

平成20年京都府人事委員会の  
「職員の給与等に関する報告・勧告」の概要

給与に関する報告・勧告

本年の勧告の特徴

民間との給与較差に基づく改定

月例給・ボーナスとも改定なし

- ・ 月例給 民間との給与較差が極めて小さく改定なし
- ・ ボーナス 職員の年間支給月数が民間とおおむね均衡しており改定なし

教員給与の改定

主幹教諭、指導教諭に適用する給料表（新たな級）を新設

（平成21年4月1日設置予定）

その他の改定

通勤手当（交通用具使用者）の見直し

医師の給与（初任給調整手当）の引上げ

1 民間給与との比較

〈月例給〉 職員給与が民間給与を0.22%下回っている。

	民間給与との較差		備 考
実支給額 (管理職員の給料月額カット後)	949円	0.22%	4月分給与について、役職段階・年齢・学歴を同じくする者同士を比較(ラスパイレス比較)

(注) 行政職給料表適用職員と民間の事務・技術関係職種の従業員とを比較

本府の管理職員については、給料月額カット措置(2%減額)を実施中

- ◆管理職員の給料月額カット措置がないものとした場合  
職員給与が民間給与を0.02%下回っている。

カットなし	89円	0.02%
-------	-----	-------

〈ボーナス〉 職員の年間支給月数が民間とおおむね均衡している。

	民間	職員	備 考
年間支給月数	4.49月	4.50月	府職員の年間支給月数と民間の昨年冬及び本年夏の1年間の支給割合とを比較

## 2 給与改定の内容

### <民間との給与較差に基づく改定>

#### (改定の考え方)

管理職員の給料月額カット措置は、厳しい財政状況等を考慮してなされた臨時的なものであり、やむを得ないと認められることから、この措置がないものとした場合の職員の給与水準と民間の給与水準との較差を基本に対応

#### 給料表・手当(月例給)

本年の較差が極めて小さく、改定を行わない。

#### ボーナス

職員の年間支給月数が民間とおおむね均衡しており、改定を行わない。

### <教員給与の改定>

副校長、主幹教諭、指導教諭(平成21年4月設置予定)に係る給与上の処遇について次のとおり措置

#### 副校長の処遇

教育職給料表3級(既存)適用、管理職手当を支給

#### 主幹教諭・指導教諭の処遇

教育職給料表に新たに特2級(2級と3級の間水準)を設け適用

### <その他の改定>

#### 通勤手当

交通用具使用者に対する手当額の見直し(引下げ)

片道2km2,600円 + 1kmごとに600円(上限額55,000円)

自転車には加算措置なし

通勤回数が少ない職員(交替制勤務者等)は通勤回数に応じて減額

#### 初任給調整手当

医師確保が重要な課題となっており、府内民間病院に勤務する医師の給与との均衡を図るため、初任給調整手当を引上げ

支給上限額を10万4千円引上げ(410,900円に改定)(人事院勧告に準拠)

※初任給調整手当は、人材確保を目的に給与水準の調整を行うために支給

#### ▶実施時期

平成21年4月1日

## 3 その他の課題

### <住居手当等>

人事院において検討が表明された住居手当・単身赴任手当、地域手当等の検討

### <教員の諸手当>

#### 義務教育等教員特別手当

支給上限額を4,300円引下げ(15,900円に改定)が適当

※義務教育等教員特別手当は、教員の人材確保を目的として支給するもの(人材確保法)

## 給与以外の勤務条件等に関する報告

### 1 勤務時間の短縮

国・他の都道府県の実施状況に留意しながら、行政サービス・行政コストに影響を与えることのないよう所要の準備を整えた上で、1日7時間45分、1週間38時間45分に短縮することが適当

府内民間企業の所定労働時間（⑥及び⑩～⑫平均）

1日：7時間43分 1週間：38時間47分

### 2 その他の勤務条件等

職員が高い気概や使命感を持って職務・職責を果たす中で仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現できるように、勤務条件の整備を推進

#### (1) 総実勤務時間の短縮

- ・ 総実勤務時間の短縮を全職員の課題・目標とし主体的かつ一体となった取組が必要
- ・ 特に、管理職員は、適正な勤務時間管理と業務管理の両面からの対応が必要

#### (2) 職員の健康管理

- ・ 今後とも、積極的にメンタルヘルス対策に取り組むことが必要
- ・ 特に、管理職員は、個々の職員の心の健康状態に注意し、その状態に応じた適切な対応が必要

#### (3) 仕事と育児等の両立支援

- ・ 男女を問わず、仕事と育児、介護等の両立を図ることができるよう職場全体で支援することが重要
- ・ 特に、男性職員が育児等に十分参画できるよう、希望する両立支援制度を利用しやすい環境整備が必要

#### (4) 非常勤職員の給与等の勤務条件

- ・ 人事院や総務省における非常勤職員の任用の在り方等に関する検討状況等に留意しつつ、非常勤職員の職務の実態を踏まえながら、引き続き検討が必要

### 3 人事管理

#### (1) 人材の確保・育成

- ・ 高い資質を持った人材の確保、能力を十分に発揮できる育成システムの構築等が必要
- ・ 女性職員の意欲・能力を十分に活かすため、引き続き積極的な登用が必要
- ・ 長期的な視点を持った計画的な採用の検討が必要

#### (2) 公務員制度改革

- ・ 職員の意欲の向上と組織の活性化につながる人事評価制度の構築等が必要
- ・ 国における労働基本権の在り方の検討状況に注視が必要