

## 「職員の給与に関する報告及び勧告」について

本日、京都市人事委員会(彦惣弘委員長)は、地方公務員法の規定に基づき、市会及び市長に対して、一般職の職員の給与等について報告するとともに勧告を行いました。

### 本年の給与勧告のポイント

民間給与との較差が極めて小さい(0.02%)ため、月例給の改定は見送り  
期末・勤勉手当等は、民間の支給割合と概ね均衡しており、改定は見送り  
人材確保のため、医師の給与について人事院勧告に準じて改定

## 1 民間給与との比較

### 月例給

本年 4 月分における民間給与と本市職員の給与を、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で比較

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	413,415円	413,332円	83円	0.02%

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(期末手当及び勤勉手当等)

民間事業所において昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間に支払われた特別給の支給割合と、本市職員の期末・勤勉手当等の支給月数

民間事業所の年間支給割合	4.49 月分
本市職員の支給月数	4.50 月分

## 2 給与の改定

### 月例給

職員の給与は、民間給与を 83 円(0.02%)下回っていたが、較差が極めて小さいことから、改定等を見送る。

### 期末手当及び勤勉手当等

市内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勧告を考慮して、改定を求めない。

### 医師の給与水準の改善

医療施設に勤務する医師の人材確保が困難な状況であることから、本年の人事院勧告を考慮して、初任給調整手当を改定する必要がある(平成 21 年 4 月 1 日から実施)。

## 3 給与構造の見直し

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、見直しの趣旨を実現する観点からの研究・検討を継続する。

## 4 公務運営の改善

### 職員の健康保持に向けた取組

#### ア 時間外勤務の縮減

時間外勤務縮減のためには、職員一人一人が業務の簡素化と計画的・効率的な執行に努めるとともに、管理監督職員は、勤務時間の適正管理を行う立場から、職務命令により時間外勤務を行わせることを徹底し、職員の業務の内容及び進ちょく状況を的確に把握することが肝要である。このような取組を行ってもなお、縮減が困難であるときは、局・区、更には本市全体の取組として、業務内容等の抜本的見直しも視野に入れて解決を図るべきである。

#### イ 心の健康づくり

「第2次京都市職員のメンタルヘルスケアプラン」による取組をセルフケア、ラインによるケア及び庁内健康管理スタッフによるケアにより積極的に行っていくべきである。

### 人材育成と適材適所の人事配置のための人事評価制度

人材育成と適材適所の人事配置のための人事評価制度は、自己の能力と適性を理解し、能力と意欲を向上させる動機付けとなる有効な手段であることから、課長補佐級以下の職員に対しても実施すべきである。導入に当たっては、試行期間を経ることが必要であるとともに、評価の信頼性が確保されるよう、不断の改善に努めるべきである。

### 市政に対する市民の信頼回復

今後とも、市政に対する市民の信頼を確かなものとするための取組を継続させるとともに、その効果をすべての職場において検証することも併せて行い、その取組を効果的かつ継続的に行っていくべきである。

### その他

再任用職員、臨時的任用職員及び非常勤嘱託員は、市政運営の担い手として重要な役割を果たしている。これらの職員について指摘されている諸問題は、すべての職員の業務及び配置の在り方の問題と不可分であり、こうした視点に立って検討するべきである。

## 5 給与勧告・報告制度の意義・役割

給与勧告・報告制度は、地方公務員の労働基本権制約の代償措置として設けられたものであり、その意義・役割を踏まえ、勧告内容の実施を要請する。

### 【参 考】

#### 1 職員の状況(平成20年4月現在)

民間事業所従業員と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。

行政職(一)適用相当職員	平均年齢	平均勤続年数
6,275 人	42.2 歳	19.2 年

#### 2 民間給与実態調査

企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の市内549事業所のうち、147事業所を対象に、本年4月の給与等の実態を実地調査した(調査完了率94.6%、調査実人員8,694人)。