

令和5年9月議会

総務財政委員会報告資料

令和5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

令和5年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和5年9月1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2年連続の引上げ ～

- ① 民間給与との較差（3,188円、0.84%）解消のため、月例給を引上げ
初任給を始め若年層に重点を置いて給料表を改定
- ② ボーナスの引上げ（0.10月分）
年間支給月数4.40月→4.50月
- ③ 平均年間給与（月例給＋ボーナス）は9万1千円（1.49%）の増加

1 職種別民間給与実態調査

区分	内容
(1) 調査対象事業所	常勤の従業員（※）が50人以上の市内民間事業所（981事業所） ※雇用期間の定めがなく常時勤務する従業員（パート、アルバイト等を除く。）
(2) 調査事業所数	197事業所（981事業所の中から無作為に抽出） 調査完了率81.4% <158事業所の調査完了/194事業所（※）> ※197事業所のうち3事業所は50人未満であること等が判明したため除外。

2 市職員と民間従業員の給与比較

(1) 月例給

市職員給与と民間給与の令和5年4月分の支給額を調査し、比較した結果、市職員給与が民間給与を3,188円（0.84%）下回っていた。（参考）人事院勧告

民間給与 (事務・技術関係職種)	市職員給与 (行政職)	較差	較差 (全国の民間と国の職員)
382,888円	※ ¹ 379,700円	※ ² 3,188円(0.84%)	3,869円(0.96%)
(参考) 令和4年の給与較差		436円(0.11%)	921円(0.23%)

※¹ 行政職給料表適用職員。平均年齢39.2歳、平均勤続年数15.6年。

※² 給料2,898円、はね返し分（給料の改定に伴う諸手当額の増加分）290円、合計3,188円。

(2) ボーナス（賞与等の特別給）

直近の1年間（令和4年8月～5年7月）の市内民間の支給実績を調査し、市職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数と比較した。

その結果、市職員の年間支給月数（4.40月）が、民間の年間支給割合（4.51月分）を下回っていた。

(参考) 人事院勧告

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
4.51月	4.40月	4.49月	4.40月

3 給与改定に対する基本的考え方

職員の給与については、地方公務員法において、国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与等を考慮して定められなければならないとされている。

(1) 月例給

令和5年4月時点で、市職員給与が民間給与を3,188円（0.84%）下回っていることから、市職員の給与水準を市内民間の給与水準と均衡させること（民間準拠）を基本として、この較差に見合うよう市職員給与の引上げを行うことが適当。

(2) 特別給（期末手当及び勤勉手当）

市内民間の年間支給割合の状況や人事院勧告における改定状況を考慮し、期末手当と勤勉手当の支給月数をそれぞれ年間0.05月分、計0.10月分（※）引き上げることが適当。

※0.05月単位で改定（国と同様）

4 勧告内容

次に掲げる項目ごとに、民間との較差のほか、国や他の地方公共団体の状況を考慮した改定を行うこと。

(1) 給料表

区 分	内 容
a 行政職給料表	民間との較差を踏まえ、初任給を始め若年層に重点を置いて引上げ改定
b 医療職給料表 及び 消防職給料表	行政職給料表の改定との均衡を基本として改定
c 教育職給料表	他の地方公共団体(福岡県など)の状況を考慮した改定
d 特定任期付職員給料表	国に準拠した改定

(2) 期末手当及び勤勉手当の支給月数

区 分	内 容
① ②及び③以外の職員	期末手当と勤勉手当をそれぞれ0.05月分（計0.10月分）引上げ。（年間4.40月→4.50月）
② 定年前再任用短時間 勤務職員	期末手当と勤勉手当をそれぞれ0.025月分（計0.05月分）引上げ。（年間2.30月→2.35月）
③ 特定任期付職員	期末手当を0.10月分引上げ。（年間3.30月→3.40月）

（一般の職員の場合の支給月数）

（参考）人事院勧告

		6月期	12月期	年間計	年間計
令和5年度	期末手当	1.20月(支給済み)	1.25月(現行1.20月)	2.45月	2.45月
	勤勉手当	1.00月(支給済み)	1.05月(現行1.00月)	2.05月	2.05月
令和6年度	期末手当	1.225月	1.225月	2.45月	2.45月
以降	勤勉手当	1.025月	1.025月	2.05月	2.05月

(3) 改定の実施時期

区 分	実施時期
(1) 給料表 ※cを除く	令和5年4月1日（さかのぼって改定）
(2) 期末手当及び勤勉手当の 支給月数	令和5年12月期分は、令和5年12月1日 令和6年度以降分は、令和6年4月1日

5 報告事項

(1) 会計年度任用職員の給与について

- ・ 地方自治法改正の趣旨、国家公務員における取扱い及び本市の実情等を踏まえ、本市における会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給及び給与改定について検討することが必要。

(2) 職員の勤務環境の整備について

ア 時間外勤務の縮減等について

- ・ 令和4年度に年間360時間を超えて時間外勤務を行った職員の割合は全体の10.0%（令和3年度は12.1%）。任命権者においては、引き続き勤務時間管理の徹底を図り、業務の一層の合理化・効率化を促進するほか、事務事業の実施にあたり適切な業務執行体制の整備に努め、状況に応じた業務配分の見直しや応援体制の確保等により時間外勤務の縮減に取り組むことが必要。
- ・ 教職員に関しては、「福岡市立学校における働き方改革推進プログラム」（令和4年4月策定）に基づき、教育委員会において、長時間勤務の要因の分析や必要な人員等の点検・検証等を通じ、学校における働き方改革の推進のための柔軟かつ適切な取組を実施し、教職員が心身の健康を保ちながら、授業や子どもたちへの指導に意欲的に臨める環境づくりを着実に進めることが必要。

