

# 職員の給与に関する報告及び勧告

平成18年9月

京都市人事委員会

# 写

人 委 第 6 8 号

平成 1 8 年 9 月 1 3 日

京都市会議長 卷 野 渡 様

京都市長 栴 本 頼 兼 様

京都市人事委員会

委員長 金 川 琢 郎

職員の給与に関する報告及び勧告について

本委員会は、地方公務員法第8条、第14条及び第26条の規定に基づき、一般職の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執られるよう要望します。

# 目 次

## 報 告（別紙第1）

1 職員の給与等の状況 .....	2
2 民間給与等の調査 .....	2
3 職員の給与と民間給与との比較 .....	5
4 職員の給与水準 .....	6
5 物価及び生計費 .....	6
6 人事院の報告及び勧告等 .....	7

## む す び

1 公民給与の比較方法の見直し .....	11
2 給与の改定 .....	13
3 給与構造の見直し .....	14
4 公務運営の改善 .....	20
5 給与勧告・報告制度の意義・役割 .....	24

勸 告（別紙第2） .....	25
-----------------	----



## 別紙第1

# 報 告

本委員会は、昨年9月9日、地方公務員法の規定に基づき、京都市職員給与条例、京都市教職員の給与等に関する条例及び京都市立学校管理用務員の給与の特例に関する条例の適用を受ける一般職の職員の給与等に関する報告及び勧告を行ったが、その後、引き続き、職員の給与及び民間従業員の給与その他職員の給与決定の諸条件について調査研究を行ってきた。

その結果は、概ね次ページ以下のとおりである。

## 1 職員の給与等の状況

本委員会が実施した「平成18年職員給与等実態調査」によると、本年4月現在における本市職員は、12,591人である。このうち、民間給与との比較を行っている職員（国の行政職俸給表(一)適用相当職員）の給与等の状況は、次のとおりである。

項目	内容	項目	内容		
人員	6,278人	平均勤続年数	19.6年		
平均給与月額	給料	353,916円	平均扶養親族数	1.1人	
	扶養手当	10,718	男女別構成比	男	69.7%
	地域手当	36,896		女	30.3
	小計	401,530	学歴別構成比	大学卒	58.0%
	その他の手当	14,601		短大卒	12.4
	合計	416,131		高校卒	24.4
平均年齢	42.3歳	中学卒		5.2	

(注) 国の行政職俸給表(一)適用相当職員とは、本市における事務職員、技術職員、小・中学校事務員及び保育士を指す。

## 2 民間給与等の調査

本委員会は、本市職員と市内の民間従業員の給与水準の精確な比較を行うため、人事院及び京都府人事委員会等と共同して、次表のとおり「平成18年職種別民間給与実態調査」を実施した。その中で、公務と類似すると認められる職務に従事する者のうち、事務・技術関係職種7,370人について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を調査し、併せて、その他の職種についても同様の調査を行った。その結果は、以下のとおりである。

項 目	内 容
調査対象事業所	企業規模50人以上で，かつ，事業所規模50人以上の市内民間583事業所
調 査 事 業 所	層化無作為抽出法により抽出した146事業所
調 査 実 人 員	8,330人（うち事務・技術関係職種7,370人）

(注) 層化無作為抽出法とは，調査対象事業所を産業，規模等によって層化（グループ分け）し，所定の抽出率を用いて，これらの層から調査事業所を無作為に抽出することをいう。

### 本年の給与改定の状況

民間の給与改定の状況を一般従業員についてみると，いわゆるベースアップを実施した事業所の割合は29.1%（昨年22.5%）と増加しており，ベースアップを中止した事業所の割合は21.4%（昨年29.7%）と減少している。一方，ベア慣行（ベースアップという概念により給与の改定を行うこと。）のない事業所の割合は，49.5%（昨年47.8%）と増加している。

また，定期昇給を実施した事業所の割合は，83.5%（昨年84.6%）となっている。（「参考資料」46ページ第12表）

### 雇用調整の状況

民間における平成18年1月以降の雇用調整の状況をみると，雇用調整を実施した事業所の割合は，20.6%（昨年30.7%）と減少している。（「参考資料」47ページ第13表）

## 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間に民間事業所において支払われた賞与等の特別給の支給状況は、次の表に示すとおりであり、所定内給与月額との4.43月分に相当している。

