令和元年 特別区職員の給与等に関する報告及び勧告について

特別区人事委員会は、特別区職員の給与等実態調査を行うとともに、特別区内の民間従業員の給与調査を実施した結果、職員の給与が民間従業員の給与を 2,235 円 (0.58%) 上回っていたため、本年度の職員の給与を改定するよう勧告し、併せて人事・給与制度、勤務環境の整備等に関する報告を行った。

【給与改定の内容・意見の要旨】

1 本年の給与改定

(1) 給料表について

公民比較の結果に基づき、較差を解消するため給料月額を引き下げる。

(2) 期末・勤勉手当について

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 0.15 月引き上げ、4.65 月とする（再任用職員にあつては 0.1 月引き上げ、2.45 月とする。）。

なお、支給月数の引上げ分については、民間の特別給における考課査定分の配分状況等を考慮し、勤勉手当に割り振る。

(3) 実施時期について

本年の給与改定は、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する。

また、平成 31 年 4 月から改定の実施日の前日までの期間に係る公民較差相当分については、本年度中に支給される期末手当の額において、所要の調整を実施する。

(4) その他（任命権者の裁量による対応）

勧告制度の趣旨を踏まえた上で、行政系人事制度改正による影響に対する必要最小限の激変緩和措置として、給料表の改定による所要の調整を実施しないこと及び令和元年度定年退職者等の退職手当の特例措置の対応をとることとする。

2 給与制度における課題

(1) 期末手当

期末手当については、国等の状況を考慮し、支給月数の配分を検討するとともに、支給回数について、見直しをする必要がある。

(2) 勤勉手当

勤勉手当について、一部の職層に一律抛出を適用していない区は、早急に一律抛出の適用を進める必要がある。

【人事・給与制度、勤務環境の整備等に関する意見】

1 人事・給与制度

(1) 行政系人事・給与制度改革の状況

- ア 意欲のある若年層の主任職については係長職に留まらず、その先を見据えたキャリア形成を意識させる中長期的な視点に立った任用管理を行い、管理職の拡充につなげていく必要がある。
- イ 豊富な行政経験を有する高齢層職員をはじめとして、意欲や能力のある職員を係長職へ任用し、人数を増やしていくことが重要である。
- ウ 新設された主査を活用していく場合には、職員の経験や専門性の活用及びライン係長の負担軽減という職の趣旨を踏まえることが重要である。
- エ 制度改革後の職員構成は、係長職の割合が増加しているが、管理職の割合は増加しておらず、管理監督職の適正な確保は、依然として緊要な課題であることから、給与面においても、その解決に資するため、更なる検討が必要である。
- オ 人事・給与制度の抜本の見直しの趣旨に則した運用がされているか検証し、国及び他団体との均衡を考慮するとともに、職務給原則の徹底に基づき、引き続き不断の見直しを実施する。
- カ 制度改革を受け一定の取組が進んだが、管理監督職の更なる拡充に向けては、引き続き係長職の人数を増やし、管理職の担い手を確保していく必要がある。
- キ 適正な職員構成の実現に向け、中長期的な視点に立ち、整備された仕組みを十分に活用しながら、取組を進めていく必要がある。

(2) 人材の確保

- ア 児童相談所等での経験を求める採用制度については、今年度の受験状況等の結果を検証し、受験資格の見直し等に向けた必要な対応を図る。
- イ 技術系職種については、現状を十分に把握し、採用試験等における専門性の担保も含め、土木・建築新方式の継続の是非をはじめとする今後の試験のあり方を検証する。

(3) 人材の育成

- ア 人事評価制度の適切な運用のため、評価制度をより公平性・納得性の高いものとするとともに、任用面及び給与面への更なる活用を通じて、人材育成や組織体制の強化へとつなげる取組とする必要がある。
- イ 若年層職員の人材育成においては、上司との面談を通じて自身の強みや適性を自覚させる契機とするとともに、計画的な研修や幅広い業務経験を積ませるジョブローテーションにより、キャリアパスを意識させる取組を行うことが重要である。
- ウ 管理監督職を担う人材を育成し、増やしていくために、中長期的な視点に立ち、計画的な取組をする必要がある。

(4) 高齢層職員の能力及び経験の活用

- ア 再任用職員の豊富な行政経験や専門性の有効活用に加え、その技術や知識が次代を担う職員に継承されていくよう、人事管理を進める必要がある。
 - イ 国の定年の引上げ等に関する検討状況や他の地方公共団体及び民間の動向を注視していくとともに、特別区の実態を踏まえ、引き続き検討する。
- (5) 会計年度任用職員等への対応
- ア 来年4月の制度開始に向けて、各区の条例規則の改正に係る承認申請等、必要な準備を遺漏なく進めることが肝要である。
 - イ 新制度開始後において、服務規律や任用要件の厳格化とともに期末手当の支給等に関する規定整備を図った法改正の趣旨に沿い、適正な制度の運用がなされるよう、実態把握に努める。
- (6) 保育教諭等への対応
- 保育教諭等という新たな職のあり方を統一的に整理するための検討を加速させる必要がある。

2 勤務環境の整備等

- (1) 仕事と家庭の両立支援と多様で柔軟な働き方
- 育児のほかにも、介護や病気の治療等、様々な局面において働き続けることのできる環境を整備するためには、休暇等を取得しやすい環境をつくるだけでなく、働き方の選択肢を増やすことも重要である。
- (2) 長時間労働の是正及び年次有給休暇等の取得促進
- 一部の職員に業務が集中し、各区規則等において規定された超過勤務時間数の上限時間を超えることがないよう対策を講ずるとともに、全ての職員に対して、労働安全衛生法に定められた措置を確実に実施していくことが必要である。
- (3) メンタルヘルス対策の推進
- 管理監督者だけではなく、職員同士でも互いの変化に気付けるよう、日頃から職場内のコミュニケーションを活発にしておくことが大切である。
- (4) ハラスメント防止対策
- 改正労働施策総合推進法の趣旨を踏まえ、管理監督職を中心にハラスメントが発生しにくい職場環境づくりに努める必要がある。

3 区民からの信頼の確保

業務が多様化、細分化、かつ複雑化し、その量が増大し続ける中、業務プロセスの可視化、効率化、役割分担や責任の明確化を図り、職員一人ひとりが職務に全力を傾注し、職責を全うすることができるような職場環境を整備することが不可欠である。

また、職場環境の整備に努め、管理監督者が適切に運用していくことで、不祥事を発生させない仕組みを構築することが必要である。