

職員の給与等に関する報告及び勧告

令和2年10月

京都府人事委員会

目 次

報 告	1
1 職員給与の実態等	1
(1) 職員給与の状況	1
(2) 民間給与の状況	2
ア 職種別民間給与実態調査	2
イ 調査の実施結果	2
(3) 職員給与と民間給与との比較	2
ア 特別給	3
イ 月例給	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	4
2 職員給与の改定等	5
(1) 公民の給与較差に基づく職員給与の改定	5
ア 特別給	5
イ 月例給	5
(2) 給与制度に係る諸課題	5
3 職員の勤務環境	5
(1) 総実勤務時間の短縮	6
(2) 教育職員の勤務時間	7
(3) 健康の保持増進	8
(4) 仕事と家庭の両立	9
(5) テレワークの推進	9
(6) 職場における適正な勤務環境の確立	10
(7) 会計年度任用職員の勤務条件	11
4 人事管理	11
(1) 人材の確保・育成等	11
(2) 公務員倫理の徹底	13
5 定年の引上げ	13
(1) 高齢期雇用を取り巻く状況	13
(2) 定年の引上げと処遇	14
(3) 高齢層職員の昇給制度	15
6 給与勧告実施の要請等	15
勧 告	17
1 改定の内容	17
2 改定の実施時期	18

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応するように、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、職務と責任に応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が制約されていることの代償措置として、人事委員会が中立性、専門性を有する第三者機関の立場から行うことにより、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。職員に対して適正な処遇を確保することは、人材の確保や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。

本委員会は、報告及び勧告が果たす役割や職員の勤務条件を取り巻く諸情勢を認識する中で、地域の民間賃金のより適切な反映をはじめとする適正な給与制度・水準の確立や適切な勤務環境の確保に取り組んできており、本年においても職員給与の実態、給与決定の基礎となる諸事情及びその他の勤務条件等について調査研究を行ってきた。

その結果は、次のとおりである。

1 職員給与の実態等

(1) 職員給与の状況

本委員会が令和2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（職員の給与等に関する条例（以下「給与条例」という。）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。）は、昨年比べて165人少ない21,390人であって、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、教育職、医療職、研究職及び特定任期付職員の6種9給料表の適用を受けている。

これらの給料表の適用を受ける職員の平均年齢は40.2歳、平均経験年数は18.1年、学歴別構成比は大学卒75.8%、短大卒6.9%、高校卒17.3%、中学卒0.0%、男女別構成比は男性64.0%、女性36.0%であり、給料（給料の調整額及び教職調整額を含む。）及び主な手当の平均月額は、給料340,771円、扶養手当9,101

円、地域手当24,110円となっている。（「説明資料」第1表から第11表まで参照）

(2) 民間給与の状況

ア 職種別民間給与実態調査

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

この調査は、人事院が行う国家公務員の給与を検討する資料を得るための調査を兼ねており、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921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227の事業所を対象に調査を実施し、公務と類似すると認められる54職種の職務に従事する者に本年4月分として支払われた給与や民間事業所における過去1年間に支払われた賞与等の調査を行うとともに、各企業における給与改定の状況等についても調査を行った。

本年は、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、調査対象から病院を除外するとともに、当該感染症の感染拡大の影響を考慮して実施時期を分け、6月から7月にかけて特別給（賞与等）及び手当制度等に係る調査（以下「先行調査」という。）を、8月から9月にかけて月例給及び初任給に係る調査（以下「後続調査」という。）を行った。

各民間事業所とも新型コロナウイルス感染症の感染拡大によりその活動に大きな影響が生じている中であったが、調査の重要性に対する格段の理解と協力を得て、先行調査の調査完了率は83.5%と非常に高い割合となっており、その調査結果は広く民間事業所の状況を反映したものとなっている。

本委員会では、この調査のほか、今後とも、機会あるごとに幅広く情報収集・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。

イ 調査の実施結果

民間事業所における特別給等の状況について調査した結果は、「説明資料」第12表から第16表までのとおりである。

なお、採用及び初任給の状況、初任給の平均額並びに月例給の状況等については、改めて報告する。

(3) 職員給与と民間給与との比較

職員給与の改定に当たっては、職員給与の水準を民間給与の水準と均衡させ

ることを基本としている。これは、職員についても勤務の対価として適正な給与を支給することが必要とされる中で、その時々の経済・雇用情勢等が反映された民間給与の水準に準拠して定めることが最も合理的であると考えられることによるものである。

本年においても、次のア及びイに掲げる方法により比較を行い、職員給与に民間給与の水準をより適正に反映させ、広く府民の理解が得られるものとしていく。

ア 特別給

職員の特別給（期末・勤勉手当）については、民間の特別給（賞与等）の過去1年間の支給実績を精確に把握し、これと職員の特別給の年間支給月数とが均衡するよう0.05月単位で改定を行ってきている。昨年8月から本年7月までの1年間において民間事業所で支払われた特別給は、第1表のとおり、年間で所定内給与月額 \times 4.45月分に相当しており、職員の特別給の年間支給月数（4.50月分）が民間事業所の特別給の支給割合を0.05月分上回っていた。

第1表 民間における特別給の支給状況

平均所定内給与月額 (円)	下半期(A ₁)	379,091
	上半期(A ₂)	381,935
特別給の支給額 (円)	下半期(B ₁)	855,704
	上半期(B ₂)	837,583
特別給の支給割合 (月分)	下半期(B ₁ /A ₁)	2.26
	上半期(B ₂ /A ₂)	2.19
	計	4.45

(注) 1 「所定内給与月額」とは、月ごとに支給されるすべての給与から超過勤務手当、夜勤手当、休日手当及び宿日直手当等勤務実績に対して支払われる手当を除いたものをいう。

2 「下半期」とは令和元年8月から令和2年1月まで、「上半期」とは同年2月から7月までの期間をいう。

備考 職員の場合、現行の期末・勤勉手当の年間支給月数は4.50月分である。

イ 月例給

月例給については、単純な平均値によるのではなく、職員にあっては行政職給料表から新規学卒の採用者等を除いた公民給与の較差算定対象職員、民間企業従業員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、主な給与決定要素である役職段階、年齢及び学歴を同じくする者同士の4月分の給与を対比させ、職員の人員数ウエイトを用いたラスパイレズ方式により精密に比較を行っている。

本年においても、後続調査の結果に基づき、4月分の給与について公民較差を算出することとする。

(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0.1%上昇し、京都市では0.2%低下している。

家計調査(同省)を基礎に人事院が行う計算方法により算定した本年4月における京都市の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125,740円、150,180円及び174,640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、91,370円となった。

(「説明資料」第17表及び第18表参照)

(5) 国家公務員の給与等に関する報告及び勧告

人事院は、本年10月7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を行った。

本年の給与改定としては、特別給については、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合に見合うよう、支給月数を0.05月分引き下げることとし、引下げ分は民間の特別給の支給状況等を踏まえ、期末手当から差し引くこととしている。なお、月例給については、後続調査の結果に基づき官民較差を算出し、必要な報告及び勧告を行うとしている。

また、公務員人事管理に関する報告においては、人材の確保及び育成、長時間労働の是正、ハラスメント防止対策、仕事と家庭の両立支援など勤務環境の整備、能力・実績に基づく人事管理の推進等について課題と取組の方向性を示すとともに、定年を引き上げるための措置の早期実施を要請している。

2 職員給与の改定等

(1) 公民の給与較差に基づく職員給与の改定

ア 特別給

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との均衡を図るため、支給月数を0.05月分引き下げ、4.45月分とする。支給月数の引下げ分は、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、期末手当から差し引くこととする。今年度については、12月期の期末手当から差し引き、令和3年度以降においては、6月期及び12月期における期末手当が均等になるよう支給月数を定めることとする。

また、指定職給料表適用職員、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下げることとする。

イ 月例給

月例給については、前記1の(3)のイの方法により算出した公民較差等に基づき、改めて、必要な報告及び勧告を行うこととする。

(2) 給与制度に係る諸課題

50歳台後半層の職員（以下「高齢層職員」という。）の給与水準の上昇をより抑制するための昇給制度の見直しについては、昨年報告で本府における高齢層職員の給与水準の現状や他の都道府県の動向等を踏まえ、所要の検討を進める必要があるとしたところである。

本府においては高齢層職員の給与は民間給与を上回っており、民間とは昇進管理等の運用に相違もあることから年代別の公民の給与差がある程度生じることにはやむを得ない面もあるものの、世代間の給与配分の適正化や定年の引上げに向けた準備が進められる中、5で述べるとおり見直さざるを得ない状況にある。

手当等については、本府を取り巻く社会情勢に即した府民の納得性の高いものとなるよう、不断に点検・検証を進めるとともに、業務や職員の勤務実態にも配慮しながら、今後とも適切に対応していく必要がある。

3 職員の勤務環境

職員の勤務環境は、職員が安んじて公務に精励する上で重要であるとともに、有為な人材の確保を図る上でも極めて重要である。本府においては、適正な勤務環境を確立するための取組をこれまで積極的に推進してきたところであり、今後とも時宜にかなった対応を講じていかなければならない。

社会全体で長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の実現などに向け、様々な取組が進められる中、地方公務員についても、働き方改革を推進するための関係法令の趣旨を踏まえた適切な対応が求められている。

新型コロナウイルス感染症対策については、感染拡大防止への的確な取組が日々求められる中で、任命権者において、人員の弾力的配置や全庁的な応援態勢により対応されており、引き続き、特定の部局や職員等に過度な負担とならないよう、必要な執行体制を整備するなど適正な勤務環境の確保に努めながら、本府の責務を果たしていく必要がある。

本委員会においても、管理監督者を対象とした「勤務条件及び安全衛生に関する講習会」の開催や地方公務員法の規定に基づき労働基準監督機関として実施する事業場調査での指導・助言などを通じて適正な勤務環境が確保できるよう取り組んでいく。

今後とも、職員の健康の保持増進、ワーク・ライフ・バランスの実現などに向けて、任命権者と連携しながら、引き続き取り組んでいくとともに、これらの諸課題について、人事行政の専門的・中立的機関として調査・研究等を進めることとする。

(1) 総実勤務時間の短縮

総実勤務時間の短縮は、職員が心身ともに充実した状態で意欲と能力を十分に発揮できる職場環境の実現につながるものであり、ワーク・ライフ・バランスの実現に寄与するとともに職員の健康の保持増進、さらに、有為な人材の確保にも資する極めて重要な課題である。

本府においては、いわゆる三六協定の締結義務のない一般官公署では、人事委員会規則により時間外勤務を命じることができる時間を、原則、1箇月45時間以内、1年360時間以内、他律的業務の比重が高い部署については1箇月100時間未満、1年720時間以内などと設定しているところである。

本府の昨年度の職員1人当たりの時間外勤務時間数は、時間外勤務命令の上限規制の導入により、その縮減に向けてこれまで以上に積極的に取組が実施されたことに加え、災害対応が減少したことから、全体として減少した。

時間外勤務は、公務のため臨時又は緊急の必要があるときに命じることができるものである。このため、時間外勤務の縮減に当たっては、所属長が職員の業務の内容や進捗状況を把握していることが重要であり、職員間の勤務時間の平準化や上限規制を遵守する上でも基本となるものである。また、命じた時間に対する時間外勤務手当は、適時・適切に支給されなければならないものである。

昨年度の事業場調査においては、時間外勤務の事前命令・修正命令が徹底されていない事例、人事委員会規則で定める上限規制を超えている事例、業務が特定の職員に偏っている事例が見受けられたところである。

こうした状況を踏まえ、任命権者においては、勤務時間に係る労働法制等の遵守や「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に沿って、客観的な記録を基礎とした適切な勤務時間管理を所属長に適時指示する必要がある。本委員会としても、事業場調査等において、勤務時間管理の状況、他律的業務の比重の高い部署の指定状況や時間外勤務の状況、特例業務による時間外勤務の状況等を確認し、指導していくこととする。

今後も、事務事業の見直しを行うとともに、業務内容や業務量など各職場の業務実態に応じた職制の見直しや職員配置など適切な執行体制の整備、情報通信技術の活用などを通じた事務・事業の効率化を進め、全庁的に時間外勤務の縮減を図る必要がある。

長時間勤務は心身の健康や生活に深刻な影響を及ぼすこともあることから、所属長は、産業医等による面接指導を職員に受けさせるなど関係法令の趣旨を踏まえた措置を講じなければならない。また、週休日や休日に長時間の勤務を命じる場合は、週休日の振替等や代休日の指定を行い、長時間に及ぶ勤務を抑制しなければならない。

