

「職員の給与等に関する報告及び勧告」について

○ 本年の報告及び勧告のポイント

～月例給、ボーナスともに引上げ～

- ① 本市職員給与が民間給与を 392 円 (0.10%) 下回っていることから、給料表を引上げ
- ② 期末・勤勉手当(ボーナス)の支給月数は、民間(4.50 月分)を下回っていることから、0.05 月分引上げ(支給月数 4.45 月→4.50 月)

1 民間給与との比較

企業規模 50 人以上かつ事業所規模 50 人以上の市内 649 事業所の中から無作為抽出した 167 事業所を対象に、本年 4 月分の給与等の実態を調査した(調査完了率 88.6%, 調査実人員 10,546 人)。

(1) 月例給

本市職員(事務・技術職員)と市内民間従業員(事務・技術関係職種)の平成 31 年 4 月分給与を役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士で比較(ラスパイレス方式)

民間の給与 (A)	職員の給与 (B)	較 差	
		(A)-(B)=(C)	(C)/(B)×100
393,854円	393,462円	392円	0.10%

(注) 1 いずれも、本年度の新規採用者は含まれていない。

2 比較給与は、給料、扶養手当、管理職手当、地域手当、住居手当、単身赴任手当(基礎額)の合計額である。

3 比較の対象とした本市職員の平均年齢は、42.0 歳、平均勤続年数は、17.9 年である。

(2) 特別給(ボーナス)

昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間における民間の支給月数と本市職員の支給月数を比較

民間の支給月数	4.50 月分	本市職員の支給月数	4.45 月分
---------	---------	-----------	---------

2 本年の給与改定

(1) 月例給

- ・ 本市職員の給与が民間給与を 392 円 (0.10%) 下回っており、給料表の引上げが必要である。
- ・ 改定に当たっては、初任給をはじめとする若年層について引上げを行った本年の人事院勧告における俸給表の改定内容を勘案しつつ、本市の実情に適合したものとすることが適当である。

(2) 期末手当及び勤勉手当

- ・ 本市職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数が、市内民間事業所で支払われた特別給の支給月数を下回っており、支給月数を 0.05 月分引き上げることが適当である。
- ・ 改定に当たっては、本年の人事院勧告等を勘案し、勤勉手当の支給月数を引き上げることが適当である。

(3) 改定の実施時期

- ・ (1)は、平成 31 年 4 月 1 日から実施。
- ・ (2)は、本年 12 月に支給される勤勉手当から実施。

3 給与に関するその他の課題(住居手当)

本年の人事院勧告においては、公務員宿舎の削減等により受給者の増加が続いている状況等を踏まえ、所要の改定を行うこととされたところである。本市の住居手当については、公務員宿舎がない等、国と異なる状況にあるものの、職員の給与は地方公務員法の原則にのっとり、国や他の地方公共団体との均

衡も考慮する必要があることも踏まえ、引き続き、本市の住居手当の在り方について研究を行う必要がある。

4 人事管理に関する課題

(1) 有為な職員の確保

職員の採用を取り巻く情勢が厳しい中、任命権者と連携を図りながら、時機に適った様々な方策を講じるとともに、適切な採用制度の在り方について研究を進めていく。

また、学校現場においても、教員の働き方を見直すことで、勤務環境及び勤務条件の向上を図り、教員として働くことの魅力を発信していくことが重要である。

(2) 職員の育成

職員育成の基本方針「京都市職員力・組織力向上プラン 2nd ステージ」に基づく取組を着実に実施するとともに、女性のキャリア形成を推進していくことが重要である。

(3) 人事評価

地方公務員法の趣旨がより徹底されるよう、適宜見直しを行うとともに、引き続き、公正性かつ納得性の高い運用に努めることが必要である。

(4) 地方公務員法等の改正に伴う新たな制度について

法改正に伴う会計年度任用職員制度の創設に当たっては、全ての職員が意欲を持って働くことができるように努めるとともに、法改正の趣旨を踏まえた制度の適切な運用に向け、引き続き、必要な準備を進めることが肝要である。

