

# 平成17年度 市職員の給与を公表

国の人事院は、公務員の給与水準を民間企業の給与水準と均衡させること（民間準拠）を基本に毎年勧告を行っています。本年の官民比較の結果では、公務員の月別給が民間を0.36％上回っている1、月別給と扶養手当を引き下げよう勧告しています。給与と年功的上昇を抑制し、職務・職責と実績を十分に反映するため、平成18年4月から給与構造の抜本的な改革（給与構造改革）を実施することもあわせて勧告しています。

このような状況を踏まえ、広報今号では、市職員の給与や定員等の状況について、市民の皆さんに理解していただくために、その概要をお知らせするとともに、あわせて財政健全化に向けたこれまでの取り組みと今後の方向性をお知らせします。この公表の内容は、国からの通達の上記基準に加え、市独自に上せした内容となっています。（職員課）

## 給与月額の水準

### 日野市のラスパイレズ指数は大幅に低下

平成16年4月1日現在の、日野市一般行政職（一般職のうち事務職員等の行政職）の給料月額の水準は、国のそれを100とした場合に99.7でした（ラスパイレズ指数・注）。これは前年度の102.8を3.1ポイント下回るものになっています。

総務省は毎年ラスパイレズ指数の高い市町村について上位20団体を公表しています。平成14年度まで日野市は全国上位に位置してきましたが（平成14年度105.3、全国10位、東京都8位）、現在はかなり改善されました。平成17年度の指数も引き続き100を下回ることが見込まれます。この背景には、給与抑制に向けた努力の成果があります。給料表の職務給化により職務と責任に応じた給与体系を導入したことや、人事院勧告に基づく削減に加え、日野市独自に給料の一律削減（平成15～16年度＝2％、平成17年度＝1.5％）を実施したことが大きな要因です。

（注）ラスパイレズ指数＝毎年4月1日を基準日とする地方公務員給与実態調査をもとに、国が確定した数値を公表しているもので、給与水準の一つの目安となるもの。ただし、作業員等の技能労務職は含まれていません

## 人件費の状況

～財政を大きく圧迫しています

### 人件費割合は東京都26市中13位(平成16年度決算)

平成16年度決算では、普通会計に占める人件費の割合は21.3％（前年度は22.5％）で東京都26市中13位となっています（前年度は10位）。これを経常収支比率でみると市税等の経常一般財源の32.2％を人件費に充てていくこととなります（前年度は33.3％）。この数年で改善傾向にあるものの、人件費は財政を圧迫している大きな要因といえます。

### ▶人件費割合を当面20％に～新たなニーズに応えるためコストの高いものは民間の力を

市では行財政改革の中で、歳出（一般会計）に占める人件費の割合を20％とするよう具体的な目標を掲げています。達成のために、他市に比べて非常に多い施設職員を減員しなければなりません。具体的には児童館、学童クラブ、市立保育園・幼稚園及び学校給食、ごみ処理業務の運営形態について「民間にできることは民間に」を基本に今後検討していきます。

## 給与抑制の取り組み

～市民の皆さんが納得できる給料の中身と職員数に

### 給料一律削減

日野市はこれまでも行財政改革に努め、給与削減等の取り組みを行ってきましたが、市税収入の減少傾向が続いている中、財政の構造的健全化にはなお課題が残るところです。

市では平成15～16年度、給与勧告に基づく人件費抑制に加え、独自に全職員の給料の一律2％削減を行いました（削減効果年間1億3千万円）。引き続き平成17年度は一律1.5％の削減を行っています（同9千万円）。また、特別職については、現在市長5％、助役3％、収入役・教育長2％の削減措置を取っています（同127万5千円）。

### 諸手当の見直し

特殊勤務手当の全面的見直しを行い、31項目中合理的な理由付けが希薄な24項目を廃止し、7項目を減額しました（病院を除く。削減効果年間2千800万円）。住居手当の見直しも行い、職員同士が家族の場合、2人目以降の支給（従来8千500円）を廃止することとしました。

