

# 平成30年職員の給与等に関する報告の概要

平成30年10月10日  
鳥取県人事委員会

**【本年の給与等報告のポイント】**

- 月例給、特別給とも改定なし
  - ・ 月例給、特別給ともに民間事業所とほぼ均衡した水準となっており、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237事業所から142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30年4月分)	345,450円	345,218円	232円(0.07%)
特別給(平成29年8月～平成30年7月)	4.01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10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	30年
94.8	94.0	101.2 (93.6)	99.1 (91.6)	91.8	91.8	93.7	94.8	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

- ・ 報告後の給与は、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、持ち直しの動きに足踏みが見られる。また、景気の先行きを示す指標は弱めの動きとなっており、不透明感もある。

### 3 報告の考え方及び内容

#### (1) 公民較差を踏まえた給与の改定

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232円(0.07%)下回っているが、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る。

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0.01月分下回っているが、ほぼ均衡している。

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た。

#### (2) その他

初任給調整手当及び宿日直手当について、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求められる。

### 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

- ・国をあげて働き方改革の取組が進められている中、本県においても長時間労働是正のため勤務時間の適正管理や時間外勤務の縮減の取組を進めていく必要がある。学校現場においては、教員の時間外における勤務は原則として勤務命令に基づくものでないこと等から、校長等がリーダーシップを十分に発揮して取り組むことが求められる。
- ・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促進に向けて取り組んでいく必要がある。
- ・職員の健康保持は公務を効率的かつ的確に提供するという観点からも重要であり、職員の心身にわたる健康の保持に努める必要がある。
- ・ハラスメントが潜在化しないよう実態や課題を的確に把握するとともに、防止・対策のための実効性のある取組を行うよう努める必要がある。
- ・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。

#### (2) 高齢期の雇用問題

- ・本年、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、本県においても国の動向を注視し、定年の引上げも視野に入れながら、本県の実情及び人事管理の状況を十分考慮した上で、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。

#### (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、これに基づき公正に処遇に反映していくことが重要であり、このためには人事評価制度等について必要に応じ適切な制度設計及び運用のための取組を進める必要がある。
- ・各任命権者とも法定雇用率を達成している状況ではあるが、引き続き障がい者雇用にかかる取組について点検し、課題等に応じて見直しを行っていくことが重要である。

#### (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のための準備を着実に進めるとともに、非常勤職員等の勤務条件について必要に応じて見直しを検討することが求められる。