

令和5年 給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント

令和5年10月 川崎市人事委員会

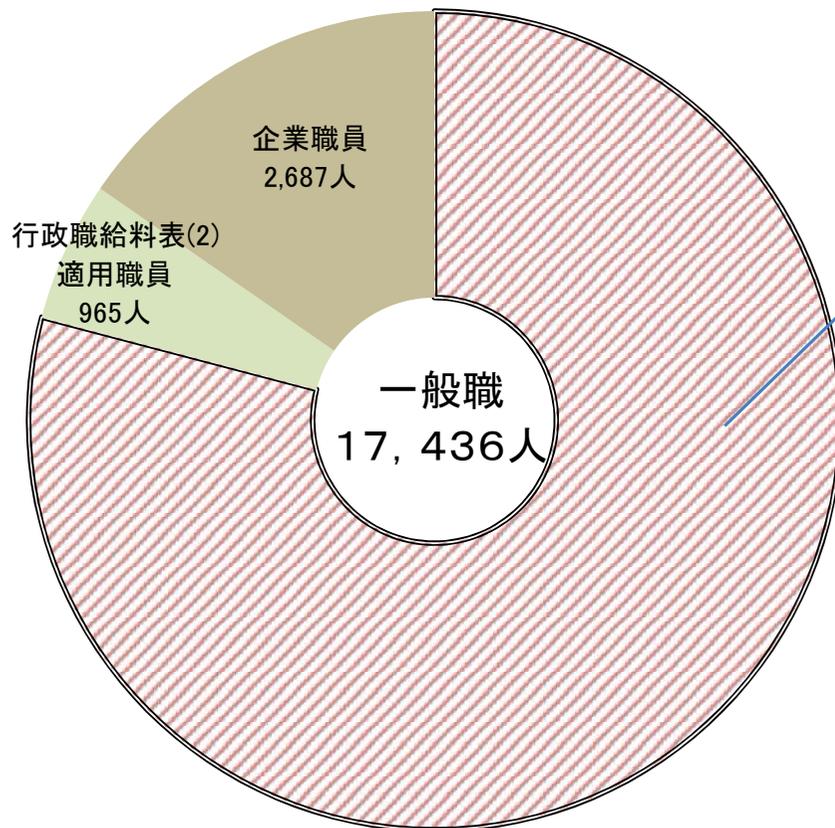
目 次

① 給与勧告の対象職員	1
② 給与勧告の流れ	2
③ 民間給与との比較方法(ラスパイレス比較)	3
④ 本年の勧告のポイント	4
⑤ モデル給与例	6
⑥ 最近の給与勧告の実施状況(行政職(1)関係)	7

① 給与勧告の対象職員

川崎市人事委員会の給与勧告の対象となるのは、一般職の川崎市職員17,436人のうち、行政職給料表(2)の適用職員及び企業職員を除く13,784人です。

企業職員及び現業職員は、職務の内容が民間の同種の事業に類似していることから、その勤務条件の決定方式について、他の地方公務員とは異なります。これらの職員は、団体協約締結権を含む団体交渉権が認められており、労使交渉によって給与を決定しています。



給与勧告対象

13,784人

・給料表別勧告対象職員数(令和5年4月1日時点)

給料表	職員数	職員の例
行政職(1)	6,195	一般の行政職員
医療職(1)	16	医師
医療職(2)	532	看護師、獣医師
大学教育職	37	看護大学、看護短大教授
高等学校教育職	309	高校教諭
義務教育諸学校教育職	5,296	小中学校教諭
消防職	1,399	消防士
合計	13,784	

