

【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）**
  - ・ 職員給与が民間給与を9,086円（2.61%）下回っているため、若年層に特に重点を置きつつ、全ての職員を対象に全給料表を引上げ改定
- **特別給（期末手当及び勤勉手当）**
  - ・ 職員の年間支給月数（4.20月分）が民間の年間支給月数（4.33月分）を下回っているため、0.15月分引上げ改定
- **社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（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への抜本的な転換を図る国に準じた改定

1 給与に関する報告・勧告

(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事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、これらの判断要素を調査し、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

- ・ 企業規模50人以上、かつ、県内の事業所規模50人以上の245事業所から134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＞

（注）月例給は、ラスパイレス方式による比較

区 分	県内民間（A）	県職員（B）	公民較差（A－B）
月例給（R6年4月分）	356,747円	347,661円	9,086円(2.61%)
特別給（R5年8月～R6年7月）	4.33月分	4.20月分	0.13月分

② 国家公務員の給与の状況

- ・ 人事院は8月8日に官民較差に基づく月例給（2.76%）及び特別給（0.10月）の引上げについて勧告を行った。

＜国公ラス（国=100）＞

H31年	R2年	R3年	R4年	R5年	R6年
95.3	95.4	95.5	95.8	96.2	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。
- ・ 本県の状況を見ると、景気の基調は、令和5年夏頃以降、弱めの動きが続く。景気の先行きを示す指標については、なお一部に弱さが残るも、全体としては下げ止まりの動きが見込まれる。（「鳥取県の経済動向」令和6年10月号）

(3) 勧告の考え方及び内容

上記(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2.61%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。
- ・ 本県の給与制度については、公務としての類似性等を勘案し、国の制度を基本としていることから、若年層に特に重点を置いて改定した本年の人事院勧告による俸給表をもとに、公民較差を解消するよう給料表の水準を引き上げる給料表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。

＜参考＞改定後の月例給

	現行	改定後	改定額	改定率
月例給	347,661円	356,703円	9,042円	2.60%

<参考>改定後の初任給（行政職）

大卒：（改定前）202,400円 →（改定後）225,900円（+23,500円）

高卒：（改定前）170,900円 →（改定後）194,800円（+23,900円）

## 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0.13月分下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、支給月数を引き上げる必要がある。

### イ 内容

- ・支給月数を0.15月分引き上げ、4.20月分（現行）から4.35月分とする。引上げ分は期末手当に0.05月分、勤勉手当に0.10月分を配分する。

<一般の職員の場合の支給月数>

年度	6月期		12月期	
	期末手当	勤勉手当	期末手当	勤勉手当
R 6	1.225月（支給済み）	0.875月（支給済み）	1.275月（現行1.225月）	0.975月（現行0.875月）
R 7	1.250月	0.925月	1.250月	0.925月

## ③ 実施時期等

ア 月例給 R 6年4月1日

イ 特別給 R 6年12月1日（②イのうちR 7年度以降に係るものはR 7年4月1日）

## (4) 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）

人事院は、本年の人事院勧告・報告において、①多様で有為な人材の確保、②職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上、③Well-beingの実現に向けた環境整備という現下の公務員人事管理上の重点課題に対応するため、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」（給与制度のアップデート）として、様々な側面から包括的な見直しを行い、時代の要請に即した給与制度への抜本的な転換を図ることとした。

本県においても、社会と公務の変化に応じた給与制度を整備するため、以下のとおりとすることが適当と判断。

### ① 給料表

国に準じて給料表の構造を一部見直す（初号近辺の号給カット、職務の級の重なり解消、号給の大きくくり化等）。

### ② 扶養手当

配偶者に係る手当を廃止（現行6,500円）し、子に係る手当額を13,000円に引き上げる（現行10,000円）。行政職給料表8級相当の職員を除き、2年をかけて段階的に実施する。

