

職員の給与に関する報告及び勧告

平成17年9月

川崎市人事委員会

写

17川人委調第241号
平成17年9月6日

川崎市議会議長 矢 沢 博 孝 様
川 崎 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、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。

なお、職員の給与のうち管理職手当については、「常勤の監査委員の期末手当及び管理又は監督の地位にある職員等の管理職手当の特例に関する条例」（平成14年川崎市条例第55号。以下「特例条例」という。）により一律10%減額して支給されているため、こうした状況をも踏まえて、本年の報告を行うものである。

1 職員の給与等の実態

本委員会が、本年4月現在における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」（昭和32年川崎市条例第29号。以下「給与条例」という。）適用の職員（11,656人、平均年齢42.6歳）の平均給与月額は421,552円（給料359,415円、扶養手当11,035円、調整手当37,693円、その他13,409円）となっている。

これら職員のうち、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（6,684人、平均年齢42.0歳）の平均給与月額は423,274円（給料360,142円、扶養手当9,434円、調整手当37,916円、その他15,782円）となっている。

なお、特例条例による管理職手当の減額措置がないものとした場合の本年4月現在における給与条例適用の職員の平均給与月額は422,197円となっており、これら職員のうち行政職給料表(1)の適用者の平均給与月額は424,230円となっている。

2 民間の給与等の実態

本委員会は、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369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200,801円、短大卒170,880円、高校卒158,831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) 初任給の改定状況

新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で39.3%、高校卒で19.1%となっているが、そのうち大学卒で89.5%、高校卒で91.5%の事業所で初任給は据置きとなっている。

(4) 役付手当

役付手当制度がある事業所の割合は46.1%であり、そのうち定額制である事業所は89.3%、定率制である事業所は6.9%である。

(5) 家族手当

家族手当制度がある事業所の割合は83.3%であり、その平均支給月額は配偶者15,924円、配偶者と子1人の場合20,966円、配偶者と子2人の場合25,929円となっている。

(6) 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74.1%、自宅居住者に対して支給している事業所は65.0%となっている。

(7) 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4.46月分相当となっている。

(8) 給与改定の状況

参考資料第18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12.0%（昨年17.3%）、ベースアップを中止した事業所の割合は25.2%（同37.9%）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62.8%（同41.9%）と大幅に増加している。

また、参考資料第19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91.6%（昨年73.3%）となっており、昨年に比べて増加している。

(9) 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35.0%、部長級では35.8%となっている。

(10) 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1.3%（昨年0.0%）、課長級では2.6%（同1.4%）となっており、昨年に比べて増加している。一方、賃金カットを実施した事業所における一般の従業員の平均カット率は8.0%、課長級の平均カット率は、8.5%（昨年10.0%）となっている。

(11) 現給保障等の経過措置の状況

平成12年以降に基本給の給与制度の見直しを行った事業所のうち、一般の従業員については80.8%、課長級については66.6%の事業所において、現給保障等の経過措置を行っている。

(12) 昇給制度の状況

参考資料第23表に示すとおり、一般の従業員について昇給制度を設けている事業所は97.2%であり、87.9%の事業所において査定昇給を行っている。

また、民間事業所における査定昇給の評価区分別の従業員割合及び昇給水準

については参考資料第24表及び第25表に示すとおりとなっている。

(13) 冬季賞与の状況

参考資料第26表に示すとおり、民間事業所の冬季賞与の配分状況については、課長級においては考課査定分が53.7%となっているのに対し、一般の従業員においては考課査定分が36.2%となっている。また、冬季賞与の評価区分別の従業員割合及び支給水準については参考資料第27表及び第28表に示すとおりとなっている。

(14) 雇用調整の実施状況

参考資料第29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17年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は、25.5%となっており、昨年(36.1%)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(13.3%)、部門の整理・部門間の配転(11.7%)、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換(9.0%)、残業の規制(7.1%)の割合が高く、希望退職者の募集(1.3%)といった厳しい措置も引き続き実施されているが、措置内容すべてにおいて昨年より割合が低下している。

3 職員の給与と民間給与との比較

前記の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、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、ラスパイレス方式により精密に比較を行った。

