

平成30年特別区人事委員会勧告の取扱いについて

本年の特別区人事委員会勧告は、近年の緩やかな景気回復基調を反映して、国や東京都、政令指定都市を始めとする多くの地方公共団体が引上げ勧告となる中、勤勉手当を0.1月引き上げる一方、給料表については平均2.46%に及ぶ過去に例のない大幅な引下げとなり、非常に厳しいものとなった。

特別区長会は、本年の人事委員会勧告の取扱いについて、勧告制度の趣旨を踏まえるとともに、国や他の地方公共団体の動向、特別区の置かれる諸状況を総合的に勘案し、慎重に検討した結果、「給料表」及び「勤勉手当の年間支給月数」の改定は実施しないこととした。

1 勧告の概要

- 公民較差（▲9,671円、▲2.46%）を解消するため、給料表を改定
- 特別給の年間支給月数を0.1月引上げ（現行4.5月→4.6月）、勤勉手当に割振り

2 勧告どおりの改定を実施しないこととした理由

- 特別区長会は、本年の人事委員会勧告の内容を検証した結果、引下げ勧告となったのは、高度化・複雑化する区政課題に対応する組織力の向上を目指して、30年振りに実施した行政系人事・給与制度の抜本的な改正の過渡期に生じた一過性の歪みが主な要因であると考えている。
- 人事委員会勧告どおり、給与改定を実施する場合には、行政系人事・給与制度の改正の円滑な実施に重大な支障が生じるほか、民間企業を始め、国や多くの地方公共団体において給与水準の引上げが見込まれる中で（別表）、有為な人材の確保がより厳しくなる恐れがあり、かつ、引下げの影響は特別区の常勤職員のみならず、多方面に及ぶことも懸念される。
- このほかにも、職員の給与は、公務としての近似性・類似性を重視し、国家公務員の給与水準に準ずることを基本に、他の地方公共団体の給与制度との均衡を図ることが求められている。現在の特別区の給与水準は、国家公務員の給与水準と概ね均衡した状況にあるほか、多くの地方公共団体においても給与水準の引上げが見込まれる現在の情勢についても考慮する必要がある。
- このような特別区を取り巻く状況、国や他の地方公共団体との均衡の観点から総合的に判断し、慎重に検討を重ねた結果、本年の人事委員会勧告の取扱いについては、給料表及び勤勉手当の年間支給月数の改定は実施しないこととしたものである。

3 今後の対応策

- 特別区全体の方向性として、適正な管理監督職の確保を図るため、全ての区において係長職の拡大を行うこととしていることから、各区において係長職の拡大を図っていく。
- 本年の勧告内容を受けて、特別区長会として、人事委員会が中立・専門的な第三者機関であることを踏まえた上で、行政系人事・給与制度改革に伴う現在の給与制度適用の実態を十分に斟酌した上で、来年の公民比較方法について検討するよう人事委員会に伝えていく。

【別表】 国・都・政令市の勧告状況

| 団 体 | 例月給 | | | 初任給 (若年層引上げ含む) |
|-----|-----------------------|------------------------|----------|-------------------|
| | 引上げ | 据置き | 引下げ | |
| 特別区 | — | — | (▲2.46%) | 据置き |
| 国 | (0.16%) | — | — | 引上げ |
| 東京都 | — | (0.03%) | — | 引上げ |
| 政令市 | 14 団体 (0.03~0.36%) | 6 団体 (▲0.02~▲0.03%) | — | 14 団体で引上げ |