

令和6年度 宇治市特別職報酬等審議会 (第3回)

令和6年11月15日(金)
9時30分～
場所：宇治市役所本庁舎
8階大会議室

議事次第

1 審議予定

2 審議等

(1) 京都府人事委員会勧告について

(2) 答申書(案)、意見書(案)について

3 その他事務連絡等

裏面〔配布資料一覧〕

[配布資料一覧]

議事次第

第2回会議録（案）

資料1 京都府人事委員会勧告

資料2 答申書（案）、意見書（案）

令和 6 年
京都府人事委員会勧告
(概要)

令和6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

本年の勧告のポイント

【本年度分の改定】

- ・月例給は、公民較差11,942円(3.25%)を解消するため、若年層に特に重点を置きつつ、すべての職員を対象に全給料表を引上げ改定
- ・初任給は大卒相当で約25,800円、高卒相当で約26,200円の引上げ
(京都市内勤務の場合)
- ・ボーナスは、0.10月分引上げ(4.50月→4.60月)、期末・勤勉手当に均等に配分

【社会と公務の変化に応じた給与制度の整備】

- ・令和7年4月1日から扶養手当、通勤手当等について見直し

1 民間給与との比較

(1) 月例給

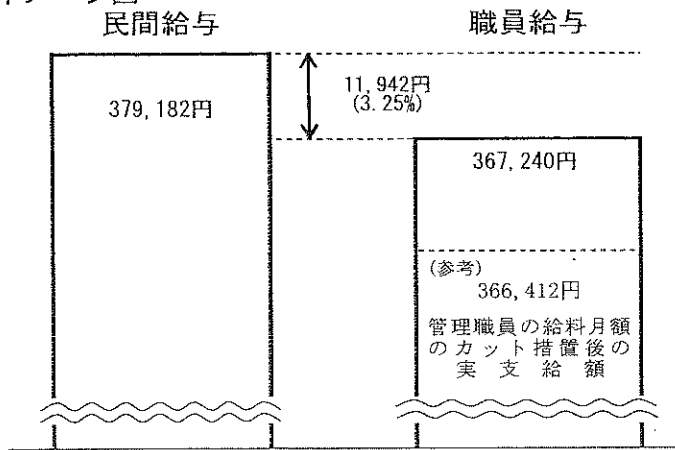
- ・令和6年4月の府職員と民間の月例給与をラスパイレス比較^{※1}
- ・京都府では管理職員の給料月額のカット措置を実施している^{※2}が、臨時・特例的なものであり、本来の職員給与(カット措置がないものとした場合)を比較

民間給与	職員給与	民間給与との比較	
379,182円	367,240円	11,942円 (3.25%)	職員給与が民間 給与を下回る

※1 役職段階、学歴、年齢階層別の府職員の平均給与と、同条件の民間の従業員の平均給与を算出し、それぞれの区分ごとの府職員数を乗じた総額の平均水準を比較

※2 管理職員の給料月額のカット措置後の実支給額は、366,412円(実公民較差は12,770円)

公民較差イメージ図



(2) 特別給(ボーナス)

- ・令和5年下半年と令和6年上半年のボーナスが、月例給の何月分に相当するかを比較

	民間	職員
年間支給月数	4.58月	4.50月

年間支給月数は、職員が
民間を0.08月分下回る

2 給与改定の内容及び実施時期【勧告】

①令和6年4月の民間給与との比較に基づく改定の内容

(1) 月例給

項 目	内 容	改定額
給料表の改定	国の給与制度との均衡を図るため人事院勧告を踏まえ、府の公民較差に基づいて引上げ	11,078円
はね返り分	給料表の改定等に伴う地域手当等の諸手当の増加分	863円
計		11,941円

- すべての職員を対象に引き上げる改定を行うこととし、特に人材確保の観点から、若年層を中心に、おおむね30歳台後半までの職員に重点を置いて改定を行う。
(行政職給料表の平均改定率：全体3.5%)
- 実施時期：令和6年4月1日（遡及適用）

(2) 特別給（期末手当・勤勉手当）

- 民間の支給割合に見合うよう0.10月分引上げ(年間支給月数4.50月→4.60月)
- 民間賞与の支給状況等を踏まえ、人事院勧告に準じて引上げ分を期末・勤勉手当に均等に配分

