

平成26年 特別区人事委員会勧告の概要

平成26年10月8日(水)
特別区人事委員会

〔本年の勧告のポイント〕

- 1 月例給
○公民較差(809円、0.20%)を解消するため、給料表を引上げ改定
 - 2 特別給(期末手当・勤勉手当)
○年間の支給月数を0.25月引上げ(現行3.95月→4.2月)
 - 3 地域手当の支給割合等
○地域手当の支給割合を2%引上げ(現行18%→20%)
○給料月額を同率程度引下げ
- ◎ 職員の平均年間給与は、約11万8千円増

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 職員給与等実態調査の内容(平成26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
57,765人	30,684人	403,409円	42.4歳

2 民間給与実態調査の内容(平成26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1,085民間事業所を实地調査(調査完了817事業所)

3 公民比較の結果

○月例給

民間従業員	職員	差
404,218円	403,409円	809円(0.20%)

(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
4.22月分	3.95月	0.27月

II 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
- ・ 任用資格基準を考慮し、全ての級において、一部号給の引上げを強化
- ・ I類初任給については、国の状況及び民間事業所の動向を総合的に勘案し、据置き

(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 特別給(期末・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0.25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
686円	—	123円	809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6,493千円	約6,611千円	約11万8千円

(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、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
240,816円	240,816円	0円	3,734千円	3,788千円	54千円

○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
440,022円	441,202円	1,180円	7,093千円	7,222千円	129千円

○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
624,456円	626,226円	1,770円	10,018千円	10,205千円	187千円

○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
747,648円	749,772円	2,124円	12,087千円	12,317千円	230千円

3 実施時期等

- ・ 給料表の改定は、平成26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

III 地域手当の支給割合等

国及び他の地方公共団体との制度上の均衡を図り、本給と手当の配分のあり方や給料と連動する給与制度への影響等を考慮した結果、見直すことが適当

1 地域手当の支給割合

- ・ 特別区の存する地域における支給割合を2%引き上げ20%に設定

2 給料表の改定

- ・ 給料月額について地域手当の支給割合の引上げ分と同率程度引下げ
- ・ I類初任給までの号給等は引下げなし。これらの号給付近等は引下げを緩和

3 実施時期

- ・ 平成27年4月1日から実施

IV 今後の給与制度

1 職務・職責を的確に反映した給与体系の確立

- ・ 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、今後も管理職及び係長職について改善を図ることが必要
- ・ 「職層（職務分類基準）」の見直しを視野に入れて、職務・職責を反映した給与体系の確立に向けた取組を加速

2 勤務成績の給与への的確な反映

(1) 勤勉手当制度

- ・ 制度全体を再検証し、勤務成績をよりの的確に反映させる方策を講ずる必要。具体的には、成績率の一律拠出割合の見直し等について早急に検討が必要
- ・ 各区において、人事評価制度の検証と併せて、制度の本旨を踏まえ、適正に運用を図っていくことが必要

(2) 昇給制度

- ・ 勤務成績が適切に反映され、組織の活力の向上に資しているかなどの検証が必要
- ・ 人事評価の適正な反映に加え、昇給の長期的な効果等の観点でも検証を行うとともに、国及び他の地方公共団体の動向を踏まえ引き続き検討

(3) 降給の導入等

- ・ 現在未整備となっている分限処分における降給の導入についても検討が必要
- ・ 懲戒処分を受けた者の昇給号数等について、必要な見直しを行うことが適当

3 高齢期職員等の活用に資する給与の設定

(1) 50歳台の給与のあり方

- ・ 国における世代間の給与配分の適正化を検証し、他の地方公共団体の動向及び民間の賃金事情を引き続き注視
- ・ 雇用と年金の接続に係る給与のあり方等も見据えた上で、特別区の実情を考慮し、給料表、昇給・昇格制度等について、給与制度全体の中で一体的に検討

(2) 再任用職員の給与

- ・ 雇用と年金の確実な接続を図るため、引き続き国の検討状況や民間の動向を注視
- ・ 再任用職員に対する単身赴任手当の支給の必要性について検討する必要

V 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

2 幼稚園教育職員の給与制度

- ・ 就学前教育のあり方等の検討状況等を踏まえ、必要に応じて適切に対応

3 諸手当

- ・ 特別区の実情や国、他の地方公共団体等の状況を考慮し、適宜見直しを図ることが必要