

令和6年度 第8回人事委員会 会議結果

一 日 時 令和6年8月23日(金) 午前10時から11時15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 中本 久美子
委員 細田 耕治
- 2 事務局職員 事務局長 山本 雅美 次長兼給与課長 灘尾 幸三
任用課長 尾田 聡子 係長 浅田 瑞生
係長 山口 玲夏 係長 河崎 卓哉
主事 小谷 健太 主事 蓮佛 藍子
- ※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 鳥取県職員採用試験(令和7年4月採用予定 大学卒業程度(追加募集:事務・技術・専門職))の実施について
- 報告第1号 鳥取県職員採用試験(令和7年4月採用予定 大学卒業程度(警察行政))の採用候補者の決定について
- 報告第2号 国家公務員の給与等に関する人事院勧告等の概要について
- 報告第3号 2024年度給与勧告等に関する要求書について

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、議案第1号並びに報告第2号及び第3号は公開、報告第1号は非公開とすることについて全員の合意を得た。

◇議案第1号

鳥取県職員採用試験(令和7年4月採用予定 大学卒業程度(追加募集:事務・技術・専門職))の実施について、事務局が説明し、原案のとおり決定した。

【説 明】

令和7年4月1日採用予定の標記の採用試験を、以下のとおり実施する。

1 概要

(1) 募集職種・採用予定者数

職 種		採用予定者数
事 務	総合分野コース	6名程度
社会福祉	福祉コース	5名程度
	心理コース	2名程度
保 健 師		1名程度
農 業		4名程度

林業	1名程度
土木	23名程度
畜産	2名程度
水産	1名程度
電気	3名程度
計	48名程度

(2) 受験資格

ア 年齢等

(ア) 事務

- ① 平成元年（1989年）4月2日から平成15年（2003年）4月1日までに生まれた人
- ② 平成15年（2003年）4月2日以降に生まれた人で、学校教育法による大学（短期大学を除く。）を卒業した人若しくは令和7年3月31日までに卒業する見込みの人又は鳥取県人事委員会がこれらと同等の資格があると認める人
※②に該当する人は、9月29日（日）に実施予定の高校卒業程度試験は受験不可。

(イ) 土木、電気

- ① 昭和59年（1984年）4月2日から平成15年（2003年）4月1日までに生まれた人
- ② 平成15年（2003年）4月2日以降に生まれた人で、学校教育法による大学（短期大学を除く。）を卒業した人若しくは令和7年3月31日までに卒業する見込みの人又は鳥取県人事委員会がこれらと同等の資格があると認める人
- ③ 平成15年（2003年）4月2日以降に生まれた人で、学校教育法による高等専門学校又は短期大学を卒業した人（令和7年3月31日までに卒業する見込みの人を含む）
※②に該当する人は、9月29日（日）に実施予定の高校卒業程度試験は受験不可。
※③に該当する人は、9月29日（日）に実施予定の高校卒業程度試験との併願不可。

(ウ) 保健師

- 昭和59年（1984年）4月2日以降に生まれた人
※平成15年（2003年）4月2日以降に生まれた人は、9月29日（日）に実施予定の高校卒業程度試験は受験不可。

(エ) その他の職種

- ① 昭和59年（1984年）4月2日から平成15年（2003年）4月1日までに生まれた人
- ② 平成15年（2003年）4月2日以降に生まれた人で、学校教育法による大学（短期大学を除く。）を卒業した人若しくは令和7年3月31日までに卒業する見込みの人又は鳥取県人事委員会がこれらと同等の資格があると認める人
※②に該当する人は、9月29日（日）に実施予定の高校卒業程度試験は受験不可。

イ 資格・免許等

社会福祉、保健師には、職種に係る資格・免許等が必要。

ウ 国籍

日本国籍を有しない人にあつては、就労に制限のない在留資格を取得しているか、令和7年3月31日までに取得見込みであれば受験可能。

(3) 試験内容

ア 事務（総合分野コース）

試験種目	配点	内 容
第1次試験	教養試験	[多肢選択式・・・40問 2時間] 公務員として必要な一般的な知識及び知能についての筆記試験
	エントリーシート試験	[2時間] 自身の知識、能力等を活かして鳥取県をどのように良くしていきたいか、それらの知識、能力等が発揮された経験等のテーマで出題 ※事前提出ではなく、第1次試験当日に試験会場で記入。
	論文試験	[1問 1時間] 公務員として必要な識見、思考力、表現力などの能力についての筆記試験
	適性検査	— 職務遂行に関する適性についての検査
第2次試験	人物試験	600点 集団討論及び個別面接による人物についての口述試験

(注) 第1次試験で実施する論文試験の評価は第2次試験で行う。(第1次試験合格者のみ採点。) また、第1次試験で実施する適性検査の検査結果は、第2次試験の人物試験の参考として使用する。(第1次試験合格者のみ判定。)
なお、エントリーシートは、第2次試験の人物試験の参考資料としても使用する。

イ 技術・専門職

試験種目	配点	内 容
第1次試験	専門試験	[多肢選択式・・・30問 2時間] 必要な専門的知識についての筆記試験 ※社会福祉（福祉コース）、保健師は1時間30分
	論文試験	[1問 1時間] 公務員として必要な識見、思考力、表現力などの能力についての筆記試験
	適性検査	— 職務遂行に関する適性についての検査
第2次試験	人物試験	600点 集団討論及び個別面接による人物、専門的知識についての口述試験

(注) 第1次試験で実施する論文試験の評価は第2次試験で行う。(第1次試験合格者のみ採点。) また、第1次試験で実施する適性検査の検査結果は、第2次試験の人物試験の参考として使用する。(第1次試験合格者のみ判定。)

