

令和7年 給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント

令和7年10月 川崎市人事委員会

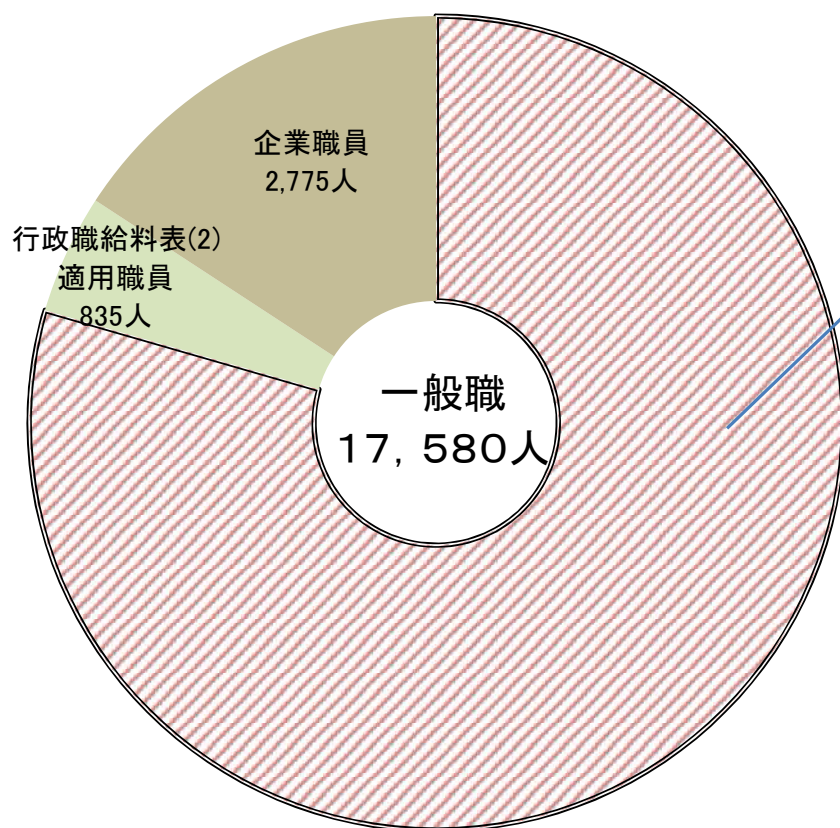
目 次

- 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 最近の給与勧告の実施状況(行政職(1)関係) 11

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17,580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13,970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

13,970人

・給料表別勧告対象職員数(令和7年4月1日時点)

給料表	職員数	職員の例
行政職(1)	6,196	一般の行政職員
医療職(1)	18	医師
医療職(2)	509	看護師、獣医師
大学教育職	39	看護大学教授
高等学校教育職	312	高校教諭
義務教育諸学校教育職	5,486	小中学校教諭
消防職	1,410	消防士
合計	13,970	

