

平成27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》

- ① 月例給、期末・勤勉手当（ボーナス）ともに引上げ
 - ・ 民間給与との較差（0.32%）を解消するため、月例給を引上げ（給料月額を引上げ）
 - ・ 期末・勤勉手当（ボーナス）を0.10月分引上げ（支給月数4.10月分→4.20月分）
- ② 給与制度の総合的見直し
 - ・ 国の制度に準じて地域手当の支給割合を引き上げるとともに、本市の実情を踏まえ給料月額を引下げ

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509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124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84.4%、調査実人員8,305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
409,295円	407,985円	1,310円(0.32%)

(2) 特別給（ボーナス）

民間支給割合	職員の支給月数	差
4.21月分	4.10月分	0.11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4.21月分の場合は4.20月分となる。

3 本年の給与の改定

(1) 月例給

ア 行政職給料表(1)：較差を解消するため、平均改定率を0.35%として引き上げる。その際、職員の初任給が民間の初任給を下回っていることを踏まえ、世代間の給与配分を適正化する観点から、初任給を2,000円引き上げ、若年層についても同程度引き上げ、その他は600円を基本に引き上げる。

イ 行政職給料表(1)以外の給料表：行政職給料表(1)との均衡を基本とし、引上げ改定を行う。

ウ 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。

(2) 期末・勤勉手当

職員の期末・勤勉手当の支給月数（4.10月分）が、民間の特別給の支給割合（4.21月分）を下回っていることから、支給月数を0.10月分引き上げる（4.10月分→4.20月分）。

(3) 改定の実施時期等

平成27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) その他の課題

- ア 給与構造改革における経過措置額の廃止：本市の状況を勘案し、また、国及び他都市においても同様の経過措置の廃止が進んでいることから、早急に廃止する方向で検討する必要がある。
- イ 高齢層職員の昇給制度の見直し：地方公務員の給与制度については、均衡の原則に配慮し、国家公務員との均衡を図りながら設計されるべきものとされていることから、本市においても、国の制度内容や他都市の動向を踏まえ、見直しを検討する必要がある。

4 給与制度の総合的見直し

(1) 基本的な考え方

国は、昨年の人事院勧告を受けて、本年4月から、①俸給表水準の平均2%引下げ、地域手当の支給割合、支給地域等の変更、②50歳台後半層の職員が多く在職する号俸の最大4%引下げ、③単身赴任手当や管理職員特別勤務手当などの諸手当の改善などを内容とする給与制度の総合的見直しに取り組んでいるところである。また、総務省は「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会」において、昨年12月、各地方公共団体でも給与制度の総合的見直しに係る課題に主体的に取り組んでいく必要があるとする内容の報告書をまとめたところである。

本委員会は、本市職員の平均年齢が上昇していることや国と同様に50歳台後半層の職員給与が民間給与を上回っている状況を踏まえ、給与カーブのフラット化を進める観点から、次のとおり措置すべきと考えた。

(2) 給料表

- ア 行政職給料表(1)：後述する地域手当の引上げを踏まえ、民間給与水準との均衡を図る観点から、全ての級号給において最大で3.6%程度の引下げを行う。また、給与カーブのフラット化を進める観点から、50歳台後半層の職員が多く在職する3級以上の高位号給については、前述の引下げに加え、最大で2%程度の引下げを行う。
- イ 行政職給料表(1)以外の給料表：行政職給料表(1)との均衡を基本とし、引下げ改定を行う。ただし、医療職給料表(1)については、医師の処遇を確保する観点から改定を行わない。

(3) 地域手当

本市に在勤する国家公務員の給地区分を考慮し、支給割合を4%引き上げる(12%→16%)。また、医療職給料表(1)の適用を受ける職員に支給する地域手当についても、国の制度改正に準じて、支給割合を1%引き上げる(15%→16%)。

(4) 諸手当(地域手当を除く。)

- ア 単身赴任手当：国との均衡を考慮し、基礎額等の改定を行う必要がある。
- イ 管理職員特別勤務手当：国の制度改正に準じて、適切に対応する必要がある。

(5) 改定の実施時期等

平成28年4月1日から実施すること。なお、(2)ア後段については、激変を緩和するため国及び他都市との均衡を考慮した経過措置を講ずるものとし、同イについても同様の措置を講ずるものとする。

【参考】給与制度の総合的見直しを平成27年4月1日から実施した団体数

都道府県	42/47 団体	(89.4%)
指定都市	4/20 団体	(20.0%)

(資料出所：総務省)

※ 給与制度の総合的見直しを平成27年4月1日から実施していない団体においても、本年、複数の団体で、給与制度の総合的見直しを平成28年4月1日から実施する内容の人事委員会勧告が行われている。

5 人事管理に関する報告及び意見

(1) 人材の確保・育成

ア 人材の確保：就職の選択肢として本市に目を向けてもらうため、効果的な情報発信に努めていく。

イ 人材の育成：新たな人材育成基本計画の策定では、管理監督者については職場内での効果的な人材育成を進めるための指針や実務的な研修、職員については階層別研修の充実について検討されたい。

ウ 女性職員の登用の拡大：行動計画に基づく取組を計画的かつ実効的に推進していく必要がある。

エ 昇任制度の在り方：受験率減少への対策を講じるとともに、本市の人員構成の変容を踏まえ、各職位に求められる役割や能力等を検証し、職員の意識の更なる向上に向けた取組を推進する必要がある。

(2) 勤務環境の整備

ア 時間外勤務の縮減：喫緊の課題であるため、引き続き、全庁を挙げた取組が望まれる。

イ 両立支援制度の推進：意識啓発を図る研修の取組など、第4期行動計画の実現が求められる。

ウ メンタルヘルス対策：一次予防の取組が重要度を増しており、取組の強化を引き続き推進していくことが望ましい。

(3) 職員の勤務条件等に関する諸課題

ア 高齢期の雇用の在り方：国及び他都市等の動向を注視しつつ、中長期的に公務組織が持続可能なものとなるよう、本市に最適な制度の構築に向けた検討を継続する必要がある。

イ 市民からの信頼確保：コンプライアンス（法令遵守）の徹底や不祥事の発生しにくい風通しの良い職場環境づくりなどに積極的に取り組まれない。

【参考】

1 公民較差に基づく給与改定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
407,985 円	1,310 円	409,295 円	41.8 歳

2 公民較差に基づく給与改定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
6,569,000 円	6,631,000 円	62,000 円(0.94%)

3 公民較差に基づく給与改定に伴う所要額（見込）

(1) 企業職を除いた場合 約 5 億 9,000 万円

(2) 企業職を含めた場合 約 7 億 6,000 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