

## 平成22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》

2年連続して月例給、ボーナスともに引下げ ～ 平均年間給与は△9.3万円（△1.42%）

- ① 民間給与との較差（△0.17%）を解消するため、月例給を引下げ改定  
（給料については、中高年齢層に限定し、管理職層を平均より大きく引下げ、あわせて管理職手当を引下げ改定）
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）を引下げ（△0.2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446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110事業所について調査を行った。

### 2 民間給与との比較

#### (1) 月例給

較差△706円（△0.17%） [昨年△784円（△0.19%）]

| 民間給与     | 職員の給与    | 較差            |
|----------|----------|---------------|
| 404,279円 | 404,985円 | △706円（△0.17%） |

#### (2) 特別給

| 民間支給割合 | 職員の支給月数 | 差       |
|--------|---------|---------|
| 3.97月分 | 4.15月分  | △0.18月分 |

### 3 本年の給与の改定

#### (1) 月例給

ア 行政職給料表(1)：平均改定率を0.17%として給料月額を引き下げる。ただし、若年層については改定を行わず、中高年齢層に限定して引き下げ、管理職層である6級以上は平均より大きく概ね0.30%引き下げる。

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、引下げ改定。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。

ウ 保障する給料月額：保障する給料月額を受ける職員の在級状況を考慮して、一律に0.24%の引下げ改定を行う。

エ 管理職手当：管理職手当の基礎とした各号給における引下げ額を考慮して引き下げる。

オ その他の手当：特段の必要性が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（4.15月分）を下回っていることから、0.2月分引き下げ、3.95月分とする。

#### (3) 改定の実施時期等

職員の給与と民間給与を年間で均衡させるための所要の調整措置を講じた上、この勧告を実施するための条例の公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）から実施する。

(4) その他の課題

- ア 時間外勤務手当：市内民間事業所の取扱い、国及び他都市の動向に鑑み、時間外勤務手当の支給割合の引上げ対象となる月 60 時間を超える時間外勤務の積算の基礎に、日曜日又はこれに相当する日の勤務時間を含めることについて検討する必要がある。
- イ 教員特別手当：国の義務教育費国庫負担金の縮減や、市立小中学校等の教員に支給される給与の改定状況等について注視し、教員特別手当の引下げ改定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) 人材の確保・育成

- ア 多様で有為な人材の確保：面接スキルの向上を図る等、面接を重視した採用を行う。
- イ 係長昇任選考：若手登用機会のさらなる拡大の検討や任命権者における受験環境整備が重要である。

(2) 勤務環境の整備

- ア 時間外勤務の縮減：管理監督者をはじめ、すべての職員がコスト意識を持つことが重要である。
- イ 両立支援の推進：育児休業制度等の見直しや短期介護休暇の創設を行った。任命権者の実効性ある取組を期待する。
- ウ メンタルヘルス対策：管理監督者のリーダーシップが重要。引き続きリワーク研修センターの活用も有効である。

(3) 高齢期雇用の在り方：本市の実情を踏まえつつ、国等の動向を注視し具体的な検討を行う必要がある。

(4) 市民からの信頼確保：市民の期待にこたえ信頼される公平・公正な職務遂行を切望する。

#### 【参考】

##### 1 モデル給与例

(単位：円)

| 職務段階 | 年齢  | 扶養親族   | 勧告前     |            | 勧告後     |            | 年間給与額の差   |
|------|-----|--------|---------|------------|---------|------------|-----------|
|      |     |        | 月額      | 年間給与       | 月額      | 年間給与       |           |
| 係員   | 30歳 | 配偶者    | 291,100 | 4,639,000  | 291,100 | 4,583,000  | △ 56,000  |
| 係長   | 40歳 | 配偶者、子2 | 432,200 | 6,990,000  | 431,700 | 6,892,000  | △ 98,000  |
| 課長   | 50歳 | 配偶者、子2 | 618,400 | 10,054,000 | 616,600 | 9,897,000  | △ 157,000 |
| 局長   | 58歳 | 配偶者    | 759,000 | 12,590,000 | 756,300 | 12,377,000 | △ 213,000 |

※1 モデル給与例の月額、給料、扶養手当、地域手当(12%)、住居手当(自宅居住者)及び管理職手当(局長は1種及び課長は8種)を基礎に、年間給与は、これらに加え、期末・勤勉手当を基礎に算出した。

※2 額については、月額は百円未満を、年間給与及びその差は千円未満を四捨五入している。

##### 2 給与勧告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  |
|----------|--------|----------|-------|
| 404,985円 | △ 706円 | 404,279円 | 41.2歳 |

##### 3 給与勧告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 | 平均年間給与の減少額          |
|------------|------------|---------------------|
| 6,541,000円 | 6,448,000円 | △ 93,000円 (△ 1.42%) |

##### 4 給与勧告に伴う所要額(見込)

- (1) 企業職を除いた場合 約△ 9億4,000万円
- (2) 企業職を含んだ場合 約△12億円

|  |
|--|
| 問い合わせ先 川崎市人事委員会事務局調査課<br>電話 044-200-3341 |
|--|