

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成 1 9 年 1 0 月

京 都 府 人 事 委 員 会

写

9 人 職 第 1 4 3 号

平成19年10月12日

京都府議会議長 家 元 丈 夫 様

京 都 府 知 事 山 田 啓 二 様

京都府人事委員会

委員長 武 田 盛 治

職員の給与等に関する報告及び勧告について

本委員会は、地方公務員法第8条第1項、第14条第2項及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について別紙第1のとおり報告し、その改定について別紙第2のとおり勧告します。

目 次

別紙第 1

報 告	1
I 職員給与の実態等	2
1 職員の給与	2
2 民間給与の調査等	2
3 調査の実施結果	3
(1) 給与改定、雇用調整の状況	3
(2) 給与の状況	4
4 物価及び生計費	4
5 国家公務員の給与等に関する報告及び勧告等	5
II 職員給与の改定及び勤務条件等	5
1 職員の給与の改定	5
2 教員の給料及び諸手当の在り方	6
3 職員の勤務条件等	7
(1) 総実勤務時間の短縮等	7
(2) 勤務時間の見直し	7
(3) 職員の健康管理	8
(4) 公務における男女共同参画社会づくり	9
(5) 非常勤職員の給与等の勤務条件	9
4 人事管理	9
(1) 人材の確保・育成	9
(2) 公務員制度改革等	10
III 給与勧告実施の要請等	10
別表第 1～6	12

別紙第 2

勸 告	15
第 1 改定の内容	15
1 職員の給与等に関する条例の改正	15
(1) 給 料 表	15
(2) 諸 手 当	15
2 一般職の任期付研究員及び任期付職員の採用等に関する条例の改正	15
(1) 給 料 表	15
(2) 期末手当	15
第 2 改定の実施時期	15
別表第 1、2	16

説明資料

報 告

地方公務員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、地方公務員法第14条において、社会一般の情勢に適應するように、随時、適当な措置を講じなければならないとされている。また、同法第24条において、給与は、職務と責任に應ずるものでなければならず、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならないとされ、給与以外の勤務条件は、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならないとされている。

人事委員会の報告及び勧告は、地方公務員の労働基本権制約の代償機能を果たすものとして、人事委員会が労使当事者以外の中立・第三者機関として行うものであり、前記の地方公務員法に定める諸原則に基づく適正な勤務条件を確保する機能を有するものである。さらに、この勧告が実施され、適正な処遇を確保することは、労使関係の安定を図り、効率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。

社会経済情勢の変化に伴い地方公共団体を取り巻く状況が大きく変化する中で、公務員の給与等の勤務条件はもとより、公務員制度そのものの在り方について、各方面からの様々な指摘・意見や議論がある。

本委員会においては、平成17年及び18年の勧告において、地域の民間賃金のより適切な反映、職務・職責に応じた給料構造への転換、勤務実績の給与への反映の推進等を図るため、給与構造の抜本的な改革を実施するよう報告するとともに、勧告の基礎となる公務員給与と民間給与との比較方法について、比較対象企業規模等の見直しを行ったところである。

一方、本府においては、厳しい財政状況の中で、地域力の再生と中期ビジョンの着実な推進による「安心・安全、希望の京都」の実現に向けて、府政経営改革に取り組まれている。また、その担い手となる職員の育成や人事管理についても、時代の要請に応えた改革が進められている。

このような情勢を認識しつつ、本委員会は、職員（職員の給与等に関する条例及び一般職の任期付研究員及び任期付職員の採用等に関する条例に定める給料表の適用を受ける職員をいう。以下同じ。）の給与の実態及び給与決定の基礎となる諸事情等について調査研究を行った。その結果は次のとおりである。

I 職員給与の実態等

1 職員の給与

本委員会が平成19年4月1日現在で実施した職員給与実態調査によると、職員は、総数30,257人であって、その従事する職務の種類に応じ、7種13給料表があり、行政職、公安職、教育職、医療職、研究職及び指定職並びに第2号任期付研究員の7種11給料表の適用を受けている。

