

令和3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、月例給については、公民較差が僅少であり、おおむね均衡していることから、改定を行わないこととした。

特別給（期末手当・勤勉手当）については、民間との均衡を踏まえ、年間支給月数を0.15月引き下げる改定をするように勧告し、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。

【給与改定の要旨】

1 本年の給与改定

(1) 月例給について

公民較差が△94円（△0.02%）と僅少であり、おおむね均衡しているため、月例給の改定は行わない。

○公民給与の比較

民間従業員	職員	公民較差
378,336円	378,430円	△94円（△0.02%）

(2) 特別給（期末手当・勤勉手当）について

民間の特別給（賞与）の支給状況を勘案し、年間の支給月数を0.15月引き下げ、4.45月とする。再任用職員については、0.05月引き下げ2.35か月とする。

なお、支給月数の引下げ分については、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、期末手当から差し引く。

○民間における特別給（賞与）の支給状況

	下半期（R2.8～R3.1）	上半期（R3.2～R3.7）
特別給の支給割合	2.22月分	2.25月分
特別給年間計	4.47月分	

(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から実施する。

2 給与制度における課題

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。

【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・給与制度改革の結果及び検証

管理監督職の多数を占める高年齢層の職員の退職や30歳台中盤から40歳台中盤の管理監督職の少ない状況において、今後導入される役職定年制に対応し、将来にわたり安定した区政運営を行うためには、管理監督職の更なる拡充への取組を一層進める必要がある。

(2) 人材の確保

ア 採用環境の変化に対応できる人材確保策として、「自ら考え行動する人材」を安定的に確保できる採用制度の検討、DXによる行政サービスを担う人材の確保及び育成、スマートフォンやウェブ申込による受験生の利便性向上への取組等が必要である。

イ 土木・建築職のI類採用試験一般方式については大幅に減少している一方で、安定している新方式での採用数の増等、その一層の活用を検討していく必要がある。

(3) 人材の育成

ア 人事評価制度の適切な運用のため、人事評価制度について分析・検証を行い、公正・公平性の一層の確保及び人材育成への更なる活用に向け、一層の充実に向けた取組を推し進める必要がある。

イ 若年層職員の組織的かつ計画的な人材育成のため、昇任への不安解消等、昇任意欲を阻害する具体的な要因を的確に把握し取り除いていく取組、求められる役割を自覚させるための職層別研修の拡充や、職員の成長を促すための自己啓発の支援の推進が必要である。

ウ 管理監督職を担う者の人材育成のため、女性職員が管理職選考を受けやすい環境整備や、昇任意欲の醸成に向けた一層の取組が必要である。

エ 管理職選考の改正の検討に当たっては、公平性及び透明性の担保、能力と努力が正当に評価される制度とすることが必要である。

(4) 会計年度任用職員への対応

適正な制度の運用に向け、会計年度任用職員に対する人事評価の実施や会計年度単位での職の見直し等に留意する必要がある。

(5) 保育教諭等への対応

引き続き保育教諭等という新たな職の在り方を統一的に整理するための検討が必要である。

2 勤務環境の整備等

(1) 多様で柔軟な働き方

ア テレワークは、働き方改革を推進していく上で有効であるため、解決策を講じながら、区の業務特性を考慮し、導入及び定着に向けた取組を進めていく。

イ 時差勤務制度については、働き方の選択肢の一つとして、また、通勤混雑緩和にもつながるものとして、制度を一層活用する。

(2) 仕事と家庭の両立支援

ア 国による諸制度の改正も視野に入れながら、制度の検討及び規定の整備を行い、仕事と家庭の両立支援を今まで以上に推し進める必要がある。

イ 男性職員の育児休業の取得促進に向けては、男性職員の取得率は年々上昇し、目標値 30%を特別区全体で達成しているものの、育児休業の取得期間は、女性職員の取得者より短期間となっているため、個々のライフプランに合わせ、希望する職員誰もが育児休業を取得しやすい職場風土を醸成する必要がある。