一般の職員の場合の支給月数

	6月期	12月期	合 計
期末手当	1.25月	1.25月	2.50月
：現行	1.225月	1.225月	2.45月
勤勉手当	1.05月	1.05月	2.10月
：現行	1.025月	1.025月	2.05月
合 計	2.30月	2.30月	4.60月
：現行	2.25月	2.25月	4.50月

- 実施時期：令和6年6月1日（遡及適用）

(3) 初任給調整手当

- 医師及び歯科医師に対する初任給調整手当について、人事院勧告に準じて改定
- 実施時期：令和6年4月1日（遡及適用）

指定職

	平均改定率	平均改定額		期末手当	勤勉手当	合計
給料表	約1.14%	約10,750円	期末勤勉 手当	1.325月 (+0.025月)	2.125月 (+0.025月)	3.45月 (+0.05月)

②社会と公務の変化に応じた給与制度の整備のための改定の内容

(1) 給料表構造の見直し

- ・ 中堅層の給料の最低水準の引上げ・民間人材採用時の処遇改善（行政職給料表3～7級相当）、職責重視の給料体系への見直し（行政職給料表8～10級相当）等を反映した新給料表への切り替え

(2) 扶養手当

- ・ 配偶者に係る手当を廃止し、子に係る手当を13,000円に引上げ

(3) 地域手当

- ・ 現在2年間としている異動保障の期間を異動後3年間に延長し、3年目の支給割合は異動前の60%とする。

(4) 通勤手当・単身赴任手当

- ・ 通勤手当の支給限度額を15万円に上げるとともに、異動等に伴う遠距離通勤者については新幹線等の特別料金も支給限度額の範囲内で全額支給
- ・ 採用時から単身赴任手当の支給を可能にするるとともに、育児等やむを得ない事情により転居した職員にも新幹線等に係る通勤手当の支給を可能にする。

(5) 管理職員特別勤務手当

- ・ 平日深夜の管理職員特別勤務手当について、支給対象時間帯を午後10時～翌日午前5時に拡大するとともに、支給対象職員に指定職職員等を追加

(6) 再任用された職員への手当支給の拡大

- ・ 定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員について、地域手当の異動保障や住居手当など、異動の円滑化に資する手当を新たに支給

(7) 特定任期付職員の特別給

- ・ 特定任期付職員の特別給について、業績手当を廃止し、期末手当及び勤勉手当に再編

※ 上記(1)～(7)の実施時期

令和7年4月1日（扶養手当は令和7年4月1日から2年間で段階的に実施。また、地域手当の異動保障等は令和7年4月以降の異動者に適用）

3 給与制度に係る諸課題【報告】

(1) 地域手当

- ・ 人事院は、今回、地域をまたぐ異動を円滑に行う等の観点から、支給地域を広域化して、原則、都道府県単位（都道府県庁所在地等は個別で設定）とするよう勧告
- ・ 京都府では、これまでから、府内地域ごとの諸情勢を職員の給与に反映するため、国に先んじて支給地域の区分を広域化し、独自の地域手当を設定
- ・ 国とは異なる人事管理の状況や地域手当をめぐる独自の対応経過を踏まえ、直ちに国に準拠して見直しを行うのではなく、国の見直しを受けた近隣府県等の見直しの状況等を勘案しつつ、本府における地域手当のあり方について検討を進めていくことが必要

(2) 職種別民間給与実態調査の対象事業所

- ・ 人事院は、国家公務員の適切な報酬水準の設定に向け、官民給与の比較対象として調査対象とする企業規模について検討を進めていくとしたところであり、その動向を注視していくことが必要

4 人事制度及び職員の勤務環境【報告】

(1) 人材の確保・定着

- ・就職をとりまく環境や若者の就労観が変化する中で、本府が就職先として選ばれるよう、公務の魅力をもめつつ効果的に発信するとともに、受験しやすい採用試験制度への不断の見直し（競争試験のアップデート）など、人材の確保・定着の取組を推進
- ・任命権者と連携して、新卒一括採用と経験者採用など、競争試験と選考による採用を組み合わせ実施し、多様で有為な人材を確保。障害者雇用を促進し、障害のある職員がその能力を発揮して働き続けられるよう、職場環境づくりの取組を求めるとともに、引き続き採用選考試験を実施

