

平成25年9月30日
川崎市人事委員会

平成25年 職員の給与に関する報告の概要

《本年の報告のポイント》

月例給、期末・勤勉手当（ボーナス）ともに据置き

- ① 民間給与との較差（ $\Delta 0.02\%$ ）が極めて小さく、月例給の改定を見送り
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）も民間の支給割合とおおむね均衡しており、改定なし（3.95月）

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499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123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86.9%、調査実人員9,201人）。

なお、本年から調査対象産業を公務等を除く全産業に拡大した。

2 民間給与との比較

(1) 月例給

較差 $\Delta 98$ 円（ $\Delta 0.02\%$ ）

民間給与	職員の給与	較差
402,431円	402,529円	$\Delta 98$ 円（ $\Delta 0.02\%$ ）

（職員の平均年齢 41.1歳）

(2) 特別給（ボーナス）

民間支給割合	職員の支給月数	差
3.97月分	3.95月分	0.02月分

（注） 勤告月数は、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3.97月分の場合は3.95月となる。

3 本年の給与の改定

(1) 月例給

ア 給料表：本年の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。

イ 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。

(2) 期末・勤勉手当

民間の特別給の支給割合（3.97月分）が、職員の期末・勤勉手当の支給月数（3.95月分）とおおむね均衡していることから、改定を行わない。

(3) その他の課題

- ア 住居手当：市内民間事業所の支給状況、他都市の動向等を踏まえると、制度導入当初と比べ大きく社会情勢が変化していることから、住居手当を見直す時期に来ている。今後は、給与原資の適正配分の観点からも、制度の再構築に向けて検討を行う必要がある。
- イ 高齢層職員の昇給・昇格制度：本年、人事院が報告した給与制度の総合的見直しに伴う検討状況、他都市の動向等を注視しつつ、本市の実情を勘案した最適な昇給・昇格制度について、検討を進めていく必要がある。

4 人事管理に関する報告及び意見

- (1) メンタルヘルス対策：今後もメンタルヘルス不調者を増やさないよう、予防対策に一層重点を置く必要がある。本年度は、「川崎市職員メンタルヘルス対策第3次実行計画」の最終年度であり、次期実行計画策定に着手に取り組まれない。
- (2) 高齢期の雇用の在り方：国や他都市等の動向を注視して、本市の実情に応じた最適な人事給与制度の構築及びその運用に向けて取組を継続する必要がある。
- (3) 時間外勤務の縮減：効果的な業務執行体制の構築と業務量に見合った適正な職員配置を通じた行政体制の再整備に加え、職員の心身の健康管理に留意しながら、時間外勤務の縮減に向けた取組を強化推進されたい。
- (4) 人材の確保・育成：人材の確保については、優れた資質や能力を有する人物を確保するための試験制度の検討を行う必要がある。人材の育成については、「第3次川崎市人材育成基本計画」の着実な推進に取り組まれない。
- (5) 市民からの信頼確保：職員一人ひとりが厳正な規律意識と高い倫理観を持ち、常に全体の奉仕者であるとの自覚を持って職務に専念し、市民からの期待と信頼に応えられるよう、職務に精励することを要望する。

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