年次休暇や夏季の特別休暇の計画的取得や連続取得の促進についても総実勤務時間の短縮のために有効であり、所属長は、年次有給休暇5日の取得を義務付けた民間労働法制を踏まえ、年次休暇等の計画的取得や取得促進、取得しやすい職場環境の整備、職員の意識啓発等に引き続き取り組む必要がある。なお、これら長時間勤務の抑制や年休等の取得の取組は、管理職員についても同様に重要である。

さらに、職員一人ひとりが自身の働き方を見直すことで、行政運営を効果的・効率的に推進し、総実勤務時間の短縮につなげていくことが重要である。

(2) 教育職員の勤務時間

教育職員を取り巻く環境は、年々複雑化・多様化しており、その職務と勤務態様の特殊性を踏まえつつ、勤務時間を適切に管理することが重要な課題となっている。

令和元年12月、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法(以下「給特法」という。)の一部が改正され、文部科学省は、同法の規定に基づく指針の中で教育職員が学校教育活動に関する業務を行っている時間として外形的に把握することができる時間を当該教育職員の「在校等時間」とし、

当該時間の適切な管理を全国の教育委員会に求めたところである。

これを受け、本府教育委員会では、給与条例の一部改正及び府立の高等学校等の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則の制定などの必要な措置を講じ、「府立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針」の実効性を高めるための取組をより強化している。

府立学校では、ＩＣカードによる出退勤時刻記録を基礎とした在校等時間の把握が行われており、こうした客観的な記録に基づく適切な管理を継続するとともに、設定された目標を達成するため、保護者や地域等関係者の理解を得ながら、部活動指導の適正化など学校現場における具体的な業務改善の取組を着実に実行していく必要がある。

また、この給特法の改正により、来年４月から学校を設置している地方公共団体が１年単位の変形労働時間制の導入を選択できるようになったところである。この制度は、校務分掌の適正化など他の取組と相まって学校における働き方改革を進める上での選択肢の一つであるとされている。

本府においてこの制度の導入のための条件整備を行う場合は、制度の趣旨に沿って勤務日数や勤務時間が適切に設定できるかなどの課題を精査した上で、市町教育委員会等や校長をはじめ教育職員の意見を十分踏まえ、対応することが求められる。

(3) 健康の保持増進

職員の健康の保持増進は、職員がその能力を十分に発揮し行政サービスを一層向上させるとともに、職業生活及び家庭生活を充実させるためにも、極めて基本的な重要課題である。

任命権者においては、職員の健康状態の把握や生活習慣病等の予防、メンタルヘルスの不調を未然に防ぐ取組を進めており、今後とも、産業医との連携を維持・強化し、定期健康診断等の全員受診の徹底、さらには、精密検査の受診の促進を図る必要がある。加えて、メンタルヘルス対策については、予防、早期発見・早期対応、職場への復帰支援・再発防止のそれぞれの場面における対策に引き続き積極的に取り組む必要がある。

特に、新型コロナウイルス感染症対応に従事する職員については、感染リスクの高い状況で業務に当たっていることなどから、心身ともに大きな負担がかかっており、当該職員の心身の健康を守っていく対応が求められる。

また、所属長は、職員の健康管理の責任者として、日頃から職員の勤務状況や健康状態を把握し、産業医等との連携を行うほか、衛生委員会を積極的に活用しながら、職員が健康な状態で就業できるよう対策を講じる必要がある。特

に、メンタルヘルス対策については、不調を未然に防止するため、ストレスチェックの集団分析結果に基づき、職場のストレス要因を検証し、職場改善に積極的に取り組むとともに、日常的に職員と接する中でその言動等に現れる変化を早期に発見し、職員に専門医の受診を促すなどの適切な措置を講じることが重要である。病気休務から職場に復帰する職員については、専門医、家族等と緊密に連携し、職員の個々の状況に配慮したフォローアップを適宜・適切に継続していくことにより、再発の防止に努めることが必要である。

さらに、職員自らが心身の健康づくりに努めることや、全職員が一体となって働きやすい職場づくりに継続的かつ積極的に取り組んでいくことが重要である。

(4) 仕事と家庭の両立

性別にかかわらず仕事と育児・介護等が両立できる勤務環境を整えることは、安心して働き続ける上で極めて重要な課題であり、多様で有為な人材の確保にもつながるものであることから、仕事と育児・介護等との両立支援の重要性に対する社会の認識は、ますます高まっている。

この間、支援制度の拡充が行われ、本年4月からは、任命権者において、小学校入学後の子を養育する職員が1日の勤務時間を短縮して仕事と育児が両立できるよう、入学前の子に適用されている育児部分休業制度と同様の取扱いを第3学年の子までとする運用が開始されたところである。

また、次世代育成支援対策推進法に基づき任命権者が策定した特定事業主行動計画については、男性職員の育児休業取得率が目標15%に対し14.6%（知事部局等）まで進捗するなど取組が進んできており、引き続き、同計画の目標の達成に向けて、各種の支援施策を推進するなど、両立支援に向けた所属長や職員の意識改革、制度の周知徹底、時間外勤務縮減等の取組を着実に進めることが求められる。

所属長は、仕事と育児・介護等との両立支援の必要性や両立支援制度の内容を十分に理解し、制度の利用を促すなど、職場全体としてのサポート体制を構築し、職員が制度を利用しやすい職場環境づくりを推進する必要があるほか、周囲の職員も、両立支援の実効性を高められるよう当該職員の立場を理解し協力することが重要である。

(5) テレワークの推進

テレワークは、仕事と家庭の両立だけでなく、多様で柔軟な働き方の推進や出勤困難時の業務継続にもつながるものである。テレワークは、新型コロナウ

ウイルス感染症の感染防止対策を日常生活に取り入れた「新しい生活様式」にも掲げられ、本府においても、職場出勤者の削減や業務継続のための執行体制確保の面から対象者を拡大して実施されたところである。こうした中で、既存の業務をそのままテレワークの対象にするだけでは勤務形態として定着させるのが難しいことなどの課題が改めて見えてきた一方で、実際に在宅勤務等を経験することにより、テレワークの利点が理解できるなどテレワークに対する職員の関心も高まっている。

テレワーク実施においては、制度の運用や仕事の進め方等について、全職員が認識を共有し、勤務時間の把握方法や人事評価方法など労務管理上のルールを明確にする必要がある。また、通信機器の充実など作業環境も整えていく必要がある。今後は、職員の意見も十分踏まえ、こうした課題の解決を図ることが重要である。

(6) 職場における適正な勤務環境の確立

職員の意欲を高め、その能力が十分に発揮できるよう物理的な面も含めて勤務環境を整えることは、公務能率の一層の向上のほか、ワーク・ライフ・バランスの実現や有為な人材の確保にもつながるものである。また、安全衛生活動は職員の安全を確保する上での基本であり、施設や作業の再点検など関係者間で共有できる労働災害の再発防止に実効ある取組も重要である。

職場には、原則として、労働安全衛生法等が適用されており、化学物質のリスクアセスメントや事務所の室温など環境管理等について定める事務所衛生基準規則等に適切に対応するとともに、衛生委員会を効果的に活用し、安全衛生の取組について職員に周知するなど、府民サービスの提供との調和を図りながら働きやすい勤務環境を追求していく必要がある。

また、健康増進法に基づき、学校・病院等や行政機関は、原則として敷地内は禁煙とされており、任命権者においては、同法に適合した施設管理や施設利用者への周知などを図るとともに、禁煙に向けた支援など、引き続き適切な受動喫煙対策の徹底が求められる。

本委員会においても、事業場調査等の機会を捉え、こうした事項等を確認し、不備が見られる職場については改善を促すなど指導を行っていく。

パワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメントをはじめとする上司や同僚等による不適切な言動等は、職員の人格や尊厳を不当に傷つけ、仕事への意欲や自信を減退させ、メンタルヘルス不調の一因となるだけでなく、職員の能力発揮を妨げ、正常な公務運営の障害になる重大な問題である。知事部局等においては、これまでも、外部相談員の設置や啓発リーフレットの配布、所属

長等に対する研修等の取組を行うなど、その防止や発生した場合に適切に対応できるよう努めてきたほか、昨年改正された労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等を踏まえ、本年6月に、「職場におけるハラスメントの防止等に関する要綱」を見直したところである。さらに、性的指向や性自認に関する正しい理解や妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止などを含め、社会的課題に対する意識啓発などの対策を引き続き積極的に進める必要がある。

本委員会としても、引き続き苦情相談への的確な対応と任命権者との連携による適切な事案解決に向けて、相談職員のスキルアップに努めていくこととする。

(7) 会計年度任用職員の勤務条件

簡素で効率的な組織を維持しつつ、行政ニーズの変化や多様化に的確に対応するため、本府においても、様々な形態の会計年度任用職員が任用されており、多方面で公務を円滑に推進する役割を果たしている。

この制度は、非常勤職員の適正な任用と勤務条件を確保するため、本年4月から、地方公務員法が改正されスタートしたものであり、当該職員は、一般職の地方公務員として位置付けられ、地方公務員法上の各種規定が適用されることとなったところである。また、導入に当たっては、給与条例の改正が行われ、本委員会においては、任用や勤務条件に関する規則を整備・改正し、対象となる職の整理、客観的な能力実証に基づく採用など適正な任用の確保、期末手当の導入など勤務条件の改善が図られた。

本委員会は長年にわたり、非常勤職員が意欲と能力を発揮し公務に精励できることは、効率的な行政運営のためにも重要であると報告で言及してきたところであり、任命権者においては、会計年度任用職員制度導入後もその適正な運用に努めるとともに、引き続き、関係法令等を踏まえ、適切な勤務条件となるよう努める必要がある。

4 人事管理

(1) 人材の確保・育成等

近年、少子高齢化とこれに伴う生産年齢人口の減少の中で、民間企業の高い採用意欲等を背景に、公務員全体として人材確保が厳しい状況が続いている。また、学生を中心とする求職者側では、進路選択の早期化から就業意識の多様化が進むとともに、能力開発・専門性習得の意識の高まりや時間外労働をはじめとする勤務環境の問題への関心の高まりが見られる。

本府においても、退職者が引き続き多く見込まれる中、本委員会が実施する各種の職員採用競争試験については、近年、申込者数の横ばいあるいは減少傾向がみられ、優秀な人材の確保の面から厳しい状況を呈している。こうした状況の下、昨年 の報告で例示した総合土木職や福祉職、獣医師職をはじめ、様々な分野で公民間・公務間の人材獲得の競合は激しいものとなっており、今後とも、本委員会及び任命権者は、社会一般の情勢と調和を図りつつ、職員の退職者数の推移や年齢構成、高齢期の雇用に関する状況等を踏まえて、長期的な視点に立って計画的に総合的な人材確保対策に取り組む必要がある。

このため、採用試験の受験を考えている者に対しての情報提供を行うに止まらず、京都府職員として働きたいという意欲を喚起させるよう、各受験者層の特性に応じ、時期・手段等を考慮しながら受験勧奨の活動を強化するとともに、採用候補者名簿に登載された後の採用辞退防止に努める必要がある。さらに、若年層の離職防止など、引き続き有為な人材の定着策を併せて講じる必要がある。本委員会としても、これらの人材確保・定着策と協調しながら、受験者の能力や資質・特性を多面的に見極める人物重視の取組を継続し、有為な人材の発掘に資するような採用試験の実施方法・時期・受験資格の見直し等に引き続き取り組むこととする。

障害者の雇用については、昨年6月に障害者の雇用の促進等に関する法律が改正され、国及び地方公共団体の責務として、自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならないこととされた。また、各地方公共団体は、その実情に応じ、政府の「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」を参考にしながら必要な措置を講じるよう要請されている。このような状況の下、同法に基づき各任命権者において作成された「障害者活躍推進計画」を踏まえ、今後とも合理的配慮を行うとともに、障害種別に関わりない積極的な雇用と障害のある職員の障害の特性に応じた勤務条件や職場環境の整備を通じて、職員一人ひとりが能力を十分に発揮できる組織づくりを目指す必要がある。

いわゆる就職氷河期世代の方の雇用については、その意欲・能力を活かして活躍いただくとともに、組織の活性化を図る観点から、本年、職員採用競争試験を初めて実施したが、今後も政府の「就職氷河期世代支援プログラム」を踏まえ、適切に取り組む必要がある。

なお、採用に当たっては、本年4月の地方公務員法の改正により、臨時的任用は常勤職員に欠員を生じた場合において緊急のとき等に任用を行う例外的な制度として厳格化されているため、任命権者において適切に運用するよう留意する必要がある。