イ メンタルヘルスの推進について

- ・ 令和4年度に病気等で1月以上休んだ長期病休者のうち「心の病」による者が、全長期病休者の6割以上を占めており、依然として高い水準。予防のための取組を総合的に推進しているが、任命権者において、より一層、心身の不調の要因を分析し、効果的な対策をきめ細かに行っていくことが必要。

ウ ハラスメントの防止について

- ・ 全職員に対して防止のための取組を実施してきたが、より一層取組を進めるとともに、より効果的な研修方法、相談しやすい態勢、ハラスメントの実態に応じた適切な対処方法等、事前・事後における対応策を講じ、良好な職場環境を確保していくことが必要。

エ ワーク・ライフ・バランスの推進について

- ・ 「福岡市特定事業主行動計画」に基づき、仕事と育児の両立支援をはじめとしたさまざまな取組を実施してきたところであり、令和4年9月に同計画における男性職員の育児休業取得率の数値目標を100%に改定した。その結果、令和4年度の男性職員の育児休業取得率は60.5%と、令和3年度までの水準から大きく上昇した。任命権者においては、引き続き、育児や介護等を担う職員自身の休暇・休業等の取得促進を図るとともに、当該休暇・休業等が取得される職場における業務環境の整備にも十分配慮して取り組んでいくことが必要。

(3) コンプライアンスの推進について

- ・ 全庁を挙げてコンプライアンスの推進に取り組んでいるが、市民の信頼確保のため、改めて職員全体のコンプライアンス向上のための環境づくりに取り組むことが必要。

参考資料

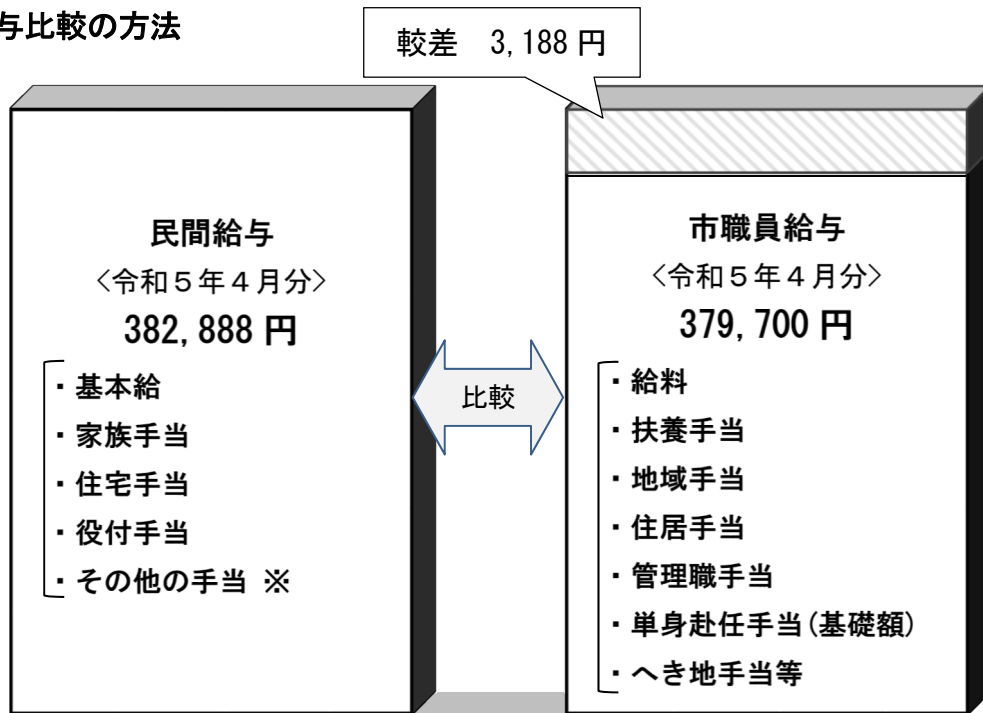
(1) 民間との給与較差の推移と期末手当及び勤勉手当の推移

	民間との給与較差 (月額)				期末手当及び勤勉手当 (年間支給月数)	
	福岡市		国		福岡市	国
令和元年	0.06 %	246円	0.09 %	387円	4.50月	4.50月
令和2年	▲0.03 %	※ ¹ ▲109円	▲0.04 %	※ ¹ ▲164円	4.45月	4.45月
令和3年	▲0.04 %	※ ¹ ▲134円	▲0.00 %	※ ¹ ▲19円	4.30月	4.30月
令和4年	0.11 %	436円	0.23 %	921円	4.40月	4.40月
令和5年	0.84 %	※ ² 3,188円	0.96 %	3,869円	※ ² 4.50月	4.50月

※1 民間との給与較差（月額）が、極めて小さい額であったことから、この較差を解消するための給与勧告はなし。（令和2年（福岡市・国）及び令和3年（福岡市・国））

※2 福岡市における引上げ勧告は、月例給、ボーナスともに、令和4年に引き続き2年連続。

(2) 給与比較の方法



※通勤手当、時間外手当を除く。

(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）[試算]

勧告前	勧告後	増減額
610万6千円	619万7千円	9万1千円 (1.49%)

※行政職給料表適用職員（6,775人、平均年齢39.2歳）の「平均給与月額」を基に作成。