

令和3年職員の給与等に関する報告・勧告の概要

令和3年10月11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（給料及び諸手当）
 - ・ 月例給は据置き（公民較差△0.10%）
 - ・ 令和4年度から本県給料表を現行の国俸給表に準じて改定（切替え）
 - ・ 改定により若年層職員は水準引上げ、中高年齢層職員は水準抑制となり、全体としては引下げとなり、公民較差が縮小
- 特別給（期末手当及び勤勉手当）
 - ・ 特別給は引下げ（年間4.00月分（現行）→3.95月分、△0.05月分）
 - ・ 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）

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227事業所から141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〉

区 分	県内民間（A）	県職員（B）	公民較差（A－B）
月例給（令和3年4月分）	346,448円	346,796円	△348円（△0.10%）
特別給 （令和2年8月～令和3年7月）	3.95月分	4.00月分	△0.05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10日に、公民較差に基づき月例給は改定なし、特別給は0.15月分引下げとする勧告を行った。

〈国公ラス（国=100）〉

平成28年	平成29年	平成30年	平成31年	令和2年	令和3年
93.7	94.8	95.3	95.3	95.4	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30年夏頃から弱めの動きとなり、令和2年春頃には新型コロナウイルスの影響もあり大きく下向いた。足元で雇用面の一部指標などが押し下げられるも、基調としては、持ち直しの動きを維持している。

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

- ・ 国においては、民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、平成30年、令和元年ともに俸給表について初任給を含む若年層を中心に引上げ改定を行われた結果、平成30年以降、給料表の改定を行っていない本県と給料表の構造に違いが生じている。
- ・ 本県における若年層職員の給与水準の状況及び課題認識は、概ね国と同様であることに鑑み、本県の給料表の構造を現行の国の俸給表に準じた給料表へ改定（切替え）する必要がある。

- ・本県においては、これまで民間事業所との較差が±0.1%程度であれば、ほぼ均衡していると判断して較差解消のための改定を見送ってきたところであり、この改定により、若年層職員の給与水準は引上げとなる一方、中高年齢層職員の給与水準は引下げとなり県職員給与が全体として引下げられ公民較差が縮小することから、国及び他団体の勧告内容、職員の士気の確保などを総合的に勘案し、現行給料表の調整による本年の公民較差の解消は行わない（据置き）こととする。

イ 内容

- ・現行の国俸給表に準じた改定（切替え）を行う。
- ・管理職手当について、給料表の改定状況を勘案して改定する。

(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0.05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、4.00月分（現行）から3.95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、支給月数の引下げ分（△0.05月分）の配分は、期末手当（△0.03月分）及び勤勉手当（△0.02月分）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3年度	期末手当	1.215月（支給済み）	1.185月（現行1.215月）
	勤勉手当	0.785月（支給済み）	0.765月（現行0.785月）
令和4年度	期末手当	1.2月	1.2月
	勤勉手当	0.775月	0.775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43.2歳）

	現行（A）	改正後（B）	影響額（B－A）
年間給与	5,506,371円	5,488,971円	△17,400円

※影響額の内訳 [特別給△17,400円]

(3) 実施時期

ア 月例給 令和4年4月1日

イ 特別給 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4年度以降に係るものは令和4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

- ・新型コロナウイルス感染症対策に係る業務について、各任命権者において、引き続き、業務量に応じた要員の配置など、柔軟な人事管理を行っていく必要がある。
- ・国の不妊治療休暇の新設を踏まえ、国に先行して導入している本県においても、国に準じた措置を講じることが求められる。
- ・ハラスメントの相談件数が増加傾向にあることから、各任命権者においては、相談等を受けた場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、速やかに適切な措置を講じる必要がある。

(2) 高齢期の雇用問題

- ・国家公務員の定年引上げに伴い、地方公務員の定年についても令和5年度から段階的に引上げとなることから、職員採用の平準化等、準備を着実に進める必要がある。

(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き、一部の技術職種においては採用予定者数の確保が困難な状況も生じていることから、任命権者と連携し、本県職員の業務の魅力発信などの人材確保のための取組を進めていく。

(4) 会計年度任用職員等の勤務条件

- ・国が非常勤職員の出産・育児に関する休暇・休業等に関する措置を講じることとされたことから、本県の会計年度任用職員の制度についても国に準じて見直す必要がある。