

令和7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14,860円(3.80%)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0.07月分下回っている状況にあることから、特別給を0.05月分引上げ(現行4.85月→4.90月)
- (3) 上記(1)(2)により、特別区職員の平均年間給与は、約27万6千円の増
- (4) 管理職の給料表を見直し

※公民比較方法の見直し：月例給及び特別給ともに公民比較の対象企業規模を100人以上(従来は50人以上)とする見直しを実施

2 国及び東京都の勧告状況

【月例給】

| 区 分 | 特別区 (R7.10.14) | 東京都 (R7.10.17) | 国 (人事院) (R7.8.7) |
|--------|------------------|------------------|------------------|
| 公民較差 | 14,860 円 (3.80%) | 13,580 円 (3.24%) | 15,014 円 (3.62%) |
| 現行平均給与 | 391,462 円 | 418,577 円 | 414,480 円 |
| 平均年齢 | 38.6 歳 | 41.3 歳 | 41.9 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 (R7.10.14) | 東京都 (R7.10.17) | 国 (人事院) (R7.8.7) |
|------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 支給月数 | 4.90月 (0.05月) (現行4.85月) | 4.90月 (0.05月) (現行4.85月) | 4.65月 (0.05月) (現行4.60月) |

3 改定等の内容

| 項 目 | 主な内容 | 実施時期 |
|------------------|--|---------------|
| 給料表 | ① 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 ② 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 | 令和7年4月1日 |
| 特別給 (期末・勤勉手当) | ① 現行4.85月→4.90月に引上げ(0.05月分引上げ) ② 引上げ分については、民間の状況等を考慮し、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 |
| 給料表 (管理職) | ① 5級(課長級)の初号近辺の号給をカットし、給料月額を引上げ ② 6級(部長級)の初号の給料月額を引き上げつつ、給料月額を刻みの大きい簡素な号給構成に見直し | 令和8年4月1日 |

4 その他の主な意見等について

| | |
|---|---|
| <p>【人事・給与制度に関する意見】</p> <p>○時代に応じた採用制度の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・将来を見据えた人材確保策の検討 ・採用環境を踏まえた採用制度の実施 ・採用PR等の戦略的な展開 ・障害者の雇用促進 <p>○人材の育成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人事評価制度の適切な運用 ・職員の組織的かつ計画的な人材育成 ・管理職・係長職の育成、女性活躍の推進 ・高年齢層職員の能力及び経験の活用 | <p>【勤務環境の整備等に関する意見】</p> <p>○誰もが活躍できる勤務環境づくり</p> <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（勤務環境の制度・整備等、仕事と生活の両立支援） ・魅力ある職場の基礎となる勤務環境づくり（長時間労働の是正、メンタルヘルス対策の推進、ハラスメントの根絶） <p>○区民からの信頼の確保</p> |
|---|---|