(4) 試験日程

受付期間	8月26日（月）午前9時～9月27日（金）午後5時 ※原則としてインターネットによる申込とする。	
第1次試験	試験日	10月20日（日）
	試験会場	鳥取会場：鳥取県庁 米子会場：鳥取大学医学部講義・実習棟 東京会場：ビジョンセンター東京日本橋 大阪会場：JEC日本研修センター江坂
	合格者発表	11月8日（金）（予定）

第2次試験	試験日	11月中旬のうち指定する1日（予定）
	試験会場	鳥取県庁
	採用候補者発表	11月下旬（予定）

(5) その他

(3) 及び (4) の内容は、申込状況等により一部変更することがある。

2 広報

以下のとおり積極的な広報を実施し受験者確保をはかる。

- ・ 受験案内を作成、県の機関等で配布
- ・ ホームページ掲載
- ・ SNS（LINE、X（旧 Twitter）、Facebook）、メールマガジン送信
- ・ 新聞（地元紙）広告
- ・ 報道機関への資料提供
- ・ 求人サイトへ求人情報掲載
- ・ 大学へ求人情報提供
- ・ 関係機関に協力を要請 など

【質疑等】

委員：技術・専門職の第1次試験では論文試験に比べて専門試験の配点が高くなっているが、事務（総合分野コース）では、教養試験、エントリーシート試験及び論文試験の配点が同程度となっている。どのような考え方に基づいてこのような配点となっているか教えてほしい。

事務局：事務（総合分野コース）は、法律や経済等の分野を専攻していない人材を幅広く確保する趣旨から、教養試験だけを高くする配点にはしていない。エントリーシートと同じ配点にしている。

委員：採用候補者の決定後に採用辞退者が出た場合に、他の受験者を採用することはできるのか。

事務局：採用候補者名簿に採用予定者数より多い人数を登載することができれば、地方公務員法上は可能であるが、鳥取県では、受験者を長期間、採用されるかどうかはっきりしない不安定な状態に置くのは良くないということで、そのようなことは行っていない。

委員：人材確保が困難な状況の中、追加募集以外の方法を研究してみてもいいのではないか。

事務局：研究してみたい。

◇報告第1号

鳥取県職員採用試験（令和7年4月採用予定 大学卒業程度（警察行政））の採用候補者の決定について、事務局が説明した。

◇報告第2号

国家公務員の給与等に関する人事院勧告等の概要について、事務局が説明した。

【説明】

本年8月8日（木）に行われた国家公務員の給与等に関する人事院勧告等の概要は以下のとおり。

人材確保に向けた抜本的施策と更なる改革の全体像

多様な人材が集まり、一人一人が高い志を持って職務を遂行できる魅力ある公務へ

多様で有為な人材の確保

職員の成長支援と
組織パフォーマンス向上

Well-beingの実現
に向けた環境整備

給与制度のアップデート - 現下の人事管理上の重点課題に対応し、時代の要請に即した給与制度に転換 -

【措置内容の例】

- 初任給を大幅引上げ。管理職は職責重視の体系に刷新
- 地域手当を都道府県単位に広域化
- 通勤手当の上限を月15万円に引上げ。新幹線通勤の要件緩和
- 配偶者に係る扶養手当を廃止、子に係る手当を増額

- 一般職試験にも「教養区分」を導入【令和7年目途】
- 総合職試験「教養区分」の年2回実施【令和8年目途】
- CBT(オンライン試験)の段階的導入【令和9年目途】

- キャリア形成支援のための取組をまとめたガイド作成
- 国内外の大学院への派遣を拡充
- キャリア形成を支援する人事管理のための府省共通システムの設計

- 育児時間の取得パターンの多様化、子の看護休暇の対象を小3まで拡大
- 超過勤務縮減に向け、各種アンケートを踏まえた関係各方面への協力依頼
- 勤務間のインターバル確保状況の実態把握・各省ヒアリングなど取組を推進
- 兼業制度の見直しの検討



人事行政諮問会議
中間報告を
踏まえた取組

- 職員の判断のよりどころとなり、国民の信頼を得るための行動規範の検討
- 職務給の原則や能力・実績主義の徹底に必要な施策等の検討
(在級期間に係る制度・運用の見直しの検討、官民給与の比較を行う際の企業規模の検討など)

令和6年 人事院勧告・報告の概要

本年の給与改定(勧告)

民間給与の状況を反映して、約30年ぶりとなる高水準のベースアップ

月例給 [本年4月分の民間給与を調査して官民比較] 【令和6年4月実施】

- 官民較差: 11,183円(2.76%)
- 採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ 給与制度のアップデートの先行実施
【総合職(大卒)】 230,000円(+14.6%[+29,300円]) 【一般職(大卒)】 220,000円(+12.1%[+23,800円])
【一般職(高卒)】 188,000円(+12.8%[+21,400円])
- 若年層に特に重点を置きつつ、全ての職員を対象に全俸給表を引上げ改定
 - ※ おおむね30歳台後半までの職員に重点を置いて改定
行政職俸給表(一)の平均改定率は、1級[係員] 11.1%、2級[主任等] 7.6%、全体 3.0%
 - ※ 官民較差はいわゆる「ベア」に相当。モデル試算した定期昇給分を加えると、月収で約4.4%の給与改善

ボーナス [直近1年間(昨年8月～本年7月)の民間の支給状況を調査して官民比較] 【令和6年4月実施】

- 年間 4.50 月分 → 4.60 月分 期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに0.05月分引上げ

