

## 平成23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、特別給ともに改定を見送り

- ・ 本年4月分の月例給について、職員給与と民間給与を比較すると、職員給与が民間給与を56円(0.01%)上回っているが、ほぼ均衡しており、改定を見送る。
- ・ 特別給については、民間の年間支給月数3.97月に対し、職員の年間支給月数は3.95月であり、職員の年間支給月数が民間の年間支給月数を0.02月下回っているが、おおむね均衡しており、改定を見送る。

### 1 人事委員会の給与報告の日程

神戸市人事委員会(橋口 秀志 委員長)は、10月26日(水)、市会議長及び市長に対し、職員の給与に関する報告を行った。

### 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23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<br>(A) | 職員給与<br>(行政職44.9歳)<br>(B) | 較差<br>(C)=(A)-(B) [(C)/(B)×100] | 参考<br>人事院      |
|-------------|---------------------------|---------------------------------|----------------|
| 427,627円    | 427,683円                  | △56円 [△0.01%]                   | △899円 [△0.23%] |

注 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

#### 【参考】職員の給与等の状況(較差比較対象職員)

| 項目                     | 平成23年度   | 平成22年度   | 差(H23-H22) |         |
|------------------------|----------|----------|------------|---------|
| 平均<br>給<br>与<br>月<br>額 | 給料       | 359,625円 | 364,485円   | △4,860円 |
|                        | 扶養手当     | 10,911円  | 11,327円    | △416円   |
|                        | 地域手当     | 38,169円  | 38,768円    | △599円   |
|                        |          |          | 38,729円    | △560円   |
|                        | 管理職手当    | 10,394円  | 10,967円    | △573円   |
|                        |          |          | 10,583円    | △189円   |
|                        | 住居手当等    | 8,584円   | 8,698円     | △114円   |
| 合計                     | 427,683円 | 434,245円 | △6,562円    |         |
|                        |          | 433,822円 | △6,139円    |         |

(注) 1 表中、平成22年度の地域手当、管理職手当、合計の数値は上段が管理職手当減額措置前、下段は減額措置後(局長級△15%、部長級△10%)の額である。なお、減額措置は手当額の見直しに伴い、平成23年3月31日をもって終了している。

2 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。

3 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。

#### (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    | 1.93月分 | 2.05月 | △0.12月  |
| 上半期    | 2.04月分 | 1.90月 | 0.14月   |
| 年間支給月数 | 3.97月分 | 3.95月 | 0.02月   |

#### 【参考：人事院勧告】

国家公務員の支給月数：3.95月(据え置き)

### 3 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おおむね均衡していることから、改定を見送ることが適切

#### 【参考】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 (%)    |            |
| 17 | △2,114  | △0.47     | 4.45       | △1,389  | △0.36    | 4.45       |
| 18 | △303    | △0.07     | ↓          | ( 18 )  | ( 0.00 ) | ↓          |
| 19 | 440     | 0.10      | 4.50       | 1,352   | 0.35     | 4.50       |
| 20 | ( 50 )  | ( 0.01 )  | ↓          | ( 136 ) | ( 0.04 ) | ↓          |
| 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    | ↓          |

(注) ( ) は、較差が小さいため、給与改定を見送った。

### 4 その他の事項について

#### 住居手当

本年の市内民間事業所における住居（住宅）手当の支給状況は、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ことが必要

### 5 本市職員にかかる諸問題について（主な内容）

#### (1) 人材の確保・育成

- ・ 優秀な人材を確保することができるよう、引き続き採用試験の方法等について研究を進めていく。
- ・ 本年度より導入した新たな人事評価制度を適正に実施するとともに、能力・実績に基づく適正な人事管理をさらに進め、組織の活性化を推進していくことが必要
- ・ 管理監督者が職場において昇任意欲を醸成するとともに、係長昇任選考制度について今後とも研究することや、係長職の給与面を含む魅力の向上の具体化に向けて引き続き検討することが必要
- ・ 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、また、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

- ・ 国と本市では職員の職種や職務内容等が異なっていることも踏まえ、定年延長について課題を整理しながら、年金支給開始年齢までの雇用を確保する制度の構築に向けて、今後の国の動きや他の自治体の動向に十分留意しつつ、具体的な検討を進めていくことが必要

- ・ 人事院は、給与構造改革における経過措置の廃止、昇格・昇給制度の見直しの検討について述べているが、本市における高齢層の職員の給与について、国や他の自治体の動向に留意しながら、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
- ・ 本年5月に策定された時間外勤務の縮減に関する指針を踏まえ、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

- ・ 職員の心の健康問題について、プライバシーの保護に留意しながら、職場復帰支援プランの策定や試し出勤を制度化するなど復職支援をさらに充実するとともに、体系的で実効性のある対策を講じていくことが必要

### (4) 職員の服務規律

- ・ 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、市民からの信頼と協力を継続的に得られるよう、より一層の公務運営の改善に取り組まれるよう要望

また、任命権者においては、今後とも職員に対し適切な指導を継続的に行い、不祥事防止に向けた取組を徹底することが必要

(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ことを基本としている（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572事業所の中から、層化無作為抽出法により抽出された155事業所について調査し、調査の完了した145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、より精確に給与水準の実態を反映したものとなっている。