

(お知らせ)

平成 27 年 9 月 10 日
京都市人事委員会事務局
(調査担当 213-2158)

「職員の給与に関する報告及び勧告」について

本年の給与勧告のポイント

月例給，ボーナスともに2年連続で引上げ（平均年間給与は，約5.9万円の引上げ）

- ① 月例給の引上げ（民間給与との較差：1,195円，0.30%）
- ② 期末・勤勉手当（ボーナス）の引上げ（0.1月分）

支給月数 4.10月→4.20月

給与制度の総合的見直し

国に準じて実施

1 民間給与との比較

(1) 月例給

- 本市職員の給与と民間給与との較差（平成27年4月分）

民間の給与 (A)	職員の給与 (事務・技術職員) (B)	較 差	
		(A)-(B)=(C)	(C)/(B)×100
402,785円	401,590円	1,195円	0.30%

(注) 比較の対象とした本市職員の平均年齢は，42.3歳，平均勤続年数は，18.4年である。

(2) 特別給（ボーナス）

民間の支給月数	4.22月分	本市職員の支給月数	4.10月分
---------	--------	-----------	--------

2 本年の給与改定（勧告事項）

(1) 月例給

- ・ 本市職員の給与が民間給与を1,195円（0.30%）下回っており，給料表の引上げ改定が必要である。引上げに当たっては，若年層に重点を置いて引上げを行った本年の人事院勧告における俸給表の改定内容を勘案し，本市の実情に適合したものとすることが適当である。

(2) 期末手当及び勤勉手当

- ・ 本市職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数が，市内民間事業所で支払われた特別給の支給月数を下回っており，支給月数を0.1月分引き上げることが適当である。
- ・ 本年の人事院勧告を勘案し，勤勉手当の支給月数を引き上げることが適当である。

(3) 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，本年の人事院勧告を考慮した改定を行うことが適当である。

(4) 改定の実施時期

平成27年4月1日（ただし，(2)については条例の公布日）

3 給与制度の総合的見直し（勧告事項）

国においては、本年4月から、「地域間の給与配分の見直し」、「世代間の給与配分の見直し」及び「職務や勤務実績に応じた給与配分」を柱とする給与制度の総合的見直しが実施されており、本市においても、基本的には、国に準じた見直しを実施することが適当である。

(1) 給料表等の見直し

- ・ 行政職給料表は、平均2%、最大4%の引下げを行った国の改定内容を基本として改定するが、本市職員と民間事業所従業員の世代別・役職段階別の給与水準の傾向も勘案し、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（医療職給料表を除く。）については、行政職給料表との均衡を基本に、引下げ改定を行うことが適当である。
- ・ 給料表の改定に当たっては、激変を緩和するための所要の経過措置を講じること。

(2) 地域手当

- ・ 地域手当について、東京都特別区に勤務する職員の支給割合を20%に、医療職給料表の適用を受ける職員の支給割合を16%に引き上げることが適当である。

(3) 単身赴任手当

- ・ 基礎額及び加算額について、国と同様に改定することが適当である。

(4) 管理職員特別勤務手当

- ・ 管理監督職員が、災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により、やむを得ず平日深夜に勤務した場合には、国と同様に、管理職員特別勤務手当の支給を行うことが適当である。

(5) 実施時期

平成28年4月1日

4 人事管理に関する課題

(1) 人材の確保、育成等

- ・ 引き続き、効果的な受験者確保策や採用試験制度の在り方について検討するとともに、係長能力認定試験の受験率の向上等に努める。
- ・ 改正地方公務員法にのっとり、本市の人事評価制度を更に適切に運用し、活用していく必要がある。
- ・ 職員による不適切な事務処理事案の防止に努める必要がある。

(2) ワーク・ライフ・バランスの推進

- ・ 育児、介護等により時間の制約を受ける職員を含めた全ての職員が、家庭はもとより、地域での役割も円滑に果たしつつ、その能力を仕事において一層発揮できる勤務環境を整備することが必要である。

(3) 時間外勤務の縮減

- ・ 組織のトップが不退転の決意で取り組むという本気のリーダーシップの下、全ての局区長が、時間外勤務の縮減を自らの重要な職責の一つとして、部長以下の全ての職員が、それぞれの職位に応じた役割を果たしつつ、相互に知恵を出し合いながら、全庁一丸となって時間外勤務の縮減に取り組めるようマネジメントを行う必要がある。

(4) その他の勤務環境の整備等

- ・ メンタルヘルス不調の問題については、職場に存する原因に対して、職場全体で解消に取り組むことが重要である。
- ・ ハラスメントについては、防止の取組を継続して行っていく必要がある。
- ・ 安全衛生委員会の活性化等により、引き続き、快適な執務環境をはじめとする職場の安全衛生の確保に取り組んでいく必要がある。
- ・ 改正地方公務員法に基づき、再就職した元職員による職員への働き掛けの規制の導入等による退職管理の適正を確保するための所要の措置について、本委員会として必要な取組を行っていく。

【参 考】

1 職種別民間給与実態調査

企業規模 50 人以上かつ事業所規模 50 人以上の市内 604 事業所のうち、169 事業所を対象に、本年 4 月の給与等の実態を実地調査した（調査完了率 89.3%，調査実人員 8,373 人）。

2 勧告どおり給与改定が実施された場合の平均年間給与

改定前	改定後	差
6,466 千円	6,525 千円	59 千円

3 近年の人事委員会勧告内容

年	月 例 給		期末・勤勉手当	
	公 民 較 差	改 定	支給月数	改 定
22	△110 円 (△0.03%)	なし	3.95	△ 0.20
	8,902 円 (2.23%)			
23	△766 円 (△0.19%)	住居手当引下げ	3.95	なし
	8,216 円 (2.06%)			
24	△1,091 円 (△0.27%)	給料表引下げ	3.95	なし
25	△16 円 (△0.004%)	なし	3.95	なし
26	948 円 (0.24%)	給料表引上げ	4.10	+ 0.15
27	1,195 円 (0.30%)	給料表引上げ	4.20	+ 0.10

(注) 1 平成 22～23 年は、上段が給与減額措置前の給与による較差，下段は給与減額措置後の給与による較差である。

2 期末・勤勉手当の支給月数は、改定後の月数である。