

令和2年職員の給与等に関する報告・勧告の概要

令和2年11月2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（給料及び諸手当）は据置き（公民較差 $\Delta 0.05\%$ ）
- ・ 特別給（期末手当・勤勉手当）は引下げ（年間4.05月分（現行） \rightarrow 4.00月分、 $\Delta 0.05$ 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235事業所から144事業所を無作為に抽出し、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、特別給等に関する調査を6月29日から先行して郵送調査で行った。
- ・ また、先行調査と同じ事業所に対して、月例給及び初任給の調査を、調査員の感染拡大防止対策を徹底した上で、8月17日から実地調査を基本として行い、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（令和2年4月分）	347,522円	347,685円	$\Delta 163$ 円（ $\Delta 0.05\%$ ）
特別給 （令和元年8月～令和2年7月）	3.99月分	4.05月分	$\Delta 0.06$ 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

- ・ 人事院においては公民較差に基づき、10月7日に特別給の引下げ勧告、10月28日に月例給の改定なしとする報告を行った。

〈国公ラス（国＝100）〉

平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	平成31年	令和2年
91.8	93.7	94.8	95.3	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。
- ・ また、給与改定に際しては、概ねそれぞれの地域の実態を反映した勧告が行われている。

(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29年末頃から足踏みし、同30年夏以降は弱めの動きが続いている。足元では、雇用面の指標に弱めの動きが見られるものの、生産面などが押し上げ、基調としては、厳しい状況のなか、下げ止まりつつある。

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（給料及び諸手当）

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（期末手当・勤勉手当）

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、県職員の特別給の支給月数が県内民間事業所の支給月数を0.06月分上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、支給月数を引き下げる必要がある。

イ 内容

- ・期末手当・勤勉手当の支給月数を0.05月分引き下げることとし、4.05月分（現行）から4.00月分とする。
- ・国及び他の地方公共団体の期末手当・勤勉手当の支給月数等の状況並びに民間事業所の状況等を踏まえ、本県の期末手当の支給月数は国や県内市町村よりも少ないこと等を考慮し、支給月数の引下げ分は勤勉手当に配分。

（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2年度	期末手当	1.215月（支給済み）	1.215月
	勤勉手当	0.810月（支給済み）	0.760月（現行0.810月）
令和3年度	期末手当	1.215月	1.215月
	勤勉手当	0.785月	0.785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43.4歳）

	現行（A）	改正後（B）	影響額（B－A）
年間給与	5,543,990円	5,526,785円	△17,205円

※影響額の内訳 【特別給△17,205円】

(3) 実施時期

改正条例の公布日（本年12月期分の特別給から実施）

（（2）イのうち、令和3年度以降に係るものは令和3年4月1日）

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

- ・時間外勤務の状況について、上限規制を踏まえた各任命権者における時間外勤務縮減の取組が一定程度効果を発揮しているが、引き続き長時間労働是正のための取組が必要である。
- ・大規模災害への対処等の特例業務について、上限時間を超えて時間外勤務を命じた場合の任命権者による要因の整理・分析・検証の内容を把握し、必要な対応を検討していく。
- ・新型コロナウイルス感染症への対応については、特定の所属・職員に負担が集中しないよう十分に配慮しながら、柔軟な人事管理を行っていく必要がある。
- ・教員について、在校等時間の上限時間を遵守するため持ち帰り業務の時間が増加することのないように留意する必要がある。
- ・活用が進むテレワークについて、官民を問わず課題が指摘されているところであり、特に管理職員には、部下職員の業務の遂行状況を的確に把握することが求められる。
- ・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課されたことを踏まえ、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。

(2) 高齢期の雇用問題

- ・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は厳しさが続いており、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。