

## 平成21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

### 給与に関する報告・勧告

#### 本年の勧告の特徴

##### 民間との給与較差に基づく改定（今年度実施）

月例給・ボーナスとも引下げ

…年間給与 17.2万円（ 2.5% ）（平成15年に次ぐ大幅な引下げ）…

- ・ 月 例 給 民間との給与較差（ 0.26% ）を解消するため、  
給料表 及び 住居手当 を引下げ
- ・ ボーナス 民間の年間支給月数との均衡を図るため、年間0.35月分引下げ  
（過去最大の引下げ幅）

##### その他の改定（平成22年度実施）

地域手当 各地域の支給割合を引下げ（平均 0.8% ）

### 1 民間給与との比較

#### 月 例 給

	民間給与との較差			備 考
	金額	割合	比較結果	
給料カット措置がない場合	1,105円	0.26%	職員給与が民間給与を0.26%上回る。	4月分給与について、役職段階・年齢・学歴を同じくする者同士を比較（ラスパイレス比較）
給料カット措置後（実支給額）	230円	0.05%	職員給与が民間給与を0.05%上回る。	

（注）行政職給料表適用職員と民間の事務・技術関係職種の従業員とを比較  
本府の管理職員については、給料月額カット措置（2%減額）を実施中

**ボーナス** 職員の年間支給月数が民間を0.34月分上回っている。

	民間	職員	備 考
年間支給月数	4.16月	4.50月	職員の年間支給月数と民間の昨年8月から本年7月までの1年間の支給月数とを比較

## 2 給与改定の内容

### 民間との給与較差に基づく改定（今年度実施）

#### （改定の考え方）

管理職員の給料月額カット措置は、厳しい財政状況等を考慮してなされた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、この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

#### 月例給

民間との給与較差の大きさ等を考慮し、次のとおり改定

#### < 給料表 >

- 人事院勧告で示された給料表に準じて改定  
〔若年層は据置き、その他は 0.2%（管理職層は 0.3%）〕  
医療職給料表(1)は改定なし

給与構造改革（平成18年4月実施）による給料表水準の引下げ（平均5.8%）に伴う経過措置額についても人事院勧告に準じて引下げ

#### < 住居手当 >

- 持家に係る支給月額を500円引下げ

4,100円      3,600円

今後の手当の在り方について、民間との給与較差、他の都道府県の措置状況等を踏まえ、廃止も含めて検討

#### ボーナス（期末・勤勉手当）

- 民間事業所における年間支給月数との均衡を図るため、年間0.35月分引下げ

期末・勤勉手当    年間支給月数    4.50月分      4.15月分

平成21年度にあっては、6月期に支給しなかった0.20月分を差し引いた0.15月分について、12月期の期末・勤勉手当の支給月数を引下げ

		6月	12月	計
21年度	現行	2.15月 (1.95月)	2.35月	4.50月
	改定	1.95月	2.20月	4.15月
22年度	改定	1.95月	2.20月	4.15月

( )内は実際の支給月数

#### 実施時期等

条例公布日の属する月の翌月の初日（条例公布日が月の初日のときは、その日）

本年4月からこの改定が実施されるまでの期間の給与について、この期間中の公民給与の実質的な均衡を図るため、職員給与が民間給与を現に上回る較差相当分について、12月期の期末手当で減額調整を実施

## その他の改定（平成22年度実施）

### 地域手当

地域ごとの民間賃金水準や通勤の状況のほか、物価・生計費等の生活関連諸状況等を総合的に考慮し、地域ごとの支給割合を引下げ

勤務地域	支給割合		
	現行	改定	引下げ幅
京都市	10%	9%	平均 0.8%
宇治市、亀岡市、京田辺市等 (京都市周辺市町)	6%	5%	
上記以外の地域	3%	2.8%	

- ・地域手当は、勤務地域に応じて給与水準を調整するもの  
地域手当 = (給料 + 扶養手当 + 管理職手当) × 支給割合
- ・平成17年度に、平成21年度の点検・検証を報告

## 3 その他の課題

### < 時間外勤務手当 >

労働基準法の改正及び人事院勧告を踏まえ、月60時間を超える時間外勤務に係る手当の支給割合について、現行125/100を150/100へ引上げ（報告）

### < 教員の手当 >

義務教育等教員特別手当  
支給月額の上限額を4,200円引下げ（報告）

15,900円      11,700円

義務教育等教員特別手当は、教員の人材確保を目的として、給料表の級号給に応じて支給するもの（人材確保法）

### < 住居手当等 >

人事院において検討が表明されている借家・借間に係る住居手当、単身赴任手当の検討等

## 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

時間外勤務の縮減等を更に進めながら、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

- ・ 全職員が、総実勤務時間の短縮を共通の課題・目標として常に認識し、主体的かつ一体となった取組が重要

#### (2) 健康の保持増進

- ・ 職員自らがストレスの予防・軽減に積極的に努めるとともに、管理職員は健康管理の責任者として取組を率先して実践するなど、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、両立支援制度を利用しやすい職場体制の確保と雰囲気づくりが重要
- ・ 民間の育児・介護休業法が改正された下で、状況に応じた利用しやすい両立支援制度の拡充が必要

