



人 委 第 51 号

平成 24 年 9 月 12 日

京都市会議長 大 西 均 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	6
6	人事院の報告及び勧告	6

む す び

1	給与の改定について	11
2	給与に関するその他の課題	12
3	公務運営の改善について	13
4	給与勧告・報告制度の意義・役割について	17

勧 告 (別紙第 2)	19
-------------------	----

別紙第1

報 告

本委員会は、昨年10月24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24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、10,642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	339,573円	人 員	5,985人	
	扶 養 手 当	9,835	平 均 年 齢	42.0歳	
	管理職手当	5,462	平均勤続年数	18.5年	
	地 域 手 当	35,540	平均扶養親族数	1.0人	
	住 居 手 当	8,291	男女別	男	67.4%
	その他の手当	27	構成比	女	32.6
	合 計	398,728		大学卒	67.6%
			学歴別 構成比	短大卒	10.1
				高校卒	18.1
				中学卒	4.2

(注) その他の手当とは、単身赴任手当(基礎額)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24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。

◎ 平成24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540事業所
調査事業所	層化無作為抽出法により抽出した145事業所
調査実人員	9,805人(うち事務・技術関係職種8,290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211,539円、短大卒176,000円、高校卒164,232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11.1%(昨年14.5%)、高校卒で15.5%(同19.8%)、据え置いた事業所は大学卒で87.5%(同82.5%)、高校卒で78.9%(同80.2%)となっている。

(「参考資料」46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14.0%と昨年(23.1%)から大きく減

少し、ベースアップを中止した事業所の割合も19.8%と昨年(23.4%)から減少している。

また、定期昇給を実施した事業所の割合は87.7%と昨年(89.0%)と同水準であり、昨年の定昇率(額)との比較では、増額した事業所の割合は23.0%(昨年17.5%)、減額した事業所の割合は12.9%(同13.0%)となっている。

(「参考資料」56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24年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は、21.7%(昨年32.2%)となっている。

(「参考資料」57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13,852円、配偶者と子1人の場合19,114円、配偶者と子2人の場合24,507円となっている。

(「参考資料」57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、53.2%であり、そのうち、借家・借間居住者に対しては99.1%、自宅居住者に対しては82.4%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、15,000円以上16,000円未満となっている。

(「参考資料」58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3.94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)	366,173 円	313,295 円
	上半期 (A ₂)	368,686	309,688
特別給の 支給額	下半期 (B ₁)	756,202	540,025
	上半期 (B ₂)	699,832	544,603
特別給の 支給月数	下半期 (B ₁ /A ₁)	2.06 月分	1.72 月分
	上半期 (B ₂ /A ₂)	1.89	1.75
年 間 の 平 均		3.94 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23年8月から平成24年1月まで、上半期とは平成24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24年京都市職員給与等実態調査」及び「平成24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次の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、本市職員の給与は、民間給与を1,091円(0.27%)上回っていた。

(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	404,817円	405,908円	△1,091円	△0.27%

(注) 平成24年4月分の給与の比較である。

◎ 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
8級(局長級)	支店長, 工場長, 部長		
7級(部長級)	部次長	支店長, 工場長, 部長	
6級(課長級)	課長	部次長	支店長, 工場長, 部長, 部次長
5級(課長補佐級)	課長代理	課長	課長
4級(係長級)	係長	課長代理	課長代理
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23年4月の給料月額を経験年数別にラスパイレス方式により比較すると、次のとおりとなる。(総務省平成23年地方公務員給与実態調査)

区 分	ラスパイレス指数
本 市 職 員	99.9

(参考)

指 定 都 市 平 均	101.3
都 道 府 県 平 均	99.3
特 別 区	100.0
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%、本市では0.2%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」62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	301,948円	7,757世帯	3.07人	1.33人	57.3歳

6 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年8月8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等について報告を行った。

報告及び勧告の主な内容は、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
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、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水準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

