

せいそう 労働者 速報

2023 年 10 月 11 日
No. 1202
東京清掃労働組合
企画・総務局

2023 年 職員の給与等に関する報告・勧告

月例給、一時金ともに引上げ

初任給、若年層に重点を置きつつ、

全ての級及び号給で引上げ

本日 10 月 11 日（水）、特別区人事委員会は 23 区長及び 23 区議会議長に対し、「職員の給与等に関する報告及び勧告」を行いました。月例給については公民較差 3,722 円（0.98%）を解消するため、初任給・若年層の職員に重点を置きつつ、全ての級及び号給で 1,000 円以上の引上げ、また、一時金については 0.10 月引上げとし、一般職員は勤勉手当に割り振るという内容でした。（暫定再任用職員及び定年前再任用短時間勤務職員は 0.05 月の引上げを勤勉手当に割り振る）

勧告が実施されれば、職員の平均年間給与は、約 10 万 2 千円の増となることが想定されています。

区長会に対し、直ちに要請行動を実施

勧告式後、わが組合は直ちに特別区長会へ対し「特別区人事委員会勧告に係る要請」を実施しました。

全職員に対して、月例給と一時金を引き上げたことは、職員の期待に一定応えたものといえますが、他団体のように一時金を期末手当で措置しなかったことについては評価できません。また、引き続き特例措置を「一時的」なものとしたことは、職員の不安を煽るもので、遺憾と言わざるを得ません。さらに、月例給については、全職員への引上げ勧告とはいえ、子育て世代や、長年区政に貢献してきた高年層への引上げ額の配分が十分なものとはいえず、昨今の物価高騰下での厳しい生活実態を踏まえれば、到底、納得できるものではありません。





特別区職員の賃金は、今や国家公務員賃金とのラスパイレス比較で、全国平均を下回るどころか、政令指定都市の中でも最低レベルの賃金水準に留め置かれています。全国一の生計費を必要とする特別区において、他団体を下回るということに、私どもは、到底、納得も理解もできません。4年にもわたりコロナ禍で奮闘してきている職員の労苦に報いるためにも、生計費原則を重視し、

他団体を下回る賃金水準を回復させるとともに、全ての職員に対し物価上昇分を上回る月例給の引上げを求めました。

2023 賃金確定闘争が本格的に始まりました

本日、特別区人事委員会勧告が出され、これから本格的に闘争がスタートします。

区長会は、人材の確保が重要であると認識し、初任給のみにこだわらず、将来に希望がもてる、賃金・任用制度としなければなりません。今年度は区移管以降、最多の新規採用が実施されました。しかし、受験者数は年々低下し、合格しても採用の辞退や採用されて間もない離職が後を絶ちません。また、中高年層においても、定年引上げによって、60歳超の賃金をそれまでの7割水準とされたことで将来に不安を抱き、60歳を待たずに離職している実態があります。その主たる原因は、先の展望が見通せない「低すぎる賃金水準」と「魅力のない人事制度」にあると言わざるを得ません。

2023 賃金確定闘争の妥結までの間、各区・各地連での要請行動や交渉のすべてが、区長会と東京清掃労働組合の交渉です。組合員の声を直接ぶつける機会と捉え、本部交渉と連動し、最大の課題である賃金水準の向上をはじめとしたわが組合の諸要求を勝ち取るため、組織の総力を挙げて闘い抜きましょう！



令和5年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和5年10月11日(水)

特別区人事委員会

〔本年のポイント〕

【給与に関する勧告・報告】

～ 3,000円以上のベースアップは25年振り ～ ※平成10年勧告以来

- 公民較差：3,722円（0.98%）※いわゆる「ベア」に相当
- 月例給：初任給、若年層に重点を置きつつ、全ての級及び号給で1,000円以上の引上げ
【初任給】Ⅰ類：8,000円増 Ⅲ類：6,000円増
- 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4.55月→4.65月）
一般職員は勤勉手当に割り振り、管理職員は期末手当及び勤勉手当に均等に配分
- 職員の平均年間給与は、約10万2千円の増（公民比較対象職員）

職員の給与に関する報告・勧告

I 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（令和5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
56,381人	31,643人	379,462円	38.9歳

2 民間給与実態調査の内容（令和5年4月）

区分	内容
調査対象規模	企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所
事業所数	特別区内の1,112民間事業所を調査（調査完了658事業所）

