

# 職員の給与に関する報告及び勧告

令和2年10月

川崎市人事委員会



2 川人委調第 4 0 0 号  
令和 2 年 1 0 月 2 2 日

川崎市議会議長 山 崎 直 史 様  
川 崎 市 長 福 田 紀 彦 様

川崎市人事委員会  
委員長 魚 津 利 興

職員の給与に関する報告及び勧告について

川崎市人事委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与等について別紙第 1 のとおり報告し、併せてその改定について別紙第 2 のとおり勧告します。

この勧告に対し、その実現のため、速やかに所要の措置を執られるよう要望します。

# 目 次

## 別紙第1 報 告

1 職員の給与等の実態	1
2 民間の給与等の実態	2
3 民間給与との比較	3
4 人事院勧告の概要	4
5 本年の給与の改定	6
(1) 期末・勤勉手当	6
(2) 月例給	6
6 おわりに	6

別紙第2 勧 告	9
----------	---

参 考 資 料	11
---------	----

# 報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与等及び市内民間事業所の従業員の給与等の実態を把握するとともに、職員の給与を決定する基礎的諸条件について調査、研究を行ってきた。

その結果は、次のとおりである。

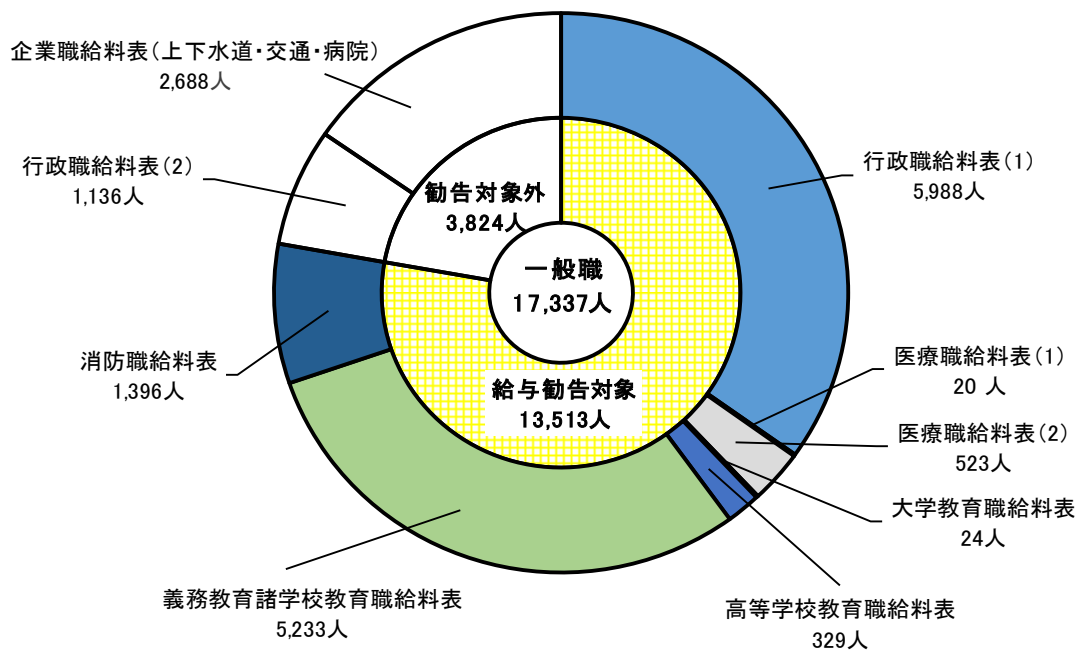
## 1 職員の給与等の実態

本委員会が、本年4月現在における職員の給与等の実態について調査した結果によると、企業職員を含む本市の一般職の職員は17,337人であり、このうち「川崎市職員の給与に関する条例」適用の職員（14,649人、平均年齢41.0歳）の平均給与月額は、406,741円（給料332,565円、扶養手当7,667円、地域手当55,458円、その他11,051円）となっている。

また、行政職給料表(1)の適用職員（5,988人、平均年齢41.6歳）の平均給与月額は、406,761円（給料329,305円、扶養手当7,994円、地域手当55,552円、その他13,910円）となっている。

なお、本委員会の勧告の対象は、行政職給料表(2)の適用職員及び企業職員を除く一般職の職員である。

## 給料表別職員数 (令和2年4月時点)



- (注) 1 再任用職員、任期付職員及び休職中の職員等は含まれていない。  
 2 企業職給料表(上下水道・交通・病院)は、上下水道企業職給料表(1)・(2)、交通企業職給料表(1)～(3)及び病院企業職給料表(1)～(4)の合算である。

