

議長・知事への勧告時の委員長発言要旨

平成27年10月6日
鳥取県人事委員会

- 当委員会では、本日まで、本年の職種別民間給与実態調査の結果や、県内の経済・雇用情勢、国の人事院報告・勧告や他の地方公共団体の状況をもとに、各任命権者や職員団体の意見も聴きながら、本県職員の給与改定について、検討を重ねてきました。
本日、その内容がまとまりましたので、職員の給与改定について勧告を行うものです。

【公民較差】

- はじめに、公民較差についてですが、本年の民間給与実態調査の結果では、月例給与と特別給与のいずれも、県職員給与が民間給与を下回っていました。
具体的には、月例給与については1.26%（4,253円）、特別給与については年間支給月数で0.09月分、それぞれ県職員給与が民間給与を下回っています。

【改定方針】

- このため、当委員会としましては、地方公務員法第24条第3項に定める給与決定の原則を踏まえ、民間給与との均衡を図るため、県職員の月例給与及び特別給与を引き上げる必要があると判断しました。

【改定内容】

- 月例給与の主な改定内容ですが、国と同様に初任給与について民間との間に差があることなどを踏まえ、若年層を重点的に改定した本年の人事院勧告による俸給表に準じた給料表へ改定（切替え）し、水準を引き上げることとしました。また、管理職手当についても給料表に準じて改定を行うこととしました。

※報告・勧告の概要「3（1）勧告の考え方及び内容 月例給与」より

- 特別給与については、県内民間事業所における年間支給月数（4.09月分）が本県職員の現行の支給月数（4.00月分）を0.09月分上回っていることから、支給月数を0.10月分引き上げることとしました。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・勤勉手当それぞれに配分することとしました。
なお、特別給与の支給月数を引き上げるのは、2年連続です。

※報告・勧告の概要「3（2）勧告の考え方及び内容 特別給与」より

- その他、国に準じた制度となっている初任給調整手当、地域手当及び単身赴任手当について、国に準じて改定を行うこととしました。

【実施時期】

- 実施時期について、特別給については平成27年12月1日から、給料表及び諸手当については来年1月1日から、地域手当の一部及び単身赴任手当については来年4月1日からとしました。

※報告・勧告の概要「3（3）勧告の考え方及び内容 実施時期」より

【勧告実施の要請】

- 勧告の内容は、以上のとおりです。

本県職員の給与はほぼ全国最低水準となっているところですが、このような中であっても、本県職員の多くは、県民の視点に立った行政サービスの充実や公務能率の向上に精励しています。

つきましては、この勧告の実施のため、所要の措置をとられるよう要請します。

【人事管理に関する報告】

- その他、人事管理に関して、「仕事と家庭生活の両立支援」、「フレックスタイム制」、「時間外勤務の縮減対策」、「労働災害の防止」、「職員の健康保持」、「良好で働きやすい職場環境の確保」、「高齢期の雇用問題」、「非常勤職員等の勤務条件及び障がい者の雇用」、「能力・実績に基づく人事管理の推進」などについて意見を述べています。いずれも県職員が心身ともに健康を保持しながら、やりがいと意欲を持って公務に邁進することができるよう、職場環境や体制作り等についての改善・充実に向けた意見ですので、留意・配慮をお願いします。なお、本年は、特に次の1点について申し上げます。

※報告・勧告の概要「4 人事管理に関する報告」より

- 本年の人事院勧告では、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して勤務時間を割り振るフレックスタイム制について、適切な公務運営の確保に配慮しつつ、原則として全ての職員を対象にする旨の勧告が行われています。

本県においても、公務能率の一層の向上、職員の仕事と育児や介護等との両立の推進、人材確保等は重要な観点でありますので、現場の実態を踏まえながら、公務の運営に支障が生じないことを前提として、国と同様のフレックスタイム制の導入について、研究を進めていただくようお願いします。

※報告・勧告の概要「4（2）フレックスタイム制」より