

追加資料（２）

令和 6 年 1 1 月 5 日
あきる野市特別職報酬等審議会

<追加資料一覧>

(資料番号)

(資料名)

- 1 (訂正資料) 議員の報酬等について
- 2 平成2年人事院勧告(国)(一部抜粋)
- 3 平成2年東京都人事委員会勧告(一部抜粋)
- 4 令和6年東京都人事委員会勧告(概要)
- 5 議会・議員について(質問に対する回答)
- 6 東京都内市町村の地域手当について
- 7 あきる野市職員の期末・勤勉手当の支給に関する規則
- 8 東京都26市の所得割非課税対象者数
- 9 令和4年度決算状況(決算カード)

議員の報酬等について

1 報酬(1月当たり)

区分	報酬 (円)	所得税(甲欄) (円)	所得税(乙欄) (円)	支給額(甲欄) (円)	支給額(乙欄) (円)
議長	510,000	31,370	151,600	478,630	358,400
副議長	456,000	22,540	122,200	433,460	333,800
常任委員長	441,000	20,090	113,600	420,910	327,400
議会運営委員長	441,000	20,090	113,600	420,910	327,400
議員	433,000	19,210	108,500	413,790	324,500

※扶養親族等の数は0人で計算

2 期末手当(令和6年6月支給分)

計算方法・・・[報酬+(報酬×役職加算)]×支給月数×期間率

区分	報酬 (円)	役職加算 (%)	支給月数 (月)	期間率 (%)	期末手当 (円)	所得税(甲欄)※ (円)	所得税(乙欄) (円)	支給額(甲欄) (円)	支給額(乙欄) (円)
議長	510,000	20	2.325	100	1,422,900	232,445	435,834	1,190,455	987,066
副議長	456,000	20	2.325	100	1,272,240	207,833	389,687	1,064,407	882,553
常任委員長	441,000	20	2.325	100	1,230,390	200,997	376,868	1,029,393	853,522
議会運営委員長	441,000	20	2.325	100	1,230,390	200,997	376,868	1,029,393	853,522
議員	433,000	20	2.325	100	1,208,070	197,350	370,032	1,010,720	838,038

※扶養親族等の数は0人で計算

3 議員の税区分の内訳

甲欄適用者 16人

乙欄適用者 5人

給与及び週休二日制等に関する報告と 給与改定に関する勧告(全文)

衆議院議長 櫻内義雄 殿
参議院議長 土屋義彦 殿
内閣総理大臣 海部俊樹 殿

人事院総裁 弥富啓之助

人事院は、国家公務員法及び一般職の職員の給与等に関する法律の規定に基づき、一般職の職員の給与及び週休二日制等について別紙第一のとおり報告し、併せて給与の改定について別紙第二のとおり勧告する。

この勧告に対し、国会及び内閣が、その実現のため、速やかに所要の措置をとられるよう切望する。

別紙第一

報 告

はじめに

今日、我が国は、国際的に重要な役割を果たしていくことが期待されている一方、国内的には、国民生活の一層の充実と向上を図ることが求められているなど内外に多くの課題を抱えており、行政の果たすべき使命はますます増大している。これを担う公務員を高い士気の下に職務に専念させるためには、適正な勤務条件を確保することが重要であるが、公務員には、その地位の特殊性及び職務の公共性にかんがみ、労働基本権が制約されており、このため公務員給与の改定は、その代償措置として人事院の行う勧告に基づき実施されることとなっている。

人事院は、公務員給与の改定に当たって、従来から社会経済情勢全般の動向を踏まえて、公務員の給与を民間給与に均衡させることを基本としてきた。本年も公務員給与に関する判断材料を得るため、民間企業の給与を的確に把握することに努め、また、広く各界

別表第1 官民給与の較差

職 種	民間給与	公務員給与	行政職関係計の較差 ①-② (①-②)×100
行政職俸給表(一)関係	304,067円	295,387円	8,512円 (2.92%)
行政職俸給表(二)関係	272,539円	265,327円	
行政職関係計	300,461円 ①	291,949円 ②	

