

(お知らせ)

令和 2 年 11 月 24 日
京都市人事委員会事務局
(調査担当 213-2158)

「職員の給与等に関する報告」について

○ 報告のポイント

本市職員給与が民間給与を上回っているが、その較差が△42 円 (△0.01%) と極めて小さいことから、月例給の改定は見送り

1 民間給与との比較 (月例給)

企業規模 50 人以上かつ事業所規模 50 人以上の市内 588 事業所の中から無作為抽出した 151 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 74.2%, 調査実人員 6,750 人)。

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) の令和 2 年 4 月分給与を役職段階、学歴、年齢を同じくする者同士で比較 (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
393,696円	393,738円	△42円	△0.01%

(注) 1 いずれも、本年度の新規採用者は含まれていない。

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、単身赴任手当 (基礎額) の合計額である。

3 比較の対象とした本市職員の平均年齢は、41.7 歳、平均勤続年数は、17.5 年である。

2 本年の給与改定 (月例給)

民間給与との較差が△42 円 (△0.01%) 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。

3 給与に関するその他の課題 (住居手当)

国においては、公務員宿舍使用料の上昇等を踏まえた昨年的人事院勧告に基づき、本年 4 月から、住居手当の支給対象となる家賃額の下限を引き上げるとともに、これにより生ずる原資を用いて、手当額の上限を引き上げたところである。本市においては公務員宿舍がない等、国と異なる状況にあるものの、職員の給与は、地方公務員法の原則にのっとり、国や他の地方公共団体との均衡を考慮する必要があることも踏まえ、引き続き、本市の住居手当の在り方について検討を行う必要がある。

4 人事管理に関する課題

(1) 長時間労働の是正

新型コロナウイルス感染症対策が長期化する中、任命権者においても、職員の負担軽減のために様々な対策を講じているところであるが、十分な効果が表れているとは言い難い状況である。長時間労働の速やかな是正に向けて取り組むことを強く求める。

ア 特例業務について

特定の職員を特例業務に長時間従事させ続けるような事態を生じさせないように、組織を挙げて取り組まなければならない。

イ 時間外勤務の縮減に向けて

労働力人口を確保することが全国的な課題となっている状況下において、安定した行政サービスを提供し続けるため、繁閑に応じた組織横断的な応援体制の構築や AI の活用等による職員との役割分担に向けた検討など、従来の枠組みに捉われない様々な取組が必要である。

ウ 管理職員による適切なマネジメント

職員の労働時間を適正に把握することは、長時間労働是正のための大前提であり、改めて、管理職員による労働時間の適正な把握を厳しく求める。

(2) 新しい生活様式への対応

本市職員は率先垂範して新しい生活様式を実践する必要がある、任命権者においては、職場における新しい生活様式への対応のための環境整備も必要となる。

ア 柔軟な働き方の推進

時差出勤やテレワークは、通勤混雑の緩和や職場での感染対策にも資するものであり、行政機関の危機管理対策という観点からも、引き続き、積極的に推進するべきである。

イ ICTの積極的な活用

新しい生活様式としてテレワークやオンライン会議が一部の部署で実施されているところであるが、引き続き、ICTを活用した取組を充実させるべきであり、通信環境の整備や、行政手続のデジタル化など、環境面から後押しすることも重要である。

(3) 職員の育成・組織の活性化

ア 有為な職員の確保

現下の極めて厳しい本市財政状況はもとより、複雑化・困難化した行政課題に的確に対応していくためには、有為な職員を確保していくことが重要である。

イ 職員の育成

職員育成を行うこととなる管理職員等のマネジメント力の向上を図るとともに、市民感覚や高いコスト意識を持った、未来の市政を担うに相応しい職員を組織全体で育成する必要がある。

ウ 人事評価

地方公務員法の趣旨がより徹底されるよう、適宜見直しを行うとともに、引き続き、公正性、納得性の高い運用に努める必要がある。

エ 障害者雇用

引き続き、障害者雇用促進法の趣旨を踏まえ、障害のある職員が自身の力を存分に発揮し、意欲を持って働くことのできる職場環境が形成されるよう、適切な措置を講じていくことが必要である。

