

(お知らせ)

平成 25 年 9 月 25 日  
京都市人事委員会事務局  
(TEL: 213-2158)

## 「職員の給与に関する報告」について

本年の給与報告のポイント [報告日: 平成 25 年 9 月 25 日]

### 月例給, 期末・勤勉手当 (ボーナス) とともに改定なし

- ① 職員給与は民間給与を 16 円 (0.004%) 上回っているが, その較差が極めて小さいことに加え, 本年 7 月から実施されている給与減額措置を勘案し, 月例給の改定は見送り
- 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

民間の給与 (A)	職員の給与(B) (事務・技術職員)	較 差	
		(A)-(B)=(C)	(C)/(B)×100
403,278 円	403,294 円	△16 円	△0.004%

(注)1 平成 25 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。

(参考) 本年 4 月から給与減額が行われていたと仮定した場合の概算値

民間の給与 (A)	職員の給与(B) (事務・技術職員)	較 差	
		(A)-(B)=(C)	(C)/(B)×100
403,278 円	386,648 円	16,630 円	4.30%

(注) 本年 7 月から実施の給与減額措置が, 4 月から実施されていたと仮定して試算した概算値である。

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

## 2 給与制度の総合的見直しについて

国及び他の地方公共団体の動向も注視しつつ, より本市にふさわしい給与制度について検討していく。

### 3 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

50歳台の職員の給与水準及び給与制度の在り方を検討する必要について昨年言及したところであるが、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

経過措置導入時から相当の時間が経過していること、国においては平成26年3月に経過措置が廃止されることを踏まえ、本市における取扱いについて検討する必要がある。

#### (3) 住居手当

国をはじめ自宅に係る住居手当を廃止する団体が増えているという状況や市内民間事業所の支給状況を注視する必要がある。

### 4 公務運営の改善について

#### (1) 人材の確保・育成

- ・ 職員採用について、本委員会では、多様で有為な人材の確保に努めてきたところであるが、今後も、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。
- ・ 人材育成については、「京都市職員力・組織力向上プラン」に掲げる人材育成のための取組項目を着実に実行するため、職員への意識付けを行う必要がある。
- ・ 人事評価制度については、評価者と被評価者の双方が制度の理念や仕組みを正しく理解し、コミュニケーションを図りながら、適切に運用し、適確に活用することが重要である。

#### (2) 雇用と年金の接続

- ・ 公的年金の支給開始年齢の段階的な引き上げに伴い、定年退職する職員が再任用を希望する場合は、原則として当該職員を再任用する措置を講じる必要がある。
- ・ 再任用職員が定年までに培った経験や知識を最大限いかすとともに、組織全体の活力の維持向上を図る必要がある。

#### (3) 勤務環境の整備

- ・ 職員のワーク・ライフ・バランスを実現するための環境を整備することは、質の高い市民サービスの提供等の観点からも重要である。
- ・ 時間外勤務の縮減について、全ての管理監督職員は、業務の進捗状況の把握や柔軟な業務分担など、適切なマネジメントを行う必要がある。また、任命権者においては、業務の抜本的な見直しや適正な人員配置を行うことも必要である。
- ・ メンタルヘルス対策については、「京都市職員メンタルヘルスカケア指針」等に基づき、職場全体での継続的なサポートに引き続き取り組んでいく必要がある。

#### (4) 公務員倫理の保持

本年度に入り、職員の不祥事が相次いで発生していることは、非常に憂慮すべき事態である。職員一人一人が全体の奉仕者として公私にわたって高い規範意識を持つよう、取組を継続する必要がある。

#### (5) 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、職員の業務、配置及び勤務条件について、適切な制度運用を図る必要がある。

### 5 適正な給与の確保の要請

本年7月から実施されている給与減額措置については、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にあることから遺憾であり、減額措置が終了する平成26年4月以降は、本報告に基づく給与水準が確保されるよう、市会及び市長に要請する。

## 【参考】

### 1 職員の状況（平成 25 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（事務・技術職員）の総数は 5,995 人である（平均年齢 41.9 歳，平均勤続年数 18.2 年）。

### 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 626 事業所のうち，172 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 85.5%，調査実人員 7,279 人）。

### 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
20	83 円 ( 0.02% )	なし	4.50	なし
21	△783 円 ( △0.19% )	給料表 引下げ	4.15	△ 0.35
	2,097 円 ( 0.51% )			
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

(注)1 平成 21～23 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 現在実施されている給与減額措置（平成 25 年 7 月～平成 26 年 3 月）

#### 給料及び地域手当

課長級以上 △6.4%

課長補佐・係長級 △4.8%

その他の職員 △3.6%

#### 管理職手当

局長級 △10%

部長級 △ 5%