

給与勧告・報告の骨子（平成 26 年）

滋賀県人事委員会

○ 本年の給与勧告・報告のポイント

<本年分>

平成 26 年 4 月の民間給与との較差等に基づき、給与改定を実施
（月例給は 2 年ぶり、ボーナスは 7 年ぶりの引上げ）

- ① 月例給については、公民較差（0.45%、1,784 円）を解消するため、
 - ・ 国に準じて給料表を引上げ改定（平均改定率 0.25%）
 - ・ 地域手当の支給割合を 0.2 ポイント引上げ
- 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 0.15 月分引上げ

<総合的見直し>

平成 27 年 4 月以降、国に準じて給与制度の総合的見直しを実施

- ① 地域の民間給与水準を踏まえ俸給表水準を平均 2%引き下げた国に準じて給料表を見直し
- ② 地域手当等の諸手当を見直し

1 公民較差

(1) 公民較差

0.45% 1,784 円 （参考）人事院勧告 官民較差 0.27% 1,090 円

(2) 改定

0.42% 1,652 円 （内訳：給料 865 円、地域手当 735 円、はね返り分(※)52 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) 新規採用職員を除く行政職給料表適用職員（3,167 名、平均年齢 43.6 歳）の改定状況

	改定前(A)	改定後(B)	差((B)-(A))
平均給与月額	392,582 円	394,234 円	1,652 円
平均年間給与	6,341,000 円	6,425,000 円	84,000 円

2 民間給与との較差等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 0.25%）

(2) 地域手当

地域手当の支給割合を 0.2 ポイント引上げ

県内：6.1% → 6.3% 東京都特別区：17.1% → 17.3%

(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 3.95 月分 → 4.10 月分）

(5) 通勤手当

交通用具（自動車）にかかる通勤手当額について、民間の支給状況等を踏まえ、各使用距離の区分に応じて▲500 円から+1,700 円の幅で改定

(6) 寒冷地手当

国の見直しを受け、寒冷地手当を廃止

(7) 再任用職員の単身赴任手当

再任用職員に対して単身赴任手当を支給

(8) 実施時期

(1)、(2)、(3)については平成26年4月1日、(4)については同年12月1日、(5)については平成27年1月1日、(6)、(7)については同年4月1日

3 給与制度の総合的見直しのための給与改定の内容

本年、人事院は、地域間・世代間の給与配分の見直し等を内容とする「給与制度の総合的見直し」を勧告。本委員会は、これを踏まえ、地方公務員法の均衡の原則に基づき必要な対応を検討した結果、国に準じて次のとおり給与制度の見直しを実施

(1) 給料表の見直し

- ・ 地域の民間給与水準を踏まえ俸給表水準を平均2%引き下げた国に準じて給料表を見直し

(2) 地域手当の見直し

- ・ 地域手当を次の支給割合まで段階的に引上げ
県内：7.5% 東京都特別区：20% 医師：16%

(3) 諸手当の見直し

- ・ 国に準じて①単身赴任手当および②管理職員特別勤務手当を改定

(4) 実施時期

平成27年4月1日。ただし、(1)については3年間の経過措置、(2)、(3)①については平成30年4月1日までに段階的に実施

4 その他

(1) 人事評価制度の確立

地方公務員法の改正にも適切に対応するため、公平性・公正性等が担保された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

(2) 時間外勤務の縮減

職員の心身両面の健康管理やワーク・ライフ・バランスの観点から、時間外勤務の縮減に向け、一層実効ある取組を進めることが必要

(3) 働きやすい職場環境づくり

- ・ 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、明るく活気に満ちた働きやすい職場環境づくりに努めることが必要
- ・ メンタルヘルス対策の充実およびハラスメントの防止に努めることが必要

(4) 男女共同参画、ワーク・ライフ・バランスの推進

- ・ 女性職員の登用や職域の拡大に引き続き努めるとともに、女性の活躍推進のために必要な取組について検討を進めることが必要
- ・ 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

(5) 高齢期の雇用問題

- ・ 国の動向に留意しつつ、再任用制度の適切な運用を図ることが必要
- ・ 再任用職員の給与の在り方について、引き続き国の動向に留意することが必要

(6) 臨時・非常勤職員の勤務条件

- ・ 引き続き適正な処遇の確保に努めることが重要
- ・ 臨時・非常勤のそれぞれの職について、設置の趣旨に照らし適切な取扱いか再確認を行うなど、適切に対応することが必要