### 福利厚生団体(互助会)への交付金

市の職員で構成する福利厚生団体（互助会）への交付金は、平成12年度に市の交付割合を見直し、その改善に努めました。平成16年度は、職員の会費1に対して市の交付金は0.8、平成17年度は0.7の割合です。この数値は26市の中では低いものですが、引き続き市民の皆さんの理解を得られる福利厚生事業を目指し、交付基準の適性化に取り組んでいます。

## 今後の取り組み

### ①「第3次日野市行財政改革」国の「集中改革プラン」

市では、平成11～20年度を期間として第2次行革に取り組んできました。平成16年度に検証したところ、改革・改善項目の95％以上が実施済みとなったため、平成16年度をもって完了することとしました。新たな計画として平成17～22年度を期間とする「第3次日野市行財政改革」（以下「第3次行革」）について1月から策定作業に入っています。

また、国は3月の総務省次官通達「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」において地方行革の新たな指針を示し、事務事業の再編・整理、民間委託等の推進、定員管理、給与の適性化などを中心に、平成17～21年度の取り組みを「集中改革プラン」として作成し公表することを、地方公共団体に求めています。今後は、より一層積極的な行革の推進に努めるため、第3次行革と集中改革プランを本年度中に策定し、市民の皆さんに公表する予定です。

これらの計画推進の中で、限られた財源で新しい市民サービスに応え、向上させるため、給与・職責や実績に応じた処遇を確保するとともに、給与抑制に向けて次のような取り組みを積極的に行っていきます。

### ○職員定数の削減継続

学校給食調理業務、ごみ焼却処理業務等の民間委託化や保育園、学童クラブ、図書館等の運営形態の見直しにより計画期間中、職員数を150人削減します。

### ○給料表わり運用（自動的に給料が上がる制度）等の見直し

給料表を職務給化したにも関わらず、一部に昇任試験に合格しなくても年齢及び経験年数により係長の給料まで到達できる仕組みが残っています。わたり運用は、生涯賃金における最終到達時の月例給を約8万円引き上げることになり、職務と責任に応じた給料表運用の原則に反するので、見直しを行います。

### ○期末勤勉手当支給に係る役職加算（35歳以上の誰にでも加算される制度）の見直し

役職加算は本来、役職職員に対して加算措置されるべきものですが、年齢及び経験年数により役職がなくても加算されています。加算対象を主任以上の役付職員に限定して支給するよう改善が必要とす。

### ○扶養手当、住居手当等、諸手当の見直し

これらの手当は、他市等との比較の中で日野市は依然として高い水準にあり、金額や支給方法について、改善しなければならない点があります。

### 扶養手当～他市（26市）との比較

支給種別	日野市支給額	26市平均支給額
配偶者（次配一子）	17,500円	15,719円
一子・二子	8,400円	7,458円
その他	8,400円	6,962円
16～22歳の子に対する加算	5,200円	4,112円

※次配一子＝配偶者のいない第一子  
住居手当＝支給方法類似による他市との比較

支給対象区分	日野市支給額	類似平均支給額
世帯主	扶養あり 16,500円	10,500円
	扶養なし 15,500円	9,900円
世帯主（または準ずるもの）		10,934円

### ○退職時特別昇給の廃止

退職時に勤続20年で1号の昇給を廃止します。

## ②国の「給与構造改革」

国の人事院は、平成17年度の給与勧告とあわせて、給与と年功的上昇を抑制し、職務・職責と実績を十分に反映するため、平成18年度から給与構造の抜本的な改革「給与構造改革」を実施することも勧告しています。市では今後とも情勢適応の原則を踏まえ、適正な給与制度を運用するため、次の取り組みを行います。