3 公民比較の結果

○月例給

民間従業員	職員	差
383,184円	379,462円	3,722円（0.98%）

（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
4.64月分	4.55月	0.09月

4 本年の公民較差算出

本年の勧告に関しては、差額支給者を公民比較対象職員から除外して公民較差を算出する、一時的、特例的な措置を執り公民比較を行った結果、職員の給与が民間従業員の給与を下回っていた較差3,722円（0.98%）を解消するため、月例給を引き上げることとし、給料表を改定することが適当であると判断した。差額支給者を除外しない場合の公民較差は2,526円である。

5 差額支給

給料表の切替の際に特段の措置によって生じた差額支給については、着実な解消を図るべきものである。しかし、差額支給者の人数は昨年4月1日時点の1,147人に対し、本年4月1日時点で864人、減少数は283人、任用面により差額支給が解消されたのは昇任者の24人で約8%に過ぎず、解消に向けての十分な措置が講じられたとは言えない状況である。任命権者においては、引き続き、差額支給の着実な解消に向けて、より一層の積極的な取組を講じられたい。

Ⅱ 改定の内容

1 給料表

(1) 行政職給料表（一）

- ・初任給について、民間企業や国における初任給の動向等を踏まえて引上げ
- ・若年層の職員に重点を置きつつ、全ての級及び号給について給料月額引上げ

	現 行 給 料 月 額	改 定 後 給 料 月 額	改 定 額
I 類	188,200 円	196,200 円	8,000 円
III 類	152,100 円	158,100 円	6,000 円

(2) その他の給料表等

- ・その他の給料表は、行政職給料表（一）との均衡を考慮した改定
- ・定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額は、各級の改定額を踏まえ、所要の引上げ

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（現行 4.55 月→4.65 月）
- ・支給月数の引上げ分については、民間の状況等を考慮し、一般職員は勤勉手当に割り振り、管理職員は期末手当及び勤勉手当に均等に配分

3 実施時期

- ・月例給：令和 5 年 4 月 1 日 特別給：条例の公布の日

（参考 1）公民較差解消による配分

給 料	諸 手 当	はね返り	計
3,102 円	0 円	620 円	3,722 円

（参考 2）公民較差に基づく給与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 6,341 千円	約 6,443 千円	約 102 千円

人事・給与制度に関する意見

1 未来を切り拓く人材の確保と育成（10 頁）

- ・変化が激しく、複雑化・高度化する社会情勢を見据えた的確な対応が求められる
- ・職員の知識と経験等を最大限に活かすとともに、**未来を切り拓く人材の確保と採用後の育成**が不可欠

2 時代に応じた採用制度の見直し（11 頁）

■将来を見据えた人材確保・育成策の検討

- ・持続的に**魅力ある職場づくり**を進めることで、**有為な人材の確保**につなげることができる
- ・民間の動向も踏まえた採用制度の改善のみならず、**選考に関する基準や任命権者への委任の在り方等**についても研究
- ・主体的・積極的に取り組める**キャリア形成**に必要な研修とともに、**特別区**の特性を活かした研修を実施し、互いに高め合うことが重要

■障害者の雇用促進

- ・法定雇用率（2.6%）を達成した区は 13 区。法改正により、令和 8 年 7 月には 3.0% となることから**更に障害者雇用を強力に推し進めることが必要**
- ・**常勤職員雇用のみならず多様な雇用形態促進**、能力を発揮できる職場環境整備が必要

■自治体DXの推進に向けた人材の確保と育成

- ・複雑化・高度化する社会のニーズに応えるためには、**専門知識をもつ人材の確保は必須**であり、事務「ICT」職員、一般任期付職員、会計年度任用職員等の**多様な雇用形態の活用が重要**

- ・**全職員のデジタルリテラシー向上**のためのスキルアップ研修等の実施

■専門人材の活用

- ・行政が担うべき分野の拡大に伴い、専門的な知識や有為な人材確保が必要
- ・一般任期付職員の活用とともに、**特定任期付職員の制度導入の検討が必要**

3 人材の育成（17 頁）

■人事評価制度の適切な運用

- ・管理職への本人開示制度の整備及び評価者研修の確実な実施が必要
- ・全ての昇任選考等における複数年度の人事評価の活用により、選考の精度を高めることが必要

■管理職の確保と育成

- ・安定した区政運営を進めるため、管理職を担う人材を計画的に確保・育成
- ・種別Ⅰ類は、中長期的に区政運営を担う人材、種別Ⅱ類は、即戦力として期待

■女性活躍の推進

- ・女性職員の活躍に向けた**適切な目標管理**、能力のある職員の**登用を積極的に進める**
- ・昇任への不安解消に向けたサポートや**職場風土の醸成**に資する取組の推進

