

(お知らせ)

平成 28 年 9 月 12 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

### 本年の報告及び勧告のポイント

月例給は据置き、ボーナスは3年連続で引上げ（平均年間給与は、約4.0万円の引上げ）

- ① 本市職員給与が民間給与を下回っているが、その較差が62円（0.02%）と極めて小さいことから、月例給の改定は見送り
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）の支給月数は、民間（4.32月分）を下回っていることから、0.1月分引上げ

支給月数 4.20月→4.30月

## 1 民間給与との比較

企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の市内595事業所の中から無作為抽出した158事業所を対象に、本年4月分の給与等の実態を調査した（調査完了率91.1%、調査実人員8,264人）。

### (1) 月例給

本市職員（事務・技術職員）と市内民間従業員（事務・技術関係職種）の平成28年4月分給与を役職段階、学歴、年齢を同じくするもの同士で比較（ラスパイレス方式）

民間の給与 (A)	職員の給与 (B)	較 差	
		(A)-(B)=(C)	(C)/(B)×100
402,491円	402,429円	62円	0.02%

(注) 1 いずれも、本年度の新規採用者は含まれていない。

(注) 2 比較給与は、給料、扶養手当、管理職手当、地域手当、住居手当等の合計額である。

(注) 3 比較の対象とした本市職員の平均年齢は、42.2歳、平均勤続年数は、18.4年である。

### (2) 特別給（ボーナス）

昨年8月から本年7月までの1年間における民間の支給月数と本市職員の支給月数を比較

民間の支給月数	4.32月分	本市職員の支給月数	4.20月分
---------	--------	-----------	--------

## 2 本年の給与改定

### (1) 月例給

- ・ 民間給与との較差が62円（0.02%）と極めて小さく、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から、月例給の改定を行うことは適当でない。

### (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、支給月数を0.1月分引き上げることが適当である。
- ・ 本年の人事院勧告等を勘案し、勤勉手当の支給月数を引き上げることが適当である。

### (3) 改定の実施時期

本年12月に支給される勤勉手当から実施

### 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

- ・ 国が導入している高位号給から昇格した場合の給料月額増加額を縮減する措置については、本市がこれまで進めてきた「職務・職責を重視した給与構造への転換」という考え方にそぐわない面があるとともに、昇任意欲等への影響が懸念されるため、慎重な検討が必要である。
- ・ 国が導入している 55 歳を超える職員は原則として昇給しないこととする措置については、給与制度の総合的見直しが完成する平成 31 年 4 月にかけて、高齢層職員の給与水準は段階的に低下していくことが見込まれるため、直ちに実施する必要性は認められないものの、引き続き、他の地方公共団体の動向等を注視しつつ、今後の給与水準の動向等を検証のうえ、検討を行うことが適当である。

#### (2) 配偶者に係る扶養手当

- ・ 現時点において、本市の扶養手当支給状況は、市内民間事業所における支給状況とほぼ均衡が取れているといえる状況にあるが、今後、国及び他の地方公共団体の動向も注視しつつ、本市の扶養手当制度の在り方について、引き続き研究していく。

### 4 人事管理に関する課題

#### (1) 有為な職員の確保

- ・ 職員採用試験の受験者を確保するための効果的な広報活動や採用試験制度の在り方について、引き続き検討していく。

#### (2) 昇任意欲の醸成と女性職員のキャリア形成の推進

- ・ 管理職員の候補となり得る女性職員の層の拡大が重要な課題であり、女性職員が昇任意欲を持ちにくい状況があるとすれば、その背景を把握し、改善策を講じる必要がある。

#### (3) 働き方の改革

- ・ 働き方の改革が重要な社会的課題となってきたことに加え、本市においては、「真のワーク・ライフ・バランスを実現するまち・京都」を目指すべき未来像の一つとして掲げていることから、本市に勤務する職員が仕事と家庭や地域での生活を両立させることのできる働きやすい勤務環境を整備していくことが重要である。
- ・ こうした働き方の改革や勤務環境の整備の前提として、長時間働けることを職務遂行の条件の一つと考える価値観を廃し、より短時間で成果を挙げることの評価する組織風土を醸成するとともに、育児、介護等により時間的な制約があるとしても、それが職務遂行上の制約とはならないような業務運営を実現していくための方策を研究し、実施していく必要がある。

#### (4) 時間外勤務の縮減

- ・ 高齢化の進行により、多くの職員が家族の介護の当事者となる状況を想定し、長時間労働に依存した業務運営がいずれ立ち行かなくなるとの認識に立ち、危機感を持って臨む必要がある。
- ・ 抜本的な時間外勤務の縮減のためには、トップの取組姿勢が肝要であり、明確で強い方針を繰り返し全庁に敷衍し、職員の意識改革や具体的な行動に結びつける必要がある。
- ・ 各局区等では、時間外勤務の縮減に向け、業務の取捨選択を含むスリム化や、過剰な業務の合理化などに取り組む必要があるとともに、全ての職員が当事者として、その職位に応じた役割を果たし、組織全体として粘り強く継続的に取り組むことが重要である。

#### (5) 安全衛生その他の勤務環境の整備

- ・ 安全衛生を全てに優先させて実行するとした「京都市安全衛生方針」にのっとり、積極的に取り組む必要がある。
- ・ メンタルヘルス不調の発生予防のため、ストレスチェックの結果の分析により職場のストレス要因を把握し、職場環境の改善等に活用することが重要である。
- ・ いわゆるマタニティハラスメント等の防止に係る法整備も踏まえ、適切な措置を講じる必要がある。

## 【参 考】

### 1 勧告どおり給与改定が実施された場合の平均年間給与（事務・技術職員）

改定前	改定後	差	平均年齢
6,519 千円	6,560 千円	40 千円	42.2 歳

(注) 「平均年間給与」=平均給与×12+期末・勤勉手当（百の位を四捨五入）。

### 2 近年の人事委員会勧告の内容

年	月 例 給		期 末 ・ 勤 勉 手 当		平均年間給与の増減	
	公 民 較 差	改 定	支 給 月 数	改 定	増 減 額	増 減 率
19	5 円 （ 0.001% ）	—	4.5 月	0.05 月	2.1 万円	0.3%
20	83 円 （ 0.02% ）	—	4.5 月	—	—	—
21	△783 円 （ △0.19% ）	給料表引下げ	4.15 月	△0.35 月	△15.6 万円	△2.3%
22	△110 円 （ △0.03% ）	—	3.95 月	△0.20 月	△8.2 万円	△1.2%
23	△766 円 （ △0.19% ）	住居手当引下げ	3.95 月	—	△1.2 万円	△0.2%
24	△1,091 円 （ △0.27% ）	給料表引下げ	3.95 月	—	△1.7 万円	△0.3%
25	△16 円 （ △0.004% ）	—	3.95 月	—	—	—
26	948 円 （ 0.24% ）	給料表引上げ	4.10 月	+0.15 月	7.6 万円	1.2%
27	1,195 円 （ 0.30% ）	給料表引上げ	4.20 月	+0.10 月	5.9 万円	0.9%
28	62 円 （ 0.02% ）	—	4.30 月	+0.10 月	4.0 万円	0.6%

(注) 1 期末・勤勉手当の支給月数は、改定後の月数である。

(注) 2 平均年間給与は事務・技術職員の給与である。