職員の採用後の育成・活躍については、知事部局や教育庁において係制の導

入や高齢層職員の退職に伴う若手職員の増加、さらには、一類採用試験における女性合格者の増加など、職制・職員構成が変化していること、また、自らの職業能力の伸長など職場におけるキャリア形成に強い関心を持つ者が増加していることなどを踏まえ、士気の高揚や意欲の向上等が図られるよう、職員を適切に育成していくことが求められている。

任命権者においては、引き続き、職員の多様な勤務形態に対応し、地方公務員法に基づく人事評価の適切な運用、各任命権者において作成された人材育成に係る指針や女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画等に基づいた職員一人ひとりの資質・能力の向上、多様な分野への配置等、積極的な育成・登用に取り組む必要がある。また、職員自身のキャリア形成とも連携した効果的で適切な手段による研修などを通じ、公務に対する高い意識を持ち、多様化する府民ニーズに柔軟・的確に対応できる高い専門性と強い使命感を持った人材を計画的に育成していくことが必要である。

(2) 公務員倫理の徹底

職員は、全体の奉仕者であり、法令遵守はもとより、公務員としての高い職業倫理が求められるが、残念ながら、任命権者が懲戒処分にした事案が後を絶たない。昨年度は、処分の中で最も重い免職処分が7件で処分事案の約4割を占めたところである。多くの職員が真摯に職務に精励している中で、公務員、ひいては府政全体に対する府民の信頼を著しく損なう事態が生じている。このような中、任命権者はもとより、職員一丸となって府民の信頼回復に努める必要がある。

任命権者においては、その組織の特性に応じて研修の実施やリーフレットの配布等様々な対策に努めているが、既存の取組に更に工夫を加え、より確実な再発防止策となるよう実効性を高める必要がある。

所属長は、日頃から職員の勤務状況や勤務態度を把握するとともに、職員相互に意思疎通のできる風通しの良い職場環境づくりに取り組み、早い段階でリスクに気付き、不祥事につながらないように努める必要がある。

職員一人ひとりも、法令を遵守することはもちろん、公務員としての自覚と責任を再認識し、強い使命感を持って職務を遂行するとともに、職務上・職務外を問わず高い倫理観を持って自らを律する必要がある。

5 定年の引上げ

(1) 高齢期雇用を取り巻く状況

高齢期の雇用については、本委員会は、昨年、年金支給開始年齢の段階的引

上げや定年退職者数が高い水準で推移していることを背景に、再任用職員が増加するとともに在職期間が長期化している状況を踏まえつつ、組織の維持・発展のためには、適正な人数の新規採用を継続すること、高齢層職員がモチベーションを保持し職責を果たすことができるよう、スタッフ職の育成とその役割が十分に発揮される複線型の人事制度の確立を図る必要があること、高齢層職員や再任用職員の経験・技術の活用と継承等が必要であることなどを報告したところである。

人事院は、平成30年に、現在60歳となっている国家公務員の定年を段階的に引き上げ65歳とするほか、60歳に達した管理監督職の職員を、原則として、管理監督職以外の官職に異動させる「役職定年制」を導入すること、民間企業を参考に、当分の間、60歳を超える職員の年間給与を、60歳前の7割の水準とすること等を主な内容とする「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。この内容を踏まえた国家公務員法等一部改正法案は、一旦、本年3月13日に閣議決定され、地方公務員については、これに呼応した地方公務員法一部改正法案が本年3月に国会へ提出され継続審議中である。

(2) 定年の引上げと処遇

地方公務員の定年は、地方公務員法において国の職員につき定められている定年を基準として条例で定めるものと規定されている。複雑・高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを維持していくためには60歳を超える職員の能力及び経験を60歳前と同様に本格的に活用することが不可欠であることや多様な働き方の確保、能力・実績に基づく人事管理の徹底、組織活力の維持といった国家公務員の課題は本府においても同様であり、職員の定年については、国家公務員法等の改正内容や時期を十分考慮したものとする必要があるほか、定年引上げ後の職員の勤務条件については、地方公務員法の改正を踏まえ、国家公務員との均衡、本府の実情等を考慮して定めることが適当である。

特に、給与については、「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）を府内の民間企業について集計したところ、行政職給料表の適用を受ける常勤職員と類似する「管理・事務・技術労働者」（フルタイム・正社員）の50歳台後半層の従業員の年間給与に対する60歳台前半層の従業員の年間給与の割合は、企業規模10人以上で68.2%、同100人以上で68.8%（平成27年から令和元年までの平均値）となっていた。また、本年の「職種別民間給与実態調査」においても定年を60歳から61歳以上に引き上げている事業所（定年制を廃止した事業所を含む。）

のうち60歳時点で従業員の給与の減額を行っている事業所における60歳を超える従業員の年間給与水準は、平均で60歳前の7割台（課長級は74.3%、非管理職は77.0%）となっている。

地方公務員法に定められている給与決定の諸原則、民間給与の状況を踏まえると、定年引上げ後の職員の給与水準については、国家公務員に対してとられる措置を踏まえたものとするのが、本府の民間企業の高齢期雇用の実情も考慮した、適当なものである。また、国家公務員は55歳を超えると勤務成績が特に良好である場合を除き昇給しないこととされており、この取扱いは60歳を超える職員も踏襲するとされている。本府の給与制度は、その実情に配慮しつつ、国に準じて、かつ、他の都道府県の職員との均衡を失しないよう措置してきており、60歳を超える職員の昇給制度についても、こうした経過を踏まえ60歳前後の昇給制度が一体性・連続性のあるものとなるよう整備する必要がある。

(3) 高齢層職員の昇給制度

高齢層職員の給与水準の上昇を抑えるための昇給制度の見直しについて、昨年の報告では、高齢層職員の給与水準の現状や他の都道府県の動向等を踏まえ検討を進めるとしたほか、一昨年の報告では、定年の引上げに係る給与の制度設計の内容とも密接に関係すると述べたところである。

高齢層職員の給与が民間の給与水準を上回っている現状、他の都道府県の動向や国家公務員との均衡に加え、定年を引き上げた場合の60歳を超える職員の昇給制度との一体性・連続性を考慮すると、年齢に関わらず職員がモチベーションを持って職務に従事することの重要性や本府の実情は十分考慮すべきであるが、その昇給制度については、定年の引上げに伴う勤務条件の整備までに見直さざるを得ない状況にある。

6 給与勧告実施の要請等

本年は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大という危機の中において、職員は、その対応をはじめ行政の各分野において真摯に職務に精励している。

一方、今回の勧告は、民間の厳しい情勢を反映し期末手当を引き下げることとなったが、民間準拠により公務員給与を決定する仕組みは、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。

職員の給与等に関する報告及び勧告の制度は、公務員について憲法に保障されている労働基本権を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、職員に対して、府民から支持される納得性の高い給与等の制度と水準を保障し、職員の努力や実績に報いるとともに、人材の確保にも資するものである。また、職場の士気高揚や労使関係の安定などを通じて、効率的で安定的な行政運営に寄与するものである。

については、人事委員会勧告制度の意義や役割について、深い理解を示され、これを実施されるよう要請する。

勸 告

職員の給与等に関する条例（昭和31年京都府条例第28号）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（平成14年京都府条例第45号）に定める職員の給与について、次のとおり改定されるよう勧告します。

1 改定の内容

(1) 職員の給与等に関する条例の改正

期末手当の支給割合を次のとおり改定すること。

ア 令和2年12月期

(ア) (イ)及び(ウ)以外の職員（再任用職員を除く。）

期末手当の支給割合を1.25月分とすること。

(イ) 特定管理職員（再任用職員を除く。）

期末手当の支給割合を1.05月分とすること。

(ウ) 指定職給料表の適用を受ける職員

期末手当の支給割合を0.65月分とすること。

イ 令和3年6月期以降

(ア) (イ)及び(ウ)以外の職員（再任用職員を除く。）

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.275月分とすること。

(イ) 特定管理職員（再任用職員を除く。）

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.075月分とすること。

(ウ) 指定職給料表の適用を受ける職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.675月分とすること。

(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

期末手当の支給割合を次のとおり改定すること。

ア 令和2年12月期

期末手当の支給割合を1.65月分とすること。

イ 令和3年6月期以降

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.675月分と

すること。

2 改定の実施時期

この改定は、この勧告を実施するための条例の公布の日から実施すること。ただし、1の(1)のイ及び(2)のイについては、令和3年4月1日から実施すること。

説 明 資 料

目 次

1 職員給与関係資料

令和2年職員給与実態調査の概要	資-1
第1表 職員の給料表別人員、平均年齢、平均経験年数	資-2
第2表 職員の給料表別、学歴別、性別人員構成比	資-3
第3表 職員の給料表別平均給与月額	資-4
第4表 職員の給料表別、学歴別及び年齢別の人員分布並びに平均給料月額	資-5
第5表 職員の扶養手当の支給状況	
その1 給料表別扶養親族数	資-18
その2 扶養親族数別職員数	資-18
第6表 職員の地域手当の支給状況	資-19
第7表 職員の住居手当の支給状況	資-20
第8表 職員の特勤勤務（へき地）手当等及び初任給調整手当の支給状況	資-21
第9表 職員の管理職手当の支給状況	資-22
第10表 職員の通勤手当の支給状況	資-23
第11表 再任用職員の適用給料表別人員	資-24

2 民間給与関係資料

令和2年職種別民間給与実態調査の概要	資-25
第12表 職種別民間給与実態調査の対象	資-26
第13表 民間における冬季賞与の考課査定分の配分状況	資-26
第14表 民間における定年制の状況	資-27
第15表 定年年齢を60歳から引き上げた事業所における一定年齢到達を理由とした給与減額の状況	資-27
第16表 定年年齢を60歳から引き上げた事業所のうち、60歳で給与を減額している事業所における60歳を超える従業員の年間給与水準	資-27

3 生計費関係資料

令和2年4月の標準生計費算定方法の概要	資-28
第17表 京都市における費目別、世帯人員別標準生計費	資-28

4 労働経済関係資料

第18表 労働経済指標	資-29
-------------	------

参 考（国家公務員の給与等）

給与勧告の骨子	資-30
公務員人事管理に関する報告の骨子	資-31

1 職員給与関係資料

令和2年職員給与実態調査の概要

今回の報告の基礎となった職員給与実態調査の概要は、次のとおりである。

(1) 調査の目的と時期

この調査は、府の一般職の職員（府費負担教職員を含む。）の給与を検討するため、令和2年4月1日現在における府の一般職の職員の給与等の実態を調査したものである。

(2) 調査対象

令和2年4月1日現在に在職する職員（同日付け退職者を除く。）で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の給料表の適用を受ける職員、企業職員及び現業職員。ただし、臨時的任用職員、派遣職員等を除く。

(3) 調査項目

職員の給与額、学歴、年齢、経験年数、性別等を調査した。なお、休職等により給与を減額されている場合においては、その者が本来受けるべき給与の月額によることとした。

(4) 調査方法等

原則として、給与支払事務に使用された令和2年4月分の電算マスターデータを用いて集計した。

第1表 職員の給料表別人員、平均年齢、平均経験年数

給料表区分	職員数		平均年齢	平均経験年数
	人	構成比		
全職員	21,643	100.0	40.4	18.2
行政職給料表	4,814	22.2	41.7	19.6
公安職給料表	6,540	30.2	38.5	17.5
教育職給料表(2)	3,519	16.3	42.7	19.7
教育職給料表(3)	5,957	27.5	39.3	16.4
医療職給料表(1)	49	0.2	44.8	19.2
医療職給料表(2)	177	0.8	41.3	17.5
医療職給料表(3)	126	0.6	45.1	21.5
研究職給料表	205	1.0	43.5	20.3
特定任期付職員給料表	3	0.0	48.7	19.7
小計	21,390	98.8	40.2	18.1
企業職給料表	110	0.5	45.5	22.9
現業職(協約)給料表	143	0.7	55.3	35.3

- (注) 1 再任用職員は含まれていない。(以下第11表までについて同じ。)
 2 全職員欄及び小計欄の平均経験年数には、特定任期付職員は含まれていない。

第2表 職員の給料表別、学歴別、性別人員構成比

給料表区分	計	学歴別人員構成比				性別人員構成比	
		中学卒	高校卒	短大卒	大学卒	男性	女性
全職員	100.0	0.3	17.5	6.9	75.3	64.1	35.9
行政職給料表	100.0	0.2	19.9	7.7	72.2	60.1	39.9
公安職給料表	100.0	-	41.6	4.8	53.6	89.1	10.9
教育職給料表(2)	100.0	-	0.2	3.2	96.6	56.0	44.0
教育職給料表(3)	100.0	-	-	9.0	91.0	44.3	55.7
医療職給料表(1)	100.0	-	-	-	100.0	63.3	36.7
医療職給料表(2)	100.0	-	-	10.7	89.3	52.5	47.5
医療職給料表(3)	100.0	-	5.5	92.1	2.4	53.2	46.8
研究職給料表	100.0	-	-	0.5	99.5	79.0	21.0
特定任期付職員給料表	100.0	-	-	-	100.0	66.7	33.3
小計	100.0	0.0	17.3	6.9	75.8	64.0	36.0
企業職給料表	100.0	-	15.4	5.5	79.1	88.2	11.8
現業職(協約)給料表	100.0	37.1	53.8	7.7	1.4	74.1	25.9

