

# 職員の給与等に関する報告及び勧告

令和2年10月

京都市人事委員会





人 委 第 129 号

令 和 2 年 10 月 23 日

京都市会議長 山 本 恵 一 様

京 都 市 長 門 川 大 作 様

京都市人事委員会

委員長 松 枝 尚 哉

職員の給与等に関する報告及び勧告について

本委員会は、地方公務員法第8条、第14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第1のとおり報告し、併せてその改定について別紙第2のとおり勧告します。

この勧告に対し、その実現のため、速やかに所要の措置を採られるよう要望します。



## 目 次

報 告 (別紙第1)	
Ⅰ 職員の給与等に関する報告・勧告制度の意義・役割	1
Ⅱ 職員給与の実態等	
1 職員の給与等の状況	2
2 民間給与等の状況	2
3 職員の給与と民間給与との比較	4
4 人事院の報告及び勧告	4
Ⅲ 給与の改定	
1 期末手当及び勤勉手当	5
2 月例給及びその他の給与に関する課題	5
Ⅳ 人事管理に関する課題等	5
Ⅴ 終わりに	5
勧 告 (別紙第2)	7



## I 職員の給与等に関する報告・勧告制度の意義・役割

地方公務員法第 14 条において、人事委員会は、給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置について地方公共団体の議会及び長に勧告することができる」とされている。また、同法第 26 条において、人事委員会は、毎年少なくとも一回、給料表が適当であるかどうかについて、地方公共団体の議会及び長に報告するものとし、給料表に定める給料額を増減することが適当であると認めるときは、併せて勧告をすることができる」と規定されている。

職員の給与等に関する報告・勧告制度は、地方公務員の労働基本権が制約され、民間従業員のように労使交渉によって給与その他の勤務条件を決定することができない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、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な勤務条件を確保する機能を有するものである。

本委員会は、従来から、公民給与の精確な比較を行い、職員の給与水準を市内の民間従業員の給与水準と均衡させること（民間準拠）を基本に、国や他の地方公共団体等との均衡も考慮のうえ、職員の給与に関する報告・勧告を行うとともに、少子・高齢化や価値観の多様化などの社会一般の情勢の変化も踏まえつつ、有為な職員の確保・育成、勤務環境の整備等の人事管理に関する課題について報告を行ってきている。

なお、職員の給与水準について、民間準拠を基本とするのは、

- (1) 職員の給与は、民間従業員と異なり市場原理による決定が困難であること
- (2) 職員も勤労者であり、勤務の対価として、社会一般の情勢に適応した適正な給与の確保が必要であること
- (3) 職員の給与は、市民の負担で賄われていること

などから、労使交渉等によってその時々を経済・雇用情勢等を反映して決定される民間従業員の給与に職員の給与を合わせていくことが最も合理的であり、職員をはじめ広く市民の理解と納得が得られる方法であると考えているからである。

以上の観点から、本委員会は、昨年9月12日、「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給与の実態その他職員の給与決定の基礎となる諸条件、人事行政に関する事項並びに給与その他の勤務条件に関する制度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。

## Ⅱ 職員給与の実態等

### 1 職員の給与等の状況

本委員会は、本年4月1日現在における本市職員の給与等の実態を把握するため、「令和2年京都市職員給与等実態調査」を実施した。主な調査結果は、次のとおりである。

#### (1) 期末手当及び勤勉手当

本年4月現在における本市職員（企業職員、再任用職員、臨時的任用職員、会計年度任用職員及び休職者等を除く。）の総数は、15,150人である。職員の期末手当及び勤勉手当の支給月数は、次表のとおりであり、年間4.50月分となっている。

支給期	支給月数
6月期	2.25月分
12月期	2.25月分
年間の合計	4.50月分

#### (2) その他給与

別途、必要な報告を行うこととする。

### 2 民間給与等の状況

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で、「令和2年職種別民間給与実態調査」を実施した。本年の調査については、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、特別給等に関する調査（6月29日から7月31日まで）と月例給等に関する調査（8月17日から9月30日まで）の2回に分けて実施した。

