

# 平成 23 年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成 23 年 10 月 19 日  
福岡市人事委員会

## 本年の給与勧告のポイント

～月例給は引下げ、ボーナスは引上げ～

- 市職員給与が民間給与を上回るマイナス較差（△1,577円、△0.37%）を解消するため、給料表の引下げ改定
- 勤勉手当の引上げ（0.05月分）
- 平均年間給与は△4千円（△0.06%）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1,577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	
420,380円	421,957円※	△1,577円（△0.37%）	△899円（△0.23%）

※ 行政職給料表適用職員の平均年齢 42.8歳、平均勤続年数 20.3年

（参考）

平成22年の給与較差	△1,463円（△0.34%）	△757円（△0.19%）
------------	-----------------	---------------

### (2) 特別給（ボーナス）について

市内民間事業所の特別給（ボーナス）の年間支給割合（4.01月分）が市職員の特別給（期末手当・勤勉手当）の年間支給月数（3.95月）を上回った。

（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
4.01月分	3.95月	3.99月	3.95月（据え置き）

## 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）を考慮し、この較差に見合うよう市職員給与を引下げる必要がある。

市職員の特別給（期末手当・勤勉手当）の支給月数については、民間の特別給（ボーナス）の支給割合との均衡を図るため、年間の支給月数を引上げる必要がある。

### 3 勧告内容

#### (1) 給料

全ての職務の級の給料月額について、若年層に配慮したうえで、引下げ改定を行うこと。

教育職給料表(1)及び(2)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) 特別給(期末手当・勤勉手当)

民間の支給割合に見合うよう勤勉手当を0.05月分引き上げること。(年間3.95月→4.00月)

(一般の職員の場合の支給月数)

(参考)人事院

		夏季手当(6月)	年末手当(12月)	年間計	年間計
23年度	期末手当	1.225月(支給済み)	1.375月(現行1.375月)	2.6月	2.6月
	勤勉手当	0.675月(支給済み)	0.725月(現行0.675月)	1.4月	1.35月
24年度以降	期末手当	1.225月	1.375月	2.6月	2.6月
	勤勉手当	0.7月	0.7月	1.4月	1.35月

#### (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)から実施することとし、本年4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る公民較差相当分を解消するため、本年12月に支給される特別給の額において、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

平成19年度から実施した給与構造改革に伴う経過措置額について、平成25年4月を目途に廃止することが必要

#### (2) 教育職員の給料水準について

本年4月から、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教育職給料表(1)及び(2)の改定が行われたところであり、市立高等学校等の教育職員と福岡県立高等学校等の教育職員の給料水準については、毎年の給与改定においてその均衡を図っていくことが必要

#### (3) 高年齢職員の雇用制度について

公的年金の支給開始年齢の引上げに伴い、雇用と年金の接続を図ることが重要な課題となっており、定年の引上げなど高年齢職員の雇用制度について、国や他都市の動向を注視しながら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

- ・ワーク・ライフ・バランスを推進するため、育児や介護を行う職員への制度の周知・徹底を継続するとともに、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
- ・人事院においては、短期の育児休業を取得する職員に対する期末手当の取扱いについての報告を行ったところであり、本市においても、育児を行う職員を支援す

る制度の更なる充実に努めていくことが必要

(5) 時間外勤務の縮減について

- ・ 時間外勤務の縮減は、職員の健康保持やワーク・ライフ・バランスを推進するため重要な課題であり、任命権者は、今後とも、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・監督者は、職員の効率的な職務遂行を支援するとともに、時間外勤務は公務のために臨時の必要がある場合に行うものであることを職場全体で再認識し、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

- ・ 任命権者は、心の病による長期病休者数が高い水準にある状況を踏まえ、更なる効果的な取組を検討・実施していくことが必要
- ・ 管理・監督者は、職場におけるチームワークやコミュニケーションを向上させ、職員が相互に助け合える環境づくりに取り組むことが必要

(7) コンプライアンスの推進について

市職員による不祥事は後を絶たず、市民の信頼を著しく損ねている状況を重大に受け止め、引き続きコンプライアンス向上に取り組むことが必要

## 5 参考資料

### (1) 過去の給与較差と特別給の推移

	給与較差		特別給 年間支給月数	
	福岡市	国	福岡市	国
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
H23	△0.37% (△1,577円)	△0.23% (△ 899円)	4.00月	3.95月

※ 給与較差の福岡市のH18～21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
662万5千円	662万1千円	△4千円 (△0.06%)

※ 行政職給料表適用職員の平均年齢42.8歳