#### (4) 非常勤職員の勤務条件

- ・ 人事院における非常勤職員の任用・勤務形態に関する検討状況等に留意しつつ、職務給の原則の下で非常勤職員の職務の実態を踏まえながら、引き続き検討が必要

### 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

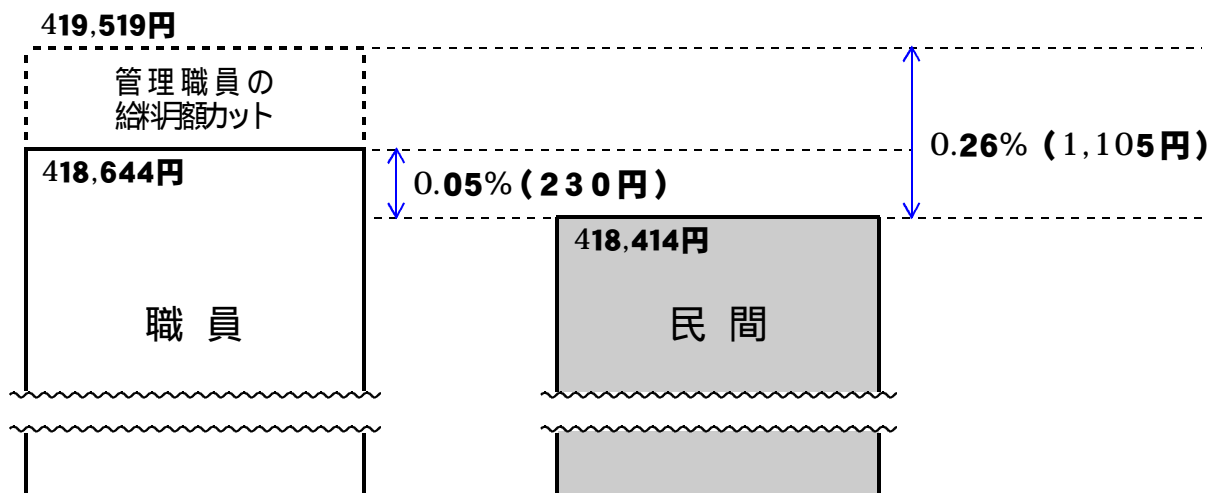
- ・ 年金支給開始年齢の引上げに伴い、国家公務員の定年年齢を段階的に65歳まで延長するための諸課題についての国の検討状況に留意しつつ、検討を進めることが必要

#### (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確立に向けた取組の推進が必要
- ・ 国における労働基本権の在り方の検討状況を注視しながら、引き続き、調査・研究が必要

(参 考)

公民較差イメージ図



給与改定の内訳

項目	内容	金額	
月例給与	給料表等	人事院勧告に準じて改定	770円
	住居手当	持家に係る支給月額500円引下げ	280円
	はね返り	給料月額等を算定基礎とするため影響を受ける手当分	64円
	計	改定率： 0.27%	1,114円
期末・勤勉手当	期末・勤勉手当を0.35月分引下げ（年間支給月数4.50月分 4.15月分） 21年度 12月期 0.15月分（0.20月分は6月期に引下げ済） 22年度以降 6月期 0.20月分 12月期 0.15月分		

(注) 金額は、管理職員の給料月額カット措置がないものとした場合の額を基に算出

## 府職員の平均給与額

### 勧告実施（今年度実施分）により月例給与・年間給与ともに減額

		改定前	改定後	差 額	平均年齢
平均給与	月例給与	418,644円	417,532円	1,112円減 (0.27%減)	44.7歳
	年間給与	7,006千円	6,834千円	172千円減 (2.5%減)	

（注）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

（参考）平成15年勧告時：年間給与で187千円（2.6%）減

## 年間給与の変動

最近10年間では、平成19年を除き、年間給与が減少又は据置きとなる状況が続いており、平成10年と比べて大きな減少

モデル年間給与例	年間給与額			増 減	
	〔係長（40歳） 京都市内勤務 配偶者・子2人〕	H 10	7,263千円	H 20	6,164千円
H 21				5,993千円	1,270千円減 (17.5%減)

（注）平成21年は、今回の勧告どおり改定した場合の給与額

## モデル給与例（行政職）

職務段階	年齢 (級)	扶養親族	勧告前		勧告後		年間給与 額の差
			月 額	年間給与	月 額	年間給与	
係 員	25歳 (1級)	なし	円 210,760	千円 3,465	円 210,760	千円 3,391	千円 74
	30歳 (2級)	配偶者	266,750	4,365	266,530	4,269	96
主 任	35歳 (3級)	配偶者 子1人	324,830	5,377	324,280	5,251	126
係 長	40歳 (3級)	配偶者 子2人	371,030	6,135	370,480	5,993	142
課長補佐	45歳 (4級)	配偶者 子2人	428,890	7,187	428,230	7,015	172
課 長	52歳 (6級)	配偶者 子2人	562,386	9,212	561,522	9,001	211
次 長	55歳 (8級)	配偶者 子1人	663,440	11,251	662,144	10,967	284
部 長	56歳 (9級)	配偶者	719,152	12,166	717,748	11,861	305
行政職 平均	年 齢 44.7歳 経験年数 23.2年		418,644	7,006	417,532	6,834	172

(注) 職務段階別モデル給与例は、大卒上級採用者を例に、給料(管理職員2%カット)、扶養手当、地域手当(10%)、管理職手当を基礎に算出

人事委員会勧告の状況

	月例給与		期末・勤勉手当の改定	備 考
	公民較差	改 定		
平成11年度	0.26%	給料表改定	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%	扶養手当改定	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	0.05月	
平成14年度	1.97%	給料表マイナス改定、 扶養手当改定(配偶者 マイナス、子プラス)	0.05月	↓
平成15年度	1.08%	給料表、扶養手当 マイナス改定	0.25月	↑ 全職員給与カット措置
平成16年度	0.01%			寒冷地手当廃止(17年度～)
平成17年度	0.37%	給料表、扶養手当 マイナス改定	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%			
平成19年度	0.13%	給料表、扶養手当 改定	0.05月	↑ 管理職員給与カット措置
平成20年度	0.02%			
平成21年度	0.26%	給料表、住居手当 マイナス改定	0.35月	↓