

令和3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

本年のポイント

- ・ 月例給の改定なし 民間給与との較差が極めて小さいため、月例給の改定を行わない
- ・ ボーナスを0.15月分引下げ（4.45月→4.30月）

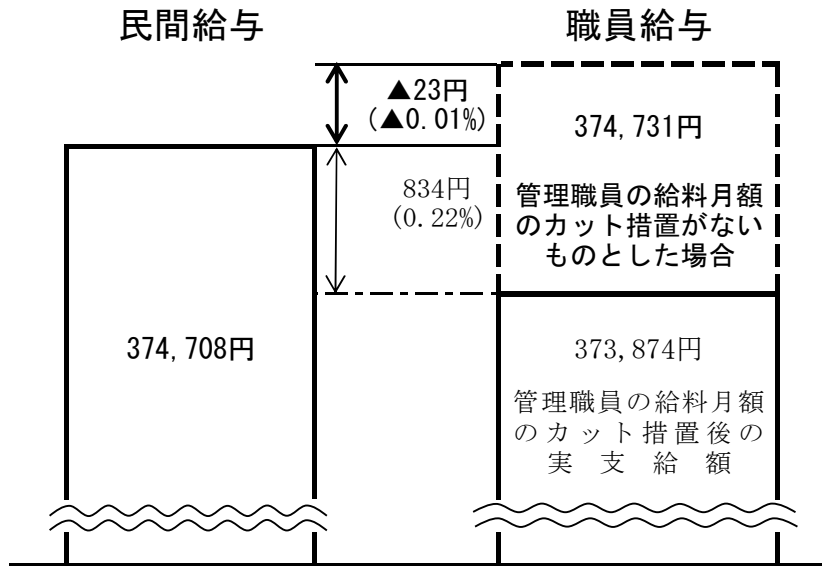
1 民間給与との比較

(1) 月例給

	民間給与	職員給与	民間給与との比較	
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	374,708円	374,731円	▲23円 (▲0.01%)	職員給与が民間 給与を上回る
管理職員の給料月額のカット 措置後の実支給額		373,874円	834円 (0.22%)	職員給与が民間 給与を下回る

※ カット措置がないものとして、民間給与との均衡を図ることとしている

公民較差イメージ図



(2) 特別給（ボーナス）

	民間	職員
年間支給月数	4.30月	4.45月

年間支給月数は、職員が民間を0.15月分上回る

2 給与改定内容及び実施時期

(1) 月例給

本年の公民較差は極めて小さく、給料表等の適切な改定が困難であるため、月例給の改定を行わない

(2) 期末手当・勤勉手当（ボーナス）

民間の支給割合に見合うよう0.15月分引下げ（年間支給月数4.45月→4.30月）
民間の特別給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	年間
3年度	期末手当	1.275月（支給済み）	1.125月（現行1.275月）	2.40月
	勤勉手当	0.95月（支給済み）	0.95月（改定なし）	1.90月
4年度 以降	期末手当	1.20月	1.20月	2.40月
	勤勉手当	0.95月	0.95月	1.90月

実施時期：この勧告を実施するための条例の公布日

(3) 50歳台後半層の職員の昇給制度の見直し

50歳台後半層の公民の給与差の是正、世代間の給与配分の適正化等のため
昇給抑制措置を導入

実施時期：令和5年4月1日までのできる限り早期に制度改正を行うこと

3 WITHコロナ・POSTコロナ社会の人事管理等のあり方

- ・ 新型コロナウイルス感染症を契機とした新しい価値観や行動変容を踏まえ、効率的に業務を推進し、特定の部局や職員等に過度な負担とならない執行体制を確保し、職員が一丸となって新しい時代に対応していく必要

4 職員の勤務環境

(1) 総実勤務時間の短縮

- ・ 時間外勤務命令の上限規制など勤務時間に係る労働法制の遵守
- ・ 客観的な記録を基礎とした適切な勤務時間管理及び適時・適切な手当の支給
- ・ 情報通信技術の活用等を通じた事務事業の効率化等を進め、時間外勤務を削減

(2) 教育職員の勤務時間

- ・ 「府立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針」に基づく業務改善の着実な実行
- ・ 1年単位の変形労働時間制については、制度趣旨に沿った運用がなされるよう対応

(3) 健康の保持増進

- ・ 定期健康診断等の全員受診の徹底及び精密検査の受診促進
- ・ 予防、早期発見・早期対応、職場への復帰支援・再発防止の各場面におけるメンタルヘルス対策の推進
- ・ 新型コロナウイルス感染症対応に従事する職員の心身の健康管理

(4) 仕事と家庭の両立

- ・ 職員相互の理解や協力を含む職場全体としてのサポート体制構築等により、両立支援制度を利用しやすい職場環境づくりを推進

(5) テレワークの推進

- ・ WITHコロナ・POSTコロナ社会における一つの勤務形態として定着させる必要
- ・ 制度の運用や仕事の進め方等について、全職員の認識共有等

(6) 職場における適正な勤務環境の確立

- ・ 労働安全衛生法等に適切な対応をするとともに、働きやすい勤務環境を整備
- ・ 新型コロナウイルス感染症対応業務に従事する職員の感染防止
- ・ ハラスメントの防止と発生時の適切な対応を推進

