

# 職員の給与に関する報告 及び人事管理に関する報告

平成16年10月

鳥取県人事委員会



平成16年10月8日

鳥取県議会議長 前田 宏 様  
鳥取県知事 片山 善博 様

鳥取県人事委員会委員長 奥田悦子

職員の給与に関する報告及び人事管理に関する報告について

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与について別紙第1のとおり、人事管理について別紙第2のとおり報告します。

## 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、社会一般の情勢に適應するように随時適当な措置を講じなければならないとし、地方公務員法は情勢適應の原則を掲げその具体的な判断基準として、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」と規定している。

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、さきに寒冷地手当に関する勧告を行ったところであるが、その他の結果については次のとおりである。

### 1 県職員の給与の状況

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」の適用を受けている職員数は 10,603 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、医療職の 5 種 8 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、通勤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次のとおりであるが、冒頭に述べたとおり本年は既に寒冷地手当見直しの勧告をしていることから、職員の給与については寒冷地手当見直し後の額を掲載している。

区 分	全 職 員	左のうち 行政職給料表適用職員
職 員 数	10,603人	3,469人
平 均 年 齢	41.4歳	40.4歳
平 均 経 験 年 数	19.4年	18.9年
平均給与月額	給 料	341,456円
	扶 養 手 当	10,421円
	調 整 手 当	756円
	そ の 他 の 手 当	15,053円
	合 計	367,686円

なお、給与については、「雇用機会創出のための知事等及び職員の給与の特例、鳥取県雇用機会創出支援基金の設置並びに職員の定数等の特例に関する条例」(以下「特例条例」という。)により、平成14年4月1日から平成17年3月31日までの間、給料、管理職手当、調整手当、期末・勤勉手

当の支給額を4%～6%削減する措置がなされているが、当該削減措置後の支給状況は次のとおりである。

[ 給与削減措置後 ]

区 分		全 職 員	左のうち 行政職給料表適用職員
職 員 数		10,603人	3,469人
平 均 年 齢		41.4歳	40.4歳
平 均 経 験 年 数		19.4年	18.9年
平均給与月額	給 料	351,433円	324,563円
	扶 養 手 当	10,407円	10,421円
	調 整 手 当	366円	718円
	そ の 他 の 手 当	13,508円	15,053円
	合 計	375,714円	350,755円

## 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水準の比較を行うため、人事院と共同して、企業規模100人以上で、かつ事業所規模50人以上の163事業所のうち、110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雇用調整の実施状況をみると、平成16年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は43.0%となっており、昨年(66.9%)より低下している。雇用調整の内容としては、職員の採用停止・抑制25.4%、残業の規制10.6%、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換9.4%、部門の整理・部門間の配転8.2%、転籍出向7.9%、希望退職者の募集4.2%などの措置が行われている。

給与については、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30.5%、ベースアップを中止した事業所は48.0%、ベースダウンを実施した事業所は3.9%となっている。

また、賃金カットを実施した事業所は、従業員、管理職とも4.1%となっている。

### (2) 県職員と民間事業所従業員の給与水準の比較

#### ア 月例給

本年4月分として支給された給与額(寒冷地手当見直し後)について、県の基幹給料表である行政職給料表の適用職員と民間事業所のこれと同種の従業員の職務の種類、責任の度合い、学歴、年齢等が対応する者同士の諸手当を含む額をラスパイレス方式により比較したところ、民間事業所従業員が職員を2,600円(0.71%)下回る結果となつて

いる。

#### 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、所定内給与月額との4.07月分であり、職員の期末・勤勉手当の年間支給月数4.40月分を0.33月分下回る結果となっている。

#### 月例給・特別給の比較

区 分	民間事業所従業員(A)	県 職 員(B)	公民較差(A-B)
月例給(平16年4月分)	361,480円	364,080円	2,600円( 0.71%)
特別給(平15年8月~16年7月)	4.07月分	4.40月分	0.33月分

(注) 県職員の月例給の額は行政職給料表適用職員のうち民間事業所従業員と比較が可能な3,204人の平均であり、1ページの平均給与月額とは額が異なる。

なお、特例条例による給与削減措置後の実支給額については、月例給において14,159円(4.08%)民間事業所従業員が職員を上回っている。

#### 月例給の比較(給与削減措置後)

区 分	民間事業所従業員(A)	県 職 員(B)	公民較差(A-B)
月例給(平16年4月分)	361,480円	347,321円	14,159円( 4.08%)

(注) 特別給は月例給と同率(4~6%)が削減されている。

### 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」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10種18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。

