

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%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%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 (参考) 国は級地区分に応じて0.5%~2%の引上げ  
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 (参考) 国は級地区分に応じて0.5%~3%の引上げ  
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状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

# 給与制度の総合的見直しの概要

## 国における見直しの考え方

次の課題に対応するため、俸給表、諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを実施

- 民間賃金の低い地域における官民給与の実情をより適切に反映するための見直し
- 官民の給与差を踏まえた50歳台後半層の給与水準の見直し
- 公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえた諸手当の見直し

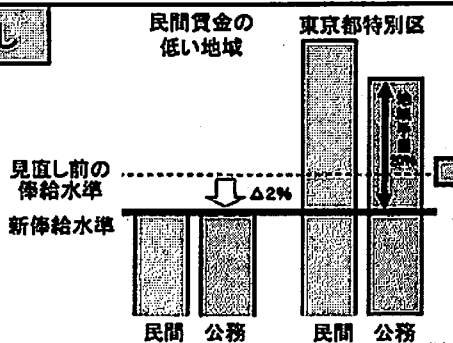
## 措置事項

### <国の見直し内容>

### <本県の見直し内容>

#### I 地域間の給与配分の見直し

- ①民間賃金の低い地域における官民の給与差を踏まえ、俸給表の水準を平均で2%引下げ
- ②俸給表水準の引下げに伴い、地域手当の支給割合を見直し(3%~最高20%)



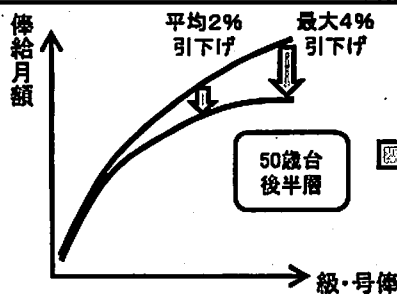
- ①国に準じて給料表水準を引下げ  
平均2.3%の引下げ

- ②地域手当の支給割合を引上げ  

県内	6.3% → 7.5%
特別区	17.3% → 20%
医師	15% → 16%

#### II 世代間の給与配分の見直し

50歳台後半層では公務員給与が民間給与を上回っていることから、俸給表水準を平均2%引き下げの中で、50歳台後半層の職員が多く在職する号俸を最大4%引下げ



- ①国に準じて世代間の給与配分を見直し

#### III 職務や勤務実績に応じた見直し

- ①単身赴任手当  
基礎額(23,000円)を30,000円に引上げ  
加算額(年9回の帰宅回数相当)を12回相当の額に引上げ
- ②管理職員特別勤務手当  
災害への対応等の臨時・緊急の必要により平日深夜に勤務した場合、勤務1回につき6,000円を超えない範囲内の額を支給
- ③その他の手当(地方公務員には支給されない手当)  
広域異動手当や本府省業務調整手当を引上げ

- ①国に準じて単身赴任手当を見直し
- ②国に準じて管理職員特別勤務手当を見直し

#### IV 実施スケジュール

- ①新俸給表は平成27年4月1日から適用し、3年間の経過措置(※)  
(※)新俸給表の俸給月額が切替え日の前日(平成27年3月31日)に受けていた俸給月額に達しない職員に対し、平成30年3月31日までの3年間に限り、その差額を支給
- ②地域手当等の諸手当の見直しは、平成27年4月1日から段階的に実施し、平成30年4月1日までに完成

- ①国に準じて平成27年4月から実施、3年間の経過措置
- ②国に準じて段階的に実施、平成30年4月までに完成

# 国における地域間の給与配分の見直し

地域ごとの民間賃金の水準をよりの確に公務員給与に反映させるため、次のような措置を講じます。

- ① 全国共通に適用される俸給表の水準について、民間賃金の低い地域における官民の給与差を踏まえ、平均で2%引き下げます。
- ② 俸給表水準の引下げに伴い、地域手当の支給割合の見直しを行います。(3%~最高20%)
- ③ 地域手当の支給地域について、更新されたデータに基づき支給地域の見直しを行います。

