

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27年は、10月13日に23区の各区議会議長及び区長に対し、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〕

<p>月例給、特別給ともに引上げ</p> <p>1 月例給 公民較差（1,413円、0.35%）を解消するため、給料表及び扶養手当を改定</p> <p>2 特別給（期末手当・勤勉手当） 年間の支給月数を0.1月引上げ（現行4.2月→4.3月）、勤勉手当に割振り</p> <p>職員の平均年間給与は、約6万5千円増</p>
--

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 職員給与等実態調査の内容（平成27年4月）

職員数	民間従業員と比較した職員		
	職員数	平均給与月額	平均年齢
57,290人	30,735人	400,154円	42.0歳

2 民間給与実態調査の内容（平成27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1,091民間事業所を实地調査（調査完了775事業所）

3 公民比較の結果

月例給

民間従業員	職員	差
401,567円	400,154円	1,413円（0.35%）

（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
4.32月分	4.20月	0.12月

改定の内容

1 給料表

(1) 行政職給料表（一）

- ・ 原則全ての級及び号給について、給料月額を引上げ

- ・ 管理職及び係長職の職責の高まり等を考慮し、4級以上の級において引上げを強め、6級以上の級においては更に強めた引上げ
- ・ 任用資格基準等を考慮し、全ての級において、一部号給の引上げを強める
- ・ 類初任給については、国の状況及び民間事業所の動向を考慮して据置き、類初任給については、国の状況等を踏まえて引上げ

(2) その他の給料表等

- ・ その他の給料表については、行政職給料表(一)との均衡を考慮した改定
- ・ 再任用職員の給料月額については、再任用職員以外の職員に準じた改定

2 扶養手当

- ・ 国、他の地方公共団体及び民間の支給状況等を踏まえ、扶養親族である子等に係る手当の月額を500円引き上げ、6,000円に改定

3 特別給(期末手当・勤勉手当)

- ・ 民間における特別給の支給状況を勘案し、年間の支給月数を0.1月引上げ
- ・ 支給月数の引上げ分については、民間の状況等を考慮し、勤勉手当に割り振り

(参考1) 公民較差解消による配分

給 料	諸 手 当	はね返り	計
947 円	231 円	235 円	1,413 円

(参考2) 改定による平均年間給与の増加額(公民比較対象職員)

改定前	改定後	差
約 6,545 千円	約 6,610 千円	約 65 千円

(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、22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
244,440 円	244,440 円	0 円	3,847 千円	3,868 千円	21 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: 無

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
441,240 円	444,360 円	3,120 円	7,222 千円	7,315 千円	93 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: 無

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
627,960 円	632,400 円	4,440 円	10,219 千円	10,355 千円	136 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: 無

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
750,960 円	755,400 円	4,440 円	12,321 千円	12,473 千円	152 千円

4 実施時期等

- ・ 給料表及び扶養手当の改定は、平成 27 年 4 月 1 日に遡及して実施
- ・ 特別給については、改正条例の公布の日から実施

今後の給与制度

1 職務・職責に応じた給与体系の確立

- ・ 職務の複雑性や責任の度合いに応じた給与水準を設定していくため、管理職及び係長職について処遇の改善を継続
- ・ 新たな人事制度の検討状況を踏まえ、職務・職責に応じた給与体系の確立に向け、給与構造・制度について検討が必要

2 人事評価の給与への適正な反映

(1) 勤勉手当制度

- ・ 管理職員その他の既に一律拋出割合が適用されている職員については速やかにその引上げを行うとともに、適用範囲を全職員に拡大することが必要
- ・ 各区においては、人事評価に基づき、引き続き制度の本旨を踏まえ、適切に運用を図っていくことが必要

(2) 昇給制度

- ・ 人事評価の適正な反映及び長期的効果の観点から、国及び他の地方公共団体の動向を注視し引き続き検討。各区において組織の活力の向上に資するよう適切な運用が必要

(3) 降給の導入

- ・ 公務の能率の維持及び適正な運営の確保の観点から、法改正に伴い分限事由の明確化等が行われることを契機として、分限処分における降給を速やかに導入することが必要

3 マンパワーの活用に資する給与の設定

(1) 50 歳台の給与のあり方

- ・ 雇用と年金の接続に係る給与のあり方を見据え、国や他の地方公共団体の動向及び民間の賃金事情も注視しつつ、特別区における給与構造・制度全体の検討の中で引き続き検討

(2) 再任用職員の給与

- ・ 国と同様に、特別区内の民間事業所における再雇用者の給与水準についても、公的年金の支給の有無による差異はないとする事業所が大半
- ・ 引き続き国における今後の検討状況や民間の動向を注視するとともに、各区における再任用制度の運用状況等の把握に努める

その他

1 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

2 幼稚園教育職員の給与制度

- ・ 「就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律」の一部改正や国における就学前教育のあり方の検討状況等を踏まえ、適切に対応することが必要

3 扶養手当

- ・ 配偶者に係る扶養手当について、国や他の地方公共団体の動向及び民間の支給状況を踏まえ、検討していくことが必要

人事制度、勤務環境の整備等に関する報告（意見）

人事制度の整備

1 有為な人材の確保

(1) 採用環境の変化に対応できる採用制度

- ・ 「自ら考え行動する」職員を引き続き確保するため、採用環境の変化に迅速に対応し、様々な角度から適切な見直しを行っていくことが極めて重要
- ・ 新たな試験制度の効果について検証、あわせて、上限年齢等の受験資格要件の改正について任命権者と検討。経験者採用制度の改正についても検討

