

平成 27 年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成 27 年 9 月 8 日

福岡市人事委員会

【本年の給与勧告のポイント】

I 民間給与との較差等に基づく給与改定

《平成 27 年度において実施する措置》

～ 月例給、ボーナスともに引上げ ～

- ① 民間給与との較差（504 円、0.13%）
この較差を解消するため、月例給のうち給料月額等を引上げ改定
- ② 勤勉手当の引上げ（0.10 月分）
（年間支給月数 4.10 月→4.20 月）
- ③ 平均年間給与は 4 万 8 千円（0.77%）の引上げ

II 給与制度の総合的見直し

《平成 28 年度において実施する措置》

- ① 国の給与制度の総合的見直しにおける俸給表の改定傾向を踏まえ、給料表の水準を引き下げるとともに、給与カーブをフラット化
- ② 地域手当、単身赴任手当、管理職員特別勤務手当を改定

I 民間給与との較差等に基づく給与改定

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：849 事業所の中から無作為に抽出した 190 事業所

(1) 月例給について

- ・ 市職員給与と民間給与の 4 月分支給額を調査した結果、市職員給与が民間給与を 504 円 (0.13%) 下回った。

(参考) 人事院

民間給与	市職員給与(行政職)	較差	較差
395,986円	395,482円 ※	504円(0.13%)	1,469円 (0.36%)

※ 行政職給料表適用職員の平均年齢 40.4 歳、平均勤続年数 17.4 年

(参考) 平成26年の給与較差	591円(0.15%)	1,090円 (0.27%)
-----------------	-------------	----------------

(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(4.10 月)が、民間従業員の特別給の年間支給割合(4.20 月分)を下回った。

(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
4.20月	4.10月	4.21月	4.10月

2 給与改定に対する基本的考え方

- ・ 本委員会の給与勧告は、民間準拠を基本として行っているものであり、市職員給与と民間給与との均衡を図る趣旨から、月例給について公民較差相当分を引き上げるとともに、特別給について 0.10 月分引き上げる必要がある。

3 勧告内容

(1) 給料表

- ・ 給料表について、若年層に重点を置いて引上げ改定し 50 歳台後半層の職員が多く在職する号給については改定を行わないこと。また、再任用職員の給料月額についても、この取扱いに準じて改定を行わないこと。
- ・ 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との均衡を考慮した改定を行うこと。

(2) 地域手当

- ・ 東京事務所に勤務する職員等及び医療職給料表(1)の適用を受ける職員の支給割合を、国に準じて改定すること。

支給割合	平成 27 年度		平成 28 年度
	給与改定	うち遡及改定分	給与制度の 総合的見直し
・東京事務所に勤務する職員等（現行 18%）	18.5 %	0.5 %	20.0 %
・医療職給料表(1)の適用を受ける職員（現行 15%）	15.5 %	0.5 %	16.0 %

(3) 初任給調整手当

- ・ 医師に対する初任給調整手当については、人事院勧告の趣旨を考慮し、福岡市内に勤務する国家公務員に対する当該手当の支給額の改定があった場合には、当該改定に準拠した改定を行うこと。

(4) 特別給(期末手当・勤勉手当)

- ・ 勤勉手当を 0.10 月分引き上げること。(年間 4.10 月→4.20 月)
- ・ 再任用職員は、勤勉手当を年間 0.05 月分引き上げること。(年間 2.15 月→2.20 月)
- ・ 特定任期付職員は、勤勉手当を年間 0.05 月分引き上げること。(年間 3.10 月→3.15 月)

(一般の職員の場合の支給月数)

(参考)人事院

		6 月期	12 月期	年間計	年間計
平成 27 年度	期末手当	1.225 月(支給済み)	1.375 月(改定なし)	2.6 月	2.6 月
	勤勉手当	0.75 月(支給済み)	<u>0.85 月(現行 0.75 月)</u>	1.6 月	1.6 月
平成 28 年度 以降	期末手当	1.225 月	1.375 月	2.6 月	2.6 月
	勤勉手当	<u>0.80 月</u>	<u>0.80 月</u>	1.6 月	1.6 月

(5) 改定の実施時期

区分	実施時期
(1)(2)	平成 27 年 4 月 1 日 (さかのぼって改定)
(3)	国の実施日と同日
(4)	① 平成 27 年 12 月期分 … 平成 27 年 12 月 1 日
	② 平成 28 年度 以降分 … 平成 28 年 4 月 1 日

II 給与制度の総合的見直し

1 給与制度の総合的見直しに対する基本的考え方

- 市職員の給与については、民間準拠を基本としつつ、国及び地方公共団体の状況等を総合的に勘案して決定しているところである。
- 本委員会としては、
 - ①地方公務員法に定める均衡の原則において、民間事業の従業者の給与のほかに、国家公務員の給与も考慮することとされており、公務としての類似性を有し、専門的見地から検討された国の給与制度の総合的見直しについて踏まえる必要があること。
 - ②国家公務員給与に関する課題には本市職員給与についても共通のものがあること。
 - ③すでに多くの地方公共団体において給与制度の総合的見直しが実施に移されていること。などを勘案すると、本市においても、国の措置に準拠して給与制度の総合的見直しを行うことが必要であると認める。

