

報 告

本委員会は、昨年 9 月 5 日市職員の給与等について報告し、併せてその改定について勧告を行った。

これにより、市職員の給与等は改定されたが、本委員会は、引き続き市職員の給与等の実態、民間事業の従事者の給与その他給与決定の基礎となる諸状況について調査、研究を行ってきた。

その結果は、おおむね次のとおりである。

1 市職員の給与等の実態

本委員会が、本年 4 月現在における市職員の給与等の実態について調査した結果によると、「川崎市職員の給与に関する条例」適用の市職員（14,147 人、平均年齢 42.0 歳）の平均給与月額は 437,361 円（給料 367,003 円、扶養手当 10,953 円、調整手当 38,470 円、その他 20,935 円）となっている。

なお、これら市職員のうち、民間給与との比較を行っている行政職給料表 (1) の適用職員（7,391 人、平均年齢 41.8 歳）の平均給与月額は 440,693 円（給料 371,397 円、扶養手当 10,231 円、調整手当 39,251 円、その他 19,814 円）となっている。

2 民間の給与等の実態

本委員会は、市職員の給与と民間給与との精確な比較を行うため、例年のとおり、人事院及び神奈川県人事委員会と共同して、企業規模 100 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上である市内の 278 の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した 100 の事業所について、「職種別民間給与実態調査」を実施し、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術関係 23 職種約 7,500 人及びその他の 71 職種約 1,400 人について、給与改定の有無にかかわらず、本年 4 月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を調査した。

本年の職種別民間給与実態調査の調査結果の概要は次のとおりである。

(1) 職種別給与

事務・技術関係職種をはじめ各職種ごとの平均支給額は、参考資料第12表に示すとおりとなっている。

(2) 初任給

事務・技術関係新規学卒者の本年4月の初任給の平均額は、大学卒198,455円、短大卒161,467円、高校卒154,077円となっている。

(3) 扶養（家族）手当

扶養（家族）手当を支給している民間事業所の割合は89.7%であり、その平均支給月額は、配偶者22,009円、配偶者と子1人の場合32,482円、配偶者と子2人の場合40,756円となっている。

(4) 住居（住宅）手当

借家・借間居住者に対して住居（住宅）手当を支給している民間事業所の割合は78.8%であり、その平均支給月額は19,873円となっている。

(5) 通勤手当

民間事業所における通勤手当のうち、交通機関利用者に対する手当を支給している事業所の割合は100%であり、その支給形態は100%が全額支給又は全額支給に近いものとなっている。

(6) 特別給

昨年5月から本年4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4.70月分相当となっている。

(7) 給与改定の状況

参考資料第17表に示すとおり、ベース・アップを実施した事業所は、一般の従業員で見ると65.5%であり、ベース・ダウンを実施した事業所はなかったが、ベース・アップを中止した事業所は26.2%であった。

一方、管理職（課長級）についてみると、ベース・アップを実施した事業所は53.7%であり、ベース・ダウンを実施した事業所は1.9%、ベース・アップを中止した事業所は33.2%であった。

(8) 雇用調整等の状況

参考資料第18表に示すとおり、民間事業所における過去1年間の雇用調整等の実施状況をみると、厳しい経営環境を背景に、雇用調整等を実施した事業所の割合は59.9%となっているが、昨年（64.6%）と比べて4.7ポイント低下している。

雇用調整等の内容は、採用の停止・抑制（33.1％）、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換（25.2％）、残業の規制（17.5％）などの措置が依然として多数の事業所で行われているが、部門の整理・部門間の配転（15.6％）、転籍出向（5.3％）、希望退職者の募集（4.0％）などは昨年の結果と比べてその割合が減少している。

3 市職員給与と民間給与との比較

前記の市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、市職員にあっては行政職給料表(1)の適用職員、民間にあってはこれに類似すると認められる職種の者について、従来同様、職種、役職段階、年齢など個々人の給与決定要素が同等であると認められる者同士の本年4月分の基準内給与を比較した。

