

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
(075-213-2158)

報告及び勧告日 平成17年9月9日(金)

本年の報告及び勧告の要旨

1 公民較差及び改定勧告の内容

月例給

本年4月現在で比較した職員の給与は、市内の民間給与を1人当たり平均1,819円(0.44%)上回っていました。

この差を基に、国の改定内容も踏まえ、給料月額、扶養手当などを引下げ改定(月例給の引下げ勧告は平成15年以来2回目)

特別給

市内の民間事業所の特別給の支給月数は、4.47月分でした。

職員の期末・勤勉手当の現行年間支給月数4.40月分を4.45月分に引上げ(期末・勤勉手当の引上げ勧告は平成9年以来8年振り)

2 改定の実施時期

条例の公布日の属する月の翌月の初日からとし、本年4月から改定日の前日までににおける年間給与の均衡を図る観点からの調整措置を実施するよう求めます。

3 給与制度の在り方(人事院の給与構造の改革に関連して)

地方公務員法に定める職務給原則、民間準拠原則とともに、「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」(昨年の報告)という視点に立ち、国の動向も踏まえ、次の点について、検討・研究が必要である旨報告します。

- ・ 地域ごとの民間給与水準を踏まえた給与制度の見直し
- ・ 職務・職責を重視した給与構造への転換
- ・ 勤務実績の給与への反映

4 公務運営の改善

個々の職員が能力を最大限に発揮し、組織全体として発揮される能力が最大となる人事管理や組織運営の必要性という観点や、公務能率の増進を図る観点から、次の取組などが必要である旨報告します。

- ・ 分限制度の研究
- ・ 人材の育成や適材適所の配置を行うための人事評価制度の工夫
- ・ 任用の在り方の検討
- ・ 不祥事根絶の取組
- ・ 休日の確保
- ・ 職員の健康増進及び家庭生活と職業生活の両立の実現に資する時間外勤務の縮減、勤務時間管理の取組
- ・ 心の健康の保持増進の取組

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・報告制度の重要性に言及するとともに、適正な勤務条件の確保という役割や人事行政の公正性の確保を担う中立第三者機関・専門機関としての職責を全うしていくことを報告します。

公民給与の比較（平成17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	414,881円	416,700円	1,819円	0.44%

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
	下半期 (A1)	上半期 (A2)		
平均所定内 給与月額	416,637 円	417,110	416,637 円	303,703 円
	303,703 円	307,182		
特別給の 支給額	971,660	908,607	971,660	595,840
	595,840	590,795		
特別給の 支給月数	2.33 月分	2.18	2.33 月分	1.96 月分
	1.96 月分	1.92		
年 間 の 平 均			4.47 月分	
本市職員の支給月数			4.40 月分	

注1 下半期とは平成16年8月から平成17年1月まで、上半期とは平成17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。

(参 考)

1 職員の年間給与減少額

1人当たり約9,800円の減少

2 職員の状況（平成17年4月現在）

職員12,728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	6,328 人
平均年齢	42.1 歳
平均勤続年数	19.4 年

3 民間給与実態調査（平成17年4月における状況）

企業規模100人以上で、かつ、事業所規模50人以上の461事業所のうちから120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7,406人）。

4 人事院の勧告（給与改定関係分の概要）

<勧告日> 平成17年8月15日

<官民較差> 月例給

1,389円（俸給 1,057円、扶養手当 214円、はね返し分 118円）
0.36%

特別給

民間の支給割合は、4.46月（公務の支給月数 4.40月）

< 改定内容 >

俸給表

行政職俸給表(-) すべての級の俸給月額を同率で引下げ
 指定職俸給表 行政職俸給表(-)と同程度の引下げ
 その他の俸給表 行政職俸給表(-)との均衡を基本に引下げ

扶養手当

配偶者に係る扶養手当の支給月額を500円引下げ(13,500円 13,000円)

医師の初任給調整手当

医療職(-) 最高 307,900円 306,900円
 医療職(-)以外(医系技官等) 最高 50,200円 50,000円

期末・勤勉手当等

年間支給月数 4.4月分 4.45月分(0.05月分)

(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
本年度 期末手当	1.4月(支給済み)	1.6月(改定なし)
勤勉手当	0.7月(支給済み)	0.75月(現行0.7月)
18年度 期末手当	1.4月	1.6月
勤勉手当	0.725月	0.725月

実施時期等

この勧告を実施するための法律の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)から実施

本年4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る官民較差相当分を解消するため、4月の給与に較差率を乗じて得た額に4月から実施の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額と、6月期のボーナスの額に較差率を乗じて得た額の合計額に相当する額を、12月期の期末手当の額で調整

< 給与構造の改革 >

地域ごとの民間賃金水準を公務員給与に反映させるための俸給水準の引下げと地域間配分の見直し

民間賃金の低い地域を考慮して、俸給表水準を平均4.8%引下げ

民間賃金の高い地域には、3%~18%(現行最高12%)の地域手当を支給

職務・職責に応じた俸給構造への転換

給与カーブの見直し(フラット化)

若年の係員層は引下げを行わず、中高年齢層は7%引下げ

級の再編

1・2級(係員級)及び4・5級(係長級)の統合。本府省課長の職責を上回る級の新設

号俸の再編

号俸の4分割

枠外昇給制度の廃止など

勤務実績の給与への反映

特別昇給と普通昇給の統合

昇給の区分を5段階設けることにより、職員の勤務実績が適切に反映される昇給制度の導入

昇給時期は年1回(1月1日)

勤勉手当への実績反映の拡大

勤勉手当の支給月数の増加分を活用し、勤務実績を支給額に反映し得るよう「優秀」以上の成績区分の人員分布を拡大

実施時期

平成18年度から平成22年度までの5年間で段階的に実施。