(注) 官民ともに、本年度の新規卒卒の採用者は含まれていない。

から意見聴取を行い、これらを様々な角度から検討し、勧告に臨むこととした。

1 職員の給与

人事院の給与勧告の対象となるのは、「一般職の職員の給与等に関する法律」の適用を受けるいわゆる非現業の国家公務員約五〇万人であり、これらの職員は、その従事する職務の種類に応じ、それぞれ行政職、専門行政職、税務職、公安職、海事職、教育職、研究職、医療職及び指定職の九種一七俸給表の適用を受けている。「平成二年国家公務員給与等実態調査」に基づき、これから職員のうち民間給与との比較を行っ

ため、従来どおりの調査を行うとともに、役職段階ごとの特別給の支給傾向を把握するための調査を行った。

3 官民給与の比較

(1) 官民給与の較差

前記の国家公務員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、公務員にあっては行政職、民間にあってはこれに相当する職種の者について、職務の種類別に、責任の度合、学歴、年齢等が同等であると認められる者同士の給与をそれぞれ対比させ精密に比較したところ、別表第1に示すとおり、民間給与が

別表第3 民間における住宅手当の支給状況

支給の有無	事業所割合(%)
支給	55.7
非支給	44.3
借家・借間居住者に対する住宅手当月額額の最高支給額の中位階層	(23,000円以上 24,000円未満)

(備考) 公務員の場合、住居手当の現行の最高支給限度額は、21,000円である。

別表第4 民間における通勤手当の支給状況

その1 交通機関利用者に対する支給状況

支給の有無	事業所割合(%)
支給	97.1
非支給	2.9

支給形態	事業所割合(%)
全額支給制	52.7
全額支給制以外	47.3
全額支給制の事業所における手当月額額の最高支給額の中位階層	(30,000円以上 31,000円未満)

(備考) 公務員の場合、現行の全額支給限度額は、30,000円である。

その2 交通用具使用者に対する支給状況

支給の有無	事業所割合(%)
支給	83.4
非支給	16.6

支給形態	事業所割合(%)
運賃相当額制	36.3
距離段階別定額制	55.9
一律定額制	5.0
その他	2.8

(注) 支給、非支給別の事業所割合は、通勤手当を支給する事業所を100としている。

職員の給与を一人当たり平均八、五二二円上回っていることが明らかとなった。さらに、全事業所の二一・〇%に当たる事業所において、本年四月に遡って定期昇給分を含め平均五・九%の賃金引上げが実施されることが明らかとなり、昇給率を勘案したその影響は二、二一六円と算定され、これを加えた官民給与の較差は一〇、七二八円(三・六七%)となる。

(2) 扶養(家族)手当

民間における家族手当(世帯手当等これに類するものを含む)の支給状況を調査した結果は別表第2に示すとおりであり、その支給額は職員の扶養手当の現行

ている行政職の職員すなわち行政職俸給表(一)・(二)の適用者約二五万人について、本年四月における給与の月額を算定すると、俸給二五、八八七円、扶養手当一〇、五二二円、調整手当二、九五八円、その他一六、五八二円、計二九、九四九円となる。これらの職員の年齢は平均四〇・二歳であり、また、扶養家族数は平均一・三人、男女別構成は男子八三・五%、女子一六・五%、学歴別構成は大学卒二六・八%、短大卒九・三%、高校卒五五・四%、中学卒八・五%となっている。

なお、大学教授、研究員、医師等を含めた職員全体についてみると、俸給二二、

別表第2 民間における家族手当の支給状況

扶養家族の構成	支給月額
配偶者	15,001円
配偶者と子1人	19,181円 (4,180円)
配偶者と子2人	22,883円 (3,702円)
配偶者と子3人	26,195円 (3,312円)

(注) 1 支給月額は、世帯手当等の額を含む。()内の金額は、子が1人増えることにより増加する額である。

2 支給月額は、家族手当が昭和63年以降改定された事業所について算出した。

(備考) 公務員の場合、扶養手当の現行支給月額は、配偶者については18,000円、配偶者以外については、1人目及び2人目それぞれ4,500円、3人目以下1人につき1,000円である。

