

職員の給与に関する報告及び勧告

平成15年9月

川崎市人事委員会

写

15川人委調第252号
平成15年9月3日

川崎市議会議長 坂本 茂 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（13,306 人、平均年齢 42.0 歳）の平均給与月額は 429,525 円（給料 360,552 円、扶養手当 10,737 円、調整手当 37,748 円、その他 20,488 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の適用職員（6,900 人、平均年齢 41.8 歳）の平均給与月額は 430,764 円（給料 363,668 円、扶養手当 9,710 円、調整手当 38,319 円、その他 19,067 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 335 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) 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199,698円、短大卒174,182円、高校卒158,942円となっている。

(2) 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。

(3) 家族手当

家族手当制度がある民間事業所の割合は82.0%であり、その平均支給月額額は、配偶者16,939円、配偶者と子1人の場合22,533円、配偶者と子2人の場合27,195円となっている。

(4) 住宅手当

住宅手当の支給がある民間事業所(67.0%)のうち、借家・借間居住者に対して支給している事業所は68.2%、自宅居住者に対して支給している事業所は53.1%となっており、自宅居住者に住宅手当を支給している理由は、「世帯主や有扶養者への補助」とする事業所が多くなっている。

(5) 通勤手当

通勤手当を支給する民間事業所のうち、交通機関利用者に通勤手当を支給する場合の算定の基礎となる定期券代は最長期間の定期券としている事業所が81.5%となっている。

また、交通用具使用者に通勤手当を支給する事業所のうち、距離段階別定額制である事業所は、48.6%と最も多く、その支給月額額は、参考資料第15表その3に示すとおりとなっている。

(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4.40月分相当となっている。

(7) 給与改定の状況

参考資料第19表に示すとおり、一般の従業員について、ベースアップの慣行がある事業所のうちベースアップを実施した事業所の割合は29.6%（昨年34.3%）にとどまっている。一方、ベースアップを中止した事業所の割合は69.9%（同65.7%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.5%（同0.0%）となっており、昨年に比べてやや増加している。

また、参考資料第20表に示すとおり、一般の従業員について、定期昇給制度のある事業所のうち定期昇給を実施した事業所の割合は92.7%（昨年63.7%）となっている。

(8) 賃金カットの実施状況

参考資料第21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3.5%（昨年5.6%）、管理職（非組合員）では6.9%（同26.7%）となっており、昨年に比べて減少している。一方、賃金カットを実施した事業所における平均カット率は、一般の従業員で見ると6.4%（昨年3.4%）、管理職では9.7%（同5.2%）となっており、昨年に比べて高くなっている。

(9) 雇用調整等の実施状況

参考資料第22表に示すとおり、民間事業所における雇用調整等の実施状況をみると、平成15年1月以降に雇用調整等を実施した事業所の割合は、49.3%となっており、昨年（65.7%）より減少している。雇用調整の措置内容としては、採用の停止・抑制（24.0%）、転籍出向（18.5%）、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換（17.4%）、部門の整理・部門間の配転（16.9%）、残業の規制（13.6%）などの割合が高く、正社員の解雇（3.5%）、希望退職者の募集（2.7%）などの厳しい措置も引き続き実施されている。

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、ラスパイレス方式により精密に比較を行った。

その結果、次のとおり市職員の給与が民間給与を4,491円(1.04%)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 関係	426,335	430,826	4,491 (1.04%)

(注) 本年度の新規学卒の採用者等は含まれていない。

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0.1%下落したものの、本市では前年と同じである。

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131,530円、2人世帯で184,220円、3人世帯で218,810円、4人世帯で253,380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。

その内容は、おおむね次のとおりである。

(1) 給与勧告の基本的考え方

ア 給与勧告の意義と役割

給与勧告は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一

般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものである。

イ 民間準拠の考え方

給与勧告は、国家公務員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させることを基本としており、公務員給与が民間給与を上回った場合においても、その時々を経済・雇用情勢等を反映して決定される民間給与に公務員給与を合わせることが最も合理的であると考えられる。

ウ 雇用情勢と公務員給与

民間企業の給与水準は時々々の雇用情勢等の動向を反映したものとなっているため、公務員給与を民間給与に合わせていくことにより、結果として公務員給与にも雇用情勢の動向が反映されるものと考えられる。

