

給与等に関する報告の骨子（平成 25 年）

滋賀県人事委員会

本年の給与等に関する報告のポイント

月例給、ボーナスともに改定なし

（月例給、ボーナスともに改定見送りは、平成 16 年以来 9 年ぶり）

月例給については、公民較差（0.04%、175 円）が極めて小さく、改定なし

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

1 公民較差

(1) 公民較差

0.04% 175 円〔1.49% 5,801 円〕 （参考）人事院報告 官民較差 0.02% 76 円

注 1 〔 〕内は、平成 23 年度から平成 25 年度までにおける職員の給与の特例に関する条例（以下「旧特例条例」という。）による給与の減額措置後の額（率）である。

2 旧特例条例による減額措置前の公民較差を基礎として報告を行っている。

3 本年 7 月以降の職員給与については、平成 25 年度における職員の給与の特例に関する条例（以下「新特例条例」という。）による減額措置が講じられており、新特例条例による減額措置が本年 4 月に実施されたと仮定して試算した較差（参考値）は、7.57%、27,739 円である。

(2) 改定

- ・ 月例給については、公民較差が極めて小さいことから、改定を行わない。
- ・ 期末・勤勉手当（ボーナス）については、民間の支給割合（3.93 月）が職員の年間支給月数（現行 3.95 月）とおおむね均衡していることから、改定を行わない。

（参考）職員の平均年間給与

	平均給与月額 （4～6月）	平均給与月額 （7～3月）	平均年間給与
減額措置前	394,141 円	394,141 円	6,367,000 円
減額措置後	388,515 円	366,577 円	6,102,000 円

注 1 新規採用職員を除く行政職給料表適用職員（3,204 名、平均年齢 43.6 歳）の平均給与を基礎として算出している。

2 本年度の職員給与については、4 月～6 月の間は旧特例条例により、7 月以降は新特例条例により、それぞれ減額措置が講じられており、「減額措置後」欄は、これらの条例による減額後の金額である。

2 その他

(1) 人事評価制度の確立

- ・ 職員の士気の高揚や組織の活性化を図るため、新たな人事評価制度の早期確立に向けた取組を進めることが必要
- ・ 「自律型人材育成制度」については、対象範囲を拡げることが必要

(2) 時間外勤務の縮減

- ・ 管理職員による適正な勤務時間管理を徹底するとともに、職員一人ひとりが効率的な業務遂行に努めるなど、全庁一丸となった取組を進めることが必要
- ・ 使用者が講ずべき措置について実効ある取組を進めることが必要

(3) メンタルヘルス対策の充実

すべての職場において良好なコミュニケーションが保たれ、明るく活力に満ちた働きやすい職場環境づくりに努めるとともに、引き続きメンタルヘルス対策の充実に努めることが必要

(4) 男女共同参画・仕事と生活の調和の推進

- ・ 引き続き女性職員の登用や職域の拡大に努めることが必要
- ・ 引き続き男性職員の育児休業取得の促進に努めることが必要
- ・ 配偶者帯同休業制度について、国における制度の整備状況や地方公務員法の改正等の動向を注視していくことが必要

(5) 高齢期の雇用問題

- ・ 雇用と年金の接続の問題については全国共通の課題であり、国に準じた制度とすることが適当
- ・ 国の要請等を踏まえ、再任用制度の十分な周知や多様な働き方のための工夫を行うなど、適切に対応していくことが必要
- ・ 再任用職員の給与水準等の見直しについては、国の動向に留意することが必要

(6) 給与制度の総合的見直し

給与制度については、これまで国の制度に準じることを基本としてきたことから、今後の国における見直しの動向を注視していくことが必要