

職員の給与等に関する報告及び勧告

令和6年9月

京都市人事委員会



人 委 第 100 号

令 和 6 年 9 月 20 日

京都市会議長 西 村 義 直 様

京 都 市 長 松 井 孝 治 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	4
3 職員の給与と民間給与との比較	7
4 国家公務員給与との比較	9
5 物価及び生計費等	11
6 人事院の報告及び勧告等	11
Ⅲ 給与の改定	
1 月例給	12
2 期末手当及び勤勉手当	13
Ⅳ 人事管理に関する課題	
1 多様で有為な職員の確保	14
2 職員の成長を通じた組織パフォーマンスの向上	15
3 全ての職員の活躍に向けた魅力的な公務職場づくり	16
4 公務員としての服務規律の徹底	22
Ⅴ 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備 (給与制度のアップデート)	
1 国家公務員における給与制度のアップデート	23
2 本委員会の基本的な考え方	26
Ⅵ 終わりに	31
勧 告 (別紙第2)	33

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 13 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6年京都市職員給与等実態調査」を実施した。

(「参考資料」3ページ)

主な調査結果は、次のとおりである。

(1) 平均給与月額等

本年4月現在における本市職員の総数は、14,643人である。また、国の行政職俸給表(一)適用職員に相当する事務・技術職員は、5,867人であり、このうち、民間給与との比較を行っている、本年度の新規採用者を除いた職員(公民比較職員)は、5,605人である。

これら職員の平均年齢、平均給与月額等の状況は、次表に示すとおりである。

項 目	全職員	事務・技術職員		
		事務・技術職員	公民比較職員	
人 数	14,643 人	5,867 人	5,605 人	
平 均 年 齢	40.8 歳	41.1 歳	41.8 歳	
平均勤続年数	15.5 年	16.3 年	17.1 年	
平均給与月額	給 料	345,694 円	334,123 円	339,492 円
	扶養手当	9,464	8,945	9,289
	管理職手当	5,277	6,387	6,649
	地域手当	36,141	35,024	35,625
	住居手当	7,917	8,263	8,284
	その他の手当	469	15	16
	合 計	404,962	392,757	399,355

(注) 1 その他の手当とは、単身赴任手当(基礎額)(全職員にあっては、単身赴任手当(基礎額)及び初任給調整手当)である。

2 令和5年度から定年が段階的に引き上げられており、定年引上げの対象となった職員を含めた場合、公民比較職員の人数は5,696人、平均給与月額(合計)は397,900円である。

(「参考資料」4、5ページ第1、2表)

～事務・技術職員について～

国の行政職俸給表（一）適用職員に相当する事務・技術職員とは、本市の行政職給料表の適用を受ける職員のうち、消防職員及び保健師、看護師、管理栄養士等の専門的職種の職員を除いた職員、学校事務職員給料表の適用を受ける職員並びに土木技術職建築技術職電気技術職機械技術職給料表（技術職給料表）の適用を受ける職員であり、これらの職員から新規採用者を除いた職員が民間給与との比較を行っている公民比較職員（下図の太枠部分）である。

行政職給料表		学校事務職員給料表	技術職給料表
消防職員	専門的職種の職員 (保健師等)	事務職員等	
	新	規	採用者

(2) 扶養手当

扶養親族のある職員に対し、配偶者のみの場合6,500円、配偶者と子1人の場合16,500円、配偶者と子2人の場合26,500円を基本に扶養手当が支給されている。

扶養手当を支給される職員は6,659人（全職員の45.5%）で、受給者1人当たりの平均手当月額は20,810円、平均扶養親族数は2.0人となっている。

（「参考資料」36ページ第5表）

(3) 住居手当

借家・借間に居住する職員で月額12,000円を超える家賃を支払っている職員に対し、家賃の額に応じて27,000円を上限とすることを基本に住居手当が支給されている。

住居手当を支給される職員は4,602人（全職員の31.4%）で、受給者1人当たりの平均手当月額は25,192円となっている。

（「参考資料」37ページ第6表）

(4) 通勤手当

交通機関等又は交通用具を利用して通勤することを常例とする職員に対し、運賃等に応じて55,000円（交通用具にあつては、31,600円）を上限とすることを基本に通勤手当が支給されている。

通勤手当を支給される職員は13,465人（全職員の92.0%）で、受給者1人当たりの平均手当月額は、10,342円となっている。

（「参考資料」37ページ第7表）

(5) 期末手当及び勤勉手当

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 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6年職種別民間給与実態調査」を実施した。

この調査では、次表に掲げる調査事業所（150事業所）を対象に、全国統一の内容及び方法で、本年4月分として実際に支払われた給与月額等を調査するとともに、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も調査を行った。調査完了率は、民間事業所の協力を得て、84.7%となっており、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。

◎ 令和6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623事業所
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151事業所のうち調査対象外と判明した1事業所を除く150事業所
調査完了事業所	127事業所（完了率：84.7%）
調査実人員	7,841人（うち事務・技術関係職種7,131人）

（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」42ページ第8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) 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239,444円、短大卒213,917円、高校卒195,243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57.2%、高校卒で79.3%、据え置いた事業所の割合は、大学卒で42.8%、高校卒で20.7%となっている。

（「参考資料」42ページ第9表）

(2) 平均給与月額

事務・技術関係職種をはじめとする職種別、企業規模別、学歴別の平均給与月額は、「参考資料」43～51ページ第10表のとおりである。

なお、これらを基に、8ページで後述するラスパイレス方式により、本市職員と比較した場合の民間給与は、408,276円となる。

(3) 本年の給与改定

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55.4%、ベースアップを中止した事業所の割合は3.0%となっている。

また、定期昇給を実施した事業所の割合は90.7%、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24.5%、減額した事業所の割合は3.9%となっている。

（「参考資料」52ページ第11表）

(4) 扶養（家族）手当

扶養（家族）手当制度がある事業所（71.3%）のうち、配偶者に扶養手当を支給する事業所の割合は82.8%、子に扶養手当を支給する事業所の割合は99.1%となっている。

支給する手当月額は、配偶者11,774円、配偶者と子1人の場合18,538円、配偶者と子2人の場合25,039円となっている。

また、配偶者に手当を支給せず、子に手当を支給する事業所における手当月額は、子1人の場合12,717円、子2人の場合23,772円、子3人の場合35,820円となっている。

（「参考資料」52ページ第12表）

(5) 通勤手当

在来線を利用する通勤者に通勤手当を支給する事業所（99.5%）のうち、通勤費用全額を支給する事業所の割合は44.3%、最高支給額を非課税限度額（月150,000円）以上としている事業所の割合は8.2%、非課税限度額（月150,000円）未満としている事業所の割合は44.5%となっている。

（「参考資料」53ページ第13表）

(6) 冬季賞与の考課査定分の配分

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46.1%、課長級で46.2%、係員で41.8%となっている。

（「参考資料」53ページ第14表）

(7) 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間に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、所定内給与月額に相当している。

（「参考資料」54ページ第15表）

3 職員の給与と民間給与との比較

(1) 月例給

前述の「令和6年京都市職員給与等実態調査」及び「令和6年職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、公務にあつては事務・技術職員、民間にあつ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。）について比較し、その較差を算出したところ、本市職員の給与は、市内民間給与を8,921円（2.23%）下回っていた。

なお、較差の算出に当たっては、責任の度合（役職段階）、学歴、年齢等を同じくする者同士の4月分の給与月額を、次々表に掲げる対応関係でラスパイレス方式により比較した。

◎ 職員の給与と民間給与との較差（事務・技術職員）

民間の給与 (A)	職員の給与 (B)	較 差	
		(A) - (B) = (C)	(C) / (B) × 100
408,276円	399,355円	8,921円	2.23%