※ 全国各地に官署が所在し同一水準の行政サービスの提供が求められること、転勤等を含む人事管理上の事情等を踏まえると、地域手当による地域間給与の調整には一定の限界

現 行

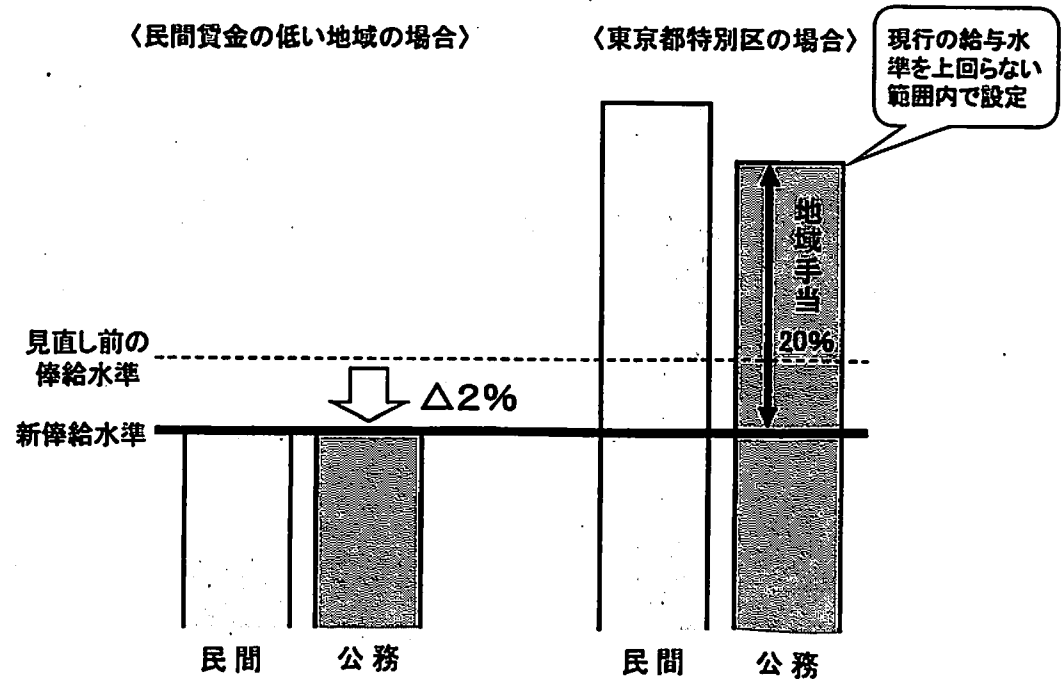
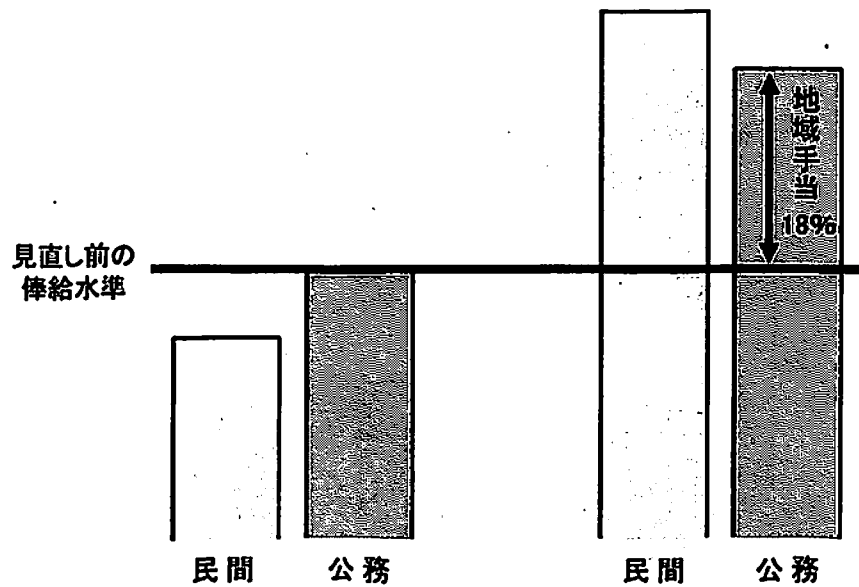
見直し後

