

職員の給与等に関する報告・勧告の概要

平成20年10月6日
鳥取県人事委員会

【本年の給与等報告・勧告のポイント】

●給与の改定

- ①月例給の引下げ（△3.2%）
 - ・全給料表・全号給の引下げ（平成19年の国の俸給表に準じて改定し、その上で公民較差を考慮した引下げ率を乗じる）
- ②特別給（ボーナス）の支給月数の0.03月分引下げ（4.05月分→4.02月分）
- ③医師に対する初任給調整手当の引上げ
- ④教員給与の改定
 - ・学校教育法の改正による新たな職の設置に伴う級の増設

●勤務時間の改定

職員の勤務時間を1日7時間45分、1週間38時間45分に改定

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、①生計費並びに②国及び③他の地方公共団体の職員並びに④民間事業の従事者の給与⑤その他の事情を考慮して定められなければならない」と規定しており、これらの判断基準に沿って総合勘案した。

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

<月例給・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20年4月分)	345,493円	357,057円	△11,564円(△3.24%)
特別給(平成19年8月~20年7月)	4.02月分	4.05月分	△0.03月分

(注) 月例給はラスパイレス方式による比較である。

(2) 国家公務員の給与の状況

人事院は、去る8月11日に、俸給表及び特別給は据え置き、医師に支給する初任給調整手当の引上げ、職員の勤務時間の短縮等を内容とする職員の給与等に関する報告及び職員の給与の改定に関する勧告並びに職員の勤務時間の改定に関する勧告を行った。

※ 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19年は97.3であった。

<国公ラスパイレス指数（国=100）>

平成12年	13年	14年	15年	16年	17年	18年	19年
102.6	102.6	97.6	97.3	95.7	95.5	96.5	97.3

(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。

(3) 他の地方公共団体の職員の給与の状況

- ・他の地方公共団体においては、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、引き上げることとした団体、据え置くこととした団体、引き下げることとした団体と、地域の実情に応じた勧告内容となっており、人事院勧告に準じる団体は少ない。

(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、国や他の地方公共団体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した。

4 勧告の内容

(1) 月例給について

① 給料表

- ・平成19年の国の俸給表に準じて給料表を改定
- ・改定後の全給料表・全号給について、公民較差を考慮した引下げ率を乗じて引下げ（△3.5%）
- ・給与構造改革等による経過措置額についても同様に引下げ

② 諸手当

- ・初任給調整手当 ・医療職給料表（1）の適用を受ける医師及び歯科医師に対する手当の引上げ
- ・管理職手当 ・公民較差を考慮した引下げ率を乗じて引下げ（△3.5%）

(2) 特別給について

- ・期末手当の支給月数の0.03月分引下げ（2.60月分 → 2.57月分）
（6月期：1.20月分 → 1.19月分 12月期：1.40月分 → 1.38月分）

(3) 教員給与の改定について

- ・学校教育法の改正による新たな職の設置に伴う級の増設

(4) 職員の勤務時間の改定について

- ・職員の勤務時間を1日7時間45分、1週間38時間45分に改定

(5) 実施時期

- ・改正条例の公布日の属する月の翌月から実施。ただし、初任給調整手当、教員給与及び勤務時間の改定については平成21年4月1日から実施

5 主な提言事項

(1) 給与制度の見直し

- ・教育職給料表（1）及び教育職給料表（2）の速やかな一本化が必要
- ・昇給の在り方、給与水準について今後検討が必要
- ・義務教育等教員特別手当の廃止を含めた見直し
- ・教職調整額の在り方についての検討
- ・学校教育法に定める学校以外の機関に勤務する職員、文化財主事及び試験研究機関において研究業務に従事する職員における適用給料表の在り方についての検討

(2) 次世代育成の取組み・家庭生活の支援

- ・男性職員が育児休業を取得しやすいような環境の整備や次世代育成の取組み等が必要

(3) 時間外勤務の縮減対策

- ・勤務実態の把握のためのシステムを最大限に活用し、実効ある時間外勤務の縮減対策を講じることが必要

(4) 職員の健康保持

- ・心の健康の保持増進、早期対応といったメンタルヘルス対策に取り組むことが必要

(5) 公務員倫理

- ・職員一人ひとりが自覚し、高い使命感と倫理観を持って職務に当たることが必要

(6) 非常勤職員の処遇及び障害者の雇用

- ・職務の実態に見合った非常勤職員の処遇の検証
- ・任期付職員の活用の検討
- ・障害の程度に応じた勤務体系と処遇の在り方の検討