2 民間給与の調査

六五七円、扶養手当一〇、七二二円、調整手当一四、一五二円、その他一七、五二七円、計三二、〇五七円となる。

本院は、職員の給与と民間給与との精密な比較を行うため、企業規模一〇〇人以上で、かつ、事業所規模五〇人以上である全国の約四万の民間事業所のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した約七、七〇〇の事業所について「平成二年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術及び技能・労務関係四五職種の約五五万人について、本年四月分として支払われた給与月額等の調査を行った。併せて、研究員、医師等四大職種の約六万人についても同様の調査を行った。なお、この調査の一環として、本年の春季給与改定のうち、支払は終わっていないが本年四月分給与に遡って実施することが確定しているものについて事業所単位に調査を行った。

また、公務における扶養手当・住居手当及び通勤手当の改定を検討するに当たっての参考とするため、民間事業所における家族手当・住宅手当及び通勤手当の支給状況について調査を行った。さらに、調査対象事業所における特別給の支給割合を算出する

支給額とおおむね均衡している。

(3) 住居(住宅)手当

民間における住宅手当の支給状況を調査した結果は別表第3に示すとおりであり、その支給額は職員の住居手当の現行支給額を上回っている。

(4) 通勤手当

民間における通勤手当の支給状況を調査した結果は別表第4に示すとおりであり、交通機関利用者についてみると、その支給額は職員の通勤手当の現行支給額とおおむね均衡している。

(5) 特別給

昨年五月から本年四月までの一年間に

別表第5 民間における特別給の支給状況

項目	区分		職員		作業員	
	上半期 (A ₁)	下半期 (A ₂)	円	円	円	円
平均所定内給与月額			274,343	216,874	217,686	
特別給の支給額	上半期 (B ₁)		669,173	440,637		
	下半期 (B ₂)		813,507	504,339		
特別給の支給割合	上半期 (B ₁ /A ₁)		月分 2.44	月分 2.03		
	下半期 (B ₂ /A ₂)		2.95	2.32		
年間の平均			5.34月分			

(注) 1 上半期とは平成元年5月から10月まで、下半期とは同年11月から平成2年4月までの期間をいう。
2 年間の平均は、特別給の支給割合を公務員の人員構成に合わせたものである。
備考 公務員の割合、現行の年間支給割合は、5.1月分である。

4

物価及び生計費

(1) 物価指数等

本年四月の消費者物価指数(総務庁統計局)は、昨年四月に比べ全国で二・五%の上昇となっている。

(2) 標準生計費

本院が前記家計調査及び国民栄養調査(厚生省)を基礎に算定した本年四月における全国の二人世帯、三人世帯及び四人世帯の標準生計費は、それぞれ一七

別表第6 民間における特別給の職務段階別、年齢階層別支給割合の指数

職務段階	事務部長	事務課長	事務係長	事務係員
年齢階層				
24歳以上28歳未満				97
28歳以上32歳未満				100
32歳以上36歳未満				101
36歳以上40歳未満			107	
40歳以上44歳未満		120	108	
44歳以上48歳未満	134	120	108	
48歳以上52歳未満	134	119		
52歳以上56歳未満	135			

(注) 所定内給与月額に対する年間の特別給の支給割合を、事務係員の支給割合を100として、職務段階別、主要年齢階層別に指数化したものである。

5 各界の意見

本院は、職員の勤務条件について検討するに当たっては、広く国民の意見に耳を傾けることが極めて重要であると考え、従来から各界の意見を聴取する場を設け、併せてそのような機会を通じて公務員の給与、勤務時間等について正確な理解が得られるよう努めてきたところである。本年も中央・地方を通じて、中小企業を含む民間企業の経営者、学識経験者をはじめ広く各界から意見を聴取した。

表明された意見によると、人事院勧告に基づき民間給与に準拠して公務員給与を決定する現行の方式は、客観性、納得性のある妥当な方式であるとの理解を得ていることが認められ、その上で職務の複雑性、困難性に応じたきめ細かな処遇を一層推進する必要があるとする意見や、最近の国家公務員採用試験の応募状況等を勘案して、公務に有為の人材を確保するためには、初任給その他の勤務条件の改善に積極的に取り組む必要があるとの意見が多数みられた。さらに、公務部門における週休二日制については、国全体の労働時間短縮への流れを促進するためにも、国民の理解を得つつ完

