

# 職員の給与に関する報告及び勧告

平成23年10月

京都市人事委員会



人 委 第 74 号

平成 23 年 10 月 24 日

京都市会議長 井 上 与一郎 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 .....	1
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 .....	4
4	職員の給与水準 .....	6
5	物価及び生計費 .....	7
6	人事院の報告及び勧告等 .....	7

### む す び

1	給与の改定について .....	13
2	給与構造の見直しについて .....	15
3	公務運営の改善について .....	16
4	給与勧告・報告制度の意義・役割について .....	19

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、「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ので、その結果を次のとおり報告する。

### 1 職員の給与等の状況

本委員会が実施した「平成23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、10,849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	給 料	341,433円	人 員		5,966人
		332,709	平 均 年 齢		42.1歳
均	扶 養 手 当	10,180	平 均 勤 続 年 数		18.8年
給	管 理 職 手 当	5,543	平 均 扶 養 親 族 数		1.0人
		5,436	男 女 別 構 成 比	男	68.2%
与	地 域 手 当	35,788		女	
月	住 居 手 当	9,138	学 歴 別 構 成 比	大 学 卒	66.0%
	そ の 他 の 手 当	12		短 大 卒	10.4
額	合 計	402,094		高 校 卒	19.3
		393,263		中 学 卒	4.3

(注) 本市では、京都市職員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。)等による給料月額と管理職手当の減額措置が実施されており、表中の給料、管理職手当及び合計の項の表示は、上段が減額前の額、下段が減額後の額である。

## 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、「平成23年職種別民間給与実態調査」を実施した。

この調査は、次表に掲げる調査事業所の本年4月の給与月額、給与改定及び諸手当支給等の状況について、全国統一の内容及び方法で行った。

本年は、東日本大震災の影響を受けて、2箇月近く実施時期が遅れたものの、ほぼ例年とおりの調査を行うことができた。

### ◎ 平成23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522事業所
調査事業所	層化無作為抽出法により抽出した143事業所
調査実人員	8,315人(うち事務・技術関係職種7,319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212,914円、短大卒172,067円、高校卒159,180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14.5%(昨年10.8%)、高校卒で19.8%(同14.2%)、据え置いた事業所は大学卒で82.5%(同87.2%)、高校卒で80.2%(同81.0%)となっている。

(「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23.1%と昨年（13.2%）と比べて増加したものの、ベースアップを中止した事業所の割合も23.4%となり、昨年（20.6%）より増えている。

また、定期昇給を実施した事業所の割合は89.0%と昨年（81.7%）と比べて増加しており、昨年の定昇率（額）との比較では、増額した事業所の割合は17.5%（昨年24.4%）、減額した事業所の割合は13.0%（同14.1%）となっている。

（「参考資料」68ページ第11表）

## (3) 雇用調整の実施状況

民間における雇用調整の状況をみると、平成23年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は、32.2%（昨年39.7%）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13,778円、配偶者と子1人の場合19,623円、配偶者と子2人の場合24,833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、57.9%であり、そのうち、借家・借間居住者に対しては100.0%、自宅居住者に対しては83.0%の事業所が支給している。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、12,000円以上13,000円未満となっている。

（「参考資料」70ページ第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3.97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 <sub>1</sub> )	351,141 円	318,323 円
	上半期 (A <sub>2</sub> )	352,220	316,197
特別給の 支給額	下半期 (B <sub>1</sub> )	724,098	561,252
	上半期 (B <sub>2</sub> )	679,653	550,078
特別給の 支給月数	下半期 (B <sub>1</sub> /A <sub>1</sub> )	2.06 月分	1.76 月分
	上半期 (B <sub>2</sub> /A <sub>2</sub> )	1.92	1.73
年間の平均		3.97 月分	

(参考)

