

令和元年職員の給与等に関する報告・勧告の概要

令和元年10月4日
鳥取県人事委員会

【本年の給与等報告・勧告のポイント】

- 本年の公民較差に基づく給与改定
 - ・ 月例給は据置き（公民較差△0.05%）
 - ・ 特別給（期末・勤勉手当）は引上げ（0.05月分）

1 給与決定の原則

地方公務員法第24条第2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業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」と規定しており、これらの判断基準を調査し、総合的に勘案する。

2 職員の給与を取り巻く状況

(1) 県内民間事業所従業員の給与の状況

- ・ 県内の企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の241事業所から145事業所を無作為に抽出し、従業員の個人別給与を人事院等と共同で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31年4月分）	346,544円	346,720円	△176円（△0.05%）
特別給 （平成30年8月～令和元年7月）	4.03月分	4.00月分	0.03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

- ・ 人事院においては去る8月7日に、公民較差に基づく月例給及び特別給の引上げについての勧告を行った。

〈国公ラス（国＝100）〉

平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年
91.8	91.8	93.7	94.8	95.3	未公表

(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。
- ・ 本県の状況をみると、景気の基調は、平成27年末頃から穏やかな持ち直しの動きとなっていたが、同29年末頃から足踏みが見られる。足元では、雇用面の指標は引き続き改善しているものの、消費面などが押し下げ、基調としては、弱めの動きが続いている。

3 勧告の考え方及び内容

1の給与決定の原則に基づき、次のとおり判断した。

(1) 月例給

ア 考え方

- ・ 県職員の給与は県内民間事業所従業員の給与を0.05%上回っているものの、ほぼ均衡した水準となっていることから、改定を行わないことが適当である。

(2) 特別給

ア 考え方

- ・ 県職員の特別給は0.05月単位で改定を行ってきており、特別給の支給月数が県内民間事業所の支給月数を0.03月分下回っていたことから、民間の特別給の支給月数に見合うよう、支給月数を引き上げる必要がある。

イ 内容

- ・ 期末手当・勤勉手当の支給月数を0.05月分引上げることとし、4.00月分（現行）から4.05月分とする。

- ・国及び他の地方公共団体並びに県内民間事業所の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分する。
- ・令和2年度以降の6月期及び12月期の期末手当・勤勉手当の支給が均等になるように配分する。
(一般の職員の場合の支給月数)

年度	区分	6月期	12月期
令和元年度	期末手当	1.145月(支給済み)	1.285月
	勤勉手当	0.785月(支給済み)	0.835月(現行0.785月)
令和2年度	期末手当	1.215月	1.215月
	勤勉手当	0.81月	0.81月

<参考>給与改定による年間給与の影響額(行政職一人当たり平均、平均年齢43.6歳)

	現行	改正後	影響額
年間給与	5,532,815円	5,550,061円	17,246円

※影響額の内訳 [特別給 17,246円]

(3) 実施時期

令和元年12月1日((2)イのうち、令和2年度以降に係るものは令和2年4月1日)

(4) 住居手当の見直し

ア 考え方

- ・国や他の地方公共団体との均衡も考慮しつつ、引き続き本県における住居手当のあり方について研究を行う。

(5) 特殊勤務手当の見直し

ア 考え方

- ・勤務の困難性等に変化がないか、定期的に点検を行い、見直しを行っていくことが必要である。

4 人事管理に関する報告

(1) 働き方改革と勤務環境の整備

- ・本年4月から導入した時間外勤務の上限規制を踏まえて、引き続き長時間労働の是正のための取組を進めていく必要がある。
- ・職員のワーク・ライフ・バランスの実現や公務能率の一層の向上の観点から、仕事と家庭生活の両立支援にかかる制度の利用を促進することが必要である。
- ・がんの治療と仕事を両立できる職場環境づくりが社会的な課題となっており、治療と仕事の両立を支援していく必要がある。
- ・職員の健康障害を未然に防止するため、適切な勤務時間管理や相談しやすい職場づくり、長時間労働による健康障害や心の健康に関する職員の意識啓発等の取組が大切である。
- ・パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等が法制化されたことに留意し、ハラスメントが潜在化しないよう実効性のある取組を行う必要がある。
- ・労働災害防止のため、単なる法令遵守にとどまらず、安全で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む必要がある。

(2) 高齢期の雇用問題

- ・昨年、人事院が国家公務員の定年引上げに関する意見の申出を行っており、引き続き国の動向を注視し、本県の実情及び人事管理の状況を十分考慮した上で、定年延長に向けての具体的な人事管理の在り方等を検討する必要がある。

(3) 人材の確保と活用

- ・人材確保を取り巻く環境が厳しさを増す中、本委員会としても、引き続き、任命権者と連携し人材確保のための取組に努めていく。
- ・職員の能力・実績を的確に評価し、公正に処遇に反映していくことが重要であることから、人事評価制度の運用状況を検証するとともに適切な運用に向けた取組を進める必要がある。
- ・障がいのある職員が無理なく安定的に働き続けられるよう、働きやすい職場環境づくりや障がい特性に応じた人事管理のための取組を引き続き進めていく必要がある。

(4) 非常勤職員等の勤務条件

- ・会計年度任用職員制度の円滑な導入に向けて、制度改正の趣旨を踏まえながら引き続き新たな制度に円滑に移行できるよう準備を進めていく必要がある。