〈民間賃金の低い地域の場合〉

〈東京都特別区の場合〉

〈民間賃金の低い地域の場合〉

〈東京都特別区の場合〉



## 給与決定の仕組み

### 給与決定に関する原則

地方公務員の給与を決定する際の原則として、法律において次のようなものが定められています。

#### 1.職務給の原則(地方公務員法第 24 条第 1 項)

地方公務員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならないとする原則です。「職務給」の内容については、滋賀県職員等の給与に関する条例において、職種に応じて給料表を定め、さらに、各給料表について、職員の職務の複雑、困難および責任の度に基づいて職務の級の区分を定めています。

#### 2.均衡の原則(地方公務員法第 24 条第 3 項)

地方公務員の給与は、生計費や民間企業の賃金、国・他の都道府県の職員との比較などによって定めなければならないとする原則です。

#### 3.給与条例主義の原則(地方公務員法第 24 条第 6 項)

公務員は「全体の奉仕者」であり、その給与が国民・住民の負担する税によって賄われるということから、地方公務員の給与は、住民の代表である議会において条例によって定めることとする原則です。

### 人事委員会勧告とは

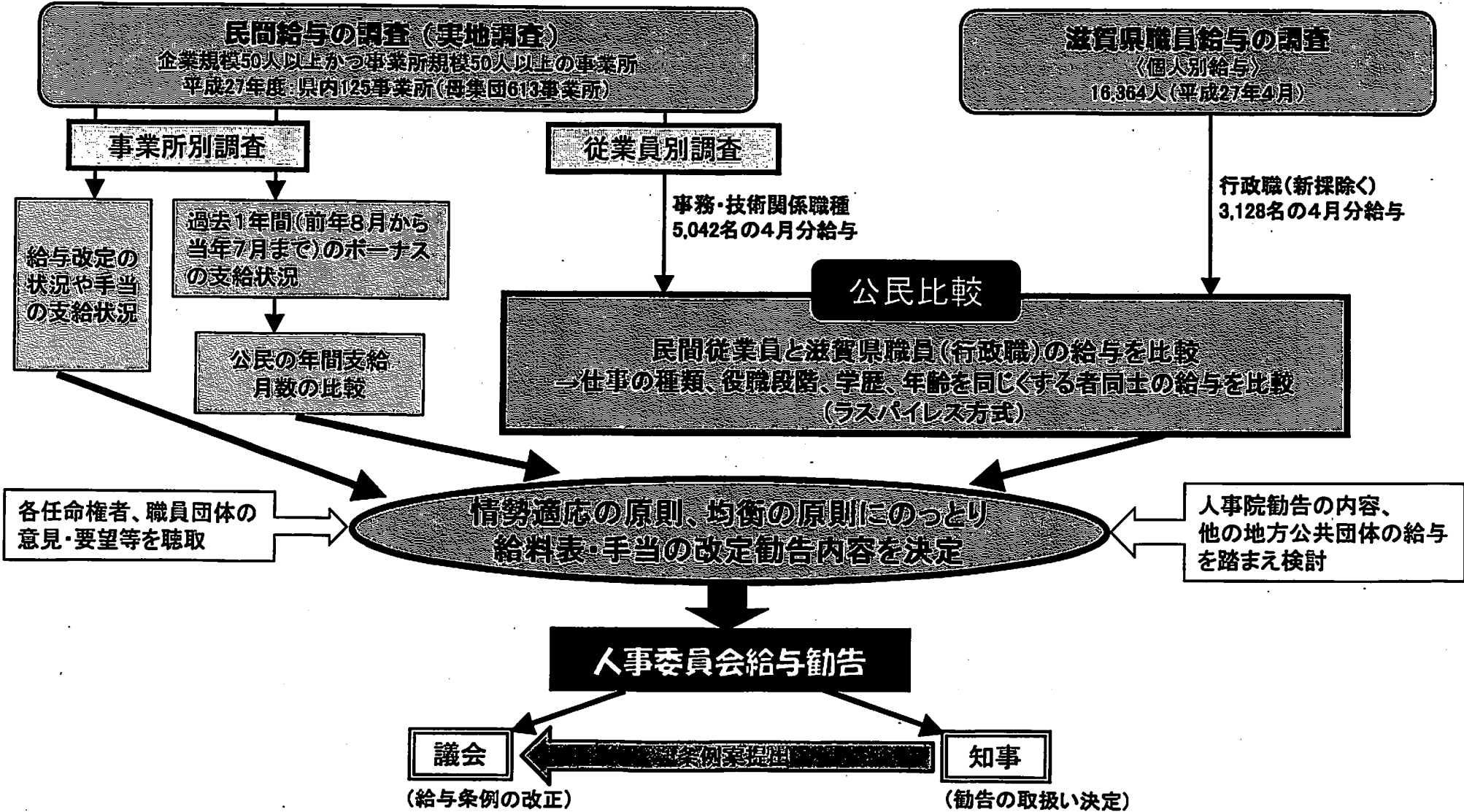
人事委員会の給与勧告制度は、団体交渉権および争議権を制約され、民間のように労使の交渉で給与を決めることができない地方公務員について、その代償措置として設けられているものであり、公務員の給与水準を民間の給与水準に均衡させること(民間準拠)を基本としています。

