

平成22年度職員の給与に関する報告及び勧告について

本年度のポイント

- ① 月例給の引下げ 職員の給与が民間給与を 203 円 (0.05%) 上回っており、当該較差を解消するため、給料表の引下げ
 - ・中高年齢層の職員に適用される給料月額を引下げ
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）の引下げ [4.15月→3.95月 Δ0.2月分]
[昨年度に引き続き月例給、特別給ともに引下げ]
- ③ 平均年間給与は 約 701.3 万円→約 692.3 万円で Δ9.0 万円 (Δ1.3%)

1 人事委員会の給与報告・勧告の日程

神戸市人事委員会(岡田 耕作 委員長)は、9月13日(月)、市会議長及び市長に対し、職員の給与に関する報告及び勧告を行った。

2 民間給与との比較結果

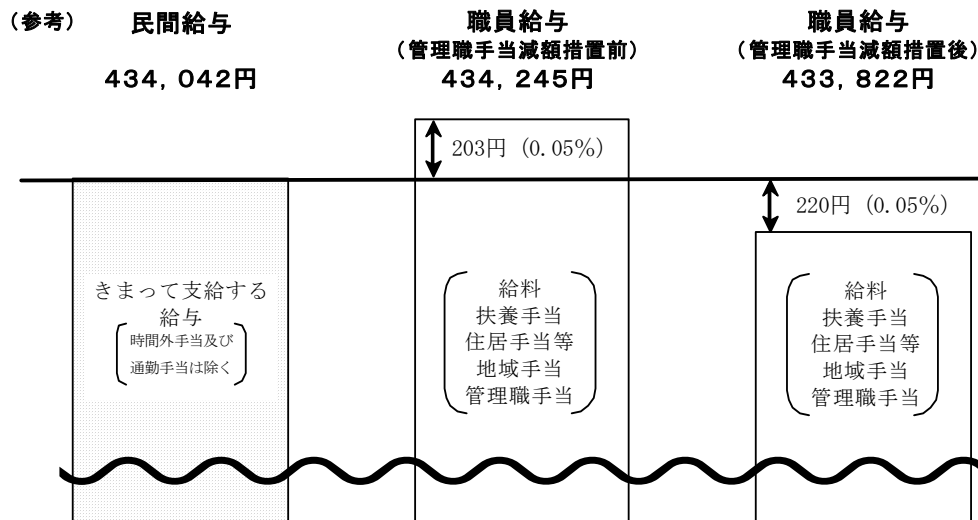
(1) 月例給

本市職員と市内の民間企業従業員の平成22年4月分給与を調査し、ラスパイレス方式により比較

民間給与 (A)	職員給与(行政職 45.1 歳) (B)	較差 (C)=(A)-(B) [(C)/(B)×100]
434,042円	434,245円	Δ203円 [Δ0.05%]
	433,822円	220円 [0.05%]

注1：上段は管理職手当減額措置前、下段は管理職手当減額措置後の給与額

注2：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



(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
下 半 期	1. 94月分	2. 20月	Δ0.26月
上 半 期	2. 03月分	1. 95月	0.08月
年間支給月数	3. 97月分	4. 15月	Δ0.18月

3 本年度の給与改定の取扱いについて

(1) 月例給

① 給料表

ア. 行政職給料表

国の行政職俸給表（一）の改定に関する考え方を参考に引下げ

- ・中高年齢層の職員に適用される給料月額を引下げ

※平成19年4月1日の給料表の引下げ改定に伴う経過措置として関係条例の規定により支給されている給料月額(以下、「経過措置額」という。)についても、人事院勧告を考慮のうえ、引下げ

イ. その他の給料表

据置きとする医療職給料表(1)を除き、行政職給料表との均衡を基本に引下げ

② 諸手当 改定なし

(2) 特別給（期末・勤勉手当）

- ① 市内民間事業所における支給割合及び人事院勧告を考慮して、年間の支給月数を0.20月分引き下げ、次の表のとおりとする必要がある。

	6月期	12月期	合計
本年度 期末手当	1. 2 5 月（支給済み）	1. 3 5 月（現行1.5月）	2. 6 0月
勤勉手当	0. 7 0 月（支給済み）	0. 6 5 月（現行0.7月）	1. 3 5月
計	1. 9 5 月	2. 0 0 月（現行2.2月）	3. 9 5月
23年度以降 期末手当	1. 2 2 5月	1. 3 7 5月	2. 6 0月
勤勉手当	0. 6 7 5月	0. 6 7 5月	1. 3 5月
計	1. 9 0 月	2. 0 5 月	3. 9 5月

