

## 「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 [勧告日:平成23年10月24日]

- ① 公民の給与較差 (△766円, △0.19%) を解消するため, 月例給を引下げ
- ② 期末手当及び勤勉手当(ボーナス)は据え置き (3.95月)

## 1 民間給与との比較

### (1) 月例給

- 職員の給与と民間給与との較差

民間の給与 (A)	職員の給与 (行政職(一)適用相当職) (B)		較 差	
			(A)-(B)=(C)	(C)/(B)×100
406,668円	減額措置前	407,434円	△766円	△0.19%
	減額措置後	398,452円	8,216円	2.06%

(注) 平成23年4月分の給与の比較である。

職員給与(給与減額前)	407,434円	
	△766円(△0.19%)	
民間給与	406,668円	←→
	8,216円(2.06%)	
職員給与(給与減額後)	398,452円	←→

### (2) 特別給(期末手当及び勤勉手当)

民間事業所の年間支給割合	3.97月分	本市職員の支給月数	3.95月分
--------------	--------	-----------	--------

## 2 本年の給与改定

### (1) 月例給

- ・ 本市職員の給与水準が民間を上回るものの, 人事院勧告における俸給表の改定状況を勘案した給料表の引下げを行うには不十分
- ・ 住居手当は, 民間の推移の状況や国・他の地方公共団体の状況との均衡を考慮し, 引下げが必要

### (2) 期末手当及び勤勉手当

市内民間事業所で支払われた特別給と本市職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数は, おおむね均衡しており, 改定を求めない。

### (3) 初任給

本市職員の初任給の水準は, 市内民間事業所の初任給水準をかなり下回っており, 改善が必要

### 3 給与構造の見直しについて

#### (1) 職務・職責を重視した給与構造への転換

本市の統括主任級は、行政職給料表適用職員を中心に、主任級との職務・職責の同質化が進んでいると考えられるので、同一の職務の級とするのが適当

#### (2) 勤務実績の給与への反映

- ・ 国や他の地方公共団体の状況を考慮し、勤務実績の給与反映をより適切に行うことが必要
- ・ 必ずしも仕事の結果や成果を数値的に把握することができるとは限らない業務が多数存在する公務の特性にも留意して人事評価を実施し、その結果を給与に適切に反映させることにより、全ての職員の働く意欲の向上と組織の活性化に寄与するものとする必要がある

### 4 公務運営の改善について

職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現していくことが、公務運営の一層の改善、ひいては市民サービスの向上につながるものといえる。

#### (1) 勤務環境の整備

- ・ 各任命権者等は、本市が安全配慮義務を負っていることを肝に銘じ、時間外勤務の更なる縮減を図ることが必要
- ・ 職員の心の健康づくりのため、組織的な業務遂行や職員同士で支え合える環境整備を行うことが重要
- ・ パワーハラスメントなどの防止対策を充実させるとともに、作業環境の確保など、快適な職場環境づくりに努めるべき
- ・ 勤務環境を整備し、公務能率の一層の向上を図ることはもとより、抜本的な業務の見直しや、政策課題、業務量に応じた適正な人員配置などを適時適切に行うことが必要

#### (2) 人事行政運営上の課題

- ・ 職務に必要な能力や意欲を欠く職員に対して、地方公務員法の趣旨にのっとり適切な人事管理を行うとともに、組織的な人材育成に取り組むことが必要
- ・ 職員が意欲・使命感を持ち、能力を高めることのできる人事管理の在り方を引き続き研究
- ・ 国の制度改正の状況や他の地方公共団体の動向を注視しつつ、定年の段階的延長その他の方策について、具体的な検討を早期に進めることが必要
- ・ 任用根拠や勤務形態の異なる職員を含めた全ての職員の業務、配置及び勤務条件の在り方について、引き続き検討を進め、適切な制度運用を図っていくことが必要