本市職員の支給月数	3.95 月分
-----------	---------

(注)1 下半期とは平成22年8月から平成23年1月まで、上半期とは平成23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23年京都市職員給与等実態調査」及び「平成23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について、責任の度合、学歴、年齢を同じくする者同士の給与月額を6ページの表に掲げる対応関係で比較(ラスパイレス方式)し、その較差を算出した。その結果、給与減額条例等による減額前の本市職員の給与は、民間給与を766円(0.19%)上回っていた。

また、給与の減額措置により実際に支給された本市職員の給与は、民間給与を8,216円(2.06%)下回っていた。

(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	406,668円	407,434円	△766円	△0.19%
		398,452円	8,216円	2.06%

(注)1 平成23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、上段は減額前であり、下段は減額後である。

(参考)

職員給与(給与減額前)	407,434円	
	△766円(△0.19%)	
民間給与	406,668円	←→
	8,216円(2.06%)	
職員給与(給与減額後)	398,452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22年4月の給料月額を経験年数別にラスパイレース方式により比較すると、次のとおりとなる。(総務省平成22年地方公務員給与実態調査)

区 分	ラスパイレース指数
本市職員	100.0

(参考)

指定都市平均	101.5
都道府県平均	98.9
特別区	100.8
市平均	98.8

(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(総合)を前年同月と比較すると、全国では0.4%下落、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」75ページ以下第18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	292,559円	7,475世帯	3.09人	1.32人	56.6歳

## 6 人事院の報告及び勧告等

人事院は、本年9月30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について報告し、給与の改定について勧告するとともに、国家公務員制度改革について報告を行った。

また、同日、国家公務員法第23条の規定に基づき、定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出を行った。

報告及び勧告等の主な内容は、次のとおりである。

### 給与勧告の骨子

#### I 給与勧告の基本的考え方

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な報告・勧告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 国家公務員の給与は、市場原理による決定が困難であることから、勧告に当たっては、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与に準拠して定めることが最も合理的

#### II 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

約 10,500 民間事業所の約 43 万人の個人別給与を实地調査（完了率 90.5%）  
（東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県に所在する事業所を除き調査を実施）

**<月例給>** 公務と民間の 4 月分給与を調査（ベア中止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映）し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢の同じ者同士を比較

- **月例給の較差**  $\Delta 899$  円  $\Delta 0.23\%$   
〔行政職俸給表(一)…現行給与 397,723 円 平均年齢 42.3 歳〕  
〔俸給  $\Delta 816$  円 はね返し分<sup>(注)</sup>  $\Delta 83$  円〕

(注) 地域手当など俸給の月額を算定基礎としている諸手当の額が減少することによる分

**<ボーナス>** 民間の事業所ごとの過去 1 年間における特別給の支給人員及び支給総額を全国集計し、それを基に支給割合(月数)を算出

- 期末・勤勉手当(現行 3.95 月)の改定見送り  
本年の調査結果によると、東北 3 県を除いた民間の支給割合は 3.99 月(3.987 月)であるが、過去 3 年分について東北 3 県を除いて集計すると 0.004 月～ 0.007 月分高くなること、東北 3 県の今夏の特別給の状況は厳しいとみられることから、特別給の改定を行うべきと判断するに至らず、改定を見送り

## 2 給与改定の内容と考え方

**<月例給>** 民間給与との較差(マイナス)を解消するため、俸給表の引下げ改定

### (1) 俸給表

- ① **行政職俸給表(一)** 民間の給与水準を上回っている 50 歳台を中心に、40 歳台以上を念頭に置いた引下げ(50 歳台が在職する号俸:最大 $\Delta 0.5\%$ 、40 歳台後半層が在職する号俸: $\Delta 0.4\%$ 、40 歳台前半層が在職する号俸で収れん)
- ② **指定職俸給表** 行政職俸給表(一)の管理職層の引下げ率を踏まえた引下げ改定( $\Delta 0.5\%$ )
- ③ **その他の俸給表** 行政職俸給表(一)との均衡を考慮した引下げ(ただし、医療職俸給表(一)等は除外)