6 職員の給与の改善

(1) 改善の必要性

職員の給与は、労働基本権を制約されていることの代償措置として、人事院の行う勧告に基づいて決定することとされており、この勧告は、職員にとって、ほとんど唯一の給与改善の機会となっている。適正な処遇を確保することは、職員の士気の高揚、職場の労使関係の安定に寄与するとともに、有為な人材の確保を可能にし、ひいては将来にわたる国の行政運営の安定に資するものであると考え

(2) 改善すべき事項

行政職の職員の給与について前記の官民給与の較差に見合う引上げを行い、他の職種の職員の給与については、それとの権衡を基本とし、民間における同職種の給与の動向をも参考にした改善を行う必要がある。

まず、初任給については、既に官民の間に相当の差がある中で、民間企業では更に大幅な初任給の上昇がみられるところから、人材確保の必要性等にかんがみ、相当程度の俸給月額額の改善を行うとともに、所要の初任給基準の改正を行う必要がある。なお、これに伴い、在職者についての調整を行う必要がある。

次に、俸給表については、若年層職員の改善に重点を置きつつ、全俸給表の俸給月額額の改定を行う必要がある。なお、改善に当たっては、従来から配慮している刑務官、少年院教官、若手研究員等に加えて、大学の教授等及び看護婦の処遇改善に配慮する必要がある。指定職俸給表

については、昨年の報告において言及した事情等を踏まえ、当面、行政職を若干上回る程度の改善を進めるとし、引き続き民間企業の実態に相応した適切な改善が図られるよう検討を進めるとしたい。

次に、諸手当については、民間における支給状況等を考慮し、住居手当、医師に対する初任給調整手当及び期末・勤勉手当について所要の改善を行う必要がある。このうち、期末・勤勉手当については、給与制度としての安定性にも配慮しつつ民間の特別給の支給割合の変動をより確実に反映させるため、二捨三入方式による〇・〇五月ごとの区切りにより小數第二位までの支給割合を定めることが適当である。また、所定内給与月額に対する支給月数として把握される民間の特別給を職員総体の期末・勤勉手当へ正確に反映させるとともに、民間の特別給の支給状況を踏まえ、係長級以上の職員について職務段階等を基本とした加算措置を講ずる必要がある。なお、これらは、特に、各省庁人事当局及び関係職員団体から累次にわたって意見を聴取した上で、枠組の策定に至ったものである。

なお、通勤による災害を受けた者に係

る給与上の取扱について、公務上の災害を受けた場合と同様とする必要がある。

7 公務運営の改善

民間企業においては、OA化の促進をはじめとして種々の経営改善の努力が絶えず行われてきている。公務部門においても、従来から事務・事業の見直し・再編、定員の削減、経費の節減、OA化の促進等業務運営の合理化の努力がなされてきているが、今後とも引き続き能率の増進、行政サービスの向上等に努めなければならないものと考えている。

また、公務に対する国民の期待にこたえるためには、公務員一人一人が国民全体の奉仕者としての自覚を持ち職務に精励することが肝要であり、とりわけ、管理・監督の地位にある者は、率先垂範して服務規律の確保と公務員倫理の高揚に努めるべきであることはいうまでもない。

ところで、公務員に対する国民の期待は、山積している現在の課題への真剣な対応にとどまらず、公務員が、国民のニーズを先取りして、国の将来のために新しい課題に積極的に取り組んでいくことにあり、それらの姿勢と行動が認められる限り、それに相応した一層の処遇改善も首肯し得る

という声も生じている。さらに、政治・経済・文化等の各般にわたる国際化の進展等社会経済の変化を背景として、多くの分野にまたがる複合的な課題が増加している折から、その解決のために、総合的に見地に立つて関係省庁が一体的に取り組むことが強く求められている。国民の間に、いわゆる省庁間の壁により、迅速で効率的な行政サービスを受けられないとの感情や対外関係等における将来を見据えた整合的な施策・行動に対する懸念があるという指摘は、公務に携わる者、特に要路にある公務員がもって銘ずべきことである。