## 2 民間の給与等の実態

本委員会は、例年のおり、人事院、神奈川県人事委員会等と共同して、「職種別民間給与実態調査」を実施した。当該調査は、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491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111事業所について行ったものである。なお、本年は、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

本年の調査は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、実地によらない方法でも調査可能な特別給等に関する調査を6月29日から先行して実施した。調査内容は、公務と類似すると認められる職種に従事する者に、昨年8月から本年7月までの1年間において支払われた特別給の支給状況等となっている。

他方、実地調査が基本となる月例給に関する調査については、調査員に感染

予防対策を徹底した上で、8月17日から9月30日までの期間で実施することとした。調査内容は、公務と類似すると認められる職種に従事する者に、本年4月分として支払われた給与月額等となっている。

【参考資料第1～3表（13～14ページ）参照】

本年の職種別民間給与実態調査の主な調査結果は、次のとおりである。

(1) 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、所定内給与月額の4.45月分相当となっている。

【参考資料第2表（14ページ）参照】

(2) 冬季賞与の考課査定分の配分状況

民間事業所における冬季賞与の考課査定分の配分状況については、一般の従業員（係員）で48.8%、課長級で56.9%、部長級で59.9%となっている。

【参考資料第3表（14ページ）参照】

### 3 民間給与との比較

職員の給与等の実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員においては行政職給料表(1)の適用職員、民間においてはこれに類似すると認められる職種の者について、主な給与決定要素を同じくする者同士の本年4月分の給与額を対比させ、ラスパイレス方式により精密に比較を行っているところである。

本年においても、8月17日から9月30日までの期間に実施した職種別民間給与実態調査の結果に基づき、別途、4月分の給与について公民較差を算出することとする。

## 4 人事院勧告の概要

人事院は、本年10月7日、国会及び内閣に対して、国家公務員（一般職）の給与等について報告し、併せて給与等の改定について勧告を行った。その概要は、次のとおりである。

### 給与勧告の骨子

#### ○ 給与勧告のポイント

ボーナスを引下げ（△0.05月分）  
月例給については、別途必要な報告・勧告を予定

#### I 給与勧告制度の基本的考え方

（給与勧告の意義と役割）

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

#### II ボーナスの改定等

##### 1 民間給与の調査

約12,000民間事業所を対象に調査。新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、ボーナスに関する調査を実地によらない方法で先行実施（完了率80.3%）  
なお、月例給に関する調査は9月30日まで実施

〈ボーナス〉昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間の支給月数を比較

○ 民間の支給割合 4.46月（公務の支給月数 4.50月）

##### 2 ボーナスの改定の内容と考え方

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ 4.50月分→4.45月分

民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
令和2年度 期末手当	1.30月（支給済み）	1.25月（現行1.30月）
勤勉手当	0.95月（支給済み）	0.95月（改定なし）
3年度 期末手当	1.275月	1.275月
以降 勤勉手当	0.95月	0.95月

[実施時期]

法律の公布日

##### 3 月例給

公務と民間の4月分の給与額を比較し、必要な報告・勧告を予定

行政職(一)…現行給与 408,868円 平均年齢 43.2歳 [対前年 △2,255円、△0.2歳]

## 公務員人事管理に関する報告の骨子

危機的事態が次々と発生している中で、必要十分な行政サービスを提供できるよう、有為の人材の確保・育成等の本院の責務を適切に果たすとともに、職員の倫理感・使命感の醸成等を引き続き働きかけ。在宅勤務等の新たな働き方への変革といった課題も踏まえた取組を推進

### 1 新型コロナウイルス感染症に係る本院の取組

- ・ 一部の採用試験を延期した上で、十分な感染症対策を行いつつ実施。動画やSNSを活用した情報発信などによる人材確保活動を展開
- ・ 研修の年間実施計画を大幅に見直し。諸外国の大学院等への派遣研修について、渡航時期の延期を可能とするなどの柔軟な対応
- ・ 時差出勤のため勤務時間割振りの特例を措置、職場の感染拡大防止対策等の周知、非常勤職員も含め出勤困難な場合の特別休暇を適用。公務災害認定等事務が速やかに行われるよう指導
- ・ 感染症対策の緊急措置に係る作業に従事した場合に特例的に防疫等作業手当を支給できるよう措置。インターネットを活用して、公平審査に必要な調査を実施