※ 給与構造改革における経過措置額についても、本年の俸給表の改定率等を踏まえて引下げ

### (2) 委員、顧問、参与等の手当

指定職俸給表の改定状況等を踏まえ支給限度額を引下げ(35,100 円→34,900 円)

**[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)

本年 4 月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る較差相当分を年間給与でみて解消するため、4 月の給与に調整率( $\Delta 0.37\%$ )(注)を乗じて得た額に 4 月から実施の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額と、6 月に支給された特別給の額に調整率を乗じて得た額の合計額に相当する額を、12 月期の期末手当の額で減額調整(引下げ改定が行われる俸給月額又は経過措置額を受ける職員を対象)

(注) 行政職俸給表(一)適用職員全体に係る民間給与との較差の総額を、減額調整の対象となる同表適用職員で均等に負担する場合の率

## III 給与制度の改定等

- 経過措置額の廃止等
  - ・ 給与構造改革における経過措置額について、平成 24 年度は経過措置額として支給されている俸給の 2 分の 1 を減額(減額の上限 1 万円)して支給し、平成 25 年 4

月 1 日に廃止

- ・ 経過措置額の廃止に伴って生ずる制度改正原資を用いて、若年・中堅層を中心に給与構造改革期間中に抑制されてきた昇給を回復。平成 24 年 4 月に、36 歳未満の職員を最大 2 号俸、36 歳以上 42 歳未満の職員を最大 1 号俸、平成 25 年 4 月に、人事院規則で定める年齢に満たない職員を最大 1 号俸上位に調整
- 今後の取組
  - ・ 50 歳台の官民の給与差が生じている背景には官民の昇進管理等の違いがあるものの、定年延長も見据え、来年度以降、高齢層における官民の給与差を縮小する方向で昇格、昇給制度の見直しを検討
  - ・ 民間における産業構造・組織形態の変化等への対応として民間給与実態調査の対象産業の拡大等を検討
  - ・ 専門スタッフ職俸給表の級の新設については、政府における職の整備の取組を待って対応
- その他
  - ・ 本年は、東北 3 県の民間給与実態調査を実施していないため、北海道・東北地域の較差を用いた地域間給与配分の検証を行っていない。来年以降、全国のデータを基に、最終的な検証

#### IV 国家公務員の給与減額支給措置に対する本院の考え方

本年 6 月に内閣から国会に提出された「国家公務員の給与の臨時特例に関する法律案」について、現行の給与改定の仕組みとの関係、法案提出過程における職員の合意、給与減額支給措置の期間等の観点から本院の考え方を述べ、国会で審議を尽くしていただきたい旨言及

#### 国家公務員制度改革に関する報告の骨子

##### I 国家公務員制度改革の前提となる基本認識

国家公務員制度改革は、民間と異なる国家行政や国家公務員の労使関係の特徴を関係者の共通認識としつつ、議論を尽くし、国民の十分な理解と納得を得て進めるべきことを指摘

##### 1 国家行政の特徴と国家公務員の在り方

- ① 具体的な行政組織、行政の果たすべき任務等は、法律や予算に基づき、国会の民主的コントロールの下に置かれていること
- ② 大臣等と国家公務員との関係は、いわば車の両輪ともいえる関係にあり、適切な役割分担と連携が求められること

##### 2 国家公務員の労使関係の特徴

##### (1) 大臣等の使用者としての権能は国会の民主的コントロールを受ける

勤務条件法定主義、財政民主主義の原則により国会の民主的コントロールを受け、国家公務員の給与等勤務条件は直接の使用者である内閣総理大臣や各省大臣等の決定だけでは完結しないという構造的な特徴が存在

