

給与勧告・報告の骨子（平成 28 年）

滋賀県人事委員会

○ 本年の給与勧告・報告のポイント

<民間給与との較差に基づく給与改定>

月例給・ボーナスともに3年連続で引上げ、平均年収は約5万7千円の引上げ
(ともに3年連続の引上げとなるのは、平成3年以来25年ぶり)

- ① 月例給については、公民較差(0.26%、1,037円)を解消するため、
 - ・ 国に準じて給料表を引上げ改定
 - ・ 地域手当の支給割合を引上げ(県内+0.15ポイント等)
- ② 期末・勤勉手当(ボーナス)については、民間の支給割合に見合うよう0.1月分引上げ

<給与制度の改正>

- ① 給与制度の総合的見直しに係る措置として、地域手当の支給割合を引上げ(県内+0.2ポイント等)
※給料表水準の引下げに伴う段階的改定
- ② 国の見直し内容を基本に配偶者に係る扶養手当の見直しを段階的に実施

1 公民較差

(1) 公民較差

0.26% 1,037円

(参考) 人事院勧告
官民較差 0.17% 708円

(2) 改定

0.26% 1,025円 (内訳: 給料445円、地域手当547円、はね返し分(※)33円)

(※) 給料表の改定に伴い、給料月額を算定基礎としている諸手当の額が増減する分

(参考) 新規採用職員等を除く行政職給料表適用職員(3,088名、平均年齢43.5歳)の改定状況

	改定前(A)	改定後(B)	差((B)-(A))
平均給与月額	392,111円	393,136円	1,025円
平均年間給与	6,416,000円	6,473,000円	57,000円

2 民間給与との較差に基づく給与改定の内容

(1) 給料表

国に準じて給料表を引上げ改定(平均改定率0.2%)

(2) 地域手当

地域手当の支給割合を引上げ

県内: 7.15%→7.3% 東京都特別区: 19.15%→19.5%

(参考) 人事院勧告
本府省業務調整手当を
0.5%相当額引上げ

(3) 初任給調整手当

国に準じて医師および歯科医師の手当額を引上げ

(4) 期末・勤勉手当

民間の支給割合に見合うよう引上げ(年間支給月数4.20月分→4.30月分)

(5) 実施時期

(1)、(2)および(3)については平成28年4月1日、(4)については同年12月1日

3 給与制度の改正の内容

(1) 給与制度の総合的見直し

地域手当の支給割合を条例に定める支給割合に引上げ

県内: 7.3%→7.5% 東京都特別区: 19.5%→20%

(参考) 人事院勧告
本府省業務調整手当を
1%相当額引上げ

(2) 配偶者に係る扶養手当の見直し

- ・ 国の見直し内容を基本に配偶者に係る扶養手当の見直しを実施
- ・ 配偶者に係る手当額を他の扶養親族と同額まで引下げ、それにより生ずる原資を基本に子に係る手当額を引上げ

配偶者	現行 13,000 円を 6,500 円まで段階的に引下げ
子	現行 6,500 円を 10,000 円を超えない範囲内で段階的に引上げ

- ・ 本庁部長級の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を不支給とし、本庁次長級の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を 3,500 円支給
- ・ 配偶者に係る手当額の減額は、受給者への影響を一層少なくする観点から、国よりも段階的に実施し、それにより生ずる原資を基本に子に係る手当額を段階的に引上げ

(3) 実施時期

平成 29 年 4 月 1 日。ただし、(2)については同日から段階実施

4 その他

(1) 能力および実績に基づく人事管理

人事評価制度の実施状況を把握し、工夫や改善の余地がないか検証するとともに、人事評価の納得性を高めながら運用していくことが必要

(2) 時間外勤務の縮減

取組の実効性をより高めるため、幹部職員の強いリーダーシップのもと、組織を挙げて取り組むとともに、引き続き、計画的かつ効率的な業務の運営と、スクラップアンドビルドなど事務事業の見直しを進め、業務量と人員配置のバランスのとれた勤務環境の確保に努めることが必要

(3) メンタルヘルス対策の充実

新たに実施されている労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度も有効に活用しながら、メンタルヘルス対策の更なる充実・強化を図ることが必要

(4) ハラスメントの防止

- ・ ハラスメントのない良好な職場環境づくりに一層努めることが必要
- ・ いわゆるマタハラ等について、国の動向等に留意し、適切に防止策を講じていくことが必要

(5) ワーク・ライフ・バランスの推進

- ・ 職員の意欲・士気や公務能率の向上、有為の人材の確保のため、引き続きワーク・ライフ・バランスの推進に努めることが必要
- ・ 今後の関係法令の改正の動向を注視し、介護休暇の分割や育児休業等に係る子の範囲の拡大等の仕事と育児や介護の両立支援制度を適切に整備するとともに、制度を利用しやすい職場環境づくりに努めることが必要

(6) 男女共同参画、女性職員の活躍推進

仕事と家庭を両立しながらキャリアの形成を図る働き方の確立、管理職に必要な能力養成や不安の解消、性別役割分担意識の解消など、女性職員も男性職員も共にいきいきと活躍できる職場を目指し、着実に取組を進めることが必要

(7) 高齢期の雇用問題

- ・ 引き続き再任用制度の円滑な運用に努めるとともに、再任用職員の意欲や能力・適性等を的確に把握し、定年前に培った能力や経験をさらに本格的に活用していくことが重要
- ・ 再任用職員の給与の在り方について、引き続き国の動向を注視していくことが必要

(8) 臨時職員の勤務条件

引き続き臨時職員の適正な勤務条件の確保に努め、人材の確保や円滑な公務運営につなげていくことが重要