4 行政系人事・給与制度改革における現状と課題（20 頁）【概要裏面参照】

勤務環境の整備等に関する意見

1 誰もが活躍できる勤務環境づくり（27 頁）

- ・**ライフスタイルや働き方に対する価値観の多様化**に伴い、個性や事情が配慮される職場の環境づくりを推進
- ・**多様な働き方の選択**で、個人の生活の豊かさ、仕事の質と組織全体の効率性・生産性を高める

■職員のやりがいや意欲を高める環境づくり

（勤務環境の制度・整備等）

- ・**テレワーク及び時差勤務制度の利用拡大、希望するときに利用できる環境整備促進**
- ・フレックスタイム制及び勤務間インターバル制度導入の検討が必要

（仕事と生活の両立支援）

- ・**誰もが性別にかかわらず仕事と生活を両立するための支援制度が必要**
- ・性別による**役割意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)を変え、誰もが働きやすい環境を整備するために、まずは、男性職員の育児への更なる参加を促進**していくことが必要

- ・男性職員の育児休業取得率は61.1%、**各区における取得率には差がある**

（性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性を尊重した勤務環境の整備）

- ・正しい知識を持ち、理解を更に深めていくことが必要

■魅力ある職場の基礎となる勤務環境づくり

（客観的な方法による労働時間の状況の把握）

- ・職員の労働時間の客観的な把握は法的義務
- ・職員の出勤・退勤時刻をタイムカード等により記録していない区（常勤職員2区、会計年度任用職員7区）は、直ちに対策を講ずることが必要

(長時間労働の是正)

- ・長時間労働の是正は重要。ICTを活用した業務効率化、人員の配置等の方策を駆使し、超過勤務縮減

- ・教職員の長時間労働是正は喫緊の課題。各教育委員会は、実効性の伴う対策が必要

(年次有給休暇の取得促進)

- ・国の目標値である**取得率 70%以上を目安に**目標値設定と取得促進対策が必要
- ・平均取得日数は全区で14日を上回っているが、職層別に差があり**管理職の率先取得を推進**

(メンタルヘルス対策の推進)

- ・病気休職者数のうち**心の健康問題による割合は、80%を超え高水準で推移**
- ・**管理職の役割が重要**。対応能力を向上させる研修の実施が必要
- ・職員の**セルフケアが未然防止に有効**、そのための研修が必要

(ゼロ・ハラスメント対策)

- ・**根絶の第一歩は正しい知識と理解**。全職員の定期的な研修受講が必要
- ・区の外部にも相談窓口を設置するなど、相談体制を拡充

2 区民からの信頼の確保 (33 頁)

- ・コンプライアンス意識の醸成・向上、公平かつ厳正な懲戒手続の実践

【行政系人事・給与制度改革における現状と課題】 (20 頁)

～ 制度改革から5年 ～

■職員構成の変化

- ・主任職の割合は減少、主査の割合は増加
- ・主任職及び係長職の30歳台職員の登用が進む
- ・係長職の拡大とともに、課長補佐・管理職の確保へつなげる

■若年層職員の昇任意欲の醸成

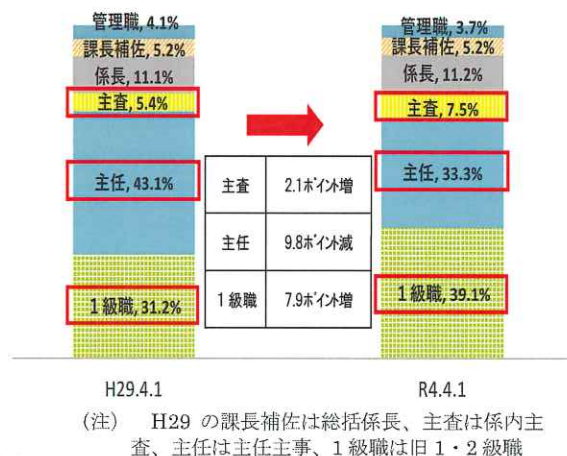
- ・主任職昇任選考(種別A)受験率の減少
(平成29年度69.4%⇒令和4年度52.2%)
- ・主任職が係の中心的な役割を担い、**キャリア形成のための最初の一步にあたることを意識**させながら、**昇任意欲の醸成**を行うことが必要
- ・若年層職員の増加を踏まえ、昇任へのモチベーション維持・向上のための試験制度の工夫や主任職の定数管理に留意

