

平成 18 年 特別区人事委員会勧告の概要

平成 18 年 10 月 12 日 (木)
特別区人事委員会

〔本年の勧告のポイント〕

- 1 民間との給与較差がマイナス較差 (0.41%) のため、給料表及び配偶者に係る扶養手当を引下げ (2 年連続)
 - ・ 期末手当・勤勉手当 (ボーナス) は、改定なし
- 2 地域手当の支給割合を 18% に改定し、本格導入。但し、当分の間、現行から 1% 引き上げ 13% とし、給料月額を一律 1% 程度引下げ
- 3 国全体での少子化対策に配慮し、扶養手当のうち 3 人目以降の子等の支給月額を 1,000 円引き上げ 5,500 円に改定 (平成 19 年 4 月 1 日実施)
- 4 公民給与の比較方法を、企業規模 100 人以上から 50 人以上に見直し
- 5 給与構造の改革
 - ・ 地域手当の支給割合の見直し、給与カーブのフラット化、管理職手当の定額化等
- 6 少数精鋭の簡素で効率的な組織運営に向けた人材の確保と育成
 - ・ 評価制度を 23 区全てで遅滞なく開始、運用することが必要
 - ・ 民間での知識や経営感覚等を公務で活用するため経験者採用制度を実施
 - ・ 管理職選考制度について、受験資格年齢や能力実証方法の早急な見直しが必要
 - ・ 人物重視の観点からコンピテンシー手法による面接の本格導入

職員の給与に関する報告 (意見) ・ 勧告

本年の給与改定について

1 民間給与実態調査の内容 (平成 18 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 984 民間事業所を实地調査 (調査完了 749 事業所)

2 職員給与等実態調査の内容 (平成 18 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
66,610 人	30,731 人	433,907 円	44.5 歳

3 公民比較方法等の見直し

比較対象企業規模	企業規模 100 人以上 50 人以上
比較対象従業員	スタッフ職を比較対象に追加等

4 公民比較の結果

	民間従業員	職 員	差
月例給 平均給与	432,119 円	433,907 円	較 差 1,788 円 (0.41%)
特別給 年間支給月数	4.46 月	4.45 月	0.01 月 * 改定を行わない。

(注) 職員、民間従業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 給料表

- ・ 公民較差の是正のため、1 級等の引下げを緩和しつつ、各級において引下げ改定

2 扶養手当

区 分	18 年勧告	現 行
・ 配偶者 ・ 配偶者のない第一子	13,700 円 (1,000 円)	14,700 円

3 地域手当の支給割合の変更に伴う配分の見直し

- ・ 地域手当の支給割合の段階的引上げ(本年 13%)に伴い、給料月額を 1%程度引下げ

4 行政職給料表(一)の初任給

区 分	給料月額	現行
類(大卒程度)	179,200 円(据置き)	179,200 円
類(高卒程度)	143,000 円(1,300 円)	144,300 円

類は、地域手当算入後の水準で、現行維持

5 配分

	平成 18 年度 較差是正による配分 (上記 1、2 による)	地域手当の支給割合 の変更に伴う配分 (上記 3 による)	合 計
給料	1,364 円 (0.31%)	3,316 円	4,680 円 (1.07%)
扶養手当	220 円 (0.05%)		220 円 (0.05%)
地域手当		3,771 円	3,771 円 (0.86%)
管理職手当	13 円 (0.00%)	51 円	64 円 (0.01%)
はね返り	191 円 (0.04%)	404 円	595 円 (0.14%)
合計	1,788 円 (0.41%)	0 円 * 配分の変更のみ	1,788 円 (0.41%)

(注) 四捨五入の関係で、内訳は合計と一致しない。

(参 考) 改定による平均年間給与の減少額 (行政職給料表 (一) 適用職員)

改定前	改定後	差
約 719 万 5 千円	約 716 万 5 千円	約 3 万円 (0.4%)

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
- ・ 平成 18 年 4 月から改定の実施前日までの期間に係る公民較差相当分について、平成 19 年 3 月に支給される期末手当の額において、所要の調整を実施

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から本格導入 (支給割合の段階的な引上げに合わせて、給料表水準は段階的に引き下げ)