### 2 人材の確保及び育成

- ・ 多様な有為の人材の確保が重要な課題。受験者層の特性に応じた人材確保活動の強化等を実施。人材確保上の課題やニーズを幅広く把握し、それを踏まえた活動を展開。政府の要請を受け、就職氷河期世代を対象とした選考試験を本年11月以降実施。障害者雇用について、今後とも、関係各方面の意見を聴きつつ、必要な検討
- ・ 職員にグローバル社会を切り開くためのキャリアを自律的に考えさせることが重要。管理職員のマネジメント能力向上、若手・女性職員のキャリア形成支援等のための研修を引き続き実施

### 3 勤務環境の整備

#### (1) 長時間労働の是正等

今後、超過勤務命令の上限を超えた場合における各府省による要因の整理・分析・検証の状況を把握し、必要な指導を実施。恒常的に長時間勤務がある職域には要員を確保する必要  
柔軟な働き方に対応した勤務環境の整備を進めるため、現行制度の整理も含めて研究

#### (2) ハラスメント防止対策

本年6月からパワハラ防止等のための人事院規則等が施行。研修教材の提供やハラスメント相談員セミナーの開催など、各府省における防止対策を支援

#### (3) 仕事と家庭の両立支援

男性の育児参画の促進など政府の取組状況等を踏まえつつ、引き続き、両立支援制度の周知等に取組。不妊治療と仕事の両立に関する実態や職場環境の課題等を把握し、必要な取組を検討

#### (4) 心の健康づくりの推進等

ストレスチェックの活用やオンラインでの心の悩み相談の導入等による心の健康づくりの推進。公務災害認定事案の分析結果に基づき過労死等防止の観点から各府省への指導・助言

#### (5) 非常勤職員の適切な処遇の確保

非常勤職員の給与について、引き続き、常勤職員との権衡をより確保し得るよう取組。休暇について、引き続き民間の状況を適切に把握し、必要な検討

### 4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ 高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、定年を段階的に65歳に引き上げるための措置が早期に実施されるよう改めて要請
- ・ 政府における人事評価の改善に向けた検討に協力。人事評価の結果を任用、給与等に適切に反映するため、昇任及び昇格の基準、昇給の基準、俸給表の在り方等について検討



## 5 本年の給与の改定

以上述べた本市の職員の給与決定に関係のある基礎的諸条件を総合的に勘案し、社会一般の情勢に適応したものとするため、本委員会としては、次のとおり措置する必要があると考える。

### (1) 期末・勤勉手当

期末・勤勉手当については、職員の期末・勤勉手当の支給月数（4.50月分）が、民間事業所の特別給の支給割合（4.45月分）を上回っていることが判明した。このことから、期末・勤勉手当の支給月数を0.05月分引き下げ、4.45月分とする。

併せて、特定任期付職員、第1号任期付研究員及び第2号任期付研究員についても所要の措置を行うこととする。

### (2) 月例給

月例給については、前記3の方法により算出した公民較差に基づき、別途、必要な報告及び勧告を行うこととする。

## 6 おわりに

人事委員会による給与勧告制度は、労働基本権が制約されている職員の適正な処遇を確保するための代償措置としての意義を有し、地方公務員法による情勢適応の原則に基づき、職員の給与水準と民間の給与水準との均衡を図ることを基本とし、国や他都市の職員の給与等も考慮して行われるものである。

今回の勧告は、民間事業所における特別給の支給状況との均衡を考慮し、期末・勤勉手当についての引下げを行うこととする内容となった。

本委員会は、今後とも民間給与を的確に反映させた勧告を行い、中立的・専門的な第三者機関としての役割を適切に果たしていく所存である。

市議会及び市長におかれては、給与勧告制度が果たしている役割を理解され、別紙第2の勧告を実施されるよう要請する。



# 勸 告

本委員会は、職員の給与について、別紙第 1 に述べた報告に基づき、次の措置を執られるよう勧告する。

## 1 諸手当

期末・勤勉手当については、別紙第 1 で述べた事項を考慮し、国及び他都市の動向を勘案して引下げ改定を行うこと。

## 2 改定の実施時期

この改定は、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。



# 参 考 资 料

# 目 次

## 民間給与等の実態

令和2年職種別民間給与実態調査の概要	11
第1表 産業別、企業規模別調査事業所数	13
第2表 民間における特別給の支給状況	14
第3表 民間における冬季賞与の考課査定分の配分状況	14