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）	381,551円	312,590円
上半期（A2）		381,762	311,064	
特別給の 支給額	下半期（B1）	856,562	593,174	
	上半期（B2）	853,722	582,637	
特別給の 支給月数	下半期（B1/A1）	2.24 月分	1.89 月分	
	上半期（B2/A2）	2.23	1.87	
年間の平均		4.43 月分		

（参考）

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。



### 3 職員の給与と民間給与との比較

前述の職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、公務にあっては事務・技術職、民間にあってはこれに相当する職種の者（いずれも、本年度の新規採用者を除く。）について、職務の種類別に、責任の度合、学歴、年齢などを同じくする者同士の給与月額を下記の対応関係で比較（ラスパイレス方式）し、その較差を算出した。その結果、本市職員の給与は、民間給与を1人当たり平均16円（0.004%）上回っている。

（注）ラスパイレス方式とは、比較しようとする団体の人員構成が、基準となる団体の人員構成と同一であると仮定して、加重平均により算出する方法のことである。

#### 比較における対応関係

規 模 職務の級	企 業 規 模 500人以上	企 業 規 模100人 以上500人未満	企 業 規 模50人 以上100人未満
10級（局 長 級）	支店長，工場長，部長		
9級（部 長 級）	部次長	支店長，工場長，部長	
8級（課 長 級）	課長	部次長	支店長，工場長，部長，部次長
7級（課長補佐級）	課長代理	課長	課長
6級（係 長 級）	係長	課長代理	課長代理
5級（統 括 主 任）	係長，主任	課長代理，係長	課長代理，係長
4級（主 任）	主任	係長	係長
3級（係 員）	主任，係員	係長，主任	係長，主任
2級（係 員）	係員	係員	係員
1級（係 員）			

## 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)1 平成18年4月分の給与の比較である。

2 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。

## 4 職員の給与水準

国家公務員の行政職俸給表(一)適用職員とこれに相当する本市職員について、平成17年4月の給料月額を経験年数別にラスパイレ方式により比較すると、次のとおりとなる。(総務省平成17年地方公務員給与実態調査)

区 分	ラスパイレ指数
本 市 職 員	99.9

(参考)

指定都市平均	100.1
都道府県平均	99.6
特 別 区	100.3
市 平 均	97.6

(注) 国を100とした数値である。

## 5 物価及び生計費

総務省統計局による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月に比べ、全国では0.4%増加し、本市では0.1%低下している。

また、同局の家計調査による本年4月の消費支出の状況は、次のとおりである。(「参考資料」52ページ以下第18表その2)

区分	消費支出 (1世帯当たり)	集計世帯数	世帯人員	有業人員	世帯主の年齢
全国	313,664円	7,730世帯	3.12人	1.36人	55.4歳

## 6 人事院の報告及び勧告等

人事院は、本年8月8日、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律等の規定に基づき、一般職の職員の給与について報告し、併せて、給与の改定について勧告するとともに、公務員人事管理について報告を行った。

また、同日、国家公務員法第23条の規定に基づき、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正及び一般職の職員の自己啓発等休業に関する法律の制定についての意見の申出を行った。

本市に関連する主な報告及び勧告等の内容は、次のとおりである。

### 一 官民の給与較差に基づく給与改定

- 1 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
- 2 官民給与の比較  
月例給  
<較差> 18円，0.00% [行政職(一) 現行給与 381,212円，平均年齢 40.4歳]  
特別給  
<民間の支給割合> 4.43月分（公務の支給月数4.45月）
- 3 本年の給与の改定  
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  
改定しない  
・ 公務の支給月数（4.45月）とおおむね均衡  
特殊勤務手当の見直し  
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

### 二 給与構造の改革（平成22年度までに逐次実施するもののうち、平成19年度に実施する事項）

- 1 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

## 2 広域異動手当の新設

広域的に転勤のある民間企業の賃金水準が地域の平均的な民間企業の賃金水準よりも高いことを考慮し、広域異動を行った職員に対して手当を新設

支給対象職員、手当額（支給割合）等

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（異動の態様等からみて、支給することが適当でないと認められる職員を除く。）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%）

