



人 委 第 137 号

平成 25 年 9 月 25 日

京都市会議長 橋 村 芳 和 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について

本委員会は、地方公務員法第 8 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のとおり報告します。

# 目 次

## 報 告（別紙）

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 .....	7
6	人事院の報告 .....	7

## む す び

1	給与の改定について .....	11
2	給与制度の総合的見直し .....	12
3	給与に関するその他の課題 .....	13
4	公務運営の改善について .....	14
5	適正な給与の確保の要請 .....	18



## 別紙

# 報 告

本委員会は、昨年9月12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25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、10,507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	337,533円	人 員	5,995人
	扶養手当	9,833	平均年齢	41.9歳
	管理職手当	5,494	平均勤続年数	18.2年
	地域手当	35,339	平均扶養親族数	1.0人
	住居手当	8,301	男女別	男 67.6%
	その他の手当	27	構成比	女 32.4
	合 計	396,527	学歴別	大学卒 69.5%
		構成比	短大卒 9.5	
			高校卒 20.2	
			中学卒 0.8	

(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25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。

なお、従来、公民の給与比較の対象としている事務・技術関係職種の従業員が少数であると考えられていた産業について、民間給与の状況をできる限り広く把握するため、本年調査から調査対象とすることとし、調査対象を全産業に拡大した。

### ◎ 平成25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626事業所
調査事業所	層化無作為抽出法により抽出した172事業所
調査実人員	7,279人(うち事務・技術関係職種6,096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211,644円、短大卒166,327円、高校卒159,288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8.4%(昨年11.1%)、高校卒で36.5%(同15.5%)、据え置いた事業所は、大学卒で91.6%(同

87.5%)、高校卒で63.5%(同78.9%)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14.2%と昨年(14.0%)と同水準であり、ベースアップを中止した事業所の割合は14.8%と昨年(19.8%)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、86.8%と昨年(87.7%)と同水準であり、定昇率(額)については、昨年と比べて増額した事業所の割合は15.4%(昨年23.0%)、減額した事業所の割合は16.7%(同12.9%)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25年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は、21.2%(昨年21.7%)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15,268円、配偶者と子1人の場合21,100円、配偶者と子2人の場合26,522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、56.3%であり、そのうち、借家・借間居住者に対しては98.3%、自宅居住者に対し

ては74.0%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3.96月分に相当している。

区 分 項 目		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	356,956 円
特別給の 支給額	下半期 (A <sub>1</sub> )	356,039	281,610
	上半期 (A <sub>2</sub> )	751,238	454,360
特別給の 支給月数	下半期 (B <sub>1</sub> )	671,672	444,280
	上半期 (B <sub>2</sub> )	2.10 月分	1.66 月分
年 間 の 平 均	下半期 (B <sub>1</sub> /A <sub>1</sub> )	1.88	1.57
	上半期 (B <sub>2</sub> /A <sub>2</sub> )	3.96 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24年8月から平成25年1月まで、上半期とは平成25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25年京都市職員給与等実態調査」及び「平成25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・技術職員、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16円(0.004%)上回っていた。

また、本年7月からの給与の減額が本年4月から行われていたと仮定して試算した場合の本市職員の給与は、民間給与を16,630円(4.30%)下回っている。

(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	403,278円	403,294円	△16円	△0.004%

(注) 平成25年4月分の給与の比較である。

(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)

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	403,278円	386,648円	16,630円	4.30%

(注) 職員の給与及び較差の欄の表示は、本年7月からの給与減額措置が、本年4月から行われていたと仮定して試算した場合の概算値である。

◎ 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24年4月の給料月額を経験年数別にラスパイレース方式により比較すると、次のとおりとなる。(総務省平成24年地方公務員給与実態調査)

区 分	ラスパイレース指数	(参考値)
本市職員	111.1	102.7

(参考)

指定都市平均	109.3	101.1
都道府県平均	107.5	99.3
特別区	108.3	100.1
市平均	106.9	98.8

(注) 1 国家公務員を100とした数値である。

2 「参考値」は国家公務員の給与減額措置がないとした場合の値である。

## 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0.7%、本市では0.5%下落している。

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」64ページ第19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	304,382円	7,801世帯	3.06人	1.34人	57.8歳

## 6 人事院の報告

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。

報告の主な内容は、次のとおりである。

### 給与等に関する報告の骨子

#### I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 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勧告・報告を行うことは、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

約12,500民間事業所の約49万人の個人別給与を実地調査(完了率88.6%)

\* 民間給与を広く把握し、公務員給与に反映させるため、本年から調査対象を全産業に拡大

**<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）** 76円 0.02%  
**（給与減額支給措置による減額後）** 29,282円 7.78%  
 { 行政職俸給表(一)…現行給与（減額前）405,463円 平均年齢43.1歳 }  
 { （減額後）376,257円 }