8 週休二日制・休暇等

公務における週休二日制については、社会一般の情勢に適応させることを基本に、国民生活への影響、国民の理解等にも配慮しながら、国全体の労働時間短縮の計画期間内における完全週休二日制の速やかな実現を目標に、その条件整備に取り組んでいるところである。

民間における週休制度等の状況は別表第7のとおりであり、週休二日制を実施している事業所の割合は八六・九％、完全週休二日制を実施している事業所の割合は二九・五％と更に増加の傾向を示している。なお、完全週休二日制の適用を受ける従業員の割合は、四六・六％と半数近くに達している。

土曜開庁については、特段の支障もなく、おおむね順調に実施されており、国民生活に定着しつつあるものと認められる。公務における完全週休二日制の実現に当たっては、適切な行政サービスの提供と公務能率の向上に努めつつ、業務執行体制の確立を図らなければならない。そのため、交替制等職員について週四〇時間勤務制に移行した場合における問題点の把握とその対応策の検討を進めることを目的として行うこととした試行は、各省庁における業務等の改善についての工夫・努力により、本年四月から逐次実施に移されている。しかし、なお一部の部門においては、業務執行

体制等に種々の問題があるとして、試行実施の具体的計画が未だ策定されていない状況にある。完全週休二日制実現のためには、これら未実施の部門においても早急にこれを実施することが極めて重要な課題であり、所管省庁をはじめ関係者全体の努力により、これを早期に実施するための具体的な措置が速やかに講じられる必要があると考える。

超過勤務の縮減については、特に、職員の健康に重大な影響を及ぼすおそれのある過重な長時間の超過勤務をなくすよう努めることが必要であり、本院としてもそのための方策について検討を進めることとしている。

別表第7 民間における週休二日制の実施状況、週所定労働時間及び年間休日数

その1 週休二日制の普及状況

区分	実施事業所割合	適用従業員割合
週休二日制	%	%
計	86.9 (82.6)	92.4
完 全	29.5 (25.4)	46.6
月 3 回	9.5 (7.2)	8.9
隔週又は月 2 回	29.7 (30.6)	22.1
月 1 回	10.6 (12.2)	6.9
そ の 他	7.6 (7.2)	7.9
隔週又は月 2 回以上	75.6 (69.8)	85.0

(注) 1 実施事業所の割合は、全事業所を100とした割合である。
2 適用従業員の割合は、全従業員を100とした従業員数による割合である。
3 「隔週又は月2回以上」には、「その他」の月2回以上相当のものが含まれている。
4 () 内は、平成元年の調査結果である。(以下同じ。)

その2 平均年間休日数

全事業所	日	日
	100.2	(96.7)
週休二日制を実施している事業所	104.1	(101.8)

その3 平均週所定労働時間

全事業所	時間 分	時間 分
	41 07 (41 30)	
週休二日制を実施している事業所	40 35 (40 49)	

その4 週所定労働時間階層別事業所の割合

時間階層	計	40時間以下	40時間1分～42時間以下	42時間1分～44時間以下	44時間1分～46時間以下	46時間1分以上
区分	%	%	%	%	%	%
全事業所	100.0	49.4	18.3	14.9	12.4	5.0
週休二日制を実施している事業所	100.0	55.4	18.8	14.3	10.3	1.2

別記第1

行政職俸給表

イ 行政職俸給表(一)