これらのうち、行政職給料表の適用者は6,008人で、その平均給与月額は、給料（給料の調整額を含む。以下同じ。）365,015円、扶養手当10,432円、地域手当32,974円、計408,421円となっている。また、その平均年齢は43.7歳、平均経験年数は22.3年、平均扶養親族数は1.1人、男女別構成比は男性64.2%、女性35.8%、学歴別構成比は大学卒57.3%、短大卒11.7%、高校卒30.8%、中学卒0.2%となっている。

なお、教員、警察官、看護師等を含めた職員全体の平均給与月額は、給料（教職調整額を含む。）381,673円、扶養手当10,594円、地域手当33,052円、計425,319円であり、その平均年齢は43.3歳、平均経験年数は21.4年、平均扶養親族数は1.1人、男女別構成比は男性62.1%、女性37.9%、学歴別構成比は大学卒68.3%、短大卒13.9%、高校卒17.7%、中学卒0.1%となっている。（「説明資料」第1表から第12表まで参照）

2 民間給与の調査等

本委員会は、職員の給与等を検討する資料を得るため、例年のとおり、人事院及び京都市人事委員会と共同して職種別民間給与実態調査を実施した。

昨年、民間企業従業員の給与の実態をより広く把握し、公務員の給与に反映させるため、比較対象企業規模をそれまでの100人以上から50人以上に改めるなどの見直しを行ったところであり、本年の調査についても、府内に所在する企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上である919の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法により抽出した203の事業所について実施し、公務と類似すると認められる78職種の職務に従事する者について、本年4月分として支払われた給与月額等の調査を行ったものである。（「説明資料」第13表及び第16表参照）

また、各企業における給与改定の状況や、雇用調整の実施状況等についても、引き続き調査を実施した。

この調査の調査完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、本年も93.6%と極めて高く、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものとされている。

また、この調査時の他、企業を直接訪問するなどして企業の人事・給与制度やその運用状況等に関する情報収集や、公務員あるいは職員の給与等勤務条件についての意見聴取に努めた。

これらにおいて、職員の勤務条件に関しては、職務内容や勤務実績に基づく処遇の推進を求める意見が多く、地域の民間準拠や国公準拠に関する様々な意見もあった。また、給与等の実態と併せて仕事に関する積極的な広報の必要性を指摘する意見があった。

本委員会では、今後とも、幅広く情報収集・意見聴取に努め、人事・給与制度に関する調査研究を一層深めていくこととする。

3 調査の実施結果

(1) 給与改定、雇用調整の状況

民間における給与改定、雇用調整の状況について調査した結果、新規学卒者の採用（事務員・技術者）を行った事業所は、大学卒で41.3%、高校卒で20.5%と昨年（大学卒：38.7%、高校卒：19.0%）に比べ増加している。そのうち、初任給が増額となっている事業所は、大学卒で38.5%、高校卒で33.5%となっており、昨年（大学卒：29.3%、高校卒：27.2%）に比べて増加している。また、これらの者の初任給の平均額は、大学卒で197,621円、高校卒で158,843円となっており、昨年（大学卒：195,321円、高校卒：157,247円）に比べて大幅な増額となっている。（「説明資料」第14表、第15表参照）

給与改定面では、別表第1（12頁参照）のとおり、一般の従業員について、ベースアップを実施した事業所の割合が28.9%、ベースアップを中止した事業所の割合が13.6%、ベースダウンを行った事業所の割合が1.3%、ベースアップの慣行のない事業所の割合が56.2%となっており、ベースアップを中止した事業所の割合が昨年（19.6%）に比べ大幅な減少となっている。

また、別表第2（12頁参照）のとおり、一般の従業員について、定期的に行われる昇給を実施した事業所の割合は81.9%となっている。そのうち、28.9%の事業所において昨年よりも増額となっており、減額となっている事業所の割合（5.5%）を大幅に上回っている。

