令和２年１２月１６日
総 務 部 職 員 厚 生 課

令和２年　特別区人事委員会報告の概要について

１　特徴

月例給の改定を行わない。

職員の給与が民間従業員の給与を１５７円（０．０４％）上回っている状況であるが、この較差は僅少であり、おおむね均衡していると言えるものであって、給料表や諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、月例給の改定を行わないことが適当。

２　国及び東京都の報告・勧告状況

【月例給】

区　分	特別区（R2.12.3）	東京都	国（人事院）（R2.10.28）
公民較差	△157 円（△0.04％）	別途必要な報告・勧告を予定	△164 円（△0.04％）
現行平均給与	380,961 円		408,868 円
平均年齢	39.1 歳		43.2 歳
改定内容	据え置き		据え置き

【特別給（期末・勤勉手当）】

区　分	特別区（R2.10.23）	東京都（R2.10.30）	国（人事院）（R2.10.7）
支給月数	4.60月（△0.05月）（現行4.65月）	4.55月（△0.10月）（現行4.65月）	4.45月（△0.05月）（現行4.50月）

３　令和２年の公民較差算出

行政系人事制度の改正に伴う差額支給者（給料月額が各級の最高号給の金額を超えて差額を支給されている職員）である１，８１８人（令和２年４月１日現在）について、特例的な措置として、公民比較から除外して算出した。

（差額支給者を除外しない場合の公民較差は、△３，０７１円。）

４　その他の主な意見について

項目	内　容
人事・給与制度	○行政系人事制度改正の結果及び検証 ・管理監督職の多数を占める高齢層職員の退職や３０歳台中盤から４０歳台中盤の管理監督職の少ない状況においては、管理監督職の更なる拡充に向け、取組を一層進める必要 ○人材の確保 ・採用環境の変化に対応できる人材確保策 ・採用ＰＲ等の戦略的な展開 ○人材の育成 ・人事評価制度の適切な運用 ・若年層職員の組織的かつ計画的な人材育成 ・管理監督職を担う者の人材育成 ○高齢層職員の能力及び経験の活用 ○会計年度任用職員への対応 ○保育教諭等への対応
勤務環境の整備等	○多様で柔軟な働き方 ○仕事と家庭の両立支援 ○長時間労働の是正及び年次有給休暇等の取得促進 ○メンタルヘルス対策の推進 ○ハラスメントの防止対策