

## 平成26年職員の給与等に関する報告・勧告の概要

平成26年10月8日  
鳥取県人事委員会

### 【本年の給与等報告・勧告のポイント】

- 本年の公民較差に基づく給与改定
  - ・ 月例給は据置き（公民較差 $\Delta 0.09\%$ ）
  - ・ 特別給（期末・勤勉手当）は引上げ（0.10月分）
- 世代間給与配分の見直し
  - ・ 初任層優遇・高齢層抑制をはかるため、国の給与制度の総合的見直しを踏まえた俸給表に準じて給料表を改定（切替え）
- 実施時期
  - ・ 新給料表は平成27年4月1日から適用（給料月額の下がる者については3年間の現給保障）
  - ・ 特別給については平成26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、①生計費並びに ②国及び ③他の地方公共団体の職員並びに ④民間事業の従業者の給与 ⑤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、総合勘案した。

### 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208事業所から147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26年4月分)	335,966円	336,279円	$\Delta 313$ 円( $\Delta 0.09\%$ )
特別給(平成25年8月～平成26年7月)	4.00月分	3.90月分	0.10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7日に、公民較差に基づく月例給及び特別給の引上げと併せ、給与制度の総合的見直し（地域間・世代間の給与配分の見直し等）についての勧告を行った。

〈国公ラス（国=100）〉

16年	17年	18年	19年	20年	21年	22年	23年	24年	25年
95.7	95.5	96.5	97.3	98.8	95.3	94.8	94.0	101.2 (93.6)	99.1 (91.6)

(注) 平成16年から19年までは職員の給与とカットを実施しており、そのカット後の額で比較  
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。
- ・ 本県における経済・雇用情勢は、足元では生産面の指標に弱さが見られるものの、雇用面は堅調を維持し、不調だった投資面・財務面も上振れるなど、基調としては持ち直しの動きが続いている。

### 3 勧告に当たっての考え方

県内民間事業所の給与の状況、国や他の地方公共団体の職員給与、職員の士気の確保、優秀な人材の確保、職員の労働基本権制約の代償措置であるという人事委員会の給与勧告制度の趣旨等を総合的に勘案し、次のとおり判断した。

#### (1) 月例給

##### ア 公民較差の状況

県職員の給与は県内民間事業所従業員（以下「県内民間」という。）の給与を0.09%上回っているものの、ほぼ均衡した水準となっている。

##### イ 世代間給与配分の見直し

本県においてはこれまで、県職員と県内民間の給与差の状況等を踏まえ、独自の昇給抑制措

置や、初任層を優遇し、高齢層を抑制した給料表への切替え等により、初任層の給与水準の上昇及び高齢層の給与水準の抑制を図ってきたところであるが、本年度の県職員と県内民間の給与差の状況を見ると、高齢層では依然としてその差が拡大する傾向にある一方、初任層職員の給与水準は必ずしも高い水準とはなっていない。

この様な状況に鑑み、世代間の給与配分の見直しを実施する必要がある。

**ウ 給料表の改定**

ア及びイを踏まえ、人材確保や職員の士気の確保等を総合的に勘案した結果、本年の公民較差△0.09%の解消については見送ることとし、給料表の水準は据え置いた上で、国の給与制度の総合的見直しを踏まえた、より初任層を優遇し、高齢層を抑制する俸給表に準じた給料表への改定を実施する。

**(2) 特別給**

県内民間事業所の特別給の年間支給月数は、県職員の現行支給月数（3.90月）を0.10月分上回っていたことから、支給月数を0.10月分引上げる。

引上げ分は、国・他の地方公共団体及び民間の支給割合等を踏まえ、期末手当・勤勉手当にそれぞれ均等に配分する。

**4 勧告の内容**

**(1) 給料表**

・給料表の水準は据え置いた上で、給与制度の総合的見直しを踏まえた国俸給表に準じた給料表への改定を実施するとともに、在職実態を踏まえ、一部の給料表において号給を増設する。

**(2) 諸手当**

・期末手当・勤勉手当 3.90月（現行）から4.00月に引上げ

（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26年度	期末手当	1.13月（支給済み）	1.37月（現行1.32月）
	勤勉手当	0.725月（支給済み）	0.775月（現行0.725月）
平成27年度以降	期末手当	1.155月	1.345月
	勤勉手当	0.75月	0.75月

・地域手当、単身赴任手当の段階的引上げ、管理職員特別勤務手当の平日深夜における支給等（国に準じた改定）

**(3) 実施時期等**

- ・給料表等 平成27年4月1日（一部段階的に実施する。）
- ・給料表の改定に伴い給料月額の下がる者については、3年間の現給保障措置
- ・期末手当・勤勉手当 平成26年12月1日
- ・55歳を超える職員（行政職給料表6級（課長級）相当以上）の給料等の1.5%減額支給措置は、廃止

**5 人事管理に関する報告**

**(1) 仕事と家庭生活の両立支援**

- ・次世代育成支援対策促進法に基づく特定事業主行動計画の達成状況を把握し、その成果や課題等を踏まえ、より実効性のある計画を策定し取組を進める必要がある。
- ・国の動向等を注視しながら、仕事と介護の両立支援に取り組む必要がある。

**(2) 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なされているが、引き続き実態把握を含めて改善していく必要がある。

**(3) 労働災害の防止**

・法令遵守のみならず、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。

**(4) 職員の健康保持**

- ・長期療養者に占める精神疾患の割合は高く、各任命権者は引き続きメンタルヘルス対策に力を注ぐ必要がある。
- ・本年6月の労働安全衛生法の改正を踏まえ、精神疾患に関する予防や早期発見・早期対応に係る取組について必要に応じて見直すことが重要である。

**(5) 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。

**(6) 高齢期の雇用問題**

・国の動向を注視しながら、本県の実情を考慮した上で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。

**(7) 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を継続する必要がある。また、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。

**(8) 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。