※上記以外の参考資料については、月例給等の報告及び勧告の際に別途掲載

# 民間給与等の実態



# 令和2年職種別民間給与実態調査の概要

この報告の基礎となった職種別民間給与実態調査の概要は、次のとおりである。

## 1 調査の目的

この調査は、職員の給与等を検討するため、民間給与等の実態を調査したものである。

## 2 調査の内容等

### (1) 調査の内容

この調査の内容は、次のとおりである。

- ① 昨年8月から本年7月までの特別給の支給実績
- ② 民間企業における給与改定の状況等
- ③ 本年4月分として個々の従業員に支払われた給与月額等
- ④ 本年4月分の初任給の状況

なお、このうち、今回の報告の基礎となったのは、①及び②に関する調査である。

### (2) 調査期間

本年においては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、(1) ①及び②に関する調査を先行して実施した。各調査期間は、次のとおりである。

- ・ (1) ①及び②に関する調査：6月29日(月)～7月31日(金)
- ・ (1) ③及び④に関する調査：8月17日(月)～9月30日(水)

## 3 調査機関

本委員会、人事院、神奈川県人事委員会等

## 4 調査の範囲

### (1) 調査対象事業所

企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の本市内の民間事業所のうち、次の日本標準産業分類の大分類(ア～ツ)に分類された491事業所。

なお、本年は、新型コロナウイルス感染症に対処する厳しい医療現場の環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

ア 農業、林業	サ 不動産業、物品賃貸業
イ 漁業	シ 学術研究、専門・技術サービス業
ウ 鉱業、採石業、砂利採取業	ス 宿泊業、飲食サービス業
エ 建設業	セ 生活関連サービス業、娯楽業
オ 製造業	ソ 教育、学習支援業
カ 電気・ガス・熱供給・水道業	タ 医療、福祉
キ 情報通信業	チ 複合サービス事業
ク 運輸業、郵便業	ツ サービス業（他に分類されないもの）（中分類の宗教及び外国公務に分類されるものを除く。）
ケ 卸売業、小売業	
コ 金融業、保険業	

### (2) 調査対象職種

54 職種（うち初任給関係職種12職種）

## 5 標本事業所の抽出

4の(1)に記載した事業所を組織、規模、産業により10層に層化し、これらの層から111事業所を無作為に抽出し実地によらない方法により調査を行った。

先行して実施した調査における調査の完結した事業所は、第1表のとおりである。

## 6 集計

総計及び平均の算出に際しては、母集団に復元して行った。

第1表 産業別、企業規模別調査事業所数

(単位:事業所)

企業規模 産業	規模計	500人以上	100人以上 500人未満	100人未満
建設業	3	1	0	2
製造業	33	14	15	4
電気・ガス・ 熱供給・水道業	0	0	0	0
情報通信業	15	10	3	2
運輸業、郵便業	12	4	5	3
卸売業、小売業	6	3	3	0
金融業、保険業	3	3	0	0
不動産業、 物品賃貸業	0	0	0	0
学術研究、専門・ 技術サービス業	2	1	1	0
宿泊業、飲食 サービス業	0	0	0	0
生活関連サービス 業、娯楽業	0	0	0	0
教育、 学習支援業	3	1	1	1
医療、福祉	0	0	0	0
複合サービス事業	2	2	0	0
サービス業(他に 分類されないもの)	3	3	0	0
合計	82	42	28	12

- (注) 1 上記のほか、調査不能の事業所が29事業所あった(規模不適1事業所を含む。)  
 2 「500人以上」とは、企業規模500人以上で、かつ、事業所規模50人以上の事業所を、「100人以上500人未満」とは、企業規模100人以上500人未満で、かつ、事業所規模50人以上の事業所を、「100人未満」とは、企業規模50人以上100人未満で、かつ、事業所規模50人以上の事業所をいう。

第2表 民間における特別給の支給状況

項 目	区 分	事務・技術等従業員	技能・労務等従業員
		平均所定内給与月額 (単位:円)	下半期(A1)
	上半期(A2)	414,754	302,533
特別給の支給額 (単位:円)	下半期(B1)	907,508	548,813
	上半期(B2)	971,354	555,941
特別給の支給割合	下半期(B1/A1)	2.18 月分	1.82 月分
	上半期(B2/A2)	2.34 月分	1.84 月分
年 間 の 平 均		4.45 月分	

(注)1 下半期とは令和元年8月から令和2年1月まで、上半期とは令和2年2月から7月までの期間をいう。

2 年間の平均は、特別給の支給割合を市職員の人員構成に合わせて求めたものである。

備 考 市職員の場合、現行の年間支給月数は、4.50月分である。

第3表 民間における冬季賞与の考課査定分の配分状況

(単位:%)

項目	一定率(額)分	考課査定分
係 員	51.2	48.8
課 長 級	43.1	56.9
部 長 級	40.1	59.9