雇用調整の面では、別表第3（12頁参照）のとおり、平成19年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は18.6%と昨年（17.7%）に比べてほぼ横ばいとなっている。雇用調整の措置内容としては、部門の整理・部門間の配転（8.7%）、採用の停止・抑制（5.4%）、業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換（5.3%）、転籍出向（4.2%）の順となっている。

(2) 給与の状況

ア 月例給

(ア) 公民給与の較差

職員の給与改定に当たっては、職員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させること（民間準拠）を基本に勧告を行っている。

その比較方法については、民間企業の給与水準をより適正に反映させ、広く一般の理解を得ていくため、単純な給与の平均値によるのではなく、職員にあっては行政職給料表関係職員（行政職給料表適用職員のうち税務職員等民間において相当する職種がないもの等を除いた職員）、民間にあってはこれに類似すると認められる事務・技術関係職種の者について、役職段階、年齢、学歴の給与決定要素を同じくする者同士を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行っている。また、昨年、比較対象となる民間企業の規模をそれまでの100人以上から50人以上に改める等の見直しを行ったところである。

本年においても、前記の職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、4月分の給与月額を比較したところ、別表第4（13頁参照）のとおり、職員の給与が民間給与を1,486円（0.35%）下回っている。

なお、本府においては、現在、管理職員の給料月額のカット措置が行われており、この措置がないものとした場合には、別表第4（13頁参照）のとおり、職員の給与が民間給与を562円（0.13%）下回ることになる。

(イ) 諸手当

民間における扶養（家族）手当の支給状況について調査した結果、別表第5（14頁参照）のとおり、配偶者と子2人に係る職員の扶養手当の現行支給額が民間の扶養（家族）手当の支給額を下回っている。

イ 特別給

昨年8月から本年7月までの1年間における民間事業所で支払われた賞与等の支給状況について調査した結果、別表第6（14頁参照）のとおり、その支給額は所定内給与月額に相当しており、職員の期末・勤勉手当の年間の平均支給月数（4.45月）が下回っている。

4 物価及び生計費

本年4月の消費者物価指数（総務省）は、昨年4月に比べ、全国では同水準となっており、京都市では0.4%の増加となっている。

本委員会が家計調査（同省）を基礎に算定した本年4月における京都府の2

人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ190,780円、209,960円及び229,120円となった。また、全国消費実態調査（同省）を基礎に算定した同月における1人世帯の標準生計費は、97,980円となった。（「説明資料」第21表及び第22表参照）

5 国家公務員の給与等に関する報告及び勧告等

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対し国家公務員の給与等に関する報告及び勧告並びに公務員人事管理に関する報告を行った。

それによると、本年4月に支払われた月例給について行った官民の比較の結果では、国家公務員の月例給が民間の月例給を1,352円（0.35%）下回っている。

月例給の改定においては、基本的な給与である俸給月額について、民間との間に相当の差が生じている初任給を中心に若年層に限定して改定を行い、中高年齢層については改定を行わないこととし、また、扶養親族である子等に係る扶養手当の支給月額を引き上げるとともに、地域手当の支給割合を引き上げることとしている。

特別給については、昨年冬と本年夏の1年間の民間の特別給の支給割合に見合うよう、0.05月分引き上げることとしている。

また、俸給制度、諸手当制度全般にわたる改革について、平成18年度以降平成22年度までに逐次実施を図ることとしており、平成20年度において新たに所要の措置を講じることとしている。

さらに、勤務環境の整備等に関する当面の課題を含め、公務員制度の検討における主な課題についての基本的認識を表明している。（巻末参照）

また、小・中学校及び高等学校等の教員に適用される教育職給料表等については、従前どおり、本委員会も参画する全国人事委員会連合会において検討を行い、これらの者に適用される給料表のモデルとなる給料表（教員モデル給料表）が示されたところである。この給料表は、現行のモデルとなる給料表の水準が平成18年4月1日の制度改正時のものであることから、本年の人事院勧告に準じて改定されたものである。