オ 職員の活躍を促進する組織づくり

女性の職場での活躍推進や男性の家庭での活躍推進の観点から、管理職員に占める女性職員の割合や男性の育児休業取得率の目標達成に向けて、引き続き取り組むとともに、共生社会実現の観点からの、職員の休暇等、諸制度の在り方についても検討を行うべきである。

カ 任用・勤務形態の異なる職員

会計年度任用職員を含め、本市には、市政の重要な担い手として、任用・勤務形態の異なる多くの職員が存在しており、これら全ての職員がいきいきと意欲を持って働くことができるような勤務環境を整備することが重要である。

キ 職員の健康確保等

管理職員も含めた全ての職員が自身の力を十分に発揮し、心身共に健康な状態で職務に従事できるよう、安全配慮義務を適切に履行していくことが求められる。新型コロナウイルス感染症から職員を守るための各職場での感染症対策を引き続き徹底するとともに、メンタルヘルスに関する取組や、パワーハラスメントをはじめとするハラスメントに関する対策を適切に講じ、快適な職場環境の形成を進めていくことが重要である。

5 定年の引上げに関する検討

定年の引上げに当たっては、全ての職員が勤労意欲、昇任意欲を持ってその能力を存分に発揮するとともに、組織全体としての活力が維持向上されることが極めて重要であり、多角的な観点から検討を進めていく必要がある。

【参 考】

1 期末手当の改定（令和2年10月23日勧告）

- ・ 民間の特別給の年間支給月数（4.47月分）を考慮し、本市職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数を引下げ（4.50→4.45月分）
- ・ 改定に当たっては、期末手当の支給月数を引き下げることが適当

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
H22	△110円（△0.03%）	—	3.95月	△0.20月	△8.2万円	△1.2%
H23	△766円（△0.19%）	住居手当引下げ	3.95月	—	△1.2万円	△0.2%
H24	△1,091円（△0.27%）	給料表引下げ	3.95月	—	△1.7万円	△0.3%
H25	△16円（△0.004%）	—	3.95月	—	—	—
H26	948円（0.24%）	給料表引上げ	4.10月	+0.15月	7.6万円	1.2%
H27	1,195円（0.30%）	給料表引上げ	4.20月	+0.10月	5.9万円	0.9%
H28	62円（0.02%）	—	4.30月	+0.10月	4.0万円	0.6%
H29	36円（0.01%）	—	4.40月	+0.10月	4.0万円	0.6%
H30	40円（0.01%）	—	4.45月	+0.05月	2.0万円	0.3%
R1	392円（0.10%）	給料表引上げ	4.50月	+0.05月	2.7万円	0.4%
R2	△42円（△0.01%）	—	4.45月	△0.05月	△2.0万円	△0.3%

（注）1 期末・勤勉手当の支給月数は、改定後の月数である。

2 平均年間給与は事務・技術職員の給与である。

報 告

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 月例給

前記Ⅱ3のとおり、本年4月時点で、本市職員の給与は、民間給与を42円（0.01%）上回っていた。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から、本年は、月例給の改定を行うことは適当でないと判断した。また、公民較差相当分を解消させる観点からの所要の調整を行うことについても、事務負担等を考慮すると適当でないと判断した。

2 給与に関するその他の課題（住居手当）

国においては、公務員宿舍使用料の上昇等を踏まえた昨年の人事院勧告に基づき、本年4月から、住居手当の支給対象となる家賃額の下限を引き上げるとともに、これにより生ずる原資を用いて、手当額の上限を引き上げたところである。本市においては公務員宿舍がない等、国と異なる状況にあるものの、職員の給与は、地方公務員法の原則にのっとり、国や他の地方公共団体との均衡を考慮する必要があることも踏まえ、引き続き、本市の住居手当の在り方について検討を行う必要がある。