##### (2) 国家公務員には国民全体の奉仕者としての職務遂行が求められる

国家公務員は、国民全体の奉仕者として、大臣等と一体となり全力で国民のために職務を遂行することが求められること

##### (3) 公務における勤務条件決定には利潤の分配や市場の抑制力という内在的制約が存しない

公務における勤務条件決定では、民間企業の賃金決定における利潤の分配といった枠組みが当てはまらず、また、基本的には倒産などの市場の抑制力という内在的制約が欠如

##### II 国家公務員制度改革関連法案に関する論点

##### 1 人事行政の公正の確保に関する論点

人事行政の公正を確保する機能を制度的に確保するため、更に次の措置が必要

##### (1) 採用試験及び研修の公正な実施の確保

採用試験の出題や合否判定等については、組織的に一定の独立性を有する第三者機関が行うことが必要。また、職員の研修についても、公正な計画・実施のための措置が重要

## (2) 幹部職員人事の公正確保

幹部職員の適格性審査に人事公正委員会が適切・実効的に関与することが重要。また、幹部職間の転任には、適性の厳正な検証や異動の合理性・納得性を高めるための措置が必要

## 2 協約締結権付与に関する論点

改めて労働基本権制約の見直しに関する基本的な論点を整理

### (1) 協約締結権付与の必要性和国民の利害・得失の明確化

現行制度の問題や国民にとっての具体的利害・得失等が明らかにされる必要

### (2) 勤務条件に対する民主的コントロールと当事者能力の確保

勤務条件についての国会の民主的コントロールという憲法上の要請と、内閣の使用者としての当事者能力の確保との間の整合性をどう図るのか適切な制度設計を行う必要

### (3) 複数の労働組合との交渉を通じた勤務条件の決定等

一部の組合に対する仲裁裁定と他の組合との協約の関係を整理する必要。また、非組合員の勤務条件をどう決定するのか整理する必要

### (4) 具体的な労使交渉の在り方

予算の事前調整・民間の給与実態の把握、配分交渉の方法、各府省における労使交渉の体制整備について詰める必要

### (5) 仲裁裁定の実効性の確保

法案では仲裁裁定は内閣に対する努力義務とされているが、その実施は最大限確保される必要

### (6) 引き続き労働基本権が制約される職員の代償措置

警察職員等の労働基本権制約に対する代償措置の確保が必要

## III 国家公務員制度改革基本法に定める課題等についての取組

### 1 能力・実績に基づく人事管理の推進

能力・実績に基づく人事管理の推進のため、採用試験の再編、体系的人材育成、ポスト在任期間の確保、競争的かつ公正な選抜手続の整備等に取り組む。人事評価制度の適切な運用を支援

### 2 職員の勤務環境の整備

男性の育児休業取得促進の一助として短期間の取得者の期末手当の支給割合を見直し。超過勤務縮減のための政府全体としての取組や東日本大震災の惨事ストレス対応を含めた心の健康づくり対策を推進

## 定年を段階的に 65 歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出の骨子

### 1 検討の背景

- ・ 公的年金の支給開始年齢が、平成 25 年度以降段階的に 60 歳から 65 歳へと引き上げられることに伴い、現行の 60 歳定年制度のままでは無収入となる期間が発生。雇用と年金の接続は官民共通の課題
- ・ 既に民間企業では、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律において、65 歳までの雇用確保措置を義務付け
- ・ 公務についても、国家公務員制度改革基本法第 10 条に、雇用と年金の接続の重要性に留意して定年を段階的に 65 歳に引き上げるについて検討することと規定
- ・ 人事院として、平成 19 年から「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」（座長：清家篤慶應義塾長）を開催。平成 21 年 7 月の最終報告を踏まえ、制度と運用の見直し方策を検討

