

平成23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》

月例給は引下げ、ボーナスは改定なし

- ① 職員給与が民間給与を上回るマイナス較差（△0.12%）を解消するため、給料の引下げ
- 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、改定なし（現行3.95月）

- ・ 月例給の引下げは3年連続
- ・ 平均年間給与は8千円の減

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87事業所*（調査完了75事業所、調査完了率86.2%）
 調査実人員 3,538人

※ 企業規模50人以上、事業所規模50人以上の334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上回っていることが認められた。

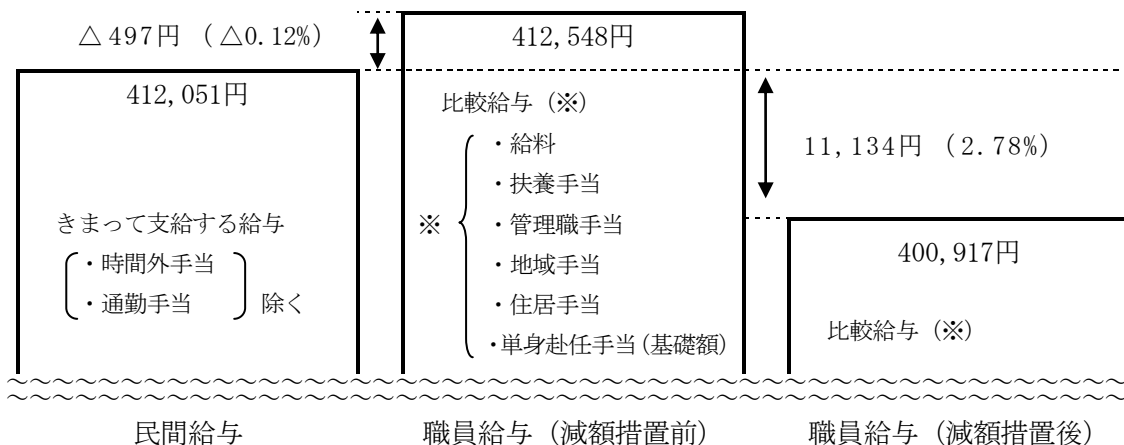
民間給与(A)	職員給与(B)		較差
			$((A)-(B)/(B)) \times 100$ ((A)-(B))
412,051円	減額措置前	412,548円	△0.12% (△497円)
	減額措置後	400,917円	2.78% (11,134円)

(参考)

(注) 本市職員については、平成20年4月から給料の減額措置が実施されている。

上記職員（新卒者、保育士等を除く）の平均年齢は42歳6月、平均経験年数は20年5月である。

(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 民間給与との較差(マイナス)の大きさ等を考慮し、給料表の改定により月例給を引下げ

- ・ 行政職給料表 すべての級の給料月額について、一律の引下げ(△0.13%)
- ・ 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)

※ 給与構造改革の給料表水準引下げに伴う経過措置額の算定基礎となる額についても引下げ

(2) 期末・勤勉手当 改定なし

(3) 改定の実施時期等

- ・ 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)
- ・ 減額調整

本年4月から改定の実施の日の前日までの期間に係る較差相当分を年間給与でみて解消。調整の実施に当たっては、慎重な判断を望む

(減額調整方法)

$$\boxed{\text{12月期 期末手当額}} - \left(\boxed{\text{4月 給与}} \times \boxed{\text{較差率 (}\Delta 0.12\%) } \times \boxed{\text{本年4月から 改定実施日の 属する月の 前月までの月数}} + \boxed{\text{6月に支給 された 期末・勤勉 手当の額}} \times \boxed{\text{較差率 (}\Delta 0.12\%) } \right)$$

4 その他報告する事項

(1) 優秀な人材の確保

地方公務員という職業に関心の薄かった層に対しても、本市で働くことの魅力ややりがい伝えることで幅広く多様な人材を呼び込み、また受験資格の見直し等による受験機会の拡大、受験申込等の利便性向上を引き続き図る。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ついて検討

(2) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた勤務環境の整備

ア 時間外勤務の縮減

「仕事ダイエット2010」に基づいた取組の一定の成果はあったと考えられることから、今後も引き続き効果的な対策を講じていくことを強く期待。職員の時間外勤務等の実態を精確に把握すべく、その調査方法等について今後検討

イ 仕事と家庭の両立支援の推進

国においては、育児休業が1か月以内であれば手当を減額しないための措置を講ずることとしており、本市においても同様の制度改正を検討する必要。今後も、各部門及び職員それぞれが担うべき役割を着実に推進し、ワーク・ライフ・バランスを一層推進できる職場環境づくりに努められるよう期待

(3) 住居手当

本市においては、自宅に係る住居手当を直ちに廃止すべき状況にあるとは認められないが、今後も市内民間事業所における住居手当の支給状況や他都市の動向を注視

(4) 勤務実績の給与への反映の推進

一般職員についても、新たな人事評価制度による査定昇給制度の速やかな導入を図る必要。評価者は面談を行うだけではなく、日常的な業務観察のほか、常日頃からコミュニケーションを密にし、日常的に指導・助言を行っていくことも重要。運用状況を絶えず検証し、職員の理解と納得を深め、制度に対する信頼性を高めていくことを望む

(5) 高齢期の雇用問題

国における定年延長に向けた制度の見直しを注視し、国の見直し時期を見据え、本市職員の実情も踏まえつつ、見直しに向けた検討を行う必要

(6) 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の拡大に取り組む必要

(7) 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・強化するとともに、不祥事の発生しにくい風通しの良い職場環境を醸成するよう努める必要。職員にあっては、自らが全体の奉仕者として常に高い倫理観が要求されていることを今一度肝に銘じ、職務に精励することを望む

(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	406,710円	406,222円	△488円*	△0.12%
平均年間給与	649万9千円	649万1千円	△8千円	△0.12%

※ 内訳は、給料が△444円、はね返し分(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△44円である。

注1 行政職給料表適用職員(消防職員を除く) (4,453人、平均年齢42歳0月、平均経験年数20年1月)

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3千5百万円
全職員	△約5千1百万円

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
係長	40	配偶者、子2人	6,695,100円	6,686,100円	△9,000円
課長	50	配偶者、子2人	9,465,300円	9,454,400円	△10,900円
局長	57	配偶者	11,636,800円	11,623,900円	△12,900円

注1 「月額」には、給料・扶養手当・管理職手当・地域手当を含む

2 「年間給与」=月額×12+期末・勤勉手当(十の位を四捨五入)

3 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13年	0.08%	358円	4.70月	△0.05月	△1.8万円	△0.2%
平成14年	△1.79%	△8,119円	4.65月	△0.05月	△15.8万円	△2.1%
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%

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)

2 平成21年以降の平均年間給与は減額措置前の額による試算

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%引下げ