### 5 給与勧告・報告制度の意義・役割について

給与勧告・報告制度は、地方公務員の労働基本権制約の代償として設けられたものである。その意義や役割を踏まえ、適切に対処されることを要請する。

なお、現在実施されている給与の減額措置については、本市の深刻な財政状況を踏まえてやむを得ず特例的に取り組まれているものであると受け止めているが、本委員会の勧告、報告に基づく給与水準が実質的に確保されていない状況は遺憾であり、早期に解消されることを望む。

#### 【参 考】

#### 1 職員の状況（平成 23 年 4 月現在）

民間事業所従業員の給与との比較を行った職員（国の行政職俸給表（一）適用相当職員）の総数は 5,966 人（平均年齢 42.1 歳、平均勤続年数 18.8 年）である。

#### 2 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 522 事業所のうち、143 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 95.1%、調査実人員 8,315 人）。

## 報 告

### 1 給与の改定について

#### (1) 月例給

##### ア 公民給与の比較

本年 4 月現在で本市職員の給与と民間事業所従業員の給与を比較した結果、本市職員の給与は、民間給与を 766 円 (0.19%) 上回っていた。

なお、現在、本市においては、全職員を対象とした給与の減額措置が実施されており、実際に職員に支給された給与は、民間給与を 8,216 円 (2.06%) 下回っていた。

##### イ 本年の給与改定

上記のとおり、本年 4 月における本市職員の給与水準が民間を上回っており、均衡を図るために月例給を引き下げる必要があるが、本年の本市の民間との給与較差は、本市がこれまで民間との均衡を図るために給料表を改定する際に採ってきた人事院勧告における俸給表の改定状況を勘案した給料表の引下げを行うには十分でない。

諸手当の状況では、平成 21 年の人事院勧告において自宅に係る住居手当の廃止が勧告され、その後、他の地方公共団体においても自宅に係る手当の廃止や手当額の引下げが行われている。これに対して、借家・借間と自宅の区別を設けていない本市の住居手当制度については、昨年の本委員会の報告において、市内民間事業所における住宅手当制度の状況と均衡が取れているとしたところであり、本年の調査結果においても同様の状況が確認された。しかしながら、住居手当の額に関しては、民間の推移の状況や国・他の地方公共団体の状況との均衡を考慮して、引き下げる必要がある。

##### ウ 実施時期等

本年の公民の給与較差に基づく改定は、この改定を実施するための条例の公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）から実施することとする。

公務と民間との給与は 4 月時点で比較し均衡を図ることとしており、遡及改定を行わない場合であっても、本年 4 月からの民間との較差相当分を解消し年間給与で公務と民間の均衡を図る観点から所要の調整を行うことが情勢適応の原則にかなうものであるが、本市においては給与の減額措置が実施されており、職員に対する支給状況が(1)アのような状況にあることを考慮して調整を実施することは適当ではない。

#### (2) 期末手当及び勤勉手当

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、所定内給与月額 3.97 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 (3.95 月分) とおおむね均衡していることから、改定を求める必要はないと判断した。

#### (3) 初任給

本市職員の初任給の水準は、市内民間事業所の初任給水準を数年来下回る傾向で推移してきたが、本年、かなりのかい離が見られる結果となった。この状況をこれ以上放置することは適当ではないため、後述 2 の給与構造の見直しにも留意のうえ、本市職員の初任給を改善する必要がある。

### 2 給与構造の見直しについて

平成 19 年から実施されている給与構造の見直しについては、昨年、取組を継続すべき点について報告したところであるが、引き続き検討を行った結果、以下のとおりであると考えられる。これらの項目については、国や他の地方公共団体における給与構造改革の取組状況も勘案のうえ、遅滞なく実施されるこ

