

職員の給与に関する報告及び勧告の概要

京都市人事委員会事務局
(担当 調査課 075-213-2158)

報告及び勧告日 平成18年9月13日(水)

本年の報告及び勧告の要旨

1 公民給与の比較方法

民間企業の実態を広く把握し職員給与に反映させるため、次の見直しなどを行いました。

- ・ 比較の対象となる企業の規模を100人以上から50人以上に変更
- ・ ライン職の部下要件を緩和することなどにより、比較の対象となる従業員の範囲を拡大

2 本年の給与改定

月例給

職員給与が、市内民間給与を1人当たり平均16円(0.004%)上回っていました。

較差が極めて微小であることなどから改定は見送り

(比較方法の見直しを行わない場合は、職員給与が市内民間給与を826円、0.20%下回っていました。)

特別給

市内民間事業所の特別給は、所定内給与月額額の4.43月分に相当

職員の期末・勤勉手当の現行年間支給月数4.45月分と均衡しているため改定は見送り

(比較方法の見直しを行わない場合は、4.45月でした。)

3 給与構造の見直し

地方公務員法の諸原則に則り、本市職員及び市内民間従業員の実態、総務省の「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」の報告を踏まえ、次の見直しを行います。

地域ごとの民間給与水準を踏まえた給与制度の見直し

- ・ 本市職員の給与は、引き続き、市内民間給与に準拠します。
- ・ 地域手当は、他の政令市との均衡、京都府職員の状況等を考慮し、支給率10%を基本として支給します。

職務・職責を重視した給与構造への転換

新たな行政職給料表は国家公務員の行政職俸給表(一)を基本とし、給料表水準の引下げ、昇給カーブのフラット化、職務の級の統合及び枠外昇給の廃止を行います。

勤務実績の給与への反映

現行の昇給制度における勤務成績の判定を統一的で適切に行うことができる仕組みや市民から見てもわかりやすい制度の構築の観点から、号給の4分割化及び昇給時期の統一を行います。

その他（実施時期等）

- ・ 平成 19 年 4 月 1 日からの実施を求めます。
- ・ 新たな給料表の水準の引下げに伴い，給料月額について経過措置（現給保障）を行います。

4 公務運営の改善

主に次の点について報告します。

- ・ 職員の不祥事（法令遵守義務の再認識，管理監督職員の責務等）
- ・ 心の健康づくり対策（事前予防の強化，産業医・衛生管理者の活用等）
- ・ 職員の勤務時間（時間外勤務の縮減，休息時間の廃止等の検討）
- ・ 人材の育成（職務遂行を通じた訓練，目標管理制度を用いた専門的能力の向上等）

5 給与勧告・報告制度の意義・役割

労働基本権制約の代償機関としての給与勧告・報告制度の重要性や，人事行政の専門機関としての人事委員会の役割の発揮について言及します。

公民給与の比較（平成18年 4 月分）

< 月例給 >

- ・ 本年 4 月分における本市職員の給与と民間給与との較差

職 種	民間の給与 (A)	職員の給与 (B)	較 差	
			(A) - (B) = (C)	(C) / (B) × 100
行政職(一) 適用相当職	416,115円	416,131円	16円	0.004%

注 比較の対象とした者には，本年度の新規採用者は含まれていない。

< 特別給 >

- ・ 市内民間事業所及び本市職員の支給月数

項 目	区 分	事務・技術等従業員	技能・労務等従業員
		平均所定内 給与月額	下半期 (A1) 上半期 (A2)
特別給の 支給額	下半期 (B1) 上半期 (B2)	856,562 853,722	593,174 582,637
	下半期 (B1/A1) 上半期 (B2/A2)	2.24 月分 2.23	1.89 月分 1.87
年 間 の 平 均		4.43 月分	
本市職員の支給月数		4.45 月分	

注 1 下半期とは平成17年 8 月から平成18年 1 月まで，上半期とは同年 2 月から 7 月までの期間をいう。

2 年間の平均は，特別給の支給月数を本市の職員構成に案分して求めたものである。

職員の平均年収（比較方法の見直しによる影響）

比較方法の見直し前	6,794,000円
比較方法の見直し後	6,780,000円
差 引	14,000円

（参 考）

1 職員の状況（平成18年4月現在）

職員12,591人のうち、民間従業員の給与との比較を行った職員（国の行政職俸給表(一)適用相当職員）の概要は、次のとおりである。

項 目	内 容
人 員	6,278 人
平 均 年 齢	42.3 歳
平均勤続年数	19.6 年

2 民間給与実態調査（平成18年4月における状況）

企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の583事業所のうちから146事業所を抽出し、人事院、京都府人事委員会等と共同して調査した（調査職種76職種、調査実人員8,330人）。

3 人事院の勧告（給与改定関係分の概要）

< 勧告日 > 平成18年8月8日

< 官民給与の比較方法の見直し >

比較対象企業規模（月例給・特別給）
従来の「100人以上」から「50人以上」に変更
比較対象従業員（月例給）
ライン職の民間役職者の要件を公務における役職者の部下数等を考慮して変更
要件変更後のライン職の役職者と職能資格等が同等と認められるライン職の役職者及びスタッフ職に比較対象を拡大
比較における対応関係（月例給）
俸給表の職務の級の新設・統合に伴う対応関係の整理
企業規模50人以上100人未満の企業の各役職段階との対応関係の設定

< 官民較差 >

月例給
18円，0.00%
特別給
民間の支給割合は、4.43月分（公務の支給月数 4.45月）

< 給与の改定 >

月例給
水準改定の見送り
較差が極めて小さく、適切な俸給表改定が困難
諸手当についても民間の支給状況とおおむね均衡
特別給
改定なし
公務の支給月数とおおむね均衡
特殊勤務手当
引き続き手当ごとの業務の実態等を精査して所要の見直しを検討

< 給与構造の改革（平成19年度に実施する事項） >

地域手当の支給割合の改定

地域別の職員の在職状況等を考慮し，平成19年度の暫定的な支給割合を1～3%引上げ

広域異動手当の新設

異動前後の官署間の距離及び異動前の住居から異動直後の官署までの距離のいずれもが60km以上となる職員に，俸給，俸給の特別調整額及び扶養手当の月額合計額に次に掲げる異動前後の官署間の距離区分に応じた支給割合を乗じて得た額を異動の日から原則3年間支給

60km以上300km未満 3%（平成19年度は2%）

300km以上 6%（平成19年度は4%）

俸給の特別調整額の定額化

行政職俸給表(一)適用職員の手当額について，各職務の級の平成18年4月1日現在の人員分布の中位に当たる号俸の俸給月額に俸給の特別調整額の区分ごとの支給割合と同率の算定割合を乗じて得た額

勤務実績の給与への反映

新たな昇給制度及び勤勉手当制度における勤務成績の判定に係る改善措置等の活用について，管理職層以外の職員についても平成19年度からの実施に向けて準備

専門スタッフ職俸給表の新設

各府省において検討が進められている複線型人事管理の具体的内容等を踏まえ，引き続きその具体化について検討

その他の改定

少子化対策が国全体で取り組まれている中で，2人目までの子の手当額との差を改める必要があることから，平成19年4月1日から3人目以降の子等の支給月額を1,000円引上げ（5,000円 6,000円），給与構造の改革と併せて実施