

職員の給与に関する報告及び勧告

平成14年9月

川崎市人事委員会

写

14川人委調第237号
平成14年9月5日

川崎市議会議長 小泉昭男様
川崎市市長 阿部孝夫様

川崎市人事委員会
委員長 横山 裕

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とられるよう要望します。

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、市職員の給与等及び市内民間事業所における従事者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 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（13,726 人、平均年齢 41.9 歳）の平均給与月額は 435,585 円（給料 366,002 円、扶養手当 10,699 円、調整手当 38,312 円、その他 20,572 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（7,109 人、平均年齢 41.7 歳）の平均給与月額は 438,108 円（給料 369,960 円、扶養手当 9,800 円、調整手当 39,009 円、その他 19,339 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、「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 100 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の 278 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 100 事業所について、調査を行うものである。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ついて、役職、学歴、年齢別に、本年 4 月分として支払われた給与月額、昨年 5 月から本年 4 月までの 1 年間において支払われた特別給及び諸手当の支給状況等となっており、ベースアップの中止等の給与抑制措置を行った事業所の給与状況についても市職員との給与の比較に反映されたものとなっている。

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200,663円、短大卒167,455円、高校卒156,808円となっている。

(3) 家族手当

家族手当制度がある民間事業所の割合は85.4%であり、その平均支給月額は、配偶者18,915円、配偶者と子1人の場合27,735円、配偶者と子2人の場合36,243円となっている。

(4) 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4.64月分相当となっている。

(5) 給与改定の状況

参考資料第15表に示すとおり、一般の従業員についてベースアップと定期昇給を両方とも実施した事業所の割合は2.1%（昨年33.5%）にとどまっている。また、ベースダウンを実施した事業所はなかった（同0%）ものの、ベースアップも定期昇給も行わない事業所が25.3%（同4.1%）に上っており、昨年に比べてより厳しい状況となっている。

(6) 賃金カットの実施状況

参考資料第16表に示すとおり、賃金カットを実施した事業所は、一般の従業員で見ると6.2%、管理職（非組合員）では28.8%となっている。企業規模別にみると、管理職で企業規模が小さくなるほど賃金カットを実施した事業所の割合が増加し、企業規模500人未満では29.3%となっている。

(7) 雇用調整の実施状況

参考資料第17表に示すとおり，民間事業所における雇用調整の実施状況をみると，厳しい経営環境を背景として，平成14年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は65.7%となっている。雇用調整の措置内容としては，残業の規制（35.7%），部門の整理・部門間の配転（29.6%），採用の停止・抑制（28.6%）などの割合が多く，また，希望退職者の募集（19.8%），転籍出向（9.6%），一時帰休・休業（6.2%）などの厳しい措置も実施されており，昨年の実施割合を上回っている。

3 市職員の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，給与決定要素を同じくすると認められる者同士の本年4月分の給与額を対比させ，精密に比較（ラスパイレス方式）を行った。

その結果，市職員の給与が民間給与を7,584円（1.73%）上回っていることが明らかとなった。

市職員の給与と民間給与との較差

（単位：円）

項 目	民間給与 a	市職員の給与 b	較 差
			a - b (a - b) / b × 100
行政職給料表(1)関係	430,546	438,130	7,584 (1.73 %)

（注）1 本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

2 市職員の給与には，特例一時金の月当たりの額（361円）が含まれている。

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1.1%、本市で0.8%下落している。

本委員会が同省の家計調査及び全国消費実態調査を基礎に算定した本年4月における本市の標準生計費は、1人世帯で119,509円、2人世帯で164,312円、3人世帯で193,897円、4人世帯で223,492円となっている。

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）の給与についての報告及び勧告を行った。

本年は、給与勧告制度創設以来初めて官民給与にマイナスの較差（7,770円、2.03%）が生じ、民間準拠の原則に則り月例給を引き下げることとし、俸給表は、全俸給表の全俸給月額を引き下げ、扶養手当は民間の支給状況を考慮し、配偶者に係る支給月額（現行16,000円）を2,000円引き下げ、配偶者以外の扶養親族のうち3人目以降の子等に係る支給月額（現行3,000円）を2,000円引き上げることとしている。

その他医師に対する初任給調整手当等は、所要の改定を行い、特例一時金については、廃止することとしている。

特別給は、民間の支給割合に見合うよう現行の年間支給月数4.70月分を0.05月分引き下げ、4.65月分とし、また、民間の年間支給回数と合わせるため、3月期の期末手当を廃止し、6月期、12月期に再配分し、併せて期末手当の割合を減じ、勤勉手当の割合を増加させるよう改定することとしている。

本年の給与改定は、給与水準を引き下げる内容の改定であるため、遡及することなく、公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）から実施するが、4月からの年間給与で実質的な均衡が図られるよう、12月期の期末手当の額において所要の調整措置を講ずることとしている。

あわせて、人事院は、地域における公務員給与の在り方及び公務員給与制度の基本的見直しについて言及し、また、これまで人事院の果たしてきた役割と反省を踏まえつつ、現在進められている公務員制度改革が向かうべき基本的方向と今後改革を進めるに当たっての留意点等について意見を表明している。

6 むすび

市職員の給与決定に係りのある基礎的諸条件は、以上述べたとおりである。本委員会としては、これらの諸条件を総合的に勘案した結果、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る。

(1) 市職員の給与

市職員の給与については、既に述べたとおり市職員の給与が民間給与を7,584円(1.73%)上回っており、当該較差の解消を図るため、次のとおり措置する必要がある。

ア 給料表

本年は、市職員の給与が民間給与を大きく上回っており、人事院勧告の趣旨を考慮して給料表を改定すること。

イ 諸手当

扶養手当及び初任給調整手当の改定並びに特例一時金の廃止については、人事院勧告等を考慮して措置すること。

期末・勤勉手当については、市職員の期末・勤勉手当の支給割合が、民間の特別給の支給割合を上回っており、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こと。

