



人 委 第 54 号

平成 21 年 9 月 15 日

京都市会議長 繁 隆 夫 様

京 都 市 長 門 川 大 作 様

京都市人事委員会

委員長 彦 惣 弘

職員の給与に関する報告及び勧告について

本委員会は、地方公務員法第 8 条、第 14 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第 1 のとおり報告し、併せてその改定について別紙第 2 のとおり勧告します。

この勧告に対し、その実現のため、速やかに所要の措置を執られるよう要望します。

目 次

報 告 (別紙第 1)

1	職員の給与等の状況	2
2	民間給与等の調査	2
3	職員の給与と民間給与との比較	5
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等	9

む す び

1	給与の改定	13
2	給与構造の見直し	15
3	公務運営の改善	15
4	給与勧告・報告制度の意義・役割	20

勸 告 (別紙第 2)	21
-------------------	----

別紙第 1

報 告

本委員会は、昨年9月16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い、その後も引き続き、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21年京都市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の総数(企業職員を除く。)は、12,139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
平均 給与 月額	給 料	343,983円	人 員		6,195人
		341,244	平均年齢		42.1歳
	扶養手当	10,424	平均勤続年数		18.9年
	管理職手当	5,478	平均扶養親族数		1.0人
		5,381	男女別 構成比	男	68.9%
	地域手当	36,049		女	31.1
	住居手当	9,090	学歴別 構成比	大学卒	63.4%
	その他の手当	19		短大卒	11.2
	合 計	405,043		高校卒	21.1
		402,207		中学卒	4.3

(注)1 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 本市では、平成21年1月から京都市長等の給与の額の特例に関する条例(以下「給与減額条例」という。)等による給料月額、管理職手当の減額措置が実施されている。表中の給料、管理職手当及び合計の項の表示は、上段は減額前の額であり、下段は減額後の額である。

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21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6,945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の月額等を調査し、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。

◎ 平成21年職種別民間給与実態調査の概要

調査対象事業所	企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の市内民間548事業所
調査事業所	層化無作為抽出法により抽出した147事業所
調査実人員	8,148人(うち事務・技術関係職種6,945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

新規学卒者(事務・技術関係職種)の初任給月額は、大学卒205,218円、短大卒173,978円、高校卒163,337円である。また、本年4月に新規学卒者の採用を行った事業所のうち初任給を増額した事業所の割合は、大学卒で18.0%(昨年29.5%)、高校卒で10.6%(同15.5%)と減少し、据え置いた事業所は大学卒で79.9%(同70.5%)、高校卒で89.4%(同84.5%)と増加している。(「参考資料」58ページ第9表)

(2) 本年の給与改定の状況

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16.5%(昨年31.5%)と大幅に減少し、ベースアップを中止した事業所の割合は19.9%(同12.5%)と増加している。

また、定期昇給については、定期昇給を実施した事業所の割合は

84.2%と昨年(74.9%)と比べて増加しているものの、定期昇給の内容についてみると、昨年の定昇率(額)と比較して増額した事業所の割合は19.1%(昨年26.9%)と減少しているのに対し、減額した事業所の割合は24.8%(同12.4%)と大きく増えている。(「参考資料」68ページ第11表)

(3) 雇用調整の実施状況等

民間における雇用調整の状況をみると、平成21年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は、40.1%(昨年15.4%)となっている。雇用調整の措置内容としては、採用の停止・抑制(24.9%)、残業の規制(22.3%)、非正規社員の契約更新の中止・解雇(14.0%)などが多数の事業所で行われている。

さらに、本年4月分の給与について賃金カットを実施した事業所は、一般の従業員で2.2%、管理職では8.5%となっており、その平均カット率は、一般の従業員で2.5%、管理職では6.5%となっている。(「参考資料」69ページ第12表)

(4) 扶養(家族)手当

扶養(家族)手当の支給状況は、配偶者14,624円、配偶者と子1人の場合20,196円、配偶者と子2人の場合25,633円、配偶者と子3人の場合30,455円となっている。(「参考資料」69ページ第13表)

(5) 住居(住宅)手当

住居(住宅)手当を支給する事業所の割合は、57.1%となっており、借家・借間居住者に対する手当月額の標準額の中位階層は、15,000円以上16,000円未満となっている。(「参考資料」70ページ)