実施時期

平成19年4月1日から実施

## 3 俸給の特別調整額の定額化

年功的な給与処遇を改め、管理職員の職務・職責を端的に反映できるよう、定率制から俸給表別・職務の級別・俸給の特別調整額の区分別の定額制に移行

手当額

行政職俸給表(一)適用職員の手当額については、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

地方機関の管理職に適用される三種から五種までの手当額については、算定割合を改善して定額化

実施時期等

平成19年4月1日から実施

定額後の手当額が平成19年3月31日に受けていた手当額に達しない職員に対しては、平成20年4月1日から一定割合を減じる方法による経過措置を適用

## 4 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実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

## 5 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

## 6 その他の改革

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

# 三 公務員人事管理に関する報告

## 1 基本認識

公務・公務員の役割

- ・ 公務は、国民生活を支える基盤。高い質の維持と安定的運営が必要
- ・ 多様で有為の人材確保・育成が重要。高い倫理観と市民感覚の下、誇りと志をもって公務従事できる環境整備が課題
- ・ 公正の確保・職員の利益保護への留意が重要

公務員人事管理の向かうべき方向 ライフサイクル全体に即した検討

- ・ 行政の中核を担う人材は、職業公務員として確保・育成・活用していくことが引き続き基本
  - ・ 選抜強化と採用試験の種類にとらわれない人材登用を推進
  - ・ 専らジェネラリスト重視から、特定分野の高度専門職など業務の必要性和職員の適性等に応じた人材の確保・育成へ
  - ・ 仕事と家庭生活の調和を図るため、職員の意向にも配慮した多様な勤務形態を用意
  - ・ 早期退職慣行の是正等のため、複線型人事管理の導入が肝要。生涯設計の在り方につき幅広い検討が必要
- 2 主な課題と具体的方向
- 能力・実績に基づく人事管理
- ・ 体系的な人事評価制度の着実な実現に向けて、評価の試行の対象職位等を段階的に拡充
  - ・ 分限制度の適切な運用 手続等の対応措置についての指針を早急に作成
- 多様な人材の確保
- ・ 人材供給構造の変化を踏まえ、人材確保の在り方について問題意識を持って検討
  - ・ 新たな経験者採用システムを本年秋から導入
  - ・ 官民人事交流の促進
- 勤務環境の整備
- ・ 超過勤務の縮減に向け、業務量の削減、在庁時間等の適切な把握、命令要件等を指針に盛り込むこと等の取組を推進。週所定勤務時間については引き続き検討
  - ・ 心の健康づくりの対策の推進、苦情相談の充実
- 退職管理
- ・ 営利企業への再就職規制制度を厳正に運用。「公正な人材活用システム」により公正・透明に推進
  - ・ 早期退職慣行是正のため、複線型人事管理の導入など能力・実績に応じた昇進管理を強化。専門スタッフ職俸給表は引き続き検討
  - ・ 退職給付の官民比較、外国調査。まとめ次第、見解を表明

#### 四 育児のための短時間勤務の制度の導入等についての意見の申出

少子化対策が求められる中で、職員の育児を支援するため、人件費や定員の増加を伴うことなく、長期間にわたる育児と仕事の両立を可能にするとともに、男性職員の取得拡大にも資するよう育児休業法を改正