民間の給与は、労使交渉の結果であるという意味で、そこには物価や生計費など、あらゆる賃金決定要素が含まれており、このような民間給与の水準に合わせることで、公務員給与を社会一般の情勢に適應したものとするため、民間給与との比較を基本としながら、国や他の都道府県等の勧告状況も踏まえつつ、勧告を行っています。

なお、勧告では、給与水準の是正のみならず、給与カーブを修正したり、各手当を見直したりしながら、給与配分の適正化にも努めています。

# 給与勧告の手順

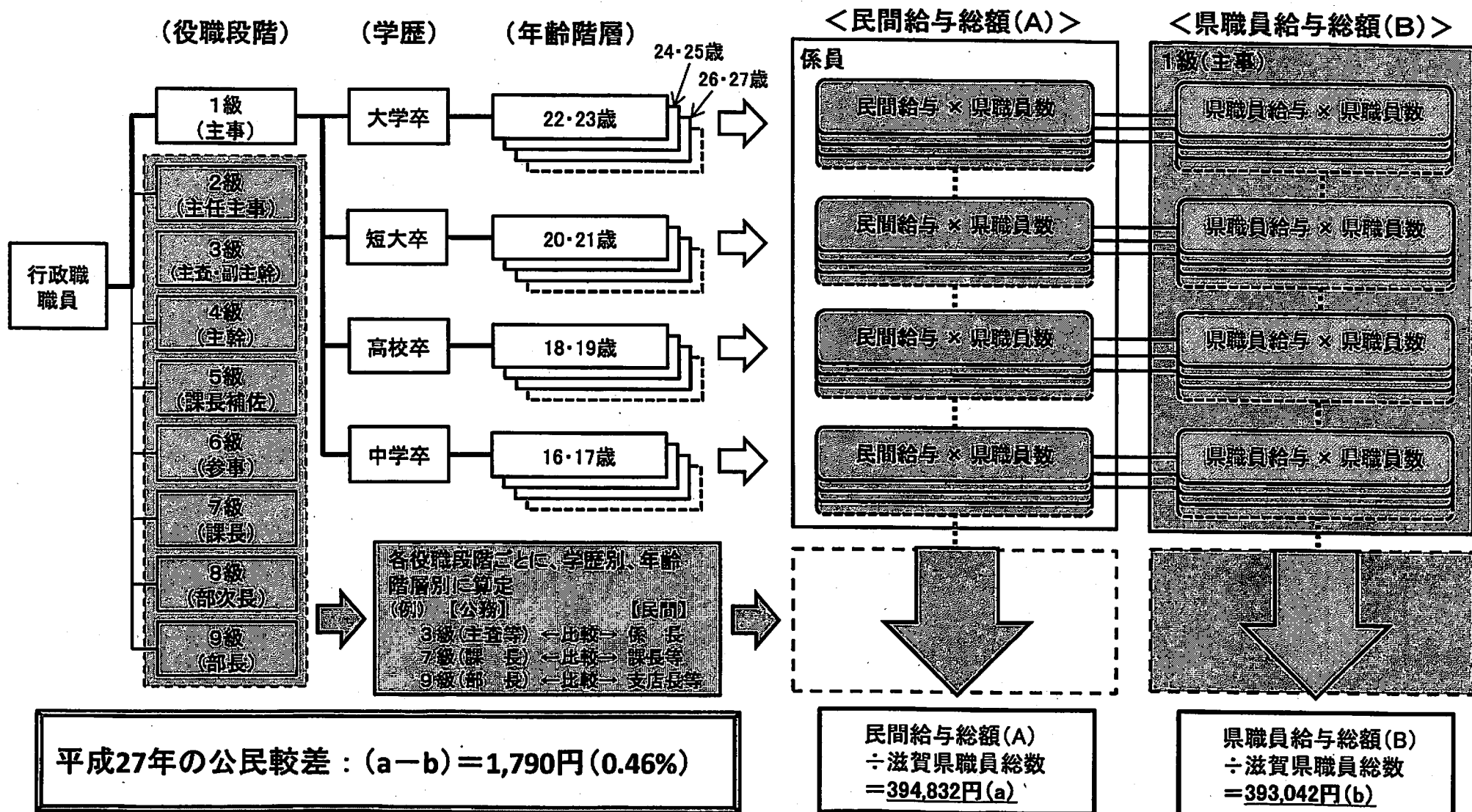
滋賀県人事委員会では、公民給与の比較の基礎とするため、本県職員と民間の給与を調査しています。その結果に基づいて、公民の4月分の給与(月例給)を精密に比較して得られた公民の給与較差を解消することを基本に勧告を行っています。  
 また、特別給についても、民間の特別給(ボーナス)の過去1年間の支給実績を精確に把握し、その結果得られた年間支給割合に職員の特別給(期末・勤勉手当)の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っています。



# 民間給与との比較方法(ラスパイレス比較)

民間企業との月例給与の比較においては、個々の県職員に民間の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額(A)が、県職員の支給総額(B)に比べてどの程度の差があるかを算出しています。

具体的には、役職段階、学歴、年齢階層別の県職員の平均給与と、これと条件を同じくする民間の平均給与のそれぞれに県職員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較しています。



---

## 職種別民間給与実態調査

---

### 職種別民間給与実態調査について

- ・ 公務員の給与を検討するため、人事院と全国の人事委員会が共同して、民間給与実態調査を実施しています。
- ・ この調査では、公務と類似する職種に就いている各事業所の従業員の方々の4月分給与や、企業における給与改定の状況、諸手当の制度などについても調査しています。特に4月分給与については、公務員と「ラスパイレス方式による比較」を行うため、個人ごとに役職、学歴、年齢、支給額等を調査しています。
- ・ 調査対象となる事業所は、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の事業所です。これらの事業所から、大企業や特定の業種などに偏ることのないよう、いくつかのグループ(層)にまとめた上で、各グループ(層)から無作為に事業所を抽出しています。
- ・ 調査にあたっては、調査員が各事業所を訪問し、事業所の担当者の方に直接面会して調査を行っています
- ・ 集計にあたっての総計や平均値の算出は、すべて抽出割合の逆数を乗じ母集団に復元しています。