- (注) 1 令和6年4月分の給与の比較である。
 2 いずれも、本年度の新規採用者は含まれていない。
 3 民間の給与は、きまって支給する給与（月ごとに支給される全ての給与）から時間外手当及び通勤手当の月額を減じた額、職員の給与は、給料、扶養手当、管理職手当、地域手当、住居手当及び単身赴任手当（基礎額）の合計額である。

◎ 比較における役職段階の対応関係

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
7級(局長級)	支店長、工場長、部長		
6級(部長級)	部次長	支店長、工場長、部長	
5級(課長級)	課長、課長代理	部次長、課長	支店長、工場長、 部長、部次長
4級(係長級)	課長代理、係長	課長、課長代理	課長、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

- (注) 学校事務職員給料表5級（事務長）については、企業規模500人以上にあつては課長代理と、企業規模100人以上500人未満及び企業規模50人以上100人未満にあつては課長と対応させ、同表4級（学校運営主査等）については、企業規模500人以上にあつては係長と、企業規模100人以上500人未満及び企業規模50人以上100人未満にあつては課長代理と対応させている。

～ラスパイレス方式による比較について～

個々の本市職員に、役職段階、学歴、年齢等を同じくする民間従業員の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額が、現に支払っている支給総額に比べてどの程度の差があるかを算出するのがラスパイレス方式と呼ばれる比較方法である。具体的には、役職、学歴、年齢等別の本市職員の平均給与額と、これと条件を同じくする民間の平均給与額のそれぞれに本市職員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較している。

この方式は、主な給与決定要素（役職段階、学歴、年齢）の条件を合致させて同種・同等の者同士の給与を精確に比較するものであり、条件の違いを一切考慮しない単純平均で比較する場合に比べて、より実態に則した比較をすることができることから、人事院や他の人事委員会においても広く採用され、定着している。

～職種別民間給与実態調査における調査職種の定義について～

職種別民間給与実態調査においては、事務・技術関係の業務に従事する民間従業員のうち、次表の要件に該当するものを調査職種としている。

職 種	要 件
支店長、工場長	構成員50人以上の支店、支社の長又は工場の長（役員を除く。）
部 長	2課以上若しくは構成員20人以上の部の長又は職能資格等が当該部の長と同等と認められる部の長等（役員を除く。）
部 次 長	上記部長に事故等のあるときの職務代行者又は職能資格等が当該部次長と同等と認められる部の次長等
課 長	2係以上若しくは構成員10人以上の課の長又は職能資格等が当該課長と同等と認められる課の長等
課 長 代 理	上記課長に事故等のあるときの職務代行者又は職能資格等が当該課長代理と同等と認められる課長代理等
係 長	係の長等
主 任	係長等のいる事業所における主任又は係長等のいない事業所における主任のうち課長代理以上に直属し部下を有する者等
係 員	上司の指導、監督の下で定型的な業務を行う一般の係員

(2) 特別給

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、前記のとおり、所定内給与月額 \times 4.59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、市内民間の特別給の支給割合を0.09月分下回っていた。

4 国家公務員給与との比較

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(いずれも、本年度の新規採用者及び定年引上げの対象となった職員を除く。)について、令和6年4月における平均給与月額を比較すると、次表のとおり、国家公務員は405,378円(平均年齢42.1歳)、本市職員は399,355円(平均年齢41.8歳)となっている。平均給料月額については、本市職員が国家公務員を15,669円上回っているが、諸手当を加えた平均給与月額については、本市職員が国家公務員を6,023円下回っている。

なお、総務省の令和5年地方公務員給与実態調査によると、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、令和5年4月の給料月額を、学歴別・経験年数別にラスパイレス方式により比較した場合の本市職員の指数(国家公務員を100とする)は101.4である。

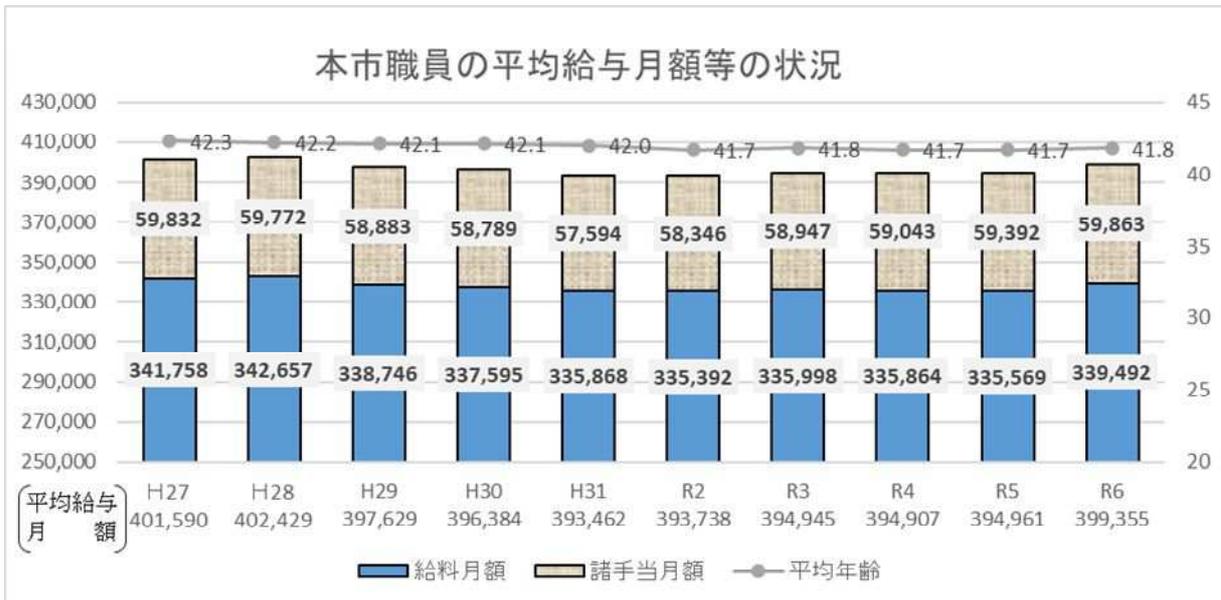
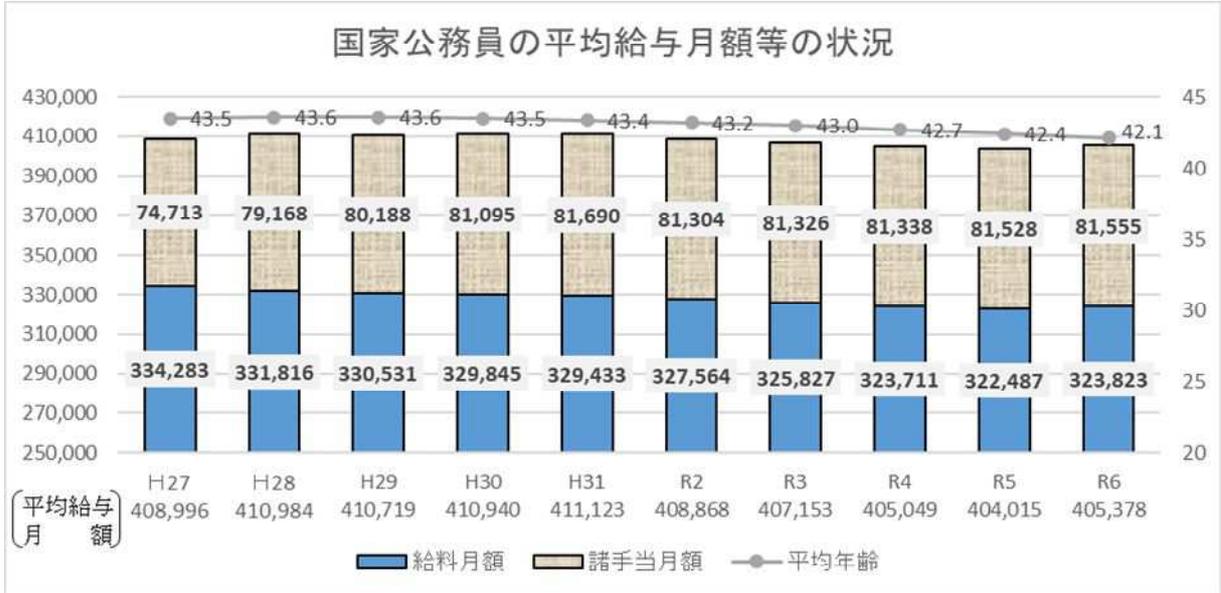
区 分	平均給与月額	平均給与月額の構成	
		うち給料月額	うち諸手当月額
国家公務員 (A)	405,378 円	323,823 円	81,555 円
本市職員 (B)	399,355 円	339,492 円	59,863 円
(B) - (A)	Δ 6,023 円	15,669 円	Δ 21,692 円

