

## 令和元年 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》

月例給は2年振り、期末・勤勉手当（ボーナス）は6年連続でともに引上げ

- ① 民間給与との較差（0.09%）を解消するため、月例給（給料月額）を引上げ
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）を0.05月分引上げ（支給月数4.45月分→4.50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532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121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84.6%、調査実人員8,967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
408,787円	408,410円	377円(0.09%)

(職員の平均年齢 41.8歳、平均勤続年数 17.3年)

#### (2) 特別給（ボーナス）

民間支給割合	職員の支給月数	差
4.51月分	4.45月分	0.06月分

### 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0.10%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及び国との均衡を勘案して、大卒初任給を2,000円、高卒初任給を2,300円、それぞれ引き上げる。これを踏まえ、若年層に重点を置き、30歳台後半の職員が在職する号給までを引き上げる。

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。

#### (2) 期末・勤勉手当

職員の期末・勤勉手当の支給月数（4.45月分）が、民間の特別給の支給割合（4.51月分）を下回っていることから、支給月数を0.05月分引き上げる（4.45月分→4.50月分）。なお、支給月数は、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4.51月分の場合は4.50月分としている。

#### (3) 改定の実施時期等

平成31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 単身赴任手当：国の再任用職員との均衡を考慮し、配偶者と別居して単身で赴任する再任用職員に単身赴任手当を支給することが適当である。

- イ 勤務1時間当たりの給与額：勤務1時間当たりの給与額について、その算定基礎に寒冷地に在勤する職員に支給する寒冷地手当を含めて算出することが適当である。
- ウ 教員給与制度：義務教育諸学校と高等学校の教育職については、職務や職責に共通する点が多く、また、更なる人材育成の観点から校種をまたぐ柔軟な人事交流を行うためには、教員給与制度について検討する必要がある。

#### 4 人事管理に関する報告及び意見

##### (1) 勤務環境の整備と働き方・仕事の進め方改革

- ア 長時間勤務の是正：本委員会は、本年4月から時間外勤務の上限時間の導入等を内容とする規則を定めたところ。任命権者においては、上限時間を遵守することはもちろん、やむを得ずこれを超えた場合は、要因の整理、分析、事後の検証を適切に行うことが求められる。
- イ ハラスメント対策：管理監督者にあつては、日常のマネジメントを通じハラスメントを未然に防ぐとともに、職員が能力を十分発揮できる良好な職場環境の実現に向けた取組を進められたい。
- ウ メンタルヘルス対策：職員メンタルヘルス対策第2次推進計画の策定を契機にメンタルヘルス対策を一層加速させていくことを期待する。多様な視点から検討を続け、取組を着実に推進されたい。
- エ 高齢期の雇用の在り方：国の定年引上げの動向を注視しつつ、再任用職員の活用に関する検討を進め、高齢期の雇用に係る制度の適切な運用に努められたい。
- オ 多様な働き方の推進：多様な有為の人材がそれぞれの能力を十分に発揮できる職場環境の構築に向け、多様な働き方を認めていくことが重要な課題である。

##### (2) 人材の確保・育成

- ア 人材の確保：多様化する市民ニーズや地域課題への確かつ迅速に対応できる人材を確保するため、今後も継続的かつ安定的な人材の確保に向けた対策を積極的に推進していく。
- イ 人材の育成：新規採用職員から始まる階層別研修等により各職位で求められる能力の伸長や意識の向上に引き続き取り組み、川崎市人材育成基本方針を踏まえ、計画的に推進されたい。
- ウ 女性活躍推進・次世代育成支援：今後更なる女性職員の登用の拡大を図るには、将来に対する不安を軽減し、前向きなキャリアプランを持てるよう新たな取組の効果が期待される。
- エ 昇任制度の在り方：引き続き、昇任制度の公平かつ公正な運用に努めるとともに、任命権者と連携しながら適切な係長昇任選考の在り方について検討を続けていく。

(3) 会計年度任用職員制度：任用が円滑に開始されるよう、制度の実施に向け必要な準備を進められたい。

(4) 市民からの信頼確保：厳正な服務規律の確保と公務員倫理の確立に取り組まれたい。

#### 【参考】

##### 1 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	平均勤続年数
408,410円	377円	408,787円	41.8歳	17.3年

##### 2 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
6,718,000円	6,745,000円	27,000円(0.40%)

##### 3 給与改定に伴う所要額（見込）

- (1) 企業職を除いた場合 約3億9,000万円
- (2) 企業職を含めた場合 約4億6,000万円

問合せ先 川崎市人事委員会事務局調査課  
電話 044-200-3341