##### 1 育児短時間勤務

任命権者は、職員が小学校就学始期に達するまでの子を養育するため請求したときは、公務運営に支障がない限り、短時間勤務を承認するものとする

1日当たり4時間（週20時間）、週3日（週24時間）等の型から決定

同一の常勤官職に2人の週20時間勤務の育児短時間勤務職員を任用（並立任用）し、空いた官職に常勤職員を採用できること

俸給、地域手当、特別給は勤務時間に応じた額

##### 2 任期付短時間勤務職員

任命権者は、育児短時間勤務職員が処理できない業務に従事させるため、任期付短時間勤務職員（非常勤職員）を任用できること

勤務時間は週10時間から20時間までの範囲内で定めること

俸給表を適用し、俸給、地域手当、特別給は勤務時間に応じた額。月例の手当は原則として非支給

##### 3 実施時期

公布の日から起算して1年を超えない範囲内の日から実施

## 五 自己啓発等休業に関する法律の制定についての意見の申出

職員の自主的な幅広い能力開発や自発的な国際ボランティアへの参加を可能とするために、職員としての身分を保有しつつ、職務に従事しない制度を創設

### 1 自己啓発等休業制度

任命権者は、職員が次の事由による休業を請求したときは、公務運営に支障がある場合を除き、勤務成績、修学の内容等を考慮したうえ、承認できるものとする

修学のための休業

国内外の大学の大学院又は学部等の課程に在学

国際貢献活動のための休業

独立行政法人国際協力機構が実施する国際貢献活動等に従事

休業の期間

1回につき3年（修学の場合は原則2年）を超えない期間

休業の効果

身分は保有するが職務に従事せず、給与は非支給

### 2 実施時期

公布の日から起算して1年を超えない範囲内の日から実施

## む す び

職員の給与等の実態及び給与の決定に係りのある基礎的諸条件は、以上のとおりである。これらの諸条件を総合的に考慮した結果、本市職員の給与等について、次のように判断し、また、検討を行う必要があると認める。

### 1 公民給与の比較方法の見直し

本年の人事院の報告及び勧告において、官民給与の比較方法に関し、比較対象とする企業規模及び従業員、比較における対応関係の見直しが行われた。

本市においても民間企業の実態をできるだけ広く把握し、本市職員の給与に反映させることを基本に、以下の観点から比較方法の見直しを行うことが適当と判断した。

#### 比較対象企業規模

公民給与の精確な比較を行い、公務員の適正な給与水準を確保していくためには、同種・同等の者同士を比較するという原則を維持しながら、比較の対象となる民間企業の従業員の給与を広く把握し、反映させることが適当である。

本年の職種別民間給与実態調査において本市内の企業規模 50人以上 100人未満の民間事業所を調査した結果、96.2%の事業所において調査を完了し、いずれの企業においても公務と同様の役職段階（部長、課長、係長等）が存在し、給与比較の対象となる役職段階別の調査実人員も確保することができた。

以上のことから、本年の比較対象企業規模については、50人以上とすることとした。

なお、特別給についても月例給の取扱いとの整合性を考慮して、

比較対象企業規模を 50 人以上とすることとした。

### **比較対象従業員**

国においては、ライン職の民間役職者について部下数等の要件を改めるとともに、スタッフ職及び要件を満たしていないライン職の役職者のうち、要件を改めた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者についても比較の対象とした。

これは、公務と比較を行う民間企業の役職者が、これまで部下数等の要件を満たすライン職の役職者に限られてきたが、スタッフ職従業員の増加や組織形態の変化が公務及び民間企業双方において進んできた現状を踏まえ、比較対象従業員の範囲についても見直しを行い、これにより民間の実態をできるだけ広く把握し反映させる趣旨から行われたものである。

本市においても、上述の従業員を対象に加えて調査を実施したところ、役職者の調査実人員が大幅に増加することにより、広く民間企業の実態を反映するとともに精確な比較を行うことができると認められるため、比較の対象に加えることとした。

### **比較における対応関係**

月例給の公民給与の比較において、企業規模 50 人以上 100 人未満の民間企業の各役職段階と本市職員の職務の級との対応関係については、現在、企業規模 500 人以上と 100 人以上 500 人未満の民間企業で対応する役職段階に一定の差を設けていることなどから、特定の役職段階について企業規模 100 人以上 500 人未満の民間企業との間で一定の差を設けることとした。

これによる本年の公民給与の比較における対応関係は、5 ページに掲げる表のとおりである。



なお、後述の本市における給与構造の見直しに伴う比較における対応関係については、今後検討を行うこととする。

## 2 給与の改定

前述の公民給与の比較方法の見直しを行ったうえで、本年の公民給与の比較を行った結果は、以下のとおりである。

### 月例給

#### ア 公民給与の比較

本市職員の給与と民間事業所従業員の給与を比較した結果、本年4月現在の本市職員の給与は、民間給与を16円(0.004%)上回っていた。

#### イ 本年の給与改定

職員の給与の改定に当たっては、地方公務員法の規定に基づき、給与水準を民間給与に均衡させるとともに、適正な給与配分を示すことが必要である。

本年の公民の給与較差が極めて小さいことから、給料表の改定や諸手当の引下げを行うことは適切でなく、また、公民較差相当分を解消させる観点からの所要の調整についても、事務負担等を考慮すると適当でないと判断した。

