

## 平成27年職員の給与等に関する報告・勧告の概要

平成27年10月6日  
鳥取県人事委員会

### 【本年の給与等報告・勧告のポイント】

- **月例給、特別給ともに引上げ**
  - ・ 民間給与との較差（1.26%）を埋めるため、給料表の水準等を引上げ
  - ・ 特別給（期末・勤勉手当）を引上げ（0.1月分）
- **実施時期**
  - ・ 新給料表は平成28年1月1日から適用
  - ・ 特別給は平成27年12月1日から実施

### 1 給与決定の原則

地方公務員法第24条第3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216事業所から153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27年4月分)	340,867円	336,614円	4,253円(1.26%)
特別給(平成26年8月～平成27年7月)	4.09月分	4.00月分	0.09月分

(注) 月例給は、ラスパイレース方式による比較

#### (2) 国家公務員の給与の状況

- ・ 人事院においては去る8月6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）〉

20年	21年	22年	23年	24年	25年	26年	27年
98.8	95.3	94.8	94.0	101.2 (93.6)	99.1 (91.6)	91.8	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

- ・ 勧告後の給与は、生計費を充足している。
- ・ 最近の本県の経済状況をみると、雇用面では改善の動きが続いており、景気の基調としては足元では下振れるも、なお持ち直しつつある。

### 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

- ・ 県職員の給与が県内民間事業所従業員の給与を1.26%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。
- ・ 国と同様に初任給について民間との間に差があることなどを踏まえ、若年層を重点的に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こととし、給料表の水準を引き上げる。
- ・ 管理職手当について、給料表に準じた改定を行う。

- ・初任給調整手当、地域手当、単身赴任手当について、国に準じた改定を行う。

## (2) 特別給（期末手当・勤勉手当）

### ア 考え方

- ・県職員の特別給の支給月数が県内民間事業所の特別給の月数を0.09月分下回っていたことから、民間の特別給の月数に見合うよう、支給月数を引き上げる必要がある。

### イ 内容

- ・期末手当・勤勉手当の支給月数を0.10月分引き上げ、4.00月（現行）から4.10月とする。（一般の職員の場合の支給月数）

年度	区分	6月期	12月期
平成27年度	期末手当	1.155月（支給済み）	1.375月（現行1.345月）
	勤勉手当	0.75月（支給済み）	0.82月（現行0.75月）
平成28年度以降	期末手当	1.17月	1.36月
	勤勉手当	0.785月	0.785月

## (3) 実施時期

- ・給料表 平成28年1月1日
- ・諸手当 平成28年1月1日（地域手当の一部及び単身赴任手当は、平成28年4月1日から実施する。）
- ・特別給 平成27年12月1日

## 4 人事管理に関する報告

### (1) 仕事と家庭生活の両立支援

- ・仕事と育児や介護の両立支援は、少子高齢化への対応はもとより、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も重要である。
- ・仕事と介護の両立支援について、国の動向等を注視しながら、職員のニーズも踏まえて取り組む必要がある。

### (2) フレックスタイム制

- ・公務能率の一層の向上、職員の仕事と家庭生活との両立の推進、人材確保等の観点から、現場の実態を踏まえながら、公務の運営に支障が生じないことを前提として、国と同様のフレックスタイム制の導入について研究を進める必要がある。

### (3) 時間外勤務の縮減対策

- ・各任命権者において時間外勤務の縮減に向けた様々な取組が進められていることもあり、平成26年度の職員1人当たりの年間時間外勤務時間数からは時間外勤務縮減への努力がうかがえる。引き続き勤務実態の正確な把握に努め改善していく必要がある。

### (4) 労働災害の防止

- ・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。

### (5) 職員の健康保持

- ・長時間労働は身体のみならず心の健康にも害を及ぼすものであることから、長時間労働の実態把握や面接指導等の措置により、職員の健康保持に努める必要がある。
- ・長期療養者に占める精神疾患の割合は高く、引き続き、職員のストレスチェック等それぞれの課題に応じたメンタルヘルス対策に力を注いでいく必要がある。

### (6) 良好で働きやすい職場環境の確保

- ・ハラスメント対策の充実及び職場内のコミュニケーションの円滑化を図ることが必要である。

### (7) 高齢期の雇用問題

- ・本県の実情及び人事管理の状況を十分考慮した上で、国の動向を注視しながら、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。

### (8) 非常勤職員等の勤務条件及び障がい者の雇用

- ・非常勤職員等の勤務条件の見直しの検討を継続する必要がある。また、来年度から「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」が施行されることにも留意しながら、障がい者の雇用の促進に向けて引き続き具体策を講じる必要がある。

### (9) 能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・職員の意欲と能力を高め、組織の活性化と公務能率の向上を図るためには、能力と実績に基づく公正な人事管理を徹底する必要がある。