第3表 職員の給料表別平均給与月額

給料表区分	給料	扶養手当	地域手当	住居手当	管理職手当	その他	計
	円	円	円	円	円	円	円
全職員	340,948	9,093	24,100	6,460	4,723	3,134	388,458
行政職給料表	318,830	7,360	25,987	7,446	9,214	328	369,165
公安職給料表	330,199	12,792	29,476	4,852	1,630	503	379,452
教育職給料表(2)	373,189	7,805	23,846	7,770	2,833	5,329	420,772
教育職給料表(3)	350,428	7,248	16,580	6,774	5,206	5,454	391,690
医療職給料表(1)	445,316	7,459	81,412	5,816	49,614	231,108	820,725
医療職給料表(2)	323,024	6,506	19,833	7,985	3,638	339	361,325
医療職給料表(3)	339,742	11,726	18,571	3,598	1,276	238	375,151
研究職給料表	344,876	9,449	25,198	6,407	8,332	1,254	395,516
特定任期付職員給料表	498,667	-	46,875	-	-	-	545,542
小計	340,771	9,101	24,110	6,486	4,719	3,169	388,356
企業職給料表	342,761	9,523	25,128	5,633	11,604	545	395,194
現業職(協約)給料表	365,985	7,570	21,837	3,134	-	-	398,526

(注) 1 「給料」には、「給料の調整額」及び「教職調整額」を含む。
 2 「その他」は、「単身赴任手当(基礎額)」、「特地勤務手当等」、「へき地手当等」、「初任給調整手当」及び「義務教育等教員特別手当」である。

第4表 職員の給料表別、学歴別及び年齢別の人員分布並びに平均給料月額

1 全職員

年齢	学歴		中学卒		高校卒		短大卒		大学卒		合計	
	区分		人員	平均給料月額	人員	平均給料月額	人員	平均給料月額	人員	平均給料月額	人員	平均給料月額
	人	円	人	円	人	円	人	円	人	円	人	円
18歳			56	174,071							56	174,071
19歳			54	180,706							54	180,706
20歳			68	187,375			19	192,005			87	188,386
21歳			81	195,656			22	198,068			103	196,171
22歳			95	206,825			15	201,613	289	205,609	399	205,749
23歳			77	212,466			25	213,216	343	210,648	445	211,107
24歳			95	222,129			22	216,795	410	219,147	527	219,587
25歳			67	228,503			12	223,992	468	226,084	547	226,335
26歳			71	236,718			19	227,653	482	235,442	572	235,342
27歳			60	243,465			17	241,265	525	244,070	602	243,930
28歳			68	253,450			13	251,531	571	253,955	652	253,854
29歳			54	259,311			16	256,556	577	261,901	647	261,552
30歳			46	258,017			24	260,358	653	271,816	723	270,558
31歳			80	271,516			15	260,433	692	279,165	787	278,030
32歳			60	275,308			33	277,609	638	287,830	731	286,341
33歳			61	285,400			30	284,297	596	296,410	687	294,904
34歳			72	296,783			27	282,630	459	307,316	558	304,763
35歳			70	302,550			31	301,474	519	313,993	620	312,075
36歳			70	313,081			30	309,310	526	322,829	626	321,091
37歳			63	312,886			26	311,973	463	331,880	552	328,774
38歳			56	327,736			27	321,385	422	338,548	505	336,431
39歳			67	336,313			29	327,297	385	350,461	481	347,094
40歳			47	345,145			32	347,494	397	356,820	476	355,040
41歳			68	350,379			44	354,127	384	363,599	496	360,947
42歳			60	365,085			38	352,529	344	368,132	442	366,377
43歳			69	380,335			43	357,460	292	375,194	404	374,184
44歳	2	352,800	80	385,674			54	367,385	294	382,834	430	381,282
45歳			106	385,043			52	359,831	302	388,201	460	384,266
46歳			101	388,650			50	368,069	327	388,143	478	386,150
47歳	1	361,700	120	393,981			49	373,471	319	394,589	489	392,256
48歳	1	366,300	129	397,443			57	379,918	258	396,021	445	394,304
49歳	3	359,833	81	390,373			47	376,385	304	398,162	435	394,095
50歳	4	353,425	113	395,716			63	385,659	284	402,135	464	397,915
51歳	3	361,333	113	404,499			42	389,658	293	400,024	451	399,923
52歳	6	364,533	120	408,192			56	396,980	317	406,256	499	405,179
53歳	2	353,800	98	410,118			46	400,069	281	407,885	427	407,302
54歳	3	367,000	154	413,240			52	399,380	365	413,389	574	411,837
55歳	6	367,891	152	410,916			67	401,083	470	418,418	695	414,670
56歳	5	367,680	176	414,202			56	401,003	444	418,517	681	415,589
57歳	6	364,100	161	415,236			68	407,830	496	419,483	731	417,009
58歳	3	347,568	190	416,518			54	407,205	560	421,205	807	418,891
59歳	3	365,865	136	414,705			58	411,040	512	424,745	709	421,449
60歳以上	13	371,978	22	345,906			11	296,384	43	368,181	89	354,356
計	61		3,787				1,491		16,304		21,643	
平均給料月額	364,147円		341,598円		347,607円		331,821円		334,711円			
平均年齢	55.1歳		42.2歳		44.3歳		39.5歳		40.4歳			
学歴構成比	0.3%		17.5%		6.9%		75.3%		100.0%			

2 行政職給料表（他の給料表の適用を受けないすべての職員）

年齢	学歴		高校卒		短大卒		大学卒		合計	
	区分		人員	平均給料額	人員	平均給料額	人員	平均給料額	人員	平均給料額
	人員	平均給料額	人員	平均給料額	人員	平均給料額	人員	平均給料額	人員	平均給料額
	人	円	人	円	人	円	人	円	人	円
18歳			17	156,700					17	156,700
19歳			14	160,886					14	160,886
20歳			17	166,571	3	167,900			20	166,770
21歳			19	174,205	3	172,400			22	173,959
22歳			19	185,000	5	181,700	97	189,673	121	188,610
23歳			19	191,447	3	192,700	110	195,012	132	194,446
24歳			17	196,506	6	196,883	97	200,224	120	199,530
25歳			16	200,200	3	196,767	121	206,640	140	205,692
26歳			16	211,338	7	208,386	125	214,420	148	213,801
27歳			13	217,254	4	217,750	134	222,975	151	222,344
28歳			10	227,100	1	234,000	126	228,547	137	228,481
29歳			7	229,543	2	225,600	125	236,220	134	235,713
30歳			11	235,236	4	239,800	129	245,533	144	244,587
31歳			16	249,288			128	253,002	144	252,590
32歳			13	255,831	10	247,300	107	259,293	130	258,024
33歳			11	260,000	8	259,125	87	262,591	106	262,060
34歳			7	249,857	6	272,133	50	276,731	63	273,308
35歳			15	272,607	4	280,500	72	277,976	91	277,202
36歳			9	275,200	6	286,567	67	284,397	82	283,546
37歳			15	286,740	6	295,600	52	291,939	73	291,172
38歳			9	286,767	5	290,380	60	301,152	74	298,674
39歳			12	307,833	4	319,300	34	316,817	50	314,859
40歳			10	331,680	5	326,880	43	321,505	58	323,722
41歳			11	328,936	4	332,125	39	331,056	54	330,704
42歳			9	320,522	9	341,433	46	337,098	64	335,377
43歳			13	325,346	11	341,518	49	345,659	73	341,418
44歳	1	361,700	13	357,938	9	355,278	51	360,357	74	359,333
45歳			30	345,397	16	350,900	59	366,785	105	358,254
46歳			33	361,051	14	356,736	67	366,834	114	363,920
47歳	1	361,700	30	359,266	20	364,640	79	374,826	130	369,567
48歳			37	367,779	14	370,628	76	378,227	127	374,345
49歳			26	361,123	16	362,126	92	379,007	134	373,521
50歳			40	371,139	21	372,186	89	384,005	150	378,920
51歳			34	377,951	14	377,719	122	386,442	170	384,026
52歳	2	376,750	37	380,214	17	381,700	105	391,138	161	387,452
53歳			27	387,162	16	392,406	95	395,365	138	393,417
54歳	1	373,600	44	396,360	18	385,499	108	397,511	171	395,811
55歳	1	389,000	44	398,353	19	391,112	126	404,608	190	401,728
56歳			54	400,805	17	389,094	127	402,074	198	400,614
57歳			52	397,102	17	394,667	129	406,349	198	402,917
58歳	1	389,000	53	406,832	16	396,709	146	411,360	216	409,060
59歳			50	405,660	10	399,351	101	413,564	161	410,227
60歳以上	1	352,400	7	272,508			7	354,538	15	316,115
計	8		956		373		3,477		4,814	
平均給料月額	372,613 円		328,948 円		341,975 円		313,348 円		318,763 円	
平均年齢	53.9 歳		44.2 歳		45.7 歳		40.5 歳		41.7 歳	
学歴構成比	0.2 %		19.9 %		7.7 %		72.2 %		100.0 %	

3 公安職給料表（警察官）

年齢	学歴		中学卒		高校卒		短大卒		大学卒		合計	
	区分		人員	平均給料額	人員	平均給料額	人員	平均給料額	人員	平均給料額	人員	平均給料額
	人員	平均給料額	人員	平均給料額	人員	平均給料額	人員	平均給料額	人員	平均給料額	人員	平均給料額
	人	円	人	円	人	円	人	円	人	円	人	円
18歳			38	182,300							38	182,300
19歳			40	187,643							40	187,643
20歳			51	194,310	15	197,100					66	194,944
21歳			62	202,229	19	202,121					81	202,204
22歳			76	212,282	10	211,570	75	214,600			161	213,317
23歳			58	219,352	17	217,647	93	219,847			168	219,454
24歳			77	227,953	15	224,727	111	226,327			203	226,826
25歳			51	237,382	8	233,525	118	233,452			177	234,588
26歳			55	244,102	10	241,070	112	241,345			177	242,186
27歳			47	250,715	11	248,936	118	248,511			176	249,126
28歳			58	257,993	8	252,813	129	256,364			195	256,703
29歳			47	263,745	7	259,257	139	261,202			193	261,751
30歳			34	265,882	14	261,171	141	267,143			189	266,474
31歳			64	277,073	8	269,025	162	273,412			234	274,264
32歳			47	280,696	12	283,975	163	279,863			222	280,262
33歳			50	290,988	9	285,100	175	288,277			234	288,734
34歳			64	302,338	11	287,127	123	298,859			198	299,332
35歳			55	310,716	10	298,260	124	308,985			189	308,921
36歳			61	318,670	9	310,478	133	317,270			203	317,390
37歳			48	321,056	6	316,883	148	329,410			202	327,053
38歳			46	335,235	6	315,483	117	338,834			169	337,025
39歳			55	342,527	7	328,557	102	348,775			164	345,816
40歳			37	348,784	12	349,667	109	361,344			158	357,516
41歳			57	354,518	15	369,473	95	368,639			167	363,894
42歳			49	373,527	5	387,540	92	380,693			146	378,523
43歳			54	394,394	9	383,256	90	389,626			153	390,934
44歳			66	391,912	9	396,533	87	395,368			162	394,025
45歳			76	400,693	7	398,129	83	405,790			166	403,134
46歳			67	403,228	3	385,300	79	403,796			149	403,168
47歳			89	406,212	4	401,725	62	412,694			155	408,689
48歳			89	411,412	9	401,433	44	413,543			142	411,440
49歳			49	408,792	3	402,900	30	415,354			82	410,977
50歳			64	417,076	3	411,600	38	422,874			105	419,018
51歳			76	418,628	1	413,300	21	421,443			98	419,176
52歳			83	420,664	1	398,800	35	424,917			119	421,731
53歳			67	422,090			22	422,674			89	422,234
54歳			104	422,269	3	422,933	34	427,995			141	423,664
55歳			94	423,228	4	412,400	48	421,966			146	422,516
56歳			111	424,202	2	417,150	61	424,256			174	424,140
57歳			105	426,032	6	423,867	54	425,957			165	425,929
58歳			127	423,565	3	424,567	58	427,064			188	424,661
59歳			74	426,099	2	450,382	80	428,319			156	427,549
60歳以上												
計			2,722		313		3,505		6,540			
平均給料月額			345,122 円		297,866 円		321,467 円		330,183 円			
平均年齢			41.1 歳		34.1 歳		36.9 歳		38.5 歳			
学歴構成比			41.6 %		4.8 %		53.6 %		100.0 %			