### 2 段階的な定年の引上げの必要性

- ・ 民間企業における 60 歳定年到達者の再雇用の運用状況をみると、非管理職層を中心に、多くの者が実際に継続雇用され、また、定年前の仕事内容を継続する形が多くなっている
- ・ 政策の立案や行政事務の執行等の業務が主体である公務における再任用は、定年前より職責が低い係長・主任級の短時間勤務のポストで、補完的な職務に従事させることが一般的。今後、再任用希望者の大幅な増加が見込まれ、こうした再任用では、希望者全員を 65 歳まで雇用する仕組みとして十分機能することは困難
- ・ 定年の引上げにより対応する場合、雇用と年金の接続が確実に図られるほか、採用から退職までの人事管理の一体性・連続性が確保され、また、職員の意欲と能力に応じた配置・処遇も可能
- ・ 民間企業での取組に留意し、60 歳以降の給与の抑制、組織活力維持のための方策等を講じながら段階的に定年を引き上げることで、来るべき本格的な高齢社会において公務能率を確保しながら職員の能力を十分活用していくことが適当

### 3 段階的な定年の引上げのための具体的措置

#### (1) 段階的な定年の引上げ

- ・ 平成 25 年度から 3 年に 1 歳ずつ段階的に定年を引き上げ、平成 37 年度に 65 歳定年とする。
- ・ 段階的な定年の引上げ期間中は、定年退職後、年金が満額支給される 65 歳までの間について、再任用制度の活用を拡大を通じて 65 歳までの雇用を確保
- ・ 60 歳以降の働き方等についての人事当局による意向聴取を通じ、多様な働き方を実現

#### (2) 60 歳を超える職員の給与制度の設計 — 年間給与は 60 歳前の 70%

- ・ 国家公務員給与は社会一般の情勢に適応するように変更することとされ、また、俸給は職務と責任に応じて職務の級が設定され、同一の職務の級の中でも一定の幅をもって水準が設定
- ・ 定年の引上げに当たり、60 歳前後で同じ職務を行う場合であっても、同一の職務の級を適用した上で、各職務の級における所定の俸給の幅も考慮しつつ、60 歳前半層の民間企業従業員の年間所得等を踏まえて 60 歳前より低い水準に設定することは、職務給の考え方とも整合
- ・ 60 歳前半層の民間企業従業員（製造業（管理・事務・技術））の年間所得（給与、在職老齢年金、高年齢雇用継続基本給付金）が 60 歳前の年間給与の約 70%（企業規模 100 人以上 535 万円／787 万円＝68.0%，同 10 人以上 509 万円／719 万円＝70.8%）であることを踏まえ、60 歳を超える職員の年間給与について、60 歳に達した日の属する年度の翌年度から、60 歳前の 70%に設定
- ・ 具体的には、俸給月額の水準を一定程度確保（60 歳前の 73%）することとし、その分ボーナス（特別給）の年間支給月数を 60 歳前の職員に比べて引下げ（年間 3.00 月分）
- ・ 60 歳を超える職員は昇給しない。諸手当は基本的に 60 歳前と同様の手当を支給
- ・ 医療職（一）等は、60 歳以降も現在と同様の給与制度を適用
- ・ 60 歳を超えた特例定年が適用されている職員（行政職（二）労務職員等）の給与も引き下げるが、これまで 60 歳超の定年に達するまで、給与の引下げがなかったことを考慮し、一定の経過措置
- ・ 定年の引上げを行っても、総人員及び級別の人員を増加させないことを前提とすれば、総給与費は減少

#### (3) 組織活力の維持のための方策

##### ① 役職定年制の導入

- ・ 管理職の新陳代謝を図り組織活力を維持するため、能力・実績に基づく人事管理が徹底されるまでの間の当分の間の措置として、本府省の局長、部長、課長等の一定の範囲の管理職が現行の定年である 60 歳に達した場合に他の官職に異動させることとする役職定年制を導入
- ・ 60 歳に達した日後における最初の 4 月 1 日までに他の官職に異動。特別な事



情がある場合、例外的に引き続き官職に留まれるよう措置

- ・ 役職定年により異動した職員の俸給は、役職定年による異動前に受けていた号俸の俸給月額の 73%とする。ただし、その額は異動後にその者が属する職務の級の最高号俸を超えないものとする

