

令和2年度 第14回人事委員会 会議結果

一 日 時 令和2年11月2日（月） 午前9時から9時10分まで

二 場 所 人事委員会委員室（県庁第二庁舎7階）

三 出席者

- 1 人事委員 委員 長 小 松 哲 也
委 員 上 田 博 久
委 員 中 本 久美子
- 2 事務局職員 事務局長 川 本 晴 彦 次長兼任用課長 山 添 久
給与課長 川 口 豊 長 主 幹 尾 田 聡 子
係 長 毎 野 卓 実 係 長 足 立 陽 子
係 長 高 多 孝 典

※新型コロナウイルスの感染防止の観点から、事務局職員の委員室への入室は説明者など必要最小限の人数とし、必要に応じて隣室（執務室）から呼び出す形で対応

- 3 傍聴者 なし

四 議 題

議案第1号 職員の給与に関する報告及び勧告並びに人事管理に関する報告について

五 議 事

議事について公開又は非公開のどちらとするかについて審議を行い、議事は公開とすることについて全員の合意を得た。

◇議案第1号

職員の給与に関する報告及び勧告並びに人事管理に関する報告について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説 明】

当委員会は、地方公務員法第26条の規定に基づき、毎年少なくとも1回、職員の給料表が適当であるかどうかについて、県議会及び知事に対して給与に関する報告を行うこととされており、併せて必要な勧告等も行っている。

本年も、給与に関する報告等に当たり、職種別民間給与実態調査により県内民間事業所従業員の給料、賞与等を調査し、併せて県職員の給与の実態も把握したところ。

委員の皆様には、これら実態調査結果のほか、職員団体との意見交換、職場視察、任命権者の意見等の把握も行いながら、国及び他の地方公共団体の給与勧告等の状況、県内の経済・雇用情勢その他地方公務員法に規定する諸事情・諸情勢を総合的に勘案していただき、本年の給与報告・勧告の内容について、これまでご検討いただいたところ。

本日、その内容が取りまとまったので、付議するもの。

議決後は、鳥取県議会議長及び鳥取県知事に対して、次のとおり報告・勧告を行う予定。

○報告日 令和2年11月2日（月）

○報告及び勧告の内容

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	△163円（△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	△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ため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。

六 次回人事委員会の開催

令和 2 年 1 1 月 1 2 日(木) 午前 9 時 4 0 分から開催することとした。