(注) 国家公務員の平均給与月額等は「令和6年国家公務員給与等実態調査」による。

～国家公務員と本市職員の平均給与月額等の推移（過去10年間）～

平成27年以降の国家公務員と本市職員の平均給与月額、平均年齢等の推移は、次表のとおりである。

（単位：円、歳）



（注） 平均給与月額には、給料のほか、扶養手当、管理職手当、地域手当、住居手当及び単身赴任手当（国家公務員の場合、このほか、地方公務員にはない広域異動手当や本府省業務調整手当等）が含まれる。

5 物価及び生計費等

総務省による本年4月の消費者物価指数(総合)を昨年4月と比較すると、全国では2.5%上昇し、京都市でも2.6%上昇している。

また、同省の家計調査による本年4月の消費支出(2人以上の全世帯)の状況は、次表のとおりとなっている。

区分	消費支出 (1世帯当たり)	集計世帯数	世帯人員	有業人数	世帯主の年齢
全 国	313,300 円	7,199 世帯	2.88 人	1.33 人	60.4 歳
京都市	357,201 円	90 世帯	2.65 人	1.26 人	60.0 歳

6 人事院の報告及び勧告等

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、公務員人事管理について報告し、一般職の職員の給与について報告、勧告するとともに、国家公務員の育児休業法の改正について意見の申出を行った。

給与勧告では、月例給について、国家公務員給与が民間給与を11,183円(2.76%)下回っており、人材確保の観点等を踏まえ、初任給を大幅に引き上げるとともに、若年層に特に重点を置きつつ、おおむね30歳台後半までの職員に重点を置いて、全ての職員を対象に俸給表を引き上げることとしている。

特別給については、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を0.10月分下回っており、支給月数を0.10月分引き上げることとしている。支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとしている。

(「参考資料」56～57ページ 人事院勧告・報告等の概要)

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

(1) 給料表

前記Ⅱ 3(1)のとおり、本年4月時点で、本市職員の給与は、市内民間給与を8,921円(2.23%)下回っていた。

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り、本年の市民の給与較差を解消するため、行政職給料表について、引上げ改定を行う必要がある。

改定に当たっては、初任給をはじめとする若年層に特に重点を置きつつ、おおむね30歳台後半までの職員に重点を置いて、全ての職員を対象に引上げを行った本年の人事院勧告における行政職俸給表(一)の改定内容を勘案しつつ、本市の実情に適合したものとすることが適当である。

その他の給料表についても、行政職給料表との均衡を失しないよう改定を行う必要がある。ただし、医療職給料表については、これまでの経過を踏まえ、本年の人事院勧告における医療職俸給表(一)の改定内容に準じた改定を行う必要がある。また、幼稚園教育職員小学校教育職員中学校教育職員義務教育学校教育職員給料表及び高等学校教育職員特別支援学校教育職員給料表については、行政職給料表のほか、教員給与負担に係る権限移譲前の経過や教員としての職務と責任の特殊性、Ⅳ 3(6)で後述する内容等を勘案し、京都府における同種の給料表の適用を受ける教員の給与水準との均衡を踏まえた改定を行う必要がある。

(2) 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当について、本年の人事院勧告においては、医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、所要の改定を行うこととされたところである。本市の医師等に適用される給料表等の制度は国に準じたものであることから、本市においても、本年の人事院勧告を考慮した改定を行うことが適当である。

2 期末手当及び勤勉手当

前記Ⅱ 3(2)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、市内民間事業所の特別給の支給割合を0.09月分下回っていた。

本委員会は、市内民間の特別給の支給割合を算出し、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、市内民間の支給割合との均衡を図るため、年間支給月数を0.10月分引き上げ、4.60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の支給状況を勘案し、期末手当及び勤勉手当の年間支給月数を均等に引き上げることが適当である。

IV 人事管理に関する課題

社会経済情勢や国際情勢が激変し、行政課題が高度に複雑化・多様化する中において、質の高い行政サービスを提供するとともに、それを将来にわたり持続させるためには、「人」への投資を積極的に推し進める人的資本経営の考えに基づき、多様で有為な職員を確保し、育成することが不可欠である。

その一方で、生産年齢人口の減少が続く中、有為な職員の確保に関しては、民間企業や国、他の地方公共団体等との間で依然として厳しい競合が続いている。採用試験の申込者数は減少傾向にあり、特に、上級一般技術職については、一部の職種を除き、必要な採用予定者数の確保が難しい状況が続いている。また、転職市場の活性化や若年層の就業意識の変化等を背景に、若年層職員の離職者数も増加傾向にある。

組織を支える職員を質・量ともに確保し続けるためには、採用市場における競争力を向上させるための処遇改善を含め、受験者層にとって本市が魅力的な就職先として選ばれるための取組を推進するとともに、職員一人ひとりが高い意欲とやりがいを持ち、心身ともに健康に働き続けることのできる「ウェルビーイング」を実現することが重要である。若年層職員から高齢層職員までの全ての職員の成長と活躍を支援し、その能力を最大限に発揮してもらうことで、組織全体のパフォーマンスと魅力を一層向上させ、それにより、多くの有為な人物をひきつけるという好循環を生み出す組織への変革を、より一層加速化させる必要がある。

1 多様で有為な職員の確保

本委員会においては、これまでから、新たな受験者層を開拓すべく、時機を捉えた試験の創設・制度の見直しを行ってきた。令和2年度には、本市のデジタル化推進に向けた経験者（一般事務職）での「ICT・デジタル枠」試験を、令和4年度には、第二新卒や秋以降に就職活動を行っている新卒者等をターゲットとした上級（一般事務職）での「秋季枠」試験を実施した。今年度には、民間企業との併願者等にも受験しやすい試験となるよう、①上級（一般事務職）「京都方式」について、筆記試験に全国どこからでも受験が可能なテストセンター方式を導入し、受験が可能な年齢の上限を引き上げるとともに、②上級（一般技術職）「先行実施枠」の実施職種を、令和2年度から実施している土木職に加え、建築職、電気職、機械職と一般事務職（福祉）にも拡大したところである。

全国的に公務員志望者が減少傾向にある中で、国や他の地方公共団体では、実施時期や試験内容について多種多様な試験制度が創設・実施されており、国においては、民間企業等における多様な経験や専門性を有する人物をより一層公務に誘致するため、令和7年度から、政策・事業の実施等を担う係長級職員を採用するための府省合同の民間企業職務経験者採用試験が創設されたところである。少子化の進行等により新規学卒者数の減少が見込まれる中で、有為な職員を安定的に確保していくためには、本市においても、これまで以上に、経験者採用試験等