(7) 会計年度任用職員の勤務条件

- ・ 関係法令を踏まえた適正な制度運用と適切な勤務条件の確保

5 人事管理

(1) 人材の確保・定着等

- ・ 様々な職種で、公民間・公務間の人材獲得の競合が激しくなる中、多様な有為の人材の確保・定着に向けて、受験勧奨や採用辞退防止、離職防止等の対策を推進
- ・ 障害種別に関わりない積極的な雇用と障害の特性に応じた勤務条件や職場環境を整備し、能力を十分に発揮できる組織づくりを推進

(2) 職員の育成・活躍

- ・ 人材確保・育成指針等に基づく職員の資質・能力の向上や積極的な育成・登用、効果的な研修を通じて専門性と使命感を持った人材を計画的に育成

(3) 公務員倫理の徹底

- ・ 法令遵守や高い職業倫理を求められることを踏まえた、研修や啓発など実効性のある取組の徹底

6 定年の引上げ

- ・ 定年の引上げに係る職員の勤務条件は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

参 考

○ 府職員の平均年間給与額（令和3年 行政職 平均年齢41.8歳）

	勧告前	勧告後	勧告前後の差
年間給与 管理職員給料カット後	6,185千円	6,127千円	▲58千円

○ モデル給与例（令和3年 行政職）

職務段階	年齢 (級)	扶養 親族	年間給与		
			勧告前	勧告後	差
係 員	25歳 (1級)	なし	千円 3,641	千円 3,607	千円 ▲ 34
	30歳 (2級)	配偶者	4,444	4,404	▲ 40
副主査	35歳 (3級)	配偶者 子1人	5,412	5,360	▲ 52
主 査	40歳 (4級)	配偶者 子2人	6,697	6,631	▲ 66
課長補佐	45歳 (4級)	配偶者 子2人	7,283	7,211	▲ 72
課長級	54歳 (6級)	配偶者 子2人	8,913	8,830	▲ 83
副部長級	56歳 (8級)	配偶者 子1人	10,875	10,766	▲ 109
部長級	57歳 (9級)	なし	11,639	11,524	▲ 115

(注)・大卒(一類)採用者を例に、給料(管理職員1.5~2%カット)、扶養手当、地域手当(京都市内)、管理職手当を基礎に算出
 ・年齢は年度末年齢

過去の人事委員会勧告の状況

	月 例 給		期末・勤勉手当		備 考
	公民較差	改 定	支給月数	対前年増減	
平成10年	0.74%	給料表引上げ 扶養手当、単身赴任手当引上げ	5.25月	—	高齢層職員の昇給制度改革
平成11年	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	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	0.03%	一時金による精算	4.70月	▲0.05月	
平成14年	▲1.97%	給料表引下げ 扶養手当引下げ	4.65月	▲0.05月	
平成15年	▲1.08%	給料表引下げ 扶養手当引下げ	4.40月	▲0.25月	↑ 全職員給与とカット措置
平成16年	▲0.01%	—	4.40月	—	・寒冷地手当廃止（17年度～）
平成17年	▲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～29年度） ・給料 ▲5.8%（現給保障あり） ・地域手当 ▲1.2%
平成18年	▲0.01%	—	4.45月	—	・管理職手当の定額化（19年度～）
平成19年	0.13%	給料表引上げ 扶養手当引上げ	4.50月	0.05月	↑ 管理職員給与とカット措置（～H25.6）
平成20年	0.02%	—	4.50月	—	・通勤手当（自動車等）の引下げ ・医師給与の引上げ（21年度～）
平成21年	▲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	▲0.12%	給料表引下げ	3.95月	▲0.20月	・地域手当引下げ ▲0.8%
平成23年	▲0.19%	持家住居手当廃止 等	3.95月	—	
平成24年	▲0.10%	給料表引下げ	3.95月	—	
平成25年	0.01%	—	3.95月	—	↑ 全職員給与とカット措置（H25.7～H26.3）
平成26年	0.24%	給料表引上げ	4.10月	0.15月	↑ 管理職員給与とカット措置（H26.4～）
平成27年	0.47%	給料表引上げ 住居手当引上げ 等	4.20月	0.10月	○給与制度の総合的見直し（28年度～29年度） ・給料表▲1%（現給保障2年間） ・地域手当の級地区分増設及び支給割合引上げ ・単身赴任手当等引上げ
平成28年	0.23%	給料表引上げ 地域手当引上げ	4.30月	0.10月	○扶養手当の見直し（29年度～）
平成29年	0.26%	給料表引上げ 地域手当引上げ	4.40月	0.10月	
平成30年	0.18%	給料表引上げ	4.45月	0.05月	
令和元年	0.13%	給料表引上げ	4.50月	0.05月	○住居手当の見直し（2年度～）
令和2年	▲0.01%	—	4.45月	▲0.05月	○獣医師に対する初任給調整手当の創設（3年度～）
令和3年	▲0.01%	—	4.30月	▲0.15月	↓ 高齢層職員（55歳超）の昇給制度改革