

別紙第 1

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、市職員の給与等の実態、市内民間企業従業員の給与、その他市職員の給与等を決定する諸条件について調査研究を行ったので、その結果を報告する。

1 市職員の給与

本委員会は、本年4月1日現在における市職員（技能・労務職員及び企業職員等を除く。以下同じ。）の給与等について把握するため、「令和5年福岡市職員給与等実態調査」を実施した。

市職員には、従事する職務の種類等に応じ、行政職、医療職(1)、医療職(2)、消防職、教育職(1)、教育職(3)及び教育職(4)の各給料表並びに特定任期付職員給料表が適用されており、このうち、行政職給料表の適用者の給与等の概要は、第1表に示すとおりである。

(参考資料 1 市職員給与関係資料 参照)

第1表 行政職給料表適用職員の給与等の概要

| 項 目 | | 内 容 | 項 目 | | 内 容 |
|-------------|-----------|-----------|----------------|-------|--------|
| 職 員 数 | | 6,775 人 | 平 均 経 験 年 数 | | 17.6 年 |
| 平 均 年 齢 | | 39.2 歳 | 平 均 勤 続 年 数 | | 15.6 年 |
| 平 均 給 与 月 額 | 給 料 | 311,249 円 | 平 均 扶 養 親 族 数 | | 0.8 人 |
| | 扶 養 手 当 | 8,887 円 | 男 女 別 構 成 比 | 男 性 | 57.5 % |
| | 地 域 手 当 | 32,888 円 | | 女 性 | 42.5 % |
| | 住 居 手 当 | 10,459 円 | 学 歴 別 構 成 比 | 大 学 卒 | 65.2 % |
| | 管 理 職 手 当 | 8,210 円 | | 短 大 卒 | 5.7 % |
| | そ の 他 | 20 円 | | 高 校 卒 | 28.9 % |
| 計 | 371,713 円 | 中 学 卒 | | 0.2 % | |

- (注) 1 「その他」とは、単身赴任手当（基礎額）及びへき地手当等の合計である。
 2 構成比に表記した数値は、小数点以下第2位を四捨五入したものであり、その内訳の計は100にならない場合がある。

2 民間給与の調査

(1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、市職員の給与と市内民間企業従業員の給与との精確な比較を行うため、人事院等と共同で「令和5年職種別民間給与実態調査」を実施した。その概要は、第2表に示すとおりである。

(参考資料 2 民間給与関係資料 参照)

第2表 令和5年職種別民間給与実態調査の概要

| 項目 | 説明 |
|---------|---|
| 調査対象事業所 | 企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の市内民間の981事業所 |
| 調査事業所数 | 層化無作為抽出法によって抽出した197事業所 |
| 調査対象職種 | 行政職と類似する事務・技術関係22職種 医療、教育関係等54職種 |
| 調査項目 | 令和5年4月分の給与月額 給与改定の状況 初任給の状況 賞与等の特別給の支給状況 家族手当等の支給状況 等 |

(注) 「層化無作為抽出法」とは、調査対象事業所を組織、企業規模、産業によりグループ分けし、このグループの中から無作為に抽出する方法をいう。

(2) 調査の結果

調査完了率は、81.4%となっており、厳しい諸環境の中においても、各事業所の協力を得て、広く市内民間事業所の状況が調査結果に反映されているといえる。

ア 給与改定の状況

第3表に示すとおり、市内民間事業所においては、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は56.9%（昨年25.1%）であり、ベースダウンを実施した事業所は該当なし（昨年該当なし）となっている。

また、第4表に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は88.5%（昨年85.7%）となっている。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は28.0%（昨年29.0%）、減額となっている事業所の割合は1.5%（昨年1.5%）となっている。

第3表 民間における給与改定の状況

（単位：％）

| 項目 役職段階 | ベースアップ 実施 | ベースアップ 中止 | ベースダウン | ベース改定 の慣行なし |
|------------|----------------|---------------|------------|----------------|
| 係員 | 56.9 (25.1) | 1.4 (12.3) | (-) (-) | 41.7 (62.6) |
| 課長級 | 45.5 (15.8) | 5.4 (14.2) | (-) (-) | 49.1 (69.9) |