■知識・経験が豊富な職員の活躍促進

- ・50歳台職員については、係長職が増える一方、主任職に多く留まる
- ・知識や経験が豊富な職員の活躍を促すため、能力を発揮できる環境整備が必要
- ・特に主任職は、主要な職員の年齢構成が30歳台から50歳台と幅が広く、**能力を発揮できる役割の設定等、実態に応じた職の在り方について検討が必要**
- ・給与面においては、行(一)2級において**高位号給職員の人数が増加していることに留意**(特に最高号給適用者)。職員の平均給与が高くなり、公民比較において影響を及ぼす

■差額支給解消に向けた具体的取組の実施

- ・差額支給者は令和5年時点864人まで減少。解消に向け積極的かつ具体的な取組が必要



適正な職員構成や職の在り方の検討が必要



2023年10月11日

特別区長会会長

吉住 健一 様

東京清掃労働組合

中央執行委員長 多田 修一郎



特別区人事委員会勧告に係る要請

区政発展に向けた貴職のご尽力に心から敬意を表します。

本日、特別区人事委員会は、「職員の給与等に関する報告及び勧告」を行いました。

その内容は、差額支給者を除外して算出した公民較差3,722円(0.98%)を解消するため、初任給及び若年層に重点を置きつつも、全職員に対して給料表を引上げ改定し、一時金については0.10月分引上げ、勤勉手当に割り振るというものです。全職員に対して、月例給と一時金を引き上げたことは、職員の期待に一定応えたものといえますが、他団体のように一時金を期末手当で措置しなかったことについては評価できません。また、引き続き、特例措置を「一時的」なものとしたことは、職員の不安を煽るもので、遺憾と言わざるを得ません。さらに、月例給については、全職員への引上げ勧告とはいえ、子育て世代や、長年区政に貢献してきた高年層への引上げ額の配分が十分なものとはいえず、昨今の物価高騰下での厳しい生活実態を踏まえれば、到底、納得できるものではありません。民間春闘の結果を受け、賃金改善に大きな期待を寄せていた職員にとって、非常に不満が残ります。

特別区職員の賃金は、今や国家公務員賃金とのラスパイレス比較で、全国平均を下回るどころか、政令指定都市の中でも最低レベルの賃金水準に留め置かれています。全国一の生計費を必要とする特別区において、他団体を下回るということに、私どもは、到底、納得も理解もできません。地方公務員法の中で、職員の給与決定要素の最初に掲げられているのは「生計費」です。4年にもわたりコロナ禍で奮闘してきている職員の労苦に報いるためにも、生計費原則を重視し、他団体を下回る賃金水準を回復させるとともに、全ての職員に対し物価上昇分を上回る月例給の引上げを求めます。

今年の民間春闘では、「業績ではなく、物価高騰による賃上げ」が行われたと言われています。従業員の生活を支え、生産性を向上させるとともに、「人材確保も図る」とした経営側の考えに基づいています。特別区人事委員会としても、人材の確保を重要とするのであれば、初任給のみにこだわらず、将来に希望がもてる、賃金・任用制度としなければなりません。23区の清掃職場も、昨年度は区移管以降、最多の職員募集が行われました。しかし、受験者数は年々低下し、合格しても採用の辞退や離職が後を絶ちません。また、中高年層においても、定年引上げによって、60歳超の賃



金をそれまでの7割水準としたことで将来に不安を抱き、60歳を待たずに離職している報告が多く寄せられています。その主たる原因は、先の展望が見通せない「低すぎる賃金水準」と「魅力のない人事制度」にあると指摘せざるを得ません。