を通じた転職者層の確保に努める必要がある。こうした諸情勢を踏まえつつ、本市における職員採用試験の在り方について、時機を捉えた柔軟な見直しに向け、任命権者と連携しながら、引き続き検討を進めていく。

また、本市は、これまでから、本市職員が参加する説明会やPR動画の配信等を通じ、就職活動時期前の大学生を含め、広く、本市職員の業務内容や仕事のやりがい、魅力を伝えるための周知活動を実施しているが、引き続き、有為な人物を確保するための、より効果的な情報発信の在り方について、検討を進めていく。

2 職員の成長を通じた組織パフォーマンスの向上

職員の意欲と能力を十分に引き出し、組織としてのパフォーマンスを向上させるためには、職員の能力や適性、キャリア形成に関する意識等を考慮した計画的な配置や育成、各職員の職務・職責や能力・実績に応じた処遇の確保が重要となる。

この点、任命権者においては、本委員会の報告等を踏まえ、より頑張った職員が報われるものとなるよう「人事・給与制度の見直し」が実施された。とりわけ、人事評価制度については、令和5年度から昇任、昇格、昇給等への活用拡大が図られるとともに、令和6年度から係長級職員を対象とした勤勉手当への上位反映を行うこととされたところである。

人事評価制度については、地方公務員法において、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されており、Ⅴで後述する取組の趣旨も踏まえ、職員の意欲と組織パフォーマンスの向上、有為な職員の確保と定着に、より資するものとなるよう、更なる活用を進めていくことが求められる。その際には、併せて、公正性、納得性の高い制度運用と、適切なフィードバックによる職員の育成に努めていく必要がある。

また、職員の自律的なキャリア形成を支援することは、職員のやりがいや主体的に職務に従事する意欲を引き出すための重要な取組となる。任命権者においては、キャリアパスモデルを作成・周知し、人事配置に関する組織の考えや役職段階に応じて求められる役割、年収等を可視化する取組が行われた。また、庁内公募制度や庁内FA制度、「職場カタログ」の活用に加えて、新たなスペシャリスト養成コースの創設、「庁内ベンチャー制度」の試行実施、キャリア開発や学び直しを後押しする研修や資格取得支援の充実など、職員の自律的なキャリア形成の支援に取り組まれているところである。こうした取組は、職員の主体的な学びやモチベーションの向上につながるとともに、人事配置に関する職員の理解や納得性の向上、ひいては組織パフォーマンスの向上にも資するものであると考えられる。

加えて、職員が自身に求められる役割を理解したうえで、多様な人々の意見を取り入れながら、職員同士が活発な議論を交わし、創造的な政策の立案に取り組むことができるよう支援することも重要である。任命権者においては、「Kyoto

Mebuki Lab」の活動等を通じ、職員の課題解決能力の向上や活発な議論を行う組織風土の醸成等に取り組まれているところであるが、引き続き、その充実が求められる。

このほか、総務省は、令和5年12月に「人材育成・確保基本方針策定指針」を定め、「人材育成」や「人材確保」、「職場環境」に関する留意点に加えて、急務となっている「デジタル人材の育成・確保」に関する留意点も示している。本市においては、令和4年1月に策定した「京都市DX推進のための基本方針」等を踏まえ、経験者（一般事務職）でのICT・デジタル卒試験の実施、組織横断的な職員チームの活動促進、専門的な知識・スキルの習得につながる職員研修の実施などに取り組んできたところである。今後、最新のデジタル技術に適応し、より一層、市民ニーズに応じた行政サービスを持続的に提供できる組織へと変革するためには、本市に必要なデジタル力を有する職員の人物像、習得すべきスキル等を明確化するとともに、職員の育成を計画的に進めることが必要である。

さらに、令和5年度から、定年年齢が段階的に引き上げられており、任命権者においては、高齢層職員が、高いモチベーションを維持しながら業務に従事し続けられるよう、高齢層職員が培ってきた能力や経験等を活かせる勤務環境の整備や任用、その活用に向けた意識の醸成に、引き続き取り組んでいくことが求められる。

なお、管理職員においては、職員の中長期的なキャリアプランを踏まえた成長機会を付与し、今後のキャリア形成に資するような評価・指導を適切に行うなど、職員の育成を推進するうえで果たすべき役割が増しているため、引き続き、部下職員とのコミュニケーションや研修等を通じ、管理職員のマネジメント能力の向上に取り組むとともに、風通しの良い、心理的安全性の高い職場づくりを推進することが求められる。

3 全ての職員の活躍に向けた魅力的な公務職場づくり

ライフスタイルや働き方に対する価値観が多様化する現在においては、全ての職員がその能力を十分に発揮し、将来にわたり活躍できるよう、ウェルビーイングの土台となる勤務環境を整備することが重要であり、その取組が、ひいては働く場としての公務職場の魅力の向上にもつながるものである。

こうした認識の下、引き続き、以下の各種取組を推進する必要がある。

(1) 長時間労働の是正

ア 時間外勤務の縮減に向けて

時間外勤務の縮減に向けた取組は、職員の仕事と生活の両立や健康確保のほか、公務能率の維持の観点からも、非常に重要である。

国においては、長時間労働は、直ちに改善すべき喫緊の課題であるとの認識の下、各府省における業務の削減・合理化や国会対応業務の改善、業務量

に応じた人員の確保等の取組が進められている。

本市においては、「働き方改革推進本部会議」を中心に、職員の意識改革やICT等を活用した業務効率化等の取組が進められたことにより、令和5年度の時間外勤務時間数は令和元年度比で約36%の縮減となるとともに、上限規制の例外となる「特例業務」に従事した職員数も減少しており、時間外勤務縮減の取組は着実に進展しているところである。

現在、働き方改革推進本部会議において、令和7年度までに特例業務に該当する「時間外勤務が年間720時間を超える」職員をゼロにするとの目標が掲げられ、その達成に向けて、年間720時間を超える時間外勤務を命じる場合の手続を厳格化するなどの見直しが行われたところであるが、引き続き、長時間労働が心身に与える重大な影響を踏まえ、早期の解消に向けた実効性のある取組が確実に実施されることを求める。

加えて、引き続き、業務量に応じた適切な人員配置を行うとともに、組織内部のみでは業務量や実施時期等の調整が困難なものについては、関係する機関等の理解と協力を得ていくことが必要である。

イ 労働時間の適正な把握の徹底

職員の労働時間の適正な把握は、長時間労働を是正するための大前提であるとともに、職員の健康を確保する観点でも重要であり、管理職員が果たすべき基本的な責務の一つである。任命権者においては、本委員会の報告等を踏まえ、管理職員の負担軽減やより適正な労働時間管理の観点から、庶務事務システムとログ確認システムの連携を図り、職員のパソコンの電源ON・OFF時間を所属長等と職員本人がそれぞれ庶務事務システム内で確認できるようにするための改修が行われたところである。

引き続き、任命権者においては、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」等に基づき、管理職員自身の労働時間管理も含め、労働時間の適正な把握に係る取組を徹底する必要がある。

(2) 多様で柔軟な働き方の推進

ア 柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方について

新型コロナウイルス感染症への対応を契機として、本市においては、早出遅出勤務制度を活用した時差出勤や、テレワーク（在宅勤務・モバイルワーク）、オンライン会議等の浸透が図られてきた。また、本年4月には、本委員会規則を改正し、終業と始業の間に11時間以上の時間を設ける「勤務間インターバル」の確保を任命権者の努力義務としたところである。これらの多様で柔軟な働き方、業務運営の推進は、職員一人ひとりの能力発揮による公務能率の向上だけでなく、職員の仕事と生活の両立や健康確保にもつながるものである。

