

令和8年 給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント

令和8年10月 川崎市人事委員会

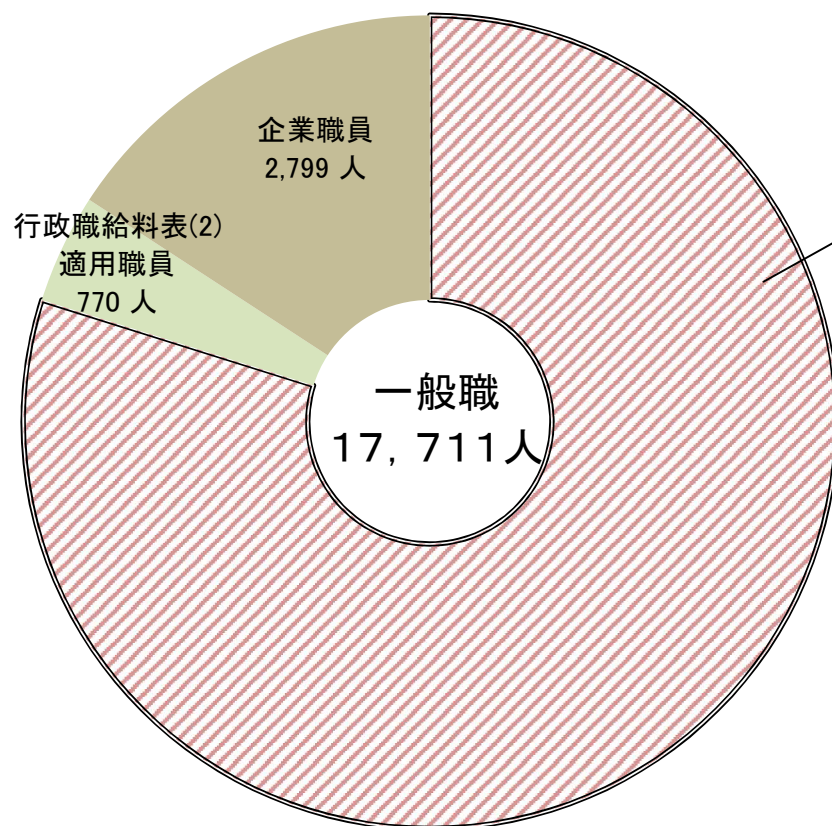
目 次

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)	8

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17,711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14,142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

14,142人

・給料表別勧告対象職員数(令和8年4月1日時点)

給料表	職員数	職員の例
行政職(1)	6,157	一般の行政職員
医療職(1)	21	医師
医療職(2)	523	看護師、獣医師
大学教育職	40	看護大学教授
高等学校教育職	325	高校教諭
義務教育諸学校教育職	5,648	小中学校教諭
消防職	1,428	消防士
合計	14,142	

