

【本年の給与等報告・勧告のポイント】

- 月例給（給料及び諸手当）
 - ・ 職員給与が民間給与を2,996円（0.87%）下回っているため、若年層に重点を置いて全世代の給料表を引上げ改定
- 特別給（期末手当及び勤勉手当）
 - ・ 職員の年間支給月数（4.10月分）が民間の年間支給月数（4.18月分）を下回っているため、0.10月分引上げ改定

1 給与に関する報告・勧告

(1) 給与決定の原則

地方公務員法は「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事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。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245事業所から140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調査し、県職員と比較した。

＜月例給・特別給（ボーナス）の公民比較＞

（注）月例給は、ラスパイレース方式による比較

区 分	県内民間（A）	県職員（B）	公民較差（A－B）
月例給（R5年4月分）	348,424円	345,428円	2,996円(0.87%)
特別給（R4年8月～R5年7月）	4.18月分	4.10月分	0.08月分

② 国家公務員の給与の状況

- ・ 人事院は8月7日に官民較差に基づく月例給（0.96%）及び特別給（0.10月）の引上げについて勧告を行った。

＜国公ラス（国=100）＞

H30年	H31年	R2年	R3年	R4年	R5年
95.3	95.3	95.4	95.5	95.8	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、令和4年1月頃から見られた持ち直しの動きに令和4年秋頃から足踏みが見られる。（「鳥取県の経済動向」令和5年10月号）

(3) 勧告の考え方及び内容

上記(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

- ・ 県職員の給与が県内民間事業所従業員の給与を0.87%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。
- ・ 本県における初任給等の状況は概ね国と同様であることなどから、若年層に重点を置いて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。

＜参考＞改定後の月例給

	現行	改定後	改定額	改定率
月例給	345,428円	348,269円	2,841円	0.82%

＜参考＞改定後の初任給

大卒：（改定前）191,700円 → （改定後）202,400円（+10,700円）

高卒：（改定前）158,900円 → （改定後）170,900円（+12,000円）

② 特別給（期末手当及び勤勉手当）

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0.08月分下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、支給月数を引き上げる必要がある。

イ 内容

- ・ 支給月数を0.10月分引き上げ、4.10月分（現行）から4.20月分とする。
- ・ 国及び他の地方公共団体の期末手当及び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、引上げ分を期末手当及び勤勉手当に均等に配分する。

〈一般の職員の場合の支給月数〉

年度	6月期		12月期	
	期末手当	勤勉手当	期末手当	勤勉手当
R 5	1.2月（支給済み）	0.85月（支給済み）	1.25月（現行1.2月）	0.9月（現行0.85月）
R 6	1.225月	0.875月	1.225月	0.875月

③ 実施時期等

ア 月例給 R 5年4月1日

イ 特別給 R 5年12月1日（②イのうちR 6年度以降に係るものはR 6年4月1日）

〈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42.5歳）

	現行（A）	改正後（B）	影響額（B－A）
年間給与	5,511,880円	5,597,200円	85,320円

※影響額の内訳 [月例給 37,379円、特別給 47,941円]

2 人事管理に関する報告

鳥取県と県民を取り巻く環境が厳しさを増し、行政サービスに対するニーズが高度化、多様化する中、県民の安全、安心な生活を守っていくには、「職員」の能力向上・発揮とそのため「職場環境」の整備の2点が必要。

(1) やりがいをもって、能力を高め、発揮する職員

① 人材から選ばれる鳥取県（人材の確保）

「人材獲得競争」激化の中、人材確保は全庁を挙げて取り組むべき最重要の課題。

県職員の仕事やその魅力等を伝えていくとともに、魅力等を発掘し、一層磨いていくなど「選ばれる」対策の強化が必要。

② 人材の能力向上及び発揮を促し、支援する鳥取県（採用後の支援）

職員の能力向上・発揮を組織として喚起、支援していく組織文化、風土とそのため仕組みが不可欠。

(2) 職員が能力を発揮できる職場環境

職員の能力向上・発揮を阻む要因の除去及び勤務上の支障（健康面、家庭面等）が生じた職員の支援が必要。

① 疾病の予防・治療、労働災害の防止

長期療養者は近年増加傾向。原因や傾向を分析し、その結果を組織的な対策に反映する等の取組及びその取組に必要な体制整備について検討が必要。

② 長時間労働の是正等

ア 時間外勤務の縮減と上限時間の遵守

新型コロナウイルス感染症の五類感染症移行を契機に時間外勤務縮減等の「再起動」が必要。

イ 業務量に応じた体制整備と体制に応じた業務の見直し、削減

上記アの取組を進めてもなお業務量に比して要員が十分でない所属等について、要員の配置など柔軟な人事管理が重要。併せて人員に応じた業務量という視点も念頭においた業務の見直しが重要。

ウ 勤務時間の適正管理

勤務時間管理を適正化するとともに、随時点検を続けることが必要。

③ 仕事と生活の両立

仕事と生活の両立支援制度及び制度を利用しやすい環境の整備並びに柔軟で多様な勤務制度の検討が必要。

④ ハラスメントの防止・対策

発生防止と併せ発生後の対応に係る取組及び取組に必要な体制の整備、強化等を含む検討が必要。

⑤ 服務規律の徹底

職員の公務員倫理の確保と併せ、組織として再発防止の体制、仕組みを設けることが重要。

(3) 結び

多様な職員が自由、活発に意見を交わし、伸び伸びと能力を向上・発揮し、連携・協力する風通しのよい組織文化、風土の醸成に継続して取り組むことを期待。