

# 給与勧告・報告の骨子（平成30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5年連続で引上げ、平均年収は約3万5千円の引上げ

- ① 月例給については、公民較差（0.25%、964円）を解消するため、
- ・ 国に準じて給料表を引上げ改定
  - ・ 子に係る扶養手当額を引上げ（+400円）
- 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0.05月分引上げ

実施時期：平成30年4月1日

実施時期：平成30年12月1日

### <諸手当の改定>

- ① 宿日直手当については、国に準じた引上げ改定
- ② 子に係る扶養手当の見直しについては、配偶者に係る手当額の引下げにより生ずる原資を基本に、子に係る手当額を引上げ（+1,000円）

実施時期：平成30年4月1日

実施時期：平成31年4月1日

## 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 民間給与との比較

### (1) 民間給与との較差

134民間事業所の約6,400人の個別給与を実地調査（完了率93.2%）

0.25% 964円

(参考)人事院勧告

官民較差 0.16% 655円

### (2) 較差に基づく改定

0.24% 925円（内訳：給料586円、扶養手当274円、はね返し分(※)65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)新規採用職員等を除く行政職給料表適用職員（3,137名、平均年齢42.8歳）の改定状況

	改定前(A)	改定後(B)	差((B)-(A))
平均給与月額	383,598円	384,523円	925円
平均年間給与	6,352,000円	6,387,000円	35,000円

## 3 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0.2%）

### (2) 扶養手当

子に係る手当額を引上げ 8,300円→8,700円

### (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4.40月分→4.45月分）

### (5) 実施時期

(1)、(2)および(3)については平成30年4月1日、(4)については同年12月1日

## 4 諸手当の改定

### (1) 宿日直手当

国に準じた引上げ改定

ア 一般宿日直		5,000円	→	5,200円
イ 業務当直	(業務一般当直)	6,400円	→	6,600円
	(事件学寮当直)	7,400円	→	7,600円
	(防災宿日直)	6,000円	→	6,200円
ウ 常直	月額	21,000円	→	22,000円

### (2) 子に係る扶養手当

配偶者に係る手当額の引下げにより生ずる原資を基本に、子に係る手当額を1,000円引上げ

	平成30年度(現行)	平成30年度(改定後)	平成31年度以降
配偶者	9,000	9,000	6,500
子	8,300	8,700	9,700

注1 行政職給料表8級相当の職員の配偶者に係る手当については、平成32年度以降は3,500円。

2 行政職給料表9級相当の職員の配偶者に係る手当については、平成32年度は3,500円、平成33年度以降は支給しない。

3 職員に配偶者がいない場合の子に係る手当額については、平成30年度は10,000円、平成31年度以降はこの表に掲げる子の額。

### (3) 実施時期

(1)については平成30年4月1日、(2)については平成31年4月1日

## 5 その他

### (1) 人材の確保および育成

- ・ 優秀で多様な人材を確保するため、引き続き滋賀県職員として働くことの魅力発信に注力するとともに試験方法等についてさらに検討が必要
- ・ 障害者雇用率の適正な算定手続の徹底と、法定雇用率を達成するため早急な対応が必要
- ・ 若手職員に対して、早期から計画的かつきめ細かな人材育成を行うことが必要
- ・ 人事評価制度の公平性・公正性・納得性を高めるためのさらなる工夫や改善が必要

### (2) 働き方改革の推進

- ・ 業務量と人員配置のバランスや業務の実施体制の課題に引き続き重点的な対応が必要
- ・ 時間外勤務の上限設定について、本庁等の一般官公署においても国家公務員の対応を踏まえ検討を進めていくことが必要

### (3) メンタルヘルス対策の充実

ストレスチェック制度を有効に活用することにより、職員自身のストレスへの気づきを促すとともに、職場におけるメンタルヘルス不調の未然防止や早期発見・早期対応に引き続き取り組むことが必要

### (4) 女性職員の活躍推進

- ・ ライフステージ等の変化により時間的制約等が生じたとしても、能力を発揮できるよう職場環境づくりに努めるとともに、職場内で相互に助け合う職場風土の醸成に取り組むことが必要
- ・ 「女性職員の活躍推進のための取組方針(特定事業主行動計画)」の改定にあたっては、これまでの取組の検証も行いながら適切に対応していくことが必要

### (5) 高齢期の雇用問題

定年の引上げについては、今後の国の動向を注視しつつ、本県の実情も踏まえて適切に対応していくことが必要

### (6) 臨時・非常勤職員の勤務条件の整備等

引き続き臨時職員等の適正な勤務条件の確保に努めるとともに、会計年度任用職員制度の円滑な導入に向けて、地方自治法および地方公務員法の改正の趣旨や本県の実情を踏まえた制度となるよう検討していくことが必要