

令和5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2年連続で引上げ

- ① 民間給与との較差（0.97%）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4.40月分→4.50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531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、人事院等と共同して調査を行った（調査完了率80.7%、調査実人員7,376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
415,329円	411,332円	3,997円(0.97%)

(職員の平均年齢 42.1歳、平均勤続年数 17.2年)

(2) 特別給（ボーナス）

民間支給割合	職員の支給月数	差
4.50月分	4.40月分	0.10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、給料表の引上げ改定を行う。その際、国との均衡を勘案して、高卒初任給を12,000円、大卒初任給を11,000円引き上げる。これを踏まえ、若年層が在職する号給に重点を置き、そこから改定率を逡減させる形で全ての級号給において引上げ改定を行う。

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 定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額

行政職給料表(1)においては、国との均衡を基本とした改定を行うとともに、基準給料月額が各級の初号給を下回る場合には、当該級の初号給の給料月額と同額まで引き上げる。また、行政職給料表(1)以外の給料表においても、行政職給料表(1)との均衡を考慮し、所要の改定を行う。

(2) 期末・勤勉手当

職員の期末・勤勉手当の支給月数（4.40月分）が、民間の特別給の支給割合（4.50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（4.40月分→4.50月分）。なお、支給月数は、国等と同様に0.05月単位で決定している。

また、支給月数の引上げ分は、人事院勧告の内容を踏まえ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分する。

(3) 改定の実施時期等

令和5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実施すること。

(4) その他の課題

ア 会計年度任用職員について

(7) 給与改定の取扱い

本年4月に国の非常勤職員の給与に関する指針が改正され、常勤職員の給与が改定された場合、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて非常勤職員の給与の改定に努めることとなったことを踏まえ、本市においても、国の非常勤職員や本市の常勤職員との均衡の観点から、会計年度任用職員の給料等の改定を行う際の適用日等について検討していく必要がある。

(イ) 勤勉手当

令和6年4月1日に改正地方自治法が施行されること等に伴い、会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給が可能となった。本市においても、国の非常勤職員や本市の常勤職員との均衡の観点を踏まえながら、期間率や成績率の取扱い、人事評価の結果を適切に反映させる方法等について検討を進め、適切に対応していく必要がある。

イ 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

人事院は、本年8月、公務員人事管理に関する報告の中で、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（いわゆる「給与制度のアップデート」）を行うための骨格案を示した。本市においても、国や他都市の動向を注視していくとともに、本市の給与制度の在り方について整理していく必要がある。

4 人事管理に関する報告及び意見

(1) 人材の確保・育成

ア 人材の確保

民間企業の採用活動の早期化等が進む中、多様で有為な人材を確保するため、受験者の負担軽減に向けた試験制度の見直しや技術系職種への新たな試験の導入等により、受験者数の増加を図っていく。

イ 人材の育成

職員研修におけるオンラインと対面の使い分け、専門職種における局や所属を越えた人材育成など、職員の能力を高め、職員の成長が組織力向上につながるよう効果的に取組を進める必要がある。

ウ 昇任制度の在り方

係長昇任選考及び主任昇任選考の見直しにより、昇任への不安感や仕事と家庭の両立に対する負担感等が軽減され、より責任のある職を目指す職員の増加や女性職員の一層の活躍を期待する。

エ 定年の引上げについて

来年4月から役職定年した職員の配置が行われるが、役割や責任を踏まえた適切な業務分担等に留意するとともに、課題を検証し、職員全体が意欲的に働くことのできる職場の実現に努められたい。

(2) 勤務環境の整備

ア 長時間勤務の是正

所属の内外に協力体制を構築することや、業務の平準化等の積極的な取組が必要である。特に教員の時間外在校等時間は看過できない状態であり、今後、国の動向を注視しつつ一層の取組の推進を求める。

イ 誰もが働きやすい職場環境づくり

働き方に関する価値観やライフスタイルが多様化する中、男性の育児休業の取得や障害者雇用を促進する取組など、ワーク・ライフ・バランスの実現や互いに理解し合える職場環境づくりを推進されたい。

ウ メンタルヘルス対策

新本庁舎への移転を契機としたワークスタイル変革や、新型コロナウイルス感染症の5類移行後の状況変化など、職員のメンタルヘルスへの影響を把握し、実効性のあるメンタルヘルス対策を強く求める。

エ ハラスメント対策

ハラスメントは、職員の能力発揮を妨げ、職場秩序の乱れ等につながることから、根絶に向けた強い意志を持って、相談窓口の設置や研修の実施など、予防から再発防止に至る一連の対策が必要である。

(3) 市民からの信頼確保

不祥事等の発生を未然に防ぐため、職場内のコミュニケーションの活性化を図り、職務に安心して取り組むことのできる風通しのよい職場風土を醸成されたい。

【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	平均勤続年数
411,332円	3,997円	415,329円	42.1歳	17.2年

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
6,746,000円	6,853,000円	107,000円(1.59%)

3 給与改定に伴う所要額（見込）

- (1) 企業職を除いた場合 約15億8,000万円
- (2) 企業職を含めた場合 約18億7,000万円

問合せ先 川崎市人事委員会事務局調査課
電話 044-200-3341