特別給等に関する調査では、次表に掲げる調査事業所（154事業所）を対象に、全国統一の内容及び方法で、昨年8月から本年7月までの直近1年間に支払われた特別給の支給実績や給与改定の状況等について調査を行った。コロナ禍において企業活動が大きな影響を受けている中ではあったものの、調査完了率は、市内民間事業所の格段の御理解と御協力により、85.7%と高いものとなり、広く市内民間事業所の給与の状況が調査結果に反映されているといえる。

なお、月例給等に関する調査については、別途、必要な報告を行うこととする。



◎ 令和2年職種別民間給与実態調査（特別給等に関する調査）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588事業所（本年は新型コロナウイルス感染症による影響を考慮して病院については対象外とした。）
調査事業所	調査対象事業所の中から層化無作為抽出法（注）により抽出した157事業所のうち調査対象外と判明した事業所を除く154事業所
調査完了事業所	132事業所（完了率：85.7%）

（注） 特定の産業や規模等に偏りが生じることのないよう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、これらの層から事業所を無作為に抽出することをいう。

（「参考資料」2ページ第1表）

～調査対象企業規模について～

本委員会は、企業規模50人以上の事業所を対象に調査を実施しているが、その理由は次のとおりである。

- ① この調査の目的は、本市職員と民間従業員の給与を、役職段階、学歴、年齢等の条件を合わせて比較するに当たっての基礎資料を得ることにあるところ、企業規模50人以上の多くの民間企業においては、本市と同様、部長、課長、係長等の役職段階を有しており、同種・同等の者同士による給与比較が可能であること
- ② 現行の調査対象となる事業所数であれば、実地による精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持することが可能であること

主な調査結果は、次のとおりである。

(1) 冬季賞与の考課査定分の配分

民間事業所における冬季賞与の考課査定分の配分状況は、部長級で56.5%、課長級で55.8%、係員で47.7%となっている。

（「参考資料」2ページ第2表）

(2) 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、所定内給与月額4.47月分に相当している。

（「参考資料」3ページ第3表）

### 3 職員の給与と民間給与との比較

#### (1) 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた特別給は、前記のとおり、所定内給与月額 $4.47$ 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 $(4.50)$ 月分は、民間事業所の特別給の支給月数を $0.03$ 月分上回っていた。

#### (2) 月例給

別途、必要な報告を行うこととする。

### 4 人事院の報告及び勧告

人事院は、本年10月7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し、勧告するとともに、公務員人事管理について報告を行った。

勧告では、特別給について、国家公務員の平均支給月数が民間事業所の特別給の支給割合（月数）を $0.04$ 月分上回っており、支給月数を $0.05$ 月分引き下げることとしている。支給月数の引下げ分は、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、期末手当から差し引くこととしている。

なお、月例給については、別途、必要な報告及び勧告を行うこととしている。

### Ⅲ 給与の改定

職員及び民間の給与等の状況並びに給与決定に係り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、次のように判断した。

#### 1 期末手当及び勤勉手当

前記Ⅱ3(1)のとおり、本市職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数は、民間事業所の特別給の支給割合を0.03月分上回っていた。

本委員会は、民間における特別給の支給月数を算出し、本市職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数と比較したうえで、0.05月単位で改定を実施するよう勧告を行ってきている。したがって、市内民間事業所における支給状況との均衡の観点から、年間支給月数を0.05月分引き下げ、4.45月分とすることが適当である。

改定に当たっては、本年の人事院勧告及び市内民間事業所における特別給の支給状況を勘案し、期末手当の年間支給月数を引き下げることが適当である。

#### 2 月例給及びその他の給与に関する課題

別途、必要な報告及び勧告を行うこととする。

### Ⅳ 人事管理に関する課題等

別途、必要な報告及び勧告を行うこととする。

### Ⅴ 終わりに

冒頭で記載したとおり、人事委員会による職員の給与等に関する報告・勧告制度は、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、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与等の勤務条件を確保する機能を有するものである。

報告・勧告制度を通じて、職員の適正な処遇を確保することは、職員の士気の向上、有為な職員の確保、労使関係の安定等にも資するものであり、公務の公正かつ効率的な運営を確保するうえでの基盤にもなっている。

市会及び市長におかれては、報告・勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、適切な措置を採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、次の措置を採られるよう勧告する。

#### 1 期末手当

別紙第 1 のⅢの 1 の報告に基づき改定すること。

#### 2 改定時期

この勧告を実施するための条例の公布の日から実施すること。

