

2 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況

給与は、情勢適応の原則（地方公務員法第14条）、均衡の原則（地方公務員法第24条第3項）及び職務給の原則（地方公務員法第24条第1項）に則して決定されるものである。例年、これらの趣旨を踏まえ、特別区職員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査を行い、公民較差を算出するとともに、国や他の地方公共団体の給与の実態を参考にして、給与に関する報告、意見の申出及び勧告を行っている。平成23年は、10月28日に各特別区の議会及び区長に対し、一般職の特別区職員の給与等について報告及び勧告を行った。その概要は、以下のとおりである。

〔本年の勧告のポイント〕

◇ 月例給与は3年連続の引下げ改定、特別給は改定なし

1 月例給与

- 職員給与が民間給与を上回っており、公民較差（△842円、△0.20%）を解消するため、給料表の引下げ改定
- 原則すべての級及び号給について引下げ改定
 - ・任用資格基準を考慮し一部の号給は、給料月額引下げを緩和
 - ・初任給据置きにより、I類初任給までの号給等については改定なし

2 特別給（期末手当・勤勉手当）

- 民間の特別給（賞与）の支給割合とおおむね均衡しているため改定なし（現行3.95月）

◎職員の平均年間給与は、約△1万3千円（△0.2%）

職員の給与に関する報告（意見）・勧告

I 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23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942民間事業所を实地調査（調査完了804事業所）

2 職員給与等実態調査の内容（平成23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
60,272人	30,725人	416,772円	43.6歳

3 公民比較の結果

○月例給与

民間従業員	職 員	差
415,930円	416,772円	△842円（△0.20%）

（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

民間支給割合	職員支給月数	差
3.94月分	3.95月分	△0.01月分

II 改定の内容

1 給料表

- ・ 公民較差の解消のため、給料月額を引下げ改定
- ・ I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 行政職給料表(一)の初任給

- ・ I類(大学卒程度)、III類(高校卒程度)ともに据置き

(参考1) 較差解消による配分

給 料	諸 手 当	はね返り	計
△714 円	—	△128 円	△842 円

(参考2) 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 6,713 千円	約 6,700 千円	約△13 千円(△0.2%)

(参考3) 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
222,116 円	222,116 円	0 円	3,510 千円	3,510 千円	0 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
450,592 円	449,766 円	△826 円	7,266 千円	7,253 千円	△13 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
635,498 円	634,554 円	△944 円	10,213 千円	10,197 千円	△16 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
759,044 円	757,982 円	△1,062 円	12,297 千円	12,278 千円	△19 千円

3 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 23 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 22 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、引下げ改定が行われないため、所要の調整は行わないことが適当

Ⅲ 給与制度の検証・検討

1 昇給制度・勤勉手当制度

- ・ 昇給制度については、今後より一層職員の勤務成績が反映されるように運用していくことが重要
- ・ 勤勉手当制度において、一部の区では依然として勤務成績が的確に反映されていない状況。来年度より扶養手当相当額が成績率の原資となることから、各区とも原資を効果的に活用できるよう、適宜運用の見直しを行うことが必要

2 職務・職責が的確に反映された給与

- ・ 給料表の一部級間の重複度合いが大きいことが、給与水準差を不明確とする要因となっているため、今後この状況を踏まえての見直しが必要

Ⅳ 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

人事制度、勤務環境の整備等に関する報告（意見）

I 人事制度の整備

1 有為な人材の確保

(1) I 類採用試験における取組み

- ・ 受験希望者への意向調査等を通じて、特別区の強みや弱みを把握するとともに、採用フォーラム等の機会を捉え「特別区の魅力」や「区の魅力」をアピールするなど、次代を担う有為な人材確保に向けた取組を強化

(2) 経験者採用試験制度の改正

- ・ 経験者採用試験について、任命権者が受験資格要件の緩和を検討する中、区政を推進していく職員を的確に確保していくため、能力実証方法を改正

2 人材の育成

- ・ 区民の信託に答えていくためには、能力・業績及び職責に基づく人事・給与制度を基礎として、職員一人ひとりの能力開発を不断に進めていくことが不可欠

(1) 昇任意欲の醸成

- ・ 「昇任に関する意識調査」結果を詳細に分析するとともに、各区の先進的な取組みのフィードバックを目的とした「昇任意欲醸成のための取組指針」（仮称）を作成

(2) 昇任制度の改正の検討

- ・ 昇任選考を通じて人材を計画的に育成する観点から、管理職選考における受験方式の一部改正を検討
- ・ 係長職昇任選考は、各区がそれぞれの人事戦略に合わせて、求める係長職を選抜することができるよう、任命権者の裁量を広げる方向で検討

3 高齢期雇用への対処

- ・ 高齢期雇用に係る諸問題の検討にあたり、組織活力の維持・向上の視点や、培った知識や経験、技術を次代に継承するため高齢職員の活用の視点到意
- ・ 検討にあたっては、高齢期の職員の働き方だけでなく、採用から退職までの人事・給与制度全体のあり方を検証
- ・ 公的年金の支給開始年齢の引上げは目前に迫っており、任命権者ととも国や他の地方公共団体の動向を注視しながら、早急に特別区職員の実態を踏まえて検討

II 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を支援する育児休業など各種制度のより一層の定着のため、任命権者は、制度の認知度向上に努めるとともに、管理職員を中心に職員が制度を利用しやすい職場づくりを推進

2 超過勤務の縮減等

- ・ 任命権者は超過勤務の縮減のため、実態について調査・分析し、その発生要因を明らかにした上で、全庁的な視点から新たな対策の検討も必要
- ・ 適切な年次有給休暇の取得は、職員の健康の保持・増進を図るとともに、仕事の質や組織活力の向上につながる効果があるため、任命権者においては、全ての職員が等しく休暇を取得できる勤務環境の整備に取り組むことが必要

3 メンタルヘルスの推進

- ・ 任命権者においては、引き続きメンタルヘルス不調者の発生防止や早期発見に努めるとともに、適切な職場復帰支援を行い、再発防止に心掛けていくことが必要

III 公務員倫理の確立

- ・ 任命権者は、不祥事発生を防ぐ組織づくりへ向けた不断の取り組みが必要であり、また、管理職員は、非違行為の防止につながる職場環境を作り上げることが重要
- ・ 任命権者は職員に対する研修の実施や、組織としての情報管理体制を整えることにより、個人情報の適正管理を実施