- (注) 1 ベース改定の慣行の有無が不明及びベース改定の実施が未定の事業所を除いて集計した。
 2 () 内は、令和4年の調査結果である。
 3 構成比は、それぞれ四捨五入しているため合計が100にならない場合がある。

第4表 民間における定期昇給の実施状況

（単位：％）

| 項目 役職段階 | 定期昇給制度あり | | | | | | 定期昇給 制度なし |
|------------|----------------|----------------|----------------|--------------|----------------|--------------|----------------|
| | | 定期昇給実施 | | | | 定期昇給 中止 | |
| | | 増額 | 減額 | 変化なし | | | |
| 係員 | 89.4 (91.3) | 88.5 (85.7) | 28.0 (29.0) | 1.5 (1.5) | 59.0 (55.2) | 0.9 (5.6) | 10.6 (8.7) |
| 課長級 | 81.5 (77.2) | 79.9 (71.7) | 22.7 (23.1) | 1.6 (1.0) | 55.6 (47.6) | 1.6 (5.5) | 18.5 (22.8) |

- (注) 1 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベース改定と定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。
 2 () 内は、令和4年の調査結果である。
 3 構成比は、それぞれ四捨五入しているため合計が100にならない場合がある。

イ 初任給の状況

企業全体として見た場合に新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で71.5%（昨年74.8%）、高校卒で43.3%（昨年41.4%）となっている。そのうち、初任給について、増額した事業所の割合は大学卒で51.4%（昨年32.6%）、高校卒で59.3%（昨年28.3%）、据え置いた事業所の割合は大学卒で47.9%（昨年66.4%）、高校卒で40.7%（昨年69.9%）となっている。

（参考資料 2 民間給与関係資料 第15表 参照）

3 市職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

（公民給与の較差）

「令和5年福岡市職員給与等実態調査」及び「令和5年職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、市職員においては常勤の行政職（一般事務及び技術職）、市内民間企業従業員においてはこれに類似すると認められる職種の常勤の従業員について、責任の度合、学歴及び年齢が同等と認められる者同士の4月分の給与額（市職員にあっては平均給与月額、民間にあっては所定内給与の月額から通勤手当の月額を減じた額）を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行った。その結果、第5表に示すとおり、市職員の給与が民間の給与を1人当たり平均にして3,188円（0.84%）下回っていることが明らかになった。

第5表 市職員給与と民間給与との較差

| 民間給与 （事務・技術関係職種） ① | 市職員給与 行政職（一般事務及び技術職） ② | 較差 ①－② （（①－②）/②×100） |
|--------------------------|------------------------------|----------------------------|
| 382,888円 | 379,700円 | 3,188円（0.84%） |

（注）第1表の行政職の平均給与月額と本表の市職員給与額の差は、第1表の職員には本年度の新規採用者を含むが、本表には含まれていないこと及び給与比較の対象外職員がいることによるものである。

(2) 特別給

本委員会は、民間における特別給の支給割合（月数）を算出し、これを市職員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数と比較した上で、国と同様に0.05月単位で改定を行ってきている。

「令和5年職種別民間給与実態調査」の結果、昨年8月から本年7月までの1年間において、市内民間事業所で支払われた特別給は、第6表に示すとおり、年間で平均所定内給与月額に相当する4.51月分に相当しており、市職員の期末手当及び勤勉手当の年間の支給月数（4.40月）が、市内民間事業所の特別給を0.11月分下回っていた。

第6表 民間における特別給の支給状況

| 項 | 目 | 事務・技術等従業員 |
|----------|-----|-----------|
| 特別給の支給割合 | 下半期 | 2.17月分 |
| | 上半期 | 2.34月分 |
| | 計 | 4.51月分 |

(注) 下半期とは令和4年8月から令和5年1月まで、上半期とは令和5年2月から7月までの期間をいう。

4 国及び他の地方公共団体との給与比較

総務省の令和4年地方公務員給与実態調査によると、国の行政職俸給表（一）の適用職員の俸給月額を100としたラスパイレス方式による本市の一般行政職の給料月額の水準は、101.7（指定都市平均99.7）である。