とが望ましい。

#### (1) 職務・職責を重視した給与構造への転換

国においては、平成18年に実施した給与構造改革の中で、「職務・職責の同質化が進み、人事管理上も別々の職務の級として存続させる必要が少なくなった」として、級の統合を実施した。本市の統括主任級は、平成8年度に新設されたものであるが、その後現在までの間において、行政職給料表適用職員を中心に、主任級との職務・職責の同質化が進んでいると考えられるので、同一の職務の級とすることが適当である。

本市における行政職給料表が国家公務員の行政職俸給表（一）を基本として作成されていることを踏まえ、新たな級の給与水準は、国の対応する職位の給与水準を考慮して決定することが適当である。

この給料表の見直しによって、現在統括主任級に在職する職員の制度上の給料月額を引き下げられることとなるため、経過措置を設けて実施することが必要である。

なお、行政職給料表以外の給料表は、行政職給料表との均衡を考慮して改定することが適当であるが、給料表ごとに統括主任級の職責や人事管理上の役割を十分検討する必要がある。

#### (2) 勤務実績の給与への反映

給与構造の見直しにおいては、給料表の号給の4分割や昇給時期の統一などが行われ、勤務実績をよりきめ細かく給与に反映させるための制度が導入された。

能力主義・成績主義は地方公務員法上の原則であり、本市においてもこれまでも勤勉手当の支給や昇給・昇格のために欠勤状況等を基に勤務実績の判定が行われているが、上記のような制度を活用して更なる取組を進めている国や他の地方公共団体の状況を考慮し、勤務実績の給与反映をより適切に行う必要がある。

実施に当たっては、必ずしも仕事の結果や成果を数値的に把握することができるとは限らない業務が多数存在する公務の特性にも留意して人事評価を行い、その結果を給与に適切に反映させることにより、全ての職員の働く意欲の向上と組織の活性化に寄与するものとする必要がある。

### 3 公務運営の改善について

近年、社会経済状況が大きく変化する中、本市は、厳しい行財政改革を進めながら、複雑多様化する行政課題に迅速かつ的確に対応し、一層質の高い市民サービスを提供していくことが求められている。

こうした要請に応えるためには、本市に勤務する全ての職員の意欲や能力をより高め、組織全体の活力や公務能率の維持向上を図ることが必要である。

本市は、基本構想に基づく第2期の京都市基本計画一はばたけ未来へ！ 京（みやこ）プランにおいて、「人間らしくいきいきと働き、家庭・地域で心豊かに生活できる真のワーク・ライフ・バランスを実現するまち・京都」を目指すべき姿として掲げたところであり、その実現に向け、本市職員自らが率先垂範していかなければならない。

職員がやりがいや充実感を持って仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活においても、子育て、介護、自己啓発等に係る時間を持つことができるといった仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現していくことが、公務運営の一層の改善、ひいては市民サービスの向上につながるものといえる。

#### (1) 勤務環境の整備

職員がワーク・ライフ・バランスを実現し、心身の健康を保持するためには、時間外勤務の縮減が不可欠であり、本委員会としても、最も優先すべき課題として繰り返し報告してきたところである。

特に、昨年は、職員の生命・健康を守る観点から、年間720時間を超える時間外勤務の速やかな解消を求めたにもかかわらず、その人数が減少したとはいえ、いまだに解消するまでには至っていない。

各任命権者等は、公務遂行に当たる職員が生命・健康を損なわないよう配慮すべき義務（安全配慮義務）を本市が負っていることを今一度肝に銘じるとともに、職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、仕事の進め方を見直すことなどにより、時間外勤務の更なる縮減を図っていく必要がある。

また、職員が心の健康を崩し、職務を遂行できないことは、本人やその家族にとって大きな負担に

なるのみならず、職場の公務能率を低下させ、市政全体にとっても多大な損失となることから、職員の心の健康づくりに資する一層の取組を進めていかなければならない。とりわけ、職場においては、組織的な業務遂行や良好なコミュニケーションの下、職員同士で支え合える環境整備を行うことが重要であり、全ての管理監督職員にあっては、そうした職場づくりにより一層努めることが肝要である。

