

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 213 - 2158)

報告及び勧告日 平成 19 年 9 月 13 日 (木)

本年の報告及び勧告の要旨

1 本年の給与改定

月例給

職員給与が、民間給与を 1 人当たり平均 5 円 (0.001%) 下回っていました。

較差が極めて微小であることから改定等は見送り

特別給

民間事業所の特別給は、所定内給与月額額の 4.49 月分でした。

職員の期末・勤勉手当の現行年間支給月数 4.45 月分を 4.50 月分に引上げ

2 給与構造の見直し

本年 4 月に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，号給 4 分割，昇給時期の統一，枠外昇給の廃止などの具体的な措置が実施されましたが，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を構築するため，引き続き研究・検討を行います。

3 公務運営の改善

(1) 心身の健康保持及び仕事と生活の調和

ア 時間外勤務の縮減 (長時間勤務職員の増加と心身への影響，必要に応じて局・区の取組，本市全体としての取組を合わせた総合的な取組の推進)

イ 心の健康づくり (事前予防を重視した取組の継続的・計画的な実施)

(2) 勤務時間の見直し (地方公務員法に定める情勢適応の原則に基づき，民間準拠を基本に万全の準備を行ったうえで，早期に見直し)

(3) 人材の育成等 (人事評価制度の対象拡大，分限制度)

(4) 市政に対する市民の信頼回復

4 給与勧告制度の意義・役割

労働基本権制約の代償措置としての給与勧告・報告制度の重要性に言及し，勧告の実施を要請します。

公民給与の比較（平成 19 年 4 月分）

< 月例給 >

- 本年 4 月分における本市職員の給与との民間給与の較差

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	420,861円	420,856円	5円	0.001%

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 (A)	上半期 (A)		
平均所定内 給与月額	下半期 (A)	上半期 (A)	396,058円	295,278円
	下半期 (B)	上半期 (B)	951,434	596,479
特別給の 支給額	下半期 (B)	上半期 (B)	841,930	539,496
	下半期 (B/A)	上半期 (B/A)	2.40 月分	2.02 月分
特別給の 支給月数	下半期 (B/A)	上半期 (B/A)	2.13	1.81
	年間の平均		4.49 月分	
本市職員の支給月数			4.45 月分	

注1 下半期とは平成18年8月から平成19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。

(参 考)

1 職員の状況（平成 19 年 4 月現在）

職員 12,488 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	6,231 人
平均年齢	42.0 歳
平均勤続年数	19.2 年

2 民間給与実態調査（平成 19 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 585 事業所のうちから 147 事業所を抽出し、人事院、京都府人事委員会等と共同で調査した（調査職種 78 職種、調査実人員 9,464 人）。

3 人事院の勧告（給与改定関係の概要）

< 勧 告 日 > 平成 19 年 8 月 8 日

< 官民較差 >

月例給

較差 1,352円, 0.35%

配分 俸給387円 扶養手当350円 地域手当560円 はね返し分55円

特別給

民間の支給割合 4.51月 (公務の支給月数4.45月)

< 改定内容 >

俸給表

初任給を中心に若年層に限定した改定(中高年齢層は据置き)

行政職俸給表(一)

- ・ 改定率 1級1.1% 2級0.6% 3級0.0% 4級以上は改定なし
- ・ 初任給 種181,200円 (現行179,200円)
種172,200円 (現行170,200円)
種140,100円 (現行138,400円)

その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表等を除く)

扶養手当

子等に係る支給月額を500円引上げ(6,000円 6,500円)

地域手当

地域手当の級地の支給割合と平成18年3月31日における調整手当支給割合との差が6%以上の地域の地域手当支給割合について、今後の改定分の一部を繰上げて改定(本年度分として0.5%の引上げを追加)

期末・勤勉手当等

年間支給月数4.45月分 4.5月分(0.05月)

(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
19年度 期末手当	1.4月(支給済み)	1.6月(改定なし)
勤勉手当	0.725月(支給済み)	0.775月(現行0.725月)
20年度 期末手当	1.4月	1.6月
以降 勤勉手当	0.75月	0.75月

実施時期

から については平成19年4月1日, については公布日から実施

その他の課題

住居手当

自宅に係る住居手当の廃止も含めた見直しに着手

非常勤職員の給与

- ・ 給与の実態把握に努めるとともに、職務の実態に合った適切な給与が支給されるよう、必要な方策について検討
- ・ 非常勤職員の問題は、その位置付け等も含めた検討が必要

< 給与構造の改革(平成20年度において実施する事項) >

専門スタッフ職俸給表の新設

行政における特定の分野についての高度の専門的な知識経験が必要とされる調査，研究，情報の分析等により，政策の企画及び立案等を支援する業務に従事する職員に適用され，3級構成で，本府省の課長補佐級から課長級までの水準を基礎

適用者は，俸給の特別調整額の支給対象としない，超過勤務手当等の適用を除外する(2級，3級職員)等の取扱のほか，業務の特性に対応するため，弾力的な勤務時間の仕組みを導入

地域手当の支給割合の改定等

地域手当について，平成 20 年度の暫定的な支給割合を設定

広域異動手当の支給割合を引上げ，制度を完成

昇給・勤勉手当における勤務実績の給与への反映を一層推進