

令和5年11月14日
総務部

令和5年 特別区人事委員会勧告の概要について

1 特徴

- (1) 職員の給与が民間従業員の給与を下回っている状況にあることから、その公民較差3,722円(0.98%)の解消のため、初任給及び若年層に重点を置きつつ、全ての級及び号給について給料月額を引上げ
- (2) 職員の特別給(期末・勤勉手当)が民間従業員の特別給を0.09月分下回っている状況にあることから、特別給を0.1月分引上げ(現行4.55月→4.65月)
- (3) 上記(1)(2)により、特別区職員の平均年間給与は、約10万2千円の増
- ※ 「特別区職員の平均年間給与」は、民間給与との比較を行った職員(行政職給料表(一)が適用される事務・技術職員(新規採用を除く))についての令和5年4月1日現在の数値

2 国及び東京都の勧告状況

【月例給】

区 分	特別区 (R5. 10. 11)	東京都 (R5. 10. 13)	国 (人事院) (R5. 8. 7)
公民較差	3,722円 (0.98%)	3,569円 (0.88%)	3,869円 (0.96%)
現行平均給与	379,462円	406,313円	404,015円
平均年齢	38.9歳	41.6歳	42.4歳
改定内容	引上げ	引上げ	引上げ

【特別給(期末・勤勉手当)】

区 分	特別区 (R5. 10. 11)	東京都 (R5. 10. 13)	国 (人事院) (R5. 8. 7)
支給月数	4.65月 (0.10月) (現行4.55月)	4.65月 (0.10月) (現行4.55月)	4.50月 (0.10月) (現行4.40月)

3 改定の内容

項 目	主な内容	実施時期
給料表	① 公民較差を解消するため、若年層の職員に重点を置きつつ、全ての級及び号給について給料月額の引上げ ② 初任給について、人材確保の観点、民間企業や国における初任給の動向等を踏まえて引上げ	令和5年4月1日
特別給 (期末・勤勉手当)	① 現行4.55月→4.65月に引上げ(0.1月分引上げ) ② 引上げ分について、一般職員は勤勉手当に割り振り、管理職員は期末手当及び勤勉手当に均等に配分	改正条例の公布の日

4 その他の主な意見等について

項目	内容
人事・給与制度に関する意見	
人事・給与制度	<ul style="list-style-type: none"> ○未来を切り拓く人材の確保と育成 ○時代に応じた採用制度の見直し <ul style="list-style-type: none"> ・将来を見据えた人材確保・育成策の検討 ・採用環境を踏まえた採用試験・選考の実施 ・採用PR等の戦略的な展開 ・障害者の雇用促進 ・自治体DXの推進に向けた人材の確保と育成 ・専門人材の活用 ○人材の育成 <ul style="list-style-type: none"> ・人事評価制度の適切な運用 ・管理職の確保と育成 ・女性活躍の推進 ・高年齢層職員の能力及び経験の活用 ○行政系人事・給与制度改正における現状と課題 <ul style="list-style-type: none"> ・制度改正のねらいと取組状況 ・若年層職員の昇任意欲の醸成 ・知識・経験が豊富な職員の活躍促進 ・差額支給解消に向けた具体的取組の実施
勤務環境の整備等に関する意見	
誰もが活躍できる勤務環境づくり	<ul style="list-style-type: none"> ○職員のやりがいや意欲を高める環境づくり <ul style="list-style-type: none"> ・勤務環境の制度・整備等 ・仕事と生活の両立支援 ・性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性を尊重した勤務環境の整備 ○魅力ある職場の基礎となる勤務環境づくり <ul style="list-style-type: none"> ・客観的な方法による労働時間の状況の把握 ・長時間労働の是正 ・年次有給休暇の取得促進 ・メンタルヘルス対策の推進 ・ゼロ・ハラスメント対策
区民からの信頼の確保	<ul style="list-style-type: none"> ○コンプライアンス意識の醸成・向上 ○公平かつ厳正な懲戒手続の実践