

平成30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 (0.14%) を解消するため、給料月額引上げ
- ② 期末・勤勉手当 (ボーナス) の引上げ 0.05月分 (4.40月分 → 4.45月分)
- ③ 管理職手当の一部・初任給調整手当の引上げ
 - ・ 平均年間給与は2万8千円の増

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104事業所* (調査完了93事業所、調査完了率89.4%)
- 〔 調査実人員 3,987人

※ 企業規模50人以上、事業所規模50人以上の428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

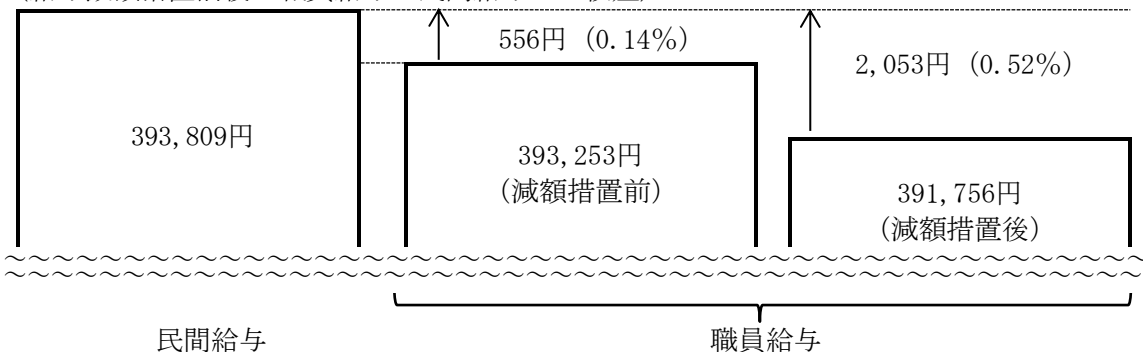
事務・技術職の本市職員の給与 (減額措置前) と市内民間従業員の給与を比較した結果、民間給与が職員給与を上回っていることが認められた。

民間給与 (A)	職員給与 (B)		較差 $\frac{(A)-(B)}{(B)} \times 100$ (A)-(B)
	393,809円	減額措置前	393,253円
減額措置後		391,756円	0.52% (2,053円)

(参考)

(注) 平成30年4月時点では、管理職手当及びこれに係る地域手当の10%を減額し支給している。
 上記職員 (新卒者、保育士等を除く) の平均年齢は40.2歳、平均経験年数は17.9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、民間支給月数が職員支給月数を上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
4.47月	4.40月	0.07月

3 給与改定の内容

(1) 月例給

ア 給料

民間給与との較差を踏まえ、給料表を平均0.2%引上げ

- ・ 行政職給料表 民間の初任給との差等を踏まえ、初任給を900円引上げ
その他は、それぞれ400円の引上げを基本に改定
- ・ その他の給料表 行政職給料表との均衡を基本に引上げ

また、級間の重なりが大きいといった給料表の構造を適正化する観点から、行政職給料表の8級について、初号付近を削除するとともに8号給増設

イ 管理職手当

給与制度の総合的見直し等による給料表の引下げ改定に伴い引き下げた、一部の職務の級について、支給月額を引上げ

ウ 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当について、医療職給料表（1）の改定状況を踏まえ引上げ

(2) 期末・勤勉手当

民間の支給割合との均衡を図るため、0.05月分の引上げ（4.40月分→4.45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

- ・ 月例給 平成30年4月1日
- ・ 期末・勤勉手当（平成30年度分） 平成30年12月1日
（平成31年度以降分） 平成31年4月1日

4 その他報告する事項

(1) 人材の確保及び育成

ア 人材の確保

- ・ 多様で有為な受験者をより多く確保するため、受験資格等の見直しを引き続き行っていくことと併せ、募集活動についても、創意工夫を凝らしながら、より多くの受験者層に対する確かつ効率的に展開
- ・ 受験者の能力をより適正に評価する試験内容となっているか検証するとともに、採用を取り巻く環境を踏まえ、適切な募集方法について、更に検討

イ 人材の育成

管理監督者のマネジメント能力の向上が図られるような取組を求めるとともに、育児や介護に携わる職員等の増加など、働き方が多様化する職場環境を的確に把握したうえで、職員個人の意欲・能力が向上し、すべての職員が真に必要な人材となるような取組を期待

(2) 千葉県職員の働き方改革

ア 長時間労働の是正

- ・ 時間外勤務の縮減にあたっては、業務量を適切に把握し、削減に努めることが重要。長時間の時間外勤務が恒常化している部署については、業務量に見合った人員が確保されているか検証し、必要な措置を講じられたい。
- ・ 教員について、教育委員会が今後策定する「学校における働き方改革プラン」における教員の在校時間の削減や負担軽減に資する取組が各学校に浸透し、着実に実行されていくよう期待

イ 仕事と家庭生活の両立支援

育児や介護に係る休暇・休業制度の周知に努めるとともに、活用しやすい職場環境となるよう、管理監督者のマネジメントを発揮されたい。

ウ 心の健康保持

ストレスチェックの活用により、職員自身のストレスへの気づきを促すとともに、結果の分析・活用により職場環境改善に努められるよう、引き続き取り組まれない。

(3) 定年の段階的引上げ

- ・ 国における定年の段階的引上げの検討を注視し、適切に対応を図る必要
- ・ 再任用フルタイム勤務職員の増加が進む中、その能力や経験を活用するポストや職域の確保について、引き続き検討されたい。

(4) 公務員としての規律の保持

- ・ これまでの取組に加え、「コンプライアンス推進に関する新たな取組」を全庁的に浸透させ、継続的に実施することで、厳正な服務規律の確保を図り、市民からの信頼の回復に努めることが必要
- ・ 各職員においては、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	減額措置前	382,383円	382,918円	535円※	0.14%
	減額措置後	381,006円	381,541円	535円	0.14%
平均年間給与	減額措置前	629万1千円	631万9千円	2万8千円	0.4%
	減額措置後	627万5千円	630万3千円	2万8千円	0.4%

※ 内訳は、給料が462円、管理職手当が3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70円である。

- 注1 行政職給料表適用職員(消防職員を除く) (4,473人、平均年齢39.8歳、平均経験年数17.4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(千円未満四捨五入)

<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1億2千6百万円
全職員	約3億1千4百万円

- 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	改定前年間給与	改定後年間給与	差引
主事	25	3,728,200円	3,752,800円	24,600円
主任主事	30	4,572,800円	4,594,900円	22,100円
主査	40	6,413,700円	6,442,400円	28,700円
課長	50	9,350,300円	9,386,100円	35,800円
局長	57	11,564,600円	11,623,200円	58,600円

- 注1 「年間給与」=月額(給料、管理職手当及び地域手当の合計額)×12+期末・勤勉手当(百円未満四捨五入)
 2 減額措置前の額による試算

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子1人につき10,000円等)を支給

(3) 最近の給与勧告等の状況

年	勧告の有無	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%
平成28年	○	△1.52%	△6,073円	4.30月	0.1月	△5.9万円	△0.9%
平成29年	○	0.13%	508円	4.40月	0.1月	4.7万円	0.8%
平成30年	○	0.14%	556円	4.45月	0.05月	2.8万円	0.4%

- 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