

千葉県の子給与制度の現状と課題

平成 21 年 10 月

千葉県総務部総務課

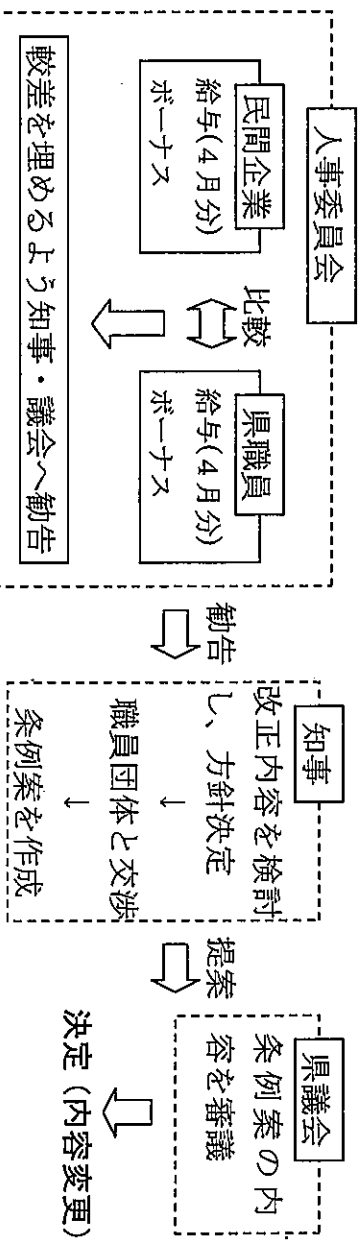
目次

1	職員給与の状況	
(1)	給与決定のしくみ	1
(2)	職員給与の種類	1
(3)	職員給与の平均支給額	1
(4)	ラスパイレス指数の状況	2
(5)	人件費の状況	2
2	これまでの給与制度見直しの取組み	
(1)	給与構造改革	3
(2)	特殊勤務手当の見直し	3
(3)	退職手当の見直し	3
3	給与の独自減額措置	
(1)	給与の減額措置の状況	4
(2)	給与の減額措置なしの場合の人件費の状況	4
4	給与制度の課題と見直しの方向性	
(1)	給与水準の適正化による人件費総額の抑制	5
(2)	実績に応じた給与処遇の実現	5
(3)	優秀な人材の確保	5

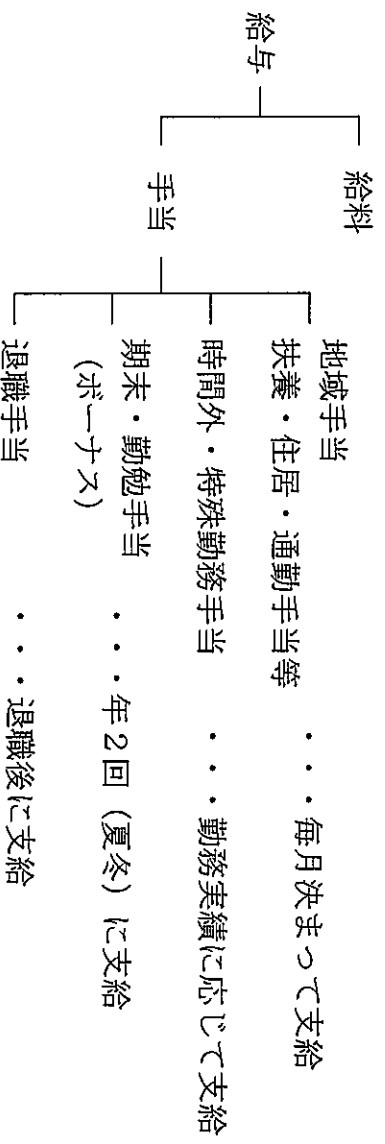
1 職員給与の状況

(1) 給与決定のしくみ

職員給与の決定基準 (均衡の原則)
 職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。
 (地方公務員法第24条第3項)