職務 の級	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	9 級	10 級	11 級
号 俸	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額
	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円
1	-	-	157,300	185,100	201,500	220,300	238,400	258,200	289,600	325,500	371,000
2	113,600	143,100	163,400	193,200	210,200	229,300	247,600	267,900	301,400	338,200	386,500
3	117,300	149,900	169,800	201,400	219,100	238,300	256,900	277,700	313,200	350,900	402,000
4	121,200	157,200	176,400	210,000	227,700	247,400	266,300	287,600	325,000	363,700	417,400
5	125,600	162,900	183,200	218,800	236,300	256,500	275,800	297,700	337,000	376,600	432,800
6	130,800	167,700	190,700	227,300	244,800	265,600	285,300	307,800	349,000	389,500	448,200
7	136,100	172,500	198,100	235,600	253,300	274,800	294,900	317,900	361,200	402,500	463,600
8	141,200	177,300	205,400	243,800	261,600	284,100	304,600	327,900	373,400	415,300	479,000
9	145,300	181,500	211,800	251,700	270,000	293,400	314,300	337,900	385,400	428,000	493,900
10	148,600	185,800	217,900	259,500	278,200	302,900	323,900	347,900	397,100	440,200	508,800
11	151,400	190,000	223,700	267,400	286,300	312,500	333,300	357,900	408,200	450,700	520,200
12	154,200	194,300	229,400	275,300	294,100	321,900	342,600	367,800	419,300	460,600	527,700
13	156,700	198,500	235,000	282,600	301,700	331,100	351,500	377,300	428,800	468,900	534,800
14	158,900	201,800	240,200	289,900	309,100	340,000	359,400	386,600	436,300	476,300	541,200
15	161,000	204,900	245,200	296,300	315,200	348,200	366,400	394,200	443,600	480,900	546,000
16	162,600	208,000	250,100	302,600	320,800	354,800	372,700	401,300	448,700		
17		211,000	254,600	307,100	325,900	361,000	378,200	406,000	453,500		
18		213,900	258,400	311,100	330,100	365,500	383,000	410,400	457,800		
19		215,900	262,000	315,000	334,100	369,800	387,400	414,800			
20			264,800	317,900	337,600	374,000	391,700	418,900			
21			267,600	320,700	340,800	378,200	395,800	422,700			
22			270,300	323,500	344,100	382,300	399,500				
23			273,000	326,300	347,400	386,200					
24			275,400	329,200	350,600	389,800					
25			277,900	332,000	353,500						
26			280,300	334,800	356,300						
27			282,600	337,300							
28			284,900	339,700							
29			287,200								
30			289,400								
31			291,600								

勸告

次の事項を実現するため、一般職の職員
の給与等に関する法律(昭和二十五年法律第九五
号)を改正することを勧告する。

別紙第二

国会及び内閣におかれては、人事院勧告制
度が果たしている役割及び職員が真摯に職務
に精励している実情に深い理解を示され、こ
の勧告を速やかに実施されるよう要請する。

人事院勧告制度は、長年の経緯を経て国民
の理解と支持を得ながら公務員給与の決定方
式として定着し、行政運営の安定等に大きな
役割を果たしてきている。本院としては、今
後とも、国民の信頼と期待にこたえるため、
各方面の意見に真剣に耳を傾けながら、公務
能率の向上、給与制度をはじめ公務員制度の
一層の整備、改善に取り組んでいくこととし
たい。

おわりに

1 改定の内容

(1) 俸給表

現行の俸給表を別記第1のとおり改定
すること。

新俸給表への切替えは、別記第2の切
替要領によること。

(2) 諸手当

ア 初任給調整手当について

(1) 医療職俸給表(一)の適用を受ける医
師及び歯科医師に対する支給月額の
限度を二六五、〇〇〇円とするこ
と。

(2) 医療職俸給表(一)以外の俸給表の適
用を受ける医師及び歯科医師で、医
学又は歯学に関する専門的知識を必
要とする官職にあるものに對する支
給月額の限度を四七、〇〇〇円とす
ること。

イ 住居手当について

借家・借間に係る手当について、そ
の支給月額を、家賃の月額と一、〇
〇〇円との差額が一〇、〇〇〇円以下
の者についてはその差額とし、その差
額が一〇、〇〇〇円を超える者につい
てはその超える額の二分の一の額を一
三、〇〇〇円を限度として一〇、〇〇
〇円に加算した額とすること。

2 改定の実施時期

この改定は、平成二年四月一日から実施す
ること。ただし、1の(3)については、平成三
年一月一日から実施すること。

ウ 期末手当及び勤勉手当について

(1) 三月に支給される期末手当を〇・
〇五五分、六月及び十二月に支給さ
れる期末手当をそれぞれ〇・一五分
増額すること。

(2) 係長級以上の職員の期末手当及び
勤勉手当について、その手当額算定
の基礎額を、職務段階等に応じ、現
行の基礎額に俸給の月額及びこれに
對する調整手当の月額の合計額の二
〇％以内の額を加算した額とするこ
と。