有能な人材の確保は何も「若年層」だけに留まりません。培ってきた経験や技術を後進に伝授するだけでなく、区政の第一線で存分に発揮できる「中高年層の確保」も必要不可欠です。次代の区政を担う若年層も確かに重要ですが、多様な経験を持つ中高年層にもきちんと光を当てるべきです。受験者数の増加、採用者の辞退・離職、中高年層の離職を防止し、職務への士気を向上させる観点からも、魅力のある人事制度に向けた抜本的な改善が今こそ必要と考えます。

特別区の清掃事業は、区民に寄り添った苦情・相談の対応、ごみ減量・リサイクル推進を図るための区民指導や事業者に対する指導、高齢者・障がい者福祉に寄与する戸別訪問収集、小さな頃から環境の大切さを伝える環境学習など、その内容は多岐にわたっています。もはや単純労務とは言い難い職務内容であり、職員の職務・職責はますます増大しています。事業が多種・多様化する一方で、賃金の実質的に反映されない実態では、職務・職責のバランスは大きく崩れ、職務に対する意欲の維持も困難となります。

現在、特別区の清掃事業は転換期を迎えていると言っても過言ではありません。昨年4月に施行されたプラスチックの一括回収をはじめ、超高齢化に対応した訪問収集の拡充や、カーボンニュートラルに向けたごみの削減・資源化の促進といった大きな課題への取組が求められております。これらの課題を確実に推進していくためには、区民や事業者との協働は欠かせません。そして、その区民との接点にいるのが私ども清掃職員です。これまで現場で培ってきた知識と経験、区民とのつながりをしっかりと継承するためには、継続した職員の新規採用はもちろんのこと、区が「現場」を持っていることが重要です。職員が日々区民のもとへ足を運び、区民とのつながりを築いてきたことは、区にとっての貴重な財産であると確信しています。私どもは、地球規模の環境問題に足下から取組み、区民はもちろんのこと、将来を担う子どもたちのために、より良い環境を守り、良質な公共サービスとしての清掃事業の確立に向け、奮闘する決意です。

私ども東京清掃労働組合は、現業系職員が主体の労組法適用の労働組合であります。職員の賃金については、労使交渉に基づく改定が図られなければなりません。しかしこの間、特別区人事委員会の勧告内容に準じて現業系職員の給与改定が行われていたことも事実です。

特別区長会におかれましては、日々職務に精励している職員の職務内容を十分に踏まえ、本年の勧告の取扱いについては、特段の配慮と対応を求めるものです。

制約された時間の中での要請となりましたので、具体的な要求項目等については、今後、改めてお示しさせていただきます。

以上

令和5年10月11日

清掃労組の要請に対する会長発言

ただいま、多田委員長から、本年の人事委員会勧告について、要請がございました。

本年の人事委員会勧告は、月例給については、特別区職員が民間従業員を3,722円、率にして0.98パーセント下回っていることから、これを解消するため、給料表を引上げ改定することとし、また、特別給の年間支給月数についても、民間の支給状況を勘案し、管理職員以外の職員は勤勉手当で0.1月、管理職員は期末手当及び勤勉手当ともに0.05月引き上げることとしております。

現在、特別区は、区税収入などが改善傾向にあるものの、回復途上で不安要素のある国内経済状況、国による不合理な税制改正の影響、過去最高を記録したふるさと納税による減収額などを踏まえると、財政の先行きは予断を許さない状況にあります。

このような状況にあっても、特別区は、限られた財源で、子ども・子育て関連施策、新型コロナウイルス感染症対策のほか、超高齢社会への対応、社会インフラの老朽化対策、災害リスクへの備えなど、山積する大都市特有の課題に取り組む必要があります。財政状況は、引き続き、極めて厳しいものになると認識しております。

また、区民は、これまで以上に、職員の働きぶり、そして、勤務条件について、注目しております。

本年の勧告の取扱いについては、人事委員会勧告制度の趣旨を踏まえるとともに、特別区の置かれた厳しい諸状況、国や他団体、民間の動向、そして、職務に精励する職員の適正な給与・勤務条件の確保といった観点も勘案して、区民の皆様の理解と納得が得られる

