

## 令和6年 職員の給与に関する報告及び勧告の概要

本日、川崎市人事委員会は、川崎市議会及び川崎市長に対し、以下のとおり職員の給与に関する報告及び勧告を行いました。

### 《本年の給与勧告のポイント》

～ 約30年ぶりとなる高水準のベースアップ ～

月例給、期末・勤勉手当（ボーナス）ともに3年連続で引上げ

- ① 民間給与との較差（2.67%）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4.50月分→4.60月分）

### 1 民間給与との比較

#### (1) 月例給

民間給与	職員の給与	較差
427,073円	415,973円	11,100円 (2.67%)

(職員の平均年齢 42.2歳、平均勤続年数 17.3年)

#### (2) 特別給（ボーナス）

民間支給割合	職員の支給月数	差
4.61月	4.50月	0.11月

### 2 本年の給与の改定

#### (1) 月例給

- ・較差を解消するため、給料表を引上げ改定
- ・国との均衡を勘案し、高卒初任給を19,300円、大卒初任給を20,100円引上げ
- ・若年層に重点を置きつつ、中堅以上の職員の処遇改善の観点から、全ての級号給において引上げ
- ・定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額について、国との均衡を基本とした改定を行うとともに各級の初号給を下回る場合には、初号給の給料月額まで引上げ

#### (2) 期末・勤勉手当

- ・年間4.50月分 ⇒ 4.60月分
- ・期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに0.05月分引上げ

#### (3) 寒冷地手当

国の動向等に留意し、適切に対応

### 3 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

#### (1) 給料表及び給与制度

- ・給料表の改定による初任給の引上げ
- ・初任給基準の引上げ

#### (2) 勤勉手当

- ・特定任期付職員に勤勉手当を新たに支給し、特定任期付職員業績手当を廃止

#### (3) その他諸手当

- ・管理職員特別勤務手当の対象時間帯を拡大するとともに、支給対象を拡大
- ・定年前再任用短時間勤務職員等に住居手当及び寒冷地手当を支給

### 4 人事管理に関する報告及び意見

#### (1) 人材の確保・育成

#### (2) 勤務環境の整備

#### (3) 市民からの信頼確保

※令和6年職員の給与に関する報告及び勧告の全文につきましては

川崎市ホームページ (<https://www.city.kawasaki.jp/940/page/0000121821.html>) でご覧いただけます。

問合せ先

川崎市人事委員会事務局調査課 大竹

電話 044-200-3341

# 令和6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

～ 約30年ぶりとなる高水準のベースアップ ～  
 月例給、期末・勤勉手当（ボーナス）ともに3年連続で引上げ

- ① 民間給与との較差（2.67%）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4.50月分→4.60月分）

## 1 民間給与との比較

### ■ 月例給

民間給与	職員の給与	較差
427,073円	415,973円	11,100円（2.67%）

（職員の平均年齢 42.2歳、平均勤続年数 17.3年）

### ■ 特別給（ボーナス）

民間支給割合	職員の支給月数	差
4.61月分	4.50月分	0.11月分

# 令和6年 職員の給与に関する報告及び勧告の概要

## 2 本年の給与の改定

### ■ 月例給 (令和6年4月1日から実施)

- ・ 較差を解消するため、給料表を引上げ改定
- ・ 国との均衡を勘案し、高卒初任給を19,300円、大卒初任給を20,100円引上げ
- ・ 若年層に重点を置きつつ、中堅以上の職員の処遇改善の観点から、全ての級号給において引上げ
- ・ 定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額について、国との均衡を基本とした改定を行うとともに各級の初号給を下回る場合には、初号給の給料月額まで引上げ

### ■ 期末・勤勉手当 (条例公布の日から実施)

- ・ 年間4.50月分 ⇒ 4.60月分
- ・ 期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに0.05月分引上げ

### ■ 寒冷地手当

国の動向等に留意し、適切に対応

## 参考：給与改定に伴う影響額

### ■ 職員の平均給与

	勧告前	勧告後	差
給与月額	415,973円	427,073円	11,100円 (2.67%)
年間給与	6,864,000円	7,089,000円	225,000円 (3.28%)

### ■ 所要額

- ・ 企業職を除いた場合  
**約33億1,000万円**
- ・ 企業職を含めた場合  
**約39億3,000万円**

# 令和6年 職員の給与に関する報告及び勧告の概要

## 3 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

人事院（令和6年8月）

**社会と公務の変化に応じた給与制度の整備(給与制度のアップデート)**について報告及び勧告

【例】初任給の大幅引上げ、管理職は職責重視の体系に俸給表を刷新、地域手当を都道府県単位に広域化

- ・人材の確保、職員の処遇改善、モチベーション向上等の課題
- ・地方公務員法における均衡の原則

**国に準じた給与制度の整備を行っていく必要性**

**改定すべき事項**（令和7年4月1日実施）

### ■ 給料表及び給与制度

- ・給料表の改定による初任給の引上げ  
※令和6年4月1日に先行実施
- ・初任給基準の引上げ

### ■ 勤勉手当

- ・特定任期付職員に勤勉手当を新たに支給し、  
特定任期付職員業績手当を廃止

### ■ その他諸手当

- ・管理職員特別勤務手当の対象時間帯を拡大  
するとともに、支給対象を拡大
- ・定年前再任用短時間勤務職員等に住居手当及び  
寒冷地手当を支給

**上記以外の事項**

- ・国や他都市の動向等を注視
- ・本市の課題について整理

**検討を重ねた上で慎重に対応**

# 令和6年 職員の給与に関する報告及び勧告の概要

## 4 人事管理に関する報告及び意見

- ・人材獲得競争が激化する中、人材の確保は全庁を挙げて取り組むべき喫緊の課題
- ・新たな昇任選考や定年年齢の引上げ、新本庁舎への移転等、人事制度や職場環境が大きく変化

### 持続可能な人事管理

- ・時代環境に即した人事制度へのアップデート
- ・全ての職員が生き生きと働くことのできる職場環境づくり

#### 人材の確保・育成

##### 人材の確保

- ・採用試験の見直し
- ・採用広報活動の充実・強化
- ・働きがいのある魅力的な自治体へ

##### 人材の育成

- ・人材確保に合わせたアップデート
- ・効果的なOJT、研修の実施
- ・デジタル化への対応
- ・キャリア形成の支援

##### 昇任制度の在り方

- ・昇任に対する不安の軽減
- ・新たな昇任制度の検証

#### 勤務環境の整備

##### 長時間勤務の是正

- ・DXの推進
- ・勤務間のインターバルの確保
- ・教員の業務負担軽減

##### 誰もが働きやすい職場環境づくり

- ・子育てに係る諸制度の整備・拡充
- ・ワークスタイル変革の実現・波及

##### 60歳を超える職員の働き方

- ・制度の周知及び説明
- ・健康管理に関する啓発

##### メンタルヘルス対策

##### ハラスメント対策

#### 市民からの信頼確保

- ・職員の服務規律の確保
- ・不祥事の根絶
- ・組織的な事務事故の防止の徹底