### 期末手当及び勤勉手当等

市内民間事業所における特別給の年間平均支給月数は、所定内給与月額の4.43月分に相当していた。本市職員の期末手当及び勤勉手当の年間平均支給月数は4.45月分であるが、本年の人事院の報告は、全国における民間事業所の年間支給月数(4.43月分)は国家公務員の年間支給月数(4.45月分)と概ね均衡しており、改定を行わないとしている。

以上，市内の民間事業所における支給状況との均衡及び本年の人事院の報告を考慮すると，期末手当及び勤勉手当等の支給月数について改定を求める必要はないと判断した。

### 3 給与構造の見直し

#### 基本的な考え方

本委員会は，昨年 9 月の報告を基に，地方公共団体の職員の給与がその職務と責任に応ずるものでなければならず，併せて，生計費，国及び他の地方公共団体の職員の給与，民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定めることとしている地方公務員法の諸原則に則り，職員の職務への意欲を喚起し，もって市民サービスの向上に資するという視点に立った本市にふさわしい給与制度の構築のための検討を進めてきた。

また，本年 3 月には，今後の地方公務員給与のあり方に関し，給与決定の考え方，給与構造のあり方などについて総務省の「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」の最終報告が示されたところである。

本委員会は，この最終報告も踏まえ，市内民間事業所の従業員の給与などを分析するとともに，関係者の意見も聴取したうえで次のとおり見直しを行うこととした。

#### ア 地域ごとの民間給与水準を踏まえた給与制度の見直し

地方公務員の給与における地域の民間企業の従業員の給与の反映は，国家公務員の給与構造改革が国家公務員全体で見ても給与水準を維持したうえでの地域間における配分であることとは性格が異なり，基本的に各地方公共団体における職員の給与水準に直結するものである。

本市職員の給与水準は，地域の民間給与をより重視して地方

公務員法第 24 条第 3 項の「均衡の原則」を適用すべきとしている上記の最終報告も踏まえると、市内民間事業所の給与水準に準拠して定めることが最も妥当な方法であり、昨年の本委員会の報告で述べたとおり、引き続きこれにより給与の適正な水準を確保することが適切である。

本市における地域手当の支給については、現在、本市区域と異なる支給割合を設定する勤務地が存すること、他の政令指定都市においても相応の地域手当が支給されており、公務の同一性を考慮するとこれらの都市との均衡を図る必要があり、更に、京都府内の市町村間の民間賃金又は物価、生計費等の格差の是正を図るものとして京都府職員の本市域における地域手当の支給割合が国家公務員の本市における支給割合と同様 10%と定められていることなどを勘案すると、本市における地域ごとの民間給与水準を踏まえた給与制度の見直しに伴う地域手当の支給割合は、10%を基本とすることが適当である。

## イ 職務・職責を重視した給与構造への転換

国家公務員においては、民間企業の従業員と比較すると中高年齢層の給与処遇が均衡を欠いていることや国家公務員の給与が民間給与の実態と比べ画一的で年功的な給与制度・運用となっていることから、年功的な給与の上昇を抑制し、職務・職責に応じた給与処遇の確保を図るための俸給表構造の見直しが行われたところである。

こうした国の見直しは、地方公務員法第 24 条第 1 項の「職務給の原則」にも適うものがあることから、本委員会は、本市職員と市内民間事業所の従業員の給与実態などについて検証を行った。

その結果は、次のとおりである。

中高年齢層については、本市職員の給与が市内民間給与を国と同程度上回っており、国家公務員給与と全国の民間給与を比較した傾向と類似している。

本市の給料表の構造は国や他の地方公共団体と同様、職務そのものの難易度、責任の度合いなどを評価した職務等級による処遇を基本とし年齢、勤続、職務遂行能力、成績などの要素を総合的に採り入れる総合決定給であるのに対し、市内民間企業の基本給は製造業をはじめとした職能資格給（役職段階とは別に従業員に対して期待される職務遂行能力や技能の程度により決定される資格等級によって格付けし、それに基づき給与処遇を行おうとするもの）を基本とし、年功・勤続給や成果給・役職給などの複数表を組み合わせ、これにより決定するものが主流を占めており、これらを定型的に把握することは困難である。