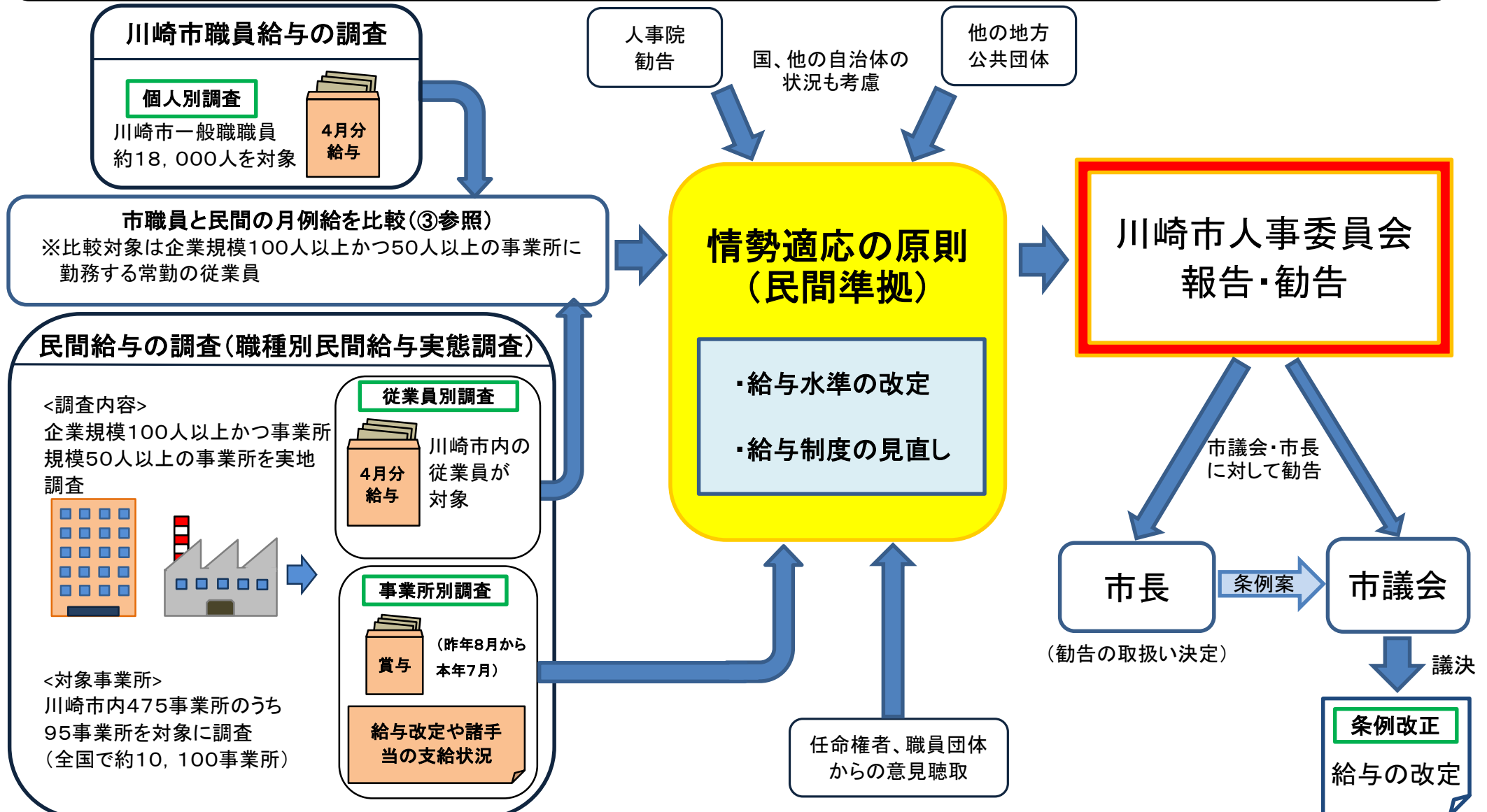
・勧告対象外職員

給料表	職員数	職員の例
行政職(2)	770	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)	938	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)	1,471	市立病院の医師
企業職員合計	2,799	

② 給与勧告の流れ

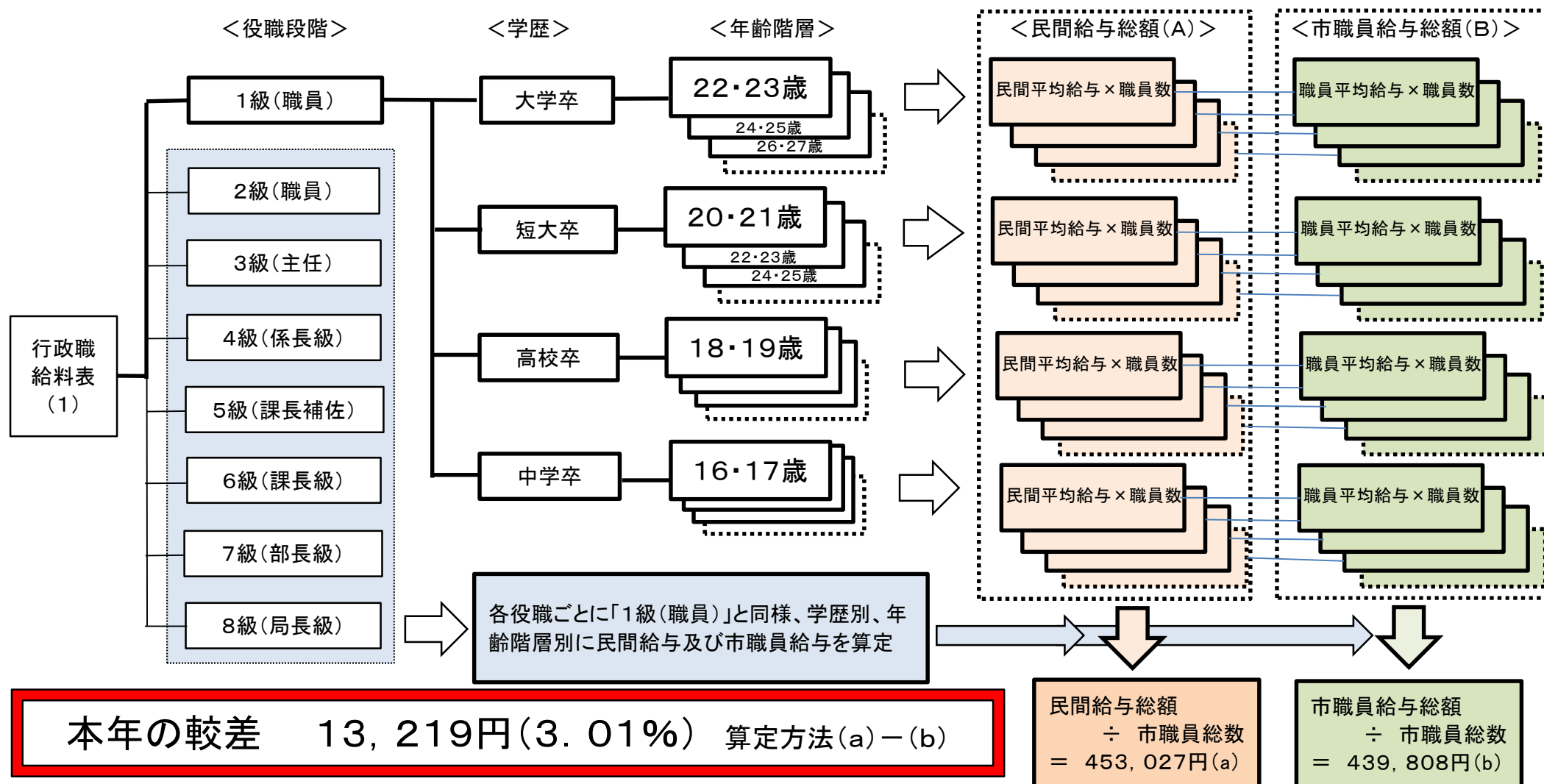
人事委員会では、例年、市職員と民間の4月分の給与（月例給）を調査した上で、精密に比較し、得られた較差を埋めることを基本に勧告を行っています。
また、期末・勤勉手当についても、民間の特別給（ボーナス）の昨年8月から本年7月までの支給実績を精確に把握し、民間の年間支給割合に市職員の期末・勤勉手当の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っています。