この点、国においては、勤務時間を割り振らない日（ゼロ割振り日）の設定を可能とするフレックスタイム制の対象者を、令和7年度から、育児や介護等をする職員から一般の職員にも拡大するための見直しを実施されるとともに、育児や介護等に限らない、職員の様々な事情に応じた無給の休暇による勤務時間短縮措置等を検討するとの方向性が示されたところである。

任命権者においては、国の検討状況や他の地方公共団体の動向を注視しつつ、窓口職場を多く有する基礎自治体特有の事情等、公務運営への影響も考慮しながら、今後とも柔軟な働き方に資する制度の研究・検討を進めていくことが求められる。

イ 仕事と生活の両立支援

仕事と家庭生活、地域活動等との調和を実現できるよう勤務環境を整備することは、職員が自らの能力を十分に発揮し、公務能率の向上を図るうえでも非常に重要である。

この間、任命権者においては、「特定事業主行動計画」に掲げる取組が着実に進められており、例えば、男性職員の育児休業の取得率（市長部局等）は、同計画策定前（令和元年度）の25.3%から、令和5年度には、目標の30%を大きく上回る約88%へと上昇している。

現在、次期計画の策定に向けた検討が進められているところであるが、国が掲げる「こども未来戦略」（令和5年12月閣議決定）において、公務員に係る男性職員の育児休業取得率の政府目標が、現行から大幅に引き上げられた（令和7年までに30%⇒令和7年までに1週間以上の取得率85%、令和12年までに2週間以上の取得率85%）ことも踏まえた目標の見直しを行うとともに、性別を問わず、誰もが安心して制度を利用できる職場環境の形成に取り組む必要がある。

また、本年5月、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部改正により、民間企業において、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講じるとされたことを受けて、国家公務員についても、同様の措置の実現を図ることとされたところである。

本市においても、民間企業や国の動向を踏まえ、育児や介護等、様々な事情を有する職員に対する両立支援の取組の積極的な推進が求められる。

(3) 職員の健康増進

ア 安全配慮義務の適切な履行

管理職員を含めた全ての職員が自身の力を最大限発揮し、心身ともに健康な状態で職務に従事できるよう、任命権者は、使用者に課された安全配慮義

務を適切に履行していくことが求められる。

特に長時間勤務職員については、労働安全衛生法において、医師による面接指導を確実に実施するとともに、当該医師の意見を聴取し、その必要があると認めるときは、当該職員の実情を考慮して、就業場所の変更、職務内容の変更、労働時間の短縮等の健康確保措置を講じなければならないこととされている。地方公務員は、自然災害や非常事態への対応等のため、長時間勤務が必要となる場合があることも踏まえ、実効性のある健康確保措置に係る仕組みを構築することが求められる。

任命権者においては、本委員会規則の改正により勤務間インターバルの確保を任命権者の努力義務としたことを契機に、時間外勤務の縮減や年次休暇の取得促進のほか、早出遅出勤務制度の原則活用を呼び掛けるなど、職員の健康確保に係る更なる取組を推進しているところである。

本委員会としても、労働基準監督機関として、引き続き、勤務環境の実態を把握するための事業場調査等を通じて、労働基準法、労働安全衛生法等の適用状況を把握し、広く職員の健康確保のための支援や意識啓発等に取り組んでいく。

イ メンタルヘルスケアの取組

メンタルヘルスの不調により職員が休職等に至ることは、組織としても大きな損失である。その未然防止や職場環境の改善につなげるため、自らのストレス状況についての気付きを促し、業務における心理的な負担の程度を把握するための「ストレスチェック」を全員が受検するよう、周知の徹底を図るとともに、各所属において、その結果を活用するなど、メンタルヘルスケアに関する更なる取組を進めていくことが求められる。

また、メンタルヘルス不調により休職している職員の円滑な職場復帰と再発防止を図るため、職場におけるリハビリテーションの制度について、更なる周知・活用を図ることが求められる。

(4) ハラスメント防止

職場におけるハラスメントは、個人の尊厳や人格を不当に傷付ける許されない行為であり、職員の職務に従事する能力や意欲を減退させ、質の高い行政サービスの提供にも悪影響を与えかねない重大な問題である。

任命権者が設置しているハラスメント相談窓口に寄せられる相談件数は近年増加傾向にあり、ハラスメントに対する職員の意識が高まっていることが伺える。また、本委員会が受け付ける苦情相談においても、職場における人間関係に悩みを抱える職員からの相談が複数寄せられている。

任命権者においては、これまでから、研修の実施や職員向けの手引きの周知等を通じたハラスメントに関する正しい理解の促進や風通しの良い職場環境

の形成に取り組まれているところであるが、引き続き、ハラスメントを生じさせない職場づくりに取り組む必要がある。

また、社会的な関心が高まっている「カスタマーハラスメント」については、現在、厚生労働省において、その定義を明確化するとともに、事業主に雇用管理上の措置を義務付ける方向で、検討が行われているところである。本市においては、「京都市職員の公正な職務の執行の確保に関する条例」に基づき、不正な要望や不正な言動を伴う要望に対して組織的にき然と対応するための仕組みが整えられているが、昨今の社会情勢の変化を踏まえ、今年度に入ってから、職員の名札の記載事項の見直しや、職員や所属長を対象としたカスタマーハラスメントに係る実態調査が行われたところである。今後、実態調査結果を分析し、国や他の地方公共団体、民間の動向も踏まえたうえで、職員が安心して職務に専念することができる環境整備に向けて、より一層、取組を進めることが求められる。

(5) 多様な職員の活躍に向けて

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推進するためにも、障害のある職員が自身の力を存分に発揮し、意欲を持って働き続けることのできる環境が形成されるよう合理的配慮等の措置を適切に講じていくとともに、「障害者の雇用の促進等に関する法律」の趣旨を踏まえ、今後も段階的な引上げが予定される法定雇用率の達成に向けて、引き続き取り組むことが必要である。

また、職員一人ひとりが性の多様性について正しい知識を持ち、理解を深めていくことも重要であり、引き続き、多様な性の在り方が尊重され、全ての職員がいきいきと働ける職場づくりを目指した取組の推進が求められる。

(6) 質の高い教員を確保するための環境整備

教員の恒常的な長時間勤務や教員志願者数の低下等による担い手不足が全国的な課題となる中、文部科学相の諮問機関である「中央教育審議会」において、教職の魅力向上させ、優れた教員を確保するための環境整備についての議論が行われてきたところである。本年8月に提出された答申において、学校教育の質の向上を通じた全ての子供たちへのより良い教育の実現のためには、「学校における働き方改革の更なる加速化」、「教職員定数改善と教職員配置の在り方見直しをはじめとした学校の指導・運営体制の充実」、「教師の処遇改善」を一体的・総合的に推進する必要があるとされており、本市においても、国の動向を注視し、必要な見直しに向けて、検討を進めていく必要がある。

この間、本市においては、令和2年3月に策定した「京都市『学校・幼稚園における働き方改革』方針」等に基づき、校務支援員や部活動指導員の配置、本市独自の取組である教員の欠員補充を想定した年度当初からの講師の追加

配置などの人的体制の充実に加え、ICTを活用した校務効率化、部活動ガイドラインや電話対応終了時刻の設定、学校・幼稚園を通じた周知文書削減の呼び掛け、保護者・地域の方々への働き方改革推進リーフレットの配布など、様々な角度から、勤務環境の整備に係る取組が進められており、教員の在校等時間に係る超過勤務は着実に縮減してきたところである。今年度、上記方針の計画期間の最終年度を迎えることから、この間の取組状況の点検や検証を行ったうえで、引き続き、学校と教育委員会、保護者・地域が一体となって、取組の充実を図っていくことが求められる。

