

「職員の給与等に関する報告及び勧告」に当たって

委員長談話(令和3年9月13日)

- 1 本日、京都市人事委員会は、地方公務員法の規定に基づき、市会及び市長に対して、職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。

本市職員と市内民間事業所の従業員の月例給を4月時点で比較したところ、本市職員の給与は民間給与を35円(0.01%)上回っておりましたが、その較差が極めて小さいことから、月例給については改定を求めないこととしました。

特別給については、本市職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数が、市内民間事業所における支給月数を0.13月分上回っていたため、民間の支給状況との均衡の観点から、0.15月分引き下げ、年間4.30月分とするよう勧告を行いました。

- 2 人事管理に関する課題としては、複雑高度化する行政課題に対応しつつ、組織全体の活力を維持・向上させていくためには、多様で有為な職員を確保・育成するとともに、新型コロナウイルス感染症への対応をはじめとした長時間労働の是正や職員の健康確保、柔軟な働き方の定着に向けた取組の推進といった、職員の働きやすい勤務環境の整備等が必要であること、また、仕事と生活の両立支援を積極的に推進する必要があることを報告しております。

- 3 定年の引上げに関しては、若年労働力人口の減少が続く中、質の高い行政サービスを維持していくためには、高齢層職員の能力や経験等を最大限活用していく必要があることから、定年を引き上げる必要性について言及するとともに、いわゆる役職定年制や定年前再任用短時間勤務制の導入、情報提供・意思確認制度の新設、60歳に達した職員に係る給与に関する特例措置、定年の引上げに関連する人事給与制度に係る取組等についての本委員会の考え方を報告しております。

- 4 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、労働基本権制約の代償措置として、情勢適応の原則に基づき、職員の適正な給与等の勤務条件を確保しようとするものです。

市民の皆様におかれましては、本委員会が行う報告・勧告制度の趣旨と、本市職員が市民生活を支えるため日々職務に精励していることについて、深い御理解を賜りますようお願いいたします。

なお、現在実施されている職員の給与の減額措置は、本市の極めて厳しい財政状況を踏まえ、やむを得ず特例的に取り組まれているものと受け止めておりますが、職員の給与は地方公務員法に規定する給与決定の原則に基づくべきものであり、本委員会としては、労働基本権制約の代償措置としての給与勧告制度の趣旨が尊重され、本委員会の報告及び勧告に基づく給与水準が確保されることを望むものです。