ウ 不妊治療と仕事との両立に向けて、不妊治療のための休暇の創設を検討する必要がある。

エ 会計年度任用職員も育児や介護と仕事を両立した働き方が実現されるよう、国の見直しを考慮しながら、両立を支援する制度を検討する必要がある。

(3) 長時間労働の是正及び年次有給休暇等の取得促進

ア 時間外・休日労働に関する協定を踏まえた適切な労働時間の管理が求められる一方で、依然として長時間の超過勤務が恒常的に発生しており、より一層、超過勤務の縮減に向けた取組を進める必要がある。

イ 新型コロナウイルス感染症への対応は、無定量に超過勤務に依存するのではなく、要因の整理及び分析を行い、業務の簡素化、他部署からの応援、職員の増員等、様々な対策を講じて超過勤務縮減に努めることが必要である。

ウ 教育現場の多忙化解消が喫緊の課題となっている。教職員の働き方の意識改革を推進し、業務負担の軽減や長時間勤務の是正への対策を講じることが必要である。

(4) メンタルヘルス対策の推進

ア 多くの職員が新型コロナウイルス感染症へ従事する状況や在宅勤務の影響など、メンタルヘルスに対する新たな課題への対応が必要である。

イ 心の健康問題により休職した者が職場復帰した後に、再発して再び休職することへの対策が必要である。

ウ 管理監督者から積極的に声掛けを行い、十分に話を聞くなどして、早期発見及び早期対応することが重要である。

(5) ハラスメントの防止対策

各職員が研修を通じてハラスメントについて正しく理解し、自らの普段の言動を見返すなど、意識の向上に努めるほか、組織全体で問題意識を共有し、ハラスメント発生の際には、組織の問題として迅速に対応することが重要である。

3 区民からの信頼の確保

職員による不祥事の発生は、区政に対する信頼を損なうばかりか、有為な人材の確保を阻害して、区民に対する行政サービスの提供に影響を及ぼすため、未然に防ぐ必要がある。

働き方の変化、業務内容の多様化、細分化、複雑化が進むとともにDX進展の中で、業務プロセスの可視化、効率化等を一層推進し、前例にとられない業務変革に取り組み、能力を十分に発揮できる職場環境の整備が必要である。

【定年引上げに関する意見】

1 高齢層職員の能力及び経験の活用

少子高齢化に伴い若年労働力人口の減少が続く中、複雑・高度化する行政課題へ対応し、質の高い行政サービスの提供を継続していくためには、高齢層職員の能力、豊富な知識・経験を最大限活用することが不可欠である。

2 法改正による定年の引上げ

改正国家公務員法及び改正地方公務員法により、公務員の定年が原則として65歳に引き上げられる。任命権者においては、定年引上げとそれに伴う新たな制度等の円滑な導入を図る必要がある。

(1) 60歳を超える職員の任用

役職定年制については、特別区の任用実態を十分考慮し、その制度趣旨を的確に踏まえて円滑な導入を図り、事務事業の実施や区民へのサービス提供に影響を及ぼすことのないよう留意する必要がある。

(2) 60歳を超える職員の給与

当分の間、60歳を超える職員の給料は、60歳前の7割水準に設定することが適当と考える。

(3) 高齢者部分休業

任命権者においては、高齢層職員の勤務形態の選択肢を広げ、仕事との両立を支援する観点から高齢者部分休業の導入について検討する必要がある。

3 今後の高齢層職員の在り方

在職期間の長期化に伴う60歳前職員のキャリア形成やモチベーションの維持・向上を強化する取組の検討を進めていくとともに、新たな定年制度の運用状況、国における今後の検討の状況、民間企業における高齢期雇用や給与の動向等を注視し、高齢層職員の任用や給与といった処遇の在り方について、引き続き研究していく。