

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 2 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 28 年は、10 月 11 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〕

月例給、特別給ともに引上げ

- 1 月例給
公民較差（584 円、0.15%）を解消するため、給料表を改定
 - 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 4.3 月 4.4 月）、勤勉手当に割振り
- * 職員の平均年間給与は、約 5 万 1 千円増

職員の給与に関する報告・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 28 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
57,044 人	30,905 人	397,755 円	41.7 歳

2 民間給与実態調査の内容（平成 28 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 1,081 民間事業所を実地調査（調査完了 757 事業所）

3 公民比較の結果

月例給

民間従業員	職員	差
398,339 円	397,755 円	584 円（0.15%）

（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
4.42 月分	4.30 月	0.12 月

改定の内容

1 給料表

(1) 行政職給料表（一）

- ・ 全ての級及び号給について、給料月額を引上げ（平均改定率 0.2%）
- ・ 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
- ・ 類初任給及び 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の給料月額の改定に準じた改定

2 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
487 円	0 円	97 円	584 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 6,549 千円	約 6,600 千円	約 51 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	246,240 円	1,800 円	3,868 千円	3,920 千円	52 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
444,360 円	445,440 円	1,080 円	7,315 千円	7,377 千円	62 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
632,400 円	634,320 円	1,920 円	10,355 千円	10,452 千円	97 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
755,400 円	757,680 円	2,280 円	12,473 千円	12,592 千円	119 千円

3 実施時期等

- ・ 給料表の改定は、平成 28 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

今後の給与制度における課題

新たな人事・給与制度の構築における職務給原則を踏まえた給与の見直しに加えて、以下の当面の課題について検討

- 1 人事評価の給与への適正な反映
 - ・ 改正地方公務員法の趣旨を踏まえ、人事評価結果の活用を徹底することに加えて、昇給の効果や勤勉手当支給の趣旨に鑑み、適切な運用に努めることが不可欠
 - ・ 能力・業績主義を推進する観点から、勤勉手当の成績率の一律拋出割合の引上げについては不断の改善に取り組んでいく必要
- 2 再任用職員の給与
 - ・ 雇用と年金の接続について、国の検討状況や他の地方公共団体及び民間の動向を注視するとともに、区における再任用職員の活用状況の把握に努める必要
- 3 保育教諭等の給与
 - ・ 幼保連携型認定こども園における保育教諭等の給与のあり方について、区の実情を十分に考慮し、検討する必要
- 4 扶養手当制度
 - ・ 本年、人事院は、扶養手当の見直しについて勧告。区においては、国の制度改正の趣旨等を踏まえ、区の実態を把握し、検討する必要

人事・給与制度、勤務環境の整備等に関する意見

人事・給与制度の整備

- 1 新たな人事・給与制度の構築
 - (1) 制度の不断の見直しの必要性
 - ・ 任命権者において、「職務・職責の明確化」、「昇任選考受験率低下への対応」及び「メリハリある給与制度」を取組む方向性とした新たな人事・給与制度を検討
 - ・ 公務能率の向上を図るため、制度の不断の見直しに取り組む必要
 - (2) 係長級以下の職の再編
 - ・ 任命権者により、係長級以下の職に係る検討を次の方向で実施
 - ・ 現在の1級職から3級職までの職務の級を廃止して係員の職として統合した上で、新1級職及び新2級職を新設
 - ・ 新2級職については、係長を補佐する職務・職責とし、各区において定数管理を実施
 - ・ 新2級職を係長への昇任を前提とする職として位置づけ、係長職昇任選考制度を廃止
 - ・ 将来の係長職候補者を選抜する新2級職昇任選考は、厳格な制度運用を行う必要
 - (3) 管理監督職の職務・職責の見直し
 - ・ 専門性を備えたスタッフ係長職の増設等により係長職のポスト数を増やし、質と量の両面から組織力を強化していく必要
 - ・ 管理職の職層及び任用資格基準のあり方に係る任命権者の検討の結果を踏まえ、本委員会は更なる「能力・実績本位」の昇任制度構築に向けた見直しを実施
 - (4) 職務給原則を踏まえた給与の見直し
 - ・ 職の再編や職務・職責の見直しに対応し、給与原資の適切な再配分を通じた給料表全体の見直しに取り組む必要
 - ・ 今後、新2級職等の新たな職の位置付けや、係長職及び管理職の職責の高まり等を踏まえ、それ

その給与のあり方について検討

2 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

- ・ 国や民間の就職活動時期の再見直しを踏まえ、採用試験日程の更なる見直しを実施
- ・ 経験者採用制度の対象職種及び職層の拡大等の見直しについて検討
- ・ 児童相談所の新たな設置等に対応するため、福祉分野における専門的人材の更なる確保ができる採用制度の構築に向け、任命権者と連携