ジ第14表)

(6) 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、所定内給与月額との4.16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 ₁)	381,072円	319,622円
	上半期 (A ₂)	377,033	313,796
特別給の 支給額	下半期 (B ₁)	855,985	601,111
	上半期 (B ₂)	730,417	493,563
特別給の 支給月数	下半期 (B ₁ /A ₁)	2.25 月分	1.88 月分
	上半期 (B ₂ /A ₂)	1.94	1.57
年 間 の 平 均		4.16 月分	

(参考)

本市職員の支給月数	4.50 月分
-----------	---------

(注)1 下半期とは平成20年8月から平成21年1月まで、上半期とは平成21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「平成21年京都市職員給与等実態調査」及び「平成21年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同士の給与月額を以下の対

応関係で比較(ラスパイレス方式)し、その較差を算出した。その結果、給与の減額措置がないものとした場合の本市職員の給与は、民間給与を1人当たり783円(0.19%)上回っている。

また、給与の減額措置により本年4月に実際に支給された本市職員の給与は、民間給与を1人当たり2,097円(0.51%)下回り、本年7月からの給与の減額が本年4月から行われていたと仮定して試算した場合の本市職員の給与は、民間給与を10,291円(2.58%)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。

◎ 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	409,748円	410,531円	△783円	△0.19%
		407,651円	2,097円	0.51%

(注)1 平成21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。

3 職員の給与及び較差の欄の表示は、上段は減額前の額であり、下段は減額後の額である。

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	409,748円	399,457円	10,291円	2.58%

(注) 職員の給与及び較差の欄の表示は、本年7月から給与減額条例の適用を受ける者が、本年4月から適用を受けていたと仮定して試算した場合の概算値である。

(参考：給与減額前後の職員の給与と民間給与との較差)

職員給与(給与減額前)	410,531 円	
	$\Delta 783$ 円 ($\Delta 0.19\%$)	
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	←→

◎ 比較における対応関係

規模 職務の級	企業規模 500人以上	企業規模100人 以上500人未満	企業規模50人 以上100人未満
9級(局長級)	支店長, 工場長, 部長		
8級(部長級)	部次長	支店長, 工場長, 部長	
7級(課長級)	課長	部次長	支店長, 工場長, 部長, 部次長
6級(課長補佐級)	課長代理	課長	課長
5級(係長級)	係長	課長代理	課長代理
4級(統括主任)	係長, 主任	課長代理, 係長	課長代理, 係長
3級(主任)	主任	係長	係長
2級(係員)	主任, 係員	係長, 主任	係長, 主任
1級(係員)	係員	係員	係員

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20年4月の給料月額を経験年数別にラスパイレ方式により比較すると、次のとおりとなる。(総務省平成20年地方公務員給与実態調査)

区 分	ラスパイレ指数
本 市 職 員	101.6

(参考)

指 定 都 市 平 均	101.6
都 道 府 県 平 均	99.4
特 別 区	101.8
市 平 均	98.3

(注) 国家公務員を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を前年同月と比較すると、全国では0.1%下落し、本市では0.1%上昇している。

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」74ページ以下第17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	306,340円	7,837世帯	3.11人	1.37人	55.6歳

6 人事院の報告及び勧告等

人事院は、本年8月11日、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律等の規定に基づき、一般職の職員の給与等について報告し、給与等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。

報告及び勧告等の主な内容は、次のとおりである。

第1 職員の給与

1 民間給与との較差に基づく給与改定

(1) 民間給与との比較

ア 月例給

<較差> △863円, △0.22%

[行政職(一)現行給与391,770円, 平均年齢41.5歳]

<配分> 俸給△596円, 住居手当△209円, はね返り分△58円

イ 特別給

<民間の支給割合> 4.17月(公務の支給月数4.50月)

(2) 給与改定の内容と考え方

ア 俸給表

(ア) 行政職俸給表(一)

基本的に同率の引下げ(平均改定率△0.2%)とするが、初任給を中心に若年層(1級~3級の一部)は引下げを行わない。7級以上は平均を0.1%上回る△0.3%の引下げ

(イ) その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に引下げ(医療職俸給表(一)等を除く。)

イ 住居手当

自宅に係る住居手当(新築・購入後5年に限り月額2,500円を支給)を廃止

ウ 特別給

年間支給月数 4.50月分→4.15月分(△0.35月)

