

# 平成24年職員の給与等に関する報告・勧告の概要

平成24年10月9日  
鳥取県人事委員会

## 【本年の給与等報告・勧告のポイント】

### ●月例給を引き下げ、ボーナスの支給月数を据置き (平均年間給与は△94,343円 ※月例給△70,641円、ボーナス△23,702円)

- ①月例給の引下げ
  - ・全給料表・全号給の引下げ(現行給料表から△1.8%)
  - ・管理職手当の引下げ(△1.8%)  
※医療職(1)を除く。
- ②ボーナスの支給月数は据置き(現行3.90月分)

## 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民間事業の従業者の給与 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、これらの判断基準を調査し、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

人事院と共同で県内の企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の194事業所のうちから137事業所を抽出し、従業員の個人別給与を実地調査して県職員と比較した。

<月例給・特別給(ボーナス)の公民比較>

区分	県内民間(A)	県職員(B)	公民較差(A-B)
月例給(平成24年4月分)	333,111円	339,147円	△6,036円(△1.78%)
特別給(平成23年8月～平成24年7月)	3.84月分	3.90月分	△0.06月分

(注) 月例給は、ラスパイレス方式による比較

### (2) 国家公務員の給与の状況

- ・本県においては、国と概ね類似の給与制度をとっている。
- ・人事院においては去る8月8日に、月例給、ボーナスともに据え置く報告・勧告を行った。
- ・また、国と県との給与を4月1日現在で比較した国公ラスパイレス指数において、本県では、当該指数の差が拡大している。
- ・なお、国では、本年から給与改定・臨時特例法に基づく、平均約7.8%の給与減額支給措置が行われている。

<国公ラス(国=100)>

15年	16年	17年	18年	19年	20年	21年	22年	23年
97.3	95.7	95.5	96.5	97.3	98.8	95.3	94.8	94.0

(注) 平成15年から19年までは職員の給与カットを実施しており、そのカット後の額で比較

### (3) 他の都道府県の職員の給与の状況

- ・他の地方公共団体においては、概ね本県と同様に国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、概ねそれぞれの地域の実態を反映したのものとなっている。

### (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、平成23年末頃から一部で持ち直しの動きも見られたが、各指標が横ばい圏内で一進一退を続けてきており、足元では、生産活動の不振などが響き、新規求人倍率が前月から大幅に低下し、有効求人倍率も3か月ぶりに0.7倍を割り込むなど、依然厳しい状況が続く。

## 3 勧告に当たっての考え方

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と勧告制度の趣旨等を総合的に勘案し、次のとおり判断した。

- ・月例給については、各種手当を含めた本年の解消較差を△1.78%とし、当該較差を給料表、管理職手当等で解消するため、これに見合う△1.8%を給料表、管理職手当等から引き下げることにした。
- ・特別給については、本県の現行の支給月数は、本年改定を行わなかった国の支給月数を下回り、全国や県内市町村と比べて見ても低い水準にあることなどを総合的に判断した結果、本年は特別給の支給月数を据え置くことにした。

## 4 勧告の内容

### (1) 月例給について

- ア 給料表
    - ・現行の給料表から△1.8%引下げ
    - ・給与構造改革における経過措置額の廃止に伴う経過措置額等についても同様に引下げ
  - イ 諸手当
    - ・管理職手当を給料表と同じ引下げ率を乗じて引下げ(△1.8%)
- ※医療職給料表(1)は、除く。