寒冷地手当 【手当額改定:令和6年4月実施、支給地域改定:令和7年4月実施】

- 民間の同種手当の支給額を踏まえ、月額を11.3%引上げ。新たな気象データに基づき、支給地域を改定

給与制度のアップデート(勧告) 【令和7年4月実施(初任給・若年層の水準引上げは、令和6年4月に先行実施)】

✓ 現下の人事管理上の重点課題に対応し、俸給及び地域手当・通勤手当・ボーナス等の諸手当にわたり包括的に給与制度を整備

- 俸給** 初任給・若年層の水準を大幅引上げ
 係長以上はより職責重視の体系とし、特に本府省課室長級は役割に見合う処遇に抜本的に見直し
- 地域手当** 都道府県単位(中核的な市は個別指定)とし、級地を5段階に削減の上で最新民間賃金を反映(激変緩和を措置)
 異動保障を3年間に延長
- 通勤手当等** 支給限度額を月15万円に引上げ、この範囲内で特急料金も全額支給 新幹線通勤等の要件緩和
- 扶養手当** 配偶者に係る手当を廃止、子に係る手当を増額
- ボーナス** 成績優秀者への勤勉手当の支給上限を引上げ(標準者の約3倍まで可能に) 任期付専門人材のボーナス拡充
- その他手当** 管理職員の平日深夜勤務に対する手当の対象時間帯拡大
 再任用職員の手当拡大(住居手当、特地勤務手当、寒冷地手当等)

国家公務員の育児休業法の改正(意見の申出) 【民間労働法制の施行から遅れることなく実施】

- ✓ 民間労働法制の内容も踏まえ、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置を拡充
 - ・1年につき10日相当、1日の上限時間数なく育児時間を取得できるパターンを選択可能に
 - ・非常勤職員の育児時間について、対象となる子の範囲を小学校就学前の子に拡大

本年の給与勧告のポイント①

民間給与の状況を反映して、約30年ぶりとなる高水準のベースアップ

- **【月例給】** 官民較差：11,183円(2.76%)を用いて引上げ改定
- **【ボーナス】** 0.10月分引上げ(年間：4.50月→4.60月)
- **【給与制度のアップデート】** 現下の人事管理上の重点課題に対応し、時代の要請に即した給与制度に転換
 ①若年層給与水準の競争力向上、②職務・職責重視の処遇、③能力・実績の適切な反映、④地域の民間給与水準反映、⑤採用・異動をめぐるニーズへの対応、⑥環境変化への対応という6つの観点から、俸給及び地域手当・通勤手当・ボーナス等の諸手当にわたり包括的に給与制度を整備

※ 官民較差はいわゆる「ベア」に相当。モデル試算した定期昇給分を加えると、月収で約4.4%の給与改善
 官民較差の額11,183円は、平成3年の11,244円以来、33年ぶりの水準。官民較差の率2.76%は、平成4年の2.87%以来、32年ぶりの水準

給与勧告制度の基本的考え方

- ✓ 国家公務員は、労働基本権が制約されているため、代償措置としての人事院の勧告(給与勧告)に基づき給与を決定
- ✓ 国家公務員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給する必要。給与勧告を通じて国家公務員に適正な処遇を確保することは、人材の確保等にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ✓ 給与勧告は、国家公務員法第28条に定める情勢適応の原則に基づき、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される常勤の民間従業員の給与水準と、常勤の国家公務員の給与水準を均衡させること(民間準拠)が基本
- ✓ 本年は、約11,700民間事業所の約47万人の個人別給与を調査(完了率82.5%)。主な給与決定要素(役職段階、勤務地域、学歴、年齢)を揃えた精密な比較を実施して給与勧告

本年の給与勧告のポイント②

月例給 [民間と公務の本年4月分給与を調査。主な給与決定要素を同じくする者同士を比較] 《令和6年4月1日実施》

- ✓ 民間給与との較差 11,183円 [2.76%] [行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 405,378円、平均年齢 42.1歳]
 - ⇒ 民間給与との較差を解消するため、俸給表を引上げ改定 [内訳：俸給 9,836円 寒冷地手当 80円 はね返し分^(※) 1,267円]
 - ※俸給の改定により諸手当の額が増減する分
- ▶ 採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ **給与制度のアップデートの先行実施**
 - 【総合職(大卒)】230,000円(+14.6% [+29,300円]) 【一般職(大卒)】220,000円(+12.1% [+23,800円])
 - 【一般職(高卒)】188,000円(+12.8% [+21,400円]) ※ 本府省採用の場合、【総合職(大卒)】284,800円 【一般職(大卒)】271,200円
- ▶ 若年層に特に重点を置きつつ、おおむね30歳後半半までの職員に重点を置いて、全ての職員を対象に全俸給表を引上げ改定
 - ※ 平均改定率(行政職俸給表(一))は、1級[係員] 11.1%、2級[主任等] 7.6%、全体 3.0%
 - ※ 勧告後の平均給与(行政職俸給表(一))は、月額 416,561円(+11,183円、+2.76%)、年間給与 6,916,000円(+228,000円、+3.4%)

ボーナス [直近1年間(昨年8月～本年7月)の民間の支給割合と公務の年間の支給月数を比較] 《令和6年4月1日実施》

- ✓ 民間の支給割合…4.60月
- ✓ 公務の平均支給月数…現行 4.50月
- ▶ 民間の支給状況に見合うよう引上げ
 - 年間4.50月分→4.60月分(+0.10月分)
- ▶ 期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに0.05月分ずつ均等に配分

(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
令和6年度	期末手当	1.225月(支給済み)	1.275月(現行1.225月)
	勤勉手当	1.025月(支給済み)	1.075月(現行1.025月)
7年度	期末手当	1.25月	1.25月
	以降 勤勉手当	1.05月	1.05月

