

(お知らせ)

平成 26 年 9 月 18 日
京都市人事委員会事務局
(調査担当 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

- ① 月例給与の引上げ（民間給与との較差：948 円，0.24%）
給料表の引上げは，平成 11 年以来 15 年ぶり
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）の引上げ（0.15 月分）
支給月数 3.95 月→4.10 月。ボーナスの引上げは，平成 19 年以来 7 年ぶり
- ③ 初任給調整手当及び通勤手当の引上げ
- ④ 平均年間給与は，約 7.6 万円の引上げ

1 民間給与との比較

(1) 月例給

○ 本市職員の給与と民間給与との較差（平成 26 年 4 月分）

民間の給与 (A)	職員の給与 (事務・技術職員) (B)	較 差	
		(A) - (B) = (C)	(C) / (B) × 100
403,541円	402,593円	948円	0.24%

(注) 比較の対象とした本市職員の平均年齢は，42.4 歳，平均勤続年数は，18.8 年である。

(2) 特別給（ボーナス）

民間の支給月数	4.12月分	本市職員の支給月数	3.95月分
---------	--------	-----------	--------

2 本年の給与改定（勧告事項）

(1) 月例給

- ・ 本市職員の給与が民間給与を 948 円（0.24%）下回っており，公民の給与較差を解消するため，給料表の引上げ改定が必要。

(2) 期末手当及び勤勉手当

- ・ 本市職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数が，市内民間事業所で支払われた特別給の支給月数を下回っており，0.15 月分の支給月数の引上げが必要。
- ・ 本年の人事院勧告を勘案し，勤勉手当の支給月数を引き上げることが適当。

(3) その他の手当

初任給調整手当及び交通用具使用者に係る通勤手当について，国に準じた改定を行うことが適当。

(4) 改定の実施時期

- ・ (1) 及び (3) については，平成 26 年 4 月 1 日から実施すること。
- ・ (2) については，この改定を実施するための条例の公布の日から実施すること。

3 給与制度の総合的見直し

国の改定状況、他の地方公共団体の動向等を考慮しつつ、本市の実情を踏まえ、より本市にふさわしい給与制度について早急に検討していく。

4 給与に関するその他の課題

(1) 高齢層職員の給与水準及び給与制度

引き続き、国及び他の地方公共団体の状況を踏まえ、検討を行う必要がある。

(2) 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

国において同様の経過措置が廃止されたことを踏まえ、本市においても、本年度末をもって当該経過措置を廃止することが適当。

(3) 住居手当

他の地方公共団体の動向を踏まえ、制度の在り方について検討する必要がある。

5 公務運営の改善について

(1) 人材の確保、育成等

- ・ 職員採用について、本委員会では、引き続き、採用試験の在り方等について検討し、求める人材を確保するための取組を更に発展させていく。
- ・ 人事評価制度については、地方公務員法改正の趣旨も踏まえ、引き続き、適切に運用していく必要がある。
- ・ 公務員倫理の保持について、昨年度に引き続き、職員の懲戒処分事案が相次いで発生しており、極めて憂慮すべき事態である。これまで以上に職員が公私にわたって高い規範意識を持つよう全庁を挙げて徹底した意識改革に取り組む必要がある。
- ・ 職員による不適切な事務処理の事案も発生しており、これらを未然に防ぐ方策が各職場で適切に採られるよう絶えず事務の点検が必要。

(2) 女性職員の登用

- ・ 複雑かつ多様な行政需要に的確に対応するため、あらゆる施策に女性の視点を取り入れていくことが重要であり、女性職員の登用拡大に向け、更に積極的に取り組んでいく必要がある。
- ・ 女性職員の登用を推進するには、家庭生活と仕事との両立を支援することが重要であり、男女を問わず職務に精励することのできる勤務環境を整備することが必要。
- ・ 女性職員が継続して仕事のキャリアを積んでいくためには、家庭における男女の役割分担に関する職員の意識を変えていくこと、女性職員のキャリアアップのための多様な事例を示すこと等も重要。

(3) 勤務環境の整備

- ・ 時間外勤務の縮減については、トップによるマネジメントの下で、業務のスリム化や効率的な業務の推進を図ることが必要。また、本市が職員に対して負っている安全配慮義務を果たすため、特定の職員に業務量が偏ることのないよう配慮するとともに、業務量に見合った適正な人員配置を行うこと等が必要。
- ・ 次世代育成支援対策推進法の有効期限の延長に伴い本年度中に策定する必要がある「仕事と子育て両立支援プラン」等については、子育て中の職員が家庭生活と仕事の双方において充実感を得られるようにしていくという視点が重要。
- ・ 「京都市職員メンタルヘルスケア指針」等に掲げる取組を引き続き行うことにより、職員が心健やかに職務に従事することができる職場環境を確保する必要がある。

(4) その他

- ・ 任用根拠や勤務形態の異なる職員を含めた全ての職員がより意欲を持って働くことができるよう、引き続き適切な制度運用を図る必要がある。

【参 考】

1 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 610 事業所のうち、168 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 88.1%，調査実人員 7,473 人）。

2 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
6,421 千円	6,497 千円	76 千円

3 近年の人事委員会勧告内容

年	月 例 給		期末・勤勉手当	
	公 民 較 差	改 定	支給月数	改 定
22	△110 円 (△0.03%)	なし	3.95	△ 0.20
	8,902 円 (2.23%)			
23	△766 円 (△0.19%)	住居手当引下げ	3.95	なし
	8,216 円 (2.06%)			
24	△1,091 円 (△0.27%)	給料表引下げ	3.95	なし
25	△16 円 (△0.004%)	なし	3.95	なし
26	948 円 (0.24%)	給料表引上げ	4.10	+ 0.15

(注)1 平成 22～23 年は、上段が給与減額措置前の給与による較差、下段は給与減額措置後の給与による較差である。

2 期末・勤勉手当の支給月数は、改定後の月数である。

4 人事院勧告における初任給調整手当及び通勤手当の改定内容（人事院の「給与勧告の骨子」より抜粋）

(1) 初任給調整手当

医療職俸給表（一）の改定状況を勘案し改定

(2) 通勤手当

交通用具使用者に係る通勤手当について、民間の支給状況等を踏まえ、使用距離の区分に応じ 100 円から 7,100 円までの幅で引上げ