### ③ 地域手当

級地区分を7区分から5区分に再編成し、支給割合を3～20%（現行）から4～20%に見直す。

### ④ 通勤手当

支給限度額を1か月当たり15万円に引き上げ、限度額内で特別急行列車を利用する場合の特別料金等を全額支給する。特別急行列車利用による通勤時間短縮20分以上となっている要件を廃止する。

### ⑤ 単身赴任手当

採用時から、支給要件を満たした職員に対しても手当を支給する。

### ⑥ 管理職員特別勤務手当

平日深夜に係る手当の支給対象時間帯について午前0時から午前5時まで（現行）を午後10時から午前5時までに拡大する。

### ⑦ 定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員に対する手当

新たに住居手当及び特勤手当に準ずる手当を支給する。

### ⑧ 実施時期

R 7年4月1日

## 2 人事管理に関する報告

鳥取県と県民を取り巻く環境が急速に変化する中、様々な課題に迅速かつ的確に対応していくためには、職員が成長して能力を発揮できる「魅力ある組織の実現」とその基盤となる「職場環境の整備」の2点が必要である。

### (1) 職員が成長し、やりがいをもってその能力を発揮できる魅力ある組織の実現

#### ① 幅広い人材から選ばれる魅力ある組織の実現

「人材獲得競争」が激化する中、人材確保は全庁を挙げて取り組むべき最重要の課題であり、県職員の仕事やその魅力を広く伝えていく等の取組の強化が必要である。

## ② 職員の成長及び能力発揮の支援

職員が成長し続け、能力を発揮し続けるためには人事評価制度を適正に運用し、職員の努力、成果が正当に評価されることが必要である。

## (2) 職員が健康的かつ安全に安心して働き続けることができる職場環境の整備

職員がやりがいをもって、能力を高め、発揮するためには、その前提、基盤として健康的かつ安全に安心して働くことができる職場環境が不可欠である。

### ① 疾病の予防・治療、労働環境の改善

周りの職員とのコミュニケーションの機会が減少したことも職員のメンタルヘルス不調の要因の一つと考えられることから風通しがよく働きやすい職場環境の整備をより一層進めるとともに、災害対応で勤務時間外に職場内で勤務、待機する場合の労働環境等について点検が必要である。

### ② 長時間労働の是正等

ア 時間外勤務の縮減と上限時間の遵守

時間外勤務縮減、上限時間の遵守の徹底のための取組を強化することが必要である。

イ 業務量に応じた体制整備と体制に応じた業務の見直し、削減

上記アの取組を進めてもなお業務量に比して要員が十分でない所属等について、要員の配置など柔軟な人事管理が重要である。併せて人員に応じた業務量という視点も念頭においた業務の見直しが重要である。

ウ 教員の労働環境の改善

「新 学校業務カイゼンプラン」に定められた目標の達成に向けて、県教育委員会と市町村教育委員会が連携して小中学校等も含めた教育職場全体で働き方改革を着実に推進していくことが必要である。

エ 勤務時間の適正管理

勤務時間管理を適正化するとともに、随時点検を続けることが必要である。

### ③ 仕事と生活の両立

仕事と生活の両立支援制度及び制度を利用しやすい環境の整備等並びに制度を利用する職員と同じ所属に勤務する職員の負担に対する配慮が必要である。

### ④ ハラスメントの防止・対策

職員が相談しやすい体制となっているか、個々の事案にきめ細やかに対応できる体制となっているか等を適宜点検することにより、ハラスメント対応体制をより効果的なものとしていくことが重要である。

### ⑤ 意欲ある職員が働き続けることができる職場環境の整備

自己都合等による退職者について、可能な範囲で退職理由の把握、分析を実施し、離職防止のためのより効果的な対策を検討されたい。

## (3) 結び

多様な職員が自由、活発に意見を交わし、伸び伸びと能力を向上・発揮し、連携・協力する風通しのよい組織文化、風土の醸成に継続して取り組むことを期待する。