4 教育職給料表（2）（府立高校・特別支援学校の教育職員）

年齢	学歴		高校卒		短大卒		大学卒		合計	
	区分		人員	平均給料額	人員	平均給料額	人員	平均給料額	人員	平均給料額
	人員	平均給料額	人員	平均給料額	人員	平均給料額	人員	平均給料額	人員	平均給料額
	人	円	人	円	人	円	人	円	人	円
18歳										
19歳										
20歳										
21歳										
22歳							21	212,919	21	212,919
23歳					2	210,800	31	217,706	33	217,288
24歳			1	209,300			62	225,213	63	224,960
25歳							63	233,219	63	233,219
26歳							72	243,243	72	243,243
27歳							84	253,573	84	253,573
28歳							119	263,820	119	263,820
29歳							99	273,508	99	273,508
30歳					1	252,300	116	283,437	117	283,171
31歳					2	273,900	139	290,117	141	289,887
32歳					3	299,967	128	298,710	131	298,739
33歳					1	303,800	103	308,284	104	308,241
34歳					5	278,480	89	316,456	94	314,436
35歳					2	326,350	94	323,681	96	323,736
36歳					3	307,433	109	332,460	112	331,789
37歳							78	341,583	78	341,583
38歳			1	351,500			74	346,100	75	346,172
39歳					3	357,767	69	355,693	72	355,779
40歳					1	357,200	77	362,968	78	362,894
41歳					4	366,700	72	367,936	76	367,871
42歳			1	381,900	2	306,250	70	369,125	73	367,577
43歳			1	380,500	2	381,200	39	379,826	42	379,907
44歳					6	348,933	50	385,441	56	381,529
45歳					2	363,950	60	389,752	62	388,920
46歳					3	365,000	61	392,227	64	390,951
47歳					3	368,800	50	402,877	53	400,948
48歳			1	347,200	6	388,663	48	393,533	55	392,159
49歳			2	375,400	1	364,600	68	407,076	71	405,586
50歳					4	402,575	64	410,709	68	410,231
51歳					8	392,250	54	414,967	62	412,036
52歳					7	410,900	86	411,952	93	411,873
53歳			1	360,900	8	415,939	75	414,805	84	414,271
54歳					3	422,467	110	423,010	113	422,995
55歳					12	411,808	163	424,665	175	423,783
56歳					4	419,025	141	428,739	145	428,471
57歳					3	388,367	170	426,263	173	425,606
58歳					5	417,257	208	425,954	213	425,750
59歳					5	417,160	172	429,455	177	429,108
60歳以上					2	279,000	10	279,000	12	279,000
計			8		113		3,398		3,519	
平均給料月額			347,763 円		372,717 円		355,952 円		356,472 円	
平均年齢			43.3 歳		47.8 歳		42.5 歳		42.7 歳	
学歴構成比			0.2 %		3.2 %		96.6 %		100.0 %	

5 教育職給料表（3）（小・中学校の教育職員）

年齢	学歴		学歴		学歴		学歴		合計	
	区分	平均給料額	区分	平均給料額	区分	平均給料額	区分	平均給料額	区分	平均給料額
	人員	円	人員	円	人員	円	人員	円	人員	円
18 歳										
19 歳										
20 歳					1	187,900			1	187,900
21 歳										
22 歳							95	213,258	95	213,258
23 歳					3	210,233	104	217,417	107	217,216
24 歳					1	217,300	128	225,041	129	224,981
25 歳					1	229,400	157	232,409	158	232,390
26 歳					2	228,000	161	244,447	163	244,245
27 歳					2	246,100	174	253,981	176	253,891
28 歳					4	253,350	183	264,460	187	264,222
29 歳					5	265,980	202	273,350	207	273,172
30 歳					5	276,140	252	283,069	257	282,935
31 歳					1	256,900	236	292,371	237	292,222
32 歳					8	297,563	233	301,050	241	300,934
33 歳					11	301,064	214	311,061	225	310,572
34 歳					4	292,675	183	319,222	187	318,655
35 歳					12	319,658	217	326,259	229	325,913
36 歳					9	331,489	206	334,650	215	334,517
37 歳					9	334,589	172	342,392	181	342,004
38 歳					13	341,669	163	348,994	176	348,453
39 歳					10	334,100	174	355,734	184	354,558
40 歳					12	358,275	159	362,362	171	362,075
41 歳					15	361,073	166	366,306	181	365,873
42 歳					15	371,040	127	371,228	142	371,208
43 歳					9	370,522	108	376,351	117	375,903
44 歳					22	379,427	96	382,743	118	382,125
45 歳					18	367,711	84	387,811	102	384,264
46 歳					21	380,560	103	388,961	124	387,538
47 歳					16	382,206	118	394,805	134	393,301
48 歳					14	384,311	80	403,910	94	400,991
49 歳					21	391,332	98	405,739	119	403,197
50 歳					30	393,973	78	406,905	108	403,313
51 歳					16	397,616	78	404,424	94	403,265
52 歳					24	404,110	77	412,259	101	410,323
53 歳					16	399,989	74	413,840	90	411,378
54 歳					23	411,137	99	415,776	122	414,901
55 歳					26	401,782	116	421,147	142	417,601
56 歳					32	404,852	96	422,581	128	418,149
57 歳					38	414,284	126	422,186	164	420,355
58 歳					25	410,880	125	422,134	150	420,258
59 歳					38	412,788	143	425,109	181	422,522
60歳以上					7	276,300	13	276,300	20	276,300
計					539		5,418		5,957	
平均給料月額						376,122 円		333,894 円		337,715 円
平均年齢						48.0 歳		38.4 歳		39.3 歳
学歴構成比						9.0 %		91.0 %		100.0 %

6 医療職給料表（1）（医師、歯科医師）

年齢	学歴		中学卒		高校卒		短大卒		大学卒		合計	
	区分		人員	平均給料額	人員	平均給料額	人員	平均給料額	人員	平均給料額	人員	平均給料額
	人員	平均給料額	円	円	円	円	円	円	円	円	円	
18歳												
19歳												
20歳												
21歳												
22歳												
23歳												
24歳								1	252,300	1	252,300	
25歳								3	254,700	3	254,700	
26歳								2	267,000	2	267,000	
27歳								1	274,500	1	274,500	
28歳												
29歳								1	305,800	1	305,800	
30歳								2	335,000	2	335,000	
31歳								2	346,500	2	346,500	
32歳												
33歳								3	380,067	3	380,067	
34歳												
35歳												
36歳								1	419,500	1	419,500	
37歳								2	438,150	2	438,150	
38歳								1	446,400	1	446,400	
39歳								2	405,100	2	405,100	
40歳												
41歳								1	456,745	1	456,745	
42歳								1	497,100	1	497,100	
43歳												
44歳								1	489,644	1	489,644	
45歳								1	470,400	1	470,400	
46歳								2	430,624	2	430,624	
47歳								1	509,344	1	509,344	
48歳								1	546,183	1	546,183	
49歳								1	521,400	1	521,400	
50歳								1	515,155	1	515,155	
51歳								1	526,089	1	526,089	
52歳								1	534,100	1	534,100	
53歳												
54歳												
55歳								3	539,822	3	539,822	
56歳								1	495,500	1	495,500	
57歳												
58歳								1	547,168	1	547,168	
59歳												
60歳以上								11	549,514	11	549,514	
計								49		49		
平均給料月額								445,316 円		445,316 円		
平均年齢								44.8 歳		44.8 歳		
学歴構成比								100.0 %		100.0 %		

7 医療職給料表（2）（薬剤師、獣医師、その他医療技術職員）

年齢	学歴		中学卒		高校卒		短大卒		大学卒		合計	
	区分		人員	平均給料月額	人員	平均給料月額	人員	平均給料月額	人員	平均給料月額	人員	平均給料月額
	人員	平均給料月額	円	円	円	円	円	円	円	円	円	
18歳												
19歳												
20歳												
21歳												
22歳								1	197,000	1	197,000	
23歳												
24歳								3	216,100	3	216,100	
25歳								4	219,850	4	219,850	
26歳								6	224,433	6	224,433	
27歳								7	225,500	7	225,500	
28歳								3	235,167	3	235,167	
29歳								3	241,300	3	241,300	
30歳								6	253,100	6	253,100	
31歳							1	232,400	5	254,340	6	250,683
32歳								2	254,300	2	254,300	
33歳								5	274,840	5	274,840	
34歳								5	266,020	5	266,020	
35歳								7	292,614	7	292,614	
36歳								6	291,200	6	291,200	
37歳							1	267,200	6	299,533	7	294,914
38歳								3	321,967	3	321,967	
39歳								1	321,200	1	321,200	
40歳								6	314,867	6	314,867	
41歳								4	345,225	4	345,225	
42歳							1	334,400	4	310,300	5	315,120
43歳							2	343,500	2	334,950	4	339,225
44歳							1	346,000	5	360,860	6	358,383
45歳								11	360,545	11	360,545	
46歳							1	382,700	6	373,683	7	374,971
47歳								5	368,340	5	368,340	
48歳							1	308,100	3	366,800	4	352,125
49歳							1	354,700	5	380,960	6	376,583
50歳								5	380,780	5	380,780	
51歳							1	376,200	5	382,400	6	381,367
52歳							2	394,450	3	393,900	5	394,120
53歳							1	397,400	5	392,960	6	393,700
54歳							2	337,300	3	398,692	5	374,135
55歳							1	396,600	4	403,617	5	402,213
56歳								3	409,712	3	409,712	
57歳							1	395,700	2	397,400	3	396,833
58歳							1	397,400	1	401,191	2	399,296
59歳							1	397,400	3	412,601	4	408,801
60歳以上												
計							19		158		177	
平均給料月額								354,563 円		319,231 円		323,024 円
平均年齢								48.8 歳		40.4 歳		41.3 歳
学歴構成比								10.7 %		89.3 %		100.0 %

8 医療職給料表（3）（看護師等）

年齢	学歴		中学卒		高校卒		短大卒		大学卒		合計	
	区分		人員	平均給料額	人員	平均給料額	人員	平均給料額	人員	平均給料額	人員	平均給料額
	人員	平均給料額	人員	平均給料額	人員	平均給料額	人員	平均給料額	人員	平均給料額	人員	平均給料額
	人	円	人	円	人	円	人	円	人	円	人	円
18歳												
19歳												
20歳												
21歳												
22歳												
23歳												
24歳												
25歳												
26歳												
27歳								1	217,800	1	217,800	
28歳								1	250,500	1	250,500	
29歳							2	254,500			2	254,500
30歳												
31歳							3	239,067			3	239,067
32歳												
33歳							1	274,500			1	274,500
34歳							1	276,700	1	266,700	2	271,700
35歳							3	250,833			3	250,833
36歳							3	286,633			3	286,633
37歳							4	289,475			4	289,475
38歳							3	296,967			3	296,967
39歳							5	300,040			5	300,040
40歳							2	316,450			2	316,450
41歳							5	303,260			5	303,260
42歳							5	309,700			5	309,700
43歳							10	338,070			10	338,070
44歳							7	326,500			7	326,500
45歳							9	329,244			9	329,244
46歳							6	345,600			6	345,600
47歳							6	363,117			6	363,117
48歳							12	372,000			12	372,000
49歳							3	355,933			3	355,933
50歳							4	359,700			4	359,700
51歳							2	394,100			2	394,100
52歳							4	396,750			4	396,750
53歳				1	399,300		5	399,986			6	399,872
54歳							2	392,950			2	392,950
55歳				3	399,267		4	399,600			7	399,457
56歳				1	401,000						1	401,000
57歳							1	401,000			1	401,000
58歳				1	401,000		3	408,686			4	406,765
59歳				1	400,200		1	397,900			2	399,050
60歳以上												
計				7			116			3		126
平均給料月額				399,900 円			338,562 円			245,000 円		339,742 円
平均年齢				55.9 歳			44.8 歳			29.7 歳		45.1 歳
学歴構成比				5.5 %			92.1 %			2.4 %		100.0 %

