

## 職員の給与に関する報告の概要

京都市人事委員会事務局  
( 075 - 213 - 2158 )

1 報告日 平成16年9月7日(火)

### 2 報告の概要

本年は勧告を行わず、報告のみを行います。

本市職員の給与と民間給与との比較について

月例給

本市職員の給与は、民間給与を16円、0.004%下回っていました。

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<br>(A) | 職員の給与<br>(B) | 較 差         |             |
|-----------------|--------------|--------------|-------------|-------------|
|                 |              |              | (A)-(B)=(C) | (C)/(B)×100 |
| 行政職(一)<br>適用相当職 | 418,154 円    | 418,138 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

市内民間事業所の年間平均支給月数は、所定内給与月額4.40月分に相当しており、本市職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数と均衡していました。

給与の改定について

給料表、諸手当等の改定は較差が極めて微小であることなどから、期末・勤勉手当の改定は市内民間事業所の支給状況及び人事院の報告を考慮し、それぞれ見送ることとしました。

また、通勤手当制度の見直しに当たり円滑な実施を望むとともに、見直しが行われた場合に手当が実費弁償的な性格を帯びることから、比較給与からの除外を含め、検討を行います。

給与制度の在り方

検討に当たっては、国の動向に注目するとともに民間企業の賃金制度を多角的な視点から十分に検証し、市民サービスの向上に資するという視点に立った公務にふさわしい給与制度の構築を念頭に置いて進める必要があります。

## 公務運営の改善

能力を最大限に発揮できるような人事管理や組織運営を行っていくという観点から、次の項目について報告します。

### 人事評価制度の活用などによる人材の育成や適材適所の配置

職員の健康管理対策の充実（定期健康診断結果等の積極的な活用などの方策の検討，メンタルヘルスに関する取組の一層の充実，時間外勤務に関する厚生労働省の通知等を踏まえた適切な勤務時間管理等）

次世代育成支援対策推進法に基づく計画の策定や家庭生活と職業生活の両立を図る取組の検討

### 地方公務員法の一部改正を踏まえた職員からの苦情の処理

### 給与勧告制度の意義・役割

地域における民間企業の給与実態を職員給与に精確に反映させることは，給与勧告制度の根幹となるものであり，今後とも，より精確な把握を行うため，ふさわしい調査の方法，公民給与の比較の在り方などについて研究していきます。

## （参 考）

### 1 職員の状況（平成16年4月現在）

職員12,594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。

|        |         |
|--------|---------|
| 人 員    | 6,207 人 |
| 平均年齢   | 41.9 歳  |
| 平均勤続年数 | 19.6 年  |

### 2 民間給与実態調査（平成16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424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77職種，調査実人員7,355人）。

### 3 人事院勧告・報告の概要

|        |  |
|--------|--|
| <勧告日>  | 平成16年8月6日  |
| <官民較差> | 月例給<br>39円，0.01%<br>(寒冷地手当の見直しを含まない場合 207円，0.05%)<br>官民較差が極めて小さく，水準改定は見送り<br>特別給<br>民間の支給割合は，公務の支給月数(4.40月)と概ね均衡 |

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <p>&lt; 改定内容 &gt;</p>        | <p>国立大学法人化等に伴う給与法等の規定の整備<br/> 教育職俸給表<br/> 教育職(一)は1級を削除，教育職(二)及び教育職(三)は廃止，教育職(四)は名称を教育職(二)として4級，5級を削除<br/> 指定職俸給表<br/> 指定職 12 号俸を削除<br/> 任期付研究員，特定任期付職員の俸給月額の上限を指定職 11 号俸相当額に変更<br/> 研究員調整手当，ハワイ観測所勤務手当，義務教育等教員特別手当の廃止等の所要の改定<br/> 寒冷地手当<br/> 地域の公務員給与の見直しの一環として，民間準拠を基本に，抜本的に見直し</p>  |
| <p>&lt; 実施時期 &gt;</p>        | <p>公布の日から実施</p>   |
| <p>&lt; 給与構造の基本的見直し &gt;</p> | <p>検討の必要性と基本的考え方<br/> 公務員給与に対する国民の理解と支持を確保し，職員が生き生きと働けるよう，職務や成果を重視した民間企業の賃金制度改革の動きを踏まえ，俸給制度，諸手当制度全般を見直し<br/> 具体的な検討項目～たたき台を提示<br/> 俸給表の全体水準の引下げと地域に応じた適切な給与調整の実現<br/> 全国共通俸給表の水準の引下げ，調整手当に替えて地域手当(仮称)を新設等<br/> 俸給関連の課題<br/> 俸給表構造の見直し，実績評価に基づいた昇給(査定昇給)の導入等<br/> 手当制度関連の課題<br/> 勤勉手当への実績反映の拡大，俸給の特別調整額の定額化等<br/> 今後の進め方<br/> 各府省，職員団体等の関係者との十分な協議を行い，検討項目の具体化を図る。</p> |