

# 給与勧告・報告の骨子（平成 17 年）

滋賀県人事委員会

## 1 公民較差

(1) 公民較差（新規採用者を除く。）

1.70% 6,729 円

〔 0.37% 1,505 円 〕

（参考）人事院勧告 官民較差 0.36% 1,389 円

(2) 勧告における公民較差

平成 15 年度から平成 17 年度までにおける知事等の給与の特例に関する条例（以下「特例条例」という。）による給与の減額措置については、当該措置が財政健全化のための取組の一つとして実施される臨時・特例的なものであることから、勧告における公民較差は、当該措置がなかった場合の較差〔 0.37% 1,505 円 〕とする

(3) 改定（新規採用者を含む。）

0.35% 1,421 円（内訳：給料 1,166 円、扶養手当 185 円、はね返り分 70 円）

（参考）現行平均給与月額 393,492 円〔 401,671 円 〕（行政職、平均年齢 43.0 歳）

注（1）～（3）の〔 〕内は、特例条例による給与の減額措置がなかった場合の額（率）

## 2 本年の公民較差に基づく改定

(1) 給料表 国に準じて改定。ただし、高等学校等教育職給料表ならびに小学校および中学校等教育職給料表については、行政職給料表との均衡、現行給料表との連続性等を考慮し改定

（参考）初任給

・ 高校卒 143,300 円 142,800 円（ 0.3% ）

・ 大学卒 177,400 円 176,800 円（ 0.3% ）

(2) 扶養手当 国に準じて改定

・ 配偶者に係る支給月額を引下げ（13,500 円 13,000 円）

(3) 期末・勤勉手当等 国に準じて改定

・ 民間の支給割合（4.47 月）に見合うよう引上げ（年間支給月数：4.40 月 4.45 月）

(4) 初任給調整手当 国に準じて改定

・ 医師・歯科医師 最高支給額 307,900 円 306,900 円

・ 医系教員等 最高支給額 50,200 円 50,000 円

(5) 実施時期等

・ 条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から実施。ただし、(3)については、平成 17 年 12 月 1 日から実施

・ 本年 4 月からこの改定の実施の前日までの期間に係る公民較差相当分については、特例条例による職員の給与の減額措置により、既に解消されている状況にあると認められることから、国と同様の調整措置は不要

## 3 給与構造の見直しによる改定

本委員会は、これまでから職員の士気の高揚や組織の活性化を図る観点から、新たな給与制度等について報告を行ってきたところであり、今回の国家公務員の「給与構造の改革」の必要性については、基本的には人事院と同様の考えに立つもの。また、従来から本県の給与制度全体が国に準拠して構築されていることなどを考慮すれば、本県においても、抜本的な給与構造の見直しを行うことが必要

#### (1) 給料表等の見直し

##### ア 行政職給料表 国に準じて改定

- ・ 給料表水準を国に準じて引き下げ、若年層については引下げを行わず、中高年齢層について7%程度引き下げることにより、給与カーブをフラット化
- ・ 現行1級・2級および4級・5級を統合
- ・ 現行の1号給を4分割
- ・ 現在在職者がいないか、在職実態が極めて少ない初号等の号給をカット
- ・ 最高号給を超える給料月額に決定し得る枠外昇給制度の廃止および号給の増設
- ・ 年4回の昇給時期を年1回に統一
- ・ 55歳昇給停止措置の廃止
- ・ 昇格時の号給決定方法について見直し（昇格メリットの定額化）
- ・ 初任給にかかる民間事業所との較差を考慮した昇給期間の短縮措置を初任給基準として整理
- ・ 昇給・昇格制度等がより実効性のあるものとなるよう、今後も引き続き、公正性や納得性の高い人事評価制度の確立に向けた検討を進める必要

##### イ 行政職給料表以外 行政職給料表との均衡を基本として改定

##### ウ 給料の調整額 国に準じて改定

#### (2) 地域手当の新設 国に準じた制度とする必要

- ・ 県内の支給割合等については、人事院勧告の内容を参考としながら、県内全域が通勤圏であり、民間においても県内格差を設けている企業はほとんど見当たらないなどの本県の実情を十分考慮して設定する必要
- ・ 異動保障措置の廃止

#### (3) 実施時期等

平成18年4月1日から実施するが、国に準じた所要の経過措置

## 4 その他

#### (1) 職業生活と家庭生活の両立支援等

- ・ 職員の職業生活と家庭生活の両立を支援し、性別にかかわらず働きながら安心して子育て等ができるよう、引き続き次世代育成支援対策推進法に基づく「滋賀県特定事業主行動計画」に示された数値目標の達成に努めるとともに、育児や介護を行う職員の早出・遅出勤務や短時間勤務の導入について、国や他の都道府県の動向に留意しながら検討を行うことが必要
- ・ 政策・方針決定過程への女性の参画を進めるため、引き続き女性職員の管理職への登用や職域の拡大に努めることが必要

#### (2) 時間外勤務の縮減と健康管理の充実

- ・ 管理職をはじめ職員一人ひとりの強い自覚のもと、事務の効率化・簡素化をより一層推進するとともに、時間管理の徹底やグループ制における職員間の協力体制の充実を図るなど、引き続き時間外勤務の縮減に向けて取り組むことが必要
- ・ 時間外勤務の縮減に有効と認められる施策等については、国や他の都道府県の状況も参考にしながら、今後研究していくことが必要
- ・ メンタルヘルス対策への取組のより一層の充実に努めるとともに、その推進状況が任命権者により異なることのないよう配慮することが必要
- ・ 年次有給休暇の計画的・連続的な取得と各種休暇制度の積極的な利用の促進に引き続き努めることが必要

#### (3) 人材育成の推進

- ・ 時代の変化に応じ、目標設定と評価手法等を取り入れた新たな人材育成への取組は、日常業務を通じて職員の意欲と能力を引き出し、組織目標の達成と職場の活性化をめざす取組として、その実効性が期待されるところであり、人材育成のより一層の推進の観点から、研修等の人事管理施策と連携させながら、県の組織全体で取り組むことが望まれる