5 物価及び生計費

本年4月の消費者物価指数（総務省）は、昨年4月に比べ全国及び本市で3.5%上昇している。

また、生計費の基礎となる家計調査（同省）によれば、本年4月の本市における消費支出（二人以上の世帯）は、1世帯当たり329,426円となっている。

（参考資料 3 その他 第23表 参照）

6 人事院の報告及び勧告等

人事院は、本年8月7日、国家公務員法等の規定に基づき、国会及び内閣に対し、公務員人事管理に関する報告、職員の勤務時間の改定に関する勧告、職員の給与に関する報告及び職員の給与の改定に関する勧告を行った。それらの概要は、次のとおりである。

公務員人事管理に関する報告

社会経済情勢や国際情勢が激変する中、国民の利益を守り世界最高水準の行政サービスを
提供し活力ある社会を築くため、行政は経営管理能力を高め、公務組織の各層に有為な人材を
誘致・育成することが不可欠

01

公務組織を支える
多様な有為な人材の確保の
ための一体的な取組

- ✓ 民間人材の積極的誘致
(経験者採用・官民人事交流の促進、
オンボーディング研修の拡充)
- ✓ 採用試験の実施方法の見直し
- ✓ 採用時給与水準の改善や
役割・活躍に応じた給与上昇の拡大

02

職員個々の成長を通じた
組織パフォーマンスの
向上施策

- ✓ 若手職員対象のキャリア支援研修等
の拡充
- ✓ 兼業の在り方の検討
- ✓ デジタルを活用した人事管理推進
- ✓ 役割・活躍に応じた処遇や人事配置の
円滑化に資する給与上の取組

03

多様なワークスタイル・ライフ
スタイル実現とWell-beingの
土台となる環境整備

- ✓ フレックスタイム制等の見直し、勤務間
のインターバル確保、テレワークガイド
ライン策定
- ✓ テレワーク関連手当の新設等
- ✓ 超過勤務の縮減、公務版の「健康経営」
の推進等、ゼロ・ハラスメントへの取組

異なるバックグラウンド、キャリア意識、人生設計を持つ

職員一人一人が躍動でき、Well-beingが実現される公務を目指す

給与に関する報告・報告 ～過去5年の平均と比べ、約10倍のベースアップ～

初任給を引上げ (高卒:約8% [12,000円] 大卒:約6% [11,000円])、**ボーナスを0.10月分引上げ**、**在宅勤務等手当を新設**

【官民較差】 3,869円 [0.96%] → いわゆる「ベア」に相当。モデル試算した定期昇給分を加えると、月収で約2.7%、年収で約3.3%の給与改善

- ✓ **月例給** 初任給を始め若年層に重点を置いて俸給表を引上げ改定
【平均改定率】 1級 [係員] 5.2%、2級 [主任等] 2.8% 等 【勧告後の本府省大卒初任給】 総合職 249,640円、一般職 242,640円
- ✓ **ボーナス** 年間 4.40 月分 → 4.50 月分 期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに0.05月分引上げ
- ✓ **手当新設** テレワーク中心の働き方をする職員について、光熱・水道費等の負担軽減のため、在宅勤務等手当を新設
【月額:3,000円】
- ※ 月例給は本年4月分の民間給与、ボーナスは直近1年間（昨年8月～本年7月）の民間の支給状況を調査して、官民比較を実施
- ※ 過去5年の官民較差の額及び率の平均は、約360円 (約0.1%)。大卒・高卒の初任給をともに10,000円を超えて引き上げるのは、平成2年以来33年ぶり
官民較差の額 3,869円は、平成6年の3,975円以来、29年ぶりの水準。官民較差の率 0.96%は、平成9年の1.02%以来、26年ぶりの水準

勤務時間に関する報告

フレックスタイム制を活用した「勤務時間を割り振らない日」の対象職員の拡大

- ✓ フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日（ゼロ割振り日）を設定可能に
- ✓ 現在、育児介護等職員に認められている措置を、一般の職員に拡大するもの
- ✓ 令和7年4月1日施行

7 むすび

職員の給与については、地方公務員法において、その職務と責任に応ずるものでなければならないとされ、また、生計費並びに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その他の事情を考慮して定められなければならないとされている。

