

平成26年 職員の給与に関する報告及び勧告の概要

《本年の給与勧告のポイント》

月例給、期末・勤勉手当（ボーナス）ともに7年振りの引上げ

- ① 民間給与との較差（0.29%）を解消するため、月例給を引上げ
（給料表の改定は行わず、借家・借間に係る住居手当支給月額を引上げ）
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）を0.15月分引上げ（支給月数3.95月分→4.10月分）

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492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122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83.5%、調査実人員7,442人）。

2 民間給与との比較

(1) 月例給

民間給与	職員の給与	較 差
405,285円	404,093円	1,192円(0.29%)

(職員の平均年齢 41.4歳)

(2) 特別給（ボーナス）

民間支給割合	職員の支給月数	差
4.08月分	3.95月分	0.13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4.08月分の場合は4.10月分となる。

3 勧告の内容

(1) 月例給

ア 給料表：特定任期付職員給料表、第1号任期付研究員給料表及び第2号任期付研究員給料表について、国との均衡を基本とした引上げ改定を行う（行政職給料表(1)等は改定を行わない。）。

イ 住居手当：較差を解消するため、借家・借間に係る住居手当支給月額を5,900円引き上げる（10,600円→16,500円）。

(2) 期末・勤勉手当

職員の期末・勤勉手当の支給月数（3.95月分）が、民間の特別給の支給割合（4.08月分）を下回っていることから、支給月数を0.15月分引き上げる（3.95月分→4.10月分）。

(3) 改定の実施時期等

平成26年4月1日から実施すること。ただし、(2)については、この勧告を実施するための条例の公布の日から実施すること。

4 報告の内容（3で述べた内容を除く）

(1) 月例給

ア 初任給調整手当：国及び他都市の動向を勘案し、適切な水準を検討する必要がある。

イ 寒冷地手当：国の動向等に留意し、適切に対応する必要がある。

ウ 交通用具使用者に係る通勤手当：国及び他都市の動向を勘案し、適切な水準を検討する必要がある。

(2) その他の課題

- ア 住居手当：引き続き、国、他都市及び市内民間事業所の支給水準を調査し、本市の実情を踏まえた住居手当制度の在り方について検討を重ねる必要がある。
- イ 給与構造改革における経過措置額の廃止：平成19年度から実施した「新たな給与制度の構築」に伴う経過措置額については、支給開始から7年を経過していること並びに国及び他都市との均衡を考慮し、廃止する方向で検討する必要がある。
- ウ 給与制度の総合的見直し：本市の地域手当を国の制度に準じた支給割合とする必要はあるが、世代間の給与配分の適正化及び昇任・昇格制度を踏まえた給料表の構造についても併せて検証していく必要があることから、その結果を踏まえて、給料表及び諸手当の見直しに向けた検討を進めていく。
- 今後、「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会」の最終報告の内容、他都市の状況及び関係法令の改正も考慮しながら、本市における検討状況や実情も踏まえて適切に対応していく必要がある。

5 人事管理に関する報告及び意見

- (1) 人材の確保・育成：市民の意見や社会環境の変化等を考慮した上で、本市が必要としている人材ビジョンを明確化し、人材育成を推進するための効果的な仕組みづくりに取り組まれない。
- (2) 女性職員の登用の拡大：全ての職員が長期的な視点でのキャリア形成が可能となるよう、勤務環境を整備することが重要である。能率的な組織運営の観点から、男女の区別なく能力・実績に基づく適材適所の人事配置を行うという原則を踏まえつつ、女性職員の登用の拡大の取組を推進されたい。
- (3) メンタルヘルス対策
- ア メンタルヘルス対策の取組：職員全体のメンタルヘルス向上のため、「川崎市職員メンタルヘルス対策推進計画」の進行管理を継続的に行いながら、メンタルヘルス対策を着実に推進されたい。
- イ パワー・ハラスメント等に対する取組：相談窓口の周知や研修等による意識啓発を図り、ハラスメントを防止することで、メンタルヘルスの向上や良好な職場環境づくりに努められたい。
- (4) 時間外勤務の縮減：管理監督者及び任命権者は、時間外勤務が増加している現状を踏まえ、必要な縮減策に取り組まれない。
- (5) 高齢期の雇用の在り方：雇用と年金の接続を図るため、国及び他都市の状況等に留意しながら、本市に最適な人事給与制度の構築に向けた検討を引き続き進める必要がある。
- (6) 市民からの信頼確保：不祥事の根絶と公務への信頼回復に向け、あらゆる機会を通じて適正な職務執行及び公務員倫理の確保に取り組まれない。

【参考】

1 給与勧告に伴う職員の平均給与月額

勧告前の給与月額	改定額	勧告後の給与月額	平均年齢
404,093 円	1,192 円	405,285 円	41.4 歳

2 給与勧告に伴う職員の平均年間給与

勧告前の平均年間給与	勧告後の平均年間給与	平均年間給与の差
6,445,000 円	6,525,000 円	80,000 円(1.24%)

3 給与勧告に伴う所要額（見込）

- (1) 企業職を除いた場合 約7億6,000万円
- (2) 企業職を含めた場合 約9億8,000万円

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