寒冷地手当 《手当額改定：令和6年4月1日実施、支給地域改定：令和7年4月1日実施》

- ✓ 民間の同種手当の支給額を踏まえ、月額を11.3%引上げ。新たな気象データ(メッシュ平年値2020)に基づき、支給地域を改定

※ このほか、初任給調整手当及び委員、顧問、参与等の手当等について所要の改定

給与制度のアップデート 基本的な考え方

対応すべき課題

1 人材の確保への対応

潜在的志望者層にも訴求し得る給与とし、採用市場での競争力を向上

2 組織パフォーマンスの向上

役割や能力・実績等をより反映した処遇とするとともに、全国各地での行政サービス提供維持のため人事配置を円滑化

3 ワークスタイルやライフスタイルの多様化への対応

職員の選択を後押しし、様々な形での活躍を支援

若年層の採用等におけるより競争力のある給与水準の設定

民間の動向や人材確保の困難性を踏まえ、初任給等若年層の給与水準の引上げ

職務や職責をより重視した俸給体系等の整備

特に管理職は、重い職責を反映した俸給水準とするなど処遇を改善

能力・実績をより適切に反映した昇給・ボーナスの決定

職員層や各府省の実情に応じて、より柔軟・適切に勤務成績反映ができるよう措置

6つの観点で給与制度を整備

地域における民間給与水準の反映

最新の民間データを反映するとともに、異動の円滑化等に資するよう地域手当を見直し

採用や異動をめぐる様々なニーズへの適応

人材確保の困難性や、ライフスタイルの多様化を踏まえ、採用・人事配置の円滑化のため、通勤手当・単身赴任手当や再任用された職員の諸手当を見直し

その他環境の変化への対応

生活補助的な給与について官民の状況の変化を踏まえたものとするため、扶養手当を見直し

制度別の具体的な措置内容は次ページ以降のとおり。なお、特に記載するものを除き、令和7年4月から実施。

給与制度のアップデート 措置内容 ①俸給

係員級：新卒初任給の引上げ等

- 初任給や若年層の俸給月額を大幅に引上げ
 - ✓ 民間の初任給の状況等を踏まえた水準とし採用面での競争力を向上
 - ✓ 初任給引上げを踏まえ、若年層が在職する号俸についても俸給月額を引上げ
 - ✓ 人材確保の困難性を踏まえ、令和6年4月に遡及して先行実施
- 勤務成績をより昇給に反映可能となるよう見直し
 - ✓ 上位の昇給区分の職員割合を係長級～課長補佐級と同様の割合に引上げ（現行20%→見直し後25%）

【行政職俸給表(一)の初任給】

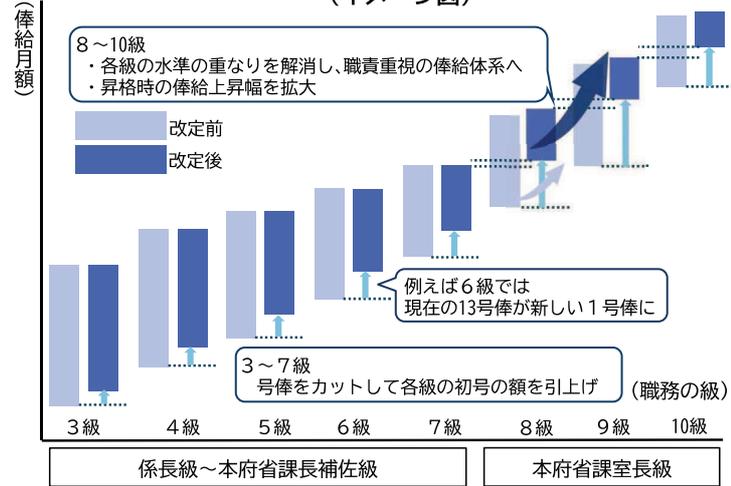
	総合職試験 (大卒)	一般職試験 (大卒)	一般職試験 (高卒)
改定前	200,700円	196,200円	166,600円
改定後	230,000円	220,000円	188,000円
	+29,300円 (+14.6%)	+23,800円 (+12.1%)	+21,400円 (+12.8%)
本府省勤務 の場合	284,800円	271,200円	232,800円

(注)「本府省勤務の場合」は、地域手当(20%)及び本府省業務調整手当を含む。

係長級～本府省課長補佐級：俸給の最低水準の引上げ等

- 初号近辺の号俸をカットして各級の初号の額を引上げ(最大3.5万円)
 - ✓ 若手・中堅優秀者の早期昇格時や民間人材等の採用時の給与を改善

【係長級～本府省課室長級の俸給水準(行政職俸給表(一))】 (イメージ図)



本府省課室長級：職責重視の俸給体系への見直し

- 各級の初号の額を引き上げつつ職務の級間の水準の重なりを解消
 - ✓ より職責を重視した俸給体系となるよう大幅見直し
- 昇格時の俸給上昇幅(最大5万円の上昇)拡大
 - ✓ 昇格により給与が大きく上昇する仕組みに
- 昇格による給与上昇を基本とし、成績優秀者は昇給でも更なる給与上昇を確保

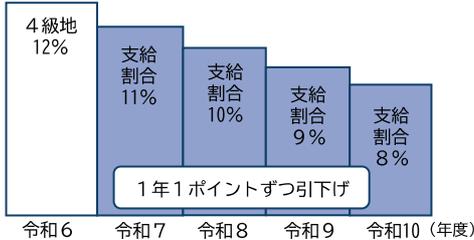
※行政職(一)、専門行政職、税務職、公安職(一)(二)、教育職(一)、研究職、医療職(一)に導入

