

議長・知事への勧告時の委員長発言要旨

平成24年10月9日
鳥取県人事委員会

- 当委員会では、本日まで、本年の職種別民間給与実態調査結果や、県内の経済・雇用情勢、国の人事院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、検討を重ねてきた。

本日、その内容がまとまったので、職員の給与改定について勧告を行う。

- はじめに、本年の公民較差の解消についてであるが、
本県の民間事業所の状況は依然として厳しいところである中、本年の民間給与実態調査の結果では、月例給与で民間が本県職員を1.78%下回り、特別給与で同じく民間が本県職員を0.06月分下回った。

※報告・勧告の概要「2(1)民間事業所従業員の給与の状況」より

- 月例給与については、各種手当を含めた本年の公民較差 $\Delta 1.78\%$ を解消較差とし、医師を除き、当該較差を給料表、管理職手当等で解消するため、これに見合う $\Delta 1.8\%$ を給料表、管理職手当等から引き下げることにした。

※報告・勧告の概要「3 勧告に当たっての考え方」より

- 特別給与については、民間事業所で支払われた賞与等の特別給与が昨年よりも下回り、県職員の期末手当及び勤勉手当を年間支給月数で0.06月分下回っているが、本県の現行の支給月数(3.90月分)は、本年改定を行わなかった国の支給月数(3.95月分)を下回り、全国や県内市町村と比べて見ても低い水準にあることなどを総合的に判断した結果、本年は特別給与を据え置くことが適当であると判断した。

※報告・勧告の概要「3 勧告に当たっての考え方」より

- 月例給与の改定の実施日については、来年1月1日からとした。

※報告・勧告の概要「4 勧告の内容」より

- 勧告の内容は、以上のとおり。

本県経済・雇用情勢は厳しい状況が続いており、これを反映して本県職員の給与は国家公務員、他の都道府県職員又は県内市町村職員と比べて低い水準となっているところであるが、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ることも勧告に当たり考慮した。

ついでに、この勧告の実現のため、所要の措置をとられるよう要請するものである。

- その他、人事管理に関して、時間外勤務の縮減対策、職員の健康保持、良好で働きやすい職場環境の確保、非常勤職員の勤務条件等について意見を述べている。

※報告・勧告の概要「5 主な提言事項／人事管理関係」より

- 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あるので、これらの事項についても留意・配慮いただきたいが、特に次の2点について申し上げる。

- 一つ目として、良好で働きやすい職場環境の確保について。

良好で働きやすい職場環境の確保については、職場全体の士気や業務効率等の観点から、本県においても重要な課題である。

については、職場全体のコミュニケーションの円滑化を図ることが最も重要であると考えているが、ハラスメントなどの問題についても、防止のための指針等が策定されるなど対策は進展しているところであるが、理解促進のための研修等を充実させるとともに、防止・対策のための一層の体制整備をお願いしたい。

※報告・勧告の概要「5(6)良好で働きやすい職場環境の確保」より

- 二つ目として、高齢期の雇用問題について。

平成25年度の年金支給開始年齢の引上げが目前に迫っており、本県においても国の動向を注視しながら、高齢期の雇用問題について検討を急ぐ必要があるので、留意いただきたい。

※報告・勧告の概要「5(7)高齢期の雇用問題」より