

職員の給与に関する報告

平成16年9月

川崎市人事委員会

写

16川人委調第176号

平成16年9月8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 齊木 敏雄

川崎市人事委員会は、地方公務員法第8条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について別紙のとおり報告します。

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、市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（12,951人、平均年齢42.1歳）の平均給与月額は424,258円（給料355,912円、扶養手当10,649円、調整手当37,266円、その他20,431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（6,773人、平均年齢41.8歳）の平均給与月額は425,827円（給料359,397円、扶養手当9,561円、調整手当37,856円、その他19,013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等と共同して、「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344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及び昨年8月から本年7月までの1年間において支払われた特別給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197,576円、短大卒167,184円、高校卒165,097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83.3%であり、その平均支給月額額は、配偶者18,455円、配偶者と子1人の場合24,338円、配偶者と子2人の場合29,439円となっている。

(4) 住宅手当

借家・借間居住者に対して住宅手当を支給している事業所は66.0%、自宅居住者に対して支給している事業所は48.2%となっている。

(5) 特別給

昨年8月から本年7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4.38月分相当となっている。

(6) 給与改定の状況

参考資料第17表に示すとおり、一般の従業員について、ベースアップを実施した事業所の割合は17.3%（昨年25.1%）、ベースアップを中止した事業所の割合は37.9%（同59.3%）と、昨年をいずれも下回っているのに対し、ベースアップの慣行のない事業所の割合が41.9%（同15.1%）と大幅に増加している。

また、参考資料第18表に示すとおり、一般の従業員について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は73.3%（昨年76.0%）となっており、昨年に比べてやや減少している。

(7) 賃金カットの実施状況

参考資料第19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0.0%（昨年3.5%）、課長級では1.4%（同6.9%）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課長級の平均カット率は、10.0%（昨年9.7%）となっており、昨年に比べてやや高くなっている。

(8) 年俸制の導入状況

参考資料第20表に示すとおり、年俸制を導入している事業所は、課長級では37.3%、部長級では38.6%となっている。

(9) 雇用調整の実施状況

参考資料第21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見ると、平成16年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は、36.1%となっており、昨年（49.3%）より減少している。雇用調整の措置内容としては、部門の整理・部門間の配転（16.1%）、採用の停止・抑制（15.7%）、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換（10.3%）、残業の規制（8.4%）、転籍出向（7.9%）の割合が高く、希望退職者の募集（3.5%）といった厳しい措置も引き続き実施されているが、ほとんどの措置内容において昨年より割合が低下している。

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69円(0.02%)下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	422,634	422,565	69 (0.02%)

(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0.4%、本市で0.2%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166,720円、2人世帯で234,720円、3人世帯で274,880円、4人世帯で315,060円となっている。

5 人事院勧告の概要

人事院は、本年8月6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。

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

人事院給与勧告は、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應した適正な給与を確保する機能を有するものであ

る。勧告が実施され、適正な処遇を確保することは、労使関係の安定を図り、能率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。

イ 民間準拠の考え方

人事院給与勧告は、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（民間準拠）を基本としている。民間準拠を基本に勧告を行う理由は、市場原理による給与決定が困難であること、職員も勤労者であり、適正な給与の確保が必要であること、職員の給与は国民の負担で賄われていることなどから、民間企業従業員の給与に公務員給与を合わせていくことが職員をはじめ広く国民の理解と納得を得られる方法であると考えられることによる。

(2) 給与改定

本年4月現在の民間給与と公務員給与の較差は、本年度、寒冷地手当の見直しを行うことで、39円（0.01%）となる。官民較差が極めて小さく、俸給表改定が困難であること、諸手当についても官民均衡が図られており、小さな官民較差によって改定を必要とする手当がないこと、特例一時金方式による場合にも、実施に当たっての事務負担が大きいことから、月例給の改定は行わないこととした。

特別給については、民間の支給状況をより迅速に反映させるため、本年より民間の特別給の前年8月から当年7月までの1年間の支給実績を調査することとした。その結果、本年は民間事業所で支払われた特別給が所定内給与月額額の4.39月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（4.40月）とおおむね均衡していたことから改定は行わないこととした。

なお、本年4月に、国立大学が法人化し、国立病院・療養所が独立行政法人化したことに伴って、所要の法律の整備を行うこととした。

ア 国立大学法人化等に伴う改定

(ア) 教育職俸給表

教育職俸給表（一）については、適用する職務がない1級を削除する。教育職俸給表（二）及び教育職俸給表（三）については、適用する職務がないことから廃止する。教育職俸給表（四）については、新たにその名称を教育職俸給表（二）とし、適用する職務がない4級及び5級を削除する。