現行の本市の行政職給料表は、国の行政職俸給表(一)を基本として作成されている。

他の地方公共団体の職員の給料表については、その多くが国の俸給表に準拠している。

以上を踏まえると、本市職員についても、民間従業員と比べて年功的な給与の上昇傾向が強いため、その見直しに向け、給料表を改める必要がある。給料表の見直しは地方公務員法第24条第1項の「職務給の原則」及び同条第3項の「均衡の原則」に適うものとして、また、職員の在職状況に見合った部内配分の均衡を図る意味において、国家公務員の俸給表を基本とすることがより適切な方法である。

## ウ 勤務実績の給与への反映

国家公務員の給与構造改革においては、勤務実績をよりの確に反映し得るよう査定昇給の導入や勤勉手当への実績反映の拡大のための措置が行われたところである。

一方、本年の職種別民間給与実態調査の結果を見ると、査定昇給を行う事業所の割合が全体の 7 割程度と高くなっており、賃金が個々の従業員の仕事や成果などに応じた仕組みへと向かっていることがうかがえるが、その反面、家族手当や住宅手当など生活関連手当の支給は引き続き維持されている。

本市の昇給制度は、良好な成績で勤務したときに昇給させることができるとするなど現行においても既に勤務実績を反映したものとなっている。しかし、現行の昇給や勤勉手当の支給のための勤務実績の判定は、欠勤状況等を基に実施されており、客観的に見て十分な職務遂行を行えていない職員について必要な勤務実績の判定が行われていない結果、日夜職務に精励する職員の職務意欲の低下を招きかねないこととなっている。こうしたことから、職員の勤務実績が特に優秀である場合を含めて、勤務実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分かりやすい制度を構築する必要がある。

また、本市は、人材育成や適材適所の人事配置を行うことを目的として、本年 4 月から部長級及び課長級職員を対象に能力評価と業績評価からなる人事評価制度を実施している。これに基づき成績区分を設け、昇給や勤勉手当の成績率に反映させることについては、国や他の地方公共団体及び市内民間企業の動向に留意し、引き続き検討することが必要である。

## 具体的な措置

### ア 給料表等の見直し

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、本市の実情を考慮して次のとおり見直しを行う。

なお、行政職給料表以外の給料表は、行政職給料表との対応関係等により作成されてきたことを考慮して作成することが適当である。

給与の年功的上昇の抑制

給料表水準を引き下げるとともに、昇給カーブをフラット化する。

職務の級の統合

職務・職責が同質化していることなどから、国の給与構造改革において、行政職俸給表(一)の職務の級の統合・再編が実施されたことを考慮し、本市においても必要な措置を行う。

号給の4分割等

現行の号給を4分割し、昇給時期を統一する。

枠外昇給の廃止

各職務の級における職務・職責の違いを明確にするため、現行の枠外昇給制度を廃止する。

### イ 地域手当の見直し等

本市職員の地域手当の支給割合について10%を基本としたことから、東京都特別区に勤務する職員については、国家公務員の当該勤務地における支給割合を考慮して定めることとし、特例措置を設けて実施することが適当である。

また、国においては、医療職俸給表適用者等に対する地域手当について、支給区分15%以上の地域に勤務する場合を除き、その勤務する地域にかかわらず15%の地域手当を支給するなど

の特例措置を実施しており、本市の医師及び歯科医師についても同様の措置を採ることが適当である。

併せて、医師及び歯科医師に対する初任給調整手当は、国において支給される同手当の種別区分が改正されたことを考慮して改定することが適当である。

#### **ウ 子等の扶養手当の見直し**

本年の人事院勧告において、少子化対策に配慮するものとして、扶養手当における 3 人目以降の子等の手当額を引き上げ、子の手当額を同額としたことを踏まえ、扶養手当における 3 人目以降の子等の手当額の引上げについて検討を行う必要がある。

#### **エ 管理職手当の見直し**

管理監督職員の職務・職責を端的に反映する観点から、管理職手当については、本年の人事院勧告における俸給の特別調整額の見直しの内容を十分に考慮し、本市の実情を踏まえた検討を行う必要がある。

#### **オ 経過措置**

新たな給料表の水準については、現行水準から相当程度の引下げを行うこととなるが、昨年職種別民間給与実態調査によれば、市内民間事業所で給与制度の見直しにより基本給が下がった従業員に対し 8 割程度の企業が急激な不利益変更を行わないよう現給保障を実施していることなども踏まえると、給料月額については、国における俸給月額の見直しを考慮し、所要の措置を実施することが適切である。