2 勧告内容

(1) 給料表

- 国の給与制度の総合的見直しにおける俸給表の改定傾向(※)を踏まえ、給料表の水準を引き下げるとともに、給与カーブのフラット化を実施すること。
 - 〔※ 俸給表の水準を平均2%引き下げの中で、初任給に係る号俸を引き下げず、3級以上の高位号俸〕
〔について、50歳台後半層における官民の給与差を考慮し、最大4%程度引き下げる。〕
- 再任用職員の給料月額を、行政職の取扱いとの均衡を基本に引き下げること。
- 福岡市立高等学校等の教育職員の給料表については、平成27年4月に福岡県が実施した給与制度の総合的見直しの内容を基本として、給料表の水準を引き下げるとともに、給与カーブのフラット化を実施すること。(教育職の再任用職員も同様)

(2) 地域手当

- 東京事務所に勤務する職員等及び医療職給料表(1)の適用を受ける職員の支給割合を、国に準じて改定すること。

支給割合	平成27年度		平成28年度 給与制度の 総合的見直し
	給与改定	うち遡及改定分	
・東京事務所に勤務する職員等（現行18%）	18.5%	0.5%	20.0%
・医療職給料表(1)の適用を受ける職員（現行15%）	15.5%	0.5%	16.0%

(3) 単身赴任手当

- 基礎額及び加算額の限度について、国と同様に改定すること。

	現行	引上げ額	改定後
基礎額	26,000円	4,000円	30,000円
加算額の限度	58,000円	12,000円	70,000円

(4) 管理職員特別勤務手当

- 管理監督職員が、災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により勤務を要しない日、休日又は代休日以外の日の午前零時から午前5時までの間に勤務した場合は、国と同様に管理職員特別勤務手当を支給すること。

(5) 改定の実施時期

平成28年4月1日

Ⅲ 報告事項

(1) 昇給・昇格制度について

- ・ 国の昇給制度については、55歳を超える職員の昇給が原則停止され、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が増加額が縮減されている。
- ・ 本市の昇給・昇格制度は、国の制度を基本としていることから、国における制度の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具体的に検討を進める必要がある。

(2) 雇用と年金の接続及び再任用職員の給与について

- ・ 人事院は、本年の給与勧告の中で、国家公務員の雇用と年金の接続については、高齢層職員の能力及び経験の活用の観点から適切な措置が講じられる必要があるとしており、本市においても、引き続き、再任用制度の更なる活用について検討を行っていく必要がある。
- ・ 人事院は、再任用職員の給与のあり方について、民間企業の再雇用者の給与の動向や各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえ検討を行っていくこととしており、本市においても、再任用職員の給与のあり方について引き続き検討を行っていく必要がある。

(3) 職員の勤務環境の整備について

ア ワーク・ライフ・バランスの推進について

- ・ 今後、共働き世帯の増加や高齢者の増加などにより、女性職員だけではなく、男性職員も含めて育児や介護を担うために時間制約のある職員が増加していくことが見込まれる。任命権者においては、すべての職員が子育てや介護の必要な時期など、個人の置かれた状況に応じて能力を発揮できるように、業務の効率的な執行方法を工夫するなど、これまでの働き方に関する意識や考え方を変えていくことが必要である。
- ・ 仕事と育児の両立支援のためには、制度の周知や職員研修等に引き続き取り組むことにより、制度を活用しやすい職場の雰囲気づくりと、男女の性別役割分担に関する従来の意識を変えていくための職員の意識啓発に努める必要がある。
- ・ 仕事と介護の両立支援のためには、介護に関する職員のニーズを的確に把握したうえで、職員が現実的に介護に直面した際に落ち着いて対処できるように、介護保険制度をはじめ、本市の介護に関する両立支援制度について適宜情報提供を行うことなどにより、職員が仕事と介護を両立できるよう支援する必要がある。

イ 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」を策定し、年間360時間を時間外勤務の上限の目安時間に設定している。平成26年度において年間360時間を超えて時間外勤務を行った職員は全体の約7%である。
- ・ 任命権者においては、これまでの取組に加えて、本年度から、各局区の実情を踏まえて各局区が主体的に時間外勤務の縮減に取り組むとともに、業務の改善ポイントを示した「改善ポイントマニュアル」を各職場で活用することとしており、こうした取組が定着し、実効性のあるものとなるよう継続していくことが重要である。

