

令和5年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要(令和5年10月11日)

本年のポイント

- 3,000円以上のベースアップは25年振り ※平成10年勧告以来
- 公民較差：3,722円(0.98%) ※いわゆる「ベア」に相当
 - 月例給：初任給、若年層に重点を置きつつ、全ての級及び号給で1,000円以上の引上げ
【初任給】Ⅰ類：8,000円増 Ⅲ類：6,000円増
 - 特別給(期末手当・勤勉手当)：年間の支給月数を0.1月引上げ(現行4.55月→4.65月)
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
 - 職員の平均年間給与は、約10万2千円の増(公民比較対象職員)

職員の給与に関する報告・勧告

I 職員と民間従業員との給与の比較

1 職員給与等実態調査の内容(令和5年4月)

職 員 数	民間従業員と比較した職員		
	職 員 数	平均給与月額	平 均 年 齢
56,381人	31,643人	379,462円	38.9歳

2 民間給与実態調査の内容(令和5年4月)

区 分	内 容
調査対象規模	企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所
事業所数	特別区内の1,112民間事業所を調査(調査完了658事業所)

3 公民比較の結果

○月例給

民間従業員	職 員	差
383,184円	379,462円	3,722円(0.98%)

(注) 民間従業員、職員ともに本年度の新卒採用者は、含まれていない

○特別給

民間支給割合	職員支給月数	差
4.64月分	4.55月	0.09月

4 本年の公民較差算出

本年の勧告に関しては、差額支給者を公民比較対象職員から除外して公民較差を算出する、一時的、特例的な措置を執り公民比較を行った結果、職員の給与が民間従業員の給与を下回っていた較差3,722円(0.98%)を解消するため、月例給を引き上げることとし、給料表を改定することが適当であると判断した。差額支給者を除外しない場合の公民較差は2,526円である。

5 差額支給

給料表の切替の際に特段の措置によって生じた差額支給については、着実な解消を図るべきものである。しかし、差額支給者の人数は昨年4月1日時点の1,147人に対し、本年4月1日時点で864人、減少数は283人、任用面により差額支給が解消されたのは昇任者の24人で約8%に過ぎず、解消に向けての十分な措置が講じられたとは言えない状況である。任命権者においては、引き続き、差額支給の着実な解消に向けて、より一層の積極的な取組を講じられたい。

Ⅱ 改定の内容

1 給料表

(1) 行政職給料表（一）

- ・初任給について、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
- ・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引上げ

	現行給料月額	改定後給料月額	改 定 額
I 類	188,200 円	196,200 円	8,000 円
III 類	152,100 円	158,100 円	6,000 円

(2) その他の給料表等

- ・その他の給料表は、行政職給料表（一）との均衡を考慮した改定
- ・定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額は、各級の改定額を踏まえ、所要の引上げ

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 4.55 月→4.65 月）
- ・支給月数の引上げ分については、民間の状況等を考慮し、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

3 実施時期

- ・月例給：令和 5 年 4 月 1 日 特別給：条例の公布の日

（参考 1）公民較差解消による配分

給 料	諸 手 当	はね返り	計
3,102 円	0 円	620 円	3,722 円

（参考 2）公民較差に基づく給与改定による平均年間給与の増加額（公民比較対象職員）

改定前	改定後	差
約 6,341 千円	約 6,443 千円	約 102 千円

人事・給与制度に関する意見

(1) 未来を切り拓く人材の確保と育成	・変化が激しく、複雑化・高度化する社会情勢を見据えた的確な対応が求められる ・職員の知識と経験等を最大限に活かすとともに、未来を切り拓く人材の確保と採用後の育成が不可欠
(2) 時代に合った採用制度の見直し	■将来を見据えた人材確保・育成策の検討 ・持続的に魅力ある職場づくりを進めることで、有為な人材の確保につなげることができる ・民間の動向も踏まえた採用制度の改善のみならず、選考に関する基準や任命権者への委任の在り方等についても研究 ・主体的・積極的に取り組めるキャリア形成に必要な研修とともに、特別区の特性を活かした研修を実施し、互いに高め合うことが重要 ■障害者の雇用促進 ・法定雇用率（2.6％）を達成した区は 13 区。法改正により、令和 8 年 7 月には 3.0％となることから更に障害者雇用を強力に推し進めることが必要 ・常勤職員雇用のみならず多様な雇用形態促進、能力を発揮できる職場環境整備が必要

