

平成25年京都府人事委員会 職員の給与等に関する報告の概要

ポイント

月例給、ボーナスともに改定なし

- ・月例給は、公民較差が極めて小さく改定なし
- ・ボーナスは、民間とおおむね均衡しており改定なし（現行：3.95月分）

※ 月例給、ボーナスともに改定なしは、平成20年以来5年ぶり

1 職員給与の改定

〈月例給〉

給与改定の判断に当たっては、本年4月分の給与減額前の職員の給与水準と民間の給与水準との均衡を図ることを基本に対応

	民間給与	職員給与	民間給与との較差
給与減額前	395,991円	395,941円	職員が民間を50円(0.01%)下回る
4月給与減額後		394,913円	職員が民間を1,078円(0.27%)下回る

(参考) 本年7月から実施されている給与減額後の比較

	民間給与	職員給与	民間給与との較差
7月給与減額後 (試算)	395,991円	367,329円	職員が民間を28,662円(7.80%)下回る

※ 本年4月の人員配置状況で実施されたと仮定して試算

公民較差イメージ

民間給与	395,991円	} 較差 50円 (0.01%)
職員給与 (給与減額前)	395,941円	
職員給与 (4月給与減額後)	394,913円	} 公民較差が極めて小さく 給料表等の適切な改定は 困難であり、 改定なし
※ 管理職員給与カット措置		
職員給与 (7月給与減額後・試算)	367,329円	
※ 全職員給与カット措置		

〈ボーナス〉

	民間	職員
年間支給月数	3.94月	3.95月

※ 民間の年間支給月数とおおむね
均衡しており、**改定なし**
(従来から0.05月単位で改定)

2 その他の報告

〈給与制度に係る諸課題〉

(1) 給与構造改革における経過措置等

- ・ 現給保障を廃止するとともに、昇給抑制の回復措置を講じる必要があるが、その方法及び時期については、本府の職員の実情等を考慮した上で、検討する必要がある。

(2) 昇給・昇格制度の見直し等

- ・ 国や他の都道府県の措置状況及び本府の実情等を踏まえ、引き続き検討していく。

(3) 給与制度の総合的見直し

- ・ 国の検討内容を注視し、本府の実情を踏まえ適切に対応する必要がある。

〈職員の勤務条件〉

(1) 総実勤務時間の短縮

- ・ 職場全体で時間外勤務の縮減の気運を一層醸成しながら、これまでの取組を適宜検証し、より実効性のあるものとするのが求められる。
- ・ 所属長は、事前命令を受けていない職員について速やかな退庁を指示するなど、適正な勤務時間管理に努め、率先して効率的な業務運営を実行していく必要がある。

(2) 健康の保持増進

- ・ 職員自らが心身の健康づくりに努めるとともに、所属長が、職員の健康障害の防止に率先して努めるなど、全職員が一体となって働きやすい職場づくりに継続的かつ積極的に取り組むことが重要である。

(3) 仕事と育児・介護等の両立

- ・ 任命権者は、育児・介護等への参画について職員の理解を一層深め、実際の利用状況等を把握・検証し、必要な対応について引き続き検討していくことが求められる。

(4) 非常勤職員の勤務条件

- ・ 今後とも、非常勤職員の職務の実態を十分に踏まえながら、適切な処遇の確保に引き続き努めていく必要がある。

〈人事管理〉

(1) 人材の確保・育成等

- ・ 長期的な視点に立った計画的な採用を実施するとともに、採用後において職員の能力を伸ばしていけるような育成システムの整備等を進め、障害者雇用の推進や社会人採用等による職員の多様性の拡大にも対応する必要がある。
- ・ 引き続き、女性職員の計画的な育成と登用を積極的に進めていく必要がある。
- ・ 配偶者帯同休業制度については、関係法令の改正状況等を踏まえつつ、検討していく必要がある。

(2) 高齢期の雇用問題

- ・ 雇用と年金の接続を図るとともに、高齢層職員の専門的な知識や技術、豊富な業務経験等を十分活用し、中堅・若手職員に的確に継承できるようにしていく必要がある。
- ・ 再任用職員の給与水準等について、民間の状況や国等の動向を注視しながら、必要な検討を進めることとする。