### ○給与カーブの見直し

年功的に上昇する給与を抑制します。

### ○勤務実績の給与への反映

現行の定期昇給では、ほとんどの職員が1年間に1号昇給しているため、勤務実績の反映が十分行われているとは言えない状況となっています。現行の号給を4分割し、定期昇給と特別昇給を勤務実績の評価に基づき昇給に統合し、彈力的な昇給幅に確保した上で、勤務成績を昇給により反映させやすくします。

### ○枠外昇給制度の廃止

給料表は役職に対応する級と、級の構成要素である号給から成り立っています。昇給は、同一の級で下位から上位の号給への変更をいいます（現行は12月で1号）。「枠外昇給」とは、号給が最高号給を超える場合には同一の級にある間は昇給させないという原則に対する例外措置であり、最高号給を超えて最初に昇給する場合は18月、最高号給を超えた後の昇給はその号給に達した月から24月を経過したときに昇給させることです。今回の国の給与構造改革では、この枠外昇給の廃止が示されています。

### ◆人件費の状況（平成16年度普通会計決算）

平成16年4月1日現在の人口	歳出額(A)	実質収支	人件費(B)	人件費率(B/A)	15年度の人件費率
170,703人	528億7,846万8千円	6億6,415万6千円	112億5,859万8千円	21.3%	22.5%

（注1）普通会計…全国一律の基準で地方の財政状況を把握し、相互に比較できるように国が導入している会計概念。日野市の場合、一般会計から老人保健医療事業関係経費を除き、下水道事業特別会計のうちの都市下水道関係経費、土地区画整理事業特別会計を加えたものが普通会計となります。

2.人件費…予算科目のうち報酬、給料、職員手当、共済費（地方公務員等共済組合負担金）、災害補償費（地方公務員災害補償基金負担金）の5つの項目と職員互助会交付金で構成。一般職（一般行政職及び技能労務職）だけでなく、市長等の常勤特別職や市議会議員、各種審議会委員等の非常勤特別職に係るものも含まれます

3.人件費のうち経常的なのは、給与費の抑制措置や職員定数の削減により減少傾向にあります。定年退職者等の数により退職手当が変動するため、総額としては年度により若干の増減がみられます

### ◆職員の平均給料月額、平均給与月額及び平均年齢の状況（平成17年4月1日現在）

区分	一般行政職			技能労務職		
	平均給料月額	平均給与月額	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額	平均年齢
日野市	368,339円	499,989円	43歳6カ月	349,470円	434,273円	41歳11カ月
都	361,472円	474,765円	43歳4カ月	334,443円	432,513円	46歳10カ月

（注1）平均給与月額…給料に諸手当を加えたものの平均月額です。ただし期末・勤勉手当（一時金）は除きます

（注2）日野市や東京都の技能労務職には、国にはない清掃などの業務に従事する職員も含まれています

### ◆部門別職員数の状況と主な増減理由（各年4月1日現在）

区分	職員数	対前年増減数		主な増減理由	
		16年	17年		
一般行政部門	議会	9人	9人	0人	組織改正に伴う事務事業の見直しによる減員等 4人 組織改正に伴う事務事業の見直しによる減員等 西都子子ども家庭支援センターの新設等 事務事業の見直しによる増員等
	議事総務	183人	179人	△4人	
	議事総務	62人	66人	4人	
	議事衛生	366人	371人	5人	
	議事衛生	90人	91人	1人	
	議事労働	3人	3人	0人	
	議事労働	8人	8人	0人	
	議事労働	3人	5人	2人	
	議事労働	124人	122人	△2人	
	議事労働	848人(12人)	854人(16人)	6人(4人)	
特別行政部門	教育	266人	253人	△13人	一般行政部門への任用替 第2次行財政改革大綱に基づく事務事業の見直しによる減員等 幼稚園の統廃合・中学校給食調理の一部民間委託
	小計	1,114人	1,107人	△7人	
普通会計	病院	287人	297人	10人	看護職等のスタッフの充実 組織改正に伴う事務事業の見直しによる減員等 組織改正に伴う事務事業の大綱に基づく事務事業の見直しによる減員等（水道事業担当）
	下水道	18人	17人	△1人	
公営企業等会計部門	その他	85人	78人	△7人	
	小計	390人	392人	2人	
合計	1,504人	1,499人	△5人		