あわせて、社会的に関心が高まっているパワーハラスメントなどが公務の円滑な遂行や職場の人間関係に悪影響を及ぼし、職員の心の健康を阻害する要因ともなり得ることから、引き続きその防止対策を充実させるとともに、執務室の整理整頓による作業環境の確保なども含め、疲労やストレスを感じることの少ない快適な職場環境づくりに努めるべきである。

現在、本市では厳しい財政状況の下、徹底した行財政改革が進められているところである。

本市が市民に対して最適なサービスを提供するためには、職員一人一人が心身共に健康で生き生きと職務に励み、質の高い仕事に取り組むことができる勤務環境を整備することにより公務能率の一層の向上を図ることはもとより、抜本的な業務の見直しや、政策課題、業務量に応じた適正な人員配置などを適時適切に行う必要がある。

## (2) 人事行政運営上の課題

多様化・高度化する市民ニーズに的確に対応し、公務能率の更なる向上を図るためには、職務に必要な能力及び意欲を備え、情熱と誇りを持った職務・職責にふさわしい優秀な人材を育成することが重要である。能力や意欲を欠く職員に対して、地方公務員法の趣旨にのっとり適切な人事管理を行うことはもとより、人事評価結果に基づく研修や日々の職務遂行を通じた訓練（OJT）などの組織的な人材育成に引き続き取り組む必要があるが、係長能力認定試験の受験率低迷にみられるように、職員の昇任意欲の低下がうかがえ、人材の育成や組織活力の維持向上への影響が危惧される。

本委員会としても、職員の意見や他都市の事例なども踏まえ、職員が未来の京都を切り拓く意欲・使命感を持ち、能力を高めることのできる人事管理の在り方を引き続き研究していくこととしたい。

また、人事院は、本年の勧告に併せて、定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出を行った。本市においても、当該意見の申出を受けた国の制度改正の状況及び他の地方公共団体の動向を注視しつつ、国とは職種、年齢等の構成が異なる本市の実情を十分に踏まえたうえで、定年の段階的延長その他の方策について、具体的な検討を早期に進める必要がある。

なお、本市では、市政の重要な担い手として、任用根拠や勤務形態の異なる職員が相当数存在しているところである。各任命権者においては、これらの職員を含めた全ての職員の業務、配置及び勤務条件の在り方について、引き続き検討を進めながら、適切な制度運用を図っていく必要がある。

## 4 給与勧告・報告制度の意義・役割について

人事委員会による給与勧告・報告制度は、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、地方公務員法における情勢適応の原則に基づき、職員の勤務条件を社会一般の情勢に適応させることを基本として行うものである。民間給与水準を把握して職員の給与に精確に反映させることにより職員の給与水準を決定することは、市民から支持される納得性の高い給与水準を保障し、人材の確保、労使関係の安定等を通じて公務の公正かつ効率的な運営の確保に寄与するものである。

市会及び市長におかれては、給与勧告・報告制度の意義や役割に深い理解を示され、適切な措置を執られることを要請する。

なお、現在実施されている給与の減額措置については、本市の深刻な財政状況を踏まえてやむを得ず特例的に取り組まれているものであると受け止めているが、本委員会の勧告、報告に基づく給与水準が実質的に確保されていない状況は遺憾であり、早期に解消されることを望むものである。

本委員会は、職員の給与について、次のとおり改定されるよう勧告する。

**1 本年の給与改定について**

市内民間給与との較差を基に、別紙第1の報告に基づき改定すること。

**2 給与構造の見直しについて**

別紙第1の報告に基づき、行政職給料表及びその他の給料表を改定すること。また、所要の経過措置を実施すること。

**3 実施時期**

1については、この勧告を実施するための条例の公布の日の属する月の翌月の初日(公布の日が月の初日であるときは、その日)から実施すること。

2については、平成24年4月1日から実施すること。