

# 平成 25 年 職員の給与等に関する報告の概要

平成 25 年 9 月 11 日  
福岡市人事委員会

## 本年の報告のポイント

～月例給、ボーナスともに改定なし～

- 民間との給与較差（△104 円、△0.03%）が極めて小さく、月例給の改定を見送り
- 期末手当・勤勉手当（ボーナス）の支給月数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

## 1 市職員と民間従業員の給与比較

- ・ 調査対象事業所：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
- ・ 調査事業所数：915 事業所の中から無作為に抽出した 192 事業所

### (1) 月例給について

- ・ 市職員給与と民間給与の 4 月分支給額を比較した結果、市職員給与が民間給与を 104 円（0.03%）上回った。

(参考) 人事院※2

民間給与	市職員給与（行政職）	較差	
410,110円	410,214円※1	△104円（△0.03%）	76円（0.02%）
			29,282円（7.78%）

※1 行政職給料表適用職員の平均年齢 41.8 歳、平均勤続年数 19.0 年

※2 人事院の較差の上段は、給与減額措置による減額前の額に基づく民間との較差であり、下段は給与減額措置による減額後の額に基づく民間との較差である（参考 1 において同じ）。

(参考 1)

平成24年の給与較差	△1,100円（△0.27%）	△273円（△0.07%）
		28,610円（7.67%）

(参考 2) 市職員給与減額後と民間給与との較差（試算）

民間給与	市職員給与（行政職）	較差
410,110円	382,407円※	27,703円（7.24%）

※ 本年 7 月から実施されている給与減額措置が本年 4 月の人員配置の状況で実施されたと仮定して試算した場合の値である。

### (2) 特別給（ボーナス）について

- ・ 民間従業員に対する直近の 1 年間（昨年 8 月～本年 7 月）の賞与等の特別給の支給実績を調査した。
- ・ 市職員の特別給（期末手当・勤勉手当）の年間支給月数（3.95 月）が民間従業員の特別給の年間支給割合（3.96 月分）とおおむね均衡している。

(参考) 人事院

民間の支給割合	市職員の支給月数	民間の支給割合	国家公務員の支給月数
3.96月	3.95月	3.95月	3.95月

## 2 給与改定に対する基本的考え方

- ・ 月例給については、公民較差が極めて小さいことから、本年は月例給の改定を行わないことが適当である。ただし、福岡市立高等学校等の教育職員の給料表については、福岡県立高等学校等の教育職員の給料表の改定があった場合には、当該給料表との均衡を考慮した改定を行う必要がある。
- ・ 特別給（期末手当・勤勉手当）については、市職員の特別給の年間支給月数が、民間の特別給の支給割合とおおむね均衡していることから、本年は特別給の改定を行わないことが適当である。

## 3 報告事項

### (1) 昇給・昇格制度について

- ・ 国においては、関係法令の改正により、昇給制度については、55歳を超える職員は標準の勤務成績では昇給停止とすることとされ、また、昇格制度については、高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減することとされた。
- ・ 本市の昇給・昇格制度は、国の制度を基本とした制度となっていることから、国の制度改正内容や他の地方公共団体の動向を踏まえ、その見直しに向けて検討を行う必要がある。

### (2) 雇用と年金の接続について

- ・ 人事院は本年の「職員の給与等に関する報告」の中で、国における再任用職員の俸給水準や手当については、平成26年の民間給与実態調査において、民間の再雇用者の給与の具体的な実態を把握した上で、必要な検討を進めるとしている。
- ・ 本市においても、再任用職員の給与について、今後の人事院の動向等を踏まえ検討を行っていく必要がある。

