

「職員の給与に関する報告及び勧告」について

本年の給与勧告のポイント [勧告日：平成 21 年 9 月 15 日]

- ◎ 月例給
公民の給与較差[△783 円, △0.19%]を解消するため、給料表等について、人事院勧告を勘案し引下げ（医療職給料表を除く。）
- ◎ 期末手当及び勤勉手当
年間の支給割合を 0.35 月分引下げ（年間 4.5 月→4.15 月：過去最大の下げ幅）
- ◎ 上記の引下げを行った場合、平均年間給与は、△15.7 万円（過去 2 番目のマイナス）
- 現在行っている給与減額措置による平成 21 年度のカット額は、平均約 11 万円

1 民間給与との比較

(1) 月例給

○民間給与と職員の給与との較差

| 職 種 | 民間の給与 (A) | 職員の給与 (B) | 較 差 (A)-(B)=(C) | 差 (C)/(B)×100 |
|---|--------------|--------------|--------------------|------------------|
| 行政職(一) 適用相当職 | 409,748円 | ① 410,531円 | △783円 | △0.19% |
| | | ② 407,651円 | 2,097円 | 0.51% |
| | | ③ 399,457円 | 10,291円 | 2.58% |
| 職員の給与(B)① 給与の減額措置がないものとした場合の額 ② 給与の減額措置により本年4月に実際に支給された額 ③ 本年7月からの減額措置が、4月から実施されていたと仮定して試算した額 | | | | |

(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。

(参考：給与減額前後の民間給与と職員の給与との較差)

| | | |
|-------------------|----------------|----|
| 職員給与(給与減額前) | 410,531円 | |
| | △783円(△0.19%) | |
| 民間給与 | 409,748円 | ←→ |
| | 2,097円(0.51%) | |
| 職員給与(4月給与減額後) | 407,651円 | ←→ |
| | 10,291円(2.58%) | |
| 職員給与(7月給与減額後(試算)) | 399,457円 | ←→ |

(2) 特別給(期末手当及び勤勉手当)

| | | | |
|--------------|--------|-----------|-------|
| 民間事業所の年間支給割合 | 4.16月分 | 本市職員の支給月数 | 4.5月分 |
|--------------|--------|-----------|-------|

2 給与の改定

(1) 月例給

- ・ 給料表について、人事院勧告における俸給表の改定状況を勘案し、引下げ（医療職給料表を除く。）
- ・ 給与構造の見直しによる給料水準の引下げに伴う経過措置額の算定基礎額についても、人事院勧告を考慮して引下げ

(2) 期末手当及び勤勉手当

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、期末手当及び勤勉手当の年間の支給割合を 0.35 月分引き下げる。(4.5 月→4.15 月)

(3) 改定の実施時期等

- ・ 条例公布日の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）から実施
- ・ 本年4月からの民間との較差相当分を解消するための所要の調整措置については、給与の減額措置が実施されている状況を考慮して慎重に判断することが必要

3 給与構造の見直し

今後も、職務・職責を重視した給与構造への転換及び勤務実績の給与への反映という観点を中心に給与制度全般について更なる研究を継続

4 公務運営の改善

(1) 職員の健康保持に向けた取組

ア 時間外勤務の縮減

- ・ 1月45時間、年間360時間を超えて時間外勤務をさせないよう努め、やむを得ずこの範囲を超える場合においても、年間720時間を超える時間外勤務をさせないことが必要
- ・ 改正労働基準法の施行（平成22年4月）に対応するとともに、本市全体で解決を図るべき問題として時間外勤務の縮減を確実にやっていくべき

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」に基づき、予防に重点を置いた取組を進めることが必要

(2) 人材の育成に向けた取組

ア 人事評価制度の対象職員の拡大

「京都市人材活性化プラン」による人事評価制度については、制度の目的や意義についての十分な周知と信頼性の確保が重要。今後とも人材育成や組織の活性化につながる制度として適正に運用されるよう注視

イ 係長能力認定試験・女性職員の登用

受験しやすい制度への改善を検討するとともに、両立支援等を推進

ウ コンプライアンスの推進

職員一人一人へのコンプライアンス意識の浸透に努める継続的な取組が必要

(3) 両立支援の推進

国や民間における動向等に対応し、従来からの取組を更に進めていくことが重要

(4) 高齢期の雇用問題

定年年齢を引き上げる方向性を示した国の動きを注視しながら研究を進めることが必要

(5) 非常勤の職員等

これらの職員を含めたすべての職員の業務や配置の在り方の問題と不可分であるとの視点に立った検討を進めるべき

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る。その意義や役割を踏まえ、速やかに対処されることを要請する。

現在実施されている全職員を対象とした給与の減額措置については、本市の深刻な財政状況を踏まえてやむを得ず特例的に取り組まれているものであると受け止めているが、可能な限り早期に解消されることを望む。

【参 考】

1 職員の状況（平成21年4月現在）

民間事業所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）の総数は、6,195人（平均年齢42.1歳、平均勤続年数18.9年）である。

2 職種別民間給与実態調査

企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の市内548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95.9%、調査実人員8,148人）。