

平成21年 特別区人事委員会勧告の概要

〔本年の勧告のポイント〕

- 1 月例給与、期末手当・勤勉手当（ボーナス）ともに引下げ
 - 職員給与が民間給与を上回っており、公民較差（△1,605円、△0.38%）を解消するため、給料表の引下げ改定
 - 期末手当・勤勉手当（ボーナス）の引下げ（△0.35月分 現行4.5月分→4.15月分）
 - 2 給与構造の改革
 - 地域手当の支給割合の見直し
現行の16%から17%に引上げ、引上げ分と同率程度、給料月額を引下げ
 - 給与カーブのフラット化
若年層の引下げを緩和し、中高年齢層職員との世代間配分の是正を図る
- ◎職員の平均年間給与は、約△18万3千円（△2.6%）

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21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958民間事業所を实地調査（調査完了746事業所）

2 職員給与等実態調査の内容（平成21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
62,095人	30,495人	426,373円	44.2歳

3 公民比較の結果

○月例給与

民間従業員	職 員	差
424,768円	426,373円	△1,605円（△0.38%）

（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

○特別給の年間支給月数

民間従業員	職 員	差
4.17月分	4.50月分	△0.33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
- ・地域手当の支給割合の引上げ分（1%）と同率程度、給料月額を引下げ
- ・I類初任給までの号給等の給料月額は据え置き、若年層については引下げを緩和
- ・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 地域手当の支給割合の改定

- ・平成22年度までに段階的に引き上げることとし、本年は16%から17%に引上げ

3 行政職給料表（一）の初任給

区 分	給料月額
I類（大学卒程度）	181,200円（据置き）
III類（高校卒程度）	143,000円（据置き）

4 配分

	地域手当の支給割合の変更に伴う配分	平成21年較差是正による配分	合 計
給 料	△3,099円	△1,372円	△4,471円
諸 手 当	-	-	-
地域手当	3,594円	-	3,594円
はね返り	△495円	△233円	△728円
計	0円 ※配分の変更のみ	△1,605円	△1,605円

5 期末手当・勤勉手当

- ・民間における特別給の支給状況、人事院勧告や他の地方公共団体の動向を勘案し、年間の支給月数を現行4.5月分から4.15月分に0.35月分引下げ
- ・本年6月期の特例措置により凍結した0.2月分については、支給しないこととし、残りの0.15月分は本年度中に支給する期末手当・勤勉手当から差し引く

○年間支給月数（再任用職員以外の職員の場合）

		現 行	勧 告
一般職員	期末手当	3.0月分	2.75月分
	勤勉手当	1.5月分	1.4月分
	計	4.5月分	4.15月分
管理職員	期末手当	2.6月分	2.35月分
	勤勉手当	1.9月分	1.8月分
	計	4.5月分	4.15月分

特別区人事委員会は、本日23区長及び議会に対して、本年の給与決定に関する勧告と給与構造の改革に関する勧告と報告を行った。

月例給に関わる勧告は、公民較差が率にして0.38%、金額で1,605円

職員給与が民間給与を上回っており、これを解消するための給料表の引下げというものである。また、期末手当・勤勉手当についても0.35月分 現行4.5月分

5月を4.15月分に引下げるという内容である。

月例給与、期末手当・勤勉手当がともに引下げとなったのは、2003年の勧告以来であり、これらが実施されることにより職員の年間平均給与は、約18万3千円（2.6%）の減額となり、区政の第一線で住民サービスの向上に奮闘する職員に与える影響は測り知れないものがある。

その他、給与構造の改革として地域手当の支給割合を現行16%から17%に引き上げ、引上げ分（1%）と同率程度、給料月額を引き下げるとしている。このことは退職金への影響も大きく、高物価の首都圏で生活する特別区職員の生活実態を踏まえ、本給扱いとすべきである。こうした不当な勧告内容となつたのは、比較対象企業規模を50人以上とするなど国に追随したことによるものである。

一昨年の確定交渉で業務職給料表が平均9%引下げられた。懸案となつてきた事業関係の統一交渉に関わつて「十分に努力してまいりたい」という当局側の発言を受けて、苦渋の判断をしたのである。現給保障がされたとはいえ、ほとんどの組合員は昇任昇格しても、業績評価が良くても何年も昇給が見込めないこととなり、士気は低下し、職場には無念さと無力感が漂い続けている。

現業系職員の賃金は、団体交渉によつ

て確定する。今回の勧告に影響されることなく、我々が自信と誇りを持ち、区政の先頭に立って住民サービスに従事するために、現業職給料表の組み立てに関する改善と同時に、清掃事業の特殊性や困難性を踏まえた給料表を早期に提示すべきである。