ウ メンタルヘルス対策の推進について

- ・ 本市においては、「第2次福岡市職員心の健康づくり計画」に基づき、心の健康増進・未然予防を行う「1次予防対策」、不調の早期発見・早期対策を行う「2次予防対策」、円滑な職場復帰に向けた支援・再発防止を行う「3次予防対策」を総合的に推進している。
- ・ 任命権者においては、平成26年度に「心の病」による病気休暇者と病気休職者の早期復職に向けた組織の新設や産業保健スタッフの充実を図るなどの体制の強化がなされ、本年度は、各職場において職場環境を見直し、改善策を講じるための「職場環境改善マニュアル」を作成し活用することとしており、これらの取組を継続するなど、引き続きメンタルヘルス対策に積極的に取り組んでいく必要がある。

(4) コンプライアンスの推進について

- ・ 本市においては、「飲酒運転等不祥事再発防止アクションプラン」に基づき、各局区において、自主的な推進体制を構築し、創意工夫を凝らした取組を継続的に実施している。また、任命権者においては、非違行為を行った者に厳正な措置を講じるほか、研修の充実など、新たな取組も行っているところであり、これらの取組により事務不適正、服務規律違反といった非違行為は減少傾向にある。
- ・ その一方で、なお飲酒運転事案が生じるなど、一部の職員による不適切な行為も発生しており、職員は、これらの不祥事を他人事として受け止めることなく、組織全体に関わるものとして、市民の期待を裏切ることのないよう、改めて自らを見つめ直していただく必要がある。
- ・ 任命権者においては、引き続き、管理監督者に対する研修の充実などにより組織マネジメント力の強化を図り、職員一人ひとりの自覚と意欲を高めつつ、誇りとやりがいのある働きやすい職場づくりに取り組んでいく必要がある。

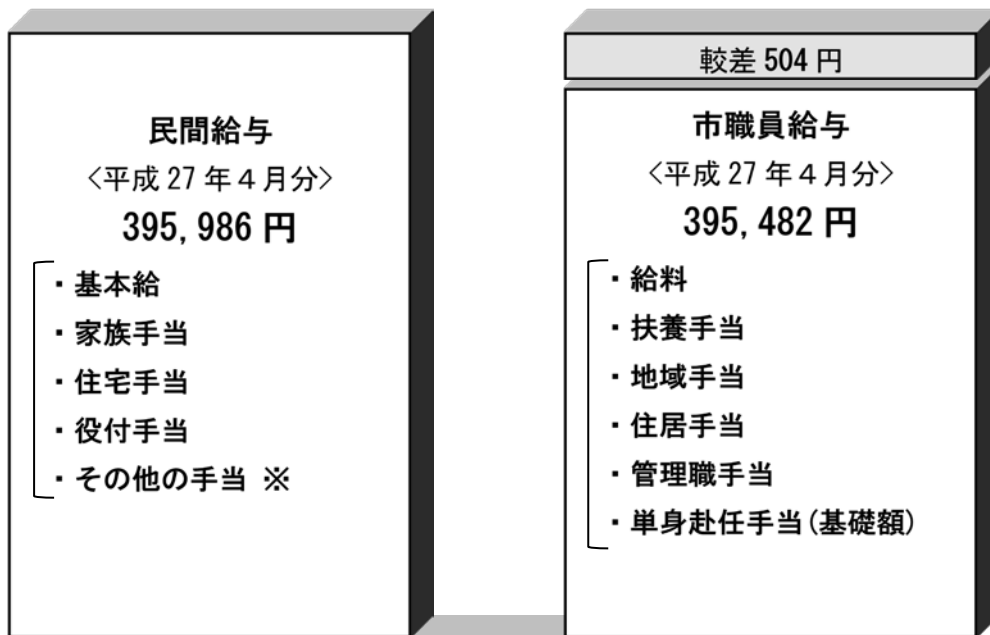
参考資料

(1) 過去の給与較差と期末・勤勉手当の推移

	給与較差 (月額)				期末・勤勉手当 (年間支給月数)	
	福岡市		国(※)		福岡市	国
平成 23 年	△0.37 %	△1,577 円	△0.23 %	△899 円	4.00 月	3.95 月
平成 24 年	△0.27 %	△1,100 円	△0.07 %	△273 円	3.95 月	3.95 月
平成 25 年	△0.03 %	△104 円	△0.02 %	△76 円	3.95 月	3.95 月
平成 26 年	0.15 %	591 円	0.27 %	1,090 円	4.10 月	4.10 月
平成 27 年	0.13 %	504 円	0.36 %	1,469 円	4.20 月	4.20 月

※ 給与較差欄の国の平成 24 年及び平成 25 年は、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る。

(2) 給与比較の方法



※ 通勤手当、時間外手当を除く。

(3) 給与勧告に伴う職員(行政職)の平均年間給与(月例給+ボーナス)

勧告前	勧告後	増減額
626万8千円	631万6千円	4万8千円 (0.77%)

※ 行政職給料表適用職員の平均年齢 40.4 歳