

職員の給与に関する報告

平成16年9月

京都市人事委員会

人 委 第 70 号

平成 16 年 9 月 7 日

京都市会議長 田 中 セツ子 様

京 都 市 長 榎 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について

本委員会は、地方公務員法第 8 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のとおり報告します。

目 次

報 告（別 紙）

1	職員の給与等の状況	2
2	民間給与等の調査	3
3	職員の給与と民間給与との比較	7
4	職員の給与水準	8
5	物価及び生計費	8
6	人事院の報告及び勧告.....	9

む す び

1	給与の改定	12
2	給与制度の在り方	14
3	公務運営の改善.....	15
4	給与勧告制度の意義・役割.....	16

別 紙

報 告

本委員会は、昨年9月5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16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、12,594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	6,207人	平均勤続年数	19.6年		
平均給与月額	給料	353,193円	平均扶養親族数	1.1人	
	扶養手当	11,730	男女別構成比	男	70.4%
	調整手当	37,041		女	29.6
	小計	401,964	学歴別構成比	大学卒	56.9%
	その他の手当	16,174		短大卒	12.5
	合計	418,138		高校卒	25.3
平均年齢	41.9歳	中学卒		5.3	

- (注) 1 「職員給与等実態調査」は、本市職員の給与等の実態を把握し、給与行政の基礎資料を得ることを目的として実施している。
- 2 本年4月現在における本市職員（12,594人）とは、市長部局、市会事務局、各行政委員会事務局又は消防局に属する一般職の職員で、平成16年4月1日に在職する者（派遣職員、再任用職員、休職者、育児休業中の職員等及び地方公務員法第22条の臨時的任用職員は除く。）をいう。
- 3 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16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6,233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100人以上で、かつ、事業所規模50人以上の市内民間424事業所
調査事業所	層化無作為抽出法により抽出した120事業所
調査実人員	7,355人（うち事務・技術関係職種6,233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。

(1) 初任給

民間における新規学卒者（事務・技術関係職種）の本年4月の初任給月額は、大学卒203,919円、短大卒173,398円、高校卒159,149円である。（「参考資料」30ページ第9表）

(2) 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、ベースアップを実施した事業所の割合は22.0%（昨年28.1%）、ベースアップを中止した事業所の割合は42.6%（昨年54.5%）と、それぞれ減少している。一方、ベア慣行のない事業所の割合は、31.7%（昨年11.2%）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、73.1%（昨年71.2%）と増加している。（「参考資料」38ページ第11表）

(3) 賃金カットの状況

所定内給与又は基本給について、平成16年4月以降にカットを実施した事業所の割合は、一般従業員では3.9%（昨年4.4%）、課長級では3.9%（昨年3.9%）となっている。

（「参考資料」38ページ第12表）

(4) 雇用調整の状況

民間における平成16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、40.4%となっており、昨年（57.6%）より減少している。（「参考資料」39ページ第13表）

(5) 扶養（家族）手当

民間における扶養（家族）手当の支給状況は，配偶者にあつては月額14,804円，配偶者と子3人にあつては30,034円である。（「参考資料」40ページ第14表）

(6) 住居（住宅）手当

民間における住居（住宅）手当の支給状況を，借家・借間居住者に対する手当月額の標準額の中位階層についてみると，12,000円以上13,000円未満である。（「参考資料」40ページ第15表）

(注) 中位階層とは，手当月額の平均値ではなく，個々のデータの分布の中央に位置する階層のことである。

(7) 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 of 4.40 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 (A)	349,830円	291,074円
上半期 (A)		350,921	290,265	
特別給の 支給額	下半期 (B)	782,526	548,471	
	上半期 (B)	780,564	542,522	
特別給の 支給月数	下半期 (B / A)	2.24 月分	1.88 月分	
	上半期 (B / A)	2.22	1.87	
年 間 の 平 均			4.40 月分	

(参 考)

本市職員の支給月数	4.40 月分
-----------	---------

- (注) 1 下半期とは平成15年 8 月から平成16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どうしの給与月額をラスパイレス方式により比較し、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%）下回っている。

