

## 平成25年度 職員の給与に関する報告について

### 本年度のポイント

月例給，特別給とも改定なし

■月例給 職員給与が民間給与を89円(0.02%)上回っているが，ほぼ均衡しているため，改定なし

■特別給 職員の年間支給月数(3.95月)と民間の年間支給月数(3.96月)がほぼ均衡しているため，改定なし

### 1 民間給与との比較結果

#### (1) 月例給

本市職員(行政職)と市内の民間企業従業員の平成25年4月分給与を役職段階，年齢，学歴を同じくするもの同士で比較(ラスパイレス方式)

| 民間給与<br>(A) | 職員給与<br>(B)          | 較差<br>(C)=(A)-(B) [(C)/(B)×100] | 【参考】<br>人事院          |
|-------------|----------------------|---------------------------------|----------------------|
| 415,334円    | 415,423円             | △89円 [△0.02%]                   | 76円 [0.02%]<br>(据置き) |
|             | (参考値 注2)<br>398,663円 | 16,671円 [4.18%]                 |                      |

(注) 1 比較給与は，給料，扶養手当，地域手当，管理職手当，住居手当等で比較

2 下段は，本年7月より臨時的かつ時限的措置として実施されている，神戸市職員の給与の臨時特例に関する条例に基づき，本年4月の職員構成の状況で給与削減が実施されたと仮定して試算した参考値

3 民間，職員ともに，本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

#### (2) 特別給(期末・勤勉手当)

昨年8月から本年7月までの1年間の民間の支給実績(支給割合)と職員の年間支給月数を比較

| 期 間    | 民 間    | 職 員   | 民間 - 職員 | 【参考】<br>人事院    |
|--------|--------|-------|---------|----------------|
| 下 半 期  | 1.91月分 | 2.05月 | △0.14月  | 3.95月<br>(据置き) |
| 上 半 期  | 2.05月分 | 1.90月 | 0.15月   |                |
| 年間支給月数 | 3.96月分 | 3.95月 | 0.01月   |                |

## 2 本年度の給与改定の取扱いについて

### (1) 月例給

本市職員の給与と民間企業の従業員の給与の較差が極めてわずかで、ほぼ均衡していることから、本年度は、行政職給料表の改定を見送ることが適切

行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を勘案し、改定を見送ることが適切

### (2) 特別給（期末・勤勉手当）

支給月数が市内民間事業所における支給月数とほぼ均衡していることから、改定を見送ることが適切

#### 【参考】

##### 1 国及び神戸市の民間給与との較差の推移等

| 年度 | 神戸市     |           |            | 国       |           |            |
|----|---------|-----------|------------|---------|-----------|------------|
|    | 月例給     |           | 特別給<br>(月) | 月例給     |           | 特別給<br>(月) |
|    | 額 (円)   | 率 (%)     |            | 額 (円)   | 率 (%)     |            |
| 20 | ( 50 )  | ( 0.01 )  | 4.50       | ( 136 ) | ( 0.04 )  | 4.50       |
| 21 | △205    | △0.05     | 4.15       | △863    | △0.22     | 4.15       |
| 22 | △203    | △0.05     | 3.95       | △757    | △0.19     | 3.95       |
| 23 | ( △56 ) | ( △0.01 ) | ↓          | △899    | △0.23     | ↓          |
| 24 | △945    | △0.22     | ↓          | (△273)  | ( △0.07 ) | ↓          |
| 25 | ( △89 ) | ( △0.02 ) | ↓          | ( 76 )  | ( 0.02 )  | ↓          |

(注) ( )は、較差が小さいため、給与改定を見送った。

##### 2 職員の給与等の状況（較差比較対象職員）

| 項目                         | 平成25年度            | 平成24年度    | 差 (H25-H24) |
|----------------------------|-------------------|-----------|-------------|
| 平<br>月<br>均<br>給<br>与<br>額 | 給 料<br>349,990 円  | 355,058 円 | △5,068 円    |
|                            | 扶養手当<br>10,192 円  | 10,561 円  | △369 円      |
|                            | 地域手当<br>37,070 円  | 37,609 円  | △539 円      |
|                            | 管理職手当<br>10,498 円 | 10,458 円  | 40 円        |
|                            | 住居手当等<br>7,673 円  | 8,503 円   | △830 円      |
|                            | 合 計<br>415,423 円  | 422,189 円 | △6,766 円    |

(注) 1 給料については、平成19年4月1日の給料表の切り替えに伴う経過措置額を含む。

2 住居手当等とは、住居手当と単身赴任手当の合計額である。

## 3 その他の事項について

### 住居手当

本市職員の住居手当と市内民間事業所における住居（住宅）手当の支給額はおおむね均衡している。また、本市と国では、職員の住宅事情及び住居手当制度の内容が異なっているという状況にある。昨年度、住居手当の支給額を見直したところであるが、制度の在り方について、国や他の自治体の動向及び市内民間事業所の住居手当の支給状況に留意して、引き続き検討を進めることが必要

#### 4 本市職員にかかる諸課題について（主な内容）

|              |  |
|--------------|--|
| ◇人材の確保・育成    | <ul style="list-style-type: none"> <li>① 優秀な人材を確保するため、より効果的な広報活動、採用試験の方法等の研究を進めていく。</li> <li>② 本年度改正した人事評価制度の検証、能力・実績に基づく適正な人事管理の推進が必要</li> <li>③ 係長昇任選考について、管理監督者による昇任意欲の醸成、制度の研究、給与面を含む魅力の向上に向けた検討が必要</li> <li>④ 新規採用者に占める女性職員の割合が年々高まっている中、女性職員の意欲と能力をさらに引き出すことが必要</li> </ul>   |
| ◇高齢期雇用       | <ul style="list-style-type: none"> <li>① 再任用の円滑な実施に向け、職員が高齢期の生活に不安を覚えることなく、職務に専念できるよう、平成 26 年度に向けた具体的な取組を進めていくことが必要</li> <li>② 国や他の自治体の動向に留意しながら、高齢層職員の給与の在り方について検討していくことが必要</li> </ul>  |
| ◇職員の勤務環境の整備  | <ul style="list-style-type: none"> <li>① 「仕事・子育ていきいき両立プラン～神戸市特定事業主行動計画（後期）～」の数値目標達成に向け、着実に取り組んでいくことが必要</li> <li>② 「時間外勤務の縮減に関する指針」を踏まえ、管理監督者による業務の計画的な執行、事務の簡素効率化、適正な事務配分等の一層の推進が必要</li> <li>③ 国の配偶者帯同休業制度等の動向に留意しながら、職員の仕事と家庭の両立支援のための勤務環境の整備を一層進めていくことが必要</li> <li>④ 「神戸市職員心の健康づくりのための指針」に沿って、予防対策から早期発見、その後の円滑な職場復帰まで、各段階に応じた取組を積極的に行っていくことで、職場全体のメンタルヘルス向上に努めていくことが必要</li> </ul> |
| ◇職員の服務規律     | <ul style="list-style-type: none"> <li>① 任命権者において、不祥事の未然防止に向けて、あらゆる機会を通してコンプライアンスの推進に取り組むことが必要</li> <li>② 職員において、法令遵守、公正・公平な職務執行の確保、職務外における高い倫理意識を持った行動により、市民からの信頼回復に努めることが必要</li> </ul>   |
| ◇適正な給与の確保の要請 | <ul style="list-style-type: none"> <li>① 給与減額支給措置が終了する平成 26 年 4 月以降の給与については、民間準拠による給与水準が確保されることが必要</li> </ul>  |