

【取扱注意】

10/5(金) 10:00解禁

平成24年10月5日
千葉市人事委員会
TEL 043-245-5871

平成24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上回るマイナス較差(△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4年ぶり
 - ・ 期末・勤勉手当の改定見送りは2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 3,949人

※ 企業規模50人以上、事業所規模50人以上の331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若干上回っていることが認められた。

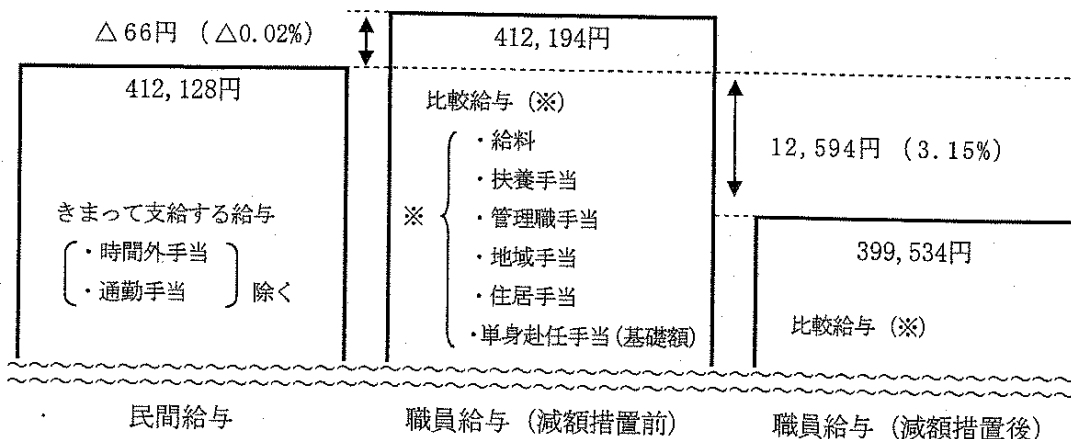
民間給与(A)	職員給与(B)		較差	
			$((A)-(B)/(B)) \times 100$	$((A)-(B))$
412,128円	減額措置前	412,194円	△0.02%	(△66円)
	減額措置後	399,534円	3.15%	(12,594円)

(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1月、平均経験年数は20年1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
3.96月	3.95月	0.01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

広報活動の強化、受験申込みの利便性の向上などにより、受験者の確保に取り組むとともに、事務職の試験区分の見直し結果を検証し、幅広く多様な人材を確保するため、他の試験区分についても見直しを進める。任命権者と連携して能力を正確に把握するための取組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 仕事と家庭生活の両立支援の推進

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。

イ 時間外勤務の縮減

「仕事ダイエット2010」に基づいた取組みにより一定の成果が見受けられるが、今後も引き続き効果的な対策を講じられるよう強く期待。

ウ 職員意識調査(サービス残業調査)について

アンケートの調査結果によると、サービス残業をしたとの回答が見受けられたことから、サービス残業が発生しないよう総合的に対応することが望まれる。引き続き、サービス残業の防止を図るとともに、時間外勤務の縮減に向け、調査・研究等を進めていく。

(3) 勤務実績の給与への反映の推進

人事評価制度の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とともに、その評価が給与に適切に反映されることにより、職員一人ひとりの能力が一層発揮される契機となるよう望む。

(4) 住居手当

市内民間事業所の支給状況、他都市において見直しを行う団体が相当数見受けられる状況を踏まえ、本市においても、自宅に係る住居手当について廃止の方向で見直す必要。見直しに当たっては、経過措置を講ずることが適当であり、措置の内容については、職員への支給実態、住宅事情等を踏まえて検討する必要。

(5) 給与構造改革に伴う経過措置

経過措置は、平成18年4月からの給料表水準の制度的引下げに伴う激変緩和措置として設けた暫定的な措置であり、相当期間経過していること及び国の状況や社会経済情勢等を勘案すると、地方公務員法の趣旨を踏まえ、廃止の方向で見直す必要。見直しに当たっては、去年の人事院勧告での段階的見直し方法を参考にしつつ、経過措置額を受給する職員の状況及び激変緩和措置としての機能も考慮する必要。

(6) 昇給・昇格制度について

50歳台後半層における昇給制度については、国の法改正の動向を注視しつつ、見直しに向けた対応を図るとともに、昇格制度についても、本市の実情等に留意し、他の政令指定都市等の制度との均衡も考慮して検討を行う必要。

(7) 高齢期の雇用問題

国における制度の見直し時期を見据えつつ、高齢期における安定した就労の確保を念頭に、本市職員の実情を踏まえ、適切な対応を図る必要。

(8) 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。

(9) 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、従来以上に研修や講習等を充実・強化するとともに、引き続き不祥事の再発防止に向けた取組みを行い、市民の信頼回復に全力を挙げる必要。職員一人ひとりにおいても、全体の奉仕者であることを強く自覚し、職務上はもとより、職務外においても、高い倫理観、使命感を持って行動するよう望む。

(参考)

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%
平成24年	△0.02%	△66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)

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