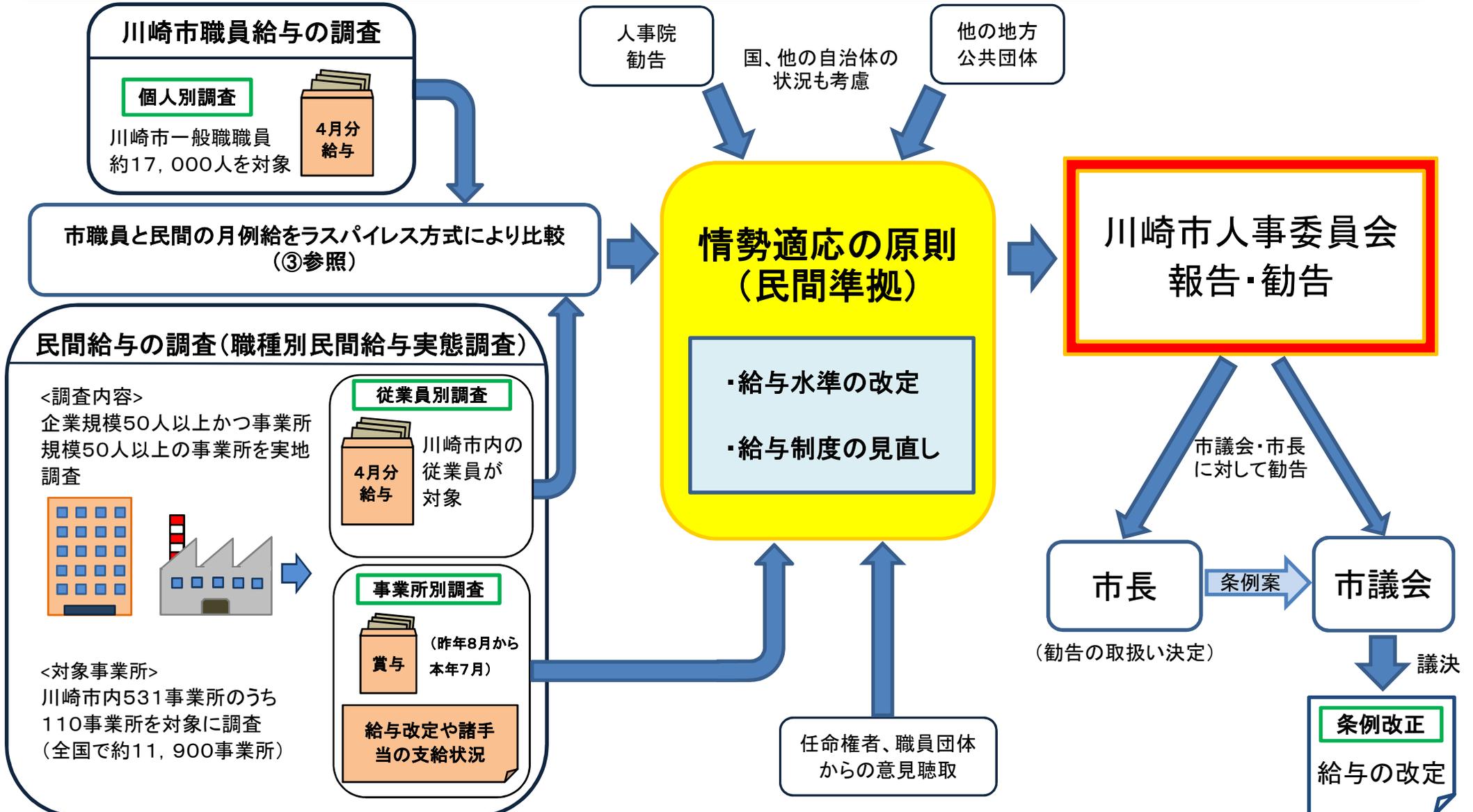
・勧告対象外職員

給料表	職員数	職員の例
行政職(2)	965	ごみ処理作業員

給料表	職員数	職員の例
上下水道企業職(1)・(2)	963	浄水場の職員
交通企業職(1)～(3)	390	市バスの運転手
病院企業職(1)～(4)	1,334	市立病院の医師
企業職員合計	2,687	