本年4月における給与の支給状況等は、次のとおりである。

区 分	全 職 員	左のうち行政職俸給表(-)適用職員
職 員 数	290,609人	170,652人
平 均 年 齢	40.9歳	40.2歳
平 均 経 験 年 数	19.8年	19.0年
平均給与月額	俸 給	344,775円
	扶 養 手 当	12,940円
	調 整 手 当	23,276円
	そ の 他 の 手 当	19,411円
合 計	400,402円	381,113円

(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日現在の給料月額を学歴別、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 97.3となっている。

年	平成11年	平成12年	平成13年	平成14年	平成15年
国公ラスパイレス指数	103.4	102.6	102.6	97.6	97.3

(3) 人事院勧告の内容

人事院においては、企業規模100人以上でかつ事業所規模50人以上の全国の約37,000の民間事業所のうちから無作為抽出した約 8,100事業所について「職種別民間給与実態調査」を実施したところ、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39円(0.01%)下回っていた。また、特別給の年間支給月数については民間事業所従業員が国家公務員を0.01月分下回っているという結果が出たが、いずれも概ね民間事業所従業員と均衡がとれているとして、本年8月6日、国会及び内閣に対して給与に関する勧告を行った。

その内容は、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	381,152円	381,113円	39円(0.01%)
特別給	4.39月分	4.40月分	0.01月分

(注) 寒冷地手当の見直しを含まない場合の官民格差 207円(0.05%)

2 改定の内容	
区分	改定の内容
月例給	改定を見送り
寒冷地手当	<ul style="list-style-type: none"> <li>・支給地域 北海道及び北海道と同程度の気象条件が認められる本州の市町村に限定 (市町村数の4割強、職員の約半数を対象から除外)</li> <li>・支給額 民間事業所における支給実態に合わせて、支給額を約4割引き下げ (最高支給額 年額230,200円 131,900円)</li> <li>・支給方法 一括支給から月額制(11月から翌年3月までの5箇月間)に変更(現行10月末日一括支給)</li> <li>・実施時期等 本年の寒冷地手当から実施。実施にあたっては所要の経過措置を講じる</li> </ul>
特別給	改定を見送り

- 3 実施時期
- ・ 改正給与法の公布の日から実施する。
- 4 その他の課題
- (1)特殊勤務手当の見直し
- 引続き手当ごとの実態等を精査して所要の見直しを検討
- (2)官民比較方法の見直し
- 比較給与種目（通勤手当、俸給の特別調整額等）の見直しのほか、民間企業の人事・組織形態の変化に対応できるように官民比較方法の見直しを検討
- (3)独立行政法人等の給与水準
- 役職員の給与水準の在り方等の検討において今後とも必要な協力
- 5 給与構造の基本的見直し
- (1)検討の必要性と基本的考え方
- ・ 公務員給与に対する国民の理解と支持を確保し、職員が生き生きと働けるよう、職務や成果を重視した民間企業の賃金制度改革を踏まえ、俸給制度、諸手当制度全般を見直し
  - ア 職員の給与水準の上昇が年功的になりがちな俸給表構造や、採用年次を重視した昇格運用、特別昇給・勤勉手当における持ち回り運用に対し職務・職責を重視し、実績を的確に反映する給与制度へ転換
  - イ 「天下り」に対する国民からの批判、高齢化社会を踏まえた職場作りという視点から  
在職期間の長期化に向けての給与制度上の環境を整備
  - ウ 地域での公務員給与が高いのではないかという批判等に対応し  
適正な給与の地域間配分を実現
- (2)具体的な検討項目～たたき台を提示～
- 俸給表の全体水準の引き下げと地域に応じた適切な給与調整の実現
- ・ 民間賃金の低い地域における官民の給与格差を考慮して公務員給与のベースとなる全国共通俸給表の水準を引き下げ
  - ・ 俸給水準を補完し、地域における民間賃金を反映するため、調整手当に替えて地域手当（仮称）を新設
  - ・ 円滑な転勤運用を確保するため、転勤者の精神的・経済的負担に対し一定期間支給する転勤手当（仮称）を新設
- 俸給関連の課題
- ・ 専門スタッフ職俸給表（仮称）の新設
  - ・ 俸給表構造の見直し
  - ・ 昇格基準の見直し等
  - ・ 実績評価に基づいた昇給（査定昇給）の導入等
- 手当制度関連の課題
- ・ 勤勉手当への実績反映の拡大
  - ・ 本府省手当（仮称）の新設
  - ・ 俸給の特別調整額の定額化
- (3)今後の進め方
- 各府省、職員団体等の関係者との十分な協議を行い、検討項目の具体化を図る。