II 職員給与の改定及び勤務条件等

1 職員の給与の改定

職員の給与の状況、民間給与の状況、職員の給与と民間給与との比較、物価及び生計費の状況並びに人事院勧告の内容等については、以上に報告したとおりである。

職員の給与は、民間給与を1,486円（0.35％）下回っているが、管理職員の給料月額のカット措置がないものとした場合には、民間給与を562円（0.13％）下回ることになる。

この措置は、現下の厳しい財政状況等を考慮され、管理職員の給与の特例に関する条例に基づき実施されている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、公民の給与較差に基づく職員の給与の改定に当たっては、給与決定の原則に基づく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することが適当であり、本府の公民の給与較差の大きさ、人事院勧告の内容等を踏まえ、職員の給与について、次のとおり改定措置を講じる必要があると認める。

ア 給料表については、府内の民間事業所において初任給に顕著な伸びが見られること等を考慮し、人事院勧告で示された給料表及び教員モデル給料表に準じて改定する必要がある。

イ 扶養手当については、府内の民間事業所の支給状況等を考慮し、扶養親族である子等に係る支給月額（職員に扶養親族でない配偶者がある場合又は職員に配偶者がいない場合の1人に係る支給月額を除く。）を500円引き上げる必要がある。

ウ 期末・勤勉手当については、府内の民間事業所の特別給の支給割合、支給状況等を考慮し、勤勉手当を0.05月分引き上げることとし、本年度については12月期の勤勉手当を引き上げ、平成20年度以降については6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう引き上げる必要がある。

また、期末特別手当並びに任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても、同様に支給月数を引き上げる必要がある。

なお、職員の給与水準は、昨年4月から新制度を段階的に実施してきている給与構造の改革により、今後も変動が予想されるところであり、適正な給与水準を維持できるよう、今後とも、精確な調査・分析・検討を行うこととする。

また、人事院において見直しが表明された住居手当をはじめとする諸手当については、本府においても、民間の支給状況、国や他の都道府県の支給状況、職員の実態等を踏まえ、検討を進めることとする。

2 教員の給料及び諸手当の在り方

教員の給与等に関しては、学校における組織運営体制や指導体制の確立を図るため、副校長・主幹教諭等の職の新設等を内容として学校教育法等が改正され、平成20年4月から施行されるほか、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律に基づき、学校教育の水準の維持向上のための義

務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法の廃止を含めた見直し
その他教員の給与の在り方に関する検討が進められているところである。

また、本府においては、こうした状況を踏まえ、学校の組織運営体制の在り
方について研究・検討されているところである。

本委員会としては、今後、これら国や本府の検討状況、他の都道府県の動向
などを踏まえて検討を進め、必要な対応を行っていく。

3 職員の勤務条件等

(1) 総実勤務時間の短縮等

総実勤務時間の短縮は、職員の心身の健康を保持できることはもとより、
公務と家庭生活等の調和を図ることにより、心身ともに充実した状態で意欲
と能力を発揮できる環境の実現にもつながるものであり、極めて重要な課題
である。

このため、本委員会は、毎年総実勤務時間の短縮に向けた取組の促進の必
要性を指摘する中で、各事業場に対する指導等を行い、また、任命権者にお
いても積極的な取組がなされてきたことなどにより、総実勤務時間は、全体
としてやや減少傾向にある。しかしながら、本庁を中心に特定の職場におい
ては、なお時間外勤務が長時間に及ぶ実態や、年次休暇の取得日数が極めて
少ない職員が多い実態が見受けられ、心身の疲労の蓄積や家庭生活等に必要
な時間の確保への影響が懸念されるところである。

総実勤務時間の短縮に当たっては、任命権者において、本年度新たに時間
外勤務の縮減や業務見直しに係るワーキングチームを立ち上げるなど、具体
的で実効ある取組の検討がなされているが、今後とも行政運営を効率的かつ
効果的に推進する中で、人事担当部局や各職場の管理職員のみならず全職員
が、総実勤務時間の短縮を課題・目標として、主体的かつ一体となって取り
組んでいく必要がある。とりわけ、管理職員は、業務管理が重要な職責の一
つであることを認識し、部下の仕事の内容や進め方を適切に管理し、適正な
勤務時間管理の下、効率的な業務運営を実践していく必要がある。