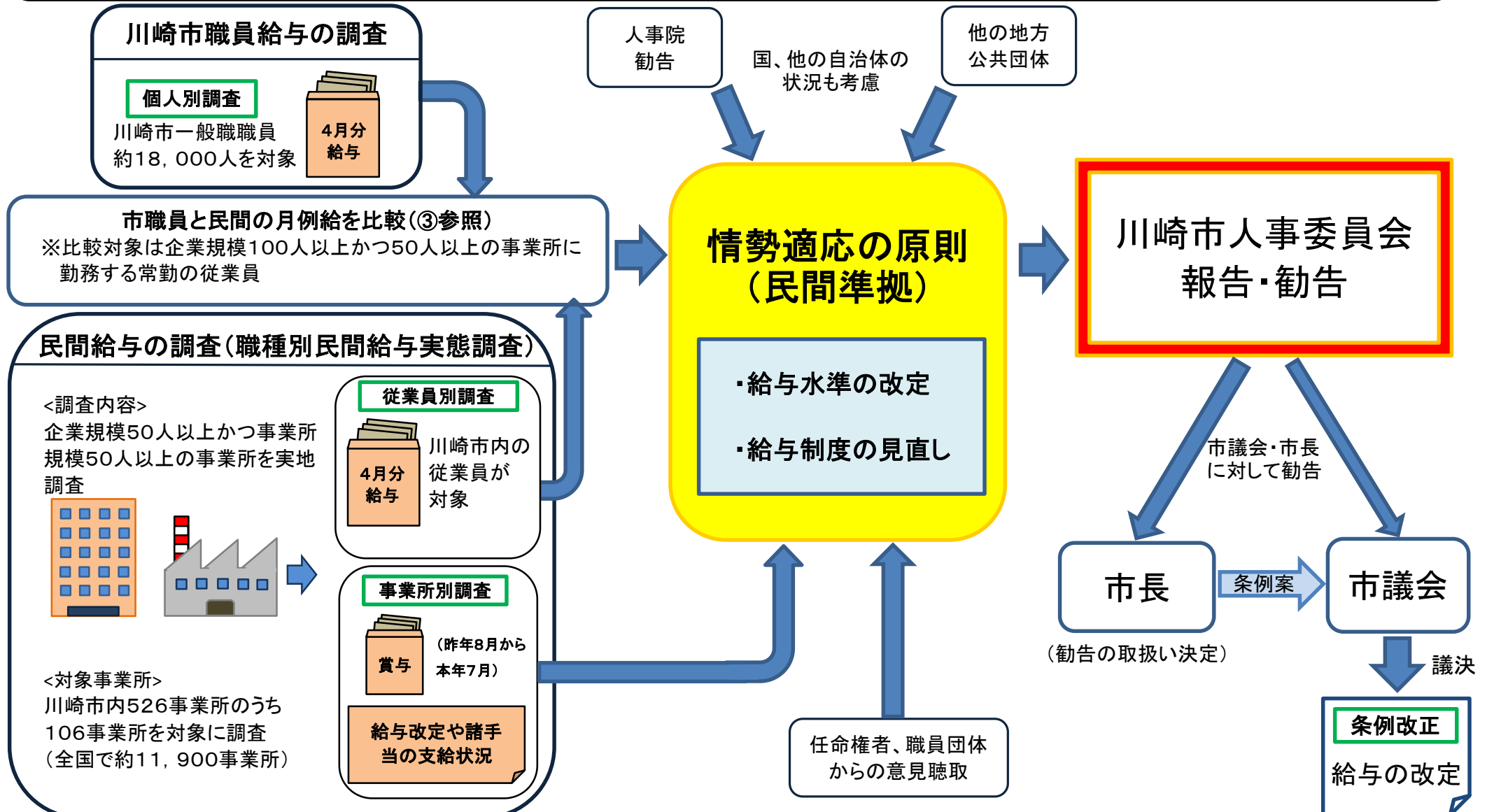
・勧告対象外職員

給料表	職員数	職員の例
行政職(2)	835	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)	954	浄水場の職員
交通企業職(1)～(3)	399	市バスの運転手
病院企業職(1)～(4)	1,422	市立病院の医師
企業職員合計	2,775	

