

平成22年 職員の給与等に関する報告及び勧告の骨子

(平成22年10月7日 岡山県人事委員会)

給与勧告のポイント

月例給は引上げ、特別給は引下げ ～ 平均年間給与は△5.4万円 (△0.9%)

- 1 民間給与との較差の解消を図るため、月例給の引上げ改定 (0.33%)
- 2 期末手当・勤勉手当 (特別給) の引下げ (△0.2月分)

1 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42.7歳]	較 差 (A) - (B) $\left[\frac{(A) - (B)}{(B)} \times 100 \right]$	較 差 (国)
368,341円	367,091円	1,250円 (0.34%)	△757円 (△0.19%)
	(減額措置後) 341,178円	27,163円 (7.96%)	

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255事業所を無作為抽出し、当該事業所の約9,000人の個人別給与を実地調査 (調査完了率:92.2%)
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21年度から平成24年度までの4年間、給料、管理職手当及び期末手当・勤勉手当の支給額を平均7.4%減額する措置が講じられている。

※給料及び期末手当・勤勉手当 (一般職員7%、課長級以上10%)

※管理職手当 (課長級10%、部・次長級20%)

(2) 特別給 (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 3.96月 (職員 4.15月)

2 民間給与との較差に基づく給与改定

(1) 月例給 (改定率0.33%、改定額1,226円)

若年層に重点的に配分し、中堅層以降の配分を徐々に減額した改定

(2) 期末手当・勤勉手当 (特別給)

年間の支給割合を0.2月分引下げ (4.15月分→3.95月分)

期別支給割合 (一般職員)

区 分		6月期	12月期	合 計
22 年 度	期末手当	1.25月 (支給済み)	1.35月 (現行1.50月)	2.60月 (現行2.75月)
	勤勉手当	0.70月 (支給済み)	0.65月 (現行0.70月)	1.35月 (現行1.40月)
	合 計	1.95月 (支給済み)	2.00月 (現行2.20月)	3.95月 (現行4.15月)
23 年 度	期末手当	1.225月	1.375月	2.60月
	勤勉手当	0.675月	0.675月	1.35月
	合 計	1.90月	2.05月	3.95月

(3) 改定の実施時期

改定の実施時期は平成22年4月1日。ただし、2の(2)については、改正条例の公布日の属する月の翌月の初日 (公布日が月の初日であるときは、その日)

3 公務員人事管理

(1) 人材の確保・育成

採用説明会等の募集活動の充実・強化による優秀な人材確保に向けた取組が必要
人材育成については、中長期的な視点による計画的な育成が必要

(2) 人事評価制度

これまでの試行結果を検証し、実効性のある人事評価制度の早期本格実施に向けた課題の整理など検討の促進が必要

(3) 女性職員の採用・登用

職域の拡大、管理職への登用及び働きやすい職場環境づくりが必要

(4) 仕事と生活の両立支援

家族休暇などの既存の制度を効果的に活用できる環境づくりと職員の意識改革が重要

(5) 総実勤務時間の縮減

時間外勤務の事前命令の徹底、事務事業の見直しなどの取組の推進とともに、管理監督者による積極的な取組、年休等の計画的取得が可能な職場の環境づくりが重要

(6) 心の健康づくり対策の推進

精神疾患の予防や早期発見に重点を置いた取組と職場復帰や再発防止への環境整備が必要
セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント防止のための効果的取組が必要

(7) 高齢期の雇用問題

定年延長に向けた条件整備の検討を進めるとともに、今後の国の動向を注視する必要

4 給与勧告実施の要請

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ため、人事委員会勧告の実施を要請