本委員会は、これまで述べてきた市職員の給与を決定するに当たって考慮すべき諸事情を総合的に勘案した結果、令和5年4月の公民較差等に基づく給与改定について勧告を行うこととした。

なお、職員の給与制度については、職務・職責に応じた給与を推進する観点から、より適切な制度の構築を進めるため、今後とも、国や他の地方公共団体、民間事業所の動向を踏まえながら検討を行っていくことが必要である。

(1) 令和5年4月の公民較差等に基づく給与改定について

ア 改定の基本的考え方

(月例給)

月例給については、第5表に示したとおり、本年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企業従業員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である。

(特別給)

特別給(期末手当及び勤勉手当)については、第6表に示したとおり、市職員の特別給の年間支給月数(4.40月)が、民間における特別給の支給割合(4.51月)を下回っており、従来0.05月単位で改定を行

ってきていることから、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給との均衡を図るため、支給月数を0.10月分引き上げ、4.50月分とすることが適当である。

イ 改定すべき事項

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。

(7) 給料表

a 行政職給料表

行政職給料表については、市内民間事業所の初任給の状況及び本年の人事院勧告における俸給表の改定傾向等を踏まえ、初任給を始め若年層に重点を置き、そこから改定率を逡減させる形で引上げ改定を行うことが必要である。定年前再任用短時間勤務職員の給料月額については、常時勤務を要する定年前職員との均衡を踏まえ、所要の改定を行うことが適当である。

b 医療職給料表及び消防職給料表

医療職給料表及び消防職給料表については、行政職給料表の改定との均衡を基本として改定を行うことが必要である。

c 教育職給料表

教育職給料表については、教育職員の職務と責任の特殊性を踏まえ、福岡県等の他の地方公共団体の教育職給料表の改定状況を考慮した改定とすることが適当であるとしてきたところであり、本年においても従来と同様の取扱いとすることが適当である。

d 特定任期付職員給料表及び特定任期付教育職員給料表

特定任期付職員給料表及び特定任期付教育職員給料表について

は、国に準拠した給料表としていることから、人事院勧告に準拠した改定を行うことが必要である。

(イ) 期末手当及び勤勉手当

a bに掲げる職員以外の職員

市内民間事業所における賞与等の特別給の年間支給割合の状況や人事院勧告における特別給の改定状況を考慮し、以下のとおり改定を行うことが必要である。

- ① 現行の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数4.40月分については、期末手当及び勤勉手当をそれぞれ0.05月分引き上げ、4.50月分とすること。
- ② 本年度については、12月期の期末手当及び勤勉手当をそれぞれ0.05月分引き上げることとし、来年度以降については、6月期及び12月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数が均等になるように配分すること。

b 定年前再任用短時間勤務職員並びに特定任期付職員及び特定任期付教育職員

国に準拠した支給月数としていることから、人事院勧告に準拠した改定を行うことが必要である。

ウ 実施時期

上記イの(ア)（cを除く。）の改定は、令和5年4月1日に遡及して実施する。また、(イ)の改定は、本年12月期以降の期末手当及び勤勉手当から実施する。

(2) 会計年度任用職員について

会計年度任用職員に対する勤勉手当については、地方自治法の一部を改正する法律（令和5年法律第19号。以下「改正法」という。）の公布に伴い発出された総務省の通知において、令和6年度から、対象となる会計年度任用職員に勤勉手当を適切に支給すべきものである旨が示されたところである。

また、常勤職員の給与が改定された場合における会計年度任用職員の給与については、改定された常勤職員の給与の種類その他の改定の内容及び当該会計年度任用職員の任期、勤務形態等を考慮の上、改定の実施時期を含め、当該常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて改定することを基本とするよう総務省から通知がなされたところである。

これらのことから、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は、改正法の趣旨、国家公務員における取扱い及び本市の実情等を踏まえ、検討することが必要である。

(3) 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

職員が、時間外勤務を縮減するとともに、計画的に休暇を取得することは、職員の健康を保持し、仕事と生活の調和を実現させる観点から重要な課題である。

本市においては、令和元年10月から、時間外勤務の上限を、原則年間360時間としているが、令和4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の割合は、第7表に示すとおり、全体の10.0%となっている。