(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。

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	418,154円	418,138円	16円	0.004%

(注) 1 平成16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15年4月の給料月額を経験年数別にラスパイレス方式により比較すると、次のとおりとなる。(総務省平成15年地方公務員給与実態調査)

区 分	ラスパイレス指数
本 市 職 員	100.5

(参考)

指 定 都 市 平 均	102.2
都 道 府 県 平 均	101.7
特 別 区	102.1
市 平 均	100.7

(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%、本市では0.3%、それぞれ低下している。

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」44ページ以下第16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	328,690円	7,722世帯	3.18人	1.40人	54.0歳

6 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年8月6日、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律、国家公務員の寒冷地手当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。

本市に関連する主な報告及び勧告の内容は、次のとおりである。

1 官民給与の比較

月例給

39円，0.01%（寒冷地手当の見直しを含まない場合 207円， 0.05%）

[行政職(一) 現行給与381,113円，平均年齢40.2歳]

特別給

昨年冬と本年夏の1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間支給月数を比較
民間の支給割合 4.39月（公務の支給月数（4.40月）とおおむね均衡）

2 改定の内容と考え方

月例給

次の状況を勘案して、水準改定は見送り

官民較差が極めて小さく、俸給表改定が困難であること。

諸手当についても民間の支給状況とおおむね均衡していること。

特例一時金方式による場合にも、実施に当たっての事務負担が大きいこと。

国立大学法人化等に伴う給与法等の規定の整備

教育職俸給表

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

指定職俸給表

- ・ 指定職 12号俸を削除
- ・ 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
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

寒冷地手当

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

支給地域

北海道及び北海道と同程度の気象条件が認められる本州の市町村に限定（市町村数の4割強，職員の約半数を対象から除外）

支給額

民間事業所における支給実態に合わせ、支給額を約4割引下げ

（最高支給額 年額 230,200円 131,900円）

支給方法

一括支給から月額制（11月から翌年3月までの5箇月間）に変更

実施時期等

本年の寒冷地手当（現行 10 月末日一括支給）から実施。実施に当たっては所要の経過措置

[実施時期] 公布の日から実施

3 その他の課題

特殊勤務手当の見直し

引き続き手当ごとの実態等を精査して所要の見直しを検討

官民比較方法の見直し

比較給与種目（通勤手当，俸給の特別調整額等）の見直しのほか，民間企業の人事・組織形態の変化に対応できるように官民比較方法の見直しを検討

独立行政法人等の給与水準

役職員の給与水準の在り方等の検討において今後とも必要な協力

4 給与構造の基本的見直し

検討の必要性と基本的考え方

職員の給与水準の上昇が年功的になりがちな俸給表構造や，採用年次を重視した昇格運用，特別昇給・勤勉手当における持ち回り運用に対し，職務・職責を重視し，実績を的確に反映する給与制度へ転換

「天下り」に対する国民からの批判，高齢化社会を踏まえた職場作りという視点から，在職期間の長期化に向けての給与制度上の環境を整備

地域での公務員給与が高いのではないかという批判等に対応し，適正な給与の地域間配分を実現

具体的な検討項目（たたき台の提示）

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

- ・ 民間賃金の低い地域における官民の給与較差を考慮して公務員給与のベースとなる全国共通俸給表の水準を引下げ
- ・ 俸給水準を補完し，地域における民間賃金を反映するため，調整手当に替えて，地域手当（仮称）を新設
- ・ 円滑な転勤運用を確保するため，転勤者の精神的・経済的負担に対し一定期間支給する転勤手当（仮称）を新設

俸給関連の課題

- ・ 複線型人事の導入のため，3 級程度の簡素な級構成の専門スタッフ職俸給表（仮称）を新設
- ・ 俸給表構造の見直し（より職務・職責を反映したものとなるよう，級構成の再編（新設・統合）と昇給カーブのフラット化）
- ・ 昇格基準の見直し等（昇格・降格の基準を明確化）
- ・ 実績評価に基づいた昇給（査定昇給）の導入等（普通昇給と特別昇給に替えて，毎年の職員の勤務実績の評価に基づいて昇給額を決定する。これに併せ，枠外昇給は廃止）