Ⅳ 人事管理に関する課題

1 長時間労働の是正

新型コロナウイルス感染症対策が長期化する中、感染症関連業務に従事する職員の負担が著しい。過労死基準を遥かに上回る月200時間を超える時間外勤務を行っている職員をはじめ、本委員会規則に定めた時間外勤務の上限時間数を数箇月にもわたり超えている職員が相当数見受けられる。任命権者においても、職員の負担軽減のため、前倒し採用や他部署からの応援職員の派遣、業務の民間委託など様々な対策を講じているところであるが、十分な効果が表れているとは言い難い状況である。使用者には職員に対する安全配慮義務が課せられていることを踏まえ、長時間労働の速やかな是正に向けて取り組むことを強く求める。

(1) 特例業務について

職員を特例業務に従事させる場合であっても、時間外勤務を命じる範囲は必要最小限に留めなければならないことは言うまでもなく、特定の職員を特例業務に長時間従事させ続けることは、当該職員の命を危険に晒すに等しい行為であると肝に銘じ、そのような事態を生じさせないように、組織を挙げて取り組まなければならない。

(2) 時間外勤務の縮減に向けて

任命権者には、業務量に応じた適切な人員配置を行うことが求められるところである。一方で、少子高齢化の進展に伴う生産年齢人口の減少により、労働力人口を確保することが全国的な課題となっている状況下において、安定した行政サービスを提供し続けるためには、繁閑に応じた組織横断的な応援体制の構築や、AIの活用等による職員との役割分担に向けた検討など、従来の枠組みに捉われない様々な取組が必要である。

(3) 管理職員による適切なマネジメント

労働法令を遵守し、部下職員の業務遂行の進捗を管理するといった組織マネジメントを行うことは、管理職員として当然に求められる職責の一つである。その中でも、職員の労働時間を適正に把握することは、長時間労働是正のための大前提であり、職員の健康管理という点においても重要であることは過去の報告でも言及しているところであるが、昨年実施した事業場調査の結果においては、一部の事業場において、労働時間が適正に把握されていない現状が確認された。本年9月には、職員の労働時間の把握が不適切であった結果、違法な長時間労働及び割増賃金の未払いを発生させた事案について、本委員会から任命権者に対して是正勧告を行ったところである。改めて、管理職員による労働時間の適正な把握を厳しく求める。

2 新しい生活様式への対応

新型コロナウイルス感染症は、我が国の社会・経済機能だけではなく、従来の個人のライフスタイルにまで様々な影響を与え、国民全体が公私問わず徹底した行動変容を求められている。本市職員は率先垂範して新しい生活様式を実践する必要がある、任命権者においては、職場における新しい生活様式への対応のための環境整備も必要となる。

(1) 柔軟な働き方の推進

これまで、本委員会においては、職員の真のワーク・ライフ・バランス実現の観点から、柔軟な働き方を推奨してきたところであるが、時差出勤やテレワークは、通勤混雑の緩和や職場での感染対策にも資するものであり、行政機関の危機管理対策という観点からも、引き続き、積極的に推進すべきである。

(2) ICTの積極的な活用

新しい生活様式としてテレワークやオンライン会議が推奨されており、本市においても一部の部署や会議で実施されているところである。引き続き、ICTを活用した取組を充実させるべきであり、任命権者においては、通信環境の整備や、行政手続のデジタル化など、環境面から後押しすることも重要である。

3 職員の育成・組織の活性化

(1) 有為な職員の確保

現下の極めて厳しい本市財政状況はもとより、新型コロナウイルス感染症、多発する大規模自然災害や少子高齢化への対応など、複雑化・困難化した行政課題に的確に対応していくためには、有為な職員を確保していくことが重要である。社会情勢に適合した試験制度の見直しや、誰もが意欲をもって働くことのできる勤務環境の整備を行うなど、引き続き、任命権者と連携して、取組を推進していくこととする。

(2) 職員の育成

本市にとって、研修やOJTを活用し、職員を育成することが極めて重要であることは論を俟たないが、育成に当たっては、本市の目指すべき職員像を全ての職員が共有することが肝要である。職員育成を行うこととなる管理職員等のマネジメント力の向上を図るとともに、市民感覚や高いコスト意識を持った、未来の市政を担うに相応しい職員を組織全体で育成する必要がある。

