

平成24年京都市人事委員会の 「職員の給与等に関する報告・勧告」の概要

本年の勧告の特徴

民間との給与較差に基づく改定 ～月例給の引下げは4年連続～

- ・ 月例給 給料表の改定〈月例給の平均改定額(率) ▲401円(▲0.10%)〉
- ・ ボーナス 据置き〈3.95月〉

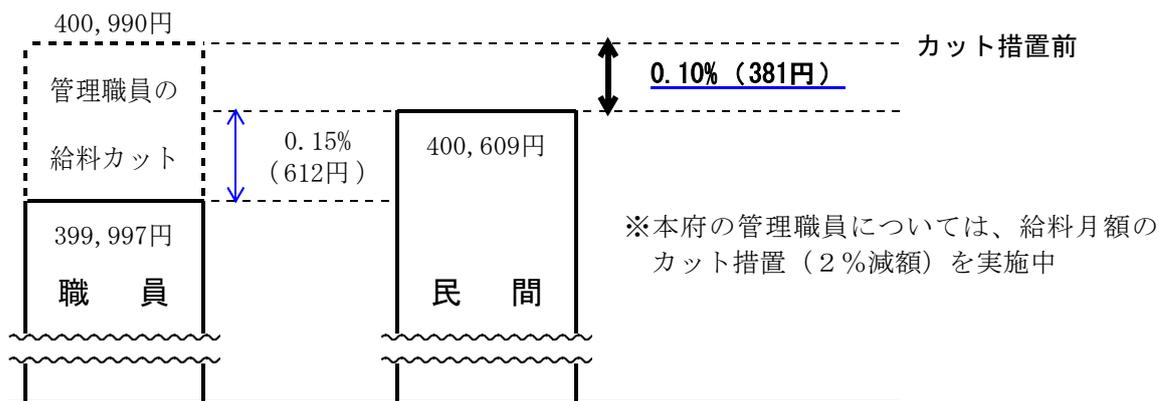
1 民間給与との比較

〈月例給〉

	民間給与	職員給与	民間給与との較差	
管理職員の給料カット措置がないものとした場合	400,609円	400,990円	▲381円 ▲0.10%	職員給与が民間給与を0.10% <u>上回る</u>
管理職員の給料カット措置後の実支給額		399,997円	612円 0.15%	職員給与が民間給与を0.15% <u>下回る</u>

※ 管理職員の給料カット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均衡を図ることを基本に対応

公民較差イメージ図



〈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概ね均衡しており、**据置き**

2 給与改定内容及び実施時期

(1) 民間との給与較差に基づく月例給の改定（条例改正）

項目	内容	改定額
給料表の改定	国の俸給表の構造を基本とした給料表の改定	▲375円
はね返り分	給料表の改定に伴う地域手当などの諸手当の減少分	▲26円
計		▲401円

実施時期：条例公布日の属する月の翌月の初日から実施

▶ 府職員（行政職）の平均給与額（平均年齢 44.5歳）

	改定前	改定後	差 額
月例給与	399,997円	399,596円	△401円
年間給与	6,441千円	6,434千円	△7千円

※管理職員の給料月額カット措置後の実支給額を基に算出

(2) その他の改定（人事委員会規則改正）

特勤手当*の級別区分の見直し※生活の著しく不便な地に所在する公署に勤務する職員に対し支給

3 その他の主な課題（50歳台における公民の給与差への対応）

<給与構造改革における経過措置>

国や他の都道府県の措置状況に留意するとともに、経過措置額を受給している職員の状況が国とは異なるという本府の実情も考慮した上で、廃止について検討を進める必要（報告）

<昇給・昇格制度の見直し>

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、必要な措置について検討（報告）

【参考】モデル給与例（年間給与）

モデル	改定前	改定後	増 減
〔 課長補佐（45歳） 京都市内勤務 配偶者・子2人 〕	6,975千円	6,968千円	△7千円

給与以外の勤務条件等に関する報告

1 職員の勤務条件等

総実勤務時間の短縮に向けてより一層取り組むとともに、職員が心身の健康を保持増進し、仕事と生活の調和を図ることができる環境整備が必要

(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必要がある
- ・ 所属長は、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、所属長が日頃から各職員の勤務状況や健康状況を把握し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継続的かつ積極的に取り組むことが重要

(3) 仕事と育児・介護等の両立

- ・ 育児・介護等への参画についての理解を一層深めるとともに、実際の利用状況等を把握・検証しながら引き続き必要な対応について検討が必要

(4) 非常勤職員の勤務条件

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

2 人事管理

(1) 人材の確保・育成

- ・ 職員の年齢構成等を踏まえた長期的な視点に立った計画的な採用の実施及び採用後の職員が能力を伸ばしていけるような育成システムの整備等が必要
- ・ 引き続き、女性職員の積極的な登用が必要

(2) 高齢期の雇用問題

- ・ 国における地方公務員についての雇用と年金の接続を図ることとする制度の検討状況を注視しつつ、必要な環境整備など適切に対応していく必要がある

(3) 公務員制度改革

- ・ 職員の能力・意欲の向上と組織の活性化につながる人事評価制度の早期の確立が必要
- ・ 地方公務員の労働基本権の在り方については、国等における検討状況を注視しながら、引き続き、調査・研究が必要

参 考

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 (年間)	対前年 増減	
平成11年度	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年度	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年度	0.03%	一時金による精算	4.70月	▲0.05月	
平成14年度	▲1.97%	給料表引下げ 扶養手当改定 (配偶者マイナス、子プラス)	4.65月	▲0.05月	↓
平成15年度	▲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年度	▲0.01%	—	4.40月	—	寒冷地手当廃止(17年度～)
平成17年度	▲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年度	▲0.01%	—	4.45月	—	
平成19年度	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
平成20年度	0.02%	—	4.50月	—	
平成21年度	▲0.26%	給料表引下げ 住居手当引下げ	4.15月	▲0.35月	
平成22年度	▲0.12%	給料表引下げ 等	3.95月	▲0.20月	↓ 地域手当 ▲0.8%
平成23年度	▲0.19%	持家住居手当廃止 等	3.95月	—	