

# 平成29年職員の給与等に関する報告・勧告の概要

平成29年10月5日  
鳥取県人事委員会

## 【本年の給与等報告・勧告のポイント】

### ● 月例給は引上げ、特別給は据置き

- ・民間給与との較差（0.98%）を埋めるため、給料表の水準等を上げるとともに、扶養手当について子に係る手当額を引上げ
- ・特別給は民間の支給月数とほぼ均衡しており、据置き

## 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225事業所から136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29年4月分)	347,764円	344,378円	3,386円(0.98%)
特別給(平成28年8月～平成29年7月)	3.99月分	4.00月分	△0.01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8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)〉

22年	23年	24年	25年	26年	27年	28年	29年
94.8	94.0	101.2 (93.6)	99.1 (91.6)	91.8	91.8	93.7	未公表

(注) 平成24年及び25年欄中( )内は、国の給与減額支給措置による減額前の額で比較

### (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。
- ・最近の本県の経済状況をみると、雇用面では、新規求人倍率が下振れるも、有効求人倍率は高水準の推移をしており、景気の基調としては、一部に弱さがみられるも、持ち直しの動きにある。

## 3 勧告等の考え方及び内容

### (1) 給与の改定

1の給与決定の原則に基づき、次のとおり判断した。

#### ア 月例給（給料及び諸手当）

##### (ア) 考え方

- ・県職員の給与が県内民間事業所従業員の給与を0.98%下回っていることから、民間給与との均衡を図るため月例給を引き上げる必要がある。
- ・国と同様に初任給について民間との間に差があることなどを踏まえ、若年層を重点的に改定した本年の人事院勧告による俸給表に準じた給料表への改定を行うことが適当である。

##### (イ) 内 容

- ・本年の人事院勧告による俸給表に準じた給料表への改定を行うこととし、給料表の水準を引き上げる。
- ・初任給調整手当について、国に準じた改定を行う。
- ・扶養手当について、子に係る手当額を国に準じた額に引上げる。(6,700円→8,000円)

<参考>改定後の月例給

	現行	改定後	改定額	改定率
月例給	344,378円	347,496円	3,118円	0.91%

イ 特別給（期末手当・勤勉手当）

特別給については、本県の現行の支給月数は、県内民間事業所とほぼ均衡していることなどから、本年は特別給の支給月数を据え置くことが適当である。

<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）

	現行	改定後	影響額(※)	改定率
年間給与	5,478,980円	5,527,521円	48,541円	0.89%

※ 影響額の内訳 [月例給 37,150円、特別給 11,391円]

(2) 実施時期

- ・平成29年4月1日

(3) 扶養手当の見直し

本年度から国に準じて段階的に配偶者に係る手当額を引き下げるとともに、それによって生じる原資を用いて子に係る手当額を引き上げており、(1)ア(イ)の子に係る扶養手当額の引上げを踏まえ、平成30年度以降の子に係る手当額を上げる。(7,900円→9,200円)

(4) 通勤手当の見直し

特急列車利用に係る通勤手当については、国や他の都道府県、県内民間事業所における状況を踏まえれば、現行制度について直ちに見直しが必要な状況とまでは言えないが、特急列車を利用して通勤する職員には相当程度の経済的負担が生じている。自動車等の交通用具利用に係る通勤手当については、現行の手当額となった平成7年当時と比べ、自動車の燃費性能の向上など通勤にかかる状況が変化している。これらの状況から、現行の通勤手当について、職員の通勤の実情を踏まえ、職員間の均衡、人事管理上の必要性等の観点から点検、検討が求められる。

4 人事管理に関する報告

(1) 仕事と家庭生活の両立支援

- ・仕事と育児や介護との両立支援は、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も重要である。
- ・不妊治療と仕事の両立に関し、国や他の地方公共団体、民間の状況等を注視し、必要に応じて支援策の検討を行うことが求められる。

(2) 時間外勤務の縮減対策

- ・各任命権者において時間外勤務の縮減に向けた様々な取組が進められている。国が進める働き方改革の動きも踏まえながら、引き続き勤務実態の正確な把握に努め改善していく必要がある。

(3) 労働災害の防止

- ・単なる法令遵守にとどまらず、快適な職場環境の実現と労働条件の改善に取り組む必要がある。

(4) 職員の健康保持

- ・長時間労働は身体のみならず心の健康にも害を及ぼすものであることから、長時間労働の実態把握や面接指導等の措置により、職員の健康保持に努める必要がある。
- ・ストレスチェックなどを有効に活用し、メンタルヘルスケアの充実に努めることが必要である。

(5) 良好で働きやすい職場環境の確保

- ・昨年の男女雇用機会均等法の改正等を踏まえ、妊娠、出産、育児休業・介護休業の取得等、あるいは性的指向や性自認を理由とした、上司、同僚による就業環境を害する行為を防止するため必要な措置を講ずる必要がある。

(6) 高齢期の雇用問題

- ・本県の実情及び人事管理の状況を十分考慮した上で、国の動向を注視しながら、雇用と年金の接続が確実に行われるよう引き続き取り組む必要がある。

(7) 非常勤職員等の勤務条件

- ・本年5月の地方公務員法等の改正を踏まえ、非常勤職員等の勤務条件等の現状について点検し、必要な対応を行う必要がある。

(8) 障がい者の雇用

- ・各任命権者とも法定雇用率は達成している状況ではあるが、引き続き障がい者雇用に係る取り組みについて点検し、課題等に応じて見直しを行っていくことが重要である。

(9) 能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・限られた人的資源の下で公務能率の維持・向上を図るためには、育児や介護、病気等により現に働き方に制約がある職員や、これらのために必要な業務を経験できなかった職員であっても、それぞれの事情や能力・実績等に応じて十分に活躍できるよう、より柔軟な人事管理も必要である。