なお、取組を進めるに当たっては、客観的かつ適切な方法により在校等時間を把握する環境を整備するとともに、仮に業務の持ち帰りが行われている実態がある場合には、その実態把握と縮減に向けた取組を併せて実施する必要がある。

また、本市教員の給与水準については、教員給与負担に係る権限移譲の前まで、京都市域における京都府の教員（以下「府教員」という。）の給与水準と同等であったが、権限移譲後は、本委員会の勧告に基づき給与改定を行うこととした中で、結果として、府市の改定状況の違いにより、本市の20～30歳台の若年層の教員の給与水準については、地域手当を加味したとしても、同年代の府教員を下回る状況となっている。

全国的な教員の担い手不足を背景に、本市の教員採用試験の受験者数も減少傾向にあるが、質の高い教員の確保は、学校教育の根幹にも関わる重大な課題である。中央教育審議会における議論を契機に、本市においても、教員がより魅力ある職となるよう、勤務環境の整備と併せて、Ⅴで後述する地域手当の見直しによる府市への影響や本市の実情等を踏まえつつ、若年層の府教員の給与水準との均衡を考慮した処遇改善にも取り組む必要がある。

(7) 様々な任用形態の職員

本市には市政の重要な担い手として、会計年度任用職員を含め、様々な任用形態の職員が多く存在している。

昨年の本委員会の報告を踏まえ、今年度から、会計年度任用職員に対して勤勉手当の支給を行うとともに、給与改定時期を常勤職員に準じて取り扱う旨の制度見直しが行われたところである。

また、先般、本市の会計年度任用職員に相当する国の期間業務職員について、職員の確保が困難になっていること等を踏まえ、公募によらず再度任用を行うことができる上限回数を連続2回までとしていた努力義務が廃止されたところである。一方、総務省からは、引き続き、「会計年度任用職員の再度任用においては、できる限り広く募集を行うことが望ましい」との考え方が示されている。本市においても、会計年度任用職員の再度任用に当たっては、こうした動向にも留意しつつ、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえた適正な運用を行

っていくことが必要である。

任命権者においては、これまでから勤務条件の改善に取り組まれてきたところであるが、引き続き、全ての職員が意欲を持って働き、存分に力を発揮することができる勤務環境や勤務条件の確保に向け、地方公務員法の趣旨、国や他の地方公共団体の動向、本市の実情等を踏まえ、適切に対応していく必要がある。

4 公務員としての服務規律の徹底

任命権者においては、公務員としての服務規律の徹底に取り組まれてきたところであるが、残念ながら、この間も、職員の不祥事による処分事案が続発している。一部の職員による公務員としての自覚を欠く行為が、市政と職員全体に対する信頼を傷付けているということを今一度重く受け止め、徹底した意識改革と再発防止に取り組む必要がある。

市政に対する市民の信頼は、行政運営の基盤であり、改めて、職員一人ひとりが、全体の奉仕者として、公私にわたって高い規範意識と倫理観を持って行動することを強く意識しなければならない。

任命権者においては、現在、コンプライアンス推進本部会議を中心に、全庁を挙げて、不祥事の発生を防止するための取組を検討されているところであるが、これまで以上に、危機感、緊張感を持って、その着実な推進と、服務規律の徹底に取り組まなければならない。併せて、職員が職務に誇りと使命感を持って、職務にまい進することができる組織風土の醸成に、たゆみなく力を尽くすことを期待する。

V 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）

1 国家公務員における給与制度のアップデート

(1) 見直しの背景

本年8月、人事院は、国家公務員の現下の人事管理上の重点課題に対応するため、給与制度のアップデートを勧告した。

国家公務員の人材確保は、採用試験志望者数の減少と若年層職員の早期退職増加により、依然として危機的な状況にあるうえ、実務の中核を担うことが期待される中堅層の職員は、以前よりも少なくなっており、人事院は、これらの状況を改善できなければ、公務を支える職員が質・量ともに不足し、行政サービスの維持が困難になるとの認識を示している。

そして、高度に複雑化・多様化した行政課題に的確に対応していくためには、多様で有為な人材を採用し、一人ひとりの職員が高い意欲と志を持って職務を遂行し、能力を最大限に発揮できる公務職場としていく必要があるとの基本認識の下、「多様で有為な人材の確保」、「職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上」、「ウェルビーイングの実現に向けた環境整備」に資するものとなるよう、人材確保を支える処遇改善や採用手法の更なる見直し、民間企業等からの人材の誘致、職員の自律的・主体的なキャリア形成支援、役割・活躍に応じた処遇の実現、時代に即した働き方の推進等、あらゆる施策を総動員して抜本的な取組を進めていくことについて、言及している。

給与制度のアップデートは、この抜本的な取組の一環として、時代の要請に即した給与制度への転換を図っていくことを目的に実施されるものであり、以下の3点を主眼としている。

- ① 人材確保を処遇面から支えるため、若年層の給与水準を、潜在的志望者層にも訴求しうるものとし、採用市場における競争力を高めること
- ② 組織パフォーマンスの向上のため、職務・職責や能力・実績等をより反映した処遇を実現するとともに、全国各地での行政サービス提供体制を維持するための円滑な人事配置に資するものとする
- ③ ワークスタイルやライフスタイルの多様化に対応するため、職員の選択を後押しし、様々な形での活躍を支援すること

(2) 見直しの内容

国家公務員における給与制度のアップデートの具体的な内容は、以下のとおりである。

ア 若年層の採用等におけるより競争力のある給与水準の設定

採用市場における競争力を高めるため、初任給を大幅に引き上げるとともに、係員級の職員に適用される職務の級（1級及び2級）について、初任給の引上げを踏まえた改定を行うこととした。

また、若手・中堅の優秀者層が早期に昇格した場合の昇格メリット（昇格に伴う俸給月額を増加額）を拡大するとともに、民間人材等を採用する際の給与額を引き上げるため、係長級から本府省課長補佐級までの職員に適用される職務の級（3級から7級まで）の初号近辺の号俸をカットし、各級の初号の俸給月額を引き上げることとした。

イ 職務や職責をより重視した俸給体系等の整備

職務や職責をより重視した俸給体系とするため、管理職員である本府省課室長級職員に適用される職務の級（8級から10級まで）について、各級の初号の俸給月額を引き上げつつ、隣接する級間での俸給額の重なりを解消することにより、上位の級に昇格することで大きく給与が上昇する仕組みを導入することとした。同時に、現行の号俸を大きくくり化することによって、各号俸間の俸給月額の差を拡大し、成績優秀者については、昇給により、一層大きな給与上昇を確保できることとした。

また、管理職員が災害等への対応のため平日深夜に勤務した場合に支給される管理職員特別勤務手当について、勤務実態に応じた適切な処遇を確保する観点から、その支給対象時間帯を拡大することとした。

ウ 能力・実績をより適切に反映した昇給・ボーナスの決定

職務や職責に応じた処遇を推進するとともに、各期の勤務成績をより適切に給与に反映し、職員のモチベーションを高めるため、係員級の職員に係る昇給制度を見直し、上位の昇給区分に決定できる職員の割合を、現行の20%から25%に引き上げることとした。

また、勤務成績に応じて支給される勤勉手当について、平均支給月数の2倍に設定している「特に優秀」の成績区分の成績率の上限を、平均支給月数の3倍に引き上げるとともに、「特に優秀」及び「優秀」の両成績区分の人員分布率の合計を維持しつつ、各府省における実情に応じて、「特に優秀」の成績区分が適用される者を柔軟に増やすことができるよう見直しを行うこととした。