- 官民較差が極めて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であることから、月例給の改定は行わない  
 \* 勧告の前提となる官民比較については、給与減額支給措置は民間準拠による水準改定とは別に東日本大震災に対処するため、本年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを踏まえ、給与法に定める給与額に基づき実施

**<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（減額前））は、民間の支給割合（3.95月）と均衡しており、改定は行わない  
 ・ 給与減額措置が行われていることを勘案  
 （参考）減額後の公務の支給月数3.56月分相当

### Ⅲ 給与制度の総合的見直し等

給与構造改革に関する勧告を行ってから8年が経過し、我が国の社会経済情勢は急激に変化。国家公務員給与については一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきている。

国家公務員の給与に対する国民の理解を得るとともに、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力の維持・向上を図っていくため、俸給表構造、諸手当の在り方を含め、給与制度の総合的な見直しについて検討を進め、早急に結論

- **民間の組織形態の変化への対応** 部長、課長、係長等の間に位置付けられる従業員についても来年から官民比較の対象とする方向で検討
- **地域間の給与配分の在り方** 地域の公務員給与が高いとの指摘。地域における官民給与の実情を踏まえ、更なる見直しについて検討  
 \* 民間賃金水準の低い全国1/4の12県の官民較差と全国の較差との率の差は実質的に2ポイント台半ば
- **世代間の給与配分の在り方** 地域間給与配分の見直しと併せて、民間賃金の動向も踏まえ、50歳台、特に後半層の水準の在り方を中心に給与カーブの見直しに向けた必要な措置について検討
- **職務や勤務実績に応じた給与**
  - **人事評価の適切な実施と給与への反映**  
 人事評価の適切な実施が肝要。昇給の効果の在り方等について検討
  - **技能・労務関係職種の給与の在り方**  
 業務委託等により行政職(二)職員の削減が一層進められることが必要。直接雇用が必要と認められる業務を担当する職員を念頭に民間の水準を考慮した給与の見直しを検討
  - **諸手当の在り方** 公務の勤務実態や民間の手当の状況等を踏まえ必要な検討
- \* **給与構造改革における昇給抑制の回復**  
 平成26年4月1日の昇給回復は、45歳未満の職員を対象とし、最大1号俸上位の号俸に調整

#### Ⅳ 雇用と年金の接続

閣議決定を踏まえ、各府省において現行の再任用を活用した雇用と年金の確実な接続を図る必要

##### ○ 雇用と年金の確実な接続のための取組

- ・ 職員に対する周知，希望聴取
- ・ 再任用職員の能力と経験をいかせる職務への配置等
- ・ 再任用に関する苦情への対応
- ・ 高齢期雇用を契機とした人事管理及び行政事務の執行体制の見直し等

##### ○ 再任用職員の給与

- ・ 再任用職員の俸給水準や手当の見直しについては，公的年金が全く支給されない民間再雇用者の給与の実態を把握した上で，再任用職員の職務や働き方等の実態等を踏まえ検討
- ・ 民間では，公的年金が全く支給されない再雇用者の給与水準を一部支給される再雇用者の給与水準から変更しない事業所が多く，転居を伴う異動の場合に単身赴任手当を支給する事業所が大半

\* 年金支給開始年齢が 62 歳に引き上げられる平成 28 年度までには，再任用の運用状況を随時検証しつつ，本院の意見の申出(平成 23 年)に基づく段階的な定年の引上げも含め再検討がなされる必要

#### Ⅴ 適正な給与の確保の要請

給与減額支給措置が終了する平成 26 年 4 月以降の給与については，本年の報告に基づく民間準拠による給与水準が確保される必要。国会及び内閣に対し，勧告制度の意義・役割に深い理解を示し，民間準拠による適正な給与を確保するよう要請

### 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 これまでの改革の経緯を踏まえた留意点

- ・ 全体の奉仕者である公務員の人事管理の特性を踏まえ，人事行政の公正確保や労働基本権制約の代償機能の確保の観点からの十分な議論が必要
- ・ 制度官庁や各府省人事当局の実務家等の知見を活用して実効性ある制度設計を行う必要
- ・ 公務員制度は行政の基盤となる制度であり，改革は広く関係者の合意に基づいて行う必要

##### 2 今後の国家公務員制度改革の検討に当たっての論点

###### (1) 幹部職員人事の一元管理

内閣人事局の役割と各省大臣の組織・人事管理権との調和等を考慮して適切な制度設計を行う必要。中立・第三者機関が選考基準設定等に関与する必要

###### (2) 内閣人事局の設置と人事院の機能移管

- ・ 級別定数は重要な勤務条件であり，労働基本権制約の下では，級別定数に関する機能は中立・第三者機関が代償措置として担う必要
- ・ 任用の基準，採用試験及び人事院が所掌している研修は，人事行政の公正確保の観点から特に重要な事務であり，これまでどおり中立・第三者機関が担う必要