(2) 人材の育成・活躍

- ・若手職員から高齢層職員まで、それぞれの段階において必要となる知識・技能のほか、新たな政策課題等に対応するための知識・技能を習得・向上できる環境の整備が必要
- ・職員が主体的にリスキリングやスキルアップに取り組むことができ、成長の実感が持てる取組の推進が重要
- ・定年引上げに伴い、多様な任用形態の60歳超の職員が公務の職場で働いており、高齢層職員が、モチベーションを持って職務に従事することができるよう、勤務条件の整備等が必要
- ・女性活躍推進法の改正動向を踏まえ、女性職員の活躍を推進し、全庁挙げて、男女がともに働きやすく、働きがいを感じられる職場環境づくりに継続的に取り組んでいくことが重要

(3) 働きやすい職場づくり

ア 総実勤務時間の短縮

- ・時間外勤務の上限規制など勤務時間に係る労働法制の遵守と、客観的な記録を基礎とした適切な勤務時間管理及び命令された時間外勤務に係る手当の適時・適切な支給を実施
- ・事務事業の効率化や職員間の業務の平準化を図るとともに、業務内容や業務量など各職場の実態に応じた人員配置を行うために必要な人員を随時・的確に確保

イ 教育職員の勤務時間管理

- ・教育職員の在校等時間の状況を踏まえ、働き方改革の推進など業務改善の取組を引き続き着実に実行。部活動指導の地域移行については、教育職員の負担軽減の観点から、各学校等において検討が必要

ウ 多様で柔軟な働き方の推進

- ・フレックスタイム制について、職場の実情を踏まえつつ、本府での導入について具体的な検討を進めることが必要。また、勤務間のインターバル確保について、国の具体的な取組等を注視しつつ、引き続き研究を進めることが必要

エ 仕事と家庭の両立

- ・職員が制度を利用して安心して働ける職場環境づくりを推進するため、職場全体としての支援体制を構築する取組を一層推進

オ 健康の保持増進

- ・職員の健康増進に向け、特にメンタルヘルス対策については、これまで以上に積極的に取り組み、働きやすい職場づくりなど未然防止に努める必要

カ ハラスメントの防止

- ・パワー・ハラスメントや、セクシュアル・ハラスメント等全てのハラスメントの根絶を目指した対策と発生時の適切な対応をさらに積極的に推進

キ 適正な勤務環境の確立

- ・労働安全衛生法等に則った適切な勤務環境を確立し、加えて、計画的な職場の設備整備等により、働きやすい勤務環境を実現

(4) 公務員倫理の徹底

- ・不祥事の発生を抑止し、府民から信頼される府政の確立に向け、全職員に公務員倫理を徹底する取組を継続的に進める必要

(5) 各種任用制度の運用

- ・会計年度任用職員及び臨時的任用職員の勤務条件等については、引き続き、任命権者において関係法令の趣旨等を十分に踏まえた上で、適切な運用となるよう努めることが必要

参 考

○ 府職員の平均年間給与額（令和6年 行政職 平均年齢40.0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	6,067千円	6,304千円	237千円

○ 給与算定事例（令和6年 行政職給料表適用職員）

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 3,874	千円 4,291	千円 417
	30歳 (2級)	配偶者	4,606	4,927	321
副主査	35歳 (3級)	配偶者 子1人	5,510	5,752	242
主 査	40歳 (4級)	配偶者 子2人	6,751	6,895	144
課長補佐	45歳 (4級)	配偶者 子2人	7,323	7,453	130
課長級	54歳 (6級)	配偶者 子2人	8,946	9,087	141
副部長級	56歳 (8級)	配偶者 子1人	10,886	11,067	181
部長級	57歳 (9級)	なし	11,776	11,968	192

(注)・一類(大卒相当)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3年	3.70%	給料表引上げ 扶養手当引上げ 等	5.45月	0.10月	○管理職員特別勤務手当の新設
平成4年	2.85%	給料表引上げ 住居手当引上げ 等	5.45月	—	
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> 管理職員手当カット措置
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) ・地域手当の現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) の昇給制度改正
令和4年	0.30%	給料表引上げ	4.40月	0.10月	
令和5年	1.13%	給料表引上げ	4.50月	0.10月	○在宅勤務等手当の創設 (6年度～)
令和6年	3.25%	給料表引上げ	4.60月	0.10月	○給与制度のアップデート (7年度～) ・給料表構造の見直し ・扶養手当、通勤手当等の見直し