---

## 平成 27 年職種別民間給与実態調査について

---

平成 27 年職種別民間給与実態調査の概要は、次のとおりです。

- 1 調査実施機関 滋賀県人事委員会ならびに人事院、他の都道府県および政令指定都市等人事委員会（共同調査）
- 2 調査の範囲
  - (1) 事業所 企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の事業所。
  - (2) 産業 日本標準産業分類のすべての大分類に該当するもの（公務を除く。）。
  - (3) 従業員 常時勤務する従業員のうち期間を定めず雇用されている者をいい、臨時の者を除きます。なお、取締役等の役員はすべて除外しています。
  - (4) 職種 76 職種（うち初任給関係職種 18 職種）。
- 3 調査対象の抽出
  - (1) 調査事業所 上記 2 に該当した 613 事業所を統計上の理論に従いながら、産業、企業規模等によって 12 層に層化し、これらの層から 125 事業所を無作為に抽出しました。そのうち調査の完結した事業所は、113 事業所となっています。
  - (2) 調査従業員 調査事業所において初任給関係職種（305 人）以外の調査指定職種に該当する従業員が多数にのぼるときは、それからさらに抽出した従業員（5,990 人）について調査を行いました。なお、初任給関係職種以外の調査の対象となる従業員の推定数は 42,068 人です。
- 4 主な調査項目
  - (1) 事業所単位別調査事項
    - ア 賞与および臨時給与の支給従業員数および支給総額（平成 26 年 8 月～平成 27 年 7 月の状況）
    - イ アの月および平成 27 年 4 月のきまって支給する給与の支給総額および支給従業員数
  - (2) 従業員別調査事項
    - ア 初任給関係職種
      1. 学歴
      2. 採用者数
      3. 初任給月額
    - イ 初任給関係職種以外の調査指定職種
      1. 年齢
      2. 学歴
      3. 性
      4. きまって支給する給与総額
      5. 時間外手当額
      6. 通勤手当額
  - (3) 調査期間 平成 27 年 5 月 1 日～同年 6 月 18 日

## ①調査対象事業所の状況

平成27年職種別民間給与実態調査では、企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の民間事業所613事業所（母集団事業所）から125事業所を無作為に抽出し、実地調査を行いました。母集団事業所、調査事業所の状況等については、下記のとおりです。

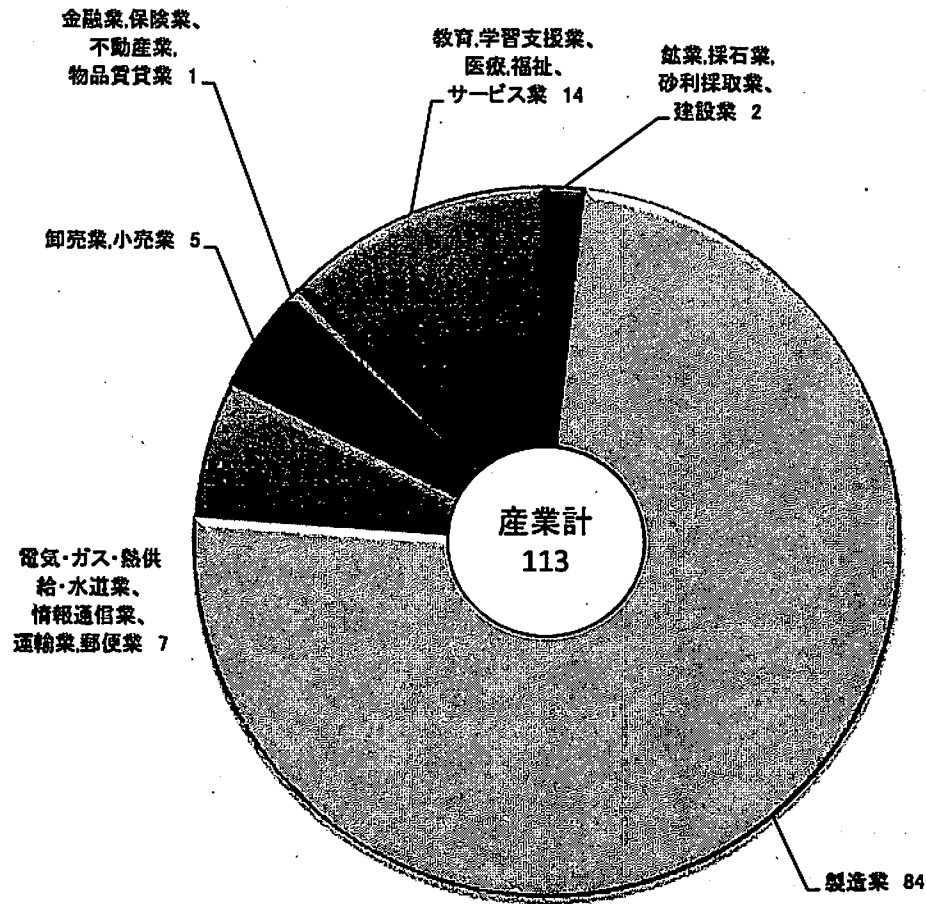
	企業規模					規模計
	3,000人以上	1,000人以上 3,000人未満	500人以上 1,000人未満	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満	
母集団事業所数(A)	99	63	78	277	96	613
母集団正社員数(B)	40,530	16,865	12,634	32,377	6,485	108,891
調査事業所数(C) ((C)/(A))	13 (13.1%)	24 (38.1%)	14 (17.9%)	54 (19.5%)	20 (20.8%)	125 (20.4%)
調査事業所正社員数(D) ((D)/(B))	11,365 (28.0%)	5,574 (33.1%)	2,136 (16.9%)	5,627 (17.4%)	1,371 (21.1%)	26,073 (23.9%)

