

平成27年職員の給与に関する報告及び勧告の概要

《本年の給与勧告のポイント》

月例給、ボーナスともに引上げ

- ① 民間給与との較差(0.84%)を解消するため、地域手当の支給割合を国に準じて引き上げる一方で、給料を引下げ
- ② 期末・勤勉手当(ボーナス)の引上げ0.1月分(4.10月分 → 4.20月分)
- ③ 管理職手当の一部引下げ
 - ・ 平均年間給与は9万2千円の増

給与制度の総合的見直し(平成28年度において実施する措置)

- ① 地域手当の支給割合の引上げ
- ② 単身赴任手当の支給額の引上げ

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103事業所* (調査完了88事業所、調査完了率85.4%)
- 〔 調査実人員 3,665人

※ 企業規模50人以上、事業所規模50人以上の395事業所から層化無作為抽出法により抽出

2 職員給与と民間給与の比較

(1) 月例給

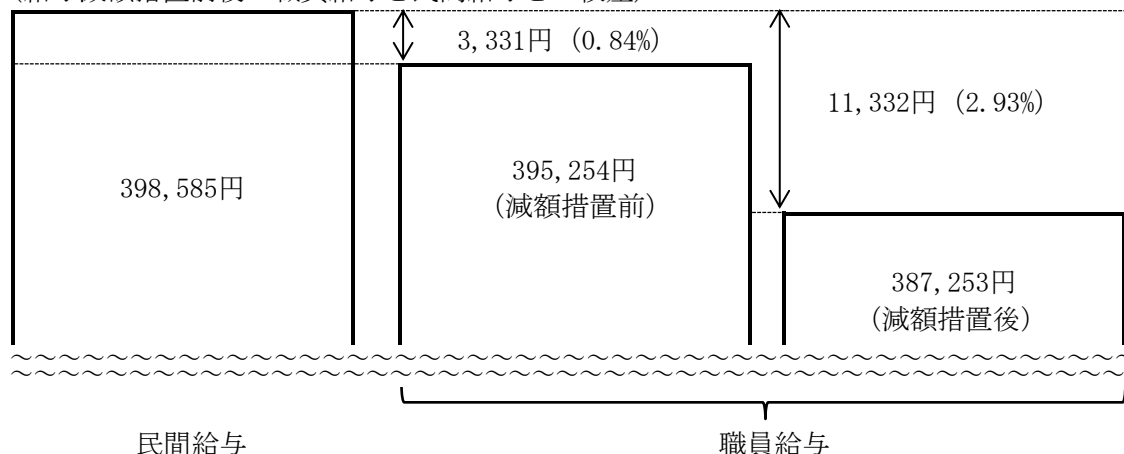
事務・技術職の本市職員の給与(減額措置前)と市内民間従業員の給与を比較した結果、職員給与が民間給与を下回っていることが認められた。

民間給与(A)	職員給与(B)		較差 (A)-(B)/(B)×100 (A)-(B)
	398,585円	減額措置前	395,254円
減額措置後		387,253円	2.93% (11,332円)

(参考)

(注) 平成27年4月時点の給料の減額率は、△1.7%~△7.0%である。(若年層の職員を除く)
 上記職員(新卒者、保育士等を除く)の平均年齢は40.6歳、平均経験年数は18.2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)



(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、職員支給月数が民間支給月数を下回っていることが認められた。

民間支給月数	職員支給月数	支給月数の差
4.21月	4.10月	0.11月

3 給与改定の内容

(1) 月例給

ア 給料

地域手当の支給割合の引上げによって生じる公民較差を踏まえ、給料表を引下げ

- ・ 行政職給料表 平均1.0%の引下げ。若年層等については、初任給に民間との較差が生じていることから人材確保への影響等を考慮して、引下げ率を緩和
- ・ 教育職給料表 千葉県における改定状況を考慮して措置
- ・ その他の給料表 行政職給料表との均衡を基本に引下げ（医療職給料表（1）を除く）

※ 給与制度の総合的見直しに伴う経過措置額の算定基礎となる額について引下げ

イ 地域手当

本年の人事院勧告より示された国の支給割合の引上げを考慮し2%引上げ（11%→13%）

※ 医師又は歯科医師である職員は0.5%引上げ（15%→15.5%）

ウ 管理職手当

給料表の改定により、最高号給の給料月額100分の25を超えることとなる一部の職務の級について、当該職務の級の最高号給の給料月額100分の25以下に引下げ

(2) 期末・勤勉手当

民間の支給割合との均衡を図るため、0.1月分の引上げ（4.10月分→4.20月分）

支給月数の引上げ分は、民間の支給状況等を参考に勤勉手当に配分

(3) 改定の実施時期等

ア 改定の実施時期

- ・ 月例給（地域手当） 平成27年4月1日
（給料、管理職手当） 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）
- ・ 期末・勤勉手当（平成27年度分） 平成27年12月1日
（平成28年度以降分） 平成28年4月1日

イ 減額調整

本年4月から給料の改定の実施の日の前日までの期間に係る給料の引下げ相当分を年間給与でみて解消

（減額調整方法）

$$\boxed{\text{12月期 期末手当}} - \left(\boxed{\text{4月 給与}} \times \boxed{\text{調整率 (\Delta 0.93\%)}} \times \boxed{\text{本年4月から 改定実施日の 属する月の 前月までの月数}} + \boxed{\text{6月に支給 された 期末・勤勉 手当の額}} \times \boxed{\text{調整率 (\Delta 0.93\%)}} \right)$$

4 給与制度の総合的見直し

平成27年度は、4月から実施している給料表の切替え及び諸手当の改定のほか、地域手当を国の支給割合に合わせるための改定を実施

平成28年度は、本年の人事院勧告で示された国の給与制度の総合的見直しの実施状況を踏まえ、以下のとおり実施

(1) 地域手当

本年の人事院勧告で示された国における支給割合の引上げを考慮し2%引上げ(13%→15%)