本委員会においても、引き続き、労働基準監督機関としての事業場の調査
や講習会など様々な機会を通じ、指導・啓発に努めていくこととする。

また、本府として、職員の多様な勤務形態を可能とするための勤務時間制
度についても、所要の検討を行う必要がある。

(2) 勤務時間の見直し

本委員会の本年及び昨年調査によると、府内の民間企業における平均所
定労働時間は、1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間55分となってお

り、職員の勤務時間より1日当たり15分程度、1週間当たり1時間5分程度短くなっている。

また、人事院の本年までの4年間の調査によると、民間企業における平均所定労働時間は1日当たり7時間44分、1週間当たり38時間48分となっており、職員の勤務時間より1日当たり15分程度、1週間当たり1時間15分程度短くなっている。このため、人事院は、来年を目途として、行政サービスに支障が生じることのないよう入念な準備を行った上で、民間準拠を基本として勤務時間の見直しに関する勧告を行うとしている。

こうした状況の下で、本府においても、職員の勤務時間について、民間の情勢及び国・他の地方公共団体の動向も踏まえ、所要の調査・検討を進めていく必要がある。

(3) 職員の健康管理

職員の健康管理は、職員が高い志気を持って公務を効率的かつ的確に提供するため、極めて重要な課題である。

とりわけ、メンタルヘルスの問題は、職員、その家族、職場及び社会に与える影響が今日ますます大きくなっており、職場において、より積極的に職員のメンタルヘルスの保持増進を図ることが求められている。

本府における心身の故障による休職者数は、依然として増加傾向にあり、特に精神・行動の障害による者は、なおも全体の6割弱を占めるところである。

本委員会においては、メンタルヘルス対策を重視した講習会や事業場の調査を実施し、取組の強化を図ってきたところであり、任命権者においても、職員の心の状況に応じた健康づくり事業や職場復帰支援プログラムに基づく取組等を積極的かつ計画的に推進しているところである。メンタルヘルス対策については、今後とも、任命権者において、必要な取組を進めるとともに、各職場において、すべての職員が、それぞれの立場から、ストレスがより少ない快適な職場環境づくりに取り組むことにより、メンタルヘルスの保持増進を図っていくことが必要である。

また、今日、疾病全体に占める生活習慣病の割合が増加しており、それに大きくかかわるメタボリックシンドローム（内臓脂肪症候群）への対策が課題とされている。平成20年4月からは、労働安全衛生規則に基づき事業者の行う定期健康診断の項目に腹囲が追加されるなどの対策が実施されることとなったところであり、本府においても、これらの制度内容を踏まえて、職員の生涯にわたる生活の質の維持・向上のために、生活習慣病の予防対策を充実していく必要がある。

(4) 公務における男女共同参画社会づくり

男女共同参画社会づくりを進めるためには、男女が互いを尊重しつつ仕事と育児・介護等の家庭生活その他の活動のバランスを図り、生涯を通じ、心豊かな関係を築いて充実した生活を送ることができるようにすることの重要性がますます増している。

任命権者においては、次世代の育成を支援するために策定した特定事業主行動計画に沿って取り組まれているところであるが、引き続き、男女を問わず公務と子育ての両立ができる職場環境づくりに向けて、効果的な取組を進めていく必要がある。特に、男性職員が、家庭生活に積極的に参画することができるような環境整備を進める必要がある。

このため、育児等に対する職員の理解を一層深めるとともに、早出遅出勤務制度や育児短時間勤務制度の導入等を含め、育児等のための休暇や休業の制度を利用しやすい勤務環境及び勤務条件の整備に努める必要がある。

また、本府においては、男女共同参画を更に推進するため、「新KYOのあけぼのプラン」後期施策に基づき、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大等を図っているところである。女性職員については、勤務環境及び勤務条件の整備にとどまらず、職域そのものを拡大することや、その意欲・能力を十分に活かすことで、更なる登用を実現していくことが重要である。