###### (3) 自律的労使関係制度

本院はこれまで自律的労使関係制度について議論を尽くすべき重要な論点を提起。十分な議論は行われておらず，未だ国民の理解は得られない状況

## II 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

#### (1) 幹部職員等の育成・選抜に係る人事運用の見直し等

管理職へは採用年次により一律的に昇任させるのではなく、幹部職員等として必要な能力・適性を判断して選抜を行うなど、能力・適性に基づく人事運用が一層進められるよう各府省に働きかけ

#### (2) 人事評価の適切な実施・活用

公務組織の活力を保つためには、各職員の勤務実績が人事評価に的確に反映され、その結果を活用した人事管理を推進する必要。政府における人事評価制度・運用の改善等の検討に協力

### 2 採用試験等の見直し

#### (1) 国家公務員採用試験への英語試験の活用

平成 27 年度総合職試験から外部英語試験を導入。本年秋を目途に全体の概要を公表できるよう検討

#### (2) 就職活動時期の見直しへの対応

民間の就職活動後ろ倒しを踏まえ、平成 27 年度試験日程等について検討。平成 26 年度試験日程の発表と合わせて周知

### 3 女性国家公務員の採用・登用の拡大と両立支援

#### (1) 女性国家公務員の採用・登用の拡大

女性職員を対象とする管理能力向上のための研修の拡充等の新たな取組を推進

#### (2) 両立支援の推進

- ・ 本日、配偶者帯同休業制度の導入について意見の申出。育児・介護を行う職員へのフレックスタイム制や短時間勤務制の適用の拡大等について早期に成案を得るよう検討
- ・ 男性職員の育児休業の取得が進まない要因等を職員の意識調査で把握し、必要な対応を実施
- ・ 超過勤務の縮減には、厳正な勤務時間管理などが肝要。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

## む す び

職員の給与等の実態及び給与の決定に係る基礎的諸条件は、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

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 16 円（0.004%）上回っていた。

本年は、7 月から「平成 25 年度における京都市職員の給与の額の特例に関する条例」等の適用により、給料及び地域手当について、課長級以上 6.4%、課長補佐・係長級 4.8%、その他の職員 3.6%、管理職手当について、局長級 10%、部長級 5%の減額措置が実施されており、この減額措置が本年 4 月から行われていたと仮定して試算した場合には、本市職員の給与は民間給与を 16,630 円（4.30%）下回ることとなる。

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るが、本年の公民の給与較差が極めて小さく、給料表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であることに加え、本年 7 月から給与減額措置が実施されていることを勘案し、給料表及び諸手当の改定を行うことは適当でないと判断した。

## (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 3.96 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。

## 2 給与制度の総合的見直し

本年の人事院の報告においては、国家公務員の給与構造改革以降の社会経済情勢の変化等を踏まえ、国家公務員の給与に対する国民の理解を得るとともに、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力の維持・向上を図っていくために、給与減額支給措置終了後、給与制度の見直しを実施することができるよう、所要の準備を進めるとの方針が表明された。

具体的な検討課題としては、①民間企業の組織形態の変化に対応した職種別民間給与実態調査の見直し、②地域間の給与配分の見直し、③世代間の給与配分の見直し、④職務や勤務実績に応じた給与の 4 項目が示され、今後、各職務の級の水準や給与カーブの設定等の俸給表構造の在り方、俸給を補完する諸手当の在り方を含め、給与制度を総合的に見直していくとのことである。

本市においては、平成 19 年度から給与構造の見直しに順次取り組んできたところであるが、引き続き、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

昨年の本委員会の報告・勧告においては、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を検討する必要について言及するとともに、公民較差を解消するため、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、給料表の引下げを求めたところである。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

本市においては、平成19年度から実施した給与構造の見直しの一環として、給与の年功的上昇の抑制のため、国家公務員の行政職俸給表(一)を基本とし、給料表水準を引き下げるとともに、昇給カーブのフラット化を実施した。その際、国の給与構造改革における俸給月額経過措置等を考慮し、本市においても同様の経過措置を設けたところであるが、本市の給与構造の見直しによる給料表の切替え時から相当の期間が経過していること、国においては、平成26年3月に給与構造改革の経過措置が廃止されることを踏まえ、その取扱いについて検討する必要がある。

#### (3) 住居手当

本市における住居手当制度は、市内民間事業所における支給状況を反映し、制度上借家・借間と自宅の区別を設けていないなど、国や他の多くの地方公共団体とは異なったものになっているが、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

限られた人的資源・物的資源の中で、複雑多様化し、常に変化する行政課題に対して、柔軟かつ的確に対応していくためには、多様な能力や経験を持つ人材を確保し、育成することが重要な課題となっている。