9 研究職給料表（研究職員）

年齢	学歴		中学卒		高校卒		短大卒		大学卒		合計	
	区分		人員	平均給料額	人員	平均給料額	人員	平均給料額	人員	平均給料額	人員	平均給料額
	人員	平均給料額	円	円	円	円	円	円	円	円	円	
18歳												
19歳												
20歳												
21歳												
22歳												
23歳								2	203,200	2	203,200	
24歳								5	209,580	5	209,580	
25歳								2	216,150	2	216,150	
26歳								3	227,533	3	227,533	
27歳								5	228,200	5	228,200	
28歳								9	241,044	9	241,044	
29歳								6	247,150	6	247,150	
30歳								4	260,175	4	260,175	
31歳								15	265,773	15	265,773	
32歳								5	277,140	5	277,140	
33歳								7	283,057	7	283,057	
34歳								6	291,033	6	291,033	
35歳								3	266,300	3	266,300	
36歳								3	308,233	3	308,233	
37歳								4	300,000	4	300,000	
38歳								3	311,833	3	311,833	
39歳								3	336,333	3	336,333	
40歳								1	343,200	1	343,200	
41歳								4	329,925	4	329,925	
42歳								4	346,050	4	346,050	
43歳								3	352,733	3	352,733	
44歳								3	366,567	3	366,567	
45歳								1	308,700	1	308,700	
46歳								4	381,025	4	381,025	
47歳								4	398,400	4	398,400	
48歳								5	401,320	5	401,320	
49歳								4	402,650	4	402,650	
50歳								4	406,675	4	406,675	
51歳								9	406,678	9	406,678	
52歳								4	407,700	4	407,700	
53歳								9	407,656	9	407,656	
54歳								9	413,903	9	413,903	
55歳							1	408,800	6	412,470	7	411,945
56歳								10	415,717	10	415,717	
57歳								11	418,491	11	418,491	
58歳								15	419,440	15	419,440	
59歳								9	425,827	9	425,827	
60歳以上												
計							1		204		205	
平均給料月額								408,800 円	344,563 円		344,876 円	
平均年齢								55.0 歳	43.4 歳		43.5 歳	
学歴構成比								0.5 %	99.5 %		100.0 %	

10 特定任期付職員給料表

年齢	学歴		中学卒		高校卒		短大卒		大学卒		合計	
	区分	人員	平均給料額	人員	平均給料額	人員	平均給料額	人員	平均給料額	人員	平均給料額	
		人	円	人	円	人	円	人	円	人	円	
18 歳												
19 歳												
20 歳												
21 歳												
22 歳												
23 歳												
24 歳												
25 歳												
26 歳												
27 歳												
28 歳												
29 歳												
30 歳												
31 歳												
32 歳												
33 歳												
34 歳												
35 歳												
36 歳												
37 歳												
38 歳												
39 歳												
40 歳												
41 歳								1	478,000	1	478,000	
42 歳												
43 歳												
44 歳												
45 歳								1	478,000	1	478,000	
46 歳												
47 歳												
48 歳												
49 歳												
50 歳												
51 歳												
52 歳												
53 歳												
54 歳												
55 歳												
56 歳												
57 歳												
58 歳												
59 歳												
60歳以上								1	540,000	1	540,000	
計								3		3		
平均給料月額								498,667 円		498,667 円		
平均年齢								48.7 歳		48.7 歳		
学歴構成比								100.0 %		100.0 %		

11 行政職・公安職・教育職・医療職・研究職・特定任期付職員給料表の合計

年齢	学歴		中学卒		高校卒		短大卒		大学卒		合計	
	区分		人員	平均給料額	人員	平均給料額	人員	平均給料額	人員	平均給料額	人員	平均給料額
	人員	平均給料額	人員	平均給料額	人員	平均給料額	人員	平均給料額	人員	平均給料額	人員	平均給料額
18 歳					55	174,387					55	174,387
19 歳					54	180,706					54	180,706
20 歳					68	187,375	19	192,005			87	188,386
21 歳					81	195,656	22	198,068			103	196,171
22 歳					95	206,825	15	201,613	289	205,609	399	205,749
23 歳					77	212,466	25	213,216	340	210,776	442	211,208
24 歳					95	222,129	22	216,795	407	219,314	524	219,719
25 歳					67	228,503	12	223,992	468	226,084	547	226,335
26 歳					71	236,718	19	227,653	481	235,480	571	235,373
27 歳					60	243,465	17	241,265	524	244,098	601	243,955
28 歳					68	253,450	13	251,531	570	254,007	651	253,899
29 歳					54	259,311	16	256,556	575	261,985	645	261,626
30 歳					45	258,391	24	260,358	650	271,973	719	270,735
31 歳					80	271,516	15	260,433	687	279,409	782	278,238
32 歳					60	275,308	33	277,609	638	287,830	731	286,341
33 歳					61	285,400	30	284,297	594	296,481	685	294,961
34 歳					71	297,163	27	282,630	457	307,487	555	304,957
35 歳					70	302,550	31	301,474	517	314,119	618	312,175
36 歳					70	313,081	30	309,310	525	322,893	625	321,142
37 歳					63	312,886	26	311,973	462	331,909	551	328,793
38 歳					56	327,736	27	321,385	421	338,617	504	336,485
39 歳					67	336,313	29	327,297	385	350,461	481	347,094
40 歳					47	345,145	32	347,494	395	356,981	474	355,167
41 歳					68	350,379	43	355,112	382	363,522	493	360,976
42 歳					59	365,583	37	353,286	344	368,132	440	366,542
43 歳					68	380,990	43	357,460	291	375,226	402	374,301
44 歳	1	361,700			79	386,322	54	367,385	293	382,881	427	381,509
45 歳					106	385,043	52	359,831	300	388,351	458	384,347
46 歳					100	389,310	48	368,610	322	388,491	470	386,635
47 歳	1	361,700			119	394,377	49	373,471	319	394,589	488	392,349
48 歳					127	398,194	56	380,110	257	396,096	440	394,667
49 歳					77	391,829	45	377,951	298	398,690	420	395,210
50 歳					104	399,408	62	385,790	279	402,564	445	399,490
51 歳					110	406,055	42	389,658	290	400,165	442	400,632
52 歳	2	376,750			120	408,192	55	397,065	311	406,624	488	405,810
53 歳					96	411,392	46	400,069	280	407,953	422	407,876
54 歳	1	373,600			148	414,567	51	399,840	363	413,491	563	412,466
55 歳	1	389,000			141	414,955	67	401,083	466	418,492	675	415,981
56 歳					166	416,451	55	401,459	439	418,781	660	416,751
57 歳					157	416,450	66	408,441	492	419,673	715	417,928
58 歳	1	389,000			181	418,541	53	407,600	554	421,360	789	419,748
59 歳					125	417,716	57	411,602	508	424,730	690	422,375
60歳以上	1	352,400			7	272,508	9	276,900	42	367,817	59	342,379
計	8		3,693		1,474		16,215		21,390			
平均給料月額	372,613 円		341,045 円		347,391 円		331,767 円		334,461 円			
平均年齢	53.9 歳		41.9 歳		44.2 歳		39.5 歳		40.2 歳			
学歴構成比	0.0 %		17.3 %		6.9 %		75.8 %		100.0 %			

12 企業職給料表（企業職員）

年齢	学歴		高校卒		短大卒		大学卒		合計	
	区分	平均給料額	人員	平均給料額	人員	平均給料額	人員	平均給料額	人員	平均給料額
	人員	円	人員	円	人員	円	人員	円	人員	円
18歳	1	156,700							1	156,700
19歳										
20歳										
21歳										
22歳										
23歳							3	196,200	3	196,200
24歳							3	196,500	3	196,500
25歳										
26歳							1	217,400	1	217,400
27歳							1	229,200	1	229,200
28歳							1	224,200	1	224,200
29歳							2	237,700	2	237,700
30歳			1	241,200			3	237,800	4	238,650
31歳							5	245,560	5	245,560
32歳										
33歳							2	275,300	2	275,300
34歳			1	269,800			2	268,300	3	268,800
35歳							2	281,400	2	281,400
36歳							1	289,100	1	289,100
37歳							1	318,400	1	318,400
38歳							1	309,300	1	309,300
39歳										
40歳							2	325,034	2	325,034
41歳							2	378,299	2	378,299
42歳			1	335,700					1	335,700
43歳			1	335,800			1	365,700	2	350,750
44歳							1	368,800	1	368,800
45歳							2	365,750	2	365,750
46歳					1	386,500	4	374,325	5	376,760
47歳										
48歳			1	345,000	1	369,200	1	376,800	3	363,667
49歳			3	363,967			6	371,950	9	369,289
50歳			1	328,200	1	377,500	5	378,155	7	370,925
51歳							3	386,433	3	386,433
52歳					1	392,300	6	387,165	7	387,898
53歳							1	389,000	1	389,000
54歳			2	387,034			2	394,900	4	390,967
55歳			1	248,000			4	409,845	5	377,476
56歳			1	387,400			5	395,379	6	394,049
57歳					2	387,677	4	396,096	6	393,290
58歳			2	389,800			6	406,885	8	402,614
59歳			1	397,900			4	426,752	5	420,981
60歳以上										
計			17		6		87		110	
平均給料月額			334,780 円		383,476 円		341,513 円		342,761 円	
平均年齢			47.4 歳		51.7 歳		44.7 歳		45.5 歳	
学歴構成比			15.4 %		5.5 %		79.1 %		100.0 %	

13 現業職（協約）給料表（現業職員）

年齢	学歴		中学卒		高校卒		短大卒		大学卒		合計	
	区分		人員	平均給料額	人員	平均給料額	人員	平均給料額	人員	平均給料額	人員	平均給料額
	人員	平均給料額	円	円	円	円	円	円	円	円	円	
18歳												
19歳												
20歳												
21歳												
22歳												
23歳												
24歳												
25歳												
26歳												
27歳												
28歳												
29歳												
30歳												
31歳												
32歳												
33歳												
34歳												
35歳												
36歳												
37歳												
38歳												
39歳												
40歳												
41歳							1	311,800			1	311,800
42歳							1	324,500			1	324,500
43歳												
44歳	1	343,900			1	334,500					2	339,200
45歳												
46歳					1	322,700	1	323,700	1	331,300	3	325,900
47歳					1	346,800					1	346,800
48歳	1	366,300			1	354,500					2	360,400
49歳	3	359,833			1	357,500	2	341,150			6	353,217
50歳	4	353,425			8	356,163					12	355,250
51歳	3	361,333			3	347,467					6	354,400
52歳	4	358,425									4	358,425
53歳	2	353,800			2	349,000					4	351,400
54歳	2	363,700			4	377,250	1	375,900			7	373,186
55歳	5	363,669			10	370,250					15	368,056
56歳	5	367,680			9	375,694	1	375,900			15	373,036
57歳	6	364,100			4	367,575					10	365,490
58歳	2	326,853			7	371,854	1	386,268			10	364,295
59歳	3	365,865			10	378,743	1	379,000			14	376,002
60歳以上	12	373,609			15	380,158	2	384,063	1	383,480	30	377,910
計	53				77		11		2		143	
平均給料月額	362,869 円		369,630 円		357,045 円		357,390 円		365,985 円			
平均年齢	55.3 歳		55.8 歳		52.3 歳		54.0 歳		55.3 歳			
学歴構成比	37.1 %		53.8 %		7.7 %		1.4 %		100.0 %			

第5表 職員の扶養手当の支給状況

その1 給料表別扶養親族数

給料表区分	職員数	受給職員数	扶養親族数				平均扶養親族数		平均手当額	
			配偶者	子	その他の扶養親族	計	職員1人当たり	受給職員1人当たり	職員1人当たり	受給職員1人当たり
全職員	人 21,643	人 10,091	人 5,214	人 14,104	人 498	人 19,816	人 0.9	人 2.0	円 9,093	円 19,502
行政職給料表	4,814	1,861	953	2,356	154	3,463	0.7	1.9	7,360	19,040
公安職給料表	6,540	3,876	2,622	5,987	82	8,691	1.3	2.2	12,792	21,584
教育職給料表(2)	3,519	1,495	649	1,934	85	2,668	0.8	1.8	7,805	18,371
教育職給料表(3)	5,957	2,481	794	3,354	146	4,294	0.7	1.7	7,248	17,402
医療職給料表(1)	49	20	16	25	1	42	0.9	2.1	7,459	18,275
医療職給料表(2)	177	56	21	88	-	109	0.6	1.9	6,506	20,563
医療職給料表(3)	126	70	17	115	8	140	1.1	2.0	11,726	21,107
研究職給料表	205	104	56	130	6	192	0.9	1.8	9,449	18,625
特定任期付職員給料表	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
小計	21,390	9,963	5,128	13,989	482	19,599	0.9	2.0	9,101	19,539
企業職給料表	110	54	34	65	3	102	0.9	1.9	9,523	19,398
現業職(協約)給料表	143	74	52	50	13	115	0.8	1.6	7,570	14,628