② 給与勧告の流れ

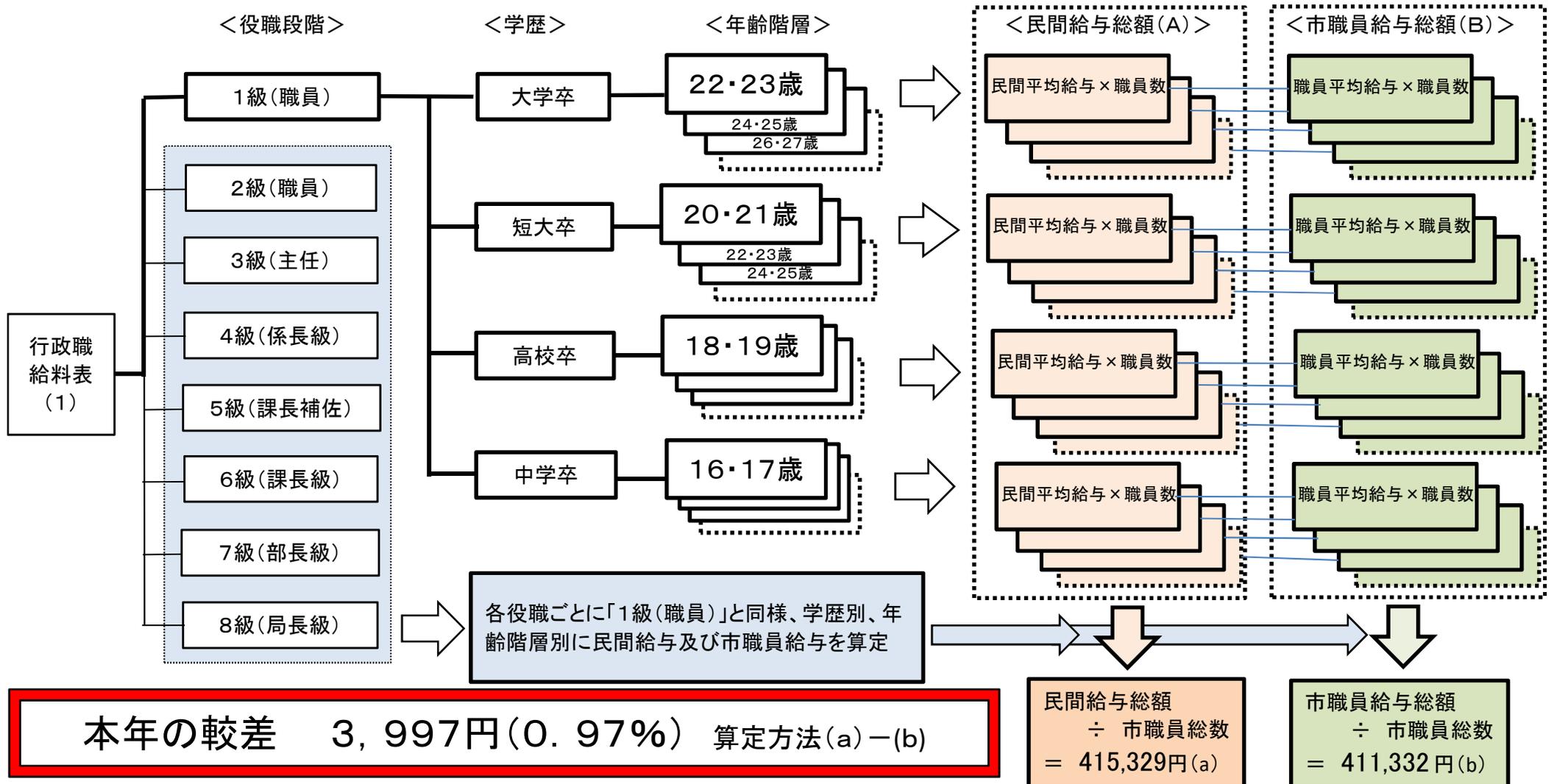
人事委員会では、例年、市職員と民間の4月分の給与(月例給)を調査した上で、精密に比較し、得られた較差を埋めることを基本に勧告を行っています。
 また、期末・勤勉手当についても、民間の特別給(ボーナス)の昨年8月から本年7月までの支給実績を精確に把握し、民間の年間支給割合に市職員の期末・勤勉手当の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っています。