#### **見直しの実施に当たって**

今般の給与構造の見直しについては、職務・職責に係る課題等の解消に向けて早期に取り組む必要があることから、平成 19 年 4

月1日からこれを実施するものとし、同日に職員の給料月額を新たな給料表による給料月額に切り替えることが適当である。

国の給与構造改革においては、俸給水準を4.8%程度引き下げ、その引下げに伴う原資を地域手当、広域異動手当、本府省手当等に配分することとしている。

本市の新たな行政職給料表は、国家公務員の行政職俸給表(一)を基本に作成することから現行の給料表の水準からの引下げを伴うものとなるが、この引下げによる原資については、各年における公民較差解消のための給与改定原資とは別に段階的に配分を行う必要がある。具体的な配分の方法については、現行の給料と手当の配分にも留意しつつ、見直しの初年度から生じる給料月額の経過措置の他に扶養手当などの諸手当の見直しを含め、職員内部の均衡を考慮した給与制度の実現に向け引き続き研究・検討を行うこととする。

#### 4 公務運営の改善

##### 職員の不祥事等

本市においては、職員の不祥事が相次ぎ、市民の市政に対する信頼を著しく損うこととなった。市政に対する市民の信頼の礎である公務員としての倫理観の確立は焦眉の急であり、すべての職員が今般の不祥事を永きにわたって戒めとし、改めて公務員に課された法令遵守義務を認識すべきである。そして、管理監督職員を中心として不正が起こりえないシステムを構築していくことが強く求められる。また、管理監督職員には部下職員を指導監督する職務上の義務があるが、その指導監督は、単に職務自体についてだけでなく、公務の内外を問わず、公務に対する信用及び信頼を損わせないようにすることも含まれる。管理監督職員は、こ



のことを十分認識し，日常の意思疎通を通じて部下職員の不祥事につながりかねない兆候を未然にとらえ，的確な指導を行う等，部下職員の指導監督に十全を期すことが求められ，併せて部下職員に公務の信用及び信頼を傷つける行為があった場合は，それを速やかに任命権者に報告する義務があることを十分認識しなければならない。

また，分限制度については，公務の適正かつ能率的な運営を確保するため，職に必要な能力や意欲を欠いている職員に対して制度の趣旨に則った適切な運用が図れるよう検討を進める必要がある。この場合，前記 3 ウで述べた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を併せて検討することが肝要である。

### **心の健康づくり対策**

本市においては，「京都市職員のメンタルヘルスケアプラン」により，心の健康づくりに関する各種の取組が推進，充実されてきたところである。しかし，本委員会が職権により行った調査によれば，近年，精神・神経系疾患による休職者の数は著しく増加しており，それを月ごとに見れば，人事異動を期に一旦減ずるものの，その後，増加に転じること，再発により再び休職となる者がこの疾患に伴う休職者の 5 分の 1 以上を占めていることが判明した。仕事の量・質の変化や役割・地位の変化などが労働者に過剰なストレスを与える可能性があることを踏まえれば，再発予防を含めた事前予防，とりわけ，人事異動直後の時期における取組が肝要であり，各職場においては，管理監督職員を中心として，職員相互の協力・支援及び意思疎通をこれまで以上に図るとともに，職員の能力，適性等に応じた担当業務の決定をはじめ，職場環境の調整を行うなど，働きやすい職場づくりに一層努めていか

なければならない。

また、心の健康づくりに当たっては、庁内の健康管理スタッフによるケアの一環として、労働安全衛生法に基づき置かれている産業医からの指導、助言を得て、中央安全衛生委員会はもとより、局・区役所、事業所等の安全衛生委員会においても調査審議を行い、取組を進める必要があるとともに、同法に基づき選任された衛生管理者などをメンタルヘルス推進担当者に選任して、セルフケア及びラインによるケアが効果的に実施されるよう支援していくことが求められる。併せて、庁外の関係機関及び専門的な知見を有する者の支援を活用することも有効であり、これらのケアを継続的、かつ、計画的に行っていく必要がある。