2 給与カーブのフラット化

- ・ 年齢別民間賃金との均衡を図るため、中高年齢層職員の給与水準を抑制し、若年層との世代間配分を是正

3 管理職手当の定額化 (平成 19 年 4 月 1 日実施)

- ・ 職務・職責を的確に反映できるよう定率制から定額制に移行
- ・ 現行の区分を改め、より職務・職責を考慮した手当額を本年度中に提示

4 一般職員の勤勉手当への成績率のさらなる反映

- ・ 一般職員に成績率が導入されたが、さらなる反映に向けて取り組む必要

5 級格付制度の廃止と行政職給料表 (一) 9 級等のあり方

- ・ 任用上の基準のない行 (一) 9 級は、職務給の原則の徹底、国や他団体の職級構成との均衡、組織の簡素化、能力・業績及び職責に応じた適切な処遇、給与水準は特別職の報酬への配慮、等の観点から早急に改善へ向けた取組みが必要

6 管理職の職務・職責を的確に反映した給与水準への是正

- ・ 管理職の職務の困難性や職責の重大さに応じ、処遇を改善

その他

1 扶養手当 (平成 19 年 4 月 1 日実施)

- ・ 国全体で少子化対策が推進されていることに配慮し、扶養親族である子等のうち 3 人目以降に係る支給月額を 1,000 円引き上げ、二人目までと同額の 5,500 円に改定

2 特殊勤務手当

- ・ 各区の特殊勤務手当の適正化へ向けた取組みを評価
- ・ 区民の理解と納得が得られるよう不断の検証を期待

3 教育職員の給与制度

- ・ 区費負担小学校教育職員及び区が設置する中等教育学校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、制定又は改定することが適当

人事制度、勤務環境の整備等に関する報告（意見）

少数精鋭の簡素で効率的な組織運営に向けた人材の確保と育成

1 能力・業績に基づく人事管理と評価制度

- ・ 平成 19 年 1 月から給与処遇へ反映させる勤務実績の評価を 23 区全てで遅滞なく開始、適切に運用することが必要
- ・ 目標管理手法について管理職員に加えて、一般職員への導入を図っていくべき
- ・ 評価結果の開示や苦情処理制度、評価者訓練の充実により、評価に対する公平性、透明性、納得性等を高めることが必要

2 人材供給構造の多様化に対応した有為な人材の確保

受験者数の減少は、非常に危惧すべき状況であり、人材供給構造の多様化に対応した人材確保策が必要

幅広い分野から有為な人材を確保できるよう 類採用試験について能力実証方法のあり方を検討。技術系は、専門的知識等をさらに重視する方向で検討

民間での専門的な知識経験等を公務に活かすため、初任層及び即戦力となる中堅層を対象に経験者採用の実施が必要

人物重視の採用に向け、コンピテンシー面接の手法を一部導入。今後も本格的に導入し、優れた人材をよりの確に選抜

国、他団体や民間企業の採用スケジュールや動向を見極め、今後も他団体に先駆けたアピール度の高い採用 P R 活動を強力に実施

3 組織を支える人材の安定的確保

各昇任選考における有資格者数の減少や受験率の低下は、組織力の低下が危惧される状況

主任主事昇任選考の受験資格年数を引き下げ、若年層から計画的に人材の育成を図る必要

管理職選考について、職員のライフステージへの配慮、各昇任選考との関係を重視して、受験資格年齢や能力実証方法等の早急で具体的な見直しが必要

4 時代の変化に応じた人材育成計画

- ・ 能力・業績及び職責に基づく人事・給与制度への転換に対応して、人材育成計画のさらなる充実が必要

勤務環境の整備について

- ・ 少子化への対応として、職業生活と家庭生活の両立に向けた環境整備が重要
- ・ 総実勤務時間の短縮に向け不断の取組みが必要
- ・ 心の健康づくり対策として一部の区において基本的な計画の策定が行われたが、引き続き衛生委員会の活用等、心の健康づくり対策の実施が必要
- ・ 休憩時間・休憩時間について、国や民間の状況を踏まえた検討が必要
- ・ 人事院が意見の申し出を行った自己啓発等休業制度については、その趣旨や区の実情を踏まえつつ検討

公務員倫理

公務運営に著しい支障をきたすような場合には、分限制度の趣旨に則り、制度の適正な運用が必要