その結果、民間給与が市職員の給与を351円（0.08％）上回っていることが明らかとなった。

また、職種別民間給与実態調査における本年の春季給与改定の状況によると、全事業所の13.75％にあたる事業所において、調査日現在、改定分の支払は終わっていないが本年4月分に遡って定期昇給分を含め平均1.92％の給与の引上げが実施されているが、昇給率を勘案するとその影響は10円と算定される。このため、これを加えた市職員の給与と民間給与との較差は361円（0.08％）となる。

別表第1 市職員給与と民間給与との比較

（単位：円）

項目	民間給与 a	市職員給与 b	較差 ((a-b)/b × 100)
行政職給料表(1)関係	437,602	437,251	351 (0.08%)
4月遡及改定の影響			10 (0.00%)
合 計			361 (0.08%)

（注）本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

4 物価及び生計費

総務省統計局の本年4月における消費者物価指数は、昨年4月に比べ、全国で0.4%、川崎市で0.6%下落している。

また、同局の家計調査における本年4月の全世帯の消費支出は、昨年4月に比べ、全国で5.2%、川崎市で3.4%減となっている。

5 人事院勧告の概要

人事院は、本年8月8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、併せて給与の改定について勧告を行った。

月例給については、官民給与の較差は313円（0.08%）あるものの、その較差は昨年よりも更に小さく、世代間配分の適正化に留意しつつ、従来どおり配分にめりはりをつけた俸給表の改定を行うことは困難等の理由から、昨年に引き続き俸給表の改定は行わず、官民給与の較差に見合った年額相当額を暫定的な一時金として支給すること、特別給については、昨年5月から本年4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が職員の期末・勤勉手当の年間支給月数を下回ることから、現行の年間支給月数4.75月分を0.05月分引下げ、4.7月分とすること、そして、これらの改定については、平成13年4月1日から実施することを勧告した。

また、人事院は公務員人事管理について報告し、育児休業制度及び介護休暇制度の改正に関する意見の申出を行った。

6 むすび

市職員の給与決定に関係のある基礎的諸状況は、以上のとおりである。これらの諸状況を総合的に勘案すると、市職員の給与等について、次のように改定・検討する必要があると認められる。

(1) 市職員の給与について

民間の事業所においては、厳しい情勢の中で雇用調整等を行いつつ、半数以上の事業所で、極めて低率・低額であってもベース・アップを実施しており、民間給与との間に生じた361円(0.08%)の較差の解消を図るため、市職員の給与についても改定を行う必要がある。

しかし、本年の市職員の給与と民間給与との較差及び人事院勧告の内容を考慮すると、本市においても給料表の改定は行わないことが適当であり、人事院勧告の内容を踏まえ、民間給与との較差に見合った年額相当額を暫定的な一時金として支給することを検討すべきであるとする。

期末・勤勉手当については、民間の特別給の支給割合が、市職員の期末・勤勉手当の支給割合を0.05月下回っており、期末・勤勉手当の支給割合について、人事院勧告を考慮して改定する必要がある。

初任給については、民間の初任給と市職員の初任給との間に較差が認められるため、民間の初任給を考慮した見直しを図る必要がある。

(2) 人事・給与制度改革について

我が国を取り巻く社会経済環境は大きく変化しており、地方自治体が地域の総合行政主体として地域の活性化に果たす役割はますます重要となっている。

そうした状況にあって、市政の担い手である職員には、市民の視点に立って的確に市民ニーズに対応できる高い専門能力や政策形成能力等が求められており、本市にとって、多様な能力を有する優れた人材を確保し、計画的に育成することで、その能力を最大限に発揮させ、活用していくことが大きな課題となっている。

国は従来 of 年功重視から能力・実績を基本とする人事・給与システムへの転換を図ってきたところであるが、昨年12月に閣議決定された「行政改革大綱」に基づき内閣官房に行政改革推進本部が設置され、本年6月「公