#### 4 他の都道府県の職員の給与の状況

他の都道府県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。

また、本年の給与改定については、これまでに勧告又は報告を行った団体の多くが人事院の給与に関する勧告に準じた勧告又は報告を行っている。

#### 5 物価・生計費

総務省統計局による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ全国で0.4%、鳥取市で1.81%の下落となっている。

また、同局による「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次のとおりである。

世帯人員	1人	2人	3人	4人	5人
標準生計費	124,480円	182,070円	212,880円	243,710円	274,530円

#### 6 その他の事情

最近における我が国の経済・雇用情勢を見ると、株価、企業倒産とも回復傾向がうかがえるものの、失業率は5%前後で推移しており依然として厳しい状況にある。県内でも、民間事業所においては、採用停止・抑制をはじめとする様々な雇用調整が続いており、本年の春季賃上率は昨年と同じ1.31%であり現行の集計方法となった昭和63年以降最低の水準を記録している。(県商工労働部調査)

さらに、雇用保険失業給付受給者も平成11年以降引き続き増加している。

なお本年8月の有効求人倍率は0.80と3か月連続して0.8倍を上回っているものの、平成10年3月から連続して1.0倍を割り込んでいる。(鳥取労働局調査)

#### 7 職員の給与に関する報告にあたっての考え方

本委員会はこれらの状況を勘案し、様々な角度から検討を重ねた結果、職員の給与については、次のとおり措置することが適当であると判断する。



(1) 職員の給与のあり方

職員の給与は、説明責任が果たせることが必要であり、県行政が県民の付託の下に行われていること、県行政を円滑に推進していくためには県民との信頼関係が不可欠であること、また職員の給与は県民の負担により賄われていることなどから、給与制度及びその運用は県民の理解と納得が得られるものでなければならない。

このことが、給与のあり方を判断する基本になるべきものとする。

本委員会は、従来、地方公務員も国家公務員も共に公務員であり、その職務において等質性、近似性が認められること、給与決定についての判断基準のうち民間事業所職員の給与並びに物価及び生計費については国家公務員の給与改定の内容に織り込まれており、国家公務員の給与に準ずることによりこの基準を考慮したことになること等の理由により、人事院勧告に準拠する勧告をしてきたところである。そして、それは大方の理解と支持を得てきたところである。

しかし、地方分権の時代となり、従来の横並び的な発想、企画立案ではなく、各都道府県の自己決定、自己責任による施策立案が求められるようになってきており、職員の給与についてもこのことは同様である。一律に国や他の都道府県並びという発想ではなく、それぞれの地域の実情をより一層考慮した制度・運用が求められていることから、本委員会としても、先に述べた事項を総合判断していく際に、国や他の都道府県の動向も見ながら、地域民間の状況を反映したものにしなければならないと考える。

(2) 本年の給与改定の考え方

本年の職員の給与改定に当たっては、

- ・ 県職員と民間事業所従業員との比較において、本年4月分の給与額、賞与ともその差は縮まっているものの、民間事業所従業員が県職員を下回っていること。
- ・ 民間事業所においては、全国、県内を問わず引き続き厳しい経営環境の中、職員の採用停止・抑制、部門の整理・部門間の配転、残業の規制など経営合理化の努力が続いていること。

などから、依然として職員の給与をめぐる状況は厳しいものとなっている。

しかし一方、

- ・ 職員の給与を判断するに当たっては、国及び他の都道府県の職員の給与との均衡にも配慮する必要があるが、人事院は寒冷地手当以外の改定を見送ったこと及び他の都道府県においても概ね人事院勧告に準じた勧告又は報告が行われていること。
- ・ 寒冷地手当の廃止により、職員の年間給与は6年連続して引き下げとなること。
- ・ 県民の福祉の向上に資するためには、公務へ有能な人材を確保しなければならないこと。
- ・ 職員の職務執行に対する高い士気を確保しなければならないこと。
- ・ 給与の勧告制度は公務員の労働基本権制約の代償措置であり、職員に労働基本権があるとした場合の状況も念頭において検討する必要があること。

なども考慮しなければならない。

これらのことから、本年は給料表及び諸手当の改定は行わないことが適当であると考える。

職員にとっては、給与の削減措置が講じられる中で6年連続で年間給与の引き下げとなるが、本県民間の厳しい状況を十分認識し、地方分権の担い手として果たすべき役割の重要性を自覚して、多様化する行政ニーズに応えるよう積極的に行政施策に取り組むとともに、引き続き公務能率の向上と行政サービスの充実に努め、責任と自覚を持って県民の期待と信頼に応えるよう一層職務に精励していただきたい。