その結果は、次のとおりである。

なお、職員の給与と民間給与との比較を行うに当たっては、本年から国と同様、通勤手当を比較給与種目から外す一方、管理職手当を比較給与種目に加えることとした。

職員の給与と民間給与との較差

(単位：円)

| 項 目 | 民間給与 a | 職員の給与 b | 較 差 |
|-------------|-----------|---------------|----------------------------|
| | | | a - b (a - b) / b × 100 |
| 行政職給料表(1)関係 | 422,356 | (減額前) 424,027 | 1,671 (0.39%) |
| | | (減額後) 422,995 | 639 (0.15%) |

(注) 1 本年度の新規学卒の採用者等は含まれていない。

2 職員の給与及び較差欄の上段は、特例条例による管理職手当の減額がないものとした場合の職員の給与に基づき算定した数値であり、同欄の下段は、特例条例による同手当減額後の職員の給与に基づき算定した数値である。

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月に比べると全国では同水準だが、本市では0.3%増加している。

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150,300円、2人世帯で185,280円、3人世帯で227,840円、4人世帯で270,380円となっている。

5 人事院勧告の概要

人事院は、本年8月15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 官民の給与較差に基づく給与改定

(1) 俸給月額及び扶養手当等の引下げ

- ・本年4月に支払われた月例給について、公務員の給与が民間を1,389円（0.36%）上回っているため月例給の引下げを行う。
- ・月例給の配分については、俸給の改定を基本とすることとし、併せて扶養手当を引き下げる。また、医師に対する初任給調整手当について、所要の改定を行う。

(2) 特別給の引上げ

昨年冬からの民間企業における特別給の好調な支給状況を反映して、民間の年間支給割合が公務員の年間支給月数を上回る事となったことから、0.05月分特別給の引上げを行う。

(3) 改定の実施時期等

- ・本年の官民の給与較差に基づく給与改定は、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。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。

2 給与構造の改革

(1) 俸給表及び俸給制度の見直し

ア 行政職俸給表（一）の見直し

- ・地域別の官民較差の3年平均値を参考として、俸給表の水準を全体として平均4.8%引下げ
- ・若年の係員層については引下げを行わず、中高年齢層について7%引き下げることにより給与カーブをフラット化
- ・現行1級・2級及び4級・5級の統合。従来の本府省課長の職責を上回る職務に

対応した級の新設（11級制 10級制）

- ・きめ細かい勤務実績の反映を行うため現行の号俸を4分割
- ・現在在職者がいないか、在職実態が極めて少ない初号等の号俸をカット
- ・現時点での最高号俸を超える者の在職実態を踏まえ、号俸を増設
- ・最高号俸を超える俸給月額に決定し得る枠外昇給制度を廃止
- ・中途採用者の初任給決定の制限、昇格時の号俸決定方法について見直し

イ 指定職俸給表の見直し

ウ 行政職俸給表（一）及び指定職俸給表以外の見直し

エ 俸給の調整額の見直し

(2) 地域手当及び広域異動手当の新設

ア 地域手当の新設

- ・民間賃金の地域間格差が適切に反映されるよう、現行の調整手当に替えて、主に民間賃金の高い地域に勤務する職員に対し、地域手当を支給

イ 広域異動手当の新設

(3) 勤務実績の給与への反映

ア 勤務実績に基づく昇給制度の導入

- ・特別昇給と普通昇給を統合し、昇格の区分を5段階（A～E）設けることにより、職員の勤務実績が適切に反映される昇給制度を導入
- ・年4回の昇給時期を年1回（1月1日）に統一
- ・55歳昇給停止措置に替えて、55歳以上の昇給については昇給幅を通常の半分程度に抑制

イ 勤勉手当への実績反映の拡大

勤務実績を支給額により反映し得るよう、査定原資を増額し、「優秀」以上の成績区分の人員分布の拡大を図る。また、新たに「特に優秀」及び「優秀」の成績区分に係る人員分布率を設定

ウ 昇格基準の見直し

エ 給与決定のための勤務実績の判定についての改善

(4) スタッフ職活用のための環境整備

(5) 俸給の特別調整額の定額化

(6) 本府省手当の新設

(7) 実施スケジュール

俸給の引下げは、経過措置を設けて段階的に実施するとともに、新制度の導入や手当額の引下げについても段階的に実施し、平成22年度までの5年間で完成

3 公務員人事管理に関する報告

(1) 公務員人事管理を取り巻く状況

- ・「小さくて効率的な政府」への取組として、国の行政のスリム化・減量化が進展。市場化テストなど官と民の守備範囲の議論も活発
- ・各界から、公務員人事管理に関する種々の提言。「天下り」については引き続き厳しい批判

