

令和3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》

月例給は改定見送り、期末・勤勉手当（ボーナス）は2年連続で引下げ

- 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）を0.15月分引下げ（支給月数4.45月分→4.30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486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、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74.1%、調査実人員5,445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
411,950円	412,021円	$\Delta 71$ 円($\Delta 0.02\%$)

(職員の平均年齢 42.1歳、平均勤続年数 17.4年)

(2) 特別給（ボーナス）

民間支給割合	職員の支給月数	差
4.30月分	4.45月分	$\Delta 0.15$ 月分

3 本年の給与の改定

(1) 月例給

ア 行政職給料表(1)：較差が極めて小さいことから、改定を行わないこととする。

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

(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(4.30月分)を上回っていることから、支給月数を0.15月分引き下げる(4.45月分→4.30月分)。支給月数の引下げ分は、期末手当から差し引くこととする。なお、支給月数は、国等と同様に0.05月単位で決定している。

(3) 改定の実施時期等

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 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：長時間勤務の是正は、喫緊の課題として継続的に取り組んでいく必要があり、任命権者においては、上限時間・月数を超えた時間外勤務の要因の調査、分析及び検証を行うとともに、管理監督者の適切なマネジメントのもと長時間勤務の是正に努められたい。

イ 多様で柔軟な働き方の推進：新型コロナウイルスの感染拡大により、社会全体において急速に働き方の見直しが進む中、本市においても、多様で柔軟な働き方の実現に向けた取組の一層の推進が求め

られる。

ウ **メンタルヘルス対策**：引き続きメンタルヘルス対策の取組を強化していくことが求められることから、管理監督者においては、所属職員の心の健康保持に努め、任命権者においては、メンタルヘルス対策に係る各取組の着実な推進に向けて適切な対応を図られたい。

エ **ハラスメント対策**：公民問わず、ハラスメントへの対策がより一層求められる中、ハラスメント対策の取組の更なる推進に努められたい。

(2) 人材の確保・育成

ア **人材の確保**：多様で有為な人材の安定的かつ継続的な確保のため、採用試験の実施状況や社会動向等の環境変化を踏まえながら、採用試験の研究や効果的な広報の手法の検討等を行っていく。

イ **人材の育成**：任命権者においては、全ての職員が、求められる能力を身に付けるとともに、キャリアプランを持ちながら働けるよう、効果的な人材育成を行うための支援に取り組まれたい。

(3) **定年の引上げについて**：定年の引上げに向け、多岐にわたる検討事項や条例・規則等の制定・改正事項について、関係部署が一体となって対応していかなければならない。

(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
6,778,000 円	6,716,000 円	△62,000 円(△0.91%)

2 給与改定に伴う所要額（見込）

- (1) 企業職を除いた場合 △約 9 億円
- (2) 企業職を含めた場合 △約 10 億 7,000 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