(注) 扶養親族とは、扶養手当の支給対象となっている者をいう。

その2 扶養親族数別職員数

区分 扶養親族数	受給職員数	うち	うち	うち
		扶養親族である配偶者を有する者	扶養親族である子を有する者	配偶者・子以外の扶養親族を有する者
計	人 10,091	人 5,214	人 8,442	人 427
1人	4,223	1,358	2,653	212
2人	2,884	1,359	2,808	116
3人	2,230	1,803	2,227	49
4人	647	595	647	34
5人	96	91	96	12
6人以上	11	8	11	4

第6表 職員の地域手当の支給状況

給料表区分	支給地域別受給職員数(構成比)						平均手当 月額
	1級地	2級地	3級地	4級地	5級地	計	
全職員	人 21 (0.1%)	人 8,970 (41.4%)	人 6,042 (27.9%)	人 1,358 (6.3%)	人 5,252 (24.3%)	人 21,643 (100.0%)	円 24,100
行政職給料表	21 (0.4%)	2,804 (58.2%)	746 (15.5%)	152 (3.2%)	1,091 (22.7%)	4,814 (100.0%)	25,987
公安職給料表	- (-)	4,703 (71.9%)	969 (14.8%)	138 (2.1%)	730 (11.2%)	6,540 (100.0%)	29,476
教育職給料表(2)	- (-)	1,169 (33.2%)	1,043 (29.6%)	245 (7.0%)	1,062 (30.2%)	3,519 (100.0%)	23,846
教育職給料表(3)	- (-)	49 (0.8%)	2,986 (50.1%)	790 (13.3%)	2,132 (35.8%)	5,957 (100.0%)	16,580
医療職給料表(1)	- (-)	23 (46.9%)	19 (38.8%)	1 (2.0%)	6 (12.3%)	49 (100.0%)	81,412
医療職給料表(2)	- (-)	42 (23.7%)	43 (24.3%)	7 (4.0%)	85 (48.0%)	177 (100.0%)	19,833
医療職給料表(3)	- (-)	- (-)	116 (92.1%)	- (-)	10 (7.9%)	126 (100.0%)	18,571
研究職給料表	- (-)	94 (45.9%)	38 (18.5%)	9 (4.4%)	64 (31.2%)	205 (100.0%)	25,198
特定任期付職員給料表	- (-)	3 (100.0%)	- (-)	- (-)	- (-)	3 (100.0%)	46,875
小計	21 (0.1%)	8,887 (41.5%)	5,960 (27.9%)	1,342 (6.3%)	5,180 (24.2%)	21,390 (100.0%)	24,110
企業職給料表	- (-)	32 (29.1%)	56 (50.9%)	10 (9.1%)	12 (10.9%)	110 (100.0%)	25,128
現業職(協約)給料表	- (-)	51 (35.7%)	26 (18.2%)	6 (4.2%)	60 (41.9%)	143 (100.0%)	21,837

(注) 1 地域手当の支給地域別の支給割合は、下表のとおりである。

区分	支給地域	現行支給割合
1級地	東京都の特別区	100分の17.4
2級地	京都市	100分の9.4
3級地	宇治市、亀岡市、城陽市、向日市、長岡京市、八幡市、京田辺市、乙訓郡大山崎町、久世郡久御山町	100分の5.4
4級地	木津川市、綴喜郡井手町、綴喜郡宇治田原町、相楽郡笠置町、相楽郡和束町、相楽郡精華町、相楽郡南山村	100分の4.4
5級地	2級地から4級地まで以外の府内の地域	100分の3.2

2 医療職給料表(1)の適用を受ける職員の支給割合は、支給地域の区分にかかわらず、100分の16である。

第7表 職員の住居手当の支給状況

給料表区分	職員数	受給 職員数	平均手当月額		職員自らが居住する住宅				単身赴任者の配偶者が居住する住宅
			職員1人 当たり	受給職員1人 当たり	手当月額11,000円 以下受給者	手当月額11,100円 以上30,000円 未満の受給者	手当月額30,000円 の受給者	小計	
	人	人	円	円	人	人	人	人	人
全職員	21,643	5,022	6,460	27,839	25	2,250	2,742	5,017	11 (6)
行政職給料表	4,814	1,294	7,446	27,703	4	600	688	1,292	5 (3)
公安職給料表	6,540	1,144	4,852	27,738	17	455	670	1,142	5 (3)
教育職給料表(2)	3,519	977	7,770	27,987	2	459	516	977	- (-)
教育職給料表(3)	5,957	1,444	6,774	27,944	2	665	777	1,444	- (-)
医療職給料表(1)	49	10	5,816	28,500	-	-	9	9	1 (-)
医療職給料表(2)	177	52	7,985	27,179	-	28	24	52	- (-)
医療職給料表(3)	126	16	3,598	28,331	-	7	9	16	- (-)
研究職給料表	205	47	6,407	27,947	-	20	27	47	- (-)
特定任期付職員給料表	3	-	-	-	-	-	-	-	- (-)
小計	21,390	4,984	6,486	27,837	25	2,234	2,720	4,979	11 (6)
企業職給料表	110	22	5,633	28,164	-	9	13	22	- (-)
現業職(協約)給料表	143	16	3,134	28,013	-	7	9	16	- (-)

(注) 「単身赴任者の配偶者が居住する住宅」欄の()内は、「職員自らが居住する住宅」についての手当も受給している者の人数である。

第8表 職員の特地勤務（へき地）手当等及び初任給調整手当の支給状況

給料表区分	職員数	特地勤務（へき地）手当等			初任給調整手当		
		受給職員数	平均手当月額		受給職員数	平均手当月額	
			職員1人当たり	受給職員1人当たり		職員1人当たり	受給職員1人当たり
	人	人	円	円	人	円	円
全職員	21,643	118	95	17,631	45	522	250,984
行政職給料表	4,814	11	29	12,613	-	-	-
公安職給料表	6,540	12	25	13,867	-	-	-
教育職給料表(2)	3,519	-	-	-	-	-	-
教育職給料表(3)	5,957	94	292	18,716	-	-	-
医療職給料表(1)	49	-	-	-	45	240,304	250,984
医療職給料表(2)	177	-	-	-	-	-	-
医療職給料表(3)	126	-	-	-	-	-	-
研究職給料表	205	1	83	17,044	-	-	-
特定任期付職員給料表	3	-	-	-	-	-	-
小計	21,390	118	96	17,631	45	528	250,984
企業職給料表	110	-	-	-	-	-	-
現業職（協約）給料表	143	-	-	-	-	-	-

第9表 職員の管理職手当の支給状況

給料表区分	職員数	支給区分別受給職員数										平均手当月額		
		1種	2種	3種	4種	5種	6種	7種	8種	9種	計	職員1人当たり	受給職員1人当たり	
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	円	円
全職員	21,643	35	125	162	107	45	270	84	365	332	1,525	4,723	67,029	
行政職給料表	4,814	33	87	95	57	-	244	-	12	41	569	9,214	77,957	
公安職給料表	6,540	-	20	52	42	-	-	-	-	-	114	1,630	93,496	
教育職給料表(2)	3,519	-	-	-	-	18	-	35	60	71	184	2,833	54,175	
教育職給料表(3)	5,957	-	-	-	-	27	-	49	293	220	589	5,206	52,657	
医療職給料表(1)	49	1	11	3	6	-	-	-	-	-	21	49,614	115,767	
医療職給料表(2)	177	-	-	3	-	-	6	-	-	-	9	3,638	71,544	
医療職給料表(3)	126	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2	1,276	80,400	
研究職給料表	205	1	3	6	-	-	11	-	-	-	21	8,332	81,338	
特定任期付職員給料表	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
小計	21,390	35	121	159	107	45	261	84	365	332	1,509	4,719	66,894	
企業職給料表	110	-	4	3	-	-	9	-	-	-	16	11,604	79,775	
現業職(協約)給料表	143	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

第10表 職員の通勤手当の支給状況

給料表区分	職員数	通勤方法別受給職員数				平均手当月額		
		交通機関利用者 A	交通用具使用者		併用者 D	計 (A+B+C+D)	職員1人当たり	受給職員1人当たり
			自動車・バイクを使用する者 B	自転車のみを使用する者 C				
全職員	人 21,643	人 6,020	人 11,171	人 861	人 424	人 18,476	円 9,460	円 11,082
行政職給料表	4,814	2,382	1,225	283	115	4,005	11,773	14,152
公安職給料表	6,540	2,573	2,550	432	121	5,676	9,209	10,611
教育職給料表(2)	3,519	518	2,347	67	63	2,995	9,388	11,030
教育職給料表(3)	5,957	281	4,667	50	103	5,101	7,608	8,885
医療職給料表(1)	49	24	6	2	-	32	7,437	11,389
医療職給料表(2)	177	74	61	8	7	150	13,981	16,498
医療職給料表(3)	126	14	92	1	-	107	6,978	8,217
研究職給料表	205	87	67	11	13	178	15,077	17,364
特定任期付職員給料表	3	3	-	-	-	3	40,637	40,637
小計	21,390	5,956	11,015	854	422	18,247	9,453	11,081
企業職給料表	110	50	43	2	2	97	11,697	13,265
現業職(協約)給料表	143	14	113	5	-	132	8,844	9,581

第11表 再任用職員の適用給料表別人員

給料表区分	フルタイム勤務 職員数	短時間勤務 職員数
全職員	684	261
60歳	245	43
61歳	194	28
62歳	145	33
63歳	52	86
64歳	48	71
行政職給料表	175	160
公安職給料表	44	-
教育職給料表(2)	249	45
教育職給料表(3)	176	10
医療職給料表(2)	6	2
医療職給料表(3)	2	11
研究職給料表	12	8
小計	664	236
企業職給料表	9	5
現業職(協約)給料表	11	20

2 民間給与関係資料

令和2年職種別民間給与実態調査の概要

今回の報告の基礎となった職種別民間給与実態調査の概要は、次のとおりである。

(1) 調査の目的

この調査は、府の一般職の職員の給与を検討するため、令和2年4月現在における民間給与の実態を調査したものである。

(2) 調査の内容等

ア 調査の内容

この調査の内容は、次のとおりである。

- (ア) 昨年8月から本年7月までの特別給の支給実績
- (イ) 民間企業における給与改定の状況等
- (ウ) 本年4月分として個々の従業員に支払われた給与月額等
- (エ) 本年4月分の初任給の状況

なお、このうち、今回の報告の基礎となったのは、(ア)及び(イ)に関する調査である。

イ 調査期間

本年においては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、アの(ア)及び(イ)に関する調査を先行して実施した。各調査期間は、次のとおりである。

- ・ アの(ア)及び(イ)に関する調査：6月29日（月）～7月31日（金）
- ・ アの(ウ)及び(エ)に関する調査：8月17日（月）～9月30日（水）

(3) 調査機関

京都府人事委員会、人事院及び京都市人事委員会等

(4) 調査の範囲等

ア 調査対象事業所（母集団事業所）

企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の府内の民間事業所 921事業所

なお、本年は、新型コロナウイルス感染症に対処する厳しい医療現場の環境に鑑み、病院を調査対象から除外した。

イ 標本事業所の抽出

上記アに記載した事業所を地域、産業、規模等によって22層に層化し、これらの層から227事業所を無作為に抽出（層化無作為抽出法）し、調査を行った。

先行して実施した調査における調査完了事業所数は、第12表のとおりである。

ウ 集 計

総計及び平均の算出に際しては、得られた調査結果を上記アに示す母集団に復元して行った。

第12表 職種別民間給与実態調査の対象

産業	企業規模	規模計			
		500人以上	100人以上 500人未満	100人未満	
産業計	事業所	事業所	事業所	事業所	事業所
	187	83	77	27	
農業, 林業, 漁業, 鉱業, 採石業, 砂利採取業, 建設業	6	2	2	2	
製造業	73	20	40	13	
電気・ガス・熱供給・水道業, 情報通信業, 運輸業, 郵便業	37	17	12	8	
卸売業, 小売業	17	7	8	2	
金融業, 保険業, 不動産業, 物品賃貸業	15	14	1	-	
教育, 学習支援業, 医療, 福祉, サービス業	39	23	14	2	

(注) 1 上記のほか、企業規模、事業所規模が調査対象となる規模を下回っていたため調査対象外であることが判明した事業所が3事業所、調査不能の事業所が37事業所あった。

2 調査対象事業所227事業所から企業規模、事業所規模が調査対象外であることが判明した3事業所を除いた224事業所に占める調査完了事業所の割合（調査完了率）は83.5%である。