(2) 職員給与の種類



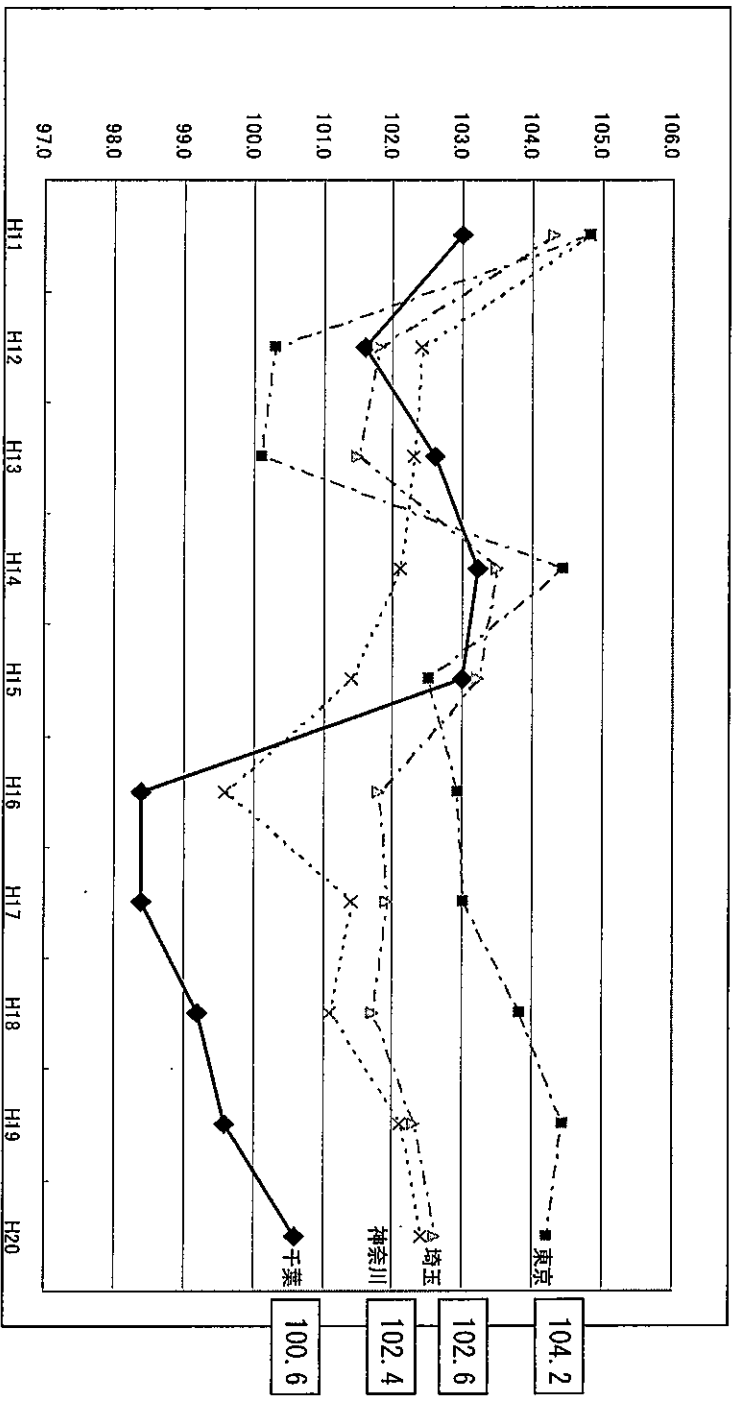
(3) 職員給与の平均支給額

職 種	平成21年4月1日現在		
	平均年齢	平均給与月額	諸手当
一般行政職員	44.4歳	443,531円	87,862円
警察官	39.1歳	469,609円	138,612円
高校教員	46.7歳	483,567円	75,598円
小・中学校教員	44.1歳	444,222円	64,955円
技能・労務職員	49.9歳	386,982円	55,736円