(2) 受験者獲得策の戦略的な展開

- ・ 特別区の技術系職種の仕事の魅力を発信する取組を着実に推進するとともに、新聞PR記事の掲載等、新たな周知手段を開拓
- ・ 各区のインターンシップの実施状況を把握し、研究を推進

2 人材の育成

(1) 次代を担う「職員」の育成

新たな人事評価制度の適切な実施

- ・ 任命権者は、区の人事評価制度を検証して必要な整備を行うとともに、標準的な職・標準職務遂行能力を設定し、人事管理の基礎として実施するための取組の推進が必要
- ・ 研究報告書に対する任命権者の意見を集約し、取組状況を把握した上で、支援を継続
中長期的な人材育成の取組
- ・ キャリア・パスのあり方を検討するに当たり、基礎調査を実施したところ、多くの区が肯定的な評価であり、中長期的な人材育成の取組として有効であることを確認
- ・ 今後、キャリア・パスについて研究を進め、その結果を報告書としてまとめることで任命権者の取組を支援

女性職員の活躍推進における総合的かつ継続的な取組

- ・ 男女を問わず全ての職員が能力を最大限に発揮できる職場を目指す任命権者の取組について、引き続きフォローアップを行い、支援していくことで、職員のワーク・ライフ・バランスの実現と公務能率の向上を図る

(2) 昇任選考を通じた人材育成を推進するための仕組みづくり

管理職確保策の推進

- ・ 今後はベテランの監督職についても、その経験と能力を最大限に活かすことができるように検討を進めていくことが必要

- ・ 昇任選考をはじめとする管理職の人事制度について引き続き検討を推進

係長職確保策の検討

- ・ 任命権者において、新たな人事・給与制度の検討の中で、係長職を補佐する職のあり方を手始めに、各昇任選考のあり方についても併せて検討していくことが必要
- ・ 任命権者と密接に連携し、あらゆる角度から組織の中核である係長職の確保に向けた対応を図る

3 人材の活用

(1) 新たな人事・給与制度の構築

- ・ 任命権者は、改正地方公務員法の趣旨を十分に踏まえ、職務と職責を明確化し、住民に対する説明責任を果たしていくことが必要
- ・ 任命権者の検討を十分に踏まえ、新たな人事・給与制度のあり方について検討を継続

(2) 早期選抜による若年層職員の活用

- ・ 今後も任命権者と連携し、早期選抜による若年層職員の活用について検討を推進

(3) 再任用職員の能力活用等

- ・ 実態調査を実施し、職員構成の推移を見極めながら、再任用職員を含めた職員全体のモチベーションの維持・向上について研究を推進

勤務環境の整備

1 職業生活と家庭生活の両立支援

- ・ 任命権者には、一層の制度の周知及び適切な運用を図るとともに、男性職員の積極的な利用の促進等、職員の意識啓発に取り組み、女性職員の活躍推進にもつなげることを要望
- ・ 管理職員には、休業中の職員を円滑に職場復帰させるための働きかけ等、制度を利用しやすい環境づくりに努めることを要望
- ・ 本年人事院は、原則として全ての職員を対象にフレックスタイム制を拡充する旨を言及。本委員会は、育児・介護のための時差勤務について効果を検証するとともに、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた柔軟な働き方を推進するための取組等について調査研究

2 超過勤務の縮減等

(1) 超過勤務の縮減

- ・ 管理職員は、必要に応じて業務の分担を見直すとともに、職員の仕事の進捗状況を把握し適切な指導を行うなど、超過勤務の適正管理を図ることが必要
- ・ 任命権者は、引き続き全庁的な取組を徹底するとともに、限られた時間内で成果をあげる働き方を推進し、全ての職員の持てる力を有効に活用することが必要

(2) 年次有給休暇の取得促進

- ・ 管理職員は、率先して計画的に年次有給休暇を取得するとともに、職員の計画的な取得を促すなど、休暇を取得しやすい雰囲気醸成することが必要
- ・ 任命権者には、引き続き休暇を取得しやすい環境を整えることを要望

3 メンタルヘルスの推進

- ・ 任命権者においては、労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度を確実に実施し、職場のメンタルヘルス対策を推進していくことが必要
- ・ パワー・ハラスメントについては、どのような行為を職場からなくすべきかを整理し、研修等を通じて管理監督者はもとより、全職員が認識を共有し、職場全体で未然防止の意識を高めることが必要

公務員倫理の確立

- ・ 任命権者には、不祥事の組織的な再発防止への取組と職員の倫理意識の向上を図ることを要望
- ・ 管理職員は、職員との意思疎通を図るとともに、職務に対する責任感や意欲を高め、不祥事を未然に防止することが重要
- ・ 任命権者には、適正な情報管理や事務執行のため、不注意から生じる事故を未然に防ぐ対策の策定及び周知徹底を要望
- ・ 管理職員は、個々の職員にルールへの遵守を徹底させるとともに、状況を把握し適切な指導を行うことが必要

3 勤務条件に関する措置の要求の状況

平成27年度中における荒川区の措置要求の状況は、下記のとおりです。

前年度からの 継続件数 A	27年度 要求件数 B	完結件数 C	翌年度継続 件数 A+B-C	備 考
0	0	0	0	

4 不利益処分に関する不服申立ての状況

平成27年度中における荒川区の不服申立ての状況は、下記のとおりです。

前年度からの 継続件数 A	27年度 申立て件数 B	完結件数 C	翌年度継続 件数 A+B-C	備 考
4	0	0	4	