給与制度のアップデート 措置内容 ②地域手当

地域手当の大きくくり化等

- 支給地域の単位の広域化
 - ✓ 都道府県を基本とする。中核的な市(都道府県庁所在地及び人口20万人以上の市)については当該地域の民間賃金を反映
- 級地区分をシンプルに
 - ✓ 20%、16%、12%、8%、4%の5級地に再編。民間賃金が高い東京都特別区については引き続き20%に設定
- 支給割合の変動に伴い激変緩和に配慮
 - ✓ 現行からの支給割合の引下げは4ポイント以内に抑制
 - ✓ 支給割合の引下げは段階的に実施(1年1ポイントずつ。引上げもこれに合わせて段階的に実施)

【激変緩和措置】例：現行4級地12% → 見直し後4級地8%



- 現在10年ごととしている級地区分の見直し期間を短縮

【現行】

級地区分	支給割合	支給地域の例
1級地	20%	東京都特別区
2級地	16%	横浜市、大阪市 等
3級地	15%	さいたま市、千葉市、名古屋市 等
4級地	12%	神戸市 等
5級地	10%	京都市、広島市、福岡市 等
6級地	6%	仙台市、静岡市、高松市 等
7級地	3%	札幌市、新潟市、岡山市 等

【見直し後】

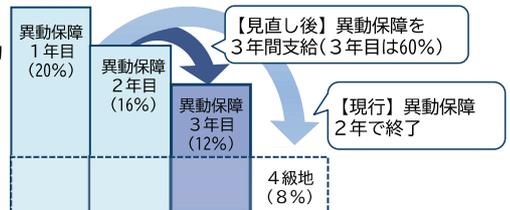
16都府県
+79市

級地区分	支給割合	支給地域の例 (都府県で指定) (中核的な市で個別に指定)
1級地	20%	東京都特別区
2級地	16%	東京都 横浜市、大阪市 等
3級地	12%	神奈川県、大阪府 さいたま市、千葉市、名古屋市 等
4級地	8%	愛知県、京都府 仙台市、静岡市、神戸市、広島市、福岡市 等
5級地	4%	茨城県、栃木県、埼玉県、千葉県、静岡県、三重県、滋賀県、兵庫県、奈良県、広島県、福岡県 札幌市、岡山市、高松市 等

異動保障の延長 [令和7年4月以降の異動者に適用]

- 現在2年間としている異動保障の期間を異動後3年間に延長
- 3年目の支給割合は異動前の60%
 - ✓ 1年目異動前の100%、2年目異動前の80%は現在と同様

例：1級地20% → 4級地8%に異動



給与制度のアップデート

措置内容

③その他諸手当

扶養手当の見直し

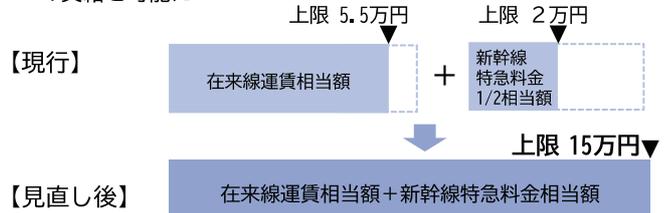
- 配偶者に係る手当を廃止。子に係る手当を13,000円に引上げ
 - ✓ 配偶者の働き方に中立的な制度に向かう社会状況の変化に対応
 - ✓ 子を有する職員に対する生計費の補填を充実
- 2年間で段階的に実施

扶養親族		現行	令和7年度	令和8年度
配偶者	行(一)7級以下	6,500円	3,000円	廃止
	行(一)8級	3,500円	廃止	
子(1人当たり)		10,000円	11,500円	13,000円

※上記以外の扶養親族に係る扶養手当は変更なし

通勤手当の引上げ・支給要件拡大等

- 通勤手当の手当額を大きく引上げ
 - ✓ 支給限度額を15万円に引上げ
 - ✓ 新幹線等の特別料金も支給限度額の範囲内で全額支給
- 通勤手当・単身赴任手当の支給要件を拡大
 - ✓ 採用時から新幹線等に係る通勤手当や単身赴任手当の支給を可能に
 - ✓ 育児、介護等の事情により転居した職員にも新幹線等に係る通勤手当の支給を可能に



管理職員特別勤務手当の支給対象拡大

- 平日深夜に係る支給対象時間帯と支給対象職員を拡大
 - ✓ 勤務実態に応じた適切な処遇を確保

支給対象	現行	見直し後
時間帯	午前0時～午前5時	午後10時～午前5時
職員	俸給の特別調整額適用職員のみ	指定職職員、専門スタッフ職職員(2級以上)、特定任期付職員、任期付研究員(招へい型)を追加

再任用された職員への手当支給の拡大

- 定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員に異動の円滑化に資する手当を新たに支給
 - ✓ 地域手当の異動保障等
 - ✓ 研究員調整手当
 - ✓ 住居手当
 - ✓ 特地勤務手当(準ずる手当含む)
 - ✓ 寒冷地手当

[地域手当の異動保障、特地勤務手当に準ずる手当は令和7年4月以降の異動者に適用]
- 各手当の支給額は一般の職員と同様

給与制度のアップデート

措置内容

④ボーナス

勤勉手当の成績率の上限引上げ等

- 本府省課長級以下の職員について、最上位の成績区分の成績率(支給月数に相当)の上限を平均支給月数の3倍に引上げ
- 各府省の裁量により最上位の成績区分の適用者を増やせるよう、上位の成績区分の人員分布率を見直し