ウ その他

人事院勧告においては、本年の給与改定が公務員の給与水準を引き下げる内容であるため、官民給与を均衡させるための所要の調整措置を講じた上、遡及することなく実施することとしており、本市においても、この趣旨を考慮して措置すること。

(2) 人事・給与制度改革

ア 現行の給与制度において、その適正化が求められているものとして特殊勤務手当、勤勉手当及び高齢層職員の昇給があげられる。

- ・ 特殊勤務手当は、勤務の特殊性等に応じて支給されるものであり、社会経済環境等の変化や国、他都市の支給状況も踏まえて、勤務実態に応じた見直しを今後も進める必要がある。
- ・ 勤勉手当は、一定期間における職員の勤務成績に基づき支給されるものであり、その趣旨を踏まえ、成績率の導入に向けた検討を進める

必要がある。

- ・ 高齢層職員の昇給については，公務部内での世代間の給与配分の一層の適正化を図るため，国の状況及び他都市の動向を踏まえ，昇給停止年齢を現行の 58 歳から 55 歳に引き下げる必要がある。

イ 期末・勤勉手当については，年間支給回数及びその支給割合の配分について，国及び他都市の動向を勘案して検討する必要がある。

ウ 長引く景気の低迷や急速な国際化の進展など，厳しい社会経済環境の中，多くの民間企業では，企業の存続をかけて事業の再構築や従業員の削減など経営の効率化に取り組むとともに，従来の年功から能力と実績を重視した人事管理へと改革を進めている。

また，国においては，真に国民本位の行政の実現を図ることを基本理念として，現行公務員制度を抜本的に改革するため，昨年 12 月の「公務員制度改革大綱」の閣議決定に基づき，本年 4 月に「行政職に関する新人事制度の原案（2 次）」を策定し，能力等級制度や新評価制度の導入を中心に，任用，給与，評価等の諸制度がトータルに機能する新たな人事制度の構築に向けた取組を進めている。

本市においては，極めて厳しい財政状況に対応するため，市民との協働による地域づくりへの取組，事務事業の抜本的な見直しや人事・給与制度の再構築などスリムでスピーディー，かつ市民の共感の得られる市役所を目指した新たな行財政システムの確立に向けた具体的な取組を進めている。

本委員会は，これまでも職員の能力・実績に基づく人事・給与制度の構築について言及してきたところであるが，新たな行財政改革を推進していくためには，限られた人材を最大限に活用し，組織の活性化を推進する仕組みづくりが不可欠である。したがって，この点については，国等の動向を十分に注視しつつ，本市の実情に即した適切な評価制度とそれを反映したインセンティブに富んだ新たな人事・給与制度の構築に向け，早期に具体的な取組を進める必要がある。

(3) 男女共同参画社会の実現

本市においては，昨年 6 月「男女平等かわさき条例」を制定し，男女共同参画社会としての男女平等のまち・かわさきの創造を目指し，様々な取

組を進めている。

男女が社会の対等な構成員として、地域づくりや政策の立案等に平等に参画していくことは、男女共同参画社会の実現の基盤をなすものである。公務においても、政策決定過程への女性の一層の参画を図る観点から、引き続き女性職員の積極的な登用、職域の拡大及び能力開発に取り組んでいく必要がある。

(4) 職員の健康保持

社会環境や職場環境が大きく変化する中、公務における職務の内容も複雑かつ高度化しており、職員にかかる負荷も増大している。

職員が心身ともに健康で職務に取り組めることは、市民サービスの向上や公務能率の確保を図る観点からも極めて重要なことである。そのため、生活習慣病の予防やメンタルヘルスなどの健康管理対策の一層の充実を図るとともに、総実勤務時間の縮減、年次休暇の計画的な取得促進など、ゆとりある健康な職業生活を実現できる職場環境づくりに向け、引き続き取組を進めていく必要がある。

(5) 公務運営

すべての職員は、全体の奉仕者として高い倫理観と使命感を持って職務に専念しなければならない。

本市においては、平成10年に発足した服務監察担当による全庁をあげた定期的な予防的監察の実施や倫理研修を通じて、職員への適時適切な注意喚起に努めている。しかし、一部職員による飲酒運転や不適切な事務処理等による不祥事が発生しており、こうした不祥事が公務全体に対する市民の信頼、期待を著しく損なうこととなっている。

職員にあっては、今一度、公務員倫理を自覚し、市民の信頼と期待に応えられるよう、厳正な服務規律の維持と高い倫理観を保持して行動するよう要望する。

一方、本市は、依然として厳しい財政状況にある。その中において、市民サービスの向上を図り、的確に市政を推進していくためには、職員一人ひとりがコスト意識を持ち、業務を効率的かつ能率的に運営していくことが特に重要である。職員各自のこうした積極的な取組を通じ、本市が喫緊の課題として位置付ける行財政改革の推進に今後も一層の努力をされるよう期待する。

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る。本年の改定は、給与の引下げ等を内容とするものとなったが、長年の経緯を経て定着している民間準拠による市職員の給与を決定する仕組みは、長期的な視点から見ると市民からの支持を得られる給与水準を保障するとともに、公務における労使関係の安定、公務の公正かつ能率的な運営に寄与する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 給 料 表

給料表については、本市における民間給与との均衡及び報告で述べた趣旨を考慮するとともに、国及び他都市の動向を勘案して改定すること。

2 諸 手 当

諸手当については、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。

3 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の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から実施すること。