

第 1 委員会報告資料

(平成 26 年第 4 回市議会定例会)

平成 26 年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

人事委員会

平成 26 年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成 26 年 9月4日
福岡市人事委員会

本年の給与勧告のポイント

～月例給（給与月額）、ボーナスともに引上げ～

＜月例給の引上げは平成 19 年以来 7 年ぶり＞

○ 民間給与との較差（591 円、0.15%）

この較差を解消するため、月例給のうち給料月額を引上げ改定。

○ 勤勉手当の引上げ（0.15 月分）

（ボーナスの年間支給月数 3.95 月→4.10 月）

○ 交通用具（自動車等）使用者に係る通勤手当の引上げ。

○ 平均年間給与は 7 万円（1.11%）の引上げ

1 市職員と民間従業員の給与比較

- ・ 調査対象事業所：企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の市内民間事業所
- ・ 調査事業所数：843 事業所の中から無作為に抽出した 189 事業所

(1) 月例給について

- ・ 市職員給与と民間給与の4月分支給額を調査した結果、市職員給与が民間給与を 591 円(0.15%) 下回った。

民間給与	市職員給与(行政職)	較差	(参考)人事院
402,799円	402,208円※	591円(0.15%)	1,090円 (0.27%)

※ 行政職給料表適用職員の平均年齢 41.2 歳、平均勤続年数 18.2 年

平成25年の給与較差	△104円(△0.03%)	76円 (0.02%)
------------	---------------	-------------

※ 人事院の較差は、給与減額措置による減額前の額に基づく民間との較差である。

(2) 特別給(ボーナス)について

- ・ 民間従業員に対する直近の1年間(昨年8月～本年7月)の賞与等の特別給の支給実績を調査した。
- ・ 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)が民間従業員の特別給の年間支給割合(4.12 月分)を下回った。

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
4.12月	3.95月	4.12月	3.95 月

2 給与改定に対する基本的考え方

- 本委員会の給与勧告は、民間準拠を基本として行っているものであり、民間給与の動向等を市職員の給与に的確に反映させることが重要であることから、月例給について公民較差相当分引き上げるとともに、特別給について0.15月分引き上げる必要がある。

3 勧告内容

(1) 給料

- 給料月額について、若年層に重点を置いて引上げ改定し、50歳台後半層の職員が多く在職する号給については改定を行わないこと。また、再任用職員の給料月額についても、この取扱いに準じて改定を行わないこと。
- 福岡市立高等学校等の教育職員の給料表については、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) 通勤手当

- 交通用具使用者に係る通勤手当の支給月額を下表のとおり改定すること。

距離区分	現行	改定後	引上額
以上 未満			
5km	2,000円	2,000円	(改定なし)
5km ~ 10km	4,100円	4,200円	100円
10km ~ 15km	6,500円	7,100円	600円
15km ~ 20km	8,900円	10,000円	1,100円
20km ~ 25km	11,300円	12,900円	1,600円
25km ~ 30km	13,700円	15,800円	2,100円
30km ~ 35km	16,100円	18,700円	2,600円
35km ~ 40km	18,500円	21,600円	3,100円
40km ~ 45km	20,900円	24,400円	3,500円
45km ~ 50km	21,800円	26,200円	4,400円
50km ~ 55km	22,700円	28,000円	5,300円
55km ~ 60km	23,600円	29,800円	6,200円
60km ~	24,500円	31,600円	7,100円

・「通勤不便者」とは、交通不便地に勤務のため、やむをえず自動車等で通勤をしている者をいう。

(3) 初任給調整手当

- 医師に対する初任給調整手当については、人事院勧告の趣旨を考慮し、福岡市内に勤務する国家公務員に対する当該手当の支給額の改定があった場合には、当該改定に準拠した改定を行うこと。

(4) 特別給(期末手当・勤勉手当)

- ・ 勤勉手当を0.15月分引き上げること。(年間3.95月→4.10月)

(一般の職員の場合の支給月数)

