

む す び

職員の給与等の実態及び給与の決定に関係のある基礎的諸条件は、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 1,091 円 (0.27%) 上回っていた。

イ 本年の給与改定

職員の給与に関しては、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、給料表について引下げ改定を行う必要がある。

改定に当たっては、公民の給与水準を全体として均衡させることに加え、年齢層別では、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、世代間の配分についても配慮する必要がある。

具体的には、50 歳台を中心に引下げを行った平成 23 年の人事院勧告における俸給表の改定内容を勘案し、本市の実情に適合するよう改定を行うことが適当である。また、給与構造の見直しによる給料表の切替え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。

(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 of 3.94 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) 改定の実施時期等

本年の民間給与との較差に基づく給与改定は、この改定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) から実施することが適当である。

なお、公民給与は、4 月時点で比較し均衡を図ることとしており、4 月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る公民較差相当分を解消させる観点からの所要の調整を行うことが情勢適応の原則にも適うものである。

この調整については、施行後速やかに行われる必要があること、弾力的な調整を行う場合は月例給より特別給としての期末手当が適当と考えられることなどから、本年 12 月期の期末手当の額において、本年 4 月からこの改定の実施の日の前日までの間の公民較差相当分について、制度的に調整するよう所要の措置を執ることが適当である。

2 給与に関するその他の課題

本市においては、平成 19 年度から、給与構造の見直しの一環として、昇給カーブのフラット化、統括主任級と主任級の統合など、職務、職責を重視した給与構造への転換に順次取り組んできたところである。

国においては、平成 18 年度から給与構造改革を実施するとともに、近年、50 歳台、特に後半層において、官民の給与差が相当程度存在している状況にあるとし、各種の措置が実施されている。本年の人事院の報告及び勧告においても、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、所要の措置が必要とされたところである。

本市においても、年齢層別では国と同様の傾向がみられるため、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。

3 公務運営の改善について

近年の厳しい財政状況の下、徹底した行財政改革が進められる中で、引き続き質の高い市民サービスを提供するためには、本市に勤務する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る。本市では、本年 3 月に「真のワーク・ライフ・バランス」推進計画が策定され、市民一人一人が仕事や家庭生活、地域生活などの各場面でのつながりを再構築し、自らの望む生き方・働き方を選択することで、単なる時間のバランスを超えた心の調和を得ることができる社会の実現を目指すこととしている。このような中で、各任命権者にあっては、なお一層、職員のワーク・ライフ・バランス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必要があるとともに、業務の優先順位の明確化や適切な到達レベルの設定、適確なマネジメントによる積

極めかつ効率的な業務の推進及び業務量に見合った適正な人員配置を行うことも必要である。

(1) 勤務環境の整備

長時間労働は、心身の健康を損なうおそれがあるのみならず、職場以外の場でのつながりを築く時間や意欲を奪い、職員それぞれのワーク・ライフ・バランスの実現に当たって、阻害要因となり得るものである。

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 年度における総時間外勤務時間数を基準としてその 2 割を削減するという目標について、昨年度におおむね達成されたところである。今後も、時間外勤務の更なる縮減に向けて、取組を継続するとともに、本市が職員に対して安全配慮義務を負っていることを踏まえ、特定の職員に強い負荷が掛かることのないよう配慮することが望まれる。

時間外勤務の更なる縮減に当たっては、業務量を所与のものとして捉え、それを遂行するために時間を掛けることを惜しまないという旧来の考え方から脱却し、時間は限りある資源であるという前提に立ち、局区長をはじめとする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である。

また、職員の心の健康の保持について、これまでから種々の取組が実施されているが、休職発令者に占める心の病によるものの割合は依然として高い水準で推移しており、メンタルヘルスケア対策は引き続き重要な課題である。こうした状況を踏まえ、市長部局においては、本年 4 月に「京都市メンタルヘルスケア指針」を策定し、これまでの個人や管理監督者によるケア等に加え、新

たに、職場全体によるケアという視点を採り入れたところである。同指針が指摘するとおり、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。あわせて、職場における暴言などのパワーハラスメントについて、上司から部下だけでなく、同僚間や部下から上司にも行われるものであり、組織で働く誰もが当事者となり得るという前提に立って、各任命権者において、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

ア 高齢期の雇用

平成 25 年度以降、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に引き上げられることに伴い、雇用と年金の接続が課題となっており、国家公務員については、当面は再任用の義務化により対応する方針が示されている。

人事院は、本年の報告において、当該再任用制度の下では、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であるとしている。

本市においては、職種、年齢構成等が国と異なる部分があることも踏まえ、国の状況を注視しつつ、雇用と年金の接続の観点から、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、定年前の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。

イ 人材の育成

本市の人事評価制度は、昨年度から本格実施されたところであるが、引き続き、その目的である人材の育成と組織の活性化を図るために広く活用するとともに、適正に運用していくことが必要である。

課長級以上の職員については、今年度から人事評価の結果を翌年度の昇給及び勤勉手当に反映させる制度が導入されている。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、職員の意欲と能力を引き出し、組織の活性化につながると考えられることから、更に推進することが必要であるが、その運用に当たっては、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、仕事の結果や成果を数値的に把握できるとは限らない業務が存在する公務の特性にも留意のうえ、人事評価制度の運用状況を十分に検証し、職員にとってより納得性の高いものとしていくことが求められる。

また、市長部局においては、京都市人材活性化プランが最終年度を迎え、本プランに掲げる取組がおおむね実施されている。今後は、個々の職員が、期待される役割を自ら考え、その意欲と能力を高めることができるように研修や人事管理を行うなど、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。

ウ その他

本市では、任用根拠や勤務形態が異なる職員がそれぞれ市民サービスの重要な担い手として、日々職務に精励しているところである。各任命権者においては、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。

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。

別紙第 2

勸 告

本委員会は、職員の給与について、市内民間給与の水準を基に、次の措置を執られるよう勧告する。

1 給料表

- (1) 行政職給料表については、別紙第 1 の報告に基づき改定すること。
- (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) 給与構造の見直しによる給料表の切替えに伴う経過措置額の算定基礎となる額について、別紙第 1 の報告に基づき改定すること。

2 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。

また、この改定の実施の日の前日までの期間に係る公民較差相当分を解消させる観点からの調整については、別紙第 1 の報告に基づき実施すること。