### (3) 職業生活と家庭生活の両立支援について

- ・ 本市においては、「福岡市特定事業主行動計画（第2期計画）」において、育児休業を取得した男性職員の割合や出産・育児支援休暇を取得した男性職員の割合などについての数値目標を定め、その達成に向けて取組を進めている。
- ・ ワーク・ライフ・バランスの推進においては、職員に対する制度の周知・徹底や、制度を活用しやすい職場環境づくりが大きな課題であり、職員が仕事を含めた生活全体の質を高めることができるよう、これまでの取組のさらなる推進を図っていく必要がある。

### (4) 時間外勤務の縮減について

- ・ 本市においては、「時間外勤務の縮減に関する指針」を定め、これに基づき様々な取組が進められているが、約1割の職員が同指針に定められた時間外勤務の上限の目安時間である年間360時間を超えて時間外勤務を行っている状況である。
- ・ 任命権者においては、管理・監督者が業務配分及び業務執行について、的確なマネジメントができるよう努めるなど、引き続き時間外勤務の縮減に向けた取組の徹底を図っていく必要がある。

#### (5) メンタルヘルス対策の推進について

- 本市におけるここ数年の病気やけがで1月以上休んだ長期病休者の実態を見ると、長期病休の原因となった傷病で最も多いのは「心の病」で、全長期病休者の5割以上を占めており、依然として厳しい状況となっている。
- 本市においては、平成24年3月に策定した第2次の「福岡市職員心の健康づくり計画」に基づき、心の健康増進、不調の早期発見及び円滑な職場復帰に向けた支援・再発防止などを総合的に推進しているところであり、これらを一層充実・強化させ、誰もが働きやすく明るい職場づくりに努めていく必要がある。

#### (6) コンプライアンスの推進について

- 本市においては、平成24年5月に「飲酒運転等不祥事再発防止アクションプラン」が策定され、これに基づいて、すべての職員が不祥事の防止に主体的に参画する体制を構築するなど、コンプライアンスの推進に向けた新たな取組が全市を挙げて進められているところであり、すべての職員が主体的に参画するこのような取組の定着を図っていく必要がある。

## 4 参考資料

### (1) 過去の給与較差と特別給の推移

	給与較差		特別給 年間支給月数	
	福岡市(※1)	国(※2)	福岡市	国
H21	△0.37% (△1,599円)	△0.22% (△863円)	4.15月	4.15月
	△0.31% (△1,330円)			
H22	△0.34% (△1,463円)	△0.19% (△757円)	3.95月	3.95月
H23	△0.37% (△1,577円)	△0.23% (△899円)	4.00月	3.95月
H24	△0.27% (△1,100円)	△0.07% (△273円)	3.95月	3.95月
		7.67% (28,610円)		
H25	△0.03% (△104円)	0.02% (76円)	3.95月	3.95月
		7.78% (29,282円)		

※1 給与較差の福岡市のH21の上段は特例条例による管理職手当の減額前、下段は減額後の較差

※2 給与較差の国のH24及びH25の上段は給与減額措置による減額前、下段は減額後の較差

(2) 給与比較の方法

<p>410,110円</p> <p><b>民間給与</b></p> <p>&lt;平成25年4月分&gt;</p> <p>給与月額の内訳</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・基本給</li> <li>・家族手当</li> <li>・住宅手当</li> <li>・役付手当</li> <li>・その他の手当</li> </ul>	<p>較差：104円 (おおむね均衡)</p>	<p>410,214円</p> <p><b>市職員給与</b></p> <p>&lt;平成25年4月分&gt;</p> <p>給与月額の内訳</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・給料</li> <li>・扶養手当</li> <li>・地域手当</li> <li>・住居手当</li> <li>・管理職手当</li> <li>・単身赴任手当(基礎額)</li> </ul>
--	-----------------------------	---

(3) 平均年間給与〔行政職給料表適用職員：平均年齢41.8歳〕

区 分	平均年間給与
① 給与減額措置なし	642万3千円
② 給与減額措置あり	618万1千円
① — ②	24万2千円

※ ①は本年7月から実施されている給与減額措置分を反映していない試算値であり、  
②は当該給与減額措置分を反映している試算値である。