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 13,219円 (3.01%) 下回っている。

民間給与(A)	職員の給与(B)	較差(A)-(B) ($(A-B) \div B \times 100$)
453,027円	439,808円	13,219円 (3.01%)

(職員の平均年齢 42.2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 (4.65月分) が民間事業所の特別給(ボーナス)の支給割合 (4.71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)
4.71月	4.65月	0.06月

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、大卒初任給ともに9,500円引き上げる。さらに、業務遂行において重要な役割を担っている中堅層以上の職員について令和7年を上回る引上げ改定を行う。

(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。

(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)の定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額については、国との均衡を基本とした改定を行うこととする。また、行政職給料表(1)以外の給料表についても、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0.05月引き上げ、4.70月とする(現行4.65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。

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

転勤に伴う経済的な負担の軽減等に関する手当

公務上必要な転勤を行う職員の経済的負担等に対する手当について、本市の実情を踏まえ、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) 通勤手当

自動車等使用者に対する駐車場等の利用に係る通勤手当について、本市の実情や国との均衡を踏まえ、適切に対応する必要がある。

(2) 管理職手当

管理職の職務や職責に応じた処遇を確保するため、適切な水準を検討する必要がある。

(3) 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。

(4) 給料表の備考で加算する額

高等学校教育職給料表及び義務教育諸学校教育職給料表の備考で加算する額について、教職調整額の段階的引上げにあわせて、見直しを行う必要がある。

(5) 職員の月例給与水準を適切に確保するための措置

月例給与水準が地域別の最低賃金を下回る場合の措置について、国との均衡を考慮して見直しを行う必要がある。

(6) 非常勤職員の給与

扶養手当及び住居手当に相当する給与の支給について、会計年度任用職員に係る総務省の技術的助言など、国や他都市の動向を注視する必要がある。

2 本年の給与の改定

モデル給与例(令和8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)	228,900円	3,804,000円	239,900円	3,999,000円	195,000円
	22歳 (大卒初任給)	268,400円	4,461,000円	279,400円	4,658,000円	197,000円
主 任	35歳	381,100円	6,421,000円	393,900円	6,659,000円	238,000円
係 長	40歳	416,700円	7,089,000円	430,100円	7,341,000円	252,000円
課 長 補 佐	45歳	465,400円	7,950,000円	478,700円	8,204,000円	254,000円
課 長	50歳	595,300円	10,129,000円	610,200円	10,417,000円	288,000円
部 長	56歳	685,900円	11,795,000円	703,500円	12,142,000円	347,000円
局 長	58歳	801,700円	13,824,000円	821,200円	14,213,000円	389,000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。

⑤ 最近の給与勧告の実施状況（行政職給料表（１）関係）

平成29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5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%
令和8年	3.01%	13,219円	4.70月	0.05月	243,000円	3.32%

（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。