

# 平成26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7年ぶりの引上げ

■月例給 職員給与が民間給与を1,014円(0.25%)下回っているため、引上げ改定

■特別給 職員の年間支給月数(3.95月)が民間の年間支給月数(4.12月)を0.17月分下回っているため、0.15月分引上げ改定

## 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26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(ラスパイレース方式)

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (C)=(A)-(B) [(C)/(B)×100]	【参考】 人事院
410,307円	409,293円	1,014円 [0.25%]	1,090円 [0.27%]

(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	1. 96月分	2. 05月	△0. 09月	民間-公務 0.17月
上 半 期	2. 16月分	1. 90月	0. 26月	
年間支給月数	4. 12月分	3. 95月	0. 17月	

## 2 本年度の給与改定の取扱いについて

### (1) 月例給

行政職給料表については、本市職員の実態を踏まえ、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、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) 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して、0.15月分引き上げる必要がある。

### (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、人事院勧告を考慮して、支給額を改定する必要がある。

### (4) 通勤手当

交通用具使用者に係る通勤手当について、人事院勧告を考慮して、使用距離の区分に応じて引き上げる必要がある。

## 【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 (%)	
18	△303	△0.07	4.45	( 18 )	0.00	4.45
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

(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26年度	平成25年度	差 (H26-H25)
給料	344,792円	349,990円	△5,198円
扶養手当	9,863円	10,192円	△329円
地域手当	36,580円	37,070円	△490円
管理職手当	10,489円	10,498円	△9円
住居手当等	7,569円	7,673円	△104円
合計	409,293円	415,423円	△6,130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。本年4月に、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、引き続き更なる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	<p>① 本年度採用試験において初めて実施した「特別枠」制度の成果を検証するとともに、引き続き採用試験の方法等について研究を進めていく</p> <p>② 人事評価制度について、本年度改正された地方公務員法の趣旨を踏まえ、能力・実績に基づく適正な人事管理の推進が必要</p> <p>③ 係長昇任選考について、近年の制度改正の検証を行うとともに、更なる見直しを検討</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 係長昇任選考の見直しに当たっては、女性が積極的にチャレンジできるよう配慮する必要</p> <p>② 男女ともに育児や家庭生活に取り組みやすい職場環境の整備を更に推進する必要</p>
◇高齢期雇用	<p>本年4月より再任用制度が本格活用されているが、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、国や他の自治体の動向に留意しておく必要</p>
◇職員の勤務環境の整備	<p>① 「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</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、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ことが必要</p> <p>③ ハラスメントの発生しない職場づくりに向けて、任命権者による組織的な取組とともに、職員間の相互理解・相互尊重を育むことが必要</p>
◇職員の服務規律	<p>① 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ことが必要</p> <p>② 職員においては、法令順守、公正・公平な職務執行の確保、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することを要望</p>
◇給与制度の総合的見直し	<p>地方公務員の給与制度の総合的見直しについては、国における検討の内容や、国・他の政令指定都市の状況を十分注視していく必要</p>