(イ) 指定職俸給表

適用する官職がないことから指定職俸給表12号俸を削除する。これに伴い、任期付研究員及び特定任期付職員の俸給月額の上限を指定職俸給表11号俸相当額に変更する。

(ウ) 研究員調整手当、ハワイ観測所勤務手当及び義務教育等教員特別手当

廃止等所要の改定を行う。

イ 寒冷地手当

支給地域については、北海道及び北海道と同程度の気象条件が認められる本州の市町村に限定する。民間事業所における支給実態に合わせて、支給額を約4割引き下げる。支給方法については、基準日における一括支給から月額制に改める。これらの改定は、本年度から実施する。

(3) 改定の実施時期

勧告を実施するための法律の公布の日から実施する。

(4) その他の課題

ア 特殊勤務手当の見直し

引き続き手当ごとの実態等を精査して所要の見直しを検討する。

イ 官民比較方法の見直し

比較給与種目（通勤手当、俸給の特別調整額等）の見直しのほか、民間企業の人事・組織形態の変化に対応できるように官民比較方法の見直しを検討する。

ウ 独立行政法人等の給与水準の把握

役職員の給与水準の在り方等の検討において今後とも必要な協力を行う。

(5) 給与構造の基本的見直し

公務員給与に対する国民の理解と支持を確保し、職員が生き生きと働けるよう、職務や成果を重視した民間企業の賃金制度改革の動きを踏まえ、俸給制度、諸手当制度全般を見直す。

ア 俸給表の全体水準の引下げと地域に応じた適切な給与調整の実現

(ア) 民間賃金の低い地域における官民の給与較差を考慮して公務員給与のベースとなる全国共通俸給表の水準を引き下げる。

(イ) 俸給水準を補完し、地域における民間賃金を反映するため、調整手当に替えて地域手当（仮称）を新設する。

(ウ) 円滑な転勤運用を確保するため、転勤者の精神的・経済的負担に対し一定期間支給する転勤手当（仮称）を新設する。

イ 俸給関連の課題

(ア) 専門スタッフ職俸給表（仮称）の新設

(イ) 俸給表構造の見直し

(ウ) 昇格基準の見直し等

(エ) 実績評価に基づいた昇給（査定昇給）の導入等

ウ 手当制度関連の課題

(ア) 勤勉手当等への実績反映の拡大

(イ) 本府省手当（仮称）の新設

(ウ) 俸給の特別調整額の定額化

あわせて、人事院は、「新たな公務員人事管理の実現に向けて」と題する報告を行っている。公務員制度改革の中心的課題についての現時点における考え等を示すとともに、今後とも、法制化に向けての検討に際しては適宜必要な意見を表明することとし、実効性のある改革が、国民や関係者の理解を得て実現されるよう、必要な協力を行うこととしている。

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、次のような対応・検討の必要があると認める。

(1) 市職員の給与

本年においては、既に述べたとおり、4月時点で、市職員の給与が民間給与を69円（0.02%）下回っていることが判明した。本委員会としては、国家公務員の給与について月例給の改定を見送ることが適切と判断した本年の人事院の報告の趣旨や市内民間事業所の状況等を勘案すると、月例給の改定を行わないことが適当であると考える。

期末・勤勉手当についても、市内民間事業所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とおおむね均衡していること等から、改定を行わないことが適当であると考える。

なお、寒冷地手当については、国の動向等に留意して適切に対応する必要がある。

(2) 能力・実績主義の人事管理

現在、各地方公共団体においては、行政課題の複雑・高度化を背景として人事制度改革に取り組んでいる。また本年は、人事院が給与構造の基本的見直しの具体的な検討項目を示し、国家公務員制度改革についても柱となる能力等級制の骨格が明らかにされるなど、改革における様々な動きが活発化している。本委員会では、これまでも適正な給与処遇を実現する人事・給与制度の構築とその基盤となる評価手法の確立について言及してきたところであるが、人材の確保・育成を含めた能力・実績に基づくトータルな人事管理の推進が急務となっている。

本市では本年4月、平成18年度の導入を目途とする「新人事評価制度」の試行を開始するとともに、「川崎市人材育成基本計画」を策定し、新たな人事管理の導入に向けた積極的な取組に着手している。評価制度に関しては、導入後も常に改善を重ねて信頼性の向上を図ることが求められ、長期的・計画的な人材育成とも相互に連携し、職員の職務遂行能力の向上が図られ、その能力が遺憾なく発揮される制度となるよう検証が進められていくことを期待する。

