

# 平成 21 年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成 21 年 9 月 9 日  
福岡市人事委員会

## 本年の給与勧告のポイント

～月例給、ボーナスともに引下げ～

- 市職員給与が民間給与を上回るマイナス較差(△1,599円、△0.37%)を解消するため、月例給の引下げ改定  
※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)の引下げ(△0.35月分)  
※ボーナスについては過去(人事委員会発足以降)最大の引下げ
- 平均年間給与は△17.5万円(△2.50%)、平成15年の平均△18.6万円(△2.63%)に次ぐ大幅な引下げ

## 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1,599円(0.37%)上回った。

(参考) 人事院

民間給与	市職員給与(行政職)	較差	
429,551円	431,150円※	△1,599円(△0.37%)	△863円(△0.22%)
	(参考)減額後 430,881円	△1,330円(△0.31%)	

※ 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43.3歳、平均勤続年数20.7年

(参考)

平成20年の給与較差	△ 26円(△0.01%)	136円( 0.04%)
	244円( 0.06%)	

### (2) 期末手当・勤勉手当(ボーナス)について

市職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数(4.50月)が市内民間事業所の年間支給割合(4.17月分)を上回った。

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
4.17月分	4.50月	4.50月 → 4.15月

## 2 改定に対する基本的考え方

市職員給与と民間給与との較差(マイナス)の大きさ等を考慮し、給料表を引下げ改定する必要がある。

期末手当・勤勉手当については、民間の支給割合に見合うよう年間の支給月数を引き下げる必要がある。

### 3 報告内容

#### (1) 給料表

全ての職務の級の給料月額について引下げ改定すること。

#### (2) 期末手当・勤勉手当

民間の支給割合に見合うよう0.35月分引き下げること。(年間4.50月→4.15月)

(一般の職員の場合の支給月数)

(参考)人事院

		夏季手当	年末手当	年度料	年間計	年間計
21年度	期末手当	1.2月(支給済み)	1.3月(現行1.4月)	0.25月	2.75月	2.75月
	勤勉手当	0.7月(支給済み)	0.7月(現行0.75月)	-	1.4月	1.4月
22年度以降	期末手当	1.2月	1.3月	0.25月	2.75月	2.75月
	勤勉手当	0.7月	0.7月	-	1.4月	1.4月

※ 本年5月の意見の申し出に基づき、「平成21年7月に支給される期末手当・勤勉手当の特例措置」により凍結した支給月数分(0.2月分)は引下げ分の一部に充当

#### (3) 実施時期等

改定については、改正条例等の公布日の属する月の翌月の初日(公布日が月の初日であるときは、その日)から実施し、本年4月から改定の実施の日の前日までの公民較差の解消が図られるよう、平成22年3月支給の期末手当の額において所要の調整措置を講ずること。

### 4 報告事項

#### (1) 人事評価制度について

- ・ 人事評価制度については、人材育成や職務遂行能力向上の観点から、適宜検証を行うとともに、必要に応じて適切な改善を図っていくことが必要
- ・ 検証・改善にあたっては、国等の実施状況を踏まえるとともに、昨今の民間企業における人事評価制度の見直しの動向も参考にしながら、本市の実態に合わせて、様々な角度から総合的に検討していくことが必要

#### (2) 高年齢職員について

国の動向も踏まえながら、本市における高年齢職員の活用・処遇については、より円滑な再任用制度等の実施に努めるとともに、定年延長を視野に入れた検討を進めていくことが必要

#### (3) 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備について

仕事と生活を調和させるための職員のニーズも変化してきており、それらを踏まえて、職員一人ひとりが生き生きと働けるよう、勤務環境の整備に取り組んでいくことが必要

#### ア 職業生活と家庭生活の両立支援について

- ・ 国の状況や今後の「地方公務員の育児休業等に関する法律」の改正を踏まえ、育児休業制度等を改善するとともに、男性職員も子育てに参加しやすい環境づくりに取り組んでいくことが必要
- ・ 職員のニーズを的確に捉え、短期の介護休暇制度の創設など、介護休暇制度の改善やその周知に引き続き取り組んでいくことが必要

イ 時間外勤務の縮減について

- ・ 支給割合の引上げや代替休の取扱いについては、国の状況や労働基準法の一部改正を踏まえ、適切に対応することが必要
- ・ 管理・監督者にあっては、長時間労働が職員の心身に及ぼす影響を認識し、計画的な業務遂行に努めるとともに、事務効率の向上を図っていくことが必要

ウ メンタルヘルス対策の推進について

- ・ 心の健康問題については、職員一人ひとりが自分の問題として捉えるとともに、他の職員とも協力して相互にサポートし合える環境づくりに取り組んでいくことが重要
- ・ 管理・監督者にあっては、「メンタルヘルスの手引き」や産業保健スタッフによるサポートを積極的に活用し、予防や再発の防止等に努め、職員の心の健康づくりを進めていくことが必要

(4) コンプライアンスの推進について

職員一人ひとりがコンプライアンス意識を高めるとともに、様々な取組を通してその推進を図ることが必要

## 5 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
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% (224円)			
H21	△0.37% (△1,599円)	△0.22% (△863円)	4.15月	4.15月
	△0.31% (△1,330円)			

※ 給与較差の福岡市のH17～21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) 給与勧告に伴う職員（行政職）の平均年間給与

勧告前	勧告後	増減額
700万3千円	682万8千円	△17万5千円 (△2.50%)

※ 特例条例による管理職手当の減額前の給与による試算

※ 行政職給料表適用職員の平均年齢43.3歳