(2) 受験者獲得策の戦略的な展開

- ・ 技術系職種受験者を中心に、特別区ならではの仕事の魅力を発信する取組を推進

3 人材の育成

(1) 次代を担う「職員」の育成

人事評価制度及びキャリア・パスの充実

- ・ 任命権者は人事評価の実施状況を検証し、より一層の制度の充実を図る必要
- ・ 新たな人事・給与制度においても、人事評価制度の導入を中核とする改正地方公務員法の趣旨を踏まえ、より「能力・実績本位」の任用を行う観点からの検討が必要
- ・ 各職層の職員一人ひとりのモチベーションを高め、継続的な人材育成に取り組むため、キャリア・パスのあり方を浸透させ、人事制度及び人材育成の取組との連携を強化する必要
- ・ 女性職員の活躍推進における総合的かつ継続的な取組
- ・ 高度化・複雑化した行政需要に対応するため、多様な職員の多角的な視点を施策に反映することが不可欠
- ・ 本委員会はライフイベントに配慮した柔軟な昇任制度について検討し、任命権者の取組を支援

(2) 管理監督職を担う人材育成を推進するための仕組みづくり

- ・ 新2級職を係長職昇任までの育成期間として、幅広い職務経験を蓄積させるとともに、管理職選考のあり方の検討においても人材育成の視点を重視することが必要

4 人材の活用

(1) 全ての世代の職員が能力を発揮するための取組

- ・ 全体の3分の1以上を占める50歳台職員が今後10年の間に退職することにより、組織としての知識・経験の継承が大きな課題となると認識
- ・ 各区における再任用職員の活用状況等を把握し、組織全体の活力向上策の研究を進めるため、実態調査を実施

(2) 様々な任用・勤務形態への対応

- ・ 様々な任用形態を活用することは、各任命権者が職の目的に応じ、適材適所で行政運営を行うための重要な手段
- ・ 業務適用基準について不明確な実態がみられるため、職員に対する適切な身分保障の観点から、それぞれの任用・勤務の実態を改めて把握することが必要

勤務環境の整備等

1 仕事と生活の両立支援

- ・ 男性の育児休業取得率向上など、両立支援制度の利用促進に向け取り組むとともに、制度により一定期間休業等を行う職員に対する復職に向けた支援体制を充実する必要
- ・ 人事院は、介護休暇の分割取得、介護時間の新設等について勧告等を実施。区においても育児・介護休業法等の改正を踏まえ、国の見直し内容を考慮した制度の検討が必要

2 長時間労働慣行の見直し及び年次有給休暇の取得促進

- ・ 超過勤務縮減に向け、勤務時間内に成果をあげる働き方へと転換を図るため、各職場の業務特性に応じた改善策を提示するなど、管理職のマネジメントを支援する必要
- ・ 年次有給休暇については、管理職員の率先取得や職員の事務配分の随時見直しなどの工夫により、効果的に取得できる体制を整備する必要

3 多様で柔軟な働き方

- ・ 職員一人ひとりの事情に応じた勤務を可能とする時差勤務やフレックスタイム制等の弾力的な勤務形態は、ワーク・ライフ・バランス実現等の面で有効
- ・ 区民サービスの質を維持・向上させながら、職員の意欲・能力を引き出す、多様で柔軟な働き方について引き続き研究

4 メンタルヘルスの推進

- ・ 新たに導入したストレスチェックの分析結果を職場環境改善に確実につなげるため、産業医や衛生委員会等を活用するなど改善に向けた組織的な取組が必要
- ・ ストレスチェック制度の導入を契機にこれまでの取組を見直し、予防から再発防止までの総合的なメンタルヘルス対策を計画的に推進することが必要

5 ハラスメント防止対策

- ・ パワーハラスメントについては、行為類型を明確にした上で現在の取組を見直し、予防から解決までの総合的な対策とすることが必要
- ・ 新たに義務付けられるマタニティ・ハラスメント等の防止措置について、現在取り組んでいるその他のハラスメント対策とともに体制整備を進めることが必要

区民からの信頼の確保

- ・ 職員の不祥事は、区民の信頼を損なうばかりでなく、事態収拾に膨大な労力と時間を要し、区政運営全体に大きな影響
- ・ 不祥事発生の防止には、組織的な体制、仕組みが重要であり、抜き打ち検査等によるチェック機能強化や公益通報制度の周知徹底等の有効性の高い取組を行う必要
- ・ 全体の奉仕者であるという基本理念を職員一人ひとりが改めて自覚し、高い遵法意識と倫理観を持って職務の遂行に当たる必要

3 勤務条件に関する措置の要求の状況

平成28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	平成28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審査請求の状況

平成28年度中における荒川区の審査請求の状況は、下記のとおりです。

前年度からの 継続件数 A	平成28年度 請求件数 B	完結件数 C	翌年度継続 件数 A+B-C	備 考
4	0	0	4	