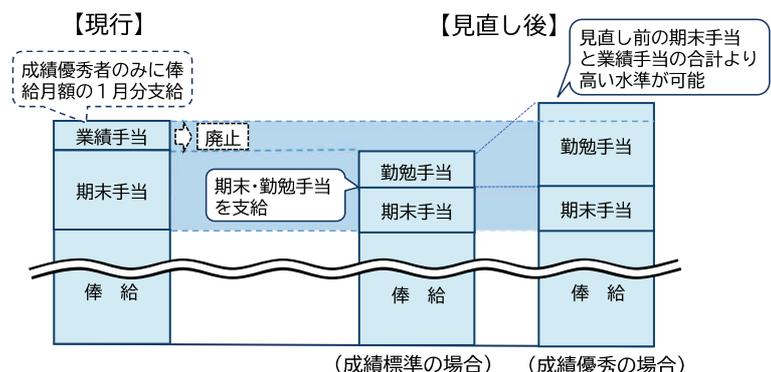
【勤勉手当の成績率及び人員分布率(一般職員の場合)】

	現行	見直し後
「特に優秀」区分の成績率上限	平均支給月数の2倍 2.05 (平均支給月数1.025)	平均支給月数の3倍 3.15 (平均支給月数1.05)
上位の成績区分の人員分布率	特に優秀：5%以上 優秀：25%以上	「特に優秀」と「優秀」を合わせて30%以上(うち「特に優秀」を5%以上)※

※例えば、「特に優秀」10%、「優秀」20%とするなど柔軟な適用が可能になる。

特定任期付職員のボーナス拡充

- 期末手当及び勤勉手当を支給する形に再編
 - ✓ 特定任期付職員業績手当を廃止
 - ✓ 成績優秀者は、見直し前の期末手当と特定任期付職員業績手当を受けた場合より高い水準を可能に
 - ✓ 成績標準者は、見直し前の期末手当と同水準



【参考】給与制度のアップデート 措置内容一覧

※特記するものを除き
令和7年4月から実施

俸給

若年層競争力 職務職責重視 能力実績反映

地域手当

地域給与反映

- ・ **新卒初任給や若年層の俸給月額を大幅に引上げ**。採用市場での競争力のある水準に
令和6年4月実施
- ・ 係長級～本府省課長補佐級の**俸給月額の最低水準を引上げ**。早期昇格時や民間人材等の採用時の給与を改善
- ・ **本府省課室長級について、職務重視の体系に刷新**。重い役割に見合う処遇を確保
 - 俸給月額の最低水準引上げ、隣接する級間の俸給月額の重なり解消などにより、昇格時に給与が大きく上がる仕組みに
 - 成績優秀者は昇給により更に大きな給与上昇を確保

- ・ **地域の民間賃金に関する最新データを反映**
- ・ 隣接する市町村との不均衡などの指摘も踏まえ、支給地域等を見直し
 - 支給地域：市町村単位から**都道府県単位へ広域化**。民間賃金の高い中核的な市は個別指定
 - 級地区分：7段階から**5段階へ削減**
 - 激変緩和：支給割合の引下げは4ポイント以内に抑制、1年1ポイントずつ段階実施。引上げは都道府県割合の1段階上までに抑制、原資の状況を踏まえて段階的实施
- ・ **異動保障を2年間から3年間に延長**
- ・ 今後の見直しは現行の10年より短期間で実施

【見直し後の支給地域】 16都府県+79市

級地区分	支給割合	支給地域の例	
		(都府県で指定)	(中核的な市で個別に指定)
1級地	20%		東京都特別区
2級地	16%	東京都	横浜市、大阪市 等
3級地	12%	神奈川県、大阪府	さいたま市、千葉市、名古屋市 等
4級地	8%	愛知県、京都府	仙台市、静岡市、神戸市、広島市、福岡市 等
5級地	4%	茨城県、栃木県、埼玉県、千葉県、静岡県、三重県、滋賀県、兵庫県、奈良県、広島県、福岡県	札幌市、岡山市、高松市 等

その他諸手当

採用・異動ニーズ 環境変化対応

- ・ **通勤手当の支給限度額を1か月当たり15万円に引上げ**。非課税限度額まで全額支給し、新幹線通勤や遠距離通勤者の自己負担を解消
- ・ **新幹線等に係る通勤手当を採用時から支給可能に**、さらに、**人事配置の円滑化を図る観点から支給要件を緩和**
- ・ **単身赴任手当を採用時から支給可能に**
- ・ **管理職の平日深夜勤務に対する手当の支給対象時間帯を拡大**。緊急対応等の勤務実態に応じた処遇を確保
- ・ **配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る扶養手当を充実**。配偶者の働き方に中立的な制度に向かう社会状況の変化や少子化対策に対応

ボーナス

能力実績反映

- ・ 勤勉手当の**成績率上限を引き上げ**、平均支給月数の3倍に設定。特に高い業績を挙げた者のボーナス増額を可能に
- ・ **特定任期付職員にも勤勉手当支給**。勤務成績を適時に反映し、優秀な専門人材の年収増を可能に

再任用職員

採用・異動ニーズ

- ・ **異動に資する手当(地域手当の異動保障、住居手当、特地勤務手当、寒冷地手当等)を支給**。多様な人事配置での活躍を支援

9

本年の育児休業等に関する法律についての意見の申出のポイント

公務員を元気に 国民を幸せに
人事院
National Personnel Authority
令和6年8月

趣旨

本年5月に改正された民間労働法制の内容も踏まえ、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置を拡充し、職員の希望や事情に対応した勤務を可能にする

➤➤➤ 育児をする者も含め誰もが能力を十分に発揮できる公務職場の実現、公務の魅力向上

概要

育児休業法を改正し、

- ・ 育児時間について、1年につき人事院規則で定める時間の範囲内(10日相当)で勤務しないことができるパターンを選択可能に
- ・ 非常勤職員の育児時間について、対象となる子の範囲を小学校就学前の子に拡大

【現行】

2h

1日につき2時間の範囲内で勤務しないこと

【改正後】

2h

①1日につき2時間の範囲内で勤務しないこと

2h以上(1日単位で取得することも可)