(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
21年度 期末手当	1.25月(支給済み)	1.5月(現行1.6月)
勤勉手当	0.7月(支給済み)	0.7月(現行0.75月)
22年度 期末手当等	1.25月	1.5月
以降 勤勉手当	0.7月	0.7月

※ 本年5月の勧告に基づき、21年6月期における期末手当・勤勉手当の特例措置により凍結した支給月数分(0.2月)は、引下げ分の一部に充当

エ 超過勤務手当等

労働基準法の改正を踏まえ、月60時間を超える超過勤務(日曜日又はこれに相当する日の勤務を除く。)に係る超過勤務手当の支給割合を100分の150に引き上げるとともに、当該支給割合と本来の支給割合との差額分の支給に代えて代替休を指定することができる制度を新設

(3) 実施時期等

公布日の属する月の翌月の初日(公布日が月の初日であるときは、その日)から実

施。ただし、超過勤務手当の支給割合等の改定については、平成22年4月1日。

月例給及び特別給の改定については、年間給与でみて公務と民間の均衡が図られるよう12月期の期末手当の額で4月から実施日の属する月の前月までの月例給及び6月期の特別給に係る較差相当分の額を減額調整(俸給月額の下げ改定のあった者に限る。)

2 給与構造改革

- (1) 平成22年度以降、勤務実績の給与への反映の推進、地域間給与配分の見直し等について検証を行うとともに、高齢期の雇用問題に関連した給与制度等の見直しを含めた様々な問題について、順次検討
- (2) 平成23年度以降において経過措置の段階的解消に伴って生じる制度改正原資の取扱いについて、若年層給与の引上げや諸手当の見直し等に充てるなどの方策を検討
- (3) 地域別の民間給与との較差と全国の較差との差は最大2.6ポイントで、改革前(最大4.8ポイント)より減少。平成23年度以降に最終的な検証を行うに当たっては、地域手当の異動保障や広域異動手当が同一地域に引き続き勤務する国家公務員に影響しないことにも配慮して検討

第2 公務員の高齢期の雇用問題

1 基本的な考え方

- (1) 公務能率を確保しながら65歳まで職員の能力を十分活用していくためには、年金支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から、定年年齢を段階的に65歳まで延長することが適当
- (2) その条件を整えるため、総給与費の増大を抑制するための給与制度の見直しや組織活力及び公務能率を高めるための人材活用方策等、検討すべき諸課題への対応を早急に進める必要
- (3) 平成23年中には法制整備を図る必要。定年延長は公務運営の在り方全般にかかわるため、政府全体としての検討を加速すべき

2 具体的な検討課題

- (1) 給与制度の見直し
民間の雇用及び給与の状況等を踏まえた60歳前半の給与水準及び給与体系を設定。併せて60歳前の給与カーブや昇給制度の在り方を見直し
- (2) 組織活力を維持するための施策
役職定年制の導入、専門性を生かし得る行政事務の執行体制の構築、公務外への人材提供と公務外の業務の公務への再配置等の人材活用方策を検討
- (3) その他の措置
特例的な定年の取扱い、短時間勤務制の導入、早期退職を支援する措置、公務員の退職給付の在り方等について検討

第3 公務員人事管理

1 公務員制度改革に関する基本認識

- (1) 人事院の基本認識と取組
高い専門性を持って職務を遂行するという職業公務員制度の基本を生かしつつ、制度と運用の一体的な改革を推進し、公務員の意識改革を徹底することが肝要
- (2) 政官関係と公務員の役割
ア 政治的に中立な職業公務員制度の維持により、行政の専門性や公正な執行が確保されると認識

イ 幹部公務員制度の検討には、議院内閣制の下での政治と職業公務員の関係の十分な検討が必要

(3) 労働基本権

国家公務員制度改革基本法に基づく現行制度の見直しに当たっては、憲法との関係、使用者の当事者能力の制約、市場の抑制力の欠如など公務特有の論点を含め、幅広い観点から慎重な検討を行った上での判断が必要