答申書(案)・意見書(案)

令和 年 月 日

宇治市長 松村 淳子 様

宇治市特別職報酬等審議会
会 長 小 長 谷 敦 子

宇治市議会議員の議員報酬の額並びに宇治市長、
副市長及び教育長の給料の額について（答申）

令和6年9月12日付6宇市人第497号にて諮問を受けた標記の件について、審議を重ね慎重に検討しました結果、全委員の一致をもって下記のとおり改定することが妥当との結論に達しましたので、ここに答申をいたします。

記

1 改定すべき月額について

区分	改定後の月額（円）
議長	645,000
副議長	595,000
議員	545,000
市長	1,090,000
副市長	910,000
教育長	800,000

2 改定の実施時期について

額の改定は、速やかに実施することが適当であります。

※ 本年の答申を踏まえた改定を行った場合の報酬（又は給料）月額の違いは以下の通りとなります。

報酬（又は給料）月額

区分	改定後	現行	差額
議長	645,000	635,000	+10,000
副議長	595,000	585,000	+10,000
議員	545,000	535,000	+10,000
市長	1,090,000	1,075,000	+15,000
副市長	910,000	895,000	+15,000
教育長	800,000	785,000	+15,000

※ 市長10%、副市長8%、教育長7%の給料月額の減額措置があるものとして算定した場合は以下の通りとなります。

給料月額

区分	改定後	現行	差額
市長	981,000	967,500	+13,500
副市長	837,200	823,400	+13,800
教育長	744,000	730,050	+13,950

審議経過等について

本審議会は、市議会議員、市長、副市長及び教育長（以下「市議会議員及び特別職」という。）の職務と職責、他都市の状況、一般職の給与の動向等を総合的に考慮するという基本的な考え方にに基づき、審議にあたっております。その上で、本年におきましても、本市の財政状況や今後の見通し、府内各市及び類似団体等における財政指標等の状況や任期内収入を見据え、さらに、これまでの市議会議員の議員報酬の額並びに特別職の給料の額の改定状況や、今後の市政運営の方向性などの各種の関係資料等を基に検討し、厳正かつ公正な見地から議論を重ね、この度、一定の結論に至りました。

市議会議員及び特別職は、ますます複雑多様化する市民ニーズを市政に反映するため、限られた財源の中で、質の高い政策や市民サービスを実行する必要があります。安全・安心なまちづくりはもとより、地域共生社会の推進や産業振興、未来への投資などを着実に、かつ迅速に進めていくことが求められており、その職責はより一層重みを増しているところです。

また、民間における本年の春季賃金改定では、業種や規模、業績等の状況によって違いはあるものの、物価上昇等に伴い、全体として昨年度を上回る賃上げが行われており、そういった近年の状況を受けて、人事院勧告においても、令和４年度以降、３年連続で国家公務員一般職の俸給が引き上げられ、指定職の俸給についても、昨年度から２年続けての引き上げとなっております。

そのような中において、市議会議員の議員報酬については平成１５年度の改定、特別職の給料については平成２１年度の改定以降、その額が据え置かれている状況です。

これらの状況を鑑み、従来からの改定の経過及び経済情勢、他の類似団体等との比較における水準等を総合的に検討して、今回改定することが妥当であると判断いたしました。

一方、特別職が、平成３０年４月から条例本則の月額より、市長１０％、副市長８％、教育長７％の給料減額措置を実施されていることにつきましては、この間、しかるべき時期に本来の水準へ回復されるべきと提言しているところですが、市の財政状況や行財政運営の取組効果等を斟酌し、減額を継続されているものと受け止めております。本審議会といたしましては、今後も引き続き、こうした行財政運営等の状況をしっかりと見極めながらも、できる限り早期の本来水準への回復に向け検討されたいと考えているところです。

終わりに、物価上昇等が市民生活に大きな影響を与える中であって、市民からの期待はより一層大きくなっております。市議会議員及び特別職におかれましては、各自の重責を再認識いただき、今後もより一層職務に精励され、人口減少社会においても持続的に発展する魅力あるまちづくりを進められることを期待いたします。