②1年につき10日相当の範囲内で勤務しないこと

職員は、①②のいずれかを選択して取得可能

※民間労働法制の施行(民間育児・介護休業法等の一部改正法の公布の日から起算して1年6月を超えない範囲内において政令で定める日)から遅れることなく実施

◇報告第3号

2024年度給与勧告等に関する要求書について、事務局が説明した。

2024年8月21日

鳥取県人事委員会
委員長 小松 哲也 様

鳥取県職員労働組合
執行委員長 三浦 敏樹



鳥取県現業公企職員労働組合
執行委員長 前田 和俊



鳥取県教職員組合
執行委員長 細砂 直



鳥取県高等学校教職員組合
執行委員長 岡島 恒志



鳥取県教育委員会事務局労働組合
執行委員長代行 端詰 素子



鳥取県会計年度任用職員労働組合
執行委員長 岩崎 尚美



地方独立行政法人
鳥取県産業技術センター職員労働組合
執行委員長 中野 陽



全日本自治団体労働組合鳥取県本部
執行委員長 三浦 敏樹



2024年度給与勧告等に関する要求書

貴委員会におかれましては、私たち鳥取県で働く地方公務労働者の給与・労働条件改善に向けてご努力されていることに敬意を表します。

人事院は8月8日に、月例給、一時金の引上げ勧告と、勤務環境の整備等に係る公務員人事管理に関する報告を行いました。

貴委員会におかれましては、この勧告等を参考に2024年度鳥取県給与勧告等に向けて現在検討を進めておられることと思います。その際には、地方公務員の労働基本権制約の代償機関としての機能を十分に発揮するとともに、私たち鳥取県で働く地方公務労働者が置かれている現状を十分踏まえ、下記要求事項の実現に向け最大限努力いただくよう要求します。

記

1. 勧告・報告について

- (1) 地方公務員法 24 条はじめ、第 13 条及び第 14 条に基づき、国・他県との公務の近似性や人員確保に十分留意して、公務の職責・業務内容に見合った賃金を勧告すること。
- (2) 一時金については、国・他県との格差が縮まるよう引き上げること。引き上げ分は、すべて期末手当に配分すること。
- (3) 財源確保を理由とした賃金カットを行わないよう、各任命権者に対して指導すること。
- (4) 定年引上げをふまえ、活力ある公務組織を維持し、職員の士気、モチベーションの向上を図るとともに、経験に基づいた能力を発揮するため、職位の整備を進めるよう、各任命権者に対して指導すること。
- (5) 少数職種及び技術職の職位の整備を速やかに前進させるとともに、他の職種と同様の均衡のとれた任用を行うよう各任命権者に対して指導すること。
- (6) 長時間労働の是正のため、適切な人員配置、業務の削減に取り組むよう各任命権者に対して指導すること。

2. 賃金、諸手当に係る諸制度の改善について

- (1) 行政、教育、医療サービスの全国水準を担保するとともに人員確保のため、全世代の給与水準を全国水準と同等に改善すること。都道府県最下位が続いているラスパイレス指数を、100 に近づけるよう努力すること。
- (2) 人員確保が困難化している獣医師、薬剤師、看護師、教員、保育士、児童相談所職員、総合土木職等について、待遇を改善することなどにより適正な人員を早急に確保すること。
- (3) 現行の人事評価制度は、多くの職員から評価結果に必ずしも納得が得られていないため、賃金への反映を拡大させないこと。
- (4) 全ての給料表および級において号給延長を行うこと。
- (5) 教育職給料表の統合については、労使協議を十分に尊重すること。
- (6) 労働組合専従退職者の復職時昇給調整を3分の3とすること。
- (7) 通勤手当を以下のとおり改善すること。
 - ア 交通機関等利用職員に対する通勤手当について、特急料金にかかる費用を全額支給とすること。
 - イ 自家用車利用者に対する通勤手当について、駐車料金を含めた実費弁済とすること。
- (8) 扶養手当を以下のとおり改善すること。
 - ア 配偶者、子に係る扶養手当をいずれも引き上げること。
 - イ 教育加算額を引き上げること。
 - ウ 他の扶養者の所得の多寡に関わらず、手当を支給すること。
- (9) 月 45 時間超の時間外勤務手当の支給率を 100 分の 150 とすること。
- (10) 新規採用者に赴任旅費を支給できるよう改善すること。
- (11) 育児休業者について、一時金や退職手当の支給率等すべての除算率を改善すること。
- (12) 住居手当について、鳥取県職員の実情に合わせて引き上げること。

(13) 高齢者部分休業をした者の退職手当における除算期間を、実際に休業を行った時間を基に計算すること。

(14) 待機を要する全ての業務に対し、手当を支給すること。

3. 高齢雇用制度について

(1) 定年引上げ開始をふまえ、組合との交渉・協議のもと、以下のことについて早急に取り組むこと。

ア 多様な働き方が選択できる制度設計を行うこと。とりわけ、少数職種の短時間勤務の制度設計を行うこと。

イ 引上げた定年までは昇給を実施するとともに、60歳以下の賃金水準を下げないこと。

ウ 退職手当については、勤続年数、支給率とも上限を引き上げること。

エ 少数職種の再任用時の格付けの改善を図ること。

オ 再任用職員に対し、生活関連手当、とりわけ、扶養手当、住居手当を支給すること。

カ 定年引上げ期間中も、計画的・継続的な新規採用試験を実施すること。

4. 非正規雇用職員の処遇改善について

(1) 非正規雇用職員の任用や処遇改善に関わって、2017年5月11日に成立した「地方公務員法、地方自治法の一部を改正する法律」および2023年4月26日に成立した「地方自治法の一部を改正する法律」をふまえ、非正規雇用職員の処遇が改善される方向で人事委員会として必要な対応を行うこと。

