

給与勧告・報告の骨子（令和2年）

滋賀県人事委員会

○ 給与勧告・報告のポイント

ボーナス（期末・勤勉手当）を引下げ（△0.05月分）

月例給については、別途必要な報告・勧告を予定

1 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 地方公務員の給与は、地方公務員法の規定に基づき、社会一般の情勢に適応するよう、随時、適当な措置を講じなければならないとされている。
- ・ 給与勧告は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し適正な処遇を確保するものであり、職員の士気の高揚、有為の人材の確保など能率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。
- ・ 県は民間企業と異なり、市場の抑制力が存在しないこと等から、時々々の経済・雇用情勢等を反映して決定される民間企業従業員の給与水準に準拠することが最も合理的であると考えられている。

2 ボーナスの改定等

(1) 民間給与の調査

131 民間事業所を対象に調査。新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、ボーナスに関する調査を実地によらない方法で先行実施（完了率 93.1%）
なお、月例給に関する調査は9月30日まで実施

〈ボーナス〉

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間の支給月数を比較

民間の支給割合 4.47月（公務の支給月数 4.50月）

(2) 期末・勤勉手当の改定等

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ（年間支給月数 4.50月分 → 4.45月分）

期末手当と勤勉手当の割振りおよび期別の支給月数については、人事院勧告に準じて改定

（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
令和2年度 期末手当	1.30月（支給済み）	1.25月（現行1.30月）
勤勉手当	0.95月（支給済み）	0.95月（改定なし）
3年度 期末手当	1.275月	1.275月
以降 勤勉手当	0.95月	0.95月

〔実施時期〕

条例の公布日

(3) 月例給等

月例給については、公務と民間の4月分の給与額を比較し、必要な報告・勧告を予定併せて、人事管理についても報告を予定