

給与勧告・報告の骨子（平成 18 年）

滋賀県人事委員会

○ 本年の給与勧告・報告のポイント

- ① 比較対象企業規模など公民給与の比較方法の見直し
- ② 公民較差（ $\Delta 0.49\%$ ）を解消するため、地域手当の引下げ改定。
ただし、給与の減額措置が解消されない限りは、実施を要しない。
- ③ 期末・勤勉手当（ボーナス）は民間の支給割合とおおむね均衡し、
改定なし
- ④ 給与構造見直しの計画的な実施

1 公民較差

(1) 公民給与の比較方法の見直し

- ・ 比較対象企業規模を従来の「100人以上」から「50人以上」に変更
- ・ 比較対象従業員をスタッフ職等にも拡大
- ・ 職員の給与と民間従業員の給与の対応関係の整理等

(2) 公民較差（新規採用者を除く。）

1.58% 6,325 円

〔 $\Delta 0.49\%$ Δ 1,992 円〕

（参考）人事院勧告 官民較差 0.00% 18 円

(3) 勧告における公民較差

平成 15 年度から平成 18 年度までにおける知事等の給与の特例に関する条例（以下「特例条例」という。）による給与の減額措置については、当該措置が財政健全化のための取組の一つとして実施される臨時・特例的なものであることから、勧告における公民較差は、当該措置がなかった場合の較差〔 $\Delta 0.49\%$ Δ 1,992 円〕とする。

(4) 改定（新規採用者を含む。）

$\Delta 0.47\%$ Δ 1,918 円（内訳：地域手当 Δ 1,918 円）

ただし、特例条例による給与の減額措置が解消されない限りは、実施を要しない。

（参考）現行平均給与月額 396,091 円〔404,344 円〕（行政職、平均年齢 43.4 歳）

【注】 (2)～(4)の〔 〕内は、特例条例による給与の減額措置がなかった場合の額（率）

2 本年の公民較差に基づく改定

(1) 給料表 改定見送り

(2) 期末・勤勉手当 改定見送り

現行年間支給月数（4.45 月）は、民間の支給割合（4.46 月）とおおむね均衡

(3) 地域手当 引下げ改定（平成 18 年度暫定支給割合：3.5%→3.0%）

ただし、特例条例による減額措置後の職員の給与が、現に民間事業所従業員の給与を下回っており、また、地域手当の現行支給割合が、平成 18 年度末までの暫定的なものであることから、当該減額措置が解消されない限りにおいては、実施を要しない。

3 給与構造の見直し等による改定

(1) 地域手当

国に準じて平成 19 年度の暫定的な支給割合を設定することが適当。ただし、県内地域については、本年の公民較差を十分に踏まえることが必要

(2) 管理職手当

年功的な給与処遇を改め、管理職員の職務・職責を端的に反映できるよう、国に準じて定額化

(3) 管理職員特別勤務手当

管理職手当の改定との均衡を考慮して、所要の改定

(4) 扶養手当

3 人目以降の子等の支給月額を引上げ (5,000 円→6,000 円)

(5) その他

(1)から(4)については、平成 19 年 4 月 1 日から実施

4 その他

(1) 弾力的な勤務形態の検討

人事院が意見の申出を行った「育児のための短時間勤務制度」および「自己啓発等休業制度」については、今後の国における制度の整備状況や地方公務員法の改正の動向等に留意しながら、本県既存の制度との整理・統合等も含めて検討を行うことが必要

(2) 休息時間の廃止等

休息時間については、国が廃止し休憩時間に一本化したことを踏まえ、他の都道府県の動向に留意しながら、本県の職場実態も考慮して適切に対応することが必要

(3) 時間外勤務の縮減等

- ・ 引き続き、時間外勤務の目に見える縮減に向けて積極的に取り組むことが必要
- ・ 長時間労働を行った職員に対する医師の面接指導等については、労働時間の把握が難しい職員等についても、他の職員との均衡を失することのないよう留意することが必要

(4) 人材育成の推進

自律型人材育成制度については、人材育成のより一層の推進の観点から、研修等の人事管理施策と連携させながら、県の組織全体で取り組むことが必要

(5) 分限制度の適切な運用

勤務態度の不良、職務に対する適格性の欠如等の理由によりその職責を果たすことができない場合等には、分限制度の趣旨に則り適切な対処を行うことが必要