(2) 会計年度任用職員の報酬月額・一時金について、常勤職員と同様に4月に遡及して改定すること。

(3) 会計年度任用職員の休暇制度を正規と同等に拡充するよう、各任命権者に対して指導すること。

(4) 会計年度任用職員の継続雇用不安に直結している、育児休業、介護休業、病気休業等の取得要件を緩和すること。とりわけ、任用期間又は任用予定期間を6月以上としている取得要件については撤廃すること。

5. 休暇制度の改善について

(1) 病気休暇制度を以下のとおり改善すること。

ア 現在一疾病180日間のクーリング期間について、国と同様に20日に短縮すること。

イ メンタル疾患等特定疾病に関する休暇期間を180日へ延長すること。

ウ 病気休暇の積算対象とならない、定期通院に対して職務専念義務免除とすること。

(2) 介護に係る支援制度を以下のとおり改善すること。

ア 介護休暇期間を1年に延長すること。

イ 介護休暇の対象範囲を三親等まで拡大すること。

ウ 介護休業制度を創設すること。

エ 「短期介護休暇」の取得日数を1人あたりにするとともに、1人につき10日とすること。

(3) 育児時間を1日120分(60分×2回の分割取得も可能)に延長すること。

- (4) 子の看護休暇について以下のとおり改善すること。
 - ア 取得日数を子1人あたりにするとともに、1人につき10日とすること。
 - イ 対象年齢を要件にかかわらず18歳に達した年度末までとすること。
 - ウ 養育の実態がある三親等への対象拡大や子の行事参加、臨時休校に伴う子の世話も対象とするなど、取得要件の緩和を図ること。
- (5) 家族看護休暇を新設すること。
- (6) 不妊治療に関する休暇を以下のとおり改善すること。
 - ア 特別休暇の不妊治療休暇を、頻繁な通院等の要件に関わらず年10日とすること。
 - イ 特別休暇及び病気休暇が取得しやすい環境や運用を整備するよう各任命権者に対して指導すること。
 - ウ 不妊治療について長期の休暇が取得できるよう制度化すること。
- (7) 夏季休暇の取得期間を10月までに拡充すること。
- (8) 子育て部分休暇を小学6年生までに拡充すること。
- (9) 入園式、卒園式等の行事参加も含めた育児にも利用できる育児目的休暇を制度化すること。

6. 労働基準監督強化について

- (1) 勧告・報告に教員を含めた全ての職員の時間外勤務の正確な実態を記載するとともに、各任命権者に対し、時間外勤務の正確な実態把握と事後検証を基にした、必要な人員配置や増員、業務の廃止も含めた見直しなど、時間外勤務の具体的な縮減策を講じるよう指導すること。
- (2) 時間外勤務記録が正確になされているか定期的に調査し、必要に応じて各任命権者に対して是正勧告を行うなど、人事委員会として労働基準監督権を適切に行使すること。

7. 職場環境の改善について

- (1) 長期療養者の人数、特に精神疾患の者が増加している実態をふまえ、メンタル疾患罹患を含む業務による健康被害の防止策について、実態を把握したうえで、実効性のあるものとなるよう各任命権者に対して指導すること。
- (2) 労働災害を防止するため、管理職の責任を明確にして労働安全衛生体制の確立をするよう各任命権者に対して指導すること。
- (3) 良好な職場環境の整備は使用者の責任であることをふまえ、ハラスメントに当たるかどうかに限らず、勤務環境を悪化させる恐れのある行為が発生しないよう、各任命権者への指導を含め積極的な対応を行うこと。また、研修体制の強化や発生した場合の対応について、実態を把握したうえで、事象が繰り返されないよう各任命権者に対して指導すること。
- (4) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づき、特定事業主行動計画が実効性のあるものとなるよう、各任命権者に指導すること。
- (5) 退職者の職場復帰支援策の改善を各任命権者に対して指導すること。
- (6) 育児や介護等の事情で離職した職員の再採用制度を、他県や国の取り組みをふまえ創設すること。
- (7) 誰もが利用できる短時間勤務制度を創設すること。特にガンの治療をしながら勤務できるような制度を整備すること。

- (8) 地方公務員法第8条の第1項第2号をふまえて、健康管理と福利、厚生制度を勤務条件の重要事項と位置づけ、適正な制度の整備と運用を図るよう各任命権者に対して指導すること。
- (9) 全ての職種に対し、妊娠時の業務軽減のため、職員を配置できる予算措置を講ずるよう各任命権者を指導すること。
- (10) 労働基準法第36条第1項に規定する協定について、遵守するよう適切に各任命権者並びに所属長に対して指導すること。
- (11) 他の地方公共団体及び民間の状況をふまえ、禁錮以上の刑を受けた場合の救済措置を定めた条例制度の制定について勧告・報告を行うこと。
- (12) 現行の「教職員の評価・育成制度」及び「人事評価制度」は、評価結果に納得が得られておらず、育成の観点から所属長が丁寧な説明を行うよう各任命権者ならびに所属長に対して、指導すること。そのうえで、人事委員会事務局が、人事評価制度等の勤務条件等の相談窓口であることを県職員に周知すること。

8. その他の労働条件の改善について

- (1) 公務職場における外国人の採用を促進するとともに、昇任・昇格等で差をつけないこと。また、障害者差別解消法に基づき、障がい者雇用の促進を図ること。そのために、任命権者への指導を含め必要な措置を積極的に行うこと。
- (2) 不服申し立てや措置要求等において、代理人による審査請求が可能となるように人事委員会規則を整備すること。

9. 勧告・報告にあたっては、労働基本権制約の代償機関の立場から、中立かつ公正な第三者機関としての使命を十分果たすとともに、労働組合との十分な交渉・協議と合意に基づいて行うこと。