2 人材の確保・育成等

(1) 採用試験制度の基本的な見直し

ア 積極的な人材確保活動の実施

イ 平成24年度の新採用試験の実施に向け、早急に具体化を検討

<見直しの内容>

- ・ 現行のⅠ種・Ⅱ種・Ⅲ種試験を廃止し、総合職試験・一般職試験に再編
- ・ 総合職試験に院卒者試験を創設
- ・ 専門職試験・中途採用試験を創設

(2) 時代の要請に応じた職業公務員の育成

ア 採用時から各役職段階で必要な研修の体系化と研修内容の充実を推進

イ 全体の奉仕者たる使命感や広い視野、識見などを長期的視点に立って涵養

ウ 失敗も含めた行政事例の多角的検証等の研修を強化

(3) 能力及び実績に基づく人事管理への転換

ア 人事評価の公正・適正な実施及び評価結果の任免・給与への適切な活用を支援

イ 研修コースの開発・実施により人事評価の人材育成への活用を支援

(4) 人事交流の推進

官民人事交流の見直しは、公務の公正等に留意しつつ対応する必要。国と国以外の組織との人的交流の在り方について、職員の身分取扱いとの関係を含め幅広い研究が必要

(5) 事務官・技官の呼称の廃止

国家公務員としての一体感を高め、適材適所の人事配置に資するよう、廃止に向けた検討を関係府省に要請

3 勤務環境の整備等

(1) 非常勤職員制度の適正化

ア 不安定な地位にある日々雇用職員の任用・勤務形態の見直しを検討

イ 忌引休暇等の対象範囲を拡大

(2) 超過勤務の縮減

ア 幹部職員をはじめ組織全体として取り組むことが重要

イ 全府省における計画的な在庁時間削減の取組を一層推進

ウ 国会関係業務による超過勤務の縮減への対応が重要

(3) 両立支援の推進

育児休業法改正の意見の申出を行うほか、短期介護休暇の新設等両立支援の取組を一層推進

(4) 職員の健康の保持

ア 心の疾病を予防するための保健師等による相談体制を整備

イ 管理監督者に対して「パワー・ハラスメント」についての情報提供を実施

ウ 病気休暇の制度や運用の在り方等の検討に着手

◎ **国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出**

急速な少子化に対応するため、家族を構成する男女が共に家庭生活における責任を担いつつ仕事と生活の調和を図り得るような勤務環境を整備するよう、育児休業法を改正

1 育児休業等をするできない職員の範囲の見直し

配偶者が育児休業法により育児休業をしている職員について、育児休業等をするようにすること。

2 子の出生の日から一定期間内に最初の育児休業をした場合の特例

子の出生の日から人事院規則で定める期間内に、職員が当該子について最初の育児休業をした場合は、当該子について再度の育児休業をすることができるものとする。

3 実施時期

公布の日から起算して1年を超えない範囲内の日から実施

む す び

職員の給与等の実態及び給与の決定に係る基礎的諸条件は、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

現在、本市においては、平成 21 年 1 月からの課長級以上職員に対する給与の減額措置に引き続き、7 月からは全職員を対象として、給与の額の特例条例等の適用により、給料について、課長級以上 5%、課長補佐・係長級 3.5%、その他の職員 2.5%、管理職手当について、局長級 10%、部長級 5%の減額措置が実施されている。

本年 4 月現在で本市職員の給与と民間事業所従業員の給与を比較した結果、給与の減額措置がないものとした場合の本市職員の給与は、民間給与を 783 円(0.19%)上回っていたが、給与の減額措置により実際に支給された給与は、民間給与を 2,097 円(0.51%)下回っていた。

なお、本年 7 月から全職員に実施された給与の減額措置が、本年 4 月から行われていたと仮定して試算した場合、本市職員の給与は民間給与を 10,291 円(2.58%)下回ることとなった。

イ 本年の給与改定

職員の給与の改定に当たっては給与水準を民間給与に均衡さ

せることが基本であり，本年の公民の給与較差を解消するため，給料表について，本年の人事院勧告における俸給表の改定状況を勘案し，引下げ改定を行う必要がある。また，給与構造の見直しにより平成19年4月1日に行われた給料表の切替に伴う経過措置額の算定基礎となる額についても同様に取り扱うことが適当である。

ただし，人事院勧告において医療職俸給表(一)について，医師の処遇を確保する観点から引下げ改定は行わないこととされており，本市の施設に勤務する医師に関する状況を考慮すると，本市においても同様の措置を執ることが適当である。

