

## 議長・知事への勧告時の委員長発言要旨

平成26年10月8日  
鳥取県人事委員会

- 当委員会では、本日まで、本年の職種別民間給与実態調査の結果や、県内の経済・雇用情勢、国の人事院報告・勧告や他の地方公共団体の状況をもとに、各任命権者や職員団体の意見も聴きながら、本県職員の給与改定について、検討を重ねてきた。  
本日、その内容がまとまったので、職員の給与改定について勧告を行う。

### 【公民較差】

- はじめに、月例給に係る本年の公民較差についてである。  
本年の民間給与実態調査の結果で、公民較差（民間－県職員）は $\Delta 0.09\%$ （ $\Delta 313$ 円）となり、公民はほぼ均衡している。

### 【世代間給与配分の見直し】

- 本県においてはこれまで、県職員と県内民間事業所従業員の給与差の状況等を踏まえ、独自の昇給抑制措置や、初任層を優遇し、高齢層を抑制した給料表への切替え等により、初任層の給与水準の上昇及び高齢層の給与水準の抑制を図ってきたところである。  
しかし、本年度の県職員と県内民間事業所従業員の給与差の状況を見ると、高齢層では依然としてその差が拡大する傾向にある一方、初任層職員の給与水準は必ずしも高い水準とはなっていない。  
この様な状況に鑑み、世代間の給与配分の見直しを実施する必要があると判断した。

### 【改定方針】

- 以上を踏まえ、当委員会としての改定方針は、民間事業所従業員並びに国及び他の地方公共団体の職員の給与の状況、本県において公務に精励している職員の士気の確保、優秀な人材確保の観点等を総合的に勘案した結果、全体的には、本年の公民較差 $\Delta 0.09\%$ の解消については見送ること（据置き）とし、本県の給料表水準は据え置いた上で、国の総合的見直しを踏まえた、より初任層を優遇し、高齢層を抑制する俸給表に準じた給料表への改定（切替え）を実施することとした。

※報告・勧告の概要「3（1）勧告に当たっての考え方 月例給について」より

### 【特別給】

- 特別給については、本年の民間給与実態調査の結果、県内民間事業所における年間支給月数（4.00月分）は本県職員の現行の支給月数（3.90月分）を0.10月分上回っていたことから、本年は支給月数を0.10月分引き上げることとした。引上げ分は、国・他の地方公共団体及び民間の支給割合等を踏まえ、期末手当・勤勉手当にそれぞれ均等に配分する。  
なお、県職員の特別給の支給月数を引き上げるのは、平成22年以来4年ぶりである。  
※報告・勧告の概要「3（2）勧告に当たっての考え方 特別給について」より

### 【諸手当及び実施時期等】

- 地域手当、単身赴任手当、管理職員特別勤務手当などの諸手当についても国に準じて改定することとした。
- 実施時期等について、特別給については平成26年12月1日から、その他については来年4月1日からとした。なお、このたびの給料表の改定により、高齢層職員の給料が引

下げとなるため、国に準じて、3年間に限り、給料月額との差額を支給する現給保障措置を講じることとした。

※報告・勧告の概要「4 勧告の内容」より

【勧告実施の要請】

- 勧告の内容は、以上のとおり。

本県職員の給与はほぼ全国最低水準となっているところであるが、このような中であっても、本県職員の多くは、県民の視点に立った行政サービスの充実や公務能率の向上に精励している。

については、この勧告の実施のため、所要の措置をとられるよう要請するものである。

【人事管理に関する報告】

- その他、人事管理に関して、仕事と家庭生活の両立支援、時間外勤務の縮減対策、労働災害の防止、職員の健康保持、良好で働きやすい職場環境の確保、高齢期の雇用問題、非常勤職員等の勤務条件及び障がい者の雇用、能力・実績に基づく人事管理の推進などについて意見を述べている。いずれも県職員が心身ともに健康を保持しながら、やりがいと意欲を持って公務に邁進することができるよう、職場環境や体制作り等についての改善・充実に向けた意見であるので、留意・配慮いただきたいが、本年は、特に次の1点について申し上げる。

※報告・勧告の概要「5 人事管理に関する報告」より

- 時間外勤務の縮減について様々な取組が行われている。災害対応などやむを得ないものがあることは承知しているが、近年、時間外勤務時間が増加している傾向が見受けられるので、引き続き時間外勤務の実態把握と要因分析に努め、時間外勤務の縮減に向けて改善していくようお願いしたい。

※報告・勧告の概要「5(2)時間外勤務の縮減対策」より