### **職員の勤務時間**

恒常的な長時間勤務等の負荷が長期間にわたれば、脳・心臓疾患を発症させる可能性が高いのみならず、長時間勤務は、その仕事の心理的な負荷が強くなくても、心の健康の不調を生じる危険因子になると考えられている。今年度、職員の休日の確保及び健康増進等の観点から、すべての所属において休日の振替制度の運用が開始されたが、家庭生活と職業生活の両立の実現の観点からも、一層、時間外勤務の縮減に取り組むことが必要であり、たえず業務の見直しを行うとともに、すべての職員が、市民サービスの低下を招くことなく、能率的に職務を遂行するという意識改革に取り組むことが重要である。

本年7月、人事院は、民間企業の通常の勤務形態の従業員には、有給の休息時間に相当する制度がほとんど普及していないこと等を考慮して休息時間の廃止や休憩時間の見直しを行った。本市内の民間事業所においても、国と同様、9割を超える事業所におい

て有給の休息時間に相当する制度がないことが判明しており，本市職員には労働基準法が適用されることなどを踏まえつつ，この取扱いについて検討する必要がある。

また，市民サービスの低下を来たさない中で，仕事と家庭生活の調和を図りつつ働けるような勤務環境の整備を行うことは，男女共同参画社会実現の観点からも重要であり，働きやすい職場づくりに向けて検討を進める必要がある。

### 人材の育成

地方分権の進展，規制改革・民間開放の推進による事前規制から事後チェック型社会への移行，個人の意識・価値観やライフスタイルの多様化など，公務を取り巻く社会環境が著しく変化し，それに伴って，行政課題の複雑・高度化が顕著となっている。このような中，市民が安全に，安心して暮らせることが本市及び本市職員に課せられた基本たる使命であり，その職責を果たすためには，個々の職員の専門的能力の向上が強く求められている。こうした能力は，日々の職務遂行を通じた訓練等によって組織的に培っていくことが従来にも増して重要である。職員の人事管理及び組織の運営においては，こうして培われた能力を個々の職員が最大限発揮し，かつ，組織として発揮される能力が最大となる必要があることはかねてから述べてきたところであるが，これを更に進めるためには，人事評価制度，とりわけ目標管理制度について，導入対象の拡大を行い，面談等を通じて自律的な業務遂行への意欲の喚起，組織の公務能率の向上を図るとともに，職員が自発的，自主的に学ぶことの動機付けに活用することが適切である。

## 5 給与勧告・報告制度の意義・役割

現行法制度上，地方公務員の労働基本権が制約されていることを踏まえると，その代償措置として人事委員会が担う給与勧告・報告制度の意義・役割は重要である。本年の給与勧告に当たっては，民間準拠を基本とする給与決定について，民間給与の実態をより広く適正に反映させるという趣旨から，比較対象企業規模や比較対象従業員等に関し，見直しを行ったところである。

また，今般の給与構造の見直しは，社会一般の情勢に的確に対応するとともに，職務・職責に係る課題の解消に向けて早期に取り組む必要があり，来年度からの実施を求めることとした。この見直しは，職員全体に影響が及ぶものであり，今後とも労使双方の協力と理解の下に円滑に進める必要があることから，本委員会は，新制度の下での実施状況に十分留意しつつ，必要に応じ適切な対応を行っていくこととする。

本委員会としては，今後とも精確な民間給与の比較を行うための民間給与調査の充実を図るとともに，制度全般について専門能力の向上や説明責任の徹底など人事行政の専門機関としての役割を十分に発揮していきたい。

## 別紙第 2

### 勸 告

第 1 本委員会は、別紙第 1 の報告に基づき、給与構造の見直しについて、次の措置を執られるよう勧告する。

#### 1 給料表等

行政職給料表については国家公務員の行政職俸給表(一)を基本として本市の実情に適合するよう改定し、その他の給料表については行政職給料表との均衡を考慮して改定すること。

なお、改定に伴い、切り替え措置を講じること。

改定に伴い、昇給の基準について所要の措置を講じること。

職員は、その属する職務の級における最高の号給を超えて昇給しないものとする。

#### 2 地域手当

東京都の特別区の区域内に存する勤務公署に勤務する職員の支給割合は、国家公務員の当該勤務地における支給割合を考慮して定めること。

医師及び歯科医師については、国における地域手当の措置を考慮して支給すること。

#### 3 初任給調整手当

国における支給状況を考慮して改定すること。

#### 4 経過措置

国における俸給月額の間過措置を考慮し、所要の措置を実施すること。

第 2 この改定は、平成 19 年 4 月 1 日から実施すること。