(2) 給与改定

本年4月現在の官民給与の逆較差（4,054円、1.07%）の大きさ等を考慮し、俸給表等の改定を行う。

ア 俸給表

官民の給与比較を行っている行政職の職員の俸給表については、すべての級のすべての俸給月額について引下げ改定を行う。改定に当たっては、初任給付近については引下げ率を緩和するとともに、管理職層については平均をやや超える引下げ率とする。

行政職以外の俸給表については、行政職俸給表との均衡を基本に所要の改定を行う。

イ 扶養手当

配偶者に係る支給月額を500円引き下げる。

ウ 住居手当

自宅に係る住居手当について新築・購入から5年間に限ることとする。月額1,000円の手当は廃止する。

エ 通勤手当

交通機関等利用者に係る通勤手当については、6箇月定期券等の低廉な価額により一括支給するよう改める。また、2分の1加算措置を廃止し、55,000円まで全額支給することとする。

交通用具使用者に係る通勤手当については、片道40キロメートル以上の使用距離区分を4段階増設する。

オ 調整手当の異動保障

調整手当支給地域に6箇月を超えて在勤した職員に限ることを要件と

する。支給期間は2年とし、2年目の支給割合を現行の100分の80に引き下げる。

カ 期末手当・勤勉手当等

現行の支給月数4.65月分を0.25月分引き下げ、4.4月分とする。

キ その他

医師に対する初任給調整手当等は、所要の改定を行う。

(3) 改定の実施時期等

本年の給与改定は、公務員の給与水準を引き下げる内容の改定であるため、この改定を実施するための法律の規定は、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、遡及することなく施行日からの適用とする。なお、減額改定に伴う日割計算などの事務の複雑化を避けるため、この改定は、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）から施行することとする。ただし、通勤手当及び調整手当の改定については、平成16年4月1日から施行することとする。

官民給与は4月時点で比較し均衡を図ることとしており、遡及改定を行わない場合であっても、4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る官民較差相当分を解消させる観点からの所要の調整を行うことが情勢適応の原則にもかなうものである。

この調整については、本年12月期の期末手当の額において、本年4月からこの改定の実施の日の前日までの間の官民較差相当分について制度的に調整するよう所要の措置を講ずることとする。

(4) その他の課題

- ア 国立大学の法人化等に伴う教育職俸給表の在り方等についての検討
- イ 寒冷地手当の実態の把握
- ウ 特殊勤務手当の見直し
- エ 月例給の比較方法の見直し
- オ 特別給の算定方法の見直し
- カ 独立行政法人等の給与水準の把握

(5) 給与構造の基本的見直し

地域の公務員給与の問題に適切に対応していくためには、民間準拠の前提となる民間給与の調査について、調査・比較方法の適時の見直しを行う

ことが必要となる。加えて、職務・職責の的確な反映を基本に勤務実績・業績を重視した給与制度となるよう制度の見直しを行いつつ、民間における給与の地域差に対応できる地域手当を設けるなど、給与制度全般として整合性の取れた形での見直しを進めていく必要がある。

あわせて、人事院は、公務員制度改革についても報告を行っている。公務員制度改革が国民から支持され、実効ある制度として運用されるためには、関係者や各界有識者を含め各方面で幅広い見地からオープンな議論が行われる必要があるとの認識から、公務員制度改革が向かうべき方向などについての見解を表明している。

6 むすび

市職員の給与決定に関係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

ア 改定すべき事項

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4,491円(1.04%)上回っており、当該較差の解消等を図るため、次のとおり措置する必要がある。

(ア) 給料表

市職員の給与と民間給与との較差及び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

初任給調整手当については、人事院勧告を考慮して改定すること。

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。

また、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の改定であるため、この改定を実施するための法律の規定は、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、遡及することなく施行日からの適用と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必要がある。

イ その他

通勤手当については、国及び他都市の動向を勘案して検討する必要がある。

特殊勤務手当については、勤務の特殊性等に応じて支給するものであり、本市では、既に勤務実態に応じた見直しに着手しているところであるが、引き続き制度の目的や国及び他都市の動向を踏まえ、見直しを進める必要がある。

(2) 人事・給与制度改革

社会経済情勢の変化とともに複雑・多様化する市民ニーズや地方分権の進展に伴って高度化する新たな行政課題に的確に対応し、市民の期待する質の高い行政サービスを効率的・安定的に提供していくためには、限られた人材の中で行政組織としての能力を最大限に発揮していく必要がある。そのためには、職員の能力・実績を客観的かつ公正に評価し、それに基づく適材適所の任用と適正な給与処遇を実現する人事・給与制度の構築が不可欠である。

