

令和4年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和4年9月5日
福岡市人事委員会

本年の給与勧告のポイント

～ 月例給、ボーナスともに引上げ ～

- ① 民間給与との較差（436円、0.11％）解消のため、月例給を引上げ
初任給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4.30月→4.40月
- ③ 平均年間給与（月例給＋ボーナス）は4万5千円（0.74％）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（911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	199事業所（911事業所の中から無作為に抽出） 調査完了率79.8％ <158事業所の調査完了/198事業所（※）> ※199事業所のうち1事業所は50人未満であること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4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436円（0.11％）下回った。

(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)
380,204円	※ ¹ 379,768円	※ ² 436円(0.11%)	921円(0.23%)
(参考) 令和3年の給与較差		▲134円(▲0.04%)	▲19円(▲0.00%)

※¹ 行政職給料表適用職員。平均年齢39.3歳、平均勤続年数15.8年。

※² 給料396円、はね返し分（給料の改定に伴う諸手当額の増加分）40円、合計436円。

(2) ボーナス（賞与等の特別給）について

直近の1年間（令和3年8月～4年7月）の市内民間の支給実績を調査し、市職員の年間支給月数（期末・勤勉手当）と比較した。

その結果、市職員の年間支給月数（4.30月）が、民間の年間支給割合（4.39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
4.39月	4.30月	4.41月	4.30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4年4月時点で、市職員給与が民間給与を436円（0.11%）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・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、勤勉手当の支給月数を年間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
ア 行政職給料表	民間との較差を踏まえ、初任給に重点を置いて引上げ改定
イ 医療職給料表 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
ウ 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
エ 特定任期付職員給料表	国に準拠した改定

(2) 特別給（期末・勤勉手当）の支給月数

ア イ及びウ以外の職員 勤勉手当を0.10月分引上げ。（年間4.30月→4.40月）

イ 再任用職員 勤勉手当を0.05月分引上げ。（年間2.25月→2.30月）

ウ 特定任期付職員 期末手当を0.05月分引上げ。（年間3.25月→3.30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4年度	期末手当	1.20月（支給済み）	1.20月（改定なし）	2.40月	2.40月
	勤勉手当	0.95月（支給済み）	<u>1.05月（現行0.95月）</u>	2.00月	2.00月
令和5年度以降	期末手当	1.20月	1.20月	2.40月	2.40月
	勤勉手当	<u>1.00月</u>	<u>1.00月</u>	2.00月	2.00月

(3) 改定の実施時期

区分	実施時期
(1) 給料表 ※ウを除く	令和4年4月1日（さかのぼって改定）
(2) 期末・勤勉手当	①令和4年12月期分 … 令和4年12月1日
	②令和5年度以降分 … 令和5年4月1日

5 報告事項

(1) 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3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12.1%（令和2年度は10.0%）。
- ・ 任命権者においては、引き続き、勤務時間管理の徹底を図ることはもちろん、業務の一層の合理化・効率化を促進し、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、勤務状況や必要な人員等の点検・検証等を通じて、引き続き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。
- ・ 新型コロナウイルス感染症の関係業務に従事している職員の健康への影響が引き続き懸念されるところであり、任命権者においては、今後も勤務状況等を把握し、職員の健康維持等に十分配慮するなど、適切に対処していくことが必要。

イ メンタルヘルスの推進について

- ・ 令和3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」を原因とする者が、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。
- ・ 本市においては、「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、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。

ウ ハラスメントの防止について

- ・ 本市においては、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。

エ ワーク・ライフ・バランスの推進について

- ・ 男性職員の育児休業取得率（令和3年度）は34.7%で、「福岡市特定事業主行動計画」における数値目標（令和7年度までに30%以上）を達成。
- ・ 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。

(2) コンプライアンスの推進について

- ・ 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いるが、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。

参考資料

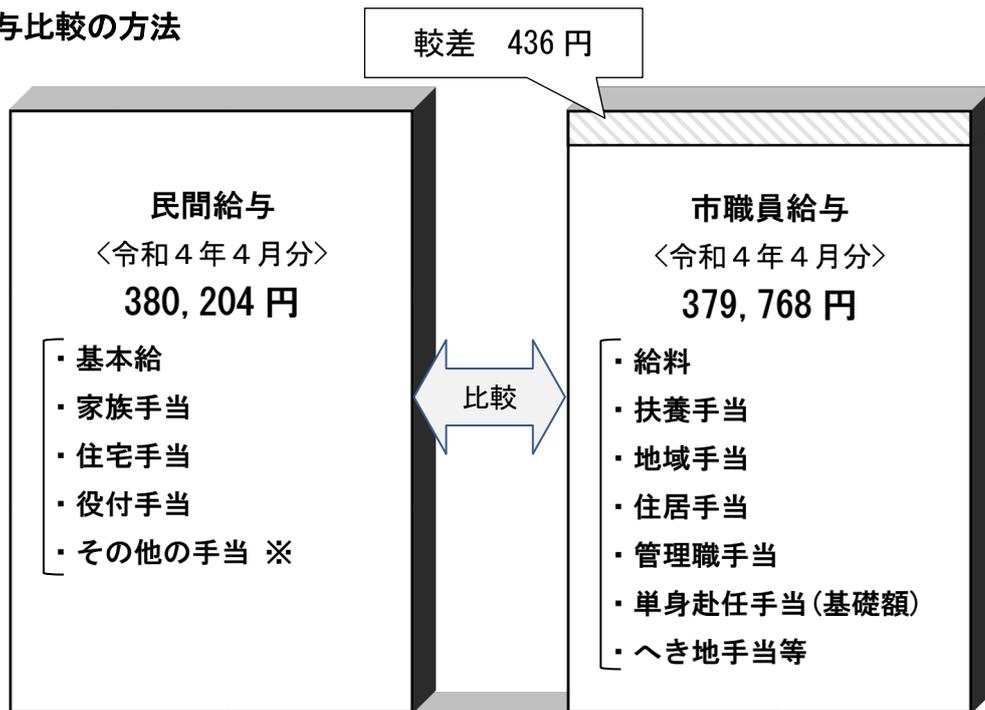
(1) 過去の民間との給与較差と期末・勤勉手当の推移

	給与較差 (月額)				期末・勤勉手当 (年間支給月数)	
	福岡市		国		福岡市	国
平成30年	0.09 %	326円	0.16 %	655円	4.45月	4.45月
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 % ※ ²	436円	0.23 %	921円	※ ² 4.40月	4.40月

※1 給与較差(月額)が、極めて小さい較差であったことから、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、期末・勤勉手当ともに、令和元年以来3年ぶり。

(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
608万5千円	613万0千円	4万5千円 (0.74%)

※行政職給料表適用職員(6,608人、平均年齢39.3歳)の「平均給与月額」を基に作成。