

平成27年度 職員の給与に関する報告・勧告について

本年度のポイント

月例給，特別給とも引上げ

■月例給 職員給与が民間給与を907円（0.22%）下回っているため，給料表及び地域手当の支給割合について改定

■特別給 職員の年間支給月数（4.10月）が民間の年間支給月数（4.21月）を0.11月分下回っているため，0.1月分改定

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27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
405,299円	404,392円	907円 [0.22%]	1,469円 [0.36%]

(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 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】 人事院
下 半 期	2.18月分	2.125月	0.055月	民間—公務 0.11月
上 半 期	2.03月分	1.975月	0.055月	
年間支給月数	4.21月分	4.10月	0.11月	

2 本年度の給与改定の取扱いについて

(1) 給料表

行政職給料表については，国の行政職俸給表（一）及び他の政令指定都市における同種の給料表の改定傾向を考慮のうえ，本市職員の実態に適合した改定を行う必要がある。

また，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基本とし，それぞれに対応する国の俸給表の改定に関する考え方を考慮のうえ，改定を行う必要がある。

(2) 地域手当

地域手当の支給割合について，人事院勧告を考慮のうえ，改定する必要がある。

(3) 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当について，人事院勧告を考慮のうえ，改定する必要がある。

(4) 特別給（期末・勤勉手当）

市内民間事業所における支給状況及び人事院勧告を考慮のうえ、0.1月分引き上げる必要がある。

3 その他の事項について

(1) 地域手当

平成28年4月1日からの地域手当の支給割合について、人事院勧告を考慮して、改定する必要がある。

(2) 単身赴任手当

単身赴任手当の基礎額、及び加算額の限度について、人事院勧告を考慮して、改定する必要がある。

(3) 住居手当

平成26年4月より、持家と借家にかかる手当額に差異を設けたところであるが、今後の制度の在り方について、引き続き更なる検討を進める必要がある。

【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)	↓
25	(△89)	(△0.02)	↓	(76)	(0.02)	↓
26	1,014	0.25	4.10	1,090	0.27	4.10
27	907	0.22	4.20	1,469	0.36	4.20

(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27年度	平成26年度	差(H27-H26)	
平 月 均 額 給 与	給料	340,614円	344,792円	△4,178円
	扶養手当	9,540円	9,863円	△323円
	地域手当	36,126円	36,580円	△454円
	管理職手当	10,564円	10,489円	75円
	住宅手当等	7,548円	7,569円	△21円
	合計	404,392円	409,293円	△4,901円

(注) 1 給料については、平成19年4月1日の給料表の切替えに伴う経過措置額及び平成27年4月1日の給料表の切替えに伴う経過措置を含む。

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。

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	<p>① 多様な幅広い人材の確保のために、採用において様々な制度改革を進めており、今後も、本市が求める人材を確保することができるよう、制度変更による成果を検証するとともに、採用試験の方法等について引き続き研究を進めていく。</p> <p>② 人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とすると定めている地方公務員法の趣旨にのっとり、能力・実績に基づく適正な人事管理を更に進め、組織の活性化を推進していく必要がある。</p> <p>③ 係長昇任選考制度について、本年度より受験開始時期の早期化、試験によらない選考の一部導入及び受験延期制度の拡充といった制度の再構築を行ったが、引き続き更なる検討を行っていく。</p>
◇女性の活躍の促進及び仕事と家庭・地域生活の両立支援	<p>① 女性職員の係長昇任選考の受験率は低い状況が続いているが、将来の更なる活躍への意欲を高められるような取組を進めていく必要がある。</p> <p>② 職員の仕事と家庭・地域生活の両立を支援するため、制度内容の周知を図るとともに、職員全体の意識改革につなげていく努力が必要である。</p> <p>③ 多様な働き方、男女ともに育児や家庭生活に取組みやすい職場環境の整備等、更なるワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいく必要がある。</p>
◇高齢期雇用	<p>意欲と能力のある定年退職者等を再任用することで、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、また、再任用職員の知識経験の一層の活用を図り、市民サービスの向上に寄与することができるような運用を図る必要がある。</p>
◇職員の勤務環境の整備	<p>① 常態的に時間外勤務を行うことは、本人の負担を増大させ、組織の活力を著しく損なうものであり、引き続き総実勤務時間の縮減に向けた積極的な取組が必要である。</p> <p>② 「神戸市職員心の健康づくりのための指針」に沿って、メンタルヘルス不調の未然防止、早期発見から円滑な職場復帰まで、各段階に応じた取組を積極的に進め、職場全体のメンタルヘルス向上に努めていく必要がある。</p> <p>③ 各種ハラスメントに対する取組として、職員間の相互理解・相互尊重を育むことはもちろん、任命権者による具体的な取組を推進していく必要がある。</p>
◇職員の服務規律	<p>任命権者においては、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必要がある。職員においては、法令順守、公正・公平な職務執行、高い倫理観と使命感を持った行動により、市民からの信頼に応えるよう精励されることを要望する。</p>
◇県費負担教職員の給与負担等の権限移譲	<p>県費負担教職員の給与負担等の道府県から政令指定都市への権限移譲について、円滑な移譲に向けた準備を進める必要がある。</p>