

給与勧告の流れ

千葉市人事委員会では、本市職員と市内民間事業所の従業員の4月分の給与額を調査した上で、これらの精密な比較を行い、本市職員の給与水準を市内民間事業所の従業員の給与水準と均衡させること(民間準拠)を基本に勧告を行っています。

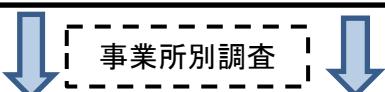
また、特別給についても、市内民間事業所の特別給(ボーナス)の過去1年間の支給実績を精確に把握し、民間の年間支給割合に本市職員の特別給(期末手当・勤勉手当)の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っています。

職種別民間給与実態調査

- 人事院、都道府県市人事委員会との共同調査
- 企業規模50人以上で、かつ事業所規模50人以上の市内民間事業所の中から無作為に抽出された事業所が対象
【市内約100事業所】(母集団約400事業所)

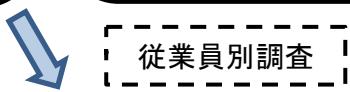
千葉市職員給与等実態調査

- 本市に勤務する一般職の職員(約11,000人)を対象
(ただし、臨時的任用職員、会計年度任用職員、休職中の職員等は除く。)



給与改定や給与制度の状況等

特別給(ボーナス)
(前年8月～当年7月)



4月分給与



民間の特別給の年間支給割合との比較

民間従業員と本市職員の給与を比較

- 本市職員にあっては事務・技術関係職種、民間従業員にあってはこれに相当する職種の者について、責任の度合(役職)、学歴、年齢を同じくする者同士の給与を比較(ラスパイレス方式)
※比較対象企業規模は「100人以上」とした。

(参考)
国や他の地方公共団体の状況等

給料表、諸手当等の改定内容の検討及び決定

市議会及び市長に対して勧告

市議会

市長

条例改正を提案(11～12月)

条例の審議・決定

職員給与と民間給与の比較方法(ラスパイレス方式)

職員給与と民間給与の比較においては、個々の本市職員に民間の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額(a)が、現行の支給総額(b)に比べてどの程度の差があるかを算出しています。

具体的には、以下のとおり、責任の度合(役職段階)、学歴、年齢階層を同じくする者をグループ化してそれぞれ平均給与額を算出し、その結果を本市職員の人員構成で加重平均することによって全体としての公民の給与較差を算出しています。