	■自治体DXの推進に向けた人材の確保と育成 ・複雑化・高度化する社会のニーズに応えるためには、専門知識をもつ人材の確保は必須であり、事務「ICT」職員、一般任期付職員、会計年度任用職員等の多様な雇用形態の活用が重要 ・全職員のデジタルリテラシー向上のためのスキルアップ研修等の実施 ■専門人材の活用 ・行政が担うべき分野の拡大に伴い、専門的な知識や有為な人材確保が必要 ・一般任期付職員の活用とともに、特定任期付職員の制度導入の検討が必要
(3) 人材の育成	■人事評価制度の適切な運用 ・管理職への本人開示制度の整備及び評価者研修の確実な実施が必要 ・全ての昇任選考等における複数年度の人事評価の活用により、選考の精度を高めることが必要 ■管理職の確保と育成 ・安定した区政運営を進めるため、管理職を担う人材を計画的に確保・育成 ・種別Ⅰ類は、中長期的に区政運営を担う人材、種別Ⅱ類は、即戦力として期待 ■女性活躍の推進 ・女性職員の活躍に向けた適切な目標管理、能力のある職員の登用を積極的に進める ・昇任への不安解消に向けたサポートや職場風土の醸成に資する取組の推進
(4) 行政系人事・給与制度改正における現状と課題 ～制度改正から5年～	■職員構成の変化 ・主任職の割合は減少、主査の割合は増加 ・主任職及び係長職の30歳台職員の登用が進む ・係長職の拡大とともに、課長補佐・管理職の確保へつなげる ■若年層職員の昇任意欲の醸成 ・主任職昇任選考（種別A）受験率の減少（平成29年度69.4%⇒令和4年度52.2%） ・主任職が係の中心的な役割を担い、キャリア形成のための最初の一步にあたることを意識させながら、昇任意欲の醸成を行うことが必要 ・若年層職員の増加を踏まえ、昇任へのモチベーション維持・向上のための試験制度の工夫や主任職の定数管理に留意 ■知識・経験が豊富な職員の活躍促進 ・50歳台職員については、係長職が増える一方、主任職に多く留まる ・知識や経験が豊富な職員の活躍を促すため、能力を発揮できる環境整備が必要 ・特に主任職は、主要な職員の年齢構成が30歳台から50歳台と幅が広く、能力を発揮できる役割の設定等、実態に応じた職の在り方について検討が必要 ・給与面においては、行（一）2級において高位号給職員の人数が増加していることに留意（特に最高号給適用者）。職員の平均給与が高くなり、公民比較において影響を及ぼす ■差額支給解消に向けた具体的取組の実施 ・差額支給者は令和5年時点864人まで減少。解消に向け積極的かつ具体的な取組が必要 管理職, 4.1% 課長補佐, 5.2% 係長, 11.1% 主査, 5.4% 主任, 43.1% 1級職, 31.2% H29.4.1 管理職, 3.7% 課長補佐, 5.2% 係長, 11.2% 主査, 7.5% 主任, 33.3% 1級職, 39.1% R4.4.1 主査 2.1ポイント増 主任 9.8ポイント減 1級職 7.9ポイント増 (注) H29の課長補佐は総括係長、主査は係内主査、主任は主任主事、1級職は旧1・2級職

▶▶ 適正な職員構成や職の在り方の検討が必要

勤務環境の整備等に関する意見

(1) 誰もが活躍できる勤務環境づくり	・ライフスタイルや働き方に対する価値観の多様化に伴い個性や事情が配慮される職場の環境づくりを推進 ・多様な働き方の選択で、個人の生活の豊かさ、仕事の質と組織全体の効率性・生産性を高める ■職員のやりがいや意欲を高める環境づくり (勤務環境の制度・整備等) ・テレワーク及び時差勤務制度の利用拡大、希望するときに利用できる環境整備促進 ・フレックスタイム制及び勤務間インターバル制度導入の検討が必要 (仕事と生活の両立支援) ・誰もが性別にかかわらず仕事と生活を両立するための支援制度が必要 ・性別による役割意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を変え、誰もが働きやすい環境を整備するために、まずは、男性職員の育児への更なる参加を促進していくことが必要 ・男性職員の育児休業取得率は61.1%、各区における取得率には差がある (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) ・正しい知識を持ち、理解を更に深めていくことが必要 ■魅力ある職場の基礎となる勤務環境づくり (客観的な方法による労働時間の状況の把握) ・職員の労働時間の客観的な把握は法的義務 ・職員の出勤・退勤時刻をタイムカード等により記録していない区（常勤職員2区、会計年度任用職員7区）は、直ちに対策を講ずることが必要 (長時間労働の是正) ・長時間労働の是正は重要。ICTを活用した業務効率化、人員の配置等の方策を駆使し、超過勤務縮減 ・教職員の長時間労働是正は喫緊の課題。各教育委員会は、実効性の伴う対策が必要 (年次有給休暇の取得促進) ・国の目標値である取得率70%以上を目安に目標値設定と取得促進対策が必要 ・平均取得日数は全区で14日を上回っているが、職層別に差があり管理職の率先取得を推進 (メンタルヘルス対策の推進) ・病気休職者数のうち心の健康問題による割合は、80%を超え高水準で推移 ・管理職の役割が重要。対応能力を向上させる研修の実施が必要 ・職員のセルフケアが未然防止に有効、そのための研修が必要 (ゼロ・ハラスメント対策) ・根絶の第一歩は正しい知識と理解。全職員の定期的な研修受講が必要 ・区の外部にも相談窓口を設置するなど、相談体制を拡充
(2) 区民からの信頼の確保	・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