よう、区政全般の観点から、慎重に検討してまいります。

今後も、区民の皆様の区政に対する信頼を確保していくためには、職員の勤務条件を、常に社会一般の情勢に適応させ、適切に対応していくことが極めて重要であります。

清掃労組の皆さんには、ただいま申し上げたことについて、ご理解をいただきたいと思っております。

最後になりますが、区政の最前線で奮闘いただいております職員の皆さんに、特別区長を代表して、御礼申し上げます。

私からは、以上です。

2023年 特別区人事委員会勧告に対する声明

本日10月11日、特別区人事委員会は、23区各区長と23区議会議長に対し「職員の給与等に関する報告及び勧告」を行った。その内容は、月例給について、差額支給者を除外して公民較差を算出し、公民較差3,722円（0.98%）を解消するため、初任給及び若年層に重点を置きながらも全職員の給料表を引上げ改定とし、一時金については0.10月引上げ、勤勉手当に割り振るとしたものである。この勧告が実施されれば、職員の年間平均賃金は約10万2千円の増となる。

月例給の公民較差算出に当たり、特例的な措置として差額支給者を公民比較から除外し算出した点と、一時金を0.10月引上げ全国一の支給月数としたことについては、この間の署名行動や要請等の成果として一定評価をするものの、他団体のように一時金を期末手当に措置しなかったことは評価できない。また、引き続き、特例措置を「一時的」なものとしたことは、職員の不安を煽るもので、遺憾と言わざるを得ない。さらには、全職員への引上げ改定とはいえ、子育て世代や高年層への引上げ額が十分なものとはいえず、昨今の物価高騰下での厳しい組合員の生活実態を踏まえれば、到底納得できるものではない。民間春闘の結果を受け、賃金改善に大きな期待を寄せていた組合員にとって、非常に不満が残る。

行政系人事制度が改正されて以降、日本一生計費がかかる特別区に働く職員の賃金は、国公とのラスパイレス比較において、全国平均を大きく下回る水準となっている。これは、異常な事態であり、私どもは到底、納得も理解もできない。改めて、公民比較方法の見直しを求めるとともに、特例措置についても、差額支給者が解消されるまで継続を求める。

東京清掃労働組合は、現業系職員が主体の労組法適用の労働組合である。労働協約締結権が認められていることを踏まえ、賃金改定は労使交渉に基づくものでなければならない。しかし、業務職給料表も勧告内容を反映した改定が行われてきたことも事実である。我われは本日の特別区人事委員会勧告式後、直ちに区長会へ要請を実施した。地方公務員法の中で、職員の給与決定要素の最初に掲げられているのは「生計費」である。4年に及びコロナ禍で奮闘してきている職員の労苦に報いるためにも、生計費原則を重視し、他団体を下回る賃金水準を回復させ、全ての職員に対し物価上昇分を上回る月例給の引上げを求めた。

清掃事業は新たな転換期を迎えていると言っても過言ではない。昨年4月に法改正されたプラスチックの一括回収をはじめ、超高齢化社会に対応した訪問収集の拡充や、カーボンニュートラルに向けたごみの削減・資源化の促進といった大きな課題への取組が求められている。取組みの着実な推進には、直営職員の知識・経験が不可欠であり、これまで培ってきた区民とのつながりが重要となる。課題を解決していくためには、人材の確保も不可欠であるとともに、将来にわたって安心して働き続けられる労働条件を構築していかなければならない。

我われ清掃職員は、行政と区民との接点にいる。しっかりとそのことを自覚し、良質な公共サービスとしての清掃事業の確立に向けて奮闘を続けている。現行の特別区の清掃事業の職務内容は、排出調査や指導業務、環境学習や訪問収集等、職員の創意工夫で様々な事業展開がされている。さらに、世界的な環境問題も視野に入れた取組を進めている。区長会には、職員が自信と誇りを持ち、安心して職務にまい進できる賃金水準を確保する責任がある。

特別区に暮らす区民の安全で快適な住環境を守り、23区で働く清掃労働者の権利の確立と要求実現をめざして、2023賃金確定闘争を特区連及び都労連との強固な共闘関係と全組合員の団結を基礎に、組織の総力を挙げて不退転の覚悟で、最後まで闘い抜く決意を表明する。

2023年10月11日
東京清掃労働組合

特別区長会会長コメント

本日、特別区人事委員会から職員の給与に関する勧告があった。

本年の人事委員会勧告は、月例給については、特別区職員が民間従業員を3,722円、率にして0.98パーセント下回っていることから、これを解消するため、給料表を引上げ改定することとし、また、特別給の年間支給月数についても、民間の支給状況を勘案し、管理職員以外の職員は勤勉手当で0.1月、管理職員は期末手当及び勤勉手当ともに0.05月引き上げることとしている。