(4) ラスパイレス指数の状況

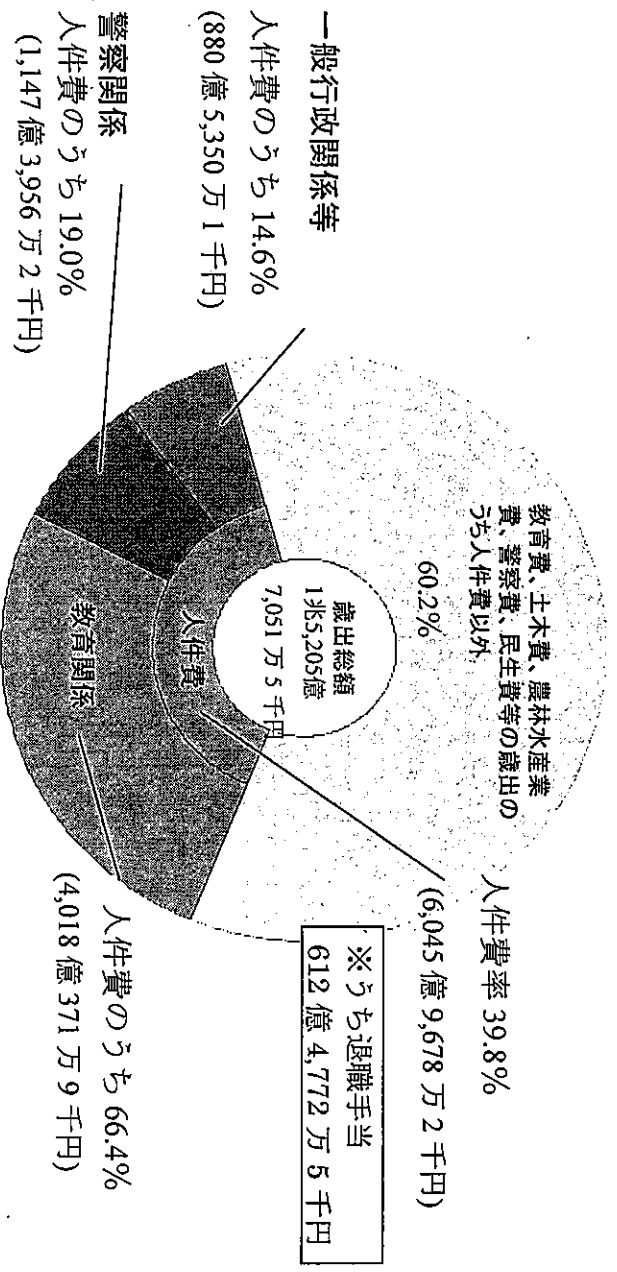
国家公務員の給料を100とした場合の地方公務員の給与水準を示す指標

国家公務員の職員構成を基準として、学歴別、経歴年数別の平均給料月額を加重平均する。



(5) 人件費の状況

平成20年度普通会計決算に占める人件費の状況



2 これまでの給与制度見直しの取組み

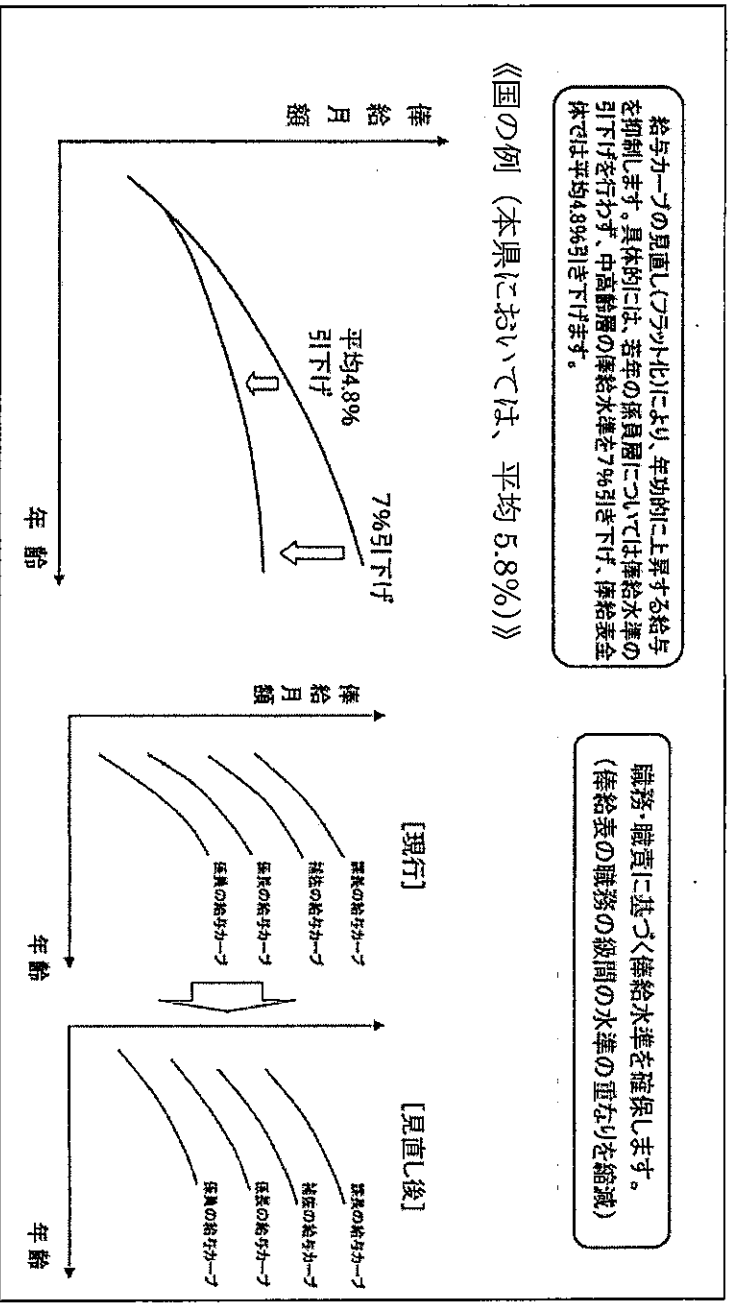
(1) 給与構造改革 (H18.4～)・・・毎年度効果額 145 億円(制度完成時)

