

平成24年 職員の給与に関する報告の概要

《本年の報告のポイント》

月例給、期末・勤勉手当（ボーナス）ともに据置き

- ① 民間給与との較差（ $\Delta 0.02\%$ ）が極めて小さく、4年振りに月例給の改定を見送り
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）も民間の支給割合とおおむね均衡しており、2年連続で改定なし（3.95月）

1 職種別民間給与実態調査

市内に所在する民間事業所のうち、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の449事業所を調査対象事業所とし、その中から層化無作為抽出法により抽出された110事業所について、人事院、神奈川県人事委員会等と共同して調査を行った（調査完了率86.4%、調査実人員7,910人）。

2 民間給与との比較

(1) 月例給

較差 $\Delta 96$ 円（ $\Delta 0.02\%$ ） [昨年 $\Delta 813$ 円（ $\Delta 0.20\%$ ）]

民間給与	職員の給与	較差
401,214円	401,310円	$\Delta 96$ 円（ $\Delta 0.02\%$ ）

（職員の平均年齢 41.0歳）

(2) 特別給（ボーナス）

民間支給割合	職員の支給月数	差
3.97月分	3.95月分	0.02月分

（注） 勧告月数は、国等と同様に、0.05月単位で決定しており、小数第2位を二捨三入・七捨八入するため、民間支給割合が3.97月分の場合は3.95月となる。

3 本年の給与の改定

(1) 月例給

ア 給料表：本年の較差が極めて小さいことから、改定を行わないこととする。

イ 諸手当：民間事業所の各手当の支給状況等を踏まえると、今回のような極めて小さな較差の中で改定する特段の必要性は認められないことから、改定を行わない。

(2) 期末・勤勉手当

民間の特別給の支給割合（3.97月分）が、職員の期末・勤勉手当の支給月数（3.95月分）とおおむね均衡していることから、改定を行わない。

(3) その他の課題

- ア 住居手当：市内民間事業所における支給状況、他都市の動向及び本市職員の住宅事情等の諸条件を考慮しながら、引き続き検討を行っていく必要がある。
- イ 高齢層職員の昇給・昇格制度：国、他都市及び民間事業の従業者との均衡を図りながら設計されるべきものであり、本市の実情を勘案した最適な形を積極的に検討していくこととする。

4 人事管理に関する報告及び意見

- (1) メンタルヘルス対策：川崎市職員メンタルヘルス対策推進委員会において計画の進行管理を継続的に行いながら、「川崎市職員メンタルヘルス対策第3次実行計画」を着実に推進されたい。
- (2) パワー・ハラスメントに対する取組：職場環境調整義務があることを念頭に置いて、これまでの取組を確実に推進し、国や他の自治体の動向にも目を配りつつ職員が安心して職務に精励できるよう、さらなる対策の充実を期待する。
- (3) 高齢期の雇用の在り方：国や他都市の動向を注視しつつ、この問題に早急に取り組んでいく必要がある。
- (4) 時間外勤務の縮減：効果的な業務執行体制の構築と業務量に見合った適正な職員配置を通じた行政体制の再整備に加え、職員の心身の健康管理に留意しながら、時間外勤務の縮減に向けた取組を強化推進されたい。
- (5) 両立支援制度の推進：仕事と家庭生活との調和を確保できるよう、今後も引き続いて「第3期川崎市次世代育成支援対策特定事業主行動計画」の着実な推進に取り組まされたい。
- (6) 人材の確保・育成：「第3次川崎市人材育成基本計画」の着実な推進に努めるとともに、キャリアの多様化に対応するため、実情に即した制度運用について検討いただきたい。
- (7) 市民からの信頼確保：市民からの期待と信頼に応えられるよう、職務に精励することを要望する。

問い合わせ先 川崎市人事委員会事務局調査課
電話 044-200-3341