教育委員会資料
平成29年10月24日
指導課

平成29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29年10月11日（水）、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。

職員の給与に関する報告・勧告

Ⅰ　公民較差に基づく給与改定の内容

１　月例給

・ 公民較差（526円、0.13%）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4.4月→4.5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		
29年勧告 (H29.10.11)	526円 (0.13%)	438円 (0.11%)	0円 (0.00%)	88円 (0.02%)	393,512円	41.2歳
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

※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29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

Ⅱ　扶養手当の見直し

国における扶養手当の見直しを踏まえ、民間企業における家族手当の支給状況の変化、職員の扶養手当支給実態等を勘案し、区の状況に応じた見直しを図ることが適当

１　改正内容

・ 配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額し、それにより生ずる原資を用いて、子に係る手当額を引上げ
（配偶者：13,700円→6,000円、子：6,000円→9,000円）

２　実施時期

・ 平成30年４月１日（影響を可能な限り少なくするため、改正は段階的に実施）

Ⅲ　給与制度における課題

１　勤勉手当制度

・　成績上位者への配分原資が十分確保できるよう、一律拠出の割合や成績段階ごとの人員分布について継続的に見直しを図る必要

２　昇給制度

・　現行制度導入から一定の期間が経過しているため、各区における運用の違いに留意しつつ、制度の効果検証を行うなど、今後の昇給制度のあり方を検討する必要

人事・給与制度、勤務環境の整備等に関する意見

１　新たな人事・給与制度の構築（行政系人事制度の見直し）

（１）任用制度

・　主任主事以下の職を廃止し、係員及び主任の職を設置

・　総括係長職に対応する職として、課長補佐職を設置

・　課長職及び統括課長職を統合し、部長職への任用資格基準を課長級６年に緩和

（２）給与制度

・　職の再編等に関する人事制度の見直しを契機として、給料表の抜本的な見直しを行い、職務・職責の一層の反映、昇任意欲の醸成、任用実態の反映等の観点から新たな給料表を勧告

２　その他

（１）人材の確保

・　優秀な人材を安定的に確保するため、新たな経験者採用制度の構築に向けて、任命権者と連携し、引き続き検討

・　改正障害者雇用促進法の趣旨に基づき、受験対象者の拡大等について、任命権者とともに検討

（２）人材の育成及び活用

・　計画的な研修やジョブローテーション等により、若年層職員それぞれのキャリア形成を支援するための仕組みづくりを検討する必要

（３）非常勤職員等への対応

・　法改正による一般職の会計年度任用職員の制度創設等を踏まえ、特別職非常勤職員及び臨時的任用職員について、新制度へ的確かつ円滑に移行できるよう、任命権者と十分に連携し、検討

（４）メンタルヘルス対策の推進

・　職場の人間関係や支援体制も含め、現状把握及び環境改善に積極的に取り組むほか、休職者が円滑に職場に復帰し、仕事が続けられるようより組織的な取組が必要

（５）ハラスメント防止対策

・　区の方針、ハラスメントの内容や発生の原因を明確にし、職員に周知・啓発することや、相談体制の充実、再発防止策の整備等に取り組むことが必要