<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

月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出

- **月例給の較差（給与減額支給措置による減額前）** △273円 △0.07%
- （給与減額支給措置による減額後）** 28,610円 7.67%

〔行政職俸給表（一）…現行給与（減額前）401,789円 平均年齢42.8歳
（減額後）372,906円〕

- 以下の諸事情を踏まえ、月例給の改定は行わない
 - ・ 従来、官民較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には、月例給の改定を見送っていること
 - ・ 給与減額支給措置による減額後は、公務が民間を7.67%下回っていること、この措置は民間準拠による水準改定とは別に未曾有の国難に対処するため、来年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを勘案

<ボーナス> 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間の支給月数を比較

- 公務の支給月数（現行3.95月）は、民間の支給割合（3.94月）と均衡しており、改定は行わない
 - ・ ボーナスの改定は従来より0.05月単位で実施
 - ・ 給与減額措置が行われていることを勘案

III 給与制度の改定等

○ 昇給・昇格制度の改正（平成25年1月1日実施）

- ・ 給与構造改革の経過措置の廃止後も50歳台後半層における官民の給与差は相当程度残ることが想定。世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑える方向で、昇給・昇格制度を改正
- ・ 昇給制度については、給与法を改正し、55歳を超える職員（行政職俸給表（二）、医療職俸給表（一）は57歳を超える職員）は、標準の勤務成績では昇

給しないこととし（現行は 2 号俸昇給），特に良好の場合には 1 号俸（現行は 3 号俸），極めて良好の場合には 2 号俸以上（現行は 4 号俸以上）の昇給に，それぞれ抑制

- ・ 昇格制度については，人事院規則を改正し，最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減
- ・ 今後とも，民間賃金の動向を踏まえ，毎年の給与改定における措置等，必要な対応について検討

○ 給与構造改革の経過措置の解消に伴う対応

- ・ 給与改定・臨時特例法に基づく平成 25 年 4 月 1 日の昇給回復は，同日において 31 歳以上 38 歳未満の職員を対象とし，昇給抑制を受けた回数等を考慮し，最大 1 号俸上位の号俸に調整

○ 地域間給与配分の検証

- ・ 地域別の民間給与との較差と全国の較差との率の差は，本年までに 2 ポイント台前半に収れん。地域別の較差は縮小し安定的に推移しており，地域の国家公務員給与に地域手当の異動保障等の額も反映されていることを考慮すれば，地域間給与配分の見直しは所期の目的を達成したものと評価
- ・ 今後とも，適正な給与配分を確保する観点から，各地域の官民給与の動向等について注視

○ 産業構造，組織形態の変化等への対応

- ・ 現在調査対象としていない産業における事務・技術関係職種の状況を把握した上で，調査の信頼性を保ちつつ，調査対象とすることが可能な産業を平成 25 年調査から追加
- ・ 民間企業における組織のフラット化等への対応について，来年度から措置することを念頭に，有識者等の意見も聴取しつつ，調査対象職種の拡大や官民の給与比較の際の職種の対応関係の在り方等について検討

国家公務員制度改革等に関する報告の骨子

I 国家公務員制度改革についての基本認識

1 国家公務員制度改革の理念と本院の認識

改革に当たっては，公務員を国民全体の奉仕者と位置付けている憲法の基本理念の下で国家公務員法において定められている成績主義等の基本原則を踏まえ，現行制度の問題点を明確にし，それに的確に対応した実効性のある改革案を検討し，あわせて国民にもたらす利害得失も検証することが重要

2 国家公務員制度改革の経緯

国家公務員制度改革関連 4 法案の提出に至る一連の過程において，必ずしも国民的な議論が行われたとはいえない状況にあり，今後，国会等の場において十分な議論が尽くされることが必要