(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人事院が勧告した措置を考慮して，期末手当及び勤勉手当の年間の支給割合を0.35月分引き下げることが適当である。

(3) 改定の実施時期等

この改定は，この改定を実施するための条例の公布日の属する月の翌月の初日(公布日が月の初日であるときは，その日)から実施することとする。

なお，人事院勧告においては，本年4月からの民間との較差相当分を解消し，年間給与で公務と民間の均衡を図る観点から所要の調整を行うこととされている。本市における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おり，職員に対する支給状況が(1)アのような状況にあることを考慮して慎重に判断する必要がある。

2 給与構造の見直し

本年の人事院の報告では、国における給与構造改革として当初予定していた制度の見直しや新設が平成 22 年度をもって終了すること及び来年度以降の取組について述べられている。

本市の給与構造の見直しについては、平成 19 年 4 月 1 日に昇給カーブのフラット化、号給の 4 分割と昇給時期の統一等の措置が実施されたところである。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の構築に向けた検討を進めることが必要である。

3 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

時間外勤務の縮減は、職員が心身共に健康で職務を遂行することができる職場環境づくりに資することはもとより、仕事と生活との調和にもつながり、公務能率の増進を図る上で、極めて重要な課題である。本委員会としても、時間外勤務の縮減については、繰り返し言及しているところである。

しかし、本市では、平成 20 年度においても、恒常的に長時間の時間外勤務に従事した職員が多数存在しており、こうした状況に対応するため、本年 2 月、全市的な対策本部を設置し、さらに 5 月には、「時間外勤務の縮減に関する指針」(以下「指針」という。)が再度改正され、休日に行う場合や月単位で一定時間を超える場合の時間外勤務命令を庶務担当部長に

よる事前許可制にするなど、取組が強化されたところである。

平成 22 年 4 月には、長時間労働を抑制し労働者の健康確保や仕事と生活の調和を図ることを目的として、月 60 時間を超える時間外労働の割増賃金率の引上げ等を内容とする労働基準法の一部を改正する法律(平成 20 年法律第 89 号)が施行される。今後は、この労働基準法改正に伴い地方公務員に適用される事項について遅滞なく対応するとともに、その改正趣旨を踏まえ、本市全体で解決を図るべき問題として時間外勤務を縮減する必要がある。

指針に基づく取組を確実に実行するためには、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ることはもとより、やむを得ずこの範囲を超えて時間外勤務をさせる場合においても、上記の改正労働基準法が月 60 時間を超える時間外勤務を抑制すべき長時間労働ととらえていることから、年間 720 時間を超える時間外勤務をさせないことが必要である。こうした取組により、時間外勤務の縮減を確実に行っていくべきである。

イ 心の健康づくり

新規休職者数の増加傾向が鈍化する一方で、心の病による新規休職者は、依然として多数発生している。

本市においては、「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、人事異動後の職員に対する面談の実施、メンタルヘルス推進者の選任や庁内健康管理スタッフ支援研修などの取組が実施されている。心の病は、いったん発症すると治療に長期間を要し、かつ、再発を繰り返す傾向にあると考えられることから、何よりも予防に重点を置いた取組を進め、限ら

れた人的資源が最大限に活用されるよう努める必要がある。

本委員会としては、上記プランに基づく取組開始後 3 年目の本年が、計画期間の中間年となることも踏まえ、各取組の推進状況や効果について引き続き注視し、必要に応じて適切な対応を行っていききたい。

(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

平成 21 年 3 月に「京都市人材活性化プラン」が策定され、人事評価制度の導入対象職員の拡大等が盛り込まれた。上記プランによる人事評価制度は、本委員会の昨年の報告を踏まえ、目標管理を実践し、適正な評価を行うことで職員の意欲を高め人材育成や組織の活性化を図ることを目的とするものであることから、導入対象職員を拡大し有効に運用するためには、制度の信頼性が確保されることが重要である。そのためには、職員の理解と納得を得ることが本制度の円滑な運用につながることから、本制度の目的や意義についての十分な周知に努めるべきである。あわせて、評価者に対する研修の実施、評価結果の本人へのフィードバック並びに苦情対応のシステム構築などの取組が重要であり、かつ、不断の改善に努めるべきである。