注1 実地調査に際し、事業所規模が調査対象外であることが判明した事業所が1所、調査不能の事業所が11所ありました。

注2 集計に際してはそれぞれのグループ（層）ごとに復元するため、最終的な集計結果は調査サンプルの単純平均ではなく、各グループ（層）の民間従業員数の割合に応じた加重平均となります。

## ②産業別調査事業所数

平成27年職種別民間給与実態調査では、125事業所に対して実地調査を行いました。その結果、調査が不能であった12事業所を除いた、113事業所について調査を完結することができました。調査の完結した事業所は、下記のとおりです。



産業	企業規模					
	規模計	3,000人以上	1,000人以上 3,000人未満	500人以上 1,000人未満	100人以上 500人未満	100人未満
産業計	事業所 113	事業所 12	事業所 23	事業所 12	事業所 48	事業所 18
鉱業、採石業、砂利採取業、建設業	2	1	1	-	-	-
製造業	84	10	16	7	35	16
電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業	7	-	1	1	4	1
卸売業、小売業	5	-	1	3	1	-
金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業	1	-	-	-	1	-
教育、学習支援業、医療福祉、サービス業	14	1	4	1	7	1

注 上記のほか、実地調査に際し、事業所規模が調査対象外であることが判明した事業所が1所、調査不能の事業所が11所ありました。

---

## 職員給与等実態調査

---

### 職員給与等実態調査について

#### 調査の目的と時期

この調査は、地方公務員法第8条第1項第2号の規定に基づき、一般職に属する職員の給与について検討するため、毎年4月1日時点で在職する職員(同日付けの退職者を除く。)について4月分の給与等の実態を調査しているものです。

#### 調査対象

滋賀県職員等の給与に関する条例、滋賀県公立学校職員の給与に関する条例、滋賀県一般職の任期付職員の採用等に関する条例、滋賀県一般職の任期付研究員の採用等に関する条例または滋賀県技能労務職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する規則の適用を受ける職員(臨時または非常勤の職員および休職中、休業中、育児短時間勤務中または派遣中の職員を除く。)を対象としています。

#### 調査事項

調査対象に該当した全職員について、適用給料表別に職員の学歴、性別、年齢、職務の級、号給および給料、扶養手当、地域手当等の給与について調査するとともに扶養家族の状況および通勤の状況等を調査しています。

#### 集計

人事委員会事務局において実施しています。