(3) 通勤による災害に係る休職等の期間中
の給与について

通勤により負傷し、又は疾病にかか
り、療養のため勤務することができない
職員について、休職者にあつては、給与
の全額を支給することとし、病氣休暇等
の者にあつては、俸給の半減は行わない
こととする。

3 民間給与関係資料

平成2年職種別民間給与実態調査の概要

今回の報告の基礎となった人事院の職種別民間給与実態調査の概要は、次のとおりである。

(1) 調査の目的と時期

この調査は、一般職国家公務員の給与を検討するため、平成2年4月現在における民間給与の実態を調査したものである。

(2) 調査機関

人事院並びに都道府県、政令指定都市及び特別区の各人事委員会

(3) 調査の範囲

ア 調査対象事業所 企業規模100人以上で、かつ、事業所規模50人以上の全国の民間事業所のうち、漁業、鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業及びサービス業(放送業、情報サービス・調査・広告業、医療業、私立高等学校・私立大学、社会保険、社会福祉、学術研究機関及び政治・経済・文化団体に分類された39,814事業所
イ 調査対象職種 91職種(行政職相当職種45職種、その他の職種46職種)

(4) 調査対象の抽出

ア 標本事業所の抽出 (3)のアに記載した事業所を統計上の理論に従って、都道府県別に産業、規模等によって1,002層に層化し、経費、労力等を考慮して定めた抽出率を用いて、これらの層から7,662事業所を無作為に抽出し実地調査を行った。

調査の完結した事業所は、第13表のとおりである。

イ 従業員の抽出 初任給関係以外の調査職種については、これに該当する従業員が多数にのぼるときは、抽出した従業員について調査を行った。なお、臨時の従業員及び役員はすべて除外した。

ウ 調査実人員 609,648人(うち初任給関係208,923人)であるが、行政職に相当する調査実人員は547,807人である。なお、調査職種該当者(母集団)の推定数は5,226,181人であり、うち、行政職に相当するものは4,647,611人である。

(5) 集計

ア 総計及び平均の算出に際しては、すべて抽出率の逆数を乗ずることにより母集団に復元した。

イ 集計については、その一部分を総務庁統計センターに依頼した。

第13表 産業別、規模別調査事業所数

(平成2年職種別民間給与実態調査)

産 業	事業所規模	規 模 計	事業所数		
			500人以上	100人～499人	50人～99人
産 業	計	事業所 7,406	事業所 2,757	事業所 4,076	事業所 573
漁 業	業	8	—	7	1
鉱 業、 建 設 業	業	467	148	259	60
製 造 業	業	3,208	1,452	1,550	206
電 気・ガ ス・熱 供 給・水 道 業	業	938	344	538	56
運 輸・通 信 業	業	1,304	420	823	61
卸 売・小 売 業	業	619	246	254	119
金 融・保 險 業、不 動 産 業	業	862	147	645	70
サ ー ビ ス 業	業				

(注) 上記のほか、実地調査に際し、産業、規模が調査の対象外であることが判明した事業所及び調査不能の事業所が256あった。

第12表 期末手当及び勤勉手当に係る加算措置の枠組

俸 給 表	職 員	支給区分
行 政 職(一) 税 務 職 公 安 職(一)	職務の級11級の者	I
	〃 10級 〃	
	〃 9級 〃	II
	〃 8級 〃	
	〃 7級 〃	III
	〃 6級 〃	
	〃 5級 〃	IV
	〃 4級 〃	
	〃 6級 〃	III
	〃 5級 〃	IV
行 政 職(二)	〃 4級 〃	
	〃 7級 〃	I
	〃 6級 〃	
	〃 5級 〃	II
	〃 4級 〃	III
	〃 3級 〃	IV
専 門 行 政 職	〃 2級 〃	
	〃 11級 〃	I
	〃 10級 〃	
	〃 9級 〃	II
	〃 8級 〃	
	〃 7級 〃	III
公 安 職(一)	〃 6級 〃	
	〃 5級 〃	IV
	〃 4級 〃	
	〃 3級 〃	
	〃 7級 〃	I
	〃 6級 〃	II
海 事 職(一)	〃 5級 〃	III
	〃 4級 〃	IV
	〃 3級 〃	
	〃 6級 〃	III
	〃 5級 〃	IV
	〃 4級 〃	
海 事 職(二)	〃 3級 〃	
	〃 6級 〃	III
	〃 5級 〃	IV
	〃 4級 〃	
	〃 3級 〃	
	〃 2級 〃	
教 育 職(一)	〃 5級 〃	I
	〃 4級 〃	II
	〃 3級 〃	III
	〃 2級 〃	IV
	〃 5級 〃	
	〃 4級 〃	