(2) 求められる公務員像

複雑・高度化する行政ニーズにこたえるため、公務員は国民本位の効率的行政を支える専門集団となる必要がある。

(3) 主な課題

ア 多様な有為の人材の確保と専門能力の向上

採用の在り方の見直し、幹部要員の採用、選抜、育成の在り方、人事交流の推進・民間人材の活用、外国政府との交流

イ 能力・実績に基づく人事管理

人事評価制度の整備、女性職員の採用・登用の拡大、分限制度の適切な運用

ウ 勤務環境の整備

勤務時間の弾力化・多様化、超過勤務の縮減、厳正な勤務時間管理のためのITの活用、心の健康づくり対策の推進

エ 退職管理

再就職規制制度の適正な運用の確保、早期退職慣行の是正と再任用制度の積極的な活用

6 むすび

以上述べた本市の職員の給与決定に関係のある基礎的諸条件その他職員の勤務条件等にかかわる社会一般の情勢を総合的に勘案し、本委員会としては、次のとおり、給与の改定について措置するとともに、職員の勤務条件等に関する諸課題について対応する必要があると考える。

なお、職員の給与と民間給与との比較を行うに当たっては、特例条例による管理職手当の減額措置が本市の厳しい財政状況を踏まえた時限的なものであることや本来支給されるべき給与水準を示すという給与勧告制度の趣旨を考慮し、当該措置がないものとした場合の給与によることが適当であると判断するものである。

(1) 給与の改定

ア 給料表及び扶養手当等

本年においては、既に述べたとおり、4月時点で、職員の給与が民間給与を1,671円(0.39%)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

給料表については、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改定すること。

(イ) 扶養手当

扶養手当については、民間における支給状況及び人事院勧告の趣旨を考慮して改定すること。

(ウ) 初任給調整手当

初任給調整手当については、人事院勧告の趣旨を考慮して改定すること。

イ 期末・勤勉手当

期末・勤勉手当については、民間の特別給の支給割合(4.46月分)が、職員の期末・勤勉手当の支給割合(4.40月分)を上回っていることから、期末・勤勉手当の支給割合について改定する必要がある。

ウ 調整措置等

人事院勧告においては、本年の官民の給与較差に基づく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。

(2) 職員の勤務条件等に関する諸課題

ア 国家公務員の給与構造改革と本市の人事・給与制度改革

既に述べたとおり、本年8月人事院は、国家公務員の給与構造の改革として、俸給表及び俸給制度の見直し、地域手当の新設、勤務実績の給与への反映等を内容とする報告及び勧告を行った。これまでに指摘されてきた年功的な給与処遇や地方において国家公務員の給与が地域の民間企業の賃金水準より高くなっているといった諸問題について対処すべく、昭和32年に現在の給与制度が確立して以来の抜本的な改革を行おうとするものである。

本市においては現在、これまでの制度・運用における課題を踏まえ、新たな人事評価制度の導入、職務の段階に応じた給料表への見直し、勤務実績の給与への反映等を内容とする新しい人事・給与制度の構築に向けて検討を進めているところであるが、今後具体的な制度設計やその実施時期については、国家公務員の給与構造改革の内容、他都市の状況、関係法令の改正等を十分考慮しながら、本市における検討状況や実情も踏まえて適切に対応していく必要がある。

イ 新たな人事評価制度の運用開始に向けて

本市の新人事評価制度は、本年は試行2年目に入り、目標設定方法の改善、能力評価の評価項目の追加、評価者研修の充実など、職員に対するアンケート調査や関係者との協議等によりこれまでに把握した課題の整理と解決に取り組んでいるところである。

人事評価制度が能力・実績に基づく人事管理の基礎としてだけでなく、人材育成や職務の効果的・効率的な遂行のために活用される制度であるためには、制度の公平性や信頼性の向上とともに職員の理解と納得が不可欠である。