3 適正な給与確保の要請

- ・ 本年7月から給与減額支給措置が実施され、職員が実際に受ける給与額は本来の給与額よりも相当程度低くなっており、職員の士気及び生活に与える影響について憂慮される。
- ・ この措置は、人事委員会勧告制度の趣旨とは全く異なるものであり、この措置が終了する平成26年4月以降は、民間準拠を基本とする本来の給与水準が確保される必要がある。
- ・ 人事委員会勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、適正な給与が確保されるよう要請する。

参 考

モデル給与例（行政職）

職務段階	年齢 (級)	扶養親族	月例給			年間給与		
			減額前	4 月 減額後	7 月 減額後	減額前	減額後	差
係 員	25歳 (1級)	なし	円 214,076	円 214,076	円 204,870	千円 3,415	千円 3,332	千円 ▲83
	30歳 (2級)	配偶者	267,050	267,050	256,176	4,240	4,142	▲98
主 任	35歳 (3級)	配偶者 子1人	324,384	324,384	302,558	5,205	5,009	▲196
係 長	40歳 (3級)	配偶者 子2人	369,619	369,619	345,047	5,924	5,703	▲221
課長補佐	45歳 (4級)	配偶者 子2人	424,882	424,882	395,141	6,895	6,627	▲268
課 長	53歳 (6級)	配偶者 子2人	562,985	554,629	510,610	8,879	8,383	▲496
次 長	56歳 (8級)	配偶者 子1人	664,028	654,540	600,295	10,810	10,208	▲602
部 長	57歳 (9級)	配偶者	718,855	708,561	648,386	11,677	11,012	▲665
行政職 平均	44.3歳	—	395,941	394,913	367,329	6,389	6,128	▲261

(注) 大卒上級採用者を例に、給料、扶養手当、地域手当(9%)、管理職手当を基礎に算出

年間給与の変動

- ・ 公務員給与が減少に転じた平成11年以降、平成19年を除き年間給与が減少又は据置きとなる状況が続いており、平成10年と比べて大きな減少

モデル例	年間給与額				増 減
係長(40歳) 京都市内勤務 配偶者・子2人	H 10	7,313千円	H 25	5,703千円	1,610千円減 (22%減)

(注) 平成25年度は、給与カット措置後の給与額

過去の人事委員会勧告の状況

	月 例 給 与		期末・勤勉手当		備 考
	公民較差	改 定	支給 月数	対前年 増減	
平成11年	0.26%	給料表引上げ	4.95月	▲0.30月	↑ <年間給与で初の減少> 管理職手当カット措置
平成12年	0.10%	扶養手当引上げ	4.75月	▲0.20月	↑ 全職員昇給延伸措置
平成13年	0.03%	一時金による精算	4.70月	▲0.05月	
平成14年	▲1.97%	給料表引下げ 扶養手当改定	4.65月	▲0.05月	
平成15年	▲1.08%	給料表引下げ 扶養手当引下げ	4.40月	▲0.25月	↓ 全職員給与カット措置
平成16年	▲0.01%	—	4.40月	—	寒冷地手当廃止（17年度～）
平成17年	▲0.37%	給料表引下げ 扶養手当引下げ	4.45月	0.05月	給与構造改革（18年度～） 給料 ▲5.8%（現給保障あり） 地域手当 ▲1.2%
平成18年	▲0.01%	—	4.45月	—	管理職手当の定額化（19年度～）
平成19年	0.13%	給料表引上げ 扶養手当引上げ	4.50月	0.05月	↑ 管理職員給与カット措置（～H25.6）
平成20年	0.02%	—	4.50月	—	通勤手当（自動車等）の引下げ 医師給与の引上げ（21年度～）
平成21年	▲0.26%	給料表引下げ 住居手当引下げ	4.15月	▲0.35月	
平成22年	▲0.12%	給料表引下げ 等	3.95月	▲0.20月	地域手当引下げ ▲0.8%
平成23年	▲0.19%	持家住居手当廃止 等	3.95月	—	
平成24年	▲0.10%	給料表改定	3.95月	—	
平成25年	0.01%	—	3.95月	—	↓ 全職員給与カット措置（H25.7～）