国においては、現在、平成13年12月に閣議決定された「公務員制度改革大綱」に基づき、能力等級制の導入を柱とした能力・実績に基づく人事・給与制度の検討を進めている。地方公務員制度についても、この改革に準じて制度改革が行われる予定であるが、その具体化に当たっては、各地方自治体が主体的に改革を推進することができる制度となることが望まれる。また、これとは別に、人事院が本年の報告において言及した給与構造の基本的見直しの必要性は、国・地方を問わず公務員の給与制度をめぐる新たな動きとして、今後注目していく必要がある。

本市においては、昨年9月、危機的な財政状況を背景として総合的な観点から市の行財政の再構築を目指す「川崎市行財政改革プラン」を公表している。人事・給与制度に関しては、年功序列的な横並び主義から能力・実績主義への転換を図る抜本的な改革を掲げ、広範な人事施策について具体的な方向性を示し、取組を進めている。

このように人事・給与制度にかかわる様々な取組が進められている中において、それらに共通する能力・実績に基づく人事管理を実効あるものとするためには、まず、その基礎としての役割を担う評価手法の確立が重要

であると考え。本市においても、国の公務員制度改革等の動向を引き続き注視しながら、人事・給与制度改革に向けての着実な検討を進めていく中で、十分な試行と検証のうえに、本市の実情に即した透明性と納得性のある人事評価制度を構築していく必要がある。

(3) 職場における男女共同参画の推進

ア 女性の積極的な登用

行政における女性の参画の推進は、男女共同参画社会の実現の基盤をなすものの一つである。国では、現在、各府省において、平成17年までの「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定し、女性職員の職域の拡大に努めている。

本市においても、新規採用職員における女性比率や女性職員の在職割合が確実に増加しているものの、管理監督者に占める女性職員の割合はいまだ低い状況にある。

今後ますます女性職員の割合が増える中で、男女を問わず、その個性や能力が十分に発揮されるよう、引き続き、女性職員の登用、職域の拡大及び能力開発に取り組んでいく必要がある。

イ 職業生活と家庭生活の両立

急速に少子化が進む現代社会において、働きながら安心して子育てができる職場環境の整備は、職業生活と家庭生活の両立を図るためにも重要である。男女共同参画社会の実現のためには、職場であると家庭であるとを問わず、男女が等しくその役割を分担することが求められ、特に女性に偏りがちな育児については、男性が積極的にかかわることができるよう、育児休業の取得促進等の配慮をしていく必要がある。

また、管理監督者にあつては、職員の勤務状況を常に把握し、適切な対応を心掛けることが肝要である。

(4) 職員の健康保持

社会状況の変化や急速なIT化に伴い職務が複雑・多様化する中で、増大する様々なストレスを取り除き、職員が心身ともに健康で職務に専念できる環境を確保することは、公務能率や市民サービスの向上の観点からも重要である。

各任命権者においては、これまでも各種の健康管理対策を実施し、職場環境の充実に努めてきたところであるが、近年、長期療養者に占める精

神・行動の障害の割合は増加傾向にある。このため、メンタルヘルス対策の一層の充実を図るとともに、ゆとりある職業生活の実現に向けた総実勤務時間の縮減や増大するコンピュータ等のVDT作業への対策など、職員の健康保持とその増進に向けた取組を進めていく必要がある。

本市においては、厳しい財政状況を背景として、川崎の再生と市民生活の向上を図るために、簡素で効果的かつ効率的な行財政システムを構築するための取組を進めている。今後、この取組の成果を上げて、市民の期待にこたえていくためには、職員一人ひとりが高い士気、勤労意欲及び健康な心身を保持しながらそれぞれの職務に精励していくことが重要であり、あわせて、公務に必要な人材の確保等のため、社会の情勢に適応した環境の整備に努めていく必要がある。本委員会としても、その実現に向けて、専門的・中立的人事機関としての役割を果たしていきたいと考えている。

また、近時公務員に対する倫理観のかん養が一段と厳しく問われる中で、職員にあっては、今一度、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、厳正な服務規律と高い行為規範の下で職務に専念するよう要望する。

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る。本年の改定は、昨年に引き続き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。