先に触れた人事院の給与構造の基本的見直しにおいて示された検討項目の中には、昇給カーブのフラット化や実績評価に基づいた昇給等、より具体的な内容が盛り込まれている。本市において、引き続き、職務・職責や勤務実績を的確に反映する人事・給与制度の検討を進めるに当たっては、こうした国の動向や他都市の対応等を視野に入れつつ、本市の実情を十分に考慮することが肝要である。

(3) 職場における男女共同参画の推進

ア 女性幹部職員の育成・登用

今年度、人事院は、各府省が当面の採用者に占める女性の割合（国家公務員採用 種試験の事務系の区分）を30%程度とする目標を設定したことを受け、種試験について女性の受験者数及び合格者数の増加、「女性幹部職員を育成・登用するための研究会」の設置等、女性国家公務員の採用・登用の拡大に取り組む旨の報告をしている。

本市では、女性職員の在職割合が年々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、いまだ低い状況が指摘されている。こうした中、本年5月に策定された川崎市男女平等推進行動計画「かわさき かがやきプラン」では、平成16年度を初年度とする5年間を実施期間として、課長級女性職員等の比率について数値目標を掲げるなど、女性職員の積極的な育成及び登用にに向けた取組を明示している。

今後もバランスの取れた質の高い行政を推進していくためには、男女が対等なパートナーシップを組み、政策や方針の決定に平等に参画していくことが求められる。社会環境や勤務条件等の解決すべき課題が山積しているものの、研修制度の充実などを通して自発的な能力開発の支援に努め、女性職員の管理職員等への積極的な登用を促進していくことが重要である。

イ 職業生活と家庭生活の両立支援

人事院は、勤務時間に関する制度を弾力化・多様化して職業生活と家庭生活の両立を支援し、公務における人材の活用・育成・確保を図ることは、公務能率の維持・向上のために重要であるとし、部分休業の対象となる子の範囲の拡充や恒常的な長時間勤務の解消等を目的とする弾力的な勤務時間の運用等について検討するとしている。

本市においても、関係法律の改正や国及び他都市の動向に留意しながら、こうした多様な勤務形態について検討を進めるとともに、引き続き、育児休業制度を利用しやすい職場環境づくりを推進し、総実勤務時間短縮の観点から恒常的な時間外勤務の解消等に努めていく必要がある。

なお、平成15年7月に公布された「次世代育成支援対策推進法」のうち、特定事業主行動計画に関する部分が平成17年4月1日から施行されることとなっている。本市職員に係る計画の策定に当たっては、職員のニーズを把握し、より実効ある両立支援策を行うものとなることを期待する。

(4) 職員の健康保持増進

近年、民間企業においては、成果主義に基づく賃金制度への移行や情報技術の革新的進歩など、労働環境が大きく変化し、従業員の抱えるストレスの増大が指摘されており、その対策が喫緊の課題となっている。先進的事例として、メンタルヘルス対策をリスクマネジメントの一環として捉え、予防から問題点の把握、発症時の対応、さらに復職のプログラムに至るま

でプライバシーの保護に留意しながら、現場（上司）・労務担当・健康管理部門が連携して対応する体制づくりに重点を置いているものがあり、注目されている。

本市においても、職員保健相談室の利用者や長期療養者に占める「精神及び行動の障害」の割合が年々増加する傾向にあり、中・長期的な視点に立ったメンタルヘルス計画を再構築するため、「川崎市職員メンタルヘルス対策（心の健康づくり計画）」の策定に向けて検討を開始している。

メンタルヘルスケアへの積極的な取組は、職員個々の健康保持増進に加え、安定した公務運営を持続していくためにも、その重要度を増している。精神的ストレスの原因は様々であり、職場単位での日常的な予防対策の充実と同時に、市を挙げての組織的・計画的・専門的な体制の整備が求められる。

民間準拠を基本として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。

本年、本委員会は、職員の給与水準の改定を求めないこととしたが、依然として厳しい財政状況が続く中で、職員給与に対する市民の理解と納得を得るためには、限られた人材を最大限に活用し、市民の付託に応えていくための実効ある改革を進めていく必要がある。

また、職員の不祥事に関しては、組織として市民の信頼回復に努めるとともに、再発防止に万全を期すよう要請する。職員にあっては、一人ひとりが高い士気の下、全体の奉仕者としての自覚と強い使命感を持って職務に精励し、心身にわたる健康を心掛け、常に公平・公正な判断と能率的な公務の遂行を旨として行動することを要望するものである。