エ 地域における民間給与水準の反映

地域をまたぐ異動の円滑化等に資するものとなるよう、地域における民間賃金水準の国家公務員給与への反映を目的とする地域手当について、級地区分を設定する地域の単位を、市町村単位から原則都道府県単位^(注)に広域化するとともに、級地区分等の段階数を7区分（1級地20%、2級地16%、3級地15%、4級地12%、5級地10%、6級地6%及び7級地3%）から5区分（1級地20%、2級地16%、3級地12%、4級地8%及び5級地4%）に再編成したうえで、最新の民間賃金データを用いて支給地域

及び級地区分を指定することとした。

この見直しにより、東京都特別区の級地区分は1級地のまま支給割合も20%が維持されているが、京都市を含む京都府域の級地区分・支給割合は4級地8%とされ、結果として、京都市域の支給割合は10%から8%に引き下げられることとなっている。

(注) 級地区分の設定は、原則都道府県単位となるが、同一の都道府県内であっても、都道府県庁所在地を始めとした地域の中核を担っているような都市については、他の地域と民間賃金水準に構造的な違いが見られることから、これらの都市の民間賃金水準が、当該地域のみで、都道府県全体の民間賃金水準よりも一定程度高い場合には、都道府県よりも高い級地区分を個別に設定するとされている。

オ 採用や異動をめぐる様々なニーズへの適応

近年、人材確保の困難性が高まるとともに、ワークスタイルやライフスタイルが多様化する中で、職員の採用や異動においては、民間人材等、新規卒者以外の採用の増加や、異動に当たって転居困難な様々な事情を有する職員の増加、再任用された職員の転居を伴う異動の増加など、様々な変化が生じていることから、こうした状況に対応し、採用や人事配置の円滑化に資するよう、諸手当を見直すこととした。

具体的には、通勤手当の支給限度額を、民間事業所の支給状況（民間事業所の約6割が在来線及び新幹線ともに全額支給又は最高支給額を通勤手当の非課税限度額（月150,000円）以上としていること）を踏まえて、1か月当たり75,000円から150,000円に引き上げるとともに、新幹線等を利用する場合の特別料金等の額も、この支給限度額の範囲内で、半額支給から全額支給に変更することとしている。

また、新幹線等に係る通勤手当や単身赴任手当について、異動に伴い支給要件を満たした職員だけでなく、採用に伴い支給要件を満たした職員に対しても手当を支給するほか、新幹線等に係る通勤手当の支給要件を緩和することとしている。

さらに、従来、職務に関連する手当を中心に諸手当を支給することとされていた定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員に対し、住居手当等、異動の円滑化に資する手当を新たに支給することとしている。

カ その他環境の変化への対応

家族の在り方やライフスタイルが多様化する中、政府全体として、配偶者の働き方に中立となるような各種制度の見直しと少子化対策が推進されていること、また、民間企業や国家公務員の配偶者に係る手当支給が減少傾向にあること等を踏まえ、配偶者に係る扶養手当を廃止し、その原資を

用いて、子に係る扶養手当を 10,000 円から 13,000 円に引き上げることとした。

(3) 実施時期等

令和 7 年 4 月 1 日から実施することとしている。ただし、(2)アのうちの初任給引上げ及び係員級の職員に適用される職務の級に係る俸給表の引上げ改定については、本年の官民較差に基づく給与改定において先行して措置し、令和 6 年 4 月 1 日に遡及して実施することとしている。

なお、地域手当の支給割合の引下げは、見直しにより支給割合が引き下がる地域に在勤する職員の生活への影響等を考慮して、見直し後の支給割合に達するまでの間、現行の支給割合から 1 年ごとに 1 % を減じることにより、段階的に実施し、令和 10 年 4 月 1 日に完成させるとしており、令和 7 年度の京都市域の支給割合は 9 % である。

また、扶養手当の見直しについては、配偶者に係る手当を受給している職員への影響を緩和するため、2 年をかけて実施し、これによる原資を用いて行う子に係る手当額の引上げも、同様に 2 年をかけて実施し、令和 8 年 4 月 1 日に完成させるとしている。

2 本委員会の基本的な考え方

本委員会は、職員の給与が、その職務と責任に応ずるものでなければならず（職務給の原則）、併せて、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員の給与、民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない（均衡の原則）としている地方公務員の給与決定に関する諸原則を踏まえたうえで、この間、国の動向等も注視しながら、個々の職員が高い勤労意欲と昇任意欲を持って能力を存分に発揮し続けられる組織へと発展させていく必要があるとの基本認識の下、より本市にふさわしい給与制度を構築するための検討を進めてきた。

均衡の原則については、平成 18 年 3 月の「地方公務員の給与のあり方に関する研究会報告書」において、「給与制度（給料表の構造や手当の種類・内容等）は、国家公務員の制度を基本とすべき」との考え方が示されており、本市においても、平成 19 年度から実施した給与構造の見直しや平成 28 年度から実施した給与制度の総合的見直しを含め、これまでから、国家公務員との近似性・類似性を重視して給与制度を設計してきた。

また、IVにおいて言及したとおり、近年、有為な職員の確保に関しては、民間企業や国、他の地方公共団体等との間で厳しい競合が続くとともに、若年層職員の離職者数が増加しており、本市も国家公務員における課題と共通の課題を抱えている。

さらに、職務・職責や能力・実績等をより反映した処遇を確保すること

は、職員の意欲を引き出し、組織パフォーマンスの向上にも資するものであるとともに、職務給の原則や成績主義にも適うものである。

以上を踏まえ、本市においても、国家公務員の給与制度を基本としつつ、今般の国における給与制度のアップデートの趣旨や本市の実情等も踏まえた見直しを検討する必要があることから、本委員会の考え方等を次のとおり報告する。

(1) 若年層の採用等におけるより競争力のある給与水準の設定

本委員会が実施した職種別民間給与実態調査によると、本年4月時点の市内民間事業所における初任給は、大学卒、高校卒のいずれの区分においても、近年にない大幅な引上げがなされており、本市職員（一般事務職）の現行の初任給と比較すると、大学卒（上級試験区分）で22,000円程度、高校卒（中級試験区分）で17,000円程度、本市の方が低くなっている。

組織を支える有為な人物を確保し、質の高い行政サービスを提供していくためには、給与面における適切な処遇を確保し、採用市場における競争力を高めていくことが重要であることから、初任給を含む若年層の給料の引上げを行う必要があり、Ⅲで報告した本年の公民較差に基づく給与改定において速やかに実施することが適当である。

一方、国において実施される若手・中堅の優秀者層が早期に昇格した場合の昇格メリット拡大及び民間人材等を採用する際の給与額引上げを目的とした俸給表の見直しについては、国と本市における昇任・昇格管理等の相違により、本市においては、給料表の初号近辺の号給が適用されている職員はおらず、初号近辺の号給をカットしたとしても、早期昇格者等の処遇改善にはつながらないという状況にある。そういった状況や見直し後の国における俸給の水準、他の地方公共団体の動向等も踏まえ、引き続き研究を行う必要がある。

(2) 職務や職責をより重視した給与体系等の整備

職務・職責を重視した給与体系の整備により、職員の意欲と能力を十分に引き出し、組織としてのパフォーマンスを向上させることが重要である。もとより、管理職員に適切な処遇を確保することは、係員級から係長級までの職員の昇任意欲の向上にも資するものである。

本市においては、令和5年度から実施された「人事・給与制度の見直し」により、行政職給料表においては、課長級以上の管理職員に適用される職務の級（5～7級）と係長級の職員に適用される職務の級（4級）に係る隣接する各級間での給料月額の高なりは、基本的に解消されており、職務・職責を重視した給与体系の整備は一定図られてきているところである。

