

(お知らせ)

平成 24 年 9 月 12 日  
京都市人事委員会事務局  
(担当:調査課 213-2158)

## 「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24年9月12日]

月例給の引下げ、期末・勤勉手当は据置き、  
平均年間給与は、マイナス約 1.7 万円

- ① 職員給与が民間給与を 1,091 円 (0.27%) 上回っていることから、この較差を解消するため、月例給を引下げ改定
- ② 期末手当及び勤勉手当 (ボーナス) は、民間の支給割合とおおむね均衡しており、改定なし ( 3.95 月)

### 1 民間給与との比較

#### (1) 月例給

○ 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	404,817円	405,908円	△1,091円	△0.27%

(注)1 平成 24 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。

#### (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	3.94月分	本市職員の支給月数	3.95月分
--------------	--------	-----------	--------

### 2 本年の給与改定

#### (1) 月例給

- ・ 本市職員の給与が民間給与を上回っており、公民の給与較差を解消するため、給料表の引下げ改定が必要。
- ・ 改定に当たっては、50 歳台において公民の給与差が大きくなっていることを踏まえ、昨年为国における改定状況を勘案し、本市の状況に適合するよう改定する必要。
- ・ 4 月から改定前までの較差相当分を 12 月期期末手当で調整することが適当。

#### (2) 期末手当及び勤勉手当

市内民間事業所で支払われた特別給と本市職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数はおおむね均衡しており、改定を求めない。

### 3 給与に関するその他の課題

世代間の給与配分の更なる適正化を進める観点から、50 歳台の職員の給与水準及び給与制度の在り方について検討する必要がある。

#### 4 公務運営の改善について

職員が高い意欲を持って生き生きと仕事に取り組めるよう、ワーク・ライフ・バランスを実現していくことが必要であり、その実現のための環境整備に努めることが求められている。

また、質の高い市民サービスの提供のために、優秀な人材の育成が必要であるとともに、業務の優先順位の明確化、適確なマネジメントによる積極的かつ効率的な業務の推進及び適正な人員配置を行うことが必要である。

##### (1) 勤務環境の整備

- ・ 時間外勤務の縮減については、全ての任命権者が様々な取組を積極的に行った結果、平成 20 年度の総時間外勤務時間数から 2 割を削減する目標について、昨年度におおむね達成された。
- ・ 時間外勤務の更なる縮減に向けて、時間は限りある資源であるという前提に立ち、全ての管理監督職員のマネジメントにより、適切に設定された課題に集中的かつ効率的に取り組むことが必要。
- ・ 職員の心の健康の保持について、本年 4 月に「京都市メンタルヘルスケア指針」が策定され、新たに職場全体によるケアという視点が採り入れられた。例年、人事異動後に心の変調を訴える者が多いことから、特にその時期に職場全体できめ細かなサポートをすること等が重要である。
- ・ パワーハラスメントについて、誰もが当事者になり得るという前提に立って、職場全体でなくしていくための実効性ある取組を進めるべきである。

##### (2) 人事行政運営上の課題

- ・ 高齢期の雇用について、国の状況を注視しつつ、本市の実情に応じた措置を早急に検討する必要がある。検討に当たっては、再任用職員が、経験や知識を十分にいかし、高い士気を持って生き生きと働くことができるように配慮するとともに、組織全体の活力の維持向上に留意することが求められる。
- ・ 人事評価結果を給与に適切に反映させることについては、公務の特性にも留意のうえ、更に推進する必要があるが、人事評価の結果の公正さや客観性がより厳格に求められることから、人事評価制度の運用状況を十分に検証し、職員にとって納得性の高いものとしていくことが求められる。
- ・ 職員が意欲と能力を高めることができるよう、人材の育成及び活用に向けた取組を更に深化させる必要がある。
- ・ 任用根拠や勤務形態の異なる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を絶えず検討し、適切な制度運用を図る必要がある。

#### 5 給与勧告・報告制度の意義・役割について

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として行うものである。その意義や役割を踏まえ、適切な措置を執られることを要請する。

#### 【参 考】

##### 1 職員の状況（平成 24 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 5,985 人（平均年齢 42.0 歳、平均勤続年数 18.5 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 540 事業所のうち、145 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 95.2%、調査実人員 9,805 人）。

##### 3 勧告どおり給与改定が実施された場合の平均年間給与

改定前	改定後	差
6,359 千円	6,342 千円	17 千円