## ② 短時間勤務制の導入

60 歳を超える職員の多様な働き方を実現するため、短時間勤務を希望する職員を短時間勤務ポストに異動させることを可能とし、これにより若年・中堅層の採用・昇進機会を確保

## ③ 能力・実績に基づく人事管理の徹底と職員のキャリア支援

- ・ 職員の能力・業績の的確な把握，短期間で頻繁に異動させる人事運用の見直し，年次的な昇進管理の打破等，能力・実績に基づく人事管理を徹底。また，職員の専門性を強化
- ・ 節目節目で職員の将来のキャリアプランに関する意向を聴取し，職員の能力を伸ばし多様な経験を付与する機会を拡充する措置を講ずる必要
- ・ 各府省の行政運営の実情に応じ，スタッフ職が政策立案に必要な役割を果たし得るような行政事務の執行体制を構築

※ 上記の施策は，平成 25 年度以降の段階的な定年の引上げ期間中の制度の運用状況や民間企業の動向も踏まえつつ，諸制度及び人事管理の運用を随時見直していく必要。役職定年制については，人事管理の見直しの状況等を踏まえて，必要な検討を行う

## 4 定年の引上げを円滑に行うため公務全体で取り組むべき施策

- ・ 公務内外で職員の能力・経験を活用する観点から，専門スタッフ職等の整備，人事交流機会の拡充を図るとともに，自発的な早期退職を支援する退職手当上の措置，定年引上げ期間中も安定的な新規採用を可能とするための定員上の経過措置等を講ずることについて，政府全体での検討が必要
- ・ 加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に支障を来すおそれがある職務に従事する職員の定年の引上げに関し，その職務の特殊性を踏まえた条件整備や所要の措置の検討が必要

## 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 給与の改定について

#### (1) 月例給

##### ア 公民給与の比較

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、本市職員の給与は、民間給与を 766 円 (0.19%) 上回っていた。

なお、現在、本市においては、全職員を対象とした給与の減額措置が実施されており、実際に職員に支給された給与は、民間給与を 8,216 円 (2.06%) 下回っていた。

##### イ 本年の給与改定

上記のとおり、本年 4 月における本市職員の給与水準が民間を上回っており、均衡を図るために月例給を引き下げる必要があるが、本年の本市の民間との給与較差は、本市がこれまで民間との均衡を図るために給料表を改定する際に採ってきた人事院勧告における俸給表の改定状況を勘案した給料表の引下げを行うには十分でない。

諸手当の状況では、平成 21 年の人事院勧告において自宅に係る住居手当の廃止が勧告され、その後、他の地方公共団体においても自宅に係る手当の廃止や手当額の引下げが行われ

ている。これに対して、借家・借間と自宅の区別を設けていない本市の住居手当制度については、昨年の本委員会の報告において、市内民間事業所における住宅手当制度の状況と均衡が取れているとしたところであり、本年の調査結果においても同様の状況が確認された。しかしながら、住居手当の額に関しては、民間の推移の状況や国・他の地方公共団体の状況との均衡を考慮して、引き下げる必要がある。

## ウ 実施時期等

本年の公民の給与較差に基づく改定は、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。

公務と民間との給与は4月時点で比較し均衡を図ることとしており、遡及改定を行わない場合であっても、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が情勢適応の原則にかなうものであるが、本市にお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調整を実施することは適当ではない。

## (2) 期末手当及び勤勉手当

昨年8月から本年7月までの1年間において、市内民間事業所で支払われた特別給は、所定内給与月額の3.97月分であり、本市職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数（3.95月分）とおおむね均衡していることから、改定を求める必要はないと判断した。

### (3) 初任給

本市職員の初任給の水準は、市内民間事業所の初任給水準を数年来下回る傾向で推移してきたが、本年、かなりのかい離が見られる結果となった。この状況をこれ以上放置することは適当ではないため、後述 2 の給与構造の見直しにも留意のうえ、本市職員の初任給を改善する必要がある。