※ 医師又は歯科医師である職員は0.5%引上げ(15.5%→16%)

(2) 単身赴任手当

(基礎額) 本年の人事院勧告において示された内容に準じ4,000円引上げ(26,000円→30,000円)

(加算額) 本年の人事院勧告に基づいて行われる人事院規則の改正で定める額に準拠

(3) 改定の実施時期 平成28年4月1日

5 その他報告する事項

(1) 優秀な人材の確保及び人材の育成

ア 優秀な人材の確保

- ・ 就職情報サイトなど、現在の就職活動の実態に即した手法を活用するとともに、説明会等において、市で働くことの魅力を発信するようなPRを進めていく。
- ・ 就職に直結したPRに限らず、更なる若年層へのキャリア教育に取り組み、将来に向けた受験者の確保にも努める。
- ・ 人物重視の観点から、できるだけ多くの受験者と面接の機会を設けるとともに、任命権者と連携して成果の検証を行いつつ、採用試験における能力実証方法の改善に努める。

イ 人材の育成

「千葉市人材育成・活用アクションプラン」に掲げられた各施策が着実に実施されることで「千葉市人材育成・活用基本方針」にある理想の人材像、組織像が実現されることを期待

(2) 女性職員の登用と両立支援の推進

ア 女性職員の登用

任命権者において、「千葉市人材育成・活用アクションプラン」に掲げられた女性職員の活躍に関する取組を着実に実施するとともに、引き続き女性職員の登用を積極的に推進していく必要

イ 仕事と家庭生活の両立支援の推進

- ・ 任命権者において、職員に子育て支援の必要性和「千葉市職員の子育て支援計画」の推進を働きかけるとともに、仕事と介護の両立支援についても、本市の実情を踏まえ検討されたい。
- ・ 子育てや介護に携わる職員はもちろん、全ての職員が仕事と生活を両立しながら、いきいきと活躍できる職場環境が実現されることを期待

(3) 職員の勤務環境の整備

ア 時間外勤務等の縮減

任命権者において、業務量の縮減などといった「新・仕事ダイエット」に基づく取組をより一層促進するとともに、時間外勤務の縮減に向けて、効果的な対策を講じるよう望む。

イ 心の健康保持

- ・ 管理監督者において、職員の心の健康状態を把握することはもとより、快適な職場環境と良好な人間関係の構築に努められたい。
- ・ 任命権者において、これまでの取組をより一層促進するとともに、ストレスチェック制度を適切に実施し、より早い段階での職員自身の予防意識の向上を図られたい。
- ・ パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントについて、職員の意識向上に努めるとともに、その他のハラスメントについても防止に向けた組織的な対応を図るよう望む。

(4) 高齢期の雇用問題

任命権者において、本市職員の実情にかなった再任用制度の運用に向け、検討を進めるとともに、国や他団体の動向を注視しつつ、高齢期の雇用の在り方について検討していく必要

(5) 公務員倫理

- ・ 任命権者において、不祥事防止のための諸方策の実効性を検証するとともに、今後も、あらゆる機会を通じ、職員の倫理意識の高揚に努め、厳正な服務規律の確保を図ることが必要
- ・ 管理監督者において、職員と日頃からコミュニケーションを図り、風通しの良い職場環境を構築することで不祥事を未然に防止するとともに、所属職員に対して服務規律の確保に係る意識の醸成を促していくことが必要
- ・ 職員一人一人において、公務に携わる者としての自らの立場を自覚し、職務上はもとより、職務外においても、公務員として法令遵守の意識を強く持って行動されるよう望む。

(参考)

(1) 勧告に基づく職員給与の試算

<平均給与等>

行政職	現行額	勧告実施後試算額	増減額	増減率
平均給与	382,774円	385,989円	3,215円*	0.84%
平均年間給与	618万5千円	627万7千円	9万2千円	1.5%

※ 内訳は、給料が△3,157円、地域手当が6,788円、管理職手当が△5円、はね返り分(給料等に一定割合を乗じて支給額が定められている手当について、給料等の改定に伴い手当額が増減する分)が△411円である。

- 注1 行政職給料表適用職員(消防職員を除く) (4,310人、平均年齢40.1歳、平均経験年数17.8年)
2 平均給与は、給料、扶養手当、管理職手当、地域手当、住居手当及び単身赴任手当(基礎額)の合計額
3 「平均年間給与」=平均給与×12+期末・勤勉手当(百の位を四捨五入)
4 減額措置前の額による試算

<所要額(勧告どおり実施された場合の試算額)>

行政職給料表適用職員(消防職員を除く)	約3億9千万円
全職員	約6億3千万円

- 注1 職員は、再任用、育児休業、派遣職員等を除く
2 減額措置前の額による試算

(2) モデル給与例

職務段階	年齢	家族構成	改定前年間給与	改定後年間給与	差引
主事	25	独身	3,531,300円	3,599,000円	67,700円
主任主事	30	配偶者	4,624,300円	4,707,200円	82,900円
主査	40	配偶者、子2人	6,675,800円	6,768,900円	93,100円
課長	50	配偶者、子2人	9,589,000円	9,729,900円	140,900円
局長	57	配偶者	11,559,600円	11,710,900円	151,300円

- 注1 「年間給与」=月額×12+期末・勤勉手当(十の位を四捨五入)
2 減額措置前の額による試算

(3) 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	—	—	—
平成26年	0.39%	1,564円	4.10月	0.15月	8.4万円	1.3%
平成27年	0.84%	3,331円	4.20月	0.1月	9.2万円	1.5%

- 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。
2 減額措置前の額による試算