(参考)人事院

		6月期	12月期	年間計	年間計
① 平成26年度	期末手当	1.225月(支給済み)	1.375月(改定なし)	2.6月	2.6月
	勤勉手当	0.675月(支給済み)	<u>0.825月(現行0.675月)</u>	1.5月	1.5月
② 平成27年度以降	期末手当	1.225月	1.375月	2.6月	2.6月
	勤勉手当	<u>0.75月</u>	<u>0.75月</u>	1.5月	1.5月

(5) 単身赴任手当

- ・ 再任用職員に対して単身赴任手当を支給すること。

(6) 改定の実施時期

区分	実施時期
(1)(2)	平成26年4月1日 (さかのぼって実施)
(3)	国の実施日と同日
(4)	① 平成26年12月期分 … 平成26年12月1日
	② 平成27年度以降分 … 平成27年4月1日
(5)	平成27年4月1日

4 報告事項

(1) 昇給・昇格制度について

- ・ 国においては、昇給制度については、55歳を超える職員の昇給が原則停止され、昇格制度については、高位の号俸から昇格した場合の俸給月額が増加額が縮減されている。
- ・ 本市の昇給・昇格制度は、国の制度を基本とした制度となっていることから、国の制度改正内容や他の地方公共団体の動向を踏まえ、その見直しに向けて引き続き検討を行う必要がある。

(2) 給与制度の総合的見直しについて

- ・ 人事院は、本年の給与勧告の中で、国家公務員の給与について、地域間及び世代間において給与配分の適正化を図る観点から、以下のとおり給与制度の総合的見直しを行うとした。
 - ① 全国の中で特に民間賃金の低い地域における官民給与の実情をより適切に反映させるために、俸給表の水準を平均で2%引き下げること。
 - ② これに伴い地域手当の支給地域・支給割合を見直すとともに、高齢層職員の給与を抑制するなど給与カーブを見直すこと。
 - ③ 職務や勤務実績に応じた給与配分を図る観点から、単身赴任手当等の諸手当を改善すること。
- ・ 本市の給与水準に関しては、市職員の給与水準を市内民間企業従業員の給与水準と均衡させる民間準拠を基本として、国及び他の地方公共団体の状況等を総合的に勘案して決定しているところであり、こうした考え方を踏まえ、今後とも適正な給与水準を確保していく必要がある。
- ・ 本市の給与制度に関しては、これまでの国準拠の考え方を基本として、職務・職責をより重視した制度の構築を進めるための給与カーブの見直しや、単身赴任手当の改善等について、国の制度改正内容や他の地方公共団体の動向を踏まえ、検討を行っていく必要がある。

(3) 雇用と年金の接続及び再任用職員の給与について

○ 雇用と年金の接続

- ・ 人事院は、本年の給与勧告の中で、平成 28 年度に年金支給開始年齢が 62 歳に引き上げられることに伴い、再任用希望者が増加する見込みであることを踏まえ、公務内での職員の能力と経験を適切に活用できるように、雇用と年金の接続のあり方を検討していく必要があるとしている。
- ・ 本市においても、職員が定年前に培った職務経験を十分に活かして、やりがいを持って職務を行うことができるよう、高年齢職員の雇用制度について国や他の地方公共団体の動向を注視しつつ、再任用制度の更なる活用について検討を行っていく必要がある。

○ 再任用職員の給与

- ・ 再任用職員の給与について、人事院は、民間の支給状況等を踏まえると、再任用職員に対して単身赴任手当を支給することが必要であるとし、さらに、今後も民間の再雇用者の給与の動向を注視するとともに、各府省における今後の再任用制度の運用状況を踏まえ、再任用職員の給与のあり方について必要な検討を行っていくとしている。
- ・ 本市においても、民間の支給状況や人事院の動向を踏まえ、再任用職員に対して単身赴任手当を支給することが必要であり、再任用職員の給与のあり方については、今後の人事院の動向等を踏まえ検討を行っていく必要がある。