手当制度関連の課題

- ・ 新たな評価システムの整備を踏まえ，勤勉手当への実績反映の拡大（期末特別手当についても実績反映を導入）

- ・ 本府省における勤務の特殊性，困難性，人材確保の必要性に配慮して本府省手当（仮称）の新設
- ・ 俸給の特別調整額について，管理職員の管理・監督業務の困難性の程度を端的に評価したものとなるよう定額化

今後の進め方

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。

5 公務員人事管理に関する報告

能力・実績に基づく人事管理の推進

新たな評価制度の導入による能力本位の任用の推進と実績を踏まえた給与処遇の実現

導入に当たっては，理解と納得の得られるよう職員側との対話が重要であり，また，円滑な導入のための試行を十分に行うことが必要

検討すべき課題（残された課題及び今日的な課題）

勤務環境と服務規律の整備

- ・ 「多様な勤務形態に関する研究会」の中間取りまとめを受け，職業生活と家庭生活の両立支援策の一層の推進
- ・ 両立支援策として，育児を行う職員の部分休業の拡充，短時間勤務制の導入，男性職員の育児参加促進策などについて検討
- ・ 「職員の心の健康づくりのための指針」を基礎に，心の健康づくり対策を推進
- ・ セクハラに対し加害者の処分等厳正な対応，監督者の研修の充実などによる一層のセクハラ防止，被害者にとって相談しやすい体制の整備
- ・ 懲戒処分のより一層の厳正性，公正性の確保策の検討

人材の確保・育成

実効性のある女性幹部職員登用促進策を検討

再任用制度の積極的な活用

短時間勤務を活用することなどを考える必要。各府省が職員を積極的に再任用できる環境の整備について更に検討

不服申立て・苦情相談の充実

不服申立制度におけるあっせんの手続，簡易かつ実効性のある苦情処理手続を検討。また，各府省の苦情相談と人事院の苦情相談との連携，協力の一層の強化等を検討

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 給与の改定

(1) 月例給

ア 公民給与の比較

本年4月における市内の民間事業所の賃金・雇用情勢について見ると、賃金カットや雇用調整の実施割合が減少するなど、数年来の厳しい経営環境からの改善の兆しが認められるものの、ベース改定の実施割合が低く、定期昇給の確保にとどまっていることなどから、民間企業における業績の改善が着実に給与に反映するまでには至っていないことがうかがえる。

一方、本市においては、財政非常事態宣言の下での緊急対策として実施された給与の減額措置が平成16年3月31日限りで終了し、昨年の本委員会の勧告による市内民間給与の水準に基づく給与の改定が行われている。

これによる本年4月現在の本市職員の給与は、民間給与を16円(0.004%)下回っていた。

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は、全職員について給料表を改定するために必要な額には至らず、特定の級・号給のみを改定する理由も見当たらないこと、諸手当は、市内民間事業所の支給状況と概ね均衡しており、小額の較差に基づき改定する必要がないこと、及び一時金方式による改定についても、改定額に比して、実施に当たっての事務負担を考慮すると適当でないと考えられることから、月例給の改定を行う必要はないと判断した。

ウ 検討すべき課題

通勤手当については、昨年の本委員会の報告において、本市の実情を踏まえた見直しの必要性について言及したところであり、この報告を踏まえ、現在、制度の見直しに向けた準備が進められているところであるが、その見直しに当たっては、事務負担の軽減等の観点も踏まえ、制度の円滑な実施を望むところである。

また、本年4月の公民給与の比較においては、従前どおり、本市職員の本年4月に支給された通勤手当額を比較給与に含めて較差の算出を行った。今後は、制度の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を考慮し、比較給与から除外することも含め、検討を行っていくこととしたい。