② 給与勧告の流れ

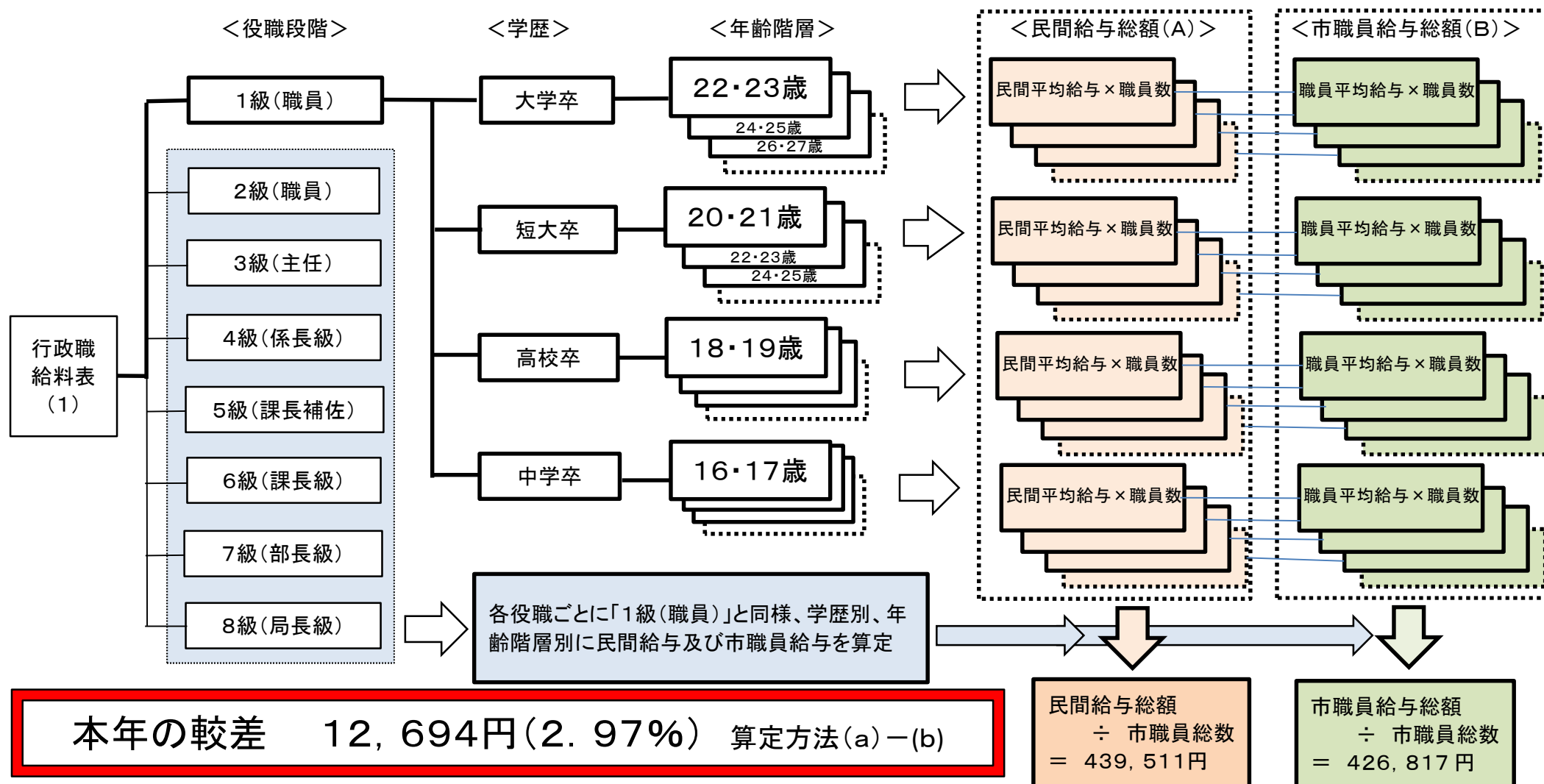
人事委員会では、例年、市職員と民間の4月分の給与(月例給)を調査した上で、精密に比較し、得られた較差を埋めることを基本に勧告を行っています。
また、期末・勤勉手当についても、民間の特別給(ボーナス)の昨年8月から本年7月までの支給実績を精確に把握し、民間の年間支給割合に市職員の期末・勤勉手当の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っています。



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 12,694円 (2.97%) 下回っている。

民間給与(A)	職員の給与(B)	較差(A)-(B) ($(A-B) \div B \times 100$)
439,511円	426,817円	12,694円 (2.97%)

(職員の平均年齢 42.3歳、平均勤続年数17.3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 (4.60月分) が民間事業所の特別給(ボーナス)の支給割合 (4.66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)
4.66月	4.60月	0.06月

公民給与の比較方法の見直し

人事院は、給与の比較方法について行政課題の複雑化・多様化や今日の激しい人材獲得競争を踏まえ、より規模の大きな企業と比較する必要があると判断し、比較対象企業の規模を見直した。本委員会においても、国と同様に見直しを行う必要があると判断し、比較対象企業の規模を従来の50人以上から100人以上に改めた。

2 本年の給与の改定

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12,300円、大卒初任給を12,000円、それぞれ引き上げる。さらに、若年層が在職する号給に重点を置きつつ、緩やかに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。

(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。

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0.05月引き上げ、4.65月とする(現行4.60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。

通 勤 手 当

人事院は、自動車等使用者に対する通勤手当の新たな距離区分の新設、現行の距離区分に対する支給額の引上げ改定、駐車場等の利用に対する通勤手当の新設等について勧告した。本市においても、国との均衡を考慮し、見直しを検討する必要がある。

宿 日 直 手 当

国及び他都市の動向を勘案し、適切な水準を検討する必要がある。

2 本年の給与の改定

職員の月例給与水準を適切に確保するための措置

人事院は、月例給与水準が地域別の最低賃金を下回る場合に、その差額を補填するための手当の新設について勧告した。本市においても、状況の変化を踏まえながら、国や他都市の動向を注視する必要がある。