(5) 障害者雇用の促進

今年度、採用試験制度の拡充（年齢、等級要件及び実施回数の見直し）を図るとともに、来年度に向け、身体以外の障害種別の方に門戸を広げるために当該制度の見直しについて検討を進めている。障害のある職員が職場で働くに当たっての合理的配慮を含め、障害者雇用促進法の趣旨を踏まえ、必要な措置を適切に講じていくことが必要である。

(6) 職員の勤務環境の整備

ア 長時間労働の是正

市長部局における総時間外勤務時間数が3年連続で増加したことなどは、極めて憂慮すべき事態である。任命権者においては、本年4月から労働基準法や人事委員会規則により定められた上限規制の趣旨を十分に認識し、確実に遵守していくことが必要である。ICTなどを利用した業務の効率化、年休の取得促進及び労働時間の適正な把握などにより、時間外勤務の縮減に向けて着実に取組を推進させていくことが必要である。

イ 仕事と家庭との両立支援の促進

職員一人一人の希望や事情に応じて、勤務形態を柔軟に対応できるよう取組を着実に推進していくとともに、職員の真のワーク・ライフ・バランスの実現に資するような取組を推進していくことが必要である。

また、男性職員の育児休業取得率は、平成30年度に17.4%に達し、目標（来年4月に15%）を達成したことは評価できる。

ウ 安全衛生対策

安全配慮義務を履行するためにも、各局区等に設置された安全衛生委員会等を適切に活用し、快適な執務環境の実現に向け取組を行っていくことが必要である。

エ メンタルヘルス対策

メンタルヘルス不調による病気休務等により、有為な職員を欠くことは、組織として大きな損失であるということを改めて認識し、対策に取り組むことが必要である。

オ ハラスメント対策

法改正により、パワーハラスメントについて、定義や雇用管理上の措置義務が明記されたことに伴い、ハラスメントに対する意識が高まっている。この機会を捉え、着実に取組を推進していくことが必要である。

5 定年の引上げに関する検討

高齢層職員をはじめ、若手・中堅職員も含めた全ての職員がその能力を存分に発揮し、組織全体としての活力が維持されるような人事給与制度を構築することが重要であり、多角的な視点から検討を進めることが必要である。

【参 考】

1 勧告どおり給与改定が実施された場合の平均年間給与（事務・技術職員）

改定前	改定後	差	平均年齢
6,472 千円	6,499 千円	27 千円	42.0 歳

(注) 「平均年間給与」=平均給与×12+期末・勤勉手当（百の位を四捨五入）。

2 近年の人事委員会勧告の内容

年	月 例 給		期末・勤勉手当		平均年間給与の増減	
	公 民 較 差	改 定	支給月数	改 定	増減額	増減率
H21	△783 円 （ △0.19% ）	給料表引下げ	4.15 月	△0.35 月	△15.6 万円	△2.3%
H22	△110 円 （ △0.03% ）	—	3.95 月	△0.20 月	△8.2 万円	△1.2%
H23	△766 円 （ △0.19% ）	住居手当引下げ	3.95 月	—	△1.2 万円	△0.2%
H24	△1,091 円 （ △0.27% ）	給料表引下げ	3.95 月	—	△1.7 万円	△0.3%
H25	△16 円 （ △0.004% ）	—	3.95 月	—	—	—
H26	948 円 （ 0.24% ）	給料表引上げ	4.10 月	+0.15 月	7.6 万円	1.2%
H27	1,195 円 （ 0.30% ）	給料表引上げ	4.20 月	+0.10 月	5.9 万円	0.9%
H28	62 円 （ 0.02% ）	—	4.30 月	+0.10 月	4.0 万円	0.6%
H29	36 円 （ 0.01% ）	—	4.40 月	+0.10 月	4.0 万円	0.6%
H30	40 円 （ 0.01% ）	—	4.45 月	+0.05 月	2.0 万円	0.3%
R1	392 円 （ 0.10% ）	給料表引上げ	4.50 月	+0.05 月	2.7 万円	0.4%

(注) 1 期末・勤勉手当の支給月数は、改定後の月数である。

2 平均年間給与は事務・技術職員の給与である。