(4) 職業生活と家庭生活の両立支援について

- ・ 本市においては、「福岡市特定事業主行動計画」において、育児休業を取得した男性職員の割合を平成 26 年度末までに 5% 以上とする数値目標を定めているが、その割合は平成 25 年度で 2.3% であり、目標値に届いていない状況である。
- ・ ワーク・ライフ・バランスを推進するためには、制度の周知や研修等による職員の意識啓発に引き続き取り組むとともに、管理監督者が職員に対し制度活用に向けた積極的な助言を行うよう促すなど、育児休業等の両立支援制度が活用しやすい職場づくりに取り組んでいく必要がある。
- ・ 職員がフルタイムでの勤務を継続しながら、家族とともに育児や介護を担うことが容易になるよう、国等で実施されている早出遅出勤務について、本市の業務執行体制や職員の育児・通勤等の実情を考慮しながら、導入に向けた検討を行うことが必要である。

(5) 時間外勤務の縮減について

- ・ 本市においては、「時間外勤務の縮減に関する指針」を策定し、時間外勤務の上限の目安時間を年間 360 時間に設定しているが、平成 25 年度において年間 360 時間を超えて時間外勤務を行った職員は、全体の約 8% に及んでいる。
- ・ 時間外勤務の縮減のためには、職員一人ひとりの業務の効率化に係る更なる意識の向上とともに、管理監督者による職場における適切な業務配分、業務の計画的執行等のマネジメントも重要であり、これらの取組を継続して実施していく必要がある。

(6) メンタルヘルス対策の推進について

- 本市においては、平成 24 年3月に策定された「第2次福岡市職員心の健康づくり計画」に基づき、心の健康増進と予防的対策、メンタルヘルス不調の早期発見・早期対策、職場復帰に向けた支援と再発防止など、様々な対策が実施されているが、平成 25 年度における1か月以上の長期病休者のうち、5割を超える職員が「心の病」を原因とするものであり、厳しい状況が続いている。
- 任命権者においては、平成 26 年度から復職者に対するサポート期間を延長するなど、取組の拡充を図ってきているところであるが、これらの取組をより実効性のあるものとするとともに、管理監督者、産業保健スタッフなどが連携して、メンタルヘルス不調の職員への適切なサポートや、より働きやすい職場環境づくりを進めていく必要がある。

(7) コンプライアンスの推進について

- 本市においては、平成 24 年5月に策定された「飲酒運転等不祥事再発防止アクションプラン」に基づき、「福岡市職員憲章」や「福岡市管理監督者の指導要領」を策定するとともに、過去の不祥事案についての要因分析等をまとめ全庁で共有する等の取組を行ってきた。また、各局・区等において自主推進体制を構築し、不祥事再発防止に向けた自主的な取組を実施している。
- 任命権者においては、引き続き、こうした取組を継続するとともに、管理監督者に対する研修の充実など組織マネジメント力の強化を図り、職員一人ひとりの仕事に対する意欲をさらに向上させて、誇りとやりがいのある働きやすい職場づくりに取り組んでいくことが必要である。

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
平成22年	△ 0.34% (△ 1,463円)	△ 0.19% (△ 757円)	3.95月	3.95月
平成23年	△ 0.37% (△ 1,577円)	△ 0.23% (△ 899円)	4.00月	3.95月
平成24年	△ 0.27% (△ 1,100円)	△ 0.07% (△ 273円)	3.95月	3.95月
平成25年	△ 0.03% (△ 104円)	0.02% (76円)	3.95月	3.95月
平成26年	0.15% (591円)	0.27% (1,090円)	4.10月	4.10月

※ 給与較差欄の国の平成24年及び平成25年は、給与減額措置による減額前の額に基づく民間との較差である。

(2) 給与比較の方法

<p>402,799円</p> <p>民間給与 ＜平成26年4月分＞</p> <p>給与月額の内訳</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基本給 ・家族手当 ・住宅手当 ・役付手当 ・その他の手当 	<p>較差：591円</p>	<p>402,208円</p> <p>市職員給与 ＜平成26年4月分＞</p> <p>給与月額の内訳</p> <ul style="list-style-type: none"> ・給料 ・扶養手当 ・地域手当 ・住居手当 ・管理職手当 ・単身赴任手当（基礎額）
---	----------------	--

(3) 給与勧告に伴う職員(行政職)の平均年間給与(月例給+ボーナス)

勧告前	勧告後	増減額
632万円	639万円	7万円(1.11%)

※ 行政職給料表適用職員の平均年齢 41.2 歳