その他の課題

(1) 初任給制度

入庁までの経歴をより適切に初任給に反映できるよう、国や他都市の状況を踏まえ、初任給制度の見直しを行う必要がある。

(2) 特殊勤務手当

災害応急作業等派遣手当について、国及び他都市の動向を勘案し、適切な水準を検討する必要がある。
また、教員特殊業務手当について、義務教育費国庫負担金の算定基準の見直しや他都市の状況を踏まえ、見直しを検討する必要がある。

(3) 教員の給与制度

本年6月、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部が改正されたことに伴い、本市においても、法改正の趣旨を踏まえ、適切に対応する必要がある。

2 本年の給与の改定

モデル給与例(令和7年4月1日時点)

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)	214,600円	3,556,000円	228,900円	3,804,000円	248,000円
	22歳 (大卒初任給)	254,500円	4,217,000円	268,400円	4,461,000円	244,000円
主 任	35歳	368,200円	6,185,000円	381,100円	6,421,000円	236,000円
係 長	40歳	404,300円	6,809,000円	416,700円	7,041,000円	232,000円
課 長 補 佐	45歳	452,600円	7,655,000円	465,400円	7,896,000円	241,000円
課 長	50歳	583,100円	9,831,000円	595,300円	10,070,000円	239,000円
部 長	56歳	656,000円	11,174,000円	668,200円	11,421,000円	247,000円
局 長	58歳	737,300円	12,653,000円	749,800円	12,915,000円	262,000円

(注)1 モデル給与例の月額は、給料、地域手当(16%)及び管理職手当(局長は1種、部長は5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。

3 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

人事院は、令和6年8月、人事管理をめぐる重点課題への給与面からの対応として、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」)について報告及び勧告を行った。

本委員会では、令和6年の職員の給与に関する報告及び勧告以降、国と本市の人事管理に関する違いや本市の課題について整理するとともに、他都市調査等を行い、給与制度の在り方について検討を進めてきた。

これらを踏まえ、給料表の整備などの給与制度のアップデートについて、次のとおり実施する必要があると考える。

改定すべき事項

(1) 給料表及び給与制度

職務や職責をより重視した給与制度とするため、主に以下の手法により見直しを行う。

行政職給料表(1)

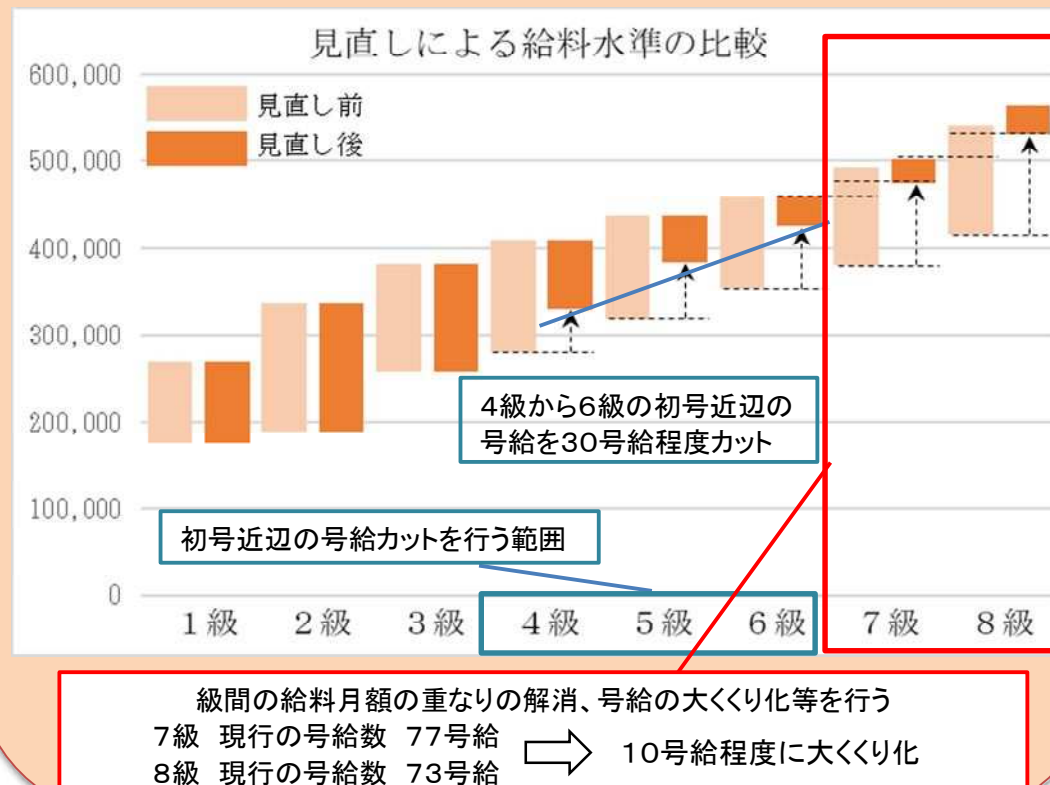
ア 係長級から課長級(4級～6級)