③ 民間給与との比較方法(ラスパイレス比較)

民間給与と市職員給与を比較するに当たって、それぞれの平均給与額で単純に比較を行うと、役職段階、学歴、年齢構成が異なることから、精密な比較をすることができません。このため、民間給与との比較方法としてラスパイレス方式を採用しています。

具体的には、①役職段階、②学歴、③年齢階層別の市職員の平均給与と同条件の民間の平均給与のそれぞれに市職員数を乗じた総数を算出し、両者の水準を比較します。



④ 本年の勧告のポイント

1 民間給与との比較

月例給

川崎市職員給与については、4月時点で、民間給与を **3,997円 (0.97%)** 下回っている。

民間給与(A)	職員の給与(B)	較差(A)-(B) ((A-B)÷B×100)
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)

期末・勤勉手当

期末・勤勉手当については、川崎市職員の期末・勤勉手当の支給月数 **(4.40月分)** が民間事業所の特別給(ボーナス)の支給割合 **(4.50月分)** を下回っている。

民間支給割合(A)	職員の支給月数(B)	差(A)-(B)
4.50月	4.40月	0.10月

2 本年の給与改定

給料表

(1) 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、それぞれ引き上げる。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こととする。

(2) その他の給料表

行政職給料表(1)との均衡を基本とし、引上げ改定を行う。

なお、特定任期付職員給料表、第1号任期付研究員給料表及び第2号任期付研究員給料表については、国との均衡を基本とし、引上げ改定を行う。

(3) 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。

期末・勤勉手当

民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.10月引き上げ、4.50月とする(現行4.40月)。

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

⑤ モデル給与例

職務段階	年齢	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	18歳(高卒初任給)	174,300円	2,854,000円	188,300円	3,101,000円	247,000円
	22歳(大卒初任給)	212,200円	3,473,000円	224,900円	3,704,000円	231,000円
	30歳	274,300円	4,491,000円	284,800円	4,690,000円	199,000円
係長	40歳	392,900円	6,535,000円	394,700円	6,607,000円	72,000円
課長	50歳	576,200円	9,590,000円	577,300円	9,671,000円	81,000円
局長	58歳	729,600円	12,355,000円	730,800円	12,457,000円	102,000円

(注)1 モデル給与例の月額、給料、地域手当(16%)及び管理職手当(局長は1種、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。

(注)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。

⑥ 最近の給与勧告の実施状況(行政職(1)関係)

平成26年から本年までの川崎市の給与勧告の状況は下表のとおりです。
 本年の川崎市職員の給与は、民間給与を反映した結果、令和4年度に引き続き、月例給及び期末・勤勉手当の引上げ改定となり、年間給与は増額となりました。

勧告年	月例給		期末・勤勉手当		行政職(1)職員の平均年間給与	
	改定率	改定額	年間支給月数	対前年比増減	増減額	率
平成26年	0.29%	1,192円	4.10月	0.15月	80,000円	1.24%
平成27年	0.32%	1,310円	4.20月	0.10月	62,000円	0.94%
平成28年	0.13%	516円	4.30月	0.10月	49,000円	0.74%
平成29年	0.10%	387円	4.40月	0.10月	48,000円	0.72%
平成30年	—	—	4.45月	0.05月	21,000円	0.31%
令和元年	0.09%	377円	4.50月	0.05月	27,000円	0.40%
令和2年	—	—	4.45月	△0.05月	△20,000円	△0.29%
令和3年	—	—	4.30月	△0.15月	△62,000円	△0.91%
令和4年	0.22%	904円	4.40月	0.10月	56,000円	0.83%
令和5年	0.97%	3,997円	4.50月	0.10月	107,000円	1.59%

(注) 表中「—」で記載されている箇所は、その年に月例給又は期末・勤勉手当の改定がなかったことを示します。