

令和2年 職員の給与に関する報告の概要

《報告のポイント》

民間給与との較差（0.02%）が極めて小さく、2年振りに月例給の改定を見送り

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491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111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。なお、本年は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、特別給等に関する調査を6月29日から7月31日まで先行して実施し（調査完了率74.5%）、月例給に関する調査は8月17日から9月30日までの期間で実施した（調査完了率70.9%、調査実人員6,388人）。

2 民間給与との比較

月例給

民間給与	職員の給与	較 差
411,004 円	410,926 円	78 円 (0.02%)

(職員の平均年齢 42.0 歳、平均勤続年数 17.4 年)

3 本年の給与の改定（月例給）

行政職給料表（1）：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。

行政職給料表（1）以外の給料表：行政職給料表（1）との均衡を考慮し、改定を行わないこととする。

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、改定を行わないことが適当である。

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：時間外勤務の要因に係る整理、分析及び検証の結果を適切に共有し、今後の長時間勤務の是正の取組に活用されたい。また、労働安全衛生の観点からは、勤務時間等の適正な把握及び管理を進め、一層の職員の安全と健康の確保に努められたい。

イ ハラスメント対策：ハラスメントを未然に防ぎつつ、職員が能力を十分発揮できる良好な職場環境づくりに向けた取組を積極的に進められたい。

ウ メンタルヘルス対策：新型コロナウイルス感染症の拡大がメンタルヘルスに及ぼす影響などの環境変化等にも留意しつつ、「川崎市職員メンタルヘルス対策第2次推進計画」に基づく各取組の着実な推進に向けて、引き続き多様な視点から検討を行い、メンタルヘルス対策を強化されたい。

エ 高齢期の雇用の在り方：定年延長を含めた高齢期の雇用について、地方公務員法の一部を改正する法律案の趣旨や国及び他都市の動向を踏まえ、雇用と年金の接続を図りながら適切に対応していく必要がある。

オ 多様な働き方の推進：新型コロナウイルスの感染拡大がもたらしたこの難局における対応については、その効果と課題を検証し、今後の多様な働き方の推進に活用していくことが重要である。現下の状況を契機として今後を見据え、引き続き効果的に取組を進められたい。

(2) 人材の確保・育成

ア 人材の確保：社会環境の変化に合わせた効果的な手法を引き続き検討しつつ、任命権者と連携しながら人材の確保に向けた取組を推進していく。

イ 人材の育成：任命権者においては、職員が明確なキャリアプランを持ちながらいきいきと働けるよう、「川崎市人材育成基本方針」を踏まえた取組を行うことを期待する。

(3) 市民からの信頼確保：様々な機会を通じて職員の自覚を促し、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。職員一人ひとりに対しては、高い規範意識と強い責任感を持って、職務に精励することを望む。

【参考】（令和2年10月22日の勧告内容による。）

1 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
6,780,000 円	6,760,000 円	△20,000 円(△0.29%)

2 給与改定に伴う所要額（見込）

- (1) 企業職を除いた場合 △約3億円
- (2) 企業職を含めた場合 △約3億6,000万円

問合せ先 川崎市人事委員会事務局調査課
電話 044-200-3341