(5) 非常勤職員の給与等の勤務条件

常勤を要しない職員である非常勤職員（一般職）の給与及び休暇等の勤務条件については、任命権者において、条例及び要綱に基づき常勤職員との権衡を考慮して決定されているところである。

一方、人事院においては、非常勤職員について、その職務の実態に合った適切な給与が支給されるための必要な方策や、常勤職員を含めた職員全体の中での位置付け等も含めた検討を進めることとしている。

本府においても、これらの検討状況を注視しつつ、今後、非常勤職員の適切な処遇を確保していくために必要とされる検討を行うことが求められる。

4 人事管理

公務員の職務執行等にかかわって、住民からの厳しい目が注がれる中で、時代の要請に的確に対応した質の高い行政サービスを提供するためには、志の高い優秀な人材を確保するとともに、適正な人事管理を行うことが不可欠である。

(1) 人材の確保・育成

民間企業の採用増や人材の流動化、団塊の世代の大量退職など、公務員の雇用を巡る状況は大きく変化してきている。

本府において、こうした変化に的確に対応し、質の高い行政サービスを提供し続けていくためには、職員構成等を踏まえた計画的な新規学卒者等の採用・育成とともに、新たな府民ニーズ等に迅速に対応するに当たり内部人材の育成では間に合わない場合における高度な専門性や民間経験を有する即戦力の採用、再任用制度を含む高齢層職員の雇用確保という観点も併せた活用などを有機的に組み合わせ、計画的・戦略的な人材確保を実施していくことが不可欠である。

さらに、任命権者が計画的に行う人材育成にとどまらず、職員がより主体的に能力向上を図ることのできる自己啓発等休業制度の導入等により、職員の資質向上に努める必要がある。

(2) 公務員制度改革等

現在、国において、公務員制度改革の検討が進められている中で、本年7月には、人事評価制度の導入等による能力及び実績に基づく人事管理の徹底や再就職に関する規制等退職管理の適正化等を図るため、国家公務員法が改正されたところである。

今後、地方公務員についても、同法の改正内容や地方の実態等を踏まえた上で、議論が深められていくこととなる。また、既に、平成18年4月からは、新たな昇給制度を含む給料表構造の改革、勤勉手当への勤務実績反映の拡大等を内容とする給与構造の改革が進められているところであり、引き続き、職務・職責や勤務実績に応じた処遇を推進していく必要がある。

本府においても、国の議論の動向を注視するとともに、これらの改革で導入される諸制度が早期に定着し、一層府民の理解が得られるものとなるよう、引き続き、研究・努力していく必要がある。

III 給与勧告実施の要請等

職員の給与等に関する報告及び勧告の制度は、憲法に保障されている労働基本権を公務員について制約することに対する代償措置として設けられたものであり、この制度は、職員にとって社会一般の情勢に適応した適正な給与等の勤務条件を確保する機能を有するものである。

この仕組みは、長期的視点から見ると、職員に対し府民から支持される納得性の高い給与等の水準や制度を保障し、職員の努力や実績に報いるとともに、人材の確保や労使関係の安定などを通じて、行政運営の安定に寄与するものである。

については、報告及び勧告の制度が果たしている役割等に深い理解を示され、これを実施されるよう要請する。

また、本府においては、厳しい財政状況を踏まえ、管理職員に対する給与抑制

措置が平成11年11月から継続されているが、職員の給与は本来、給与決定の原則によって決定されるべきものであり、引き続き関係者の努力を望むものである。

分権型社会が到来し公務の在り方が変わる中で、良質な公務サービスを提供するために行政の各分野において真摯に職務に精励している職員に対し、適正な勤務条件を確保することは、職員の志気高揚につながり、公正かつ能率的な行政運営に資するものである。

本委員会は、職員が誇りと志をもって生き生きと職務に従事できるよう今後とも人事行政の公正性の確保及び労働基本権制約の代償機能という責務を担う中立的・専門的機関として、更なる努力を重ねることとする。