

平成 28 年 特別区人事委員会勧告の概要について

特別区人事委員会は、平成 28 年 10 月 11 日（火）、職員の給与等について、次のとおり報告及び勧告を行った。

1 月例給

（１）公民較差（584 円、0.15％）を解消するため、給料表を改定

- ・ 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
- ・ 任用資格基準等を考慮し、全ての級において、一部号給の引上げを強める
- ・ Ｉ類初任給及びⅢ類初任給については、国の状況等を踏まえて引上げ

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 4.3 月→4.4 月）

○ 勧告概要（昨年比較）

	公民較差	改定額・率			平均 給与	平均 年齢
		給料	諸手当	はね返り		
28 年勧告 (H28. 10. 11)	584 円 (0.15%)	487 円 (0.12%)	0 円 (0.00%)	97 円 (0.02%)	397,755 円	41.7 歳
27 年勧告 (H27. 10. 13)	1,413 円 (0.35%)	947 円 (0.24%)	231 円 (0.06%)	235 円 (0.06%)	400,154 円	42.0 歳

※はね返り：給料等の改定により変化する手当の増加・減少額

※四捨五入の関係で、合計は率の内訳と一致しない。

3 実施時期

（１）給料表

- ・ 平成 28 年 4 月 1 日に遡及して実施

（２）特別給（期末手当・勤勉手当）

- ・ 改正条例の公布の日から実施

4 今後の給与制度における課題

新たな人事・給与制度の構築における職務給原則を踏まえた給与の見直しに加えて、以下の当面の課題について検討

（１）人事評価の給与への適正な反映

- ・ 改正地方公務員法の趣旨を踏まえ、人事評価結果の活用を徹底することに加え

て、昇給の効果や勤勉手当支給の趣旨に鑑み、適切な運用に努めることが不可欠

(2) 再任用職員の給与

- ・ 雇用と年金の接続について、国の検討状況や他の地方公共団体及び民間の動向を注視するとともに、区における再任用職員の活用状況の把握に努める必要

(3) 扶養手当制度

- ・ 本年、人事院は、扶養手当の見直しについて勧告。区においては、国の制度改正の趣旨等を踏まえ、区の実態を把握し、検討する必要

5 その他 主な報告（意見）

(1) 新たな人事・給与制度の構築

- ・ 任命権者において、「職務・職責の明確化」、「昇任選考受験率低下への対応」及び「メリハリある給与制度」を取組の方向性とした新たな人事・給与制度を検討
- ・ 専門性を備えたスタッフ係長職の増設等により係長職のポスト数を増やし、質と量の両面から組織力を強化していく必要
- ・ 職の再編や職務・職責の見直しに対応し、給与原資の適切な再配分を通じた給料表全体の見直しに取り組む必要

(2) 有為な人材の確保

- ・ 国や民間の就職活動時期の再見直しを踏まえ、採用試験日程の更なる見直しを実施
- ・ 経験者採用制度の対象職種及び職層の拡大等の見直しについて検討
- ・ 児童相談所の新たな設置等に対応するため、福祉分野における専門的人材の更なる確保ができる採用制度の構築に向け、任命権者と連携

(3) 人材の育成

- ・ 各職層の職員一人ひとりのモチベーションを高め、継続的な人材育成に取り組むため、キャリア・パスのあり方を浸透させ、人事制度及び人材育成の取組との連携を強化する必要

(4) 人材の活用

- ・ 全体の3分の1以上を占める50歳台職員が今後10年の間に退職することにより、組織としての知識・経験の継承が大きな課題となると認識

(5) メンタルヘルスの推進

- ・ 新たに導入したストレスチェックの分析結果を職場環境改善に確実につなげるため、産業医や衛生委員会等を活用するなど改善に向けた組織的な取組が必要

(6) ハラスメント防止対策

- ・ 新たに義務付けられるマタニティ・ハラスメント等の防止措置について、現在取り組んでいるその他のハラスメント対策とともに体制整備を進めることが必要