令和 年 月 日

宇治市長 松村 淳子 様

宇治市特別職報酬等審議会
会 長 小 長 谷 敦 子

答申に際しての意見具申

宇治市特別職報酬等審議会において、市議会議員の議員報酬の額並びに市長、副市長及び教育長の給料の額と併せて、諸手当も含めた年間の収入及び任期内の総収入の面から検討しました結果、全委員の一致をもって下記のと通りの結論となりましたので、意見具申をいたします。

記

令和6年度以降に支給する期末手当について

市議会議員、市長、副市長及び教育長の期末手当については、
年間3.45月分が妥当と考えるところです。

※ 本年の答申と本意見具申を踏まえた改定を行った場合、諸手当（期末手当及び退職手当）も含めた年間の総収入及び任期内の総収入は以下の通りとなります。

A 年間の総収入（報酬(又は給料)月額×12月＋期末手当）

区分	改定後	現行	差額
議長	10,632,825	10,426,700	＋206,125
副議長	9,808,575	9,605,700	＋202,875
議員	8,984,325	8,784,700	＋199,625
市長	17,968,650	17,651,500	＋317,150
副市長	15,001,350	14,695,900	＋305,450
教育長	13,188,000	12,889,700	＋298,300

B 任期内の総収入（A×任期＋退職手当(市長・副市長・教育長のみ)）

区分	任期	改定後	現行	差額
議長	4年	42,531,300	41,706,800	＋824,500
副議長		39,234,300	38,422,800	＋811,500
議員		35,937,300	35,138,800	＋798,500
市長		88,878,600	87,376,000	＋1,502,600
副市長		70,197,400	68,807,600	＋1,389,800
教育長	3年	44,964,000	43,967,850	＋996,150

※ 市長 10%、副市長 8%、教育長 7%の給料月額の減額措置があるものとして算定した場合は以下の通りとなります。

A' 年間の総収入 (給料月額×12月＋期末手当)

区分	改定後	現行	差額
市長	16,660,650	16,361,500	＋299,150
副市長	14,127,750	13,836,700	＋291,050
教育長	12,516,000	12,230,300	＋285,700

B' 任期内の総収入 (A' ×任期＋退職手当)

区分	任期	改定後	現行	差額
市長	4年	83,646,600	82,216,000	＋1,430,600
副市長		66,703,000	65,370,800	＋1,332,200
教育長	3年	42,948,000	41,989,650	＋958,350

審議経過等について

本審議会におきまして、報酬等の月額のみならず、諸手当も含めた年収及び任期内総収入という観点において、市議会議員、市長、副市長及び教育長（以下「市議会議員及び特別職」という。）に支給する諸手当につきましても、慎重に検討いたしました。その際、人事院勧告や京都府の人事委員会勧告を参考に、類似団体との比較などを行い、議論をいたしました。

審議にあたっては、人事院勧告等において示される方向性はひとつの基準としつつ、本市の財政状況や今後の市政運営の見通し等を踏まえた検討を行ったところです。

本市の財政状況としては、市税収入の増加や地方交付税の増加などにより、単年度収支については昨年度に引き続き黒字となり、令和5年度決算における経常収支比率は、前年度から0.6ポイント減少した93.0%となりました。一方で、扶助費などにおける経常的な歳出は増加しており、また、数年後には小中一貫校や給食センターなどの大規模な施設整備費用の支出も見込まれているため、公債等も活用した持続可能な財政運営に取り組まれることを期待いたします。

議論の中では、インフラや公共施設など、未来への投資の重要性を指摘する意見や、近年頻発している大規模災害に対する備えと対応、市民周知方法に関する意見などあったものの、この間財政健全化に向けた全庁的な取組を行いその成果を出していることや、景気回復期における観光や産業へ積極的に予算措置を図っている等、市民ニーズに応じた行財政運営に努められており、現段階ではこれまでどおり人事院勧告等を踏まえた改定を行うことが適当であると考えます。

人事院勧告では、国の指定職について、期末・勤勉手当の支給割合を合計0.05月引き上げて、年間3.45月とする勧告がなされました。上記の議論の結果を踏まえるとともに、これまでの改定状況を考慮して、市議会議員及び特別職の期末手当につきましましては年間3.45月に改定し、実施時期につきましましては令和6年度からの実施が適当であると判断します。