

平成 22 年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成 22 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

～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（△1,463円、△0.34%）を解消するため、給料表及び自宅居住者に対する住居手当の引下げ改定
- 期末手当・勤勉手当（ボーナス）の引下げ（△0.2月分）
- 平均年間給与は△10.8万円（△1.59%）の引下げ

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1,463円（0.34%）上回った。

(参考) 人事院

民間給与	市職員給与（行政職）	較差	
424,127円	425,590円※	△1,463円（△0.34%）	△757円（△0.19%）

※ 行政職給料表適用職員の平均年齢 43.1 歳、平均勤続年数 20.5 年

(参考)

平成21年の給与較差	△1,599円（△0.37%）	△863円（△0.22%）
------------	-----------------	---------------

(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（4.15月）が市内民間事業所の年間支給割合（3.97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
3.97月分	4.15月	4.15月 → 3.95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ほか、自宅居住者に対する住居手当についても支給額を引き下げる必要がある。

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 勧告内容

(1) 給料表

同一の引下げ率で改定を行うことを基本としつつ、初任層に配慮したうえで、引下げ改定を行うこと。

(2) 住居手当

自ら居住する住居を所有している職員に対する手当の支給月額を 8,500 円とすること。

(3) 期末手当・勤勉手当

民間の支給割合に見合うよう 0.2 月分引き下げること。(年間 4.15 月→3.95 月)
平成 23 年度以降は、3 月期の期末手当を廃止すること。

(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	年度末手当	年間計	年間計
22 年度 期末手当	1.2 月(支給済み)	1.3 月(現行 1.3 月)	0.1 月(現行 0.25 月)	2.6 月	2.6 月
勤勉手当	0.7 月(支給済み)	0.65 月(現行 0.7 月)	—	1.35 月	1.35 月
23 年度 期末手当	1.225 月	1.375 月	—	2.6 月	2.6 月
以降 勤勉手当	0.675 月	0.675 月	—	1.35 月	1.35 月

(4) 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、この改定の実施の日において引下げ改定が行われる給料月額又は経過措置額を受ける職員にあっては、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 23 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) 給与制度の見直しについて

- ・ 時間外勤務については、日曜日又はこれに相当する日の勤務に係る時間外勤務手当の取扱いについて、国家公務員に準じて所要の改正を行うことが必要
- ・ 市立高等学校等の教育職員の給与水準については、他の教育職員との均衡を考慮することが適当であり、給料表をはじめとする給与制度全般について、福岡県を参考にしながら、速やかに見直しを図ることが必要

(2) 人材育成・人事評価制度について

- ・ 高度な行政課題に対応できる人材を育成するため、「福岡市職員の人材育成・活性化プラン」に基づく取組を着実に実行していくことが重要
- ・ 信頼性・納得性の高い人事評価制度を実現していくため、引き続き制度の運用状況等の十分な検証を行い、その活用方法を含めて適切に改善を行っていくことが必要

(3) 高齢職員の雇用制度について

高齢職員の雇用制度については、現行の再任用制度等を円滑に実施していくとともに、国や他都市の動向を注視しながら、定年年齢の引上げも視野に、引き続き検討を行っていくことが必要

(4) 職業生活と家庭生活の両立支援について

- ・ 男性職員に対して積極的に育児への参画を奨励するなど、育児休業等を取得しやすい環境づくりに取り組むことが必要
- ・ 両立支援に係る制度の周知・徹底を一層図るとともに、管理・監督者が中心となり、職場全体で支援していく環境づくりに努めていくことが重要

(5) 時間外勤務の縮減について

- ・ 任命権者は、長時間及び長期間にわたる時間外勤務を抑制することが労働基準法改正の趣旨であることを念頭に、時間外勤務の縮減に向けた取組の徹底を図っていくことが必要
- ・ 管理・監督者においては、業務の進捗状況を的確に把握したうえで、職員の効率的な職務遂行を支援するとともに、職場全体での時間外勤務に対する意識改革に努めるなど、時間外勤務の縮減に取り組むことが必要

(6) 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助け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、予防や再発防止等に努め、職員の心の健康づくりを推進していくことが必要

(7) コンプライアンスの推進について

たった一人の公務員の非違行為が、行政に対する信頼を大きく失墜させるものであることを職員一人ひとりが重く受け止め、常に高い倫理観と使命感を持つとともに、職場全体でコンプライアンス精神を醸成することが重要

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
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)			
H22	△0.34% (△1,463円)	△0.19% (△ 757円)	3.95月	3.95月

※ 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
679万0千円	668万2千円	△10万8千円 (△1.59%)

※ 行政職給料表適用職員の平均年齢 43.1歳