平成18年4月の運用開始に向けて、そうした観点を踏まえながら、試行結果の十分な検証に基づいて制度設計を図っていくことが重要である。

ウ 女性職員の登用の拡大

市の行政への女性の参画の推進は、男女共同参画社会の実現を図る上での基盤をなすものであり、質の高い行政サービスを提供するためにも重要である。こうした観点から、本市においては、女性職員の管理職登用の拡大に向け積極的に取り組んでいるところであるが、管理監督者に占める女性職員の割合はいまだ低い水準にとどまっていることが指摘されている。

今後、女性職員の登用の拡大を推進していくためには、昨年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」に掲げた施策の促進を図るべくその進捗状況について十分な点検・評価を行い、その結果の積極的な公表に努めるとともに、女性職員が幅広い職務経験を積むことができる人事配置や自発的な能力開発の支援、さらには女性職員と管理監督者双方に対する意識啓発を行っていくことなどが重要である。

エ 職業生活と家庭生活の両立支援

職員一人ひとりがその能力を十分に発揮し意欲的に職務に取り組むとともに

に、子育てや介護、家事、あるいは地域活動等の責任をしっかりと果たしていくことができるような職場環境の整備が求められている。

人事院は、本年7月に「多様な勤務形態に関する研究会」が出した最終報告での提言を基に、育児・介護のための短時間勤務制をはじめとする勤務時間の弾力化・多様化のための施策を推進していく内容の報告を行った。

本市においても、職員の職業生活と家庭生活の両立を支援する制度の整備に努めてきたところであるが、引き続き関係法令の改正や今後の国及び他都市の動向等を注視しつつ、勤務時間の弾力化・多様化に向けた検討を進めていく必要がある。

本年3月には、次世代育成支援対策推進法に基づき、川崎市次世代育成支援対策特定事業主行動計画が策定された。この計画では、育児休業等の取得率の向上や時間外勤務の縮減はもとより、フレックスタイム制など柔軟な勤務制度の導入に向けた検討を行うとしている。今後、この計画を実効あるものとするためには、管理部門当局や業務管理者等による積極的な取組が不可欠だが、それに加え職員一人ひとりがこの計画の趣旨を十分に理解し、掲げられた取組内容を着実に実践していくことが重要である。本委員会としても、今後の展開に大いに関心を払っていきたい。

オ メンタルヘルス対策

公務を取り巻く社会経済環境が変容する中、職場環境の変化などから心の健康を害する職員が増加する傾向にある。職員が心身ともに健康で職務に従事できる環境を確保することは、職員やその家族にとって重要であるだけでなく、安定した公務運営の持続という観点からも重要である。

本市においては、本年6月に「川崎市職員メンタルヘルス対策実行計画」が策定され、その中で職員のメンタルヘルス対策に全力を挙げて取り組んでいくことが方針として掲げられた。

今後は、職員の心の健康を保持増進していくための取組として、職位や職種に応じた適切な研修の実施及び専門医等による相談体制の充実を図っていく必要がある。また、「精神及び行動の障害」による長期療養者が年々増加している現状を考慮し、長期療養者の円滑な職場復帰を支援する取組について検討を進めていくことも重要である。

カ 厳正な服務規律の確保

地方分権が進む中で、本市に課された重要な課題は多く、課題の一つ一つ

に着実に取り組んでいくに当たっては、市民の理解と協力を得ることが必要不可欠であり、公務に対する市民の信頼の確立がますます重要となっている。

こうした中、全体の奉仕者である職員について、厳正な服務規律を確保することは、公務に対する市民の信頼の基礎であり、信頼の確立を図る観点から、厳正な服務規律の確保に向けた取組を一層進めていくことが重要である。

服務規律の確保については、職員の自覚によるところが大きいことから、職場での指導や職場内外での研修などを通じて、職員の自覚を一層高めていくことが求められる。

職員にあっては、全体の奉仕者としての自覚と責任の下、効率的な職務の遂行と市民サービスの向上に努め、公務に対する信頼を高めることとなるよう、職務に精励することを要望する。

(おわりに)

人事委員会による給与勧告制度は、労働基本権が制約されている職員の適正な処遇を確保するための代償措置として、地方公務員法による情勢適応の原則に基づき、民間の給与水準との均衡を図ることを基本とするものである。

本年の勧告は、給料及び扶養手当等について引き下げる一方、期末・勤勉手当については引き上げる内容となった。

民間準拠を基本として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及び人材の確保等による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、別紙第2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、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。