

平成19年 岡山県職員の給与等に関する報告及び勧告の骨子

(平成19年10月11日 岡山県人事委員会)

本年の給与勧告のポイント

- 1 民間給与との較差(0.42%)の解消を図るため、月例給の引上げ改定
 - (1) 人事院勧告に準じた給料表の改定(初任給を中心に若年層に限定した引上げ)
 - (2) 子等に係る扶養手当の引上げ(6,000円 → 6,500円)
 - (3) 35歳あたりまでの職員を対象に号給を1号給上位に切替え
- 2 期末・勤勉手当の引上げ(4.45月 → 4.50月)

1 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給(職員と民間の4月分給与を、給与決定要素である職種、役職、年齢等が同じ者同士で比較)

民間給与(A)	職員給与(B) [行政職, 平均42.2歳]	公民較差 $(A) - (B) \left[\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$	官民較差 (国)
375,942円	374,375円	1,567円(0.42%)	1,352円(0.35%)
	(減額措置後) 362,823円	13,119円(3.62%)	

1. 企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である県内の民間事業所のうちから188事業所を無作為抽出し、当該事業所の約6,600人の個人別給与を实地調査
2. 表の下段は、特例条例による減額措置後の額との比較(参考)

※ 特例条例による減額措置
平成16年度から平成21年度までの6年間、給料、期末・勤勉手当の支給額を平均3%(一般の職員2.8%、課長級4.0%、部・次長級6.0%)削減する措置が講じられている。

(2) 期末・勤勉手当(昨年冬と本年夏の民間の特別給の年間支給割合との比較)
民間の支給割合 4.50月(職員 4.45月)

2 民間給与との較差に基づく本年の給与改定

(1) 月例給

(ア) 給料表

人事院勧告に準じて、初任給を中心に若年層に限定した引上げ(中高年齢層は据置き)

(イ) 扶養手当

民間の支給状況及び少子化対策を考慮し、子等に係る支給月額を500円引上げ(6,000円→6,500円)

(2) 期末・勤勉手当

年間支給割合を4.50月に引上げ(引上げ分0.05月は勤勉手当に配分)

(3) 改定の実施時期等

- ・改定の実施時期は平成19年4月1日。ただし、2の(2)については平成19年12月1日
- ・職員給与と民間給与との均衡を図るため、35歳あたりまでの職員を対象に平成19年4月1日の号給を1号給上位に切り替えること。

<参考>

区 分	率	額
月例給の公民較差	0.42%	1,567円
2の(1)及び(3)の給与改定	0.32%	1,185円

3 公務員人事管理

(1) 人材の確保

魅力ある就職先としてのアピール，長期的な視点に立って採用計画や採用方法も含めた人材確保のあり方について改めて検討

(2) 人材の育成

様々な機会をとらえた職員の能力開発，若手職員のモチベーション維持向上への配慮

(3) 女性職員の採用・登用

女性職員の職域拡大と働きやすい職場環境づくり

(4) 職業生活と家庭生活の両立支援

休暇や休業など支援策の活用，職員の意識改革徹底

(5) 人事評価制度

関係者間での十分な協議，早期の本格実施

(6) 総実勤務時間の縮減

事務事業の見直しなど，縮減に向けた実効性のある方策の一層の推進
勤務時間の見直しは，国や他の自治体の動向を注視

(7) 心の健康づくり対策の推進

予防や早期発見，職場復帰への環境整備

(8) 高齢期の雇用問題

国や他の自治体の動向を注視しながら，定年の延長等必要な対応の検討

4 給与勧告実施の要請

給与勧告制度は，労働基本権を制約されている公務員の適正な処遇を確保することを目的とするものであり，この勧告を実施するよう要請する。