第13表 民間における冬季賞与の考課査定分の配分状況

企業規模	項目	部長級（非役員）		課長級		係員	
		一定率(額)分	考課査定分	一定率(額)分	考課査定分	一定率(額)分	考課査定分
規模計		%	%	%	%	%	%
		39.8	60.2	41.0	59.0	47.3	52.7
	500人以上	32.5	67.5	34.7	65.3	45.4	54.6
	100人以上500人未満	44.0	56.0	43.5	56.5	47.4	52.6
	100人未満	46.4	53.6	49.7	50.3	51.7	48.3

第14表 民間における定年制の状況

定年制あり	定 年 年 齢		定年制なし
	60歳	61歳以上	
100.0%	84.3%	15.7%	0.0%

(注) 定年制の有無を回答した事業所を100%とした割合である。

第15表 定年年齢を60歳から引き上げた事業所における一定年齢到達を理由とした給与減額の状況

区 分	項 目	給与減額あり		給与減額なし
		60歳で減額		
係	員	67.1%	51.8%	32.9%
課	長 級	55.9%	51.8%	44.1%

- (注) 1 「定年年齢を60歳から引き上げた事業所」には、定年制を廃止した事業所を含む。
(第16表において同じ。)
- 2 一定年齢到達時に常勤従業員の給与を減額する仕組みの有無を回答した事業所を100%とした割合である。

第16表 定年年齢を60歳から引き上げた事業所のうち、60歳で給与を減額している事業所における60歳を超える従業員の年間給与水準

課 長 級	係 員
74.3%	77.0%

(注) 標準的な常勤従業員が60歳になる前に受けていた年間給与水準を100%とした場合に60歳を超えて受ける年間給与水準の割合である。

3 生計費関係資料

令和2年4月の標準生計費算定方法の概要

府民一般の標準的な生活の水準を把握するため、人事院が行う計算方法により、「家計調査」(総務省)等に基づき、標準生計費を次の方法により費目別、世帯人員別に算定した。

なお、職員給与決定に当たっては、標準生計費を参考にするとともに、生計費を踏まえて民間給与が決定されていると考えられることから、「2 民間給与関係資料」に示す民間給与と水準の均衡を図ることを通じて、生計費が反映されることとなる。

(1) 標準生計費の費目

標準生計費は、次の費目別に算定している。各費目の内容は、それぞれ次に掲げる家計調査等の大分類項目に対応する。

- 食料費 …… 食料
- 住居関係費 …… 住居、光熱・水道、家具・家事用品
- 被服・履物費 …… 被服及び履物
- 雑費Ⅰ …… 保健医療、交通・通信、教育、教養娯楽
- 雑費Ⅱ …… その他の消費支出(諸雑費、こづかい、交際費、仕送り金)

(2) 費目別、世帯人員別標準生計費の算定

2人～5人世帯については、家計調査における令和2年4月の費目別平均支出金額(日数を365/12日に、世帯人員を4人に調整したもの)に、費目別、世帯人員別生計費換算乗数を乗じて算定した。

1人世帯については、平成26年の「全国消費実態調査」を基礎として算定した平成30年4月の費目別標準生計費に、消費動向の変動分を加味して、令和2年4月の費目別標準生計費を算定した。

(参考) 費目別、世帯人員別生計費換算乗数

平成31年1月～令和元年12月の家計調査の調査世帯(全国・勤労者世帯)のうち、有業人員が1人で夫婦のみ又は夫婦とその子で構成される標準世帯について、世帯人員別に並数階層の費目別支出金額を求め、これをそれぞれ4人世帯の費目別平均支出金額で除して、費目別、世帯人員別生計費換算乗数を求めた。

第17表 京都市における費目別、世帯人員別標準生計費

(令和2年4月)

費目	世帯人員				
	1人	2人	3人	4人	5人
	円	円	円	円	円
食料費	25,170	40,300	52,350	64,410	76,470
住居関係費	31,490	33,950	30,540	27,130	23,720
被服・履物費	780	2,510	2,840	3,180	3,520
雑費Ⅰ	30,630	39,430	53,330	67,220	81,120
雑費Ⅱ	3,300	9,550	11,120	12,700	14,270
合計	91,370	125,740	150,180	174,640	199,100

4 労働経済関係資料

第18表 労働経済指標

項目	年月														
	平成31年 4月	令和元年 5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	令和2年 1月	2月	3月	4月	5月	
民間給与(厚生労働省毎月勤労調査)	現金給与総額 対前年同月増減率	全国	311,069円	311,733	558,795	425,502	306,687	305,025	323,586	686,624	306,927	298,574	317,820	307,795	301,559
		京都府	285,217円	273,594	488,191	370,573	276,775	276,725	277,939	289,034	600,838	278,542	270,436	280,193	279,891
全産業	きまって支給する給与	全国	299,489円	294,772	297,628	296,427	295,936	295,976	297,698	297,130	293,104	293,657	294,270	295,762	287,291
		京都府	275,343円	269,421	272,615	271,200	269,811	271,499	274,369	273,072	266,709	268,002	269,377	269,358	258,829
製造業	きまって支給する給与	全国	332,272円	326,648	331,547	331,478	328,977	329,800	331,244	331,055	320,437	324,508	324,757	323,140	310,359
		京都府	330,243円	322,569	328,738	324,300	323,422	326,343	327,885	329,608	318,414	324,288	323,992	324,535	311,252
生活消費支出(2人以上の世帯)(総務省家計調査)	金額	全国	301,136円	300,901	276,882	288,026	296,327	300,609	279,671	278,765	287,173	271,735	292,214	267,922	252,017
		対前年同月増減率	2.3%	7.0	3.5	1.6	1.3	10.8	△ 3.7	△ 0.8	△ 2.4	△ 3.1	0.2	△ 5.5	△ 11.0
近畿地方	金額	金額	283,815円	291,230	260,789	257,513	276,429	278,514	263,712	267,505	273,751	266,123	264,081	246,862	237,432
		対前年同月増減率	25.7%	26.1	27.4	27.9	27.9	26.4	26.4	27.6	27.2	27.3	28.9	29.4	31.8
京都市	金額	金額	253,969円	277,334	242,423	239,205	236,531	268,151	235,671	243,657	288,886	229,640	240,336	253,983	221,095
		対前年同月増減率	27.2%	27.6	31.2	31.0	30.4	27.2	29.2	30.1	33.8	24.5	32.8	32.5	30.3
消費物価指数(総合)(総務省)	対前年同月上昇率	全国	0.9%	0.7	0.7	0.5	0.3	0.2	0.2	0.5	0.8	0.4	0.4	0.1	0.1
		京都市	0.8%	0.7	0.6	0.7	0.1	0.1	0.0	0.0	0.5	0.5	0.1	△ 0.2	△ 0.2
雇用者数(労働力調査)	対前年同月増減率	全国	5,987万人	5,995	6,002	6,018	6,017	6,004	6,016	6,030	6,038	6,051	6,054	5,949	5,922
		京都市	1.63倍	1.62	1.61	1.59	1.59	1.58	1.58	1.57	1.57	1.49	1.45	1.39	1.32
有効求人倍率	対前年同月増減率	全国	1.62倍	1.61	1.62	1.61	1.61	1.58	1.55	1.56	1.59	1.54	1.44	1.36	1.24
		京都市	148.7時間	141.4	147.4	150.1	141.6	142.5	146.5	147.5	145.0	137.7	139.8	142.1	143.9
総実労働時間数(毎勤・全産業)	対前年同月増減率	5ち所定外労働時間数	13.1時間	12.4	12.3	12.3	11.6	12.2	12.6	12.3	11.8	12.1	11.9	10.6	8.6
		鉱工業生産指数(経済産業省)	△ 0.7%	△ 1.9	△ 3.9	0.8	△ 5.5	1.2	△ 8.2	△ 8.5	△ 3.7	△ 2.4	△ 5.7	△ 15.0	△ 26.3

(注) 1 雇用者数及び有効求人倍率は、季節調整値である。 2 民間給与は、厚生労働省毎月勤労統計調査の常用労働者30人以上の事業所の数値である。なお「全国」の数値は、令和元年5月までは「再集計値」である。

給 与 勧 告 の 骨 子

○ 給与勧告のポイント

ボーナスを引下げ (△0.05月分)

月例給については、別途必要な報告・勧告を予定

I 給与勧告制度の基本的考え方

(給与勧告の意義と役割)

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

II ボーナスの改定等

1 民間給与の調査

約12,000民間事業所を対象に調査。新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、ボーナスに関する調査を実地によらない方法で先行実施 (完了率80.3%)
 なお、月例給に関する調査は9月30日まで実施

〈ボーナス〉 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績 (支給割合) と公務の年間の支給月数を比較

○ 民間の支給割合 4.46月 (公務の支給月数 4.50月)

2 ボーナスの改定の内容と考え方

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ 4.50月分→4.45月分

民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
令和2年度	期末手当	1.30月 (支給済み)	1.25月 (現行1.30月)
	勤勉手当	0.95月 (支給済み)	0.95月 (改定なし)
3年度以降	期末手当	1.275月	1.275月
	勤勉手当	0.95月	0.95月

[実施時期]

法律の公布日

3 月例給

公務と民間の4月分の給与額を比較し、必要な報告・勧告を予定

行政職(一)…現行給与 408,868円 平均年齢 43.2歳 [対前年 △2,255円、△0.2歳]

公務員人事管理に関する報告の骨子

危機的事態が次々と発生している中で、必要十分な行政サービスを提供できるよう、有為の人材の確保・育成等の本院の責務を適切に果たすとともに、職員の倫理感・使命感の醸成等を引き続き働きかけ。在宅勤務等の新たな働き方への変革といった課題も踏まえた取組を推進

1 新型コロナウイルス感染症に係る本院の取組

- 一部の採用試験を延期した上で、十分な感染症対策を行いつつ実施。動画やSNSを活用した情報発信などによる人材確保活動を展開
- 研修の年間実施計画を大幅に見直し。諸外国の大学院等への派遣研修について、渡航時期の延期を可能とするなどの柔軟な対応
- 時差出勤のため勤務時間割振りの特例を措置、職場の感染拡大防止対策等の周知、非常勤職員も含め出勤困難な場合の特別休暇を適用。公務災害認定等事務が速やかに行われるよう指導
- 感染症対策の緊急措置に係る作業に従事した場合に特例的に防疫等作業手当を支給できるよう措置。インターネットを活用して、公平審査に必要な調査を実施

2 人材の確保及び育成

- 多様な有為の人材の確保が重要な課題。受験者層の特性に応じた人材確保活動の強化等を実施。人材確保上の課題やニーズを幅広く把握し、それを踏まえた活動を展開。政府の要請を受け、就職氷河期世代を対象とした選考試験を本年11月以降実施。障害者雇用について、今後とも、関係各方面の意見を聴きつつ、必要な検討
- 職員にグローバル社会を切り開くためのキャリアを自律的に考えさせることが重要。管理職員のマネジメント能力向上、若手・女性職員のキャリア形成支援等のための研修を引き続き実施

3 勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正等

今後、超過勤務命令の上限を超えた場合における各府省による要因の整理・分析・検証の状況を把握し、必要な指導を実施。恒常的に長時間勤務がある職域には要員を確保する必要
柔軟な働き方に対応した勤務環境の整備を進めるため、現行制度の整理も含めて研究

(2) ハラスメント防止対策

本年6月からパワハラ防止等のための人事院規則等が施行。研修教材の提供やハラスメント相談員セミナーの開催など、各府省における防止対策を支援

(3) 仕事と家庭の両立支援

男性の育児参画の促進など政府の取組状況等を踏まえつつ、引き続き、両立支援制度の周知等に取組。不妊治療と仕事の両立に関する実態や職場環境の課題等を把握し、必要な取組を検討

(4) 心の健康づくりの推進等

ストレスチェックの活用やオンラインでの心の悩み相談の導入等による心の健康づくりの推進。公務災害認定事案の分析結果に基づき過労死等防止の観点から各府省への指導・助言

(5) 非常勤職員の適切な処遇の確保

非常勤職員の給与について、引き続き、常勤職員との権衡をより確保し得るよう取組。休暇について、引き続き民間の状況を適切に把握し、必要な検討

4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

- 高齢層職員の能力及び経験の本格的な活用に向けて、定年を段階的に65歳に引き上げるための措置が早期に実施されるよう改めて要請
- 政府における人事評価の改善に向けた検討に協力。人事評価の結果を任用、給与等に適切に反映するため、昇任及び昇格の基準、昇給の基準、俸給表の在り方等について検討