

# 給与勧告・報告の骨子（令和元年）

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6年連続で引上げ、平均年収は約2万6千円の引上げ

① 月例給については、公民較差（0.11%、421円）を解消するため、

- ・ 国に準じて給料表を引上げ改定

実施時期：平成31年（2019年）4月1日

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：令和元年（2019年）12月1日

### <住居手当の改定>

県職員住宅等の使用料の上昇を考慮し、手当の支給対象となる家賃額の下限を4,000円引き上げ、この改定により生ずる原資を用いて、全額支給限度額を4,000円引上げ

実施時期：令和2年（2020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

133民間事業所の約6,100人の個別給与を実地調査（完了率93.9%）

0.11% 421円

(参考)人事院勧告

官民較差 0.09% 387円

### (2) 較差に基づく改定

0.11% 414円（内訳：給料385円、はね返し分(※)29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（3,132名、平均年齢42.5歳）の改定状況

	改定前(A)	改定後(B)	差((B)-(A))
平均給与月額	381,181円	381,595円	414円
平均年間給与	6,331,000円	6,357,000円	26,000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0.1%）

### (2) 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4.45月分 → 4.50月分）

### (3) 実施時期

(1)については平成31年（2019年）4月1日、(2)については令和元年（2019年）12月1日

## 4 諸手当の見直し

### (1) 住居手当

県職員住宅等の使用料の上昇を考慮し、令和2年（2020年）4月1日から手当の支給対象となる家賃額の下限（基礎控除額）を4,000円引上げ（9,000円→13,000円）

この改定により生ずる原資を用いて、同日から全額支給限度額を 4,000 円引上げ（14,000 円→18,000 円）

手当額が 2,000 円を超える減額となる職員については、1 年間、所要の経過措置

#### 【改定後の住居手当】

家賃等の金額（月額）	支給額（月額）※
13,000 円（基礎控除額）以下	0 円
13,000 円超 31,000 円以下	家賃－13,000 円
31,000 円超 55,000 円以下	$\frac{\text{家賃} - 31,000 \text{ 円}}{2} + 18,000 \text{ 円}$ (全額支給限度額)
55,000 円超	30,000 円（最高支給限度額）

※100 円未満の端数が生じたときは、これを切り捨てた額

#### (2) 扶養手当

子に係る扶養手当は、配偶者に係る手当額の引下げ等により生ずる原資を用いて段階的に引き上げることとしているが、令和 2 年 4 月における原資が少額となるため 9,700 円に据置き

#### (3) 地域手当

本県と同様に県内一律支給を行っている団体において、その支給割合の算定方法について、国および他の団体の状況を踏まえた見直しが進んでいることから、本県においても、県内一律支給と給与水準の維持を前提に、同様の見直しについて検討を行う必要

### 5 その他

#### (1) 人材の確保および育成

- ・ 任命権者と連携して、滋賀県職員として働くことのやりがいや魅力をアピールしていくとともに、試験制度について新規採用職員へのアンケート調査等を通じて検証を行い改善
- ・ 新規採用職員の増加等から、若手職員について、それぞれの資質や能力に応じた研修や OJT などを通じ、職場全体で育成していく必要
- ・ 障害者が能力を発揮しやりがいを持って働き続けられるよう職域の拡大や職場環境の整備が必要
- ・ 女性活躍推進のため、キャリア形成を意識した機会の付与や男女ともに安心して育児や介護に関わることができる職場環境づくり等が必要

#### (2) 働き方改革の実現に向けた取組の推進

- ・ 健康経営について、一定の成果が確認できた一方で、業務量と人員配置のバランスの課題もあり引き続き重点的な取組が必要
- ・ 時間外勤務の上限設定について、職員の健康確保に資する制度となるよう、適正な勤務時間の管理等を指導・啓発
- ・ 働きやすい職場環境の実現に向け、ストレスチェック制度の有効活用等によるメンタル不調の未然防止や各対策指針に基づくハラスメントの再発防止が必要

#### (3) 不適切な事務処理の防止

再発防止のため、職員一人一人が基本に立ち返った事務執行を徹底するとともに、職場でのチェック機能の強化等により、事務処理の適正化に取り組み、県民の信頼に応えられる組織づくりに努める必要

#### (4) 臨時・非常勤職員の適正な勤務条件の確保等

臨時職員等の適正な勤務条件の確保に引き続き努めるとともに、会計年度任用職員については、適正な勤務条件の整備等により必要な人材を確保する必要

#### (5) 高齢層職員の活用

定年延長について国の動向を注視していくとともに、再任用職員については、その能力および経験を十分生かせるよう人事配置に配慮しモチベーションの維持・向上に努める必要