

## 平成 22 年「職員の給与等に関する報告及び勧告」の概要

### < 本年の給与報告・勧告のポイント >

月例給、ボーナスともに引下げ（月例給、ボーナスともに 2 年連続引下げ）  
～ 平均年間給与は 9.7 万円（ 1.4%）引下げ ～  
市職員給与が民間給与を上回るマイナス較差 904 円（ 0.21%）を解消するため、給料表の引下げを勧告（中高年齢層（40 歳台以上）に限定。医療職(1)を除く）  
期末・勤勉手当（ボーナス）の引下げ 4.15 月 3.95 月（ 0.20 月分）  
年間支給月数が 4.0 月を割り込むのは、本市発足（昭和 38 年）以来初めて

### 1 本市職員と民間従業員との給与較差

| 民間事業所の従業員の給与 | 本市職員の給与   | 較 差           |
|--------------|-----------|---------------|
| 420,789 円    | 421,693 円 | 904 円( 0.21%) |

\* 本市においては行政職、民間においてはこれに相当する事務・技術関係職種の者について、主な給与決定要素である役職段階、年齢、学歴を同じくする者同士の 4 月分の給与額を比較し、その較差を総合して算出（算出に当たっては、本市、民間とも本年度の新規学卒者は含まない。平均年齢 44.3 歳）

\* 調査対象事業所は、企業規模、事業所規模ともに 50 人以上の市内民間事業所 413 事業所であり、無作為抽出された 150 事業所について職員による訪問調査（企業規模は平成 18 年より 100 人以上から 50 人以上に変更）

### 2 勧告の内容

#### (1) 給料表等の改定

##### ア 行政職給料表

・ 国の改定傾向を考慮し、中高年齢層（40 歳台以上）に限定して引下げ

##### イ その他の給料表

・ 行政職給料表及び対応する国家公務員の俸給表との均衡を基本に引下げ

・ 教育職給料表は、行政職給料表及び福岡県の教育職給料表との均衡を基本に引下げ

・ 医療職給料表(1)は、医師の処遇を確保する観点から、引下げ改定を行わない

平成 18 年の給与構造改革による給料水準引下げに伴う経過措置額の算定基礎となる額についても、人事院勧告に準じて引下げ

50 歳台後半層を中心とする 50 歳台の給与の在り方については、今後慎重に検討

#### (2) 実施時期等

・ 給料表等改定の実施時期については、改正条例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

・ 4 月からの公民較差相当分を解消するため、人事院勧告に準じて 12 月期の期末手当の額で減額調整

### 3 報告の内容

#### (1) 期末・勤勉手当（ボーナス）

民間の支給月数は 3.94 月（前年比 0.22 月減）であり、期末・勤勉手当の支給月数を 3.95 月に措置することが適当（前年比 0.20 月減）

- (2) その他の手当
- ・時間外勤務手当について、月 60 時間の時間外勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含めることが適当（平成 23 年 4 月実施）
- (3) これからの人事・給与制度について
- ・職員の能力・実績をよりの確に反映した人事・給与制度の構築に向けて、更なる検討を進めていくことが必要
  - ・給料表の号給構成の見直しについて早期の実施に向けた検討が急務
  - ・高齢期の雇用問題について、国や他都市の動向を踏まえつつ、課題やその解決策について調査研究を進めることが必要
- (4) 女性職員の登用拡大について
- ・複雑かつ高度化する市民のニーズに果敢に対応するために、今後も引き続き、「女性活躍推進アクションプラン」に掲げる目標の達成に向け、更なる取組を期待
- (5) 時間外勤務の削減について
- ・職員の誰もが活躍できる環境を整備し、人材育成を進めるためにも、所定の勤務時間内で効率的に成果を出す働き方を定着させていくことが必要
  - ・「時間外勤務削減のための指針」に基づき、時間外勤務の削減の目標達成へ向け任命権者の取組だけでなく、所属長や職員個々の意識や行動が重要
- (6) メンタルヘルス対策の推進について
- ・メンタルヘルス対策のため「北九州市職員の心の健康づくりのための計画」をより積極的に実行に移していく必要
  - ・職員の心の健康を保つため、上司と部下及び職員間のコミュニケーションを良好に保ち、働きやすい職場環境をつくるための努力を求め
- (7) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について
- ・男性職員の育児休業等の取得促進をはじめ、職員のワーク・ライフ・バランスを推進するため「北九州市職員の次世代育成支援プログラム（第二期プログラム）」の目標実現に向け、創意工夫をこらした取組を期待

## 【参考】

<平均給与月額の前年比較（行政職給料表適用職員）> (注) 新規学卒者を含む

| 平成 22 年 4 月(44.0 歳) | 平成 21 年 4 月(43.8 歳) | 対前年増減額（率）    |
|---------------------|---------------------|--------------|
| 418,395 円           | 419,356 円           | 961 円（ 0.2%） |

<給与勧告に伴う職員の平均年間給与（行政職給料表適用職員）> (注) 新規学卒者を含む

| 勧告後      | 勧告前      | 増減額（率）        |
|----------|----------|---------------|
| 664.2 万円 | 673.9 万円 | 9.7 万円（ 1.4%） |

<人事院勧告の内容>

|   |
|---|
| <p>～平均年間給与 9.4 万円（ 1.5%）引下げ、月例給については 50 歳後半層を重点的に引下げ～</p> <p>1 民間給与との較差（月例給） 757 円（ 0.19%）</p> <p>2 主な内容</p> <p>(1) 55 歳を超える職員（行政職俸給表（一）5 級以下の職員及びこれに相当する級の職員を除く）について、俸給及び俸給の特別調整額の支給額を一定率で減額（ 1.5%）</p> <p>(2) 更に、中高年齢層（40 歳台以上）について俸給表の引下げ改定（医療職（一）を除く）</p> <p>(3) 期末・勤勉手当の引下げ 4.15 月 3.95 月（ 0.20 月分）</p> <p>(4) 超過勤務手当について、月 60 時間の超過勤務時間の積算基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含めるよう改定</p> <p>[(1)～(3)は改正法の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときはその日）から、(4)は平成 23 年 4 月から実施]</p> |
|---|