

平成22年 特別区人事委員会勧告の概要

〔本年の勧告のポイント〕

- 1 月例給与、期末手当・勤勉手当（ボーナス）ともに引下げ
 - 職員給与が民間給与を上回っており、公民較差（△1,259円、△0.30%）を解消するため、給料表の引下げ改定
 - 期末手当・勤勉手当（ボーナス）の引下げ（△0.2月分 現行4.15月分→3.95月分）
- 2 地域手当の支給割合の見直し

現行の17%から18%に引き上げ、引上げ分と同率程度、給料月額を引下げ
- 3 幼稚園教育職員の給与制度

人事・給与制度の改正に伴い新たな給料表を策定

◎職員の平均年間給与は、約△10万8千円（△1.6%）

職員の給与に関する報告（意見）・勧告

I 職員と民間従業員との給与の比較

1 民間給与実態調査の内容（平成22年4月）

区分	内容
調査対象規模	企業規模50人以上で、かつ事業所規模50人以上の事業所
事業所数	特別区内の958民間事業所を实地調査（調査完了777事業所）

2 職員給与等実態調査の内容（平成22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	平均年齢
61,039人	30,605人	420,461円	43.8歳

3 公民比較の結果

○月例給与

民間従業員	職員	差
419,202円	420,461円	△1,259円（△0.30%）

（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

○特別給の年間支給月数

民間従業員	職員	差
3.97月分	4.15月分	△0.18月分

II 改定の内容

1 給料表

- ・公民較差の解消のため、給料月額を引下げ
- ・地域手当の支給割合の引上げ分（1%）と同率程度、給料月額を引下げ
- ・I類初任給までの号給等の給料月額は据置き
- ・医療職給料表（一）は、医師の処遇確保の観点から引下げ改定なし

2 地域手当の支給割合の改定

- ・17%から18%（本則）に引上げ

3 行政職給料表（一）の初任給

- ・I類（大学卒程度）、III類（高校卒程度）ともに据置き

4 配分

	地域手当の支給割合の変更に伴う配分	平成22年較差解消による配分	合計
給料	△3,004円	△1,067円	△4,071円
諸手当	-	-	-
地域手当	3,514円	-	3,514円
はね返り	△510円	△192円	△702円
計	0円	△1,259円	△1,259円

5 期末手当・勤勉手当

- ・民間における特別給の支給状況、人事院勧告や他の地方公共団体の動向を勘案し、年間の支給月数を現行4.15月分から3.95月分に0.2月分引下げ

○年間支給月数（再任用職員以外の職員の場合）

		現行	勧告
一般職員	期末手当	2.75月分	2.60月分
	勤勉手当	1.40月分	1.35月分
	計	4.15月分	3.95月分
管理職員	期末手当	2.35月分	2.20月分
	勤勉手当	1.80月分	1.75月分
	計	4.15月分	3.95月分

（参考1）改定による平均年間給与の減少額（公民比較対象職員）

改定前	改定後	差
約6,862千円	約6,754千円	約△108千円（△1.6%）

2010年特別区人事委員会勧告に関する声明

2010年10月12日 東京清掃労働組合

特別区人事委員会は10月12日、各区議会議長と各区長に対して「職員の給与に関する報告及び勧告」を行った。月例給

政の第一線で住民サービスの向上に奮闘する職員に与える影響は測り知れないものがある。

とし、公的年金の支給開始年齢の引き上げに伴う定年延長に言及している。

・30%、金額で1、259円 職員給与が民間給与を上回っており、これを解消するための引下げ改定というものである。また、期末手当・勤勉手当について、年間支給月数を0.20月分引き下げ、現行4.15月分を3.95月分という内容で、これらにより特別区職員の平均年間給与の減少は、約10万8千円となり、区

その他、給与構造の改革として地域手当の支給割合を現行17%から18%に引き上げ、引上げ分（1%）と同率程度、給料月額を引き下げるとしている。

特別区人事委員会勧告は、2010年春闘結果を精確に反映したものとはいえず、人事院勧告（マイナス0.19%、757円、平均年間減収9.4万円）を上回るマイナス勧告となっている。大幅な一時金削減も国・人事院に追随するもので、日本一生計費の高い首都圏で暮らす特別区職員の生活実態を考慮してはいないばかりか、職員の利益保護という第三者機関としての役割を放棄する極めて不満な勧告

また、報告（意見）では「人材活用（高齢職員の活用）」として、「高齢職員の活用による組織活力の維持・向上が必要」「国や他の地方公共団体の動向を注視しつつ、特別区職員の実態を踏まえ検討」

また、報告（意見）では「人材活用（高齢職員の活用）」として、「高齢職員の活用による組織活力の維持・向上が必要」「国や他の地方公共団体の動向を注視しつつ、特別区職員の実態を踏まえ検討」

また、2011年度をもつて級格付け制度が廃止となる。組合員の長年の経験

と言わざるを得ない。また、公民較差相当分を本年度中に支給される期末手当の額から減ずる「所要の調整を実施」としたことは、「不利益不遡及の原則」からも認めがたく、強い不満と怒りを表明する。現業系職員の賃金改定は、団体交渉によって確定する。今回の勧告に影響されることなく、清掃事業の特殊性や困難性を踏まえた給料表を早期に提示し、十分な協議を尽くすことを求めるものである。昨年の賃金確定闘争で、保障額表から現業職給料表への切り替えを実現させた。しかし、引き続き長期に亘って号給調整を受ける組合員や、最高号給を超えた組合員が多く存在する。これらの課題について明らかにするとともに改善を求める。

また、2011年度をもつて級格付け制度が廃止となる。組合員の長年の経験と言わざるを得ない。また、公民較差相当分を本年度中に支給される期末手当の額から減ずる「所要の調整を実施」としたことは、「不利益不遡及の原則」からも認めがたく、強い不満と怒りを表明する。現業系職員の賃金改定は、団体交渉によって確定する。今回の勧告に影響されることなく、清掃事業の特殊性や困難性を踏まえた給料表を早期に提示し、十分な協議を尽くすことを求めるものである。昨年の賃金確定闘争で、保障額表から現業職給料表への切り替えを実現させた。しかし、引き続き長期に亘って号給調整を受ける組合員や、最高号給を超えた組合員が多く存在する。これらの課題について明らかにするとともに改善を求める。

東京清掃労働組合