（注1）教育長を含む一般職（一般行政職・技能労務職）全体の職員数です。条例上は定数外となる職員（一部事務組合及び外郭団体への派遣職員、病気等による休職中の職員）の取り扱いは、次のとおりです

- 一部事務組合及び他の地方公共団体への派遣職員5人については、集計から除外
- 日野市の外郭団体への派遣職員及び病気等による休職中の職員については、普通会計の各部門の集計に算入
- 上記1の条例上の定数外職員①及び②を除外した一般職の職員数は、教育長を含め、平成16年度が1,486人、17年度が1,474人となっています
- 市立病院の職員数は、第2次行財政改革大綱・実施計画に基づく定数削減とは別に管理し、適正な人員配置を計画しています
- ( )内は、再任用短時間勤務職員であり、外書きです

### ◆定員適正化計画の数値目標及び進捗よく状況

この表の「定員適正化計画」は平成11年8月策定の第2次日野市行財政改革大綱により作成されています。平成14年6月に新病院として開院した市立病院については、総合病院経営健全化計画に基づいて別途管理するため、数値から除かれています。

- 定員適正化目標（数値・率）  
（第1次計画）平成11～13年度の3年間で一般行政部門及び特別行政部門を80人削減する。削減率は計画年度における一般行政部門及び特別行政部門職員全体（1,234人）の6.5％を目標とする。  
（第2次計画）平成14～20年度にさらに130人を削減し、最終的な削減率は計画年度における一般行政部門及び特別行政部門職員全体（1,234人）の17.0％を目標とします
- ※なお、「第3次計画」については、現在策定中です

②定員適正化手法の概要  
(1) 配置基準及び事務事業の見直し(2)定数配置に伴う職員の配置転換(3)営民法、業務委託、外郭団体等の活用(4)再雇用職員、市政嘱託、臨時職員、市政協議員（ボランティア）の活用

### ③定員適正化計画の年次別進捗よく状況（実績）の概要（各年4月1日現在）

区分	第1次計画（平成12～14年）			第2次計画（平成15～17年）				
	14年計画における職員数	14年計画目標(B)	達成率(A/B)	15年(実施1年目)	16年(実施2年目)	17年(実施3年目)	達成率(C/D)	
部門	減員	55	18	39	16	55		
	増員	36	26	33	22	55		
	差引	△19	△52	36.5%	8	△6	0 △ 1 0%	
	職員数	865	846		854	848	854	854
特別行政	減員	60	23	21	14	35		
	増員	△5	2	5	1	6		
	差引	△64	△28	192.9%	△21	△16	△13	△29
	職員数	357	303		282	266	253	253
公営企業等(市立病院を除く)	減員	1	0	6	8	14		
	増員		1	1	0	1		
	差引	△1	—	—	1	△5	△8	△13
	職員数	108	107		108	103	95	95
一般行政	減員	105	41	66	38	104		
	増員	31	29	29	23	62		
	差引	△74	△80	92.5%	△12	△27	△15	△42
	職員数	1,330	1,256	1,250	1,244	1,217	1,202	1,203

（注）平成14年6月に開院した新市立病院については、別途管理することになっています

### ◆職員給与費の状況（平成16年度普通会計予算）

職員数(A)	給与費計 84億5,997万円(B)			1人当たり給与費(B/A)
	給料	職員手当	期末・勤勉手当	
1,107人(15人)	47億9,761万7千円	14億5,434万2千円	22億801万1千円	764万円