また、各任命権者にあっては、このような諸状況を踏まえ職員の士気が保たれるよう留意していただきたい。

## 8 検討を行うべき事項

### (1) 今後の給与制度のあり方

本年人事院は報告において、職務や成果を重視した給与システムへの急速な転換を進めている民間企業の賃金制度の動向を踏まえ、給与構造見直しの必要性に言及し、職務・職責を重視し実績を的確に反映する給与制度への転換や地域ごとの民間賃金の水準を的確に反映した給与の実現など、俸給制度・諸手当制度全般にわたって見直しを進めるとしている。

本県においても、国の動向を踏まえながら給与制度のあり方について、検討をする必要がある。

## (2) 給与制度・運用の見直し

地方公務員法第24条第1項は「職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない」と規定し、職務給の原則を掲げ、給与は職務の困難度や責任の度合いに応じたものでなければならないとしている。

本県の給与制度及びその運用をみると、この職務給の原則に必ずしも沿っていないものも見受けられ、給与に関する報告においてもその見直しの必要性についてかねてから言及してきたところである。

これらについて、知事部局で勤務評定結果を部分的に特別昇給及び普通昇給に反映させ、また勤勉手当についても成績率に応じた支給がなされるなど見直しされているものがあるが、未だ改善されていないものもあり、引き続き給与制度について見直しを進める必要がある。

### ア 昇格・昇給制度の適正な運用

職員に適正な処遇を確保する上においても職員の士気の向上のためにも、職務と責任に見合った処遇、能力実証に基づいた昇格・昇給等を実施し、法令の本来の趣旨に沿った制度の運用を図る必要がある。

#### 《見直しすべきもの》

項目	問題点
主査制度	特定号給などの条件により一律に主査へ格付けしていること。
特別昇給	特定号給などの条件によりほぼ一律に特別昇給をしていること。

#### 《検討すべきもの》

項目	問題点
主任制度	特定号給などの条件により一律に主任へ格付けしていること。
昇格制度	特定号給などの条件により一律に上位の級に昇格させていること。(いわゆるわたり)

### イ 諸手当等の見直し

現在支給されている諸手当及び給料の調整額について、支給のあり方などが適切であるかどうか、本県の実情を踏まえながら引き続き検討していく必要がある。

《検討すべきもの》

項 目	問 題 点
給料の調整額	あらゆる行政分野で職務が複雑多様化し、職務の困難性が増す中で、真に新たな給料表を適用することが妥当と認められる職に限定的に適用すべきであり、見直しが必要と考える。
農林漁業改良普及員手当	専門的な技術知識及び教育的指導能力の必要性、巡回指導等の不規則な勤務の困難性、人材確保の面で他の職種との比較において手当の必要性について検討する必要がある。
通勤手当	公共交通機関の利用促進の観点からいわゆるパークアンドライド方式等による通勤者に対する通勤手当の支給のあり方について検討する必要がある。
期末・勤勉手当	役職加算の算定において、級でなく職務に応じた加算を検討する必要がある。

ウ 教員の給与について

国立大学の法人化等に伴い、平成16年4月からこれまで国立学校の教員の給与に準じて定めてきた教員の給与について、各地方公共団体が独自に定めることとなった。このため、社会情勢の変化に対応させるとともに制度の必要性、支給額の妥当性、又勤務の実態に合わせたものにする等、本県の実情に合った給与制度となるよう検討が必要である。

《検討すべきもの》

項 目	問 題 点
産業教育手当	社会情勢が大きく変化し、産業教育に対するニーズが多様化する中で特定科目の教員のみ一律10%という水準で手当を支給することの是非について、学校現場の実態や本県の教育行政の方向及び職務や人材確保の観点等から見直していく必要があると考える。
定時制通信教育手当	学校教育の課題が複雑・困難化し、あらゆる教育分野で教員の懸命な取り組みが求められるなど中、一律に10%という水準で手当を支給することの是非について、学校現場の実態や本県教育行政の目指す方向及び職務や人材確保の観点等から見直していく必要があると考える。
へき地手当	各種インフラの整備によって、へき地学校等を取り巻く環境は向上しており、へき地教育の特殊性を勘案しながらも県職員に支給される特勤手当との均衡を著しく失さないように見直していく必要があると考える。
特殊勤務手当 (教員特殊業務手当のうち部活動指導業務)	学校現場の実態を踏まえて支給要件の緩和等について検討する必要があると考える。

(3) 人材確保のための処遇のあり方

現在、獣医師などで人材確保が困難な状況となっている。これについては様々な要因が考えられるが、その職務に比べて給与、勤務条件が妥当かどうかという観点で、他の地方公共団体の状況等を踏まえながら処遇の改善について検討する必要がある。