このため今後も、任命権者において、引き続き、勤務時間管理の徹底を図ることはもちろん、職場全体における業務の一層の合理化や効率化を促進するほか、それぞれの事務事業を実施するにあたり適切な業務執行体制の整備に努めるとともに、状況に応じた業務配分の見直しや応援体制の確保等、時間外勤務の縮減に取り組むことが必要である。

また、教職員に関しては、教育委員会が令和4年4月に策定した「福岡市立学校における働き方改革推進プログラム」に基づき、教職員の勤務環境改善の取組等を進めているところである。教育委員会においては長時間勤務の要因の分析や必要な人員等の点検・検証等を通じて、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である。

第7表 年間の時間外勤務が360時間を超えた職員の割合

| 区 分 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-------------------------|-------|-------|-------|
| 年間の時間外勤務が360時間を超えた職員の割合 | 10.0% | 12.1% | 10.0% |

(福岡市人事委員会調査)

イ メンタルヘルスの推進について

メンタルヘルスの推進は、職員が健康で充実した生活を送るとともに、その能力を十分に発揮して職務に取り組むためにも重要な課題である。

令和4年度に病気やけがで1月以上休んだ長期病休者の実態を見る

と、原因となった傷病で最も多いのは「心の病」で、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にある。

本市においては、「福岡市職員心の健康づくり計画」及び「福岡市立学校教職員心の健康づくり計画」に基づき、「未然防止」（1次予防）、「早期発見・早期対策」（2次予防）、「職場復帰支援・再発防止」（3次予防）の取組を総合的に推進しているところであるが、任命権者においては、より一層、心身の不調の要因を分析し、メンタルヘルスの推進に向けた効果的な対策をきめ細かに行っていくことが必要である。

ウ ハラスメントの防止について

職場におけるハラスメントを防止することは、職員が心の健康を保持し、その能力を十分に発揮できるような働きやすい勤務環境を整備する上で、重要な課題である。

本市においては、令和2年6月に、ハラスメントの防止等に関する要綱等の整備を行い、全職員に対してハラスメント防止のための取組を実施してきたところであるが、より一層当該防止のための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である。

エ ワーク・ライフ・バランスの推進について

ワーク・ライフ・バランスの推進は、職員一人ひとりが、職務に精励し、その能力を十分に発揮するとともに、健康で豊かな生活を確保し、育児や介護等の責任を果たすためにも重要な課題である。

本市においては、「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る。また、子どもが生まれたすべての男性職員が安心して育児休業を取得できる職場づくりを目指すとして、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年度における男性職員の育児休業取得率は、第8表に示すとおり60.5%と、令和3年度までの水準から大きく上昇したところである。さらに、令和5年8月には、当該数値目標における取得期間を1週間以上とし、取組を進めることとしている。

ワーク・ライフ・バランスの推進に関しては、これまで、さまざまな両立支援制度が整備されてきたところであるが、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である。

第8表 子どもが生まれた男性職員の育児休業取得率

| 区 分 | 平成30年度 | 令和元年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----|--------|-------|-------|-------|-------|
| 取得率 | 14.3% | 20.2% | 33.5% | 34.7% | 60.5% |

(任命権者公表資料「福岡市特定事業主行動計画 令和4年度の実施状況について」を基に作成)

(4) コンプライアンスの推進について

コンプライアンスの推進は、市政に対する市民からの信頼を確保するとともに、職員の人材育成や職場の活性化の面においても重要な課題である。

本市においては、全庁を挙げてコンプライアンスの推進に取り組んできたところであるが、とりわけ職員の非違行為は、市職員全体の信用失墜をも招きかねないものである。この非違行為の防止には、その原因を分析し、これに応じた対策を講じることが有益である。

もとより職員一人ひとりが、全体の奉仕者としての責任を一層自覚し、公務の内外を問わず、規律を遵守し、高い倫理観や使命感を持つことは当然のことであるが、任命権者においては、市民の信頼を確保していくためにも、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んでいくことが必要である。

－おわりに－

本委員会の給与勧告は、労働基本権を制約されている市職員の適正な処遇を確保するため、民間準拠を基本として行っているものである。

市議会及び市長におかれては、本委員会の給与勧告の意義や役割に深い理解を示され、給与勧告どおり速やかに実施されるよう要請する。