（注1）職員給与費…左表「人件費の状況」に掲げた人件費のうち、教育長を除く一般職（一般行政職及び技能労務職）に係る人件費。ただし、職員手当、共済費（地方公務員等共済組合負担金）、災害補償費（地方公務員災害補償基金負担金）及び職員互助会交付金は除きます

2.期末・勤勉手当…毎年6月・12月・3月に支給される一時金（ボーナス）。平成17年度の支給月数は期末手当が年間3,25月、勤勉手当が1,15月で合計4,40月となっています

3.職員手当の主なもの、扶養手当1億5,412万円、調整手当5億9,196万3千円、住居手当1億9,760万3千円、時間外勤務手当1億6,654万4千円、管理職手当2億3,302万8千円などです

4.( )内は、再任用短時間勤務職員であり、外書きです

### ◆一般行政職の等級別職員数の状況（平成17年4月1日現在）

給与等級	9級	8級	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級	計
標準的な職務内容	部長及びこれに相当する職務	課長及びこれに相当する職務	課長補佐及びこれに相当する職務	調査業務の係長及びこれに相当する職務	係長及びこれに相当する職務	主任及びこれに相当する職務	相当業務の主任	相当業務の主任	定型業務の主任	
職員数	25人	61人	64人	73人	90人	152人(2人)	216人(7人)	16人	3人	700人(9人)
構成比	3.6%	8.7%	9.1%	10.4%	12.9%	21.7%(22.2%)	30.9%(33.3%)	2.3%	0.4%	100%(100%)
1年前の構成比	3.2%	8.6%	9.5%	11.2%	11.2%	23.6%(33.3%)	30.4%(66.7%)	2.0%	0.3%	100%(100%)

（注）1.市の給与条例に基づく給料表の等級区分による職員数です

2.標準的な職務内容とは、それぞれの等級に該当する代表的な職名です

3.( )内は再任用短時間勤務職員であり、外書きです

### ◆昇給期間短縮の状況

年度	区分	職員数(A)	一般行政職		技能労務職		合計
			昇給した職員数(B)	比率(B/A)	昇給した職員数(B)	比率(B/A)	
平成15年度	普通昇給期間を短縮して昇給した職員数(B)	66人	10人	76人			
	比率(B/A)	9.50%	4.22%	8.15%			
平成16年度	普通昇給期間を短縮して昇給した職員数(B)	292人	34人	326人			
	比率(B/A)	41.7%	15.89%	35.67%			

（注1）昇給期間短縮…通常12カ月とされる普通昇給(定期昇給)の期間を短縮して昇給させる措置のことをいいます。なお、年齢・経験年数により自動的に期間短縮を行うものは見直しを行います

2.平成12年度から、保育士・児童厚生員等の福祉職が一般行政職から除外されています

3.平成16年度は主任職を新設したため対象が増えています

### ④定員適正化計画の年次別進捗よく状況（実績）の内訳（各年4月1日現在）

部門	区分	第1次計画（平成12～14年）		第2次計画（平成15～20年）			主な増減理由
		平成11年(前年度)における職員数	平成12～14年計	平成15年(実施1年目)	平成16年(実施2年目)	平成17年(実施3年目)	
議会	減員			1			
	増員						
	差引			△1			
	職員数	10	10	9	9	9	
総務	減員	22	11	7	6	13	(減員理由) ・事業の見直し ・欠員不補充等(増員理由) ・組織改正に伴う事務移管等
	増員	10	12	18	2	20	
	差引	△12	1	11	△4	7	
	職員数	183	171	172	183	179	
税務	減員	2	1	1	1	1	(増員理由) ・収納一元化による増員
	増員		1	4	4	4	
	差引	△2	1	△1	4	3	
	職員数	64	62	63	62	66	
民生	減員	29	5	12	4	16	(減員理由) ・事務事業の見直し ・欠員不補充(増員理由) ・施設増設
	増員	17	6	13	9	22	
	差引	△12	1	1	5	6	
	職員数	376	364	365	36		