

給与勧告・報告の骨子（平成 27 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2年連続で引上げ、平均年収は約6万8千円の引上げ
(ともに2年連続の引上げとなるのは、平成3年以来24年ぶり)

- ① 月例給については、公民較差(0.46%、1,790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+0.35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

<給与制度の総合的見直しに係る給与改定>

平成30年4月1日の完成に向け、平成28年度における実施事項を報告

- ① 地域手当の支給割合を引上げ(県内+0.5ポイント等) ※給料表水準の引下げに伴う段階的改定
- ② 単身赴任手当の支給額を引上げ

1 公民較差

(1) 公民較差

0.46% 1,790円 (参考) 人事院勧告 官民較差 0.36% 1,469円

(2) 改定

0.42% 1,663円 (内訳: 給料351円、地域手当1,289円、はね返し分(※)23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(3,128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	393,042円	394,705円	1,663円
平均年間給与	6,407,000円	6,475,000円	68,000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0.4%)

(2) 地域手当

地域手当の支給割合を引上げ

県内: 6.3%→6.65% 東京都特別区: 17.3%→18.05% 医師: 15%→15.5%

(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4.10月分→4.20月分)

(5) 実施時期

(1)、(2)および(3)については平成27年4月1日、(4)については同年12月1日

3 給与制度の総合的見直しに係る給与改定の内容

昨年、本委員会は、地域間・世代間の給与配分の見直し等を内容とする国家公務員の「給与制度の総合的見直し」に準じて給与制度の見直しを勧告し、本年4月から給料表水準の引下げを実施。地域手当等の見直しについては、平成30年4月1日までに段階的に実施することとしており、本年は平成28年度において実施する事項を報告。

(1) 地域手当の見直し

地域手当の支給割合を引上げ

県内：6.65%→7.15% 東京都特別区：18.05%→19.15% 医師：15.5%→16%

※条例上の支給割合は、県内7.5%、東京都特別区20%、医師16%

(2) 単身赴任手当の見直し

国に準じて基礎額および加算額を引上げ

基礎額：26,000円→30,000円 加算額の限度：58,000円→70,000円

(3) 実施時期

平成28年4月1日

4 その他

(1) 能力および実績に基づく人事管理

人事評価の来年度からの本格実施に向け、必要に応じて見直しを行うとともに、引き続き客観的で納得性の高いものとなるよう取り組む中で、人材育成や公務能率の向上等に効果的につなげることが必要

(2) 時間外勤務の縮減

これまでの取組を着実に進めるとともに、業務のスクラップアンドビルドや業務量の増減に応じた弾力的な人員配置、働き方の改革など、一層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等

- ・ 引き続きメンタルヘルス対策の充実・強化に取り組むことが必要
- ・ ハラスメント防止のため、働きやすい良好な職場環境づくりに向け、コミュニケーションの向上を図るなど、各職場において一層の配慮が行われるよう努めることが必要

(4) 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
- ・ 職場の実情を踏まえたフレックスタイム制の導入の可能性について、国や他の都道府県の実態も参考に検討することが必要

(5) 男女共同参画、女性職員の活躍推進

- ・ 引き続き「女性職員の活躍推進のための取組方針」に基づく積極的な取組が求められるとともに、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」で求められる特定事業主行動計画の作成等に適切に対応することが必要
- ・ 男性職員の育児休業の取得促進のため、男性が育児休業を取得しやすい組織風土の醸成を一層進めることが必要

(6) 高齢期の雇用問題

- ・ 段階的な定年の引上げや再任用制度の活用拡大その他の雇用と年金の接続のための措置について、国の動向を踏まえ、引き続き適切に対応することが必要
- ・ 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

(7) 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を図り、人材確保や円滑な公務運営につなげることが重要