①年功的な給与上昇の抑制

給与カーブの見直し(フラット化)により、年功的に上昇する給与を抑制します。具体的には、若年の従業員については俸給水準の引下げを行わず、中高年齢の俸給水準を7%引き下げ、俸給表全体では平均4.8%引き下げます。

職務・職責に基づく俸給水準を確保します。
(俸給表の職務の縦間の水準の重なりを縮減)

《国の例 (本県においては、平均 5.8%)》



②地域の賃金水準の反映 (給料水準の引下げと地域手当の創設)

(2) 特殊勤務手当の見直し

H12.1～ 廃止 9手当、支給対象・支給方法の見直し 12手当

毎年度効果額 ▲1億3千万円

H19.4～ 廃止 9手当、支給水準見直し 7手当、支給方法の見直し 8手当

毎年度効果額 ▲4千万円

(3) 退職手当の見直し・・・毎年度効果額 24 億円

実施時期	内容	影響額
H16.1	民間の支給水準に合わせるため、調整率(退職手当の支給割合に乘じる率)を引下げ※ 110/100 ⇒ 104/100 (H16年中は経過措置として、107/100) ※最高支給率 62.7→59.28 月分	▲20億円 (経過期間中は▲10億円)
H16.4	長期勤続続退職者の特別昇給を1号給に抑制	▲1億8千万円
H17.4	特別昇給廃止	▲2億2千万円
H18.4	国に準じ支給率、算出方法を見直し ・支給率カーブをフラット化 ・在職中の貢献度(職責)を反映する調整額を新設	総枠を変えない制度設計のため、所要額の増減なし

※ 退職手当平均支給額 (定年の場合)

H14年度 (見直し前) 29,461 千円⇒H20年度 27,766 千円 (14年比▲5.8%)

3 給与の独自減額措置

厳しい財政状況等を理由に、独自の判断により給与減額を実施

(1) 給与の減額措置の状況

減額率の推移

実施年月	一般職				特別職	
	給料		管理職手当		給料	
	管理職	非管理職	課長以上	その他	知事	副知事
H15.1～	—	—	10%	5%	10%	8%
15.8～	3%	2%	↓	↓	13	10
15.12～	↓	↓	↓	↓	15	12
17.8～	↓	1.8(1.5)	↓	↓	↓	↓
19.8～	↓	1.3(—)	↓	↓	↓	↓
21.8～22.3	↓	1(—)	↓	↓	↓	↓

※ () 内は若年層職員

(2) 給与の減額措置なしの場合の人件費の状況

普通会計

年度	歳出総額	人件費		
		決算額 (A)	減額額 (B)	減額なしの場合 (A+B)
14	15,417 億円	5,984 億円	0.7 億円	5,985 億円
15	14,551	5,857	54	5,911
16	14,411	5,910	80	5,990
17	14,466	5,823	73	5,896
18	14,193	5,941	72	6,013
19	14,451	6,093	59	6,152
20	15,206	6,046	49	6,095

減額額の合計 (14～20 年度) 388 億円※

※H15.1～H21.7 の減額額の合計 404 億円

4 給与制度の課題と見直しの方向性

(1) 給与水準の適正化による人件費総額の抑制

人件費総額は給与の内容（水準）と職員数（量）により増減するものであり、人件費総額を抑制するという観点からも、適正化を図る必要がある。

このため、地方公務員法の趣旨（均衡原則）に従い、他の地方公共団体及び民間の状況等と乖離することのないよう、人事委員会勧告を踏まえ、随時、給与制度の適正化に取り組んでいく。

（取組み例）

- ・ 特殊勤務手当等の定期的な見直し
- ・ 国に準じた退職手当制度の見直し
- ・ 技能労務職員の給与制度の見直し

(2) 実績に応じた給与処遇の実現

効率的な業務運営のためには、職員のモチベーションを高めることが必要であり、給与面においても職員の能力・実績に応じたメリハリのある処遇が必要である。

そのような処遇を具体的に実施するため、より客観的な評価システムを構築し、職員の十分な理解を得たうえで実施していく。

（取組み例）

目標チャレンジプログラムの活用による勤務実績の給与への反映
現在：課長級以上の職員のボーナスを対象

(3) 優秀な人材の確保

効率的で質の高い行政運営を持続していくためには、優秀な人材を継続的に確保することが必要である。

公務・民間が競合する中、本県の将来を担う優秀な人材を確保していくため、初任給水準だけでなく、採用後における①業務遂行自体の魅力向上、②職務内容・責任に対応した適正な人事・給与処遇の確保、③安心して働くことのできる環境づくり等多面的な視点をもって検討を進める。