるとともに、現行1・2級及び4・5級を統合する
  - ・国において設けられる行政職給料表の新10級は設置しない
  - ・きめ細かい勤務実績の反映を行うため現行の号給を4分割する
  - ・現時点の枠外者の在職実態を踏まえ、給料表において号給を増設する
  - ・枠外昇給制度を廃止する
  - ・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、所要の改定を行う
- 地域手当の新設
- ・現行の調整手当に替えて、県外事務所及び医師に対する地域手当を新設する
- ただし現行の調整手当の異動保障措置と同様の措置は導入しない
- 勤務実績の給与への反映
- ・普通昇給と特別昇給を統合し、昇給を年1回に統一する
  - ・55歳昇給停止措置を廃止し、昇給幅を半分に抑制して昇給を可能とする
  - ・勤勉手当への勤務実績の反映について成績優秀者の人員分布を拡大する
- 実施時期等
- ・平成18年度から実施する
  - ・給料表の改定後の給料月額が改定前の給料月額に達しない職員について、差額相当分を支給する
  - ・平成21年度までの昇給について、標準の昇給幅を抑制する
  - ・その他所要の経過措置を設ける

### 5 提言事項

#### (1) 給与制度・運用の見直し

- ・主査主任制度など昇格制度の不適切な運用の早急な見直し
- ・諸手当等の見直し

#### (2) 子育て、家庭生活の支援

- ・子育て、介護のための短時間勤務制の導入についての検討

#### (3) 時間外勤務の縮減対策

- ・勤務時間の正確な実態把握と効果的な縮減対策の実施、労働基準法第36条の協定の締結

#### (4) メンタルヘルス対策

- ・管理職の意識改革、安全衛生管理体制の整備

#### (5) 女性職員の登用

- ・女性職員の登用を積極的に進めていく環境の醸成

#### (6) 公務員倫理

- ・不祥事発生の未然防止のため、実質的なチェックの徹底強化と倫理研修の検討