本委員会としては、今後とも人材育成や組織の活性化につながる人事評価制度として適正な運用が図られるよう注視していききたい。

イ 係長能力認定試験・女性職員の登用

係長能力認定試験は、昭和 61 年から実施し、意欲や能力の

ある若手職員の積極的な登用や職員各自の自己研鑽と能力開発に寄与してきた。しかし、一方で採用者に占める女性職員の割合は増加しているが、女性職員の受験率は低い水準で推移している。女性登用を図る起点でもある係長能力認定試験について、受験しやすい制度への改善を検討するとともに、両立支援等の推進を図る必要がある。

ウ コンプライアンスの推進

職員には、公務に対する信頼を確保し維持するため、勤務時間の内外を問わず高い倫理観に基づく行動が求められており、これまで公務員倫理の確立に向けた全庁的な取組が進められてきた。公務員にとって、市民の信頼に基づく公務運営を進めるには、公務員倫理に基づくコンプライアンスの確立が基本であり、その上で市民の目線に立った積極的な職務の遂行に当たることが求められている。コンプライアンスの推進を職場風土に根付かせるため、職員一人一人への意識の浸透に努める継続的な取組が必要である。

(3) 両立支援の推進

急速な少子化に対応するため、家族を構成する男女が共に家庭生活における責任を担いつつ、仕事と生活の調和を図り得るような勤務環境を整備することが重要である。

現在、本市では仕事と子育てが両立できる職場づくりのため、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を定め、取り組まれているところである。

このような中、本年 7 月、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律が改正され、民間労働

者について、就業しつつ子の養育又は家族の介護を行うための環境を整備するため、育児休業等に関する措置の拡充等が行われた。またこれを踏まえて 8 月には、仕事と生活の調和の推進の観点から人事院が「国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出」を行った。

こうした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である。そのためにも、今年度は上記計画の最終年度であることから、同様の視点により見直しを行い、一層取組を進める必要がある。

(4) 高齢期の雇用問題

本年の人事院の報告において、公的年金の支給開始年齢の引上げに伴い、国家公務員の定年年齢を 65 歳へ段階的に引き上げる方向性が示され、今後給与制度の見直し、組織活力を維持するための施策、特例的な定年の扱いや短時間勤務制の導入などの具体的な検討が進められるところである。本市においても、これらの国の動きを注視しながら研究を進める必要がある。

(5) 非常勤の職員等

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の役割を果たしている。職場の一員として、より意欲を持って働ける環境を整備していくには、昨年報告でも述べたように、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である。

4 給与勧告・報告制度の意義・役割

人事委員会は、現行法制度上、地方公務員の労働基本権が制約されていることの代償措置として給与勧告・報告を行ってきた。物価、生計費などの労働経済情勢の変化を、民間給与として人事委員会が調査し、職員の給与に反映させることは、情勢適応の原則に基づき、民間準拠を基本として地方公務員の給与水準を設定することであり、こうして決定された給与水準は適正なものとして、職員をはじめ広く市民の理解と納得を得ることができるものである。

市会及び市長におかれては、給与勧告・報告制度の意義や役割に深い理解を示され、速やかに対処されることを要請する。

なお、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、本委員会の勧告、報告に基づく給与水準が実質的に確保されていない状況は遺憾であり、このような特例的な措置が可能な限り早期に解消されることを望むものである。

別紙第 2

勸 告

本委員会は、別紙第 1 の報告に基づき、職員の給与について、市内民間給与の水準を基に、次のとおり改定されるよう勧告する。

1 給料表等

- (1) 行政職給料表については、本年の人事院勧告中、国家公務員の行政職俸給表(一)の改定内容を勘案し、本市の実情に適合するよう改定すること。
- (2) その他の給料表(医療職給料表を除く。)については、行政職給料表との均衡を失しないよう改定すること。
- (3) 京都市職員給与条例の一部を改正する条例(平成 19 年 3 月 26 日条例第 37 号)附則第 7 項の規定による給料の算定基礎となる額について、本年の人事院勧告を考慮して改定すること。

2 期末手当及び勤勉手当

本年の人事院勧告を考慮して改定すること。

3 実施時期

この改定は、この勧告を実施するための条例の公布の日の属する月の翌月の初日(公布の日が月の初日であるときは、その日)から実施すること。