しかしながら、国においては、管理職員に適用される職務の級の初号の俸

給月額を引き上げつつ各級間での俸給月額の重なりを解消し、昇格メリットも拡大することに加えて、現行の号俸を大きくくり化するとの方針も示されており、俸給表の構造を大きく転換するものである。本市においても、今般の国における見直しの趣旨や他の地方公共団体の動向、本市の実情等を踏まえつつ、管理職員が果たす重責も考慮した給与体系の在り方について、引き続き検討を行う必要がある。

また、管理職員特別勤務手当については、本市においても、管理職員が、災害等への対応のため、やむを得ず平日深夜に及ぶ勤務を行っている状況が見られることから、対応に当たる管理職員の負担を考慮し、勤務実態に応じた適切な処遇を確保するため、国と同様の改定を行うことが適当である。

(3) 能力・実績をより適切に反映した昇給・ボーナスの決定

国においては、勤務成績を適切に給与に反映するため、昇給において、上位の区分に決定できる係員級職員の割合を引き上げるとともに、勤勉手当において、最上位の成績区分の成績率の上限を平均支給月数の2倍から3倍に引き上げる等の見直しを実施することとされ、人事評価制度の更なる活用が進められている。

人事評価制度については、地方公務員法において、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されており、本市においては、本委員会の報告等を踏まえ、より頑張った職員が報われるものとなるよう「人事・給与制度の見直し」が実施され、令和5年度から管理職員を対象とした昇給の上位反映が行われるとともに、令和6年度から係長級職員を対象とした勤勉手当への上位反映を行うこととされたところであるが、今般の国における見直しの趣旨も踏まえ、職員の能力・実績に基づく人事管理のより一層の徹底に向けて、不断の検討を行う必要がある。

(4) 地域における民間給与水準の反映

国家公務員給与における地域手当の見直しは、全国各地に官署が所在する国家公務員の給与について、地域をまたぐ異動による影響を緩和し、円滑な人事配置に資することを目的に行われるものであるが、本市においては、市域を超えた異動は、東京事務所等との異動に限られている。

また、国における見直しは、全国各地の地域手当の支給割合を増減させる見直しであるが、本市の地域手当について、仮に、国に準じて支給割合を10%から8%に引き下げの場合、減じるのみの見直しとなり、市内民間事業所従業員との均衡を図っている、地域手当も含めた本市職員全体の給与水準に直結するという性格の違いがある。

現在、総務省の「社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会給与分科会」（以下「給与分科会」という。）において、議論が行われ

ており、令和6年4月に「中間論点整理」が、9月に「給与分科会の取りまとめに向けた基本的方向性」が示されたところである。

こうしたことから、本市の地域手当制度の在り方については、給与分科会の最終報告や国、他の地方公共団体の動向等も踏まえたうえで判断する必要があり、本委員会として、引き続き検討していくこととする。

なお、医療職給料表の適用を受ける職員に対する初任給調整手当については、国において、京都市域に勤務する国家公務員の地域手当の級地区分変更に伴い初任給調整手当の種別区分変更が行われることとなる場合には、本市の医師等に適用される給料表等の制度は国に準じたものであることから、国の見直しを踏まえた改定を行うことが適当である。

(5) 採用や異動をめぐる様々なニーズへの適応

ア 通勤手当の支給限度額等

国においては、長距離通勤をする職員の経済的負担の軽減が、職員個々の事情に応じた柔軟な通勤手段の選択を可能にし、勤務地を異にする異動の円滑化や離職防止にも資することから、民間事業所の支給状況を踏まえ、通勤手当の支給限度額を、1か月当たり75,000円から150,000円に引き上げる等の見直しを行うこととされた。また、この支給限度額の範囲内で、新幹線等を利用する場合の特別料金等の額についても、半額支給から全額支給に変更することとされた。

本市においては、全国に官署を有する国家公務員との性格の違いを踏まえ、1か月当たり20,000円を上限に新幹線等の特別料金等を支給する制度は設けておらず、1か月当たり55,000円を上限に普通交通機関等の運賃を支給している。

しかしながら、本市においても、異動等の事由により、普通交通機関等の運賃が高額となり、55,000円を超える分の通勤費用の自己負担を余儀なくされている職員が生じている。

本市の通勤手当については、本委員会の報告・勧告に基づき、国の改定内容を考慮しつつ、本市の実情を踏まえた見直しを行ってきた経過があるため、今般の国における見直しの趣旨や市内民間事業所の支給状況、本市の実情等を踏まえ、本市の通勤手当制度の在り方について、検討を行う必要がある。

イ 単身赴任手当の支給要件

国においては、単身赴任手当について、近年、人材確保の困難性が高まり、民間人材等の採用促進等の取組が進む中で、採用志望者の年齢の幅が広がり、採用時から単身赴任を余儀なくされる職員が生じていることに対応するため、採用に伴い単身赴任手当の支給要件を満たした職員に対して

も、手当を支給することとされた。

本市の単身赴任手当制度については、国に準じた制度としているものの、全国に官署を有する国家公務員とは異なり、本市において、採用時から単身赴任を余儀なくされる職員が生じることは、基本的には想定されない。

したがって、今般の国における見直しの趣旨や国とは異なる本市の実情等を踏まえ、本市の単身赴任手当制度の在り方について、引き続き研究していくことが適当である。

ウ 定年前再任用短時間勤務職員等の住居手当

国においては、異動の円滑化に資するものとして定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員に対し、新たに住居手当を支給することとされたところ、当該手当については、異動の有無に関わらず、支給要件を満たす職員に対して支給されることとされている。本市の定年前再任用短時間勤務職員等の制度は、国に準じた制度としてきた経過があることを踏まえて、住居手当の支給について、検討を行う必要がある。

(6) その他環境の変化への対応

本市においては、平成 29 年の「本市の扶養手当制度の在り方について検討を行っていく」との本委員会の報告を受けて、平成 30 年度から、国に準じて、段階的に、配偶者に係る扶養手当の額を 6,500 円に減額するとともに、子に係る手当額を 10,000 円に引き上げる見直しが行われたところである。

本年、人事院は、社会環境等の変化への対応が求められていること、民間企業や国家公務員の配偶者に係る手当支給が減少傾向にあること等を踏まえ、配偶者に係る扶養手当を廃止するとともに、廃止により生じる原資を用いて、子に係る扶養手当を 10,000 円から 13,000 円に引き上げるよう勧告を行った。

市内民間事業所における家族手当の支給状況について、職種別民間給与実態調査の結果を見ると、配偶者に家族手当を支給する事業所の割合は 59.0% であり、扶養手当制度の在り方検討に言及した平成 29 年の調査結果(72.4%) から 13.4 ポイント減少している。また、配偶者に係る手当の平均支給月額額は 11,774 円であり、平成 29 年(14,220 円) から 2,446 円減少している。

さらに、本年の職員給与等実態調査の結果を見ると、配偶者に係る扶養手当を受給する職員の割合は 18.5%、人数は 2,712 人であり、平成 29 年の 24.8%、3,890 人から、6.3 ポイント、1,178 人減少している。

したがって、市内民間事業所との均衡を失しているとはまでは言えないものの、本市においても、国と同様に、民間事業所や職員の配偶者に係る手当支給が減少傾向にあること、これまでから、国との均衡を考慮して手当制度の見直しを行ってきたこと等を踏まえ、本市の扶養手当制度の在り方について、

国の制度を基本に、検討を行う必要がある。

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。

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 月例給

別紙第 1 のⅢの 1 の報告に基づき改定すること。

2 期末手当及び勤勉手当

別紙第 1 のⅢの 2 の報告に基づき改定すること。

3 改定時期

1 については令和 6 年 4 月 1 日から、2 については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。

