

平成18年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

1 本年の公民較差に基づく給与改定

(1) 公民給与の比較方法の見直し

現行のラスパイレス比較（役職段階、年齢、学歴を同じくする者同士を比較）の方法を維持した上で、民間給与をより広く把握・反映させることが重要

比較対象企業の拡大	企業規模 <u>100人以上</u> (かつ事業所規模50人以上)	企業規模 <u>50人以上</u> (かつ事業所規模50人以上)
比較対象従業員の拡大	ライン職のみ	・ライン職の要件緩和 ・それらと同等のスタッフ職の追加

(2) 公民較差

月例給

	較 差		備 考
実支給額 (管理職手当カット後)	864円	0.20%	管理職手当のカット措置の影響を受け、職員給与が民間給与を0.20%下回っている。

(注) 厳しい財政状況等を考慮され、管理職手当の10%減額が実施中(平成11年11月～)

管理職手当のカット措置がないものとした場合

管理職手当 カットなし	55円	0.01%	職員給与が民間給与とほぼ均衡 (職員給与が上回ることになる。)
----------------	-----	-------	------------------------------------

(参考) 比較方法の見直しを行わない場合

管理職手当 カットなし	5,110円	1.17%	職員給与が民間給与を 1.17%下回ることになる。
----------------	--------	-------	------------------------------

ボーナス

職員の支給月数(4.45月)と民間の支給月数(4.46月)がおおむね均衡

月例給と同様に、企業規模50人(現行100人)以上の事業所と比較

(参考) 対象企業を見直さなかった場合の民間支給月数 4.51月

(3) 給与改定の考え方

管理職手当のカット措置は、厳しい財政状況等を考慮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、管理職手当の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

(4) 具体的な内容

ア 月例給（給料表・手当） 改定見送り

管理職手当のカット措置がないものとした場合には、職員の給与が民間給与とほぼ均衡

イ 期末・勤勉手当（ボ・ナス） 改定見送り

職員の年間支給月数（4.45月分）が、民間の年間支給月数（4.46月分）とおおむね均衡

平均給与額 管理職手当カット後

月例給与	435,310円	43.7歳
年間給与	約729万円	

2 給与構造改革

年功的な給与処遇を改め、職務・職責に応じた給与を実現するため、平成18年度から給与制度全般にわたる改革を段階的に実施中

平成19年度から実施する事項

ア 管理職手当

定率制（給料月額×支給率）から、定額制へ移行

イ 扶養手当

3人目以降の子等に係る支給月額を1,000円引上げ（少子化対策が喫緊の課題）
（2人目までの子等と同額（6,000円）に改定）

3 給与以外の勤務条件等

時間外勤務縮減、職員の健康管理、男女共同参画社会づくりを一層推進 等
即戦力の採用、人事評価制度の確立、分限・懲戒制度の適切な運用

(参 考 資 料)

人事委員会勧告の状況

	人事委員会勧告		備 考
	月例給与	期末・勤勉手当	
平成11年度	0.26%	0.30月	
平成12年度	0.10%	0.20月	
平成13年度	0.03%	0.05月	
平成14年度	1.97%	0.05月	
平成15年度	1.08%	0.25月	
平成16年度			寒冷地手当の廃止（平成17年度実施）
平成17年度	0.37%	0.05月	給与構造改革（平成18年度実施） 給料表 5.8% 地域(調整)手当 1.2%
平成18年度			

給与等勧告の手順

京都府人事委員会では、府職員と府内の民間企業従業員の4月分給与(月例給)の精確な調査・比較を行い、その結果に基づく給与較差を解消することを基本に勧告を行っています。

また、特別給(いわゆるボーナス)についても、民間の特別給の過去1年間の支給実績を正確に把握し、その結果得られた年間支給割合に職員の特別給の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っています。

