

## 平成 20 年 特別区人事委員会勧告の概要

平成 20 年 10 月 10 日 (金)

特別区人事委員会

### 〔本年の勧告のポイント〕

- 1 職員給与は民間給与とほぼ均衡（公民較差は 75 円、0.02%）しているため、月例給与の改定なし
  - ・ 期末手当・勤勉手当（ボーナス）も民間の支給割合とおおむね均衡しているため、改定なし
- 2 地域手当の支給割合を、現行の 14.5% から 16% に引上げ、給料月額を引上げ分と同率程度引下げ  
〔 類初任給等は給料月額を据置き 〕
- 3 勤務時間の短縮等
  - ・ 職員の勤務時間は、民間準拠を基本としつつ、国等との制度的な均衡を図るため、1 日あたり 7 時間 45 分、1 週間あたり 38 時間 45 分に改定することが適当
  - ・ 休息時間は早急に廃止すべき

### 職員の給与に関する報告（意見）・勧告

#### 職員と民間従業員との給与の比較

##### 1 民間給与実態調査の内容（平成 20 年 4 月）

| 区 分    | 内 容                                |
|--------|------------------------------------|
| 調査対象規模 | 企業規模 50 人以上で、かつ事業所規模 50 人以上の事業所    |
| 事業所数   | 特別区内の 958 民間事業所を实地調査（調査完了 737 事業所） |

##### 2 職員給与等実態調査の内容（平成 20 年 4 月）

| 職員数      | 民間従業員と比較した職員 |           |        |
|----------|--------------|-----------|--------|
|          | 職員数          | 平均給与      | 平均年齢   |
| 63,274 人 | 30,026 人     | 432,612 円 | 44.7 歳 |

##### 3 公民比較の結果

|               | 民間従業員     | 職員        | 差                         |
|---------------|-----------|-----------|---------------------------|
| 月例給<br>平均給与   | 432,687 円 | 432,612 円 | 75 円 (0.02%)<br>* 改定を行わない |
| 特別給<br>年間支給月数 | 4.51 月分   | 4.50 月分   | 0.01 月分<br>* 改定を行わない      |

（注）民間従業員、職員ともに本年度の新卒採用者は、含まれていない。

## 改定の内容

### 1 地域手当の支給割合の改定に伴う配分の見直し

- ・地域手当の支給割合を 14.5% から 16% に上げ、給料月額を上げ分と同率程度引下げ
  - ( 類初任給までの号給等の給料月額は据置き、初任給付近等の号給は引下げを緩和 )
- 行政職給料表(一)の初任給

| 区 分      | 給料月額           |
|----------|----------------|
| 類(大学卒程度) | 181,200 円(据置き) |
| 類(高校卒程度) | 143,000 円(据置き) |

### 2 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は、国及び他の地方公共団体の動向を踏まえた検討が必要

### (参考1) 平均年間給与額(公民比較対象職員)

| 平均年間給与額    |
|------------|
| 約 7,186 千円 |

### (参考2) モデルケースによる試算

#### ケース1

係員(1級29号給、25歳) 扶養手当:無、住居手当:有

| 給与月額      | 年間給与     |
|-----------|----------|
| 218,492 円 | 3,568 千円 |

#### ケース2

係長(4級61号給、40歳)

扶養手当:配偶者、子2人(教育加算無)、住居手当:有

| 給与月額      | 年間給与     |
|-----------|----------|
| 453,776 円 | 7,561 千円 |

#### ケース3

課長(6級69号給、45歳)

扶養手当:配偶者、子2人(教育加算無)、住居手当:有

| 給与月額      | 年間給与      |
|-----------|-----------|
| 637,636 円 | 10,705 千円 |

#### ケース4

部長(8級55号給、50歳)

扶養手当:配偶者、子2人(内教育加算1人)、住居手当:有

| 給与月額      | 年間給与      |
|-----------|-----------|
| 761,292 円 | 12,920 千円 |

### 3 実施時期

- ・改正条例の公布日の属する月の翌月の初日(公布日が月の初日であるときは、その日)から実施

## 特別区の給与構造の改革

- 1 地域手当の支給割合
  - ・国等との制度上の均衡を図り、区民に理解されやすい給与制度とする趣旨等から、これまでと同様の取扱いとする。
- 2 給与カーブのフラット化
  - ・今後とも、民間賃金の動向を考慮しながら、中高年齢層職員と若年層との世代間配分の是正に取り組む。
- 3 勤勉手当への成績率のさらなる反映
  - ・能力・業績主義をより一層推進する観点から、各区においては国等の動向も注視しながら、勤勉手当への成績率のさらなる反映に向けて取り組むべきである。

