

平成 20 年 職員の給与等に関する報告の概要

平成 20 年 9 月 11 日
福岡市人事委員会

本年の報告のポイント

～ 本年は給与勧告を行わず、給与等に関する報告のみを実施～

- 民間との給与較差（△26 円、△0.01%）が極めて小さく、月例給の改定を見送り ※特例条例による管理職手当の減額前の給与による比較
- 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 市職員と民間の給与較差等

(1) 月例給について

市職員と民間の給与を比較した結果、市職員給与が民間給与を 26 円（0.01%）上回った。

(参考) 人事院

民間給与	市職員給与（行政職）	較差	
426,464 円	426,490 円※	△ 26 円 (△0.01%)	136 円 (0.04%)
	(参考) 減額後 426,220 円	244 円 (0.06%)	

※ 市職員給与及び較差の欄の上段は、管理職手当の減額に係る特例条例の適用がないものとした場合の額であり、下段は特例条例の適用による額である。（次表について同じ。）

※ 行政職給料表適用職員の平均年齢 43.4 歳、平均勤続年数 20.8 年

(参考)

平成19年の給与較差	386 円 (0.09%)	1,352 円 (0.35%)
	1,338 円 (0.32%)	

(2) 特別給（期末手当・勤勉手当）について

市内民間事業所の年間支給割合 4.49 月分は、市職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数（4.50 月）とおおむね均衡している。

民間の支給割合	市職員の支給月数	国家公務員の支給月数
4.49 月分	4.50 月	4.50 月

2 改定に対する基本的考え方

市職員と民間の給与較差が極めて小さく、適切な改定を行うには十分でないことから、給料表の改定を行うことは困難であり、また、諸手当も改定する特段の必要性は認められないことから、月例給の改定を見送ることが適当である。

特別給についても、民間の支給割合とおおむね均衡していることから、期末手当及び勤勉手当の支給月数の改定を見送ることが適当である。

(4) コンプライアンスの推進について

全部長級職員をコンプライアンス推進責任者とした「福岡市コンプライアンス推進委員会」による推進体制を十分活用し、職場におけるコンプライアンス意識を高揚させることが必要。

4 参考資料

(1) 過去の給与較差と期末手当・勤勉手当の推移

	給与較差		期末手当・勤勉手当 年間支給月数	
	福岡市	国	福岡市	国
H13	0.05 % (198 円)	0.08 % (313 円)	4.70 月	4.70 月
H14	△ 1.92 % (△ 8,279 円)	△ 2.03 % (△ 7,770 円)	4.65 月	4.65 月
H15	△ 1.15 % (△ 4,908 円)	△ 1.07 % (△ 4,054 円)	4.40 月	4.40 月
H16	△ 0.03 % (△ 137 円)	0.01 % (39 円)	4.40 月	4.40 月
H17	△ 0.66 % (△ 2,816 円)	△ 0.36 % (△ 1,389 円)	4.45 月	4.45 月
	△ 0.42 % (△ 1,787 円)			
H18	△ 0.48 % (△ 2,035 円)	0.00 % (18 円)	4.45 月	4.45 月
	△ 0.23 % (△ 990 円)			
H19	0.09 % (386 円)	0.35 % (1,352 円)	4.50 月	4.50 月
	0.32 % (1,338 円)			
H20	△ 0.01 % (△ 26 円)	0.04 % (136 円)	4.50 月	4.50 月
	0.06 % (244 円)			

※ 給与較差の福岡市のH17~20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) 職員（行政職）の平均年間給与

701万1千円（行政職給料表適用職員の平均年齢43.4歳）

※ 特例条例による管理職手当の減額前の給与による試算

3 報告事項

(1) 給与制度の見直しについて

- ・ 給与制度については、国家公務員の給与構造改革に準じた見直しが行われたが、今後、地域手当の支給割合については、適正に改定を行っていくことが必要。
- ・ 医師に対する初任給調整手当の支給月額についても、人事院勧告の趣旨に準じて所要の改定を行うことが必要。
- ・ 教員の給与制度について、主幹教諭等の新しい職を設置する場合には、級の新設など給与制度全体について総合的に検討を行っていくことが必要。

(2) 人材の確保・育成について

- ・ 職員に求められる役割や能力が、高度化・多様化しており、今後とも、多様で有為な人材の確保と市政の担い手となる人材の育成に、より一層注力していくことが重要。
- ・ 高齢期の職員の雇用問題について、国の検討状況や他の地方公共団体の動向に留意していくことが必要。

(3) 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備について

我が国において「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」が策定されたことを踏まえ、本市においても、仕事と生活の調和に向けて勤務環境を整備することが必要。

ア 職業生活と家庭生活の両立支援について

- ・ 本年度から導入された育児短時間勤務制度や取得方法が改善された介護休暇について、運用における課題の把握に努めながら、制度の周知を図り、対象職員がこれらの支援策を取得しやすい環境づくりに取り組むことが必要。
- ・ 「福岡市特定事業主行動計画～仕事と家庭の両立サポートプラン～」に掲げられた取組を着実に実行し、男女双方が仕事と生活の調和を図りつつ働けるように勤務環境の整備を進めていくことが必要。

イ 時間外勤務の縮減について

- ・ 時間外勤務の時間数が一定の基準を超えた職員等に対し、産業医によって行われている面接・保健指導の有効な活用に努め、職員の健康管理に一層配慮することが必要。
- ・ 管理・監督者においては、事務効率の向上や職員の業務の進捗状況の把握に努め、事前命令を徹底するとともに、職場全体での時間外勤務に対する意識改革に努め、さらなる縮減に取り組むことが必要。

ウ メンタルヘルス対策の推進について

- ・ 「福岡市職員心の健康づくり計画」に基づき、早急に推進体制を整備するとともに具体的な取組を推進していくことが重要。
- ・ 職員の心の健康問題は、職員個々人の問題だけにとどまらないことから、互助の精神を持って、職場全体で取り組んでいくことが重要であり、管理・監督者には、積極的にメンタルヘルス対策を推進していくことが必要。