現在、特別区は、区税収入などが改善傾向にあるものの、回復途上で不安要素のある国内経済状況、国による不合理な税制改正の影響、過去最高を記録したふるさと納税による減収額などを踏まえると、財政の先行きは予断を許さない状況にある。

このような状況にあっても、特別区は、限られた財源で、子ども・子育て関連施策、新型コロナウイルス感染症対策のほか、超高齢社会への対応、社会インフラの老朽化対策、災害リスクへの備えなど、山積する大都市特有の課題に取り組む必要があり、財政状況は、引き続き、極めて厳しいものになると認識している。

本年の勧告の取扱いについては、人事委員会勧告制度の趣旨を踏まえるとともに、特別区の置かれた厳しい諸状況、国や他団体、民

間の動向も勘案して、区民の皆様の理解と納得が得られるよう、区政全般の観点から、慎重に検討していく。

併せて、区長会として、引き続き、適正な職員構成の実現に向け、万策を尽くしていく。

令和5年10月11日

特別区人事委員会委員長談話

(令和5年10月11日)

- 1 区民の安全・安心を守るため、職務に専念されている職員の皆さんに対し、心から敬意を表します。

特別区は、先進都市として、共生社会の実現に向け、複雑化・高度化する社会課題解決に率先して取り組んでいます。

本委員会は、この課題に的確に対応していくためにも、職員一人ひとりの持つ力を最大限に活かし、組織力を高めていく必要があると考えます。そのためには、未来を切り拓くことのできる「人」の確保と育成、そして誰もが活躍できる勤務環境等の整備が必要不可欠であります。組織を担う「人」の成長が、特別区全体の更なる魅力向上につながり、「選ばれる基礎自治体」になることを期待しています。

- 2 本日、本委員会は、各特別区の議会及び区長に対し、職員の給与等に関する報告及び勧告を行いました。

- 3 今般取りまとめた月例給の調査結果によると、本年は、職員給与が民間給与を下回り、較差3,722円となりました。

特別給については、職員の支給月数4.55月に対して、民間従業員に支給された特別給の給与月額に対する支給割合が4.64月分となりました。

- 4 月例給については、民間給与との較差を解消するため、給料表の引上げ改定を行うことが適当であると判断しました。改定に当たっては、人材確保の観点等を踏まえ、初任給及び若年層に重点を置きつつ、全ての級及び号給の給料月額の引上げを行います。特別給については、民間との均衡等を踏まえ、区における年間支給月数を0.1月引き上げ、4.65月としました。

これらにより、職員の年間給与は、一人当たり平均で約 10 万 2 千円の引上げとなります。

- 5 本年に関しては、一時的、特例的な措置を執り、給料月額が各級の最高号給を超える差額支給者を公民比較対象職員から除外して公民較差を算出しました。

給与勧告に当たり実施している公民比較は、本来は一部の比較対象職員を除外するものではありません。制度改正時に 3,413 人いた差額支給者は、減少し、本年は 864 人となっています。これまで 2,549 人が解消されましたが、7割が退職等によるものです。

任命権者におかれては、差額支給の解消に向けて、より一層の積極的な取組を行っていただくよう強く望みます。

- 6 行政系人事・給与制度改正から 5 年が経過しました。30 歳台職員を中心に、主任職・係長職へと昇任する傾向がみられます。主任職においては、年齢構成が幅広いことから、知識や経験が豊富な職員の活躍を促すことが必要です。また、高位号給職員が増加傾向にあります。これは、職員の給与水準に影響を及ぼすことから、今後、留意する必要があります。

任命権者におかれては、職務の実態を踏まえ、適正な職員構成や職の在り方を検討し、その実現に向け、具体的に取り組むことを期待します。

- 7 本日の給与等に関する報告及び勧告は、労働基本権制約の代償措置として、社会一般の情勢に適応した適正な給与水準を確保するとともに、職員の給与等について報告し、勤務環境の適正な在り方等について意見を申し述べるものです。

区民の皆様や各特別区の議会及び区長におかれては、給与等に関する報告及び勧告の意義についてご理解をいただきたいと存じます。