## 教育職員の給与制度

- ・区費負担の小・中学校教育職員及び区が設置する中等教育学校の教育職員に適用される給与制度は、東京都の教育職員との均衡を考慮して改定等を行うことが適当
- ・現行の幼稚園教育職員給料表においては、教頭と教諭が同じ級に格付けられている。法改正により設置が可能となった職の設置の必要性も含め、級構成の検討が必要

## 人事制度、勤務環境の整備等に関する報告（意見）

### 人事制度

- 1 人材育成
  - ・任命権者は、異動や昇任を職員のキャリアアップの大きな節目と捉えて人材育成を図ることが必要。職層ごとの役割・能力を到達目標として示し、職員が主体的に能力を獲得できるように評価制度の活用等を行うことが必要
  - ・技術系職員の技術力・組織力の維持・向上が課題。技術系職員の育成には、各区における取組みの充実のほか、幅広い技術系職員の交流や研修等、特別区全体を見渡した新たな取組みが必要
- 2 採用
  - ・行政サービス拡充のため、採用チャネルを拡大し、必要な人材を確保。任命権者は、行政サービスや組織活力のさらなる向上のため、採用チャネルの活用拡大や公務に有用な人材と配置に関する検討が必要。本委員会は人材供給構造の多様化を見極めながら、採用チャネルの拡大のあり方等について引き続き検討
  - ・行政課題が複雑・高度化する傾向。高度の専門的な知識や資格を有する人材をスタッフ機能として活用する仕組みの検討と整備が必要
  - ・来年度の 類採用試験から、筆記試験内容を精査し、より幅広い層が受験しやすくなるよう改正
- 3 昇任
  - ・昇任選考の申込者が減少傾向。任命権者は、仕事にやりがいや達成感を持つことのできるよう、適正な組織運営を心がけるべき
  - ・管理職選考の申込者の割合が低迷。管理職に相応しい資質、能力、意欲を持つ職員を的確に選抜するため、職員のライフスタイルの変化、中堅職員層の多忙な職務実態を考慮しつつ、早期の改正が必要

#### 4 人事評価

- ・評価制度は、能力・業績及び職責に基づく人事・給与制度確立の根幹。制度運用を行いつつ、不断の検証を行い、改善を重ねて精度の向上が不可欠
- ・評価制度は、人材育成や給与処遇への反映について各区で取組みが進行。さらに昇任や異動等の任用管理に活用し、総合的な人事・給与制度の充実が求められる。

#### 5 その他の課題

- ・転職制度は、これまで大きな制度見直しが行われていない。能力の有効活用等の観点から、転職制度全体の枠組みの整理、再構築の検討が必要
- ・管理職については、これまでの交流制度に加え、地方自治法に基づく派遣制度を活用した積極的な人材交流が図られている。任命権者は、各区における人材育成を基本としつつ、人材交流の仕組みを活用し、より幅広い視野を持つ職員の育成が必要

#### 勤務環境の整備

##### 1 職業生活と家庭生活の両立支援

- ・職業生活と家庭生活の両立支援を進めるためには、育児短時間勤務制度等の適切な運用が図られることがより重要

##### 2 勤務時間の短縮等

- ・民間準拠を基本としつつ、国等との制度的な均衡を図るため、職員の勤務時間を1日あたり7時間45分、1週間あたり38時間45分に改定することが適当

##### 特別区内の民間事業所における平均所定労働時間の状況

|       | 1日あたり  | 1週間あたり  |
|-------|--------|---------|
| 平成18年 | 7時間39分 | 38時間23分 |
| 平成19年 | 7時間40分 | 38時間28分 |
| 平成20年 | 7時間39分 | 38時間25分 |

- ・これまでも言及してきた休憩時間については、早急に廃止すべき
- ・勤務時間の短縮等を行う場合は、行政サービスに支障を生じさせない適切な勤務体制の整備が必要。行政コストの増加を招かないことを基本とするべき

##### 3 超過勤務の縮減等

- ・超過勤務の縮減等は、ワーク・ライフ・バランスの観点からも重要。全庁的な取組みの強化とあわせて、組織の実態に応じたより実効性のある具体的な取組みが必要

##### 4 心の健康(メンタルヘルスの推進)

- ・早期発見や予防を中心とした職場での心の健康づくり対策のさらなる充実に加え、ストレスの低減に向けた職場風土の改善が必要

#### 公務員倫理

- ・公務に対する社会の目が厳しくなっている昨今の状況を鑑み、職員一人ひとりが改めて公務員のあるべき姿を強く認識すべき。任命権者は、意識啓発や倫理研修等の充実のほか、不祥事が起きない組織づくりを行うべき