務員制度改革の基本設計」が示された。これは、能力等級制度の導入、給与制度の改革、新たな評価制度の導入など、これまでにない変革を志向するものであり、今後、その具体化へ向けた取組を進めようとしている。

本市においても、目標申告制度の導入、研修制度の拡充、早期立ち上がり型の給料表への転換等、人事・給与制度の見直しに努めてきたところであるが、こうした国の状況を踏まえ、職員の能力・実績を適切に評価し、その結果を任用や給与に的確に反映し、人材育成に活用する新たな人事・給与制度の構築に向け、民間の状況や他都市の動向を参考にしながら、早急な取組を進める必要がある。

(3) 男女共同参画社会の実現

「男女共同参画社会基本法」に基づき、昨年12月「男女共同参画基本計画」が策定された。男女共同参画社会の実現は21世紀の我が国における最重要課題であり、本市においても本年6月「男女平等かわさき条例」を制定し、その実現へ向けた取組を推進しているところである。

公務においては、政策決定過程への女性の一層の参画の拡大に努める必要がある。本市としても、女性の登用、職域の拡大及び能力開発について、より積極的な取組を展開する必要がある。

また、男女共同参画社会を実現するためには、男女が共に家庭責任を担いつつ、職業生活と家庭生活が容易に両立できることが肝要であり、そのための環境整備の一環として、育児や家族の介護を行う職員の負担の軽減を図るため、本市においても、本年の人事院勧告の趣旨を考慮した措置を講ずる必要がある。

(4) 職員の健康保持

社会状況の急激な変化に伴い、公務における仕事の内容もますます複雑多様化する中、職員にかかる負荷も増大しており、本市においても、健康面、とりわけメンタルヘルスの問題を抱える職員が増加する傾向にある。

本市においては、職員の健康相談に応じる職員保健相談室の設置、管理監督者向けの研修等の対策を講じてきたところであるが、職員が心身ともに健康であることは、公務能率や市民サービスの向上の面からも重要であり、今後も、メンタルヘルスに関する理解と知識の普及に努め、その予防と早期発見に留意するとともに、心身ともに健康な職業生活を実現できる職場づくりを積極的に推進する必要がある。

また、職員の健康保持のためには、ゆとりある生活を送ることも大切であり、年次休暇の計画取得促進等様々な環境整備を図る必要がある。

(5) 公務運営

極めて厳しい経済状況の中、民間の事業所においては、連年にわたり採用の停止・抑制等多くの雇用調整措置を行っており、国においても、聖域なき構造改革を提唱し、独立行政法人化、特殊法人の整理・合理化等、一層の行政コストの削減、業務の効率化を進めている。

本市においても、厳しい財政状況の下、多様化・高度化する行政ニーズ・行政課題に対応すべく、行財政システム改革の下、効率的な行財政運営を推進しているが、引き続き公務能率と市民サービスの一層の向上に向けて努力が必要である。

また、一方では、公務員に対する倫理観のかん養が一段と厳しく問われており、行政の運営に当たる職員は、各人が全体の奉仕者であることを深く認識し、能率的に公務を遂行する責務を負っていることを自覚するとともに、市民の期待と信頼に応えられるよう、厳正な服務規律の維持と高い倫理観を保持して、職務に精励することを要望する。

本委員会の給与に関する勧告は、公務員の労働基本権制約の代償措置として設けられている制度であって、この勧告制度が市職員にとって、ほとんど唯一の給与改善の機会であるとともに、公務における労使関係の安定、職員の士気の高揚、公務の公正かつ能率的な運営の確保のためにも重要な意義を持つものであると考える。

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に深い理解を示され、この勧告を速やかに実施されるよう要請する。

勸 告

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

- 1 市職員の給与については、報告で述べた趣旨を考慮するとともに、民間における支給状況、国及び他都市の動向を勘案して改定すること。
- 2 この改定は、平成13年 4 月 1 日から実施すること。