

## 平成25年職員の給与に関する報告の概要

### 《本年の報告のポイント》

#### 月例給、ボーナスともに改定を見送り

- ① 職員給与が民間給与を下回る較差(0.02%)が極めて小さく、給料表、諸手当ともに改定を見送り
- ② 期末・勤勉手当(ボーナス)は、民間の支給割合とおおむね均衡しており、改定を見送り(現行3.95月)

- ・ 月例給の改定見送りは2年連続
- ・ 期末・勤勉手当の改定見送りは3年連続

### 1 職員及び民間給与実態調査

本委員会は、本市職員の給与と市内民間従業員の給与との精密な比較を行うため、本年4月現在におけるそれぞれの給与等の実態について調査を実施した。

調査を実施した民間事業所 市内100事業所\* (調査完了88事業所、調査完了率88.0%)  
 調査実人員 4,417人

- ※ 企業規模50人以上、事業所規模50人以上の392事業所から層化無作為抽出法により抽出
- ※ 本年から調査対象を全産業に拡大

### 2 職員給与と民間給与の比較

#### (1) 月例給

事務・技術職の本市職員の給与(減額措置前)と市内民間従業員の給与を比較した結果、職員給与が民間給与を若干下回っていることが認められた。

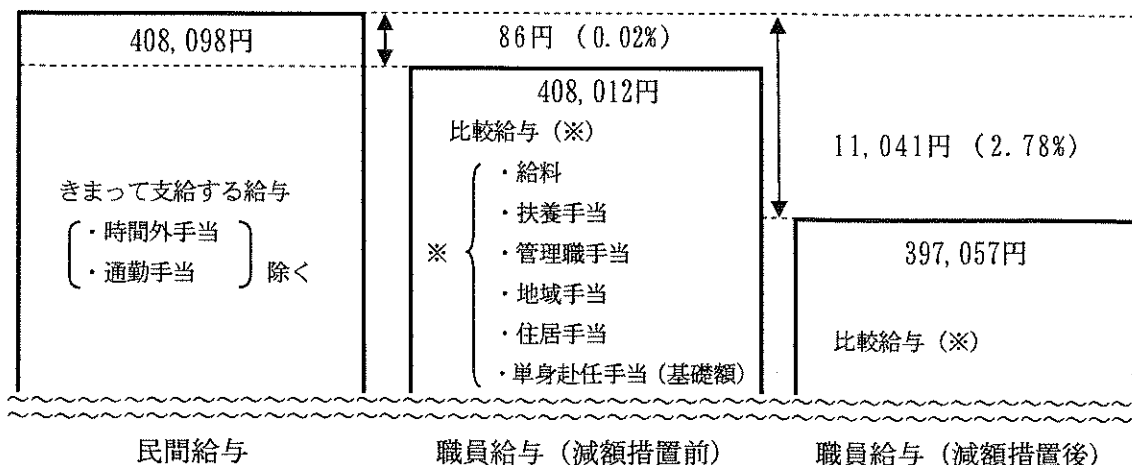
民間給与(A)	職員給与(B)		較差
			$(A - B) / (B) \times 100$ (A - B)
408,098円	減額措置前	408,012円	0.02% (86円)
	減額措置後	397,057円	2.78% (11,041円)

(参考)

(注) 平成25年4月時点の給料の減額率は、△0.4%~△8.1%である。

上記職員(新卒者、保育士等を除く)の平均年齢は41.5歳、平均経験年数は19.4年である。

(給与減額措置前後の職員給与と民間給与との較差)



(参考1) 臨時の特例措置に伴う減額後の職員給与と民間給与との較差(試算)

民間給与(A)	職員給与(B)	較差	
		$(A - B) / (B) \times 100$	(A - B)
408,098円	379,571円	7.52%	(28,527円)

(注) 本年7月から実施された臨時の特例措置が本年4月の人員配置状況で実施されたと仮定して試算した推計値である。

臨時の特例措置による減額率は、給料月額が△2.4%～△15.1%、管理職手当が△15.0%である。

(2) 特別給(ボーナス)

昨年8月から本年7月までの1年間の市内民間従業員の支給実績(支給割合)と職員の年間支給月数を比較した結果、職員支給月数と民間支給月数はおおむね均衡していた。

民間支給月数	職員支給月数	支給月数の差
3.97月	3.95月	0.02月

### 3 給与改定の内容

- (1) 月例給 改定の見送り(教育職給料表については、千葉県における改定状況を考慮して措置)
- (2) 諸手当 改定の見送り
- (3) 期末・勤勉手当 改定の見送り