- ・初号近辺の号給をカットし、初号の給料月額を引き上げることで、若手、中堅の職員が早期に昇格した場合の昇格メリットを拡大する。

イ 部長級・局長級(7級・8級)

- ・初号の給料月額を引き上げつつ、級間の給料月額の重なりを解消し、これらの級に昇格する際の昇格メリットも拡大する。
- ・現行の号給を大きくり化する(少なくする)ことで、成績優秀者は昇給により一層大きく給与が上昇する給与体系とする。
- ・昇給については成績優秀者に限り行うことで職員的能力・実績をより適切に反映させる。
- ・既に7級又は8級に在職する職員については、拡大後の昇格メリットと同等の効果を受けられるように所要の調整を行う。

行政職給料表(1)の見直しイメージ



その他の給料表についても、一部の給料表を除き、行政職給料表(1)との均衡を基本とした見直しを行う。

3 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

改定すべき事項

(2) 扶養手当

本市職員における配偶者に係る扶養手当の受給率が減少傾向にあることや、国との均衡等の観点から、配偶者に係る扶養手当を廃止するとともに、子に係る手当額を13,000円に引き上げる。見直しに当たっては、国や他都市との均衡を考慮した経過措置を講じる。

(3) 通勤手当

人材確保や国との均衡等の観点から、支給限度額を1か月当たり150,000円に引き上げる。併せて、国において新幹線等の利用の範囲が拡大されたことを踏まえ、本市の実情を考慮しつつ、新幹線等に係る通勤手当の支給要件の見直しを行う。

(4) 単身赴任手当

人材確保や国との均衡等の観点から、採用に伴い支給要件を満たした場合においても手当を支給する。

(5) 期末・勤勉手当における職務段階別加算

職務・職責をより重視した制度とするため、国や他都市との均衡を考慮して、見直しを行う必要がある。

3 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

給料表のアップデートによる効果(令和8年4月1日以降)

(1)昇格時における効果 ～昇格によるメリットが拡大する場合の例～

ア 3級から4級(主任から係長級)昇格時(30歳で主任、33歳で係長に昇格した場合)

給料月額で 約11,200円 の増加

アップデート後⇒⇒

約29,800円 の増加

イ 6級から7級(課長級から部長級)昇格時(平均)

給料月額で 約23,000円 の増加

アップデート後⇒⇒

約35,600円 の増加

ウ 7級から8級(部長級から局長級)昇格時(平均)

給料月額で 約26,800円 の増加

アップデート後⇒⇒

約49,700円 の増加

※本年の職員の給与に関する報告及び勧告「別記第1」及び「別記第3」で示す行政職給料表(1)を比較

(2)給料表の切替えによる効果 ～給料表切替え時の給料月額の増加見込み～

ア 7級(部長級)に在職する職員

給料月額で 0円 ～18,300円 程度の増加 が見込まれる

イ 8級(局長級)に在職する職員

給料月額で 13,100円 ～29,600円 程度の増加 が見込まれる

※本年の職員の給与に関する報告及び勧告「別記第4」で示す切替要領に基づき行政職給料表(1)の号給を切り替えた場合

⑤ 最近の給与勧告の実施状況（行政職給料表（１）関係）

平成28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、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4年連続で増額となりました。

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%
令和6年	2.67%	11,100円	4.60月	0.10月	225,000円	3.28%
令和7年	2.97%	12,694円	4.65月	0.05月	233,000円	3.29%

（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。