### (2) 実施時期 平成25年1月1日実施

## 5 主な提言事項

### <給与制度関係>

#### (1) 給与制度の見直し

- ア 公民給与の比較方法（役職対応関係）の見直し
  - ・ 本年の人事院の給与報告において、官民比較における対応関係の見直しは、来年度から措置することを念頭に引き続き検討することとされており、本年も未成案
  - ・ 昨年同様、引き続き人事院の検討状況を注視するとともに、職員団体及び任命権者の意見も聴きながら慎重に検討
- イ 教育職給料表の一本化
  - ・ 早急に一本化すべきとの考えに変わりはないものの、教育委員会としても、一本化を図るべきとの考え方には理解を示した上で、課題解消に向けて取り組んでいる中、本年もこの教育委員会の取組を引き続き注視
- ウ 現行の給料表構造の是正
  - ・ 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いる、行政職5級（課長補佐級）相当と同6級（課長級）相当部分についても、職務給の原則に照らして望ましくないことから、できる限り速やかに是正すべき
  - ・ 高齢期の雇用問題及び高齢層職員の給与の在り方の検討状況を踏まえ、かつ、今後の是正原資の生ずる具合も見計らいながら、引き続き構造是正を検討
- エ 高齢層職員の給与の在り方
  - ・ 本県では見直し後の国より厳しい高齢層職員の昇給抑制措置が既に行われていること、本県の給料表は高齢層職員が多く在級する行政職6級相当以上（管理職層）をより抑制する構造となっていること、本県給与は国等が取り組んでいる高齢層抑制の方向性に近いものとなっていることなども勘案することが必要
  - ・ 引き続き高齢層職員の給与の在り方を検討することとし、国等で実施し、又は検討されている高齢層職員の給与抑制措置については、制度見直しに必要な原資や公民較差の度合いも見計らいながら検討する必要があるため、本年は不採用

### <人事管理関係>

#### (2) 仕事と家庭生活の両立支援

- ・ 男性の育児休業取得促進策も含めて、仕事と家庭生活の両立支援のための環境整備が進み、子育て支援制度の利用は着実に増加
- ・ 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の着実な実行のため、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が重要

#### (3) 時間外勤務の縮減対策

- ・ 時間外勤務の縮減については着実に成果をあげつつあるが、引き続き実態把握と要因分析に努めながら、業務の見直し等に取り組むことが重要
- ・ 時間外勤務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のためのシステムの整備を進めることが必要

#### (4) 労働災害の防止

- ・ 法令遵守のみならず、快適な職場環境の実現と労働条件の改善に取り組むことが必要
- ・ 日頃から職場巡回などで危険因子の発見に努め、安全確保のための活動の定着を図るとともに、衛生委員会等を通じて、労働災害の防止のみならず、長時間勤務や健康管理対策、職場環境等を含めて幅広く議論し、会議内容について全職員に周知するなど、安全な職場づくりのための共通認識を持つことが重要

#### (5) 職員の健康保持

- ・ 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不可欠
- ・ 引き続き、職員のストレスチェック等のメンタルヘルス対策に力を注ぐことが必要であり、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も重要
- ・ 精神疾患については予防的な取組が重要であり、相談しやすい環境の整備を行い早期発見に努めるとともに、職場復帰に向けては、復職後も含めて職場全体による支援体制の充実が必要

#### (6) 良好で働きやすい職場環境の確保

- ・ 職場全体の士気や業務効率等の観点から、職場内のコミュニケーションの円滑化を図りながら、職員相互が信頼し、業務にやりがいをもって意欲的に取り組むことができるよう良好で働きやすい職場環境を確保することは重要な課題
- ・ パワーハラスメント防止のための指針等が策定されるなど、ハラスメント対策は進展しているが、理解促進のための研修等を充実させるとともに、防止・対策のための一層の体制整備を行うことが必要

#### (7) 高齢期の雇用問題

- ・ 国においては、定年退職する職員がフルタイムでの再任用を希望する場合は、任命権者は再任用を行うこととする方針
- ・ 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検討を急ぐことが必要

#### (8) 非常勤職員等の勤務条件及び障がい者の雇用

- ・ 非常勤職員等の任用に当たり、勤務条件についての十分な理解を得ることが重要
- ・ 平成25年度からの法定雇用率の引き上げも踏まえながら、障がい者の雇用を促進するための諸課題について、引き続き検討が必要