(3) 人事評価

人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものとしている地方公務員法の趣旨がより徹底されるよう、本市の人事評価制度について、適宜見直しを行うとともに、引き続き、職員の育成と組織の活性化に寄与するものとなるよう、公正性、納得性の高い運用に努める必要がある。

(4) 障害者雇用

障害の有無や種別にかかわらず、誰もがいきいきと生活し、社会参加できる多様な共生社会の実現を目的として、「京都市障害者活躍推進計画」が本年6月に策定された。本市では、従来の身体に障害のある方に加え、精神、知的障害のある方にも採用試験の門戸を広げたところであり、法定雇用率の達成も含めて、引き続き、取組を推進するよう求める。

また、障害のある職員がそれぞれの職場で働くに当たって、合理的配慮を適切に提供することが、任命権者に義務付けられている。

任命権者においては、引き続き、障害者雇用促進法の趣旨を踏まえ、当該職員が自身の力を存分に発揮し、意欲を持って働くことのできる職場環境が形成されるよう、適切な措置を講じていくことが必要である。

(5) 職員の活躍を促進する組織づくり

意欲、能力のある全ての職員がより一層活躍できる職場環境を形成することの重要性については、過去の本委員会報告でも幾度となく言及している。任命権者においては、女性の職場での活躍推進、男性の家庭での活躍推進等の観点から、「仕事と子育ていきいき活躍プラン 2nd step」を本年3月に策定し、管理職員に占める女性職員の割合や男性職員の育児休業取得率の目標達成に向けて積極的に取り組んでいるところであるが、引き続き、職員が自らのキャリア形成を主体的に捉え、自身の活躍の場を広げていくことができるような組織が醸成されるよう努めるべきである。

また、育児や介護等、職員の私生活における事情が、働くことの支障となることがないように、引き続き、両立支援の取組を積極的に推進することが必要である。加えて、共生社会実現の観点からの、職員の休暇等、諸制度の在り方についても必要な検討を行うべきである。

(6) 任用・勤務形態の異なる職員

本年 4 月から地方公務員法及び地方自治法の一部が改正され、新たに会計年度任用職員制度が開始されたところである。会計年度任用職員を含め、本市には、市政の重要な担い手として、任用・勤務形態の異なる多くの職員が存在しており、これら全ての職員がいきいきと意欲を持って働き、存分に力を発揮することができる勤務環境を整備することが、組織活力の維持・向上のためにも重要である。

(7) 職員の健康確保等

管理職員も含めた全ての職員が自身の力を十分に発揮し、心身共に健康な状態で職務に従事できるよう、使用者に課せられた安全配慮義務を適切に履行していくことが求められる。任命権者においては、新型コロナウイルス感染症から職員を守るための各職場での感染症対策を引き続き徹底するとともに、メンタルヘルスに関する取組や、本年 6 月に改正労働施策総合推進法が施行されたことにより職場での対策が義務付けられたパワーハラスメントをはじめとするハラスメントに関する対策を適切に講じ、快適な職場環境の形成を進めていくことが重要である。

V 定年の引上げに関する検討

高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向け、本年 3 月に国会に提出された、国家公務員の定年を段階的に 65 歳に引き上げる「国家公務員法等の一部を改正する法律案」については審議未了で廃案とされたところであるが、地方公務員の定年は国家公務員の定年を基準としており、国において定年が引き上げられることとなれば、本市の人事給与制度にとって大きな転換点となるものである。

定年の引上げに当たっては、高齢層職員だけでなく、若手及び中堅職員も含めた全ての職員が勤労意欲、昇任意欲を持ってその能力を存分に発揮するとともに、組織全体としての活力が維持向上されることが極めて重要である。

そのため、長期的な視点に立った職員育成、能力・実績に基づく任用制度、職務給の原則をはじめとする地方公務員法の諸原則に基づく給与制度の在り方など、多角的な観点から検討を進めていく必要がある。

VI 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。