

議長・知事への報告時の委員長発言要旨

平成30年10月10日
鳥取県人事委員会

- 当委員会では、本日まで、本年の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、検討を重ねてきました。本日、その内容がまとまりましたので、職員の給与等について報告を行うものです。

【公民較差】

- はじめに、公民較差についてですが、月例給、特別給いずれについても、県職員給与が民間給与を下回っていました。
具体的には、月例給については、県職員給与が、民間給与を0.07%（232円）下回っており、特別給については、県職員給与が、民間給与を年間支給月数で0.01月分下回っています。

【改定方針】

- 月例給については、近年、県職員の給与水準が民間事業所の給与水準を下回る状況が続いており、本年についても4月時点における県職員の給与が民間事業所従業員の給与を下回っていますが、昨年（3,386円（0.98%））と比べると、その較差は縮小し、ほぼ均衡した水準となっています。
特別給については、県職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数が民間事業所の特別給の支給月数を下回っていますが、ほぼ均衡しています。
以上のような状況を踏まえた上で総合的に勘案した結果、月例給、特別給のいずれについても改定を行わないことが適当と判断しました。

※報告の概要「3（1）公民較差を踏まえた給与の改定」より

【諸手当の見直し】

- 本年の人事院勧告においては、初任給調整手当については、医師の処遇を確保する観点から、また、宿日直手当については、宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、それぞれ所要の改定を行うこととされたところです。
本県の初任給調整手当及び宿日直手当の制度は国に準じていることから、国や他の都道府県の動向や医師の人材確保等の観点を踏まえ、必要に応じて改定を検討することが必要と考えます。

※報告の概要「3（2）その他」より

【人事管理に関する報告】

- その他、人事管理に関して、「働き方改革と勤務環境の整備」、「高齢期の雇用問題」、「人材の確保と活用」、「非常勤職員等の勤務条件」などについて意見を述べています。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すので、留意・配慮をお願いします。また、本年は特に次の点について申し上げます。

※報告の概要「4 人事管理に関する報告」より

- 国をあげて働き方改革の取組が進められている中、長時間労働の是正が社会全体の喫緊の課題となっています。本年6月には労働基準法が改正され、時間外労働の上限が定められ、来年4月から施行されることになりました。本県においても学校現場をはじめ、職員の長時間労働の実態が見られることから、職員の健康保持、ワーク・ライフバランス、人材確保などの観点から、職員の勤務時間の適正管理や時間外勤務の縮減など、長時間労働の是正のための取組を更に進めていただくようお願いいたします。

※報告の概要「4（1）働き方改革と勤務環境の整備」より

【報告への留意・配慮】

- 報告の内容は、以上のとおりです。

本県職員の給与は全国最低水準となっているところですが、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ます。

つきましては、この報告に留意し、人事行政の運営にあたって配慮いただくようお願いいたします。