(2) 期末手当及び勤勉手当

市内の民間事業所における特別給については、より迅速かつ精確に支給状況を把握するため、本年から、対象時期を前年8月から当年7月までの1年間に改めることとした。

その結果、市内民間事業所における年間平均支給月数は、所定内給与月額に相当しており、本市職員の期末手当及び

勤勉手当の年間平均支給月数 4.40 月分と均衡していた。

また、人事院の報告によると、全国における民間事業所の年間支給月数（4.39 月分）も国家公務員の年間支給月数（4.40 月分）と概ね均衡していた。

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、改定を求める必要はないと判断した。

2 給与制度の在り方

本年の人事院の報告及び勧告は、国家公務員の給与構造の見直しについて、職務・職責を重視し、実績を的確に反映する給与制度への転換や適正な給与の地域間配分の実現等を基本とした来年度に向けた具体的な検討項目を示すとともに、今後、政府における公務員制度改革とも連携を図りつつ、各府省、職員団体等関係者との十分な協議を行い、その具体化を図ることとしている。この検討は、民間企業において、職能給制度から職務給制度への変更や年俸制の採用を行う企業の増加に見られるような職務や成果を重視した給与システムへの転換等の動向も踏まえたものであるとのことである。

本委員会は、かねてから給与制度の在り方について、職務実績に応じた適切な処遇の確保という観点から中・長期的展望に立って検討する必要がある旨、報告してきた。本年の職種別民間給与実態調査によれば、市内の民間事業所においては、ベアの慣行がない事業所が増加するなど、賃金制度改革の動きがうかがえる状況にある。

こうした中、本市における給与制度の在り方の検討においては、まず、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ち、公務にふさわしい給与制度を構築することを念頭に置いて進めるべきである。

そして、その構築に当たっては、今般の国の動向に注目するとと

もに、民間企業の賃金制度について、基本給の決定要素（年齢・勤続、成果・業績、職務・職責など）が企業の規模・業種、従業員の職位・職種などにより異なること、賃金制度の導入の目的やその効果についても一様には論じられないことなどを踏まえ、多角的な視点から十分に検証することとしたい。

3 公務運営の改善

本市においては、今般、京都市基本計画第2次推進プラン、京都市財政健全化プラン及び京都市市政改革実行プランを一体的に策定したところである。

今後、これらを着実に実行していくためには、個々の職員がその能力を最大限に発揮することができるような人事管理とともに、組織全体として発揮される能力が最大となるような組織運営を行っていく必要がある。

こうした観点から、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活用について工夫するなどの必要があるとともに、職員の健康管理対策について、引き続きその充実に取り組む必要がある。とりわけ、定期健康診断結果等の積極的な活用や衛生管理体制の充実、休日数の確保のための方策の検討に加え、病気休職者数に占める精神疾患患者の割合が高いことに鑑み、メンタルヘルスに関する取組の一層の充実を図る必要がある。加えて、脳・心臓疾患の発症との関連性が高いとされる月100時間を超え、又は2箇月間ないし6箇月間の1箇月平均が80時間を超える時間外勤務を行わせた職員に対し適切な事後措置を採る必要があるとした厚生労働省の通知等も踏まえ、適切な勤務時間管理を行う必要がある。更に、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の策定や家庭生活と職業生活の両立を図る取組についても、引き続き検討する

必要がある。本委員会としても、適宜、必要な取組を行っていくこととしたい。

また、職員からの苦情の処理について、来年4月から施行される地方公務員法の一部改正を踏まえ、本委員会としての職責を果たしていくこととする。

4 給与勧告制度の意義・役割

最後に、現行法制度において、地方公務員の労働基本権が制約されている以上、その制約の代償措置としての公民較差是正並びに適正な水準及び配分を示すことを基本とする給与勧告制度の役割は重要であり、そうした意味から、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る。

本委員会は、かねてから職種別民間給与実態調査の実施により市内の民間給与の把握と較差の是正に努めてきたところであるが、今後とも、より精確な把握を行うため、民間企業の賃金構造や組織形態の変化に対応した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くこととする。