(3) 改定の実施時期等

- ① 公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときはその日）

- ② 所要の調整措置

引下げ改定が行われる給料月額または経過措置額を受ける職員を対象として、人事院勧告に準じて、所要の調整措置を講じることが適当である。

4 その他の事項について

(1) 時間外勤務手当

平成23年度から、月60時間の時間外勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含めることが必要である。

(2) 住居手当

本年の市内民間事業所における住居(住宅)手当の支給状況については、支給額及び支給割合に昨年度と大きな変化はない。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はあるが、住居手当のあり方については、今後も、市内民間事業所の住居手当の支給状況や他の政令指定都市の動向に留意していく必要がある。

5 本市職員にかかる諸問題について（主な内容）

（1）人材の育成

- ・能力、実績に基づく適正な人事管理をさらに進めるために、新たな人事評価制度等を早急に導入できるよう引き続き検討することが必要
- ・係長昇任選考制度について、今後とも引き続き研究することが必要であり、また、管理監督者が職場において管理職のやりがいや魅力を伝え、受験を奨励するなどして、昇任意欲を醸成することも必要
- ・管理監督者は、係長昇任選考の受験率の向上など女性職員の意欲と能力をさらに引き出すことが必要であり、女性職員のキャリアプランについての啓発をより一層進めていくことも重要

（2）高齢期雇用

- ・今後の国の動向に留意し、これまでの本市の取組や実情を踏まえながら、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、基本的な考え方や取組について具体的な検討を進めていく必要
- ・人事院は、55歳を超える職員について、1.5%の給与抑制措置を講ずるよう勧告したが、本市においても、50歳後半半層を中心とする50歳台の給与のあり方については、定年延長に伴う給与体系のあり方という視点も含め、今後、民間の状況も踏まえながら、国や他の政令指定都市の動向に留意しつつ、検討していくことが必要

（3）職員の勤務環境の整備

ア 職業生活と家庭・地域生活との両立支援

- ・男性の育児参加を促進するため改正した育児休業等の関係条例の制度内容を啓発し、職員全体の意識改革に繋げ、育児に取り組みやすい職場環境づくりをさらに推進することが必要
- ・管理監督者は、業務の計画的な執行や事務の簡素効率化、適正な事務配分等をより一層推進することにより、時間外勤務の縮減に努めることが必要

イ 職員の健康確保・安全衛生

- ・職員のメンタルヘルス不調への対応についてプライバシーに配慮しつつ、職場復帰支援プランの策定や試し出勤の制度化などについても早急を実施していくことが必要

（4）職員の服務規律

- ・このたび、明らかになった違法・不適正な会計処理について、再発防止に向けた取組を徹底することが必要

また、職員一人ひとりが全体の奉仕者であることを改めて強く自覚するとともに、公務員倫理及び公正な職務執行・法令遵守（コンプライアンス）を確保し、市民からの信頼の回復に向けて精励されることを要望

(参考)

【給与勧告制度】

公務員は、法律により争議権や団体交渉権などの労働基本権が制約されており、民間企業の従業員のように労使協定によって給与を決定できないため、その代償措置として、人事委員会は給与報告・勧告を行い、公務員の給与水準を決定している。この報告・勧告は、民間企業の従業員の給与水準に合わせる事（民間準拠）を基本としている（地方公務員法第8条第1項第2号、同条第5号、第14条第2項、第26条）

本年度は、調査対象となる企業規模50人以上で、かつ事業所規模50人以上の市内598事業所の中から、層化無作為抽出法により抽出された158事業所について調査し、調査の完了した144事業所から得られたデータをもとに比較した。

【ラスパイレス方式】

民間従業員の平均給与月額を、役職、学歴、年齢の区分にあわせて本市職員の人員構成に置き換えた形で算出し、本市職員の平均給与月額と比較する方法。単純平均の比較に比べ、より正確に給与水準の実態を反映したものとなっている。

【給与勧告が実施された場合の職員平均年間給与比較】

行政職職員（平均年齢45.1歳）

現 行	改 定 後	増 減
7,013 千円	6,923 千円	△90 千円 [△1.3%]