

平成 22 年 特別区人事委員会勧告の概要

平成 22 年 10 月 12 日 (火)
特別区人事委員会

〔本年の勧告のポイント〕

- 1 月例給与、期末手当・勤勉手当（ボーナス）ともに引下げ
職員給与が民間給与を上回っており、公民較差（ 1,259 円、 0.30% ）を解消するため、給料表の引下げ改定
期末手当・勤勉手当（ボーナス）の引下げ（ 0.2 月分 現行 4.15 月分 3.95 月分）
- 2 地域手当の支給割合の見直し
現行の 17% から 18% に引き上げ、引上げ分と同率程度、給料月額を引下げ
- 3 幼稚園教育職員の給与制度
人事・給与制度の改正に伴い新たな給料表を策定

職員の平均年間給与は、約 10 万 8 千円（ 1.6% ）

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 22 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 民間事業所を実地調査（調査完了 777 事業所）

2 職員給与等実態調査の内容（平成 22 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
61,039 人	30,605 人	420,461 円	43.8 歳

3 公民比較の結果

月例給与

民間従業員	職員	差
419,202 円	420,461 円	1,259 円（ 0.30% ）

（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
特別給の年間支給月数

民間従業員	職員	差
3.97 月分	4.15 月分	0.18 月分

改定の内容

1 給料表

- ・ 公民較差の解消のため、給料月額を引下げ
- ・ 地域手当の支給割合の引上げ分（1%）と同率程度、給料月額を引下げ
- ・ 類初任給までの号給等の給料月額は据置き
- ・ 医療職給料表(一)は、医師の処遇確保の観点から引下げ改定なし

2 地域手当の支給割合の改定

- ・ 17%から 18%（本則）に引上げ

3 行政職給料表（一）の初任給

- ・ 類（大学卒程度）、類（高校卒程度）ともに据置き

4 配分

	地域手当の支給割合 の変更に伴う配分	平成 22 年較差 解消による配分	合 計
給 料	3,004 円	1,067 円	4,071 円
諸 手 当	-	-	-
地域手当	3,514 円	-	3,514 円
はね返り	510 円	192 円	702 円
計	0 円	1,259 円	1,259 円

5 期末手当・勤勉手当

- ・ 民間における特別給の支給状況、人事院勧告や他の地方公共団体の動向を勘案し、年間の支給月数を現行 4.15 月分から 3.95 月分に 0.2 月分引下げ

年間支給月数(再任用職員以外の職員の場合)

		現 行	勧 告
一般職員	期末手当	2.75 月分	2.60 月分
	勤勉手当	1.40 月分	1.35 月分
	計	4.15 月分	3.95 月分
管理職員	期末手当	2.35 月分	2.20 月分
	勤勉手当	1.80 月分	1.75 月分
	計	4.15 月分	3.95 月分

(参考 1) 改定による平均年間給与の減少額（公民比較対象職員）

改定前	改定後	差
約 6,862 千円	約 6,754 千円	約 108 千円(1.6%)

(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		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
220,304 円	222,116 円	1,812 円	3,523 千円	3,510 千円	13 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		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
451,996 円	450,592 円	1,404 円	7,384 千円	7,266 千円	118 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		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
636,154 円	635,498 円	656 円	10,363 千円	10,213 千円	150 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		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
759,823 円	759,044 円	779 円	12,483 千円	12,297 千円	186 千円

6 実施時期等

- ・給与水準引下げの改定であるため、遡及することなく、改正条例の公布の日の属する月の翌月の初日(公布の日が月の初日であるときは、その日)から実施
- ・平成22年4月から改定の実施の日の前日までの期間に係る公民較差相当分について、本年度中に支給される期末手当の額において平成21年の勧告に準じ、所要の調整を実施。ただし、医療職給料表(一)が適用されている職員については、引下げ改定を行わないことから、所要の調整は行わないことが適当

特別区の給与構造の改革

- 1 職務給の徹底に向けた取組みの成果
 - ・昇格メリットの一定額加算方式の導入及び給与カーブのフラット化により、年功的な給与上昇の抑制、職務・職責の的確な反映等一定の成果
- 2 昇給制度及び勤勉手当制度の各区における運用の検証
 - ・勤務成績の反映状況等が制度の趣旨に沿ったものとなっているかといった観点から、各区における昇給制度や勤勉手当制度の運用状況を詳しく検証
- 3 職務・職責が的確に反映された給与の検討
 - ・職務級間の重複の見直しを含め、職務の職責等に応じた給与について研究・検討
- 4 地域手当の取扱い
 - ・今回の改正で本則となるが、今後も引き続き国の動向を注視

超過勤務手当の支給割合等

- ・国の動向を踏まえ、日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間について、月 60 時間の超過勤務時間の積算基礎に含めることが適当

区費負担の学校教育職員の給与制度

- ・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

幼稚園教育職員の給与制度

- ・人事・給与制度の改正に伴い策定する新たな給料表においては、現行の 3 級制から 4 級制に改め、各級の職務・職責差を的確に反映
- ・手当等については、制度改正の趣旨に沿ったものとする必要がある

人事制度、勤務環境の整備等に関する報告（意見）

人事制度の整備

1 人材確保

- ・平成 20 年度に 類採用試験の能力実証方法を改正。その後受験申込者数が急増。申込者急増の要因分析を進め、有為な人材確保の方策について検討
- ・経験者採用制度は、区政を担う人材を的確に選抜できるよう、受験資格等の見直し・能力実証方法について検討

2 人材育成

- ・職員に求められる役割・能力を到達目標として明確に示し、困難にチャレンジしていく意識を涵養することで、計画的に人材を育成していくことが重要
- ・人事評価制度が職員の能力開発と組織目標の達成に資するよう、任命権者は不断の努力が必要
- ・管理職・係長職選考の受験率は低下傾向。今後、管理職選考改正効果の検証、多角的な視点からの意識調査など、実効性のある対応を検討

3 人材活用（高齢職員の活用）

- ・高齢職員の活用による組織活力の維持・向上が必要
- ・国や他の地方公共団体の動向を注視しつつ、特別区職員の実態を踏まえて検討

勤務環境の整備

1 職業生活と家庭生活の両立の実現

- ・全ての職員においてワーク・ライフ・バランスが実現されるためには、適切な業務管理による超過勤務の縮減と、年次有給休暇の取得促進が重要

2 メンタルヘルスの推進

- ・メンタルヘルス不調者の発生防止や早期発見に努めることはもとより、再発防止に向けたきめ細かな環境整備の推進が重要

公務員倫理の確立と区民の信頼確保に向けて

1 公務員倫理の確立

- ・職員一人ひとりの意識を高めることとあわせ、管理職員の適宜、適切な指導が重要

2 個人情報 の 適正管理

- ・職員の危機管理意識の啓発と組織として情報管理体制を万全にすることが重要