

## 平成29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4年連続の引上げ

- ① 民間給与との較差（0.10%）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0.10月分引上げ（支給月数4.30月分→4.40月分）
- ③ 扶養手当及び住居手当の見直し

### 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519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119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87.4%、調査実人員8,592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
407,594円	407,207円	387円(0.10%)

#### (2) 特別給（ボーナス）

民間支給割合	職員の支給月数	差
4.39月分	4.30月分	0.09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、初任給を700円引き上げ、若年層についても同程度引上げ、その他は200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 再任用職員の給料月額：行政職給料表(1)の再任用職員の係長級、課長補佐及び課長級の給料月額を、現役職員の初号給の給料月額と同額まで引上げ。また、行政職給料表(1)以外の給料表についても現役職員の初号給の給料月額を下回っているものは、初号給の給料月額と同額まで引上げ。

エ 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（4.30月分）が、民間の特別給の支給割合（4.39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（4.30月分→4.40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4.39月分の場合は4.40月分としている。

#### (3) その他手当

ア 扶養手当：配偶者に係る手当額（15,300円）及び父母等に係る手当額（6,800円）は7,000円とし、子に係る手当額（6,800円）は10,000円とするほか、職員に配偶者がいない場合の扶養親族1人に係る手当額を11,800円とする取扱いを廃止する。

イ 住居手当：借家・借間居住者に対して支給している手当額（16,500円）を、30歳以下の職員は25,200円とし、31歳以上40歳以下は16,500円に据え置き、41歳以上を10,000円とする。

#### (4) 改定の実施時期等

平成29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、(3)については平成30年4月1日から実施すること。

なお、(3)については、報告で述べた趣旨を考慮して、所要の経過措置を講ずること。

## 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**：任命権者は本年3月に「川崎市働き方・仕事の進め方改革推進プログラム」を策定した。この取組は、勤務環境の向上へとつながることが求められる。

ア **時間外勤務の縮減**：時間外勤務を根本的に減らしていくためには、効率的な業務執行体制の構築、業務自体の減量化等が不可欠であり、こうした検討の成果にも注目していく。また、労働安全衛生の観点からは、管理職や教員を含めた全職員を対象に長時間勤務の是正が求められるところであり、勤務時間の適正管理をより徹底するなどの取組を進めていく必要がある。

イ **仕事と家庭生活の両立支援の推進**：多様な働き方の推進に向けた取組のひとつとして試行された時差勤務は、試行結果の検証等を十分に行い、本市の実情に即した制度を検討されたい。また、任命権者においては、「川崎市イクボス宣言」の趣旨を踏まえ、職場環境の整備に向けた管理職の意識改革を推進されたい。

ウ **メンタルヘルス対策**：本年度は「川崎市職員メンタルヘルス対策推進計画」の検証を行うものと位置付けられている。これまでの取組の効果を適正に把握するとともに、今後のメンタルヘルス対策の取組に向けての準備を進められたい。

エ **高齢期の雇用の在り方**：再任用職員の係長級以上への配置は、退職予定者が退職後について自らの希望と能力に応じた働き方を選択する際の選択肢が広がることにつながるため、具体的な任用に向けて検討を進められたい。

### (2) 人材の確保・育成

ア **人材の確保**：多様な有為の人材を確保することは引き続き重要な課題である。今後も広報活動を中心に、本委員会は、積極的な人材確保対策を推進していく。

イ **人材の育成**：人材育成に関する取組は継続して実施されることで大きな効果を発揮するものであるため、取組について検証し改善を図りながら、「川崎市人材育成基本方針」が示す職員のあるべき姿の実現に向けた人材育成を継続的に推進されたい。

(3) **会計年度任用職員制度の導入等について**：法改正の趣旨を踏まえ、臨時的任用職員及び非常勤職員の任用や勤務条件に関する制度の適正かつ円滑な実施の確保に向けて検討を進められたい。

(4) **市民からの信頼確保**：管理監督者にあつては、職場において個々の職員と適切なコミュニケーションを取り、不祥事の発生しにくい風通しの良い職場環境づくりに努められたい。職員一人ひとりに対しては、規範意識を高く持って職務に精励することを期待する。

### 【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
407,207円	387円	407,594円	41.7歳

#### 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
6,637,000円	6,685,000円	48,000円(0.72%)

#### 3 給与改定に伴う所要額（見込）

- (1) 企業職を除いた場合 約6億9000万円
- (2) 企業職を含めた場合 約8億2000万円

問合せ先 川崎市人事委員会事務局調査課  
電話 044-200-3341