首都東京に働く清掃労働者の勤務条件・労働条件確立のため、清掃事業の特殊性・困難性を考慮した納得できる賃金制度、人事・任用制度の構築に向けて組織の総力を挙げて闘い抜くものである。

2009年10月8日 東京清掃労働組合

2009年人事委員会勧告に関する声明

公民比較は同種・同等比較が原則である。特別区の清掃事業は、公務・公共事業としての特殊性や業務の多様性があり、民間事業者との比較において「同種・同等の原則」が単純に当てはまるものではない。

一昨年の確定交渉で業務職給料表が平均9%引下げられた。懸案となつてきた事業関係の統一交渉に関わつて「十分に努力してまいりたい」という当局側の発言を受けて、苦渋の判断をしたのである。現給保障がされたとはいえ、ほとんどの組合員は昇任昇格しても、業績評価が良くても何年も昇給が見込めないこととなり、士気は低下し、職場には無念さと無力感が漂い続けている。

現業系職員の賃金は、団体交渉によつて確定する。今回の勧告に影響されることなく、我々が自信と誇りを持ち、区政の先頭に立って住民サービスに従事するために、現業職給料表の組み立てに関する改善と同時に、清掃事業の特殊性や困難性を踏まえた給料表を早期に提示すべきである。

首都東京に働く清掃労働者の勤務条件・労働条件確立のため、清掃事業の特殊性・困難性を考慮した納得できる賃金制度、人事・任用制度の構築に向けて組織の総力を挙げて闘い抜くものである。



(参考1) 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7,117千円	約6,934千円	約△183千円(△2.6%)

(参考2) 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
218,492円	220,304円	1,812円	3,568千円	3,523千円	△45千円

○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
453,776円	451,996円	△1,780円	7,579千円	7,384千円	△195千円

○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
637,636円	636,154円	△1,482円	10,627千円	10,363千円	△264千円

○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
761,292円	759,823円	△1,469円	12,806千円	12,483千円	△323千円

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21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18年の勧告に準じ、本年度中に支給される期末手当の額において所要の調整を実施

III 特別区の給与構造の改革

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等から、これまでと同様の取扱い

2 給与カーブのフラット化

- ・国や民間賃金の状況を踏まえ、I類初任給までの号給等の給料月額を据え置き、若年層の引下げを緩和することにより、中高年齢職員との世代間配分を是正

IV 超過勤務手当の支給割合等

- ・労働基準法の改正の趣旨及び国や他団体の動向を踏まえ、超過勤務手当の支給割合等の取扱いについて、適切な対応が必要

V 国家公務員退職手当法の改正に関連する退職手当条例の改正

- ・職員の退職手当に関する条例等の改正に向けて、国家公務員退職手当法改正の趣旨及び国や他の地方公共団体の動向を踏まえた適切な対応が必要

VI 教育職員の給与制度

- ・区費負担の小・中学校教育職員及び区が設置する中等教育学校の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改定等を行うことが適当
- ・幼稚園教育職員給料表については、今後、任命権者において得られる結論をもとに、給料表等を作成



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

1 人材確保

- ・特別区は平成19年度採用試験からコンピテンシー面接を本格的に導入、人物重視の採用を強化。有為の人材を採用するため、人物重視の選抜をさらに徹底
- ・複雑・高度化の進む行政課題に即応するには、より幅広く人材を確保することが重要であり、経験者採用試験・選考の受験資格等の見直しを検討することが必要

2 人材育成

- ・管理職選考の申込率が長期低迷しているほか、係長・主任主事選考の受験率も低下傾向。任命権者は、職員の昇任意欲醸成のための組織的支援が必要
- ・人事評価制度については、今後、研修等との連携を進め、人事評価制度に基く人材育成の取組みを充実させることが重要

3 人材活用

- ・国家公務員の定年年齢延長に関する人事院勧告や特別区がベテラン職員の大量定年退職期にあることから、高齢職員の任用・給与制度のあり方の研究が必要
- ・任命権者は、行政専門職制度等の活用により、複雑・高度化の進む行政課題に迅速・的確に対応していくことが重要

II 勤務環境の整備

1 職業生活と家庭生活の両立支援

- ・ワーク・ライフ・バランスは、一般職員・管理職員ともに、確保されるべきであり、任命権者は、休暇等を利用しやすい勤務環境づくりが必要

2 超過勤務の縮減

- ・超過勤務の縮減は、職員の健康保持、公務能率の維持・向上の観点から重要
- ・超過勤務が常態化している職場は原因を明確にし、実効性のある取組みが必要

3 メンタルヘルスの推進

- ・心の健康に関する予防等の未然防止策、早期発見・早期対応等の対策の推進が必要

III 公務員倫理の確立

- ・公務に対する社会の目が厳しさを増している中、改めて全ての職員が公務員としての意識を高め、区民の信託に応えられるよう、不断の取組みが必要