3 国家公務員制度改革関連 4 法案の論点

(1) 協約締結権付与に関する論点

- ・ **公務の労使交渉においては給与決定に市場の抑制力が働かないこと**
公務員は，民間企業の労働者のように利潤の分配を求める立場になく，倒産の懸念がない公務の労使交渉においては，市場の抑制力という給与決定上の制約が存しないため，民間の労使交渉のような自主的な決着を期することは難しい
- ・ **国会の民主的コントロールの下での使用者側の当事者能力には限界があること**
国会が給与を最終決定する下では，使用者である大臣等も給与決定について

最終決定権を持つ交渉当事者とはなれず、市場の抑制力という制約が存しないことから、自主的な決着に至らず仲裁への移行が常態化する懸念がある

- ・ **労働組合の代表性をいかに確保するかを整理する必要があること**

職員団体に加入している者の割合が全体で約 4 割と半数以下となっている現状を踏まえれば、労働組合の交渉当事者としての代表性をいかにして確保するかが新たな労使関係制度を措置する上で、議論を尽くしておくべき重要な前提

(2) 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、特に次の点に留意が必要

- ・ **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。研修講師の選任、カリキュラム作成等について、中央研修機関に自律性の付与が必要

- ・ **幹部職員人事の公正確保**

幹部職員の適格性審査に第三者機関が適切かつ実効的に関与することが必要。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

II 高齢期における職員の雇用問題

年金の支給開始年齢の段階的引上げに伴い、雇用と年金の接続が官民共通の課題。本格的な少子高齢社会を迎える中で、高齢者の知識と経験を活用するための就労環境の整備を図ることが国の課題

[新たな再任用に関する課題と取組]

- ・ 新たな再任用制度の下、①再任用職員にどのような仕事を担当させるか、②管理職の能力と経験を公務内外でどう活用していくか、③大幅な増加が見込まれる再任用希望者に見合うポストをどう確保していくかが課題
- ・ 新たな再任用を円滑に行うため、行政事務の執行体制及び人事管理全体の見直し、専門スタッフ職の整備、人事交流機会の拡充、早期退職の支援、定員上の取扱いの検討等について、各府省及び政府全体で取組を加速すべき
- ・ 各府省において想定される再任用職員の職務や働き方等を踏まえ、必要な給与上の措置について検討し適切に対応
- ・ 再任用に関する希望の聴取等の手続を適切に定めるとともに、不服への対応方策等を検討することが必要
- ・ 平成 26 年度からの再任用の運用状況を随時検証しながら、本院が意見の申出（平成 23 年 9 月）で示した定年の引上げを含め、雇用と年金の接続の在り方について再検討がなされる必要

III 人事行政上の諸課題への取組

1 能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ **人事評価の適正な実施及びその活用**

人事評価は人事配置や育成などの人事管理の基礎であり、各府省において適正に実施される必要。評価結果の任免、給与等への適切な活用が図られるよう必要な指導や支援を実施

- ・ **幹部人材育成・研修の在り方**

幹部要員を育成する研修について、その内容を更に充実させるべく取り組むとともに、採用試験の再編の趣旨を踏まえ、研修体系の在り方を検討

- ・ **専門家の計画的育成**

職員の意向を踏まえた計画的な人事配置等によりキャリアパスの多様化に取り組む必要。専門家としての適性を有する者については、それぞれの分野で長期的に育成していく途を設けることが重要

2 職員の勤務環境の整備

・ 超過勤務の縮減

各府省において勤務時間管理の徹底などの取組を進めることが最も重要。国会関係業務などは関係各方面の理解と協力を得ながら改善。超過勤務手当については、必要に応じた予算の確保が必要

・ 男性の育児休業取得の促進

男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境の整備が重要。制度の周知を更に図るとともに、各府省が取り組むべき事項について、助言・指導等の必要な支援を実施

・ 配偶者の転勤に伴う離職への対応の検討

配偶者の転勤に伴う離職への対応について、各府省における人事管理や公務運営への影響等の検証等を行いながら、検討