本委員会においては、これまでから、大学でのガイダンスの実施、採用情報のメールマガジンの配信や就職サイトへの掲載等の手段を利用して、受験者の確保に取り組むとともに、人物重視による職員採用試験を実施することにより、多様で有為な人材の確保に努めている。今後も、絶えず受験者確保策や採用試験制度の在り方について検証し、任命権者とも連携を深めながら、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こととしたい。

また、人材の育成については、平成 25 年 3 月に策定された「京都市職員力・組織力向上プラン」において、目指すべき職員像を示したうえで、職員一人一人がこの職員像に近付いていくよう能力開発・人材育成に本気で取り組む組織風土を構築することをポイントとして、基本方針とそのための実施計画が定められたところである。任命権者においては、本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、職員一人一人への意識付けをしっかりとしていく必要がある。

さらに、本市の人事評価制度については、人材の育成と組織の活性化を図るために平成 23 年度から本格実施されているところであるが、その目的を十分に達成するためには、評価者及び被評

働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、適切に運用するとともに、任命権者において、制度の効果を十分に検証し、国及び他の地方公共団体の状況も踏まえつつ、制度を的確に活用することが重要である。

## **(2) 雇用と年金の接続**

公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢の段階的な引上げに伴う雇用と年金の接続に関し、民間事業者は雇用する労働者について法律により 65 歳までの雇用を確保するための措置を講じることとされ、国は人事管理の徹底等とともに定年退職する職員で希望するものを原則として再任用することを閣議決定したところである。本市においても、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。

また、限られた人的資源・物的資源の中で、質の高い市民サービスを提供するため、市政の各分野において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、全ての職員が高い士気を持ち、安心して生き生きと働くことができるよう配慮することにより、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、職員の生活の充実や心身の健康保持だけでなく、職場の活性化や公務能率の向上、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。

とりわけ、長時間勤務は、ワーク・ライフ・バランスの実現にとって阻害要因となり得るものである。

本市における総時間外勤務時間数は、これまでの各任命権者の種々の取組により減少してきているものの、更なる時間外勤務の縮減に向けて取り組む必要がある。

時間外勤務の命令者をはじめとする全ての管理監督職員においては、職員が健康の保持に配慮しつつ効率的に仕事に取り組める職場風土を醸成していくとともに、特定の職員に時間外勤務が偏らないよう業務の進捗状況の把握や時宜に応じた柔軟な業務分担をするなど、適切なマネジメントを行うことが必要である。その際には、命令に基づかない時間外勤務及びいわゆる持ち帰り残業が生じることのないよう管理が必要である。

また、任命権者においては、業務の抜本的な見直し、政策課題や業務量に応じた適正な人員配置等を行うことにより、時間外勤務の縮減に取り組み、本市が職員に対して負っている安全配慮義務を果たしていくことが必要である。

加えて、メンタルヘルス対策については、心の病のため休職した職員の数が、平成 14 年 3 月に「京都市職員のメンタルヘルスケアプラン」を策定して以降平成 18 年度までは増加傾向にあったが、その後の平成 19 年度から平成 24 年度までは、横ばい傾向にあり、これまでの対策に一定の効果があったものと考えられる。

職員が心健やかに職務に従事することができるようにすることは、組織の活力を維持し、質の高い市民サービスを提供するために不可欠であることから、各任命権者においては、「京都市職員メンタルヘルスケア指針」等に基づき、①職員の心の健康の保持増進、②メンタルヘルス不調の職員の早期把握及び早期対応、③休職者の円滑な職場復帰支援と再発予防に引き続き取り組んでいく必要がある。

特に、組織改正、人事異動等により職場環境が変化する時期にメンタルヘルス不調となる職員が多くなっていることを踏まえ、職場全体で職員を継続的にサポートしていく取組が必要である。

さらに、職員の勤労意欲を減退させ、正常な公務運営に支障を及ぼす要因となるハラスメントの防止に引き続き努めることが必要である。

#### **(4) 公務員倫理の保持**

公務員倫理の保持については、これまでから全庁的に様々な取組が行われているところである。それにもかかわらず、本年度に入り、職員の不祥事、特に、公務外の非違行為による懲戒処分事案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。

こうした事態を受け、任命権者においては、本年9月から服務監察体制を強化したところである。この体制強化を実効あるものとし、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**

本市では、市政の重要な担い手として、任用根拠や勤務形態の異なる職員が相当数存在しているところである。各任命権者においては、これらの職員も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

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。

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、国から一律の減額要請がなされるとともに地方交付税を削減されるという異例の状況の下での臨時・特例的なものと受け止めてはいるものの、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必要があると考える。

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、本委員会の報告・勧告に基づく適正な給与を確保されるよう要請する。