## 2 給与構造の見直しについて

平成 19 年から実施されている給与構造の見直しについては、昨年、取組を継続すべき点について報告したところであるが、引き続き検討を行った結果、以下のとおりであると考ええる。これらの項目については、国や他の地方公共団体における給与構造改革の取組状況も勘案のうえ、遅滞なく実施されることが望ましい。

### (1) 職務・職責を重視した給与構造への転換

国においては、平成 18 年に実施した給与構造改革の中で、「職務・職責の同質化が進み、人事管理上も別々の職務の級として存続させる必要が少なくなった」として、級の統合を実施した。本市の統括主任級は、平成 8 年度に新設されたものであるが、その後現在までの間において、行政職給料表適用職員を中心に、主任級との職務・職責の同質化が進んでいると考えられるので、同一の職務の級とすることが適当である。

本市における行政職給料表が国家公務員の行政職俸給表（一）を基本として作成されていることを踏まえ、新たな級の給与水準は、国の対応する職位の給与水準を考慮して決定することが適当である。

この給料表の見直しによって、現在統括主任級に在職する職員

の制度上の給料月額は引き下げられることとなるため、経過措置を設けて実施することが必要である。

なお、行政職給料表以外の給料表は、行政職給料表との均衡を考慮して改定することが適当であるが、給料表ごとに統括主任級の職責や人事管理上の役割を十分検討する必要がある。

## **(2) 勤務実績の給与への反映**

給与構造の見直しにおいては、給料表の号給の4分割や昇給時期の統一などが行われ、勤務実績をよりきめ細かく給与に反映させるための制度が導入された。

能力主義・成績主義は地方公務員法上の原則であり、本市においてもこれまでも勤勉手当の支給や昇給・昇格のために欠勤状況等を基に勤務実績の判定が行われているが、上記のような制度を活用して更なる取組を進めている国や他の地方公共団体の状況を考慮し、勤務実績の給与反映をより適切に行う必要がある。

実施に当たっては、必ずしも仕事の結果や成果を数値的に把握することができるとは限らない業務が多数存在する公務の特性にも留意して人事評価を行い、その結果を給与に適切に反映させることにより、全ての職員の働く意欲の向上と組織の活性化に寄与するものとする必要がある。

## **3 公務運営の改善について**

近年、社会経済状況が大きく変化する中、本市は、厳しい行財政改革を進めながら、複雑多様化する行政課題に迅速かつ的確に対応し、一層質の高い市民サービスを提供していくことが求められている。

こうした要請に応えるためには、本市に勤務する全ての職員の意

欲や能力をより高め、組織全体の活力や公務能率の維持向上を図ることが必要である。

本市は、基本構想に基づく第2期の京都市基本計画「はばたけ未来へ！ 京（みやこ）プラン」において、「人間らしくいきいきと働き、家庭・地域で心豊かに生活できる真のワーク・ライフ・バランスを実現するまち・京都」を目指すべき姿として掲げたところであり、その実現に向け、本市職員自らが率先垂範していかなければならない。

職員がやりがいや充実感を持って仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活においても、子育て、介護、自己啓発等に係る時間を持つことができるといった仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現していくことが、公務運営の一層の改善、ひいては市民サービスの向上につながるものといえる。

## (1) 勤務環境の整備

職員がワーク・ライフ・バランスを実現し、心身の健康を保持するためには、時間外勤務の縮減が不可欠であり、本委員会としても、最も優先すべき課題として繰り返し報告してきたところである。

特に、昨年は、職員の生命・健康を守る観点から、年間720時間を超える時間外勤務の速やかな解消を求めたにもかかわらず、その人数が減少したとはいえ、いまだに解消するまでには至っていない。

各任命権者等は、公務遂行に当たる職員が生命・健康を損なわないよう配慮すべき義務（安全配慮義務）を本市が負っていることを今一度肝に銘じるとともに、職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、仕事の進め方を見直すことなどによ