### 4 その他報告する事項

(1) 優秀な人材の確保

質・量ともに安定した受験者を確保するため、就職活動時期の後ろ倒しに係る国や民間企業等の動向を踏まえ、採用試験の実施方法等について検討を進めるとともに、若者が千葉市職員を職業として選択するためのイメージ作りに取り組む。また、試験制度の一層の充実を図るため、ここ数年取り組んだ面接試験体制の刷新や試験区分の新設等に係る取組の成果を検証するとともに、採用試験における能力実証方法の改善について引き続き検討

(2) 職員の勤務環境の整備

ア 仕事と家庭生活の両立支援の推進

男性職員がより育児休業を取得しやすい職場環境の整備に、引き続き取り組んでいく必要

イ 時間外勤務の縮減

「仕事ダイエット2010」に基づいた取組により一定の成果が見受けられるが、時間外勤務の縮減に向けて、効果的な対策を講じられるよう強く期待

ウ 職員の健康保持

安全配慮義務があることを踏まえ、時間外勤務縮減対策やメンタルヘルス対策など、これまでの取組を確実に推進するとともに、職員が安心して職務に精励できるよう、対策をさらに充実させるよう期待。また、いわゆるパワー・ハラスメント防止に向けた組織的な対応を早急に図るよう望む。

(3) 高齢期の雇用問題

雇用と年金の確実な接続を図ることを念頭に、国における取組に注視しつつ、本市職員の実情を踏まえ、適切な対応を図る必要

(4) 昇給・昇格制度について

50歳代後半層における昇給・昇格制度については、本市の実情、社会経済情勢、職員を取り巻く環境の変化及び給与制度の総合的見直しなども留意しつつ、他の政令指定都市等の制度との均衡を考慮して検討を行う必要

(5) 給与制度の総合的見直しについて

人事院は、給与制度の在り方について検討を進め、給与減額支給措置終了後、給与制度を総合的に見直ししていくことができるよう所要の準備を進めることとしていることから、その動向を注視

(6) 配偶者帯同休業について

人事院は、配偶者帯同休業制度の導入に関して、立法措置を行うよう、国会及び内閣に対して意見の申出を行ったところであり、本市においても、今後の国の状況等も踏まえ、対応を図る必要

(7) 女性職員の登用

政策決定の過程で女性の意見がより反映されるよう、引き続き女性の登用を積極的に推進していく必要

(8) 公務員倫理

任命権者においては、公務員倫理の確立に向け、研修や講習等を充実・強化することはもちろんのこと、不祥事の発生しにくい風通しの良い職場環境の醸成にも、より一層努められることを期待。職員一人ひとりにとっては、自らが全体の奉仕者として、より高い倫理観を求められていることを自覚し、職務に精励されるよう望む。

(参考2)

最近の給与勧告等の状況

年	月例給		期末・勤勉手当(ボーナス)		平均年間給与	
	較差率	較差額	年間支給月数	対前年比増減	増減額	増減率
平成15年	△1.05%	△4,663円	4.40月	△0.25月	△19.1万円	△2.6%
平成16年	0.01%	45円	4.40月	—	—	—
平成17年	△0.43%	△1,950円	4.45月	0.05月	△0.8万円	△0.1%
平成18年	△0.02%	△70円	4.45月	—	—	—
平成19年	0.05%	226円	4.50月	0.05月	2.6万円	0.4%
平成20年	0.02%	88円	4.50月	—	—	—
平成21年	△0.36%	△1,529円	4.15月	△0.35月	△17.4万円	△2.5%
平成22年	△0.15%	△635円	3.95月	△0.2月	△9.3万円	△1.4%
平成23年	△0.12%	△497円	3.95月	—	△0.8万円	△0.1%
平成24年	△0.02%	△66円	3.95月	—	—	—
平成25年	0.02%	86円	3.95月	—	—	—

注1 平均年間給与は行政職給料表適用職員(消防職員を除く)の給与である。

注2 平成21~23年の平均年間給与は減額措置前の額による試算値である。

注3 他に平成17年の給与に関する報告により実施された平成18年度からの給与構造改革により給料表水準を平均4.7%引き下げている。