

令和6年特別区人事委員会等勧告概要について

👉 特別区人事委員会等の「職員の給与に関する報告」の概要について報告する。

概 要

1 内 容

【本年のポイント】

■ 月例給

公民較差11,029円（2.89%）※いわゆる「ベア」に相当
初任給、若年層に重点を置きつつ、全ての級及び号給で引上げ

■ 特別給（期末手当・勤勉手当）

年間の支給月数を0.2月引上げ（現行4.65月→4.85月）
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26万7千円の増（公民比較対象職員）

■ 扶養手当

配偶者等に係る手当を廃止し、子に係る手当額を引上げ（3年間で段階的に実施）

2 国及び東京都との比較

区 分	特別区人事委員会勧告	東京都人事委員会勧告	国・人事院勧告
公民較差	11,029円	10,595円	11,183円
改定率	2.89%	2.59%	2.76%

※詳細は別紙のとおり

令和6年特別区人事委員会等勧告概要について

区 分 (勧告日)		特別区人事委員会勧告 (令和6年10月9日)	東京都人事委員会勧告 (令和6年10月18日)	国・人事院勧告 (令和6年8月8日)
公民較差		11,029円	10,595円	11,183円
改 定 率		2.89%	2.59%	2.76%
平均給与		382,163円	408,830円	405,378円
平均年齢		38.8歳	41.5歳	42.1歳
給 与 に 関 する 報 告 ・ 勧 告	給 料 表	・初任給の引上げ Ⅰ類23,800円、Ⅲ類23,900円 ・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引上げ ・定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額については、各級の改定額を踏まえ、所要の引上げ改定 ※公民較差算出にあたり、特例的に差額支給者を公民比較から除外。差額支給者を除外しない場合の公民較差は10,268円	・初任給の引上げ Ⅰ類B29,300円、Ⅱ類29,300円、Ⅲ類27,900円 ・人材確保の観点から初任層に重点を置きつつ、職務の級の職責差を一層給与へ反映させる観点から、各級においてメリハリをつけた改定 ・定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額は、各級の改定状況を踏まえ引上げ改定	・初任給の引上げ 総合職試験（大卒程度）29,300円 一般職試験（大卒程度）23,800円 一般職試験（高卒者）21,400円 ・若年層に特に重点を置きつつ、おおむね30歳台後半までの職員に重点を置いて、全ての職員を対象に全俸給表を引上げ改定
	勤 期 勉 手 当 当	・年間支給月数の引上げ 4.65月 → 4.85月（+0.20月） （引上げ分は期末手当及び勤勉手当に0.10月分ずつ均等に配分）	・年間支給月数の引上げ 4.65月 → 4.85月（+0.20月） （引上げ分は期末手当及び勤勉手当に0.10月分ずつ均等に配分）	・年間支給月数の引上げ 4.50月 → 4.60月（+0.10月） （引上げ分は期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分）
	時 実 期 等 施	・給料表の改定は令和6年4月1日に遡及して実施 ・期末手当及び勤勉手当は条例の公布の日から実施	・給料表の改定は令和6年4月1日に遡及して実施 ・期末手当及び勤勉手当は令和6年12月支給から実施	・俸給表の改定及び期末手当・勤勉手当の改定は令和6年4月1日に遡及して実施 ・寒冷地手当は、手当額改定を令和6年4月1日から実施、支給地域改定を令和7年4月1日から実施
	給 与 構 造 の 改 定 等	【扶養手当の見直し】 配偶者又はパートナーシップ関係の相手方に係る手当を廃止、子に係る手当額を引上げ 配偶者等： 6,000円→ 廃止 子： 9,000円→10,500円 （令和7年4月1日から3年間で段階的に実施）	【給与の改定】 ・医師等の処遇を確保する観点から初任給調整手当の支給限度額を315,200円に引上げ（令和6年4月1日に遡及して実施） 【諸手当等の制度改正】 ・配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る手当額を増額 ・通勤手当の上限を月150,000円に引上げ。新幹線通勤の要件緩和	【給与制度のアップデート】 ・地域手当を都道府県単位に広域化 ・通勤手当の上限を月150,000円に引上げ。新幹線通勤の要件緩和 ・配偶者に係る扶養手当を廃止、子に係る手当を増額 【寒冷地手当の改定】 民間の同種手当の支給額を踏まえ、月額を11.3%引上げ。新たな気象データに基づき、支給地域を改定
そ の 他	主 な 内 容	【人事・給与制度、勤務環境の整備等に関する意見】 人事・給与制度 ・未来を切り拓く人材の確保と育成 ・時代に応じ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 ・採用環境を踏まえた採用試験・選考の実施 ・採用PR等の戦略的な展開 ・障害者の雇用促進 ・専門人材の活用 ・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 ・管理職を担う者の人材育成 ・女性活躍の推進 ・時代に適応した組織マネジメントの確立 ・高年齢層職員の能力及び経験の活用 勤務環境の整備等 ・仕事と生活の両立支援 ・長時間労働の是正 ・年次有給休暇の取得促進 ・メンタルヘルス対策の推進 ・ゼロ・ハラスメント対策 【特定任期付職員採用制度についての意見の申出】 制度の導入に当たり、給料表及び期末手当・勤勉手当等の取扱いについて意見の申出	【人事制度及び勤務環境等に関する報告（意見）】 多様な人材の確保・育成・活躍の推進 ・人材確保・育成に向けた取組 ・女性の活躍推進 ・誰もが活躍できる都庁の実現 働き方改革と勤務環境の整備 ・ライフ・ワーク・バランスの推進 ・職員の勤務環境の整備 公務員としての規律の徹底・職員が求められる行動	【公務員人事管理に関する報告】 多様で有為な人材の確保 ・人材確保に資する処遇の改善 ・採用手法の更なる見直し ・民間企業などからの多様な人材の積極的誘致 職員の成長支援と組織パフォーマンス向上 ・自律的・主体的なキャリア形成支援 ・役割・活躍に応じた処遇の実現 ・円滑な配置等のための処遇面の取組 ・人事管理のデジタル化 Well-beingの実現に向けた環境整備 ・時代に即した働き方の推進等 ・仕事と生活の両立支援の拡充 ・職員のWell-beingの土台づくりのための取組 ・多様なワークスタイル・ライフスタイル選択を可能とするための処遇面の取組