り、時間外勤務の更なる縮減を図っていく必要がある。

また、職員が心の健康を崩し、職務を遂行できないことは、本人やその家族にとって大きな負担になるのみならず、職場の公務能率を低下させ、市政全体にとっても多大な損失となることから、職員の心の健康づくりに資する一層の取組を進めていかなければならない。とりわけ、職場においては、組織的な業務遂行や良好なコミュニケーションの下、職員同士で支え合える環境整備を行うことが重要であり、全ての管理監督職員にあっては、そうした職場づくりにより一層努めることが肝要である。

あわせて、社会的に関心が高まっているパワーハラスメントなどが公務の円滑な遂行や職場の人間関係に悪影響を及ぼし、職員の心の健康を阻害する要因ともなり得ることから、引き続きその防止対策を充実させるとともに、執務室の整理整頓による作業環境の確保なども含め、疲労やストレスを感じることの少ない快適な職場環境づくりに努めるべきである。

現在、本市では厳しい財政状況の下、徹底した行財政改革が進められているところである。

本市が市民に対して最適なサービスを提供するためには、職員一人一人が心身共に健康で生き生きと職務に励み、質の高い仕事に取り組むことができる勤務環境を整備することにより公務能率の一層の向上を図ることはもとより、抜本的な業務の見直しや、政策課題、業務量に応じた適正な人員配置などを適時適切に行う必要がある。

## (2) 人事行政運営上の課題

多様化・高度化する市民ニーズに的確に対応し、公務能率の更なる向上を図るためには、職務に必要な能力及び意欲を備え、情

熱と誇りを持った職務・職責にふさわしい優秀な人材を育成することが重要である。能力や意欲を欠く職員に対して、地方公務員法の趣旨にのっとり適切な人事管理を行うことはもとより、人事評価結果に基づく研修や日々の職務遂行を通じた訓練（OJT）などの組織的な人材育成に引き続き取り組む必要があるが、係長能力認定試験の受験率低迷にみられるように、職員の昇任意欲の低下がうかがえ、人材の育成や組織活力の維持向上への影響が危惧される。

本委員会としても、職員の意見や他都市の事例なども踏まえ、職員が未来の京都を切り拓く意欲・使命感を持ち、能力を高めることのできる人事管理の在り方を引き続き研究していくこととしたい。

また、人事院は、本年の勧告に併せて、定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出を行った。本市においても、当該意見の申出を受けた国の制度改正の状況及び他の地方公共団体の動向を注視しつつ、国とは職種、年齢等の構成が異なる本市の実情を十分に踏まえたうえで、定年の段階的延長その他の方策について、具体的な検討を早期に進める必要がある。

なお、本市では、市政の重要な担い手として、任用根拠や勤務形態の異なる職員が相当数存在しているところである。各任命権者においては、これらの職員を含めた全ての職員の業務、配置及び勤務条件の在り方について、引き続き検討を進めながら、適切な制度運用を図っていく必要がある。

#### **4 給与勧告・報告制度の意義・役割について**

人事委員会による給与勧告・報告制度は、現行法制度の下で地



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、地方公務員法における情勢適応の原則に基づき、職員の勤務条件を社会一般の情勢に適応させることを基本として行うものである。民間給与水準を把握して職員の給与に精確に反映させることにより職員の給与水準を決定することは、市民から支持される納得性の高い給与水準を保障し、人材の確保、労使関係の安定等を通じて公務の公正かつ効率的な運営の確保に寄与するものである。

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、適切な措置を執られることを要請する。

なお、現在実施されている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、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、職員の給与について、次のとおり改定されるよう勧告する。

### 1 本年の給与改定について

市内民間給与との較差を基に、別紙第 1 の報告に基づき改定すること。

### 2 給与構造の見直しについて

別紙第 1 の報告に基づき、行政職給料表及びその他の給料表を改定すること。また、所要の経過措置を実施すること。

### 3 実施時期

1 については、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。

2 については、平成 24 年 4 月 1 日から実施すること。

