

平成24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

月例給は引下げ、特別給は改定なし

■月例給 職員給与と民間給与との較差945円(0.22%)を解消するため、引下げ改定

■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24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 (A)	職員給与 (B)	較差 (C)=(A)-(B) [(C)/(B)×100]	【参考】 人事院
421,244円	422,189円	△945円 [△0.22%]	△273円 [△0.07%] (据置き)

(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：平均年齢44.5歳)

項目	平成24年度	平成23年度	差(H24-H23)
平 月 均 額 給 与			
給 料	355,058円	359,625円	△4,567円
扶養手当	10,561円	10,911円	△350円
地域手当	37,609円	38,169円	△560円
管理職手当	10,458円	10,394円	64円
住居手当等	8,503円	8,584円	△81円
合 計	422,189円	427,683円	△5,494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。

(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	1.95月分	2.05月	△0.10月
上 半 期	2.01月分	1.90月	0.11月
年間支給月数	3.96月分	3.95月	0.01月

【参考：人事院勧告】

国家公務員の支給月数：3.95月(据置き)

2 本年度の給与改定の取扱いについて

(1) 月例給

本市職員の給与が、民間企業の従業員の給与を上回る事となったことから、較差を解消するため、民間事業所の状況等を勘案し、本市職員の実態に応じて、月例給の構成要素である給料または諸手当を改定することにより、本市職員の月例給を引き下げることが適切

(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 (月)	月例給		特別給 (月)
	額 (円)	率 (%)		額 (円)	率 (%)	
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	↓
24	△945	△0.22	↓	(△273)	(△0.07)	↓

(注) () は、較差が小さいため、給与改定を見送った。

2 報告どおり改定が実施された場合の年間給与（行政職職員：平均年齢 43.7 歳）

	現 行	改定後	増 減
平均年収額	6 6 2 万 6 千円	6 6 1 万 1 千円	△ 1 万 5 千円

3 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、市内民間事業所の住居手当の支給状況及び国や他の自治体の動向に留意して、検討を進めていくことが必要

4 本市職員にかかる諸課題について（主な内容）

（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、より効果的な広報活動を行うとともに、引き続き採用試験の方法等について研究を進めていく。
- ・ 昨年度より導入した新たな人事評価制度の検証を行うとともに、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を踏まえ、高齢期雇用についての課題を整理しながら、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、早期に検討を進めていくことが必要
- ・ 人事院は、給与構造改革の経過措置の廃止後も50歳台後半層の職員と民間従業員との給与差が相当程度残ることが想定されることから、昇給・昇格制度の見直しについて述べている。本市においては、国や他の自治体の動向に留意しながら、高齢層の職員の給与のあり方について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

- ・ 仕事と生活の調和を推進し、職業生活と家庭・地域生活の両立を支援することは、組織の活力や公務能率の維持向上のためにも重要であり、「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て、具体的に取り組んでいくことが必要
- ・ 昨年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

- ・ 本年4月に「神戸市職員心の健康づくりのための指針」が策定され、新たに職場復帰に向けた支援が行われているが、今後も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

（4）職員の服務規律

- ・ 職員においては、コンプライアンス共有理念のもと、法令遵守、公正・公平な職務執行を確保するとともに、職務外においても、市民の信託に応えるべき公務員として高い倫理意識を持って行動し、市民からの信頼回復に努めることが必要。また、任命権者においては、不祥事の未然防止に向けて、今後とも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