俸 給 表	職 員	支給区分
教 育 職(二) 教 育 職(三)	※職務の級4級の者	I
	〃 4級 〃	II
	〃 3級 〃	III
	〃 2級 〃	IV
	〃 5級 〃	I
	〃 4級 〃	II
教 育 職(四)	〃 3級 〃	III
	〃 2級 〃	IV
	〃 5級 〃	I
	〃 4級 〃	II
	〃 3級 〃	III
	〃 2級 〃	IV
研 究 職	〃 5級 〃	I
	〃 4級 〃	II
	〃 3級 〃	III
	〃 2級 〃	IV
	〃 5級 〃	I
	〃 4級 〃	II
医 療 職(一)	〃 3級 〃	III
	〃 2級 〃	IV
	〃 5級 〃	I
	〃 4級 〃	II
	〃 3級 〃	III
	〃 2級 〃	IV
医 療 職(二)	〃 1級 〃	IV
	〃 8級 〃	
	〃 7級 〃	II
	〃 6級 〃	III
	〃 5級 〃	IV
	〃 4級 〃	
医 療 職(三)	〃 3級 〃	IV
	〃 2級 〃	
	〃 6級 〃	II
	〃 5級 〃	III
	〃 4級 〃	IV
	〃 3級 〃	
指 定 職 全 職 員		I

(注) 1 支給区分別の「I」は20%、「II」は15%、「III」は10%、「IV」は5%の加算割合を示す。

2 職員欄の※印は、同様の職務の級に属する職員のうち人事院の定める職員に限る趣旨である。

3 本表に掲げる職員のほか、特定の職種の職員のうちその者の職務の級が同表の職員欄の最下位の職務の級の直近下位の職務の級である職員で、特に人事院の定めるものについては「IV」区分を適用する。

2 民間従業員の給与

本委員会は、職員の給与と民間従業員の給与との精確な比較を行うため、例年のとおり、「職種別民間給与実態調査」（以下「民間給与調査」という。）を実施した。この調査は、企業規模100人以上で、かつ、事業所規模50人以上の都内の民間事業所のうちから、800事業所を抽出し、これら事業所において、公務と類似すると認められる職種に従事する者について、本年4月に支払われた給与月額等を調査したものである。

その結果によれば、民間給与は、昨今の経済情勢を反映して上昇の傾向にある（参考資料第9表～第11表）。

また、あわせて、本年もこの1年間の民間における経営合理化等の状況を調査した結果によれば、引き続き多数の事業所において諸経費の節減、機械化の促進、営業活動の強化等の措置が講じられていることが認められる（参考資料第15表）。

一方、労働省の「毎月勤労統計調査（東京）」による対象産業における本年4月の常用労働者の「きまって支給する給与」は、昨年4月に比べ2.5%の上昇を示している（参考資料第19表）。

3 職員と民間従業員との給与の比較

（1）公民給与の較差

本委員会は、職員給与調査と民間給与調査の結果に基づき、従来実施してきた方式により、都・民間双方に共通する職種、すなわち都にあっては行政職員、民間にあってはこれに相当す

る事務・技術の従業員の4月分給与について、その職務の種類別に責任の度合、学歴、年齢などの条件が同等と認められる者の相互の給与について比較したところ、民間従業員の給与が、職員の給与を9,875円（2.71%）上回っていることが明らかとなった。

さらに、全事業所の24.5%に当たる事業所において、本年4月分給与に遡及して定期昇給分を含め平均6.1%の給与の上げが実施されることが明らかとなり、昇給率を勘案したその影響は3,402円（0.93%）と算定され、これを加えた公民給与の較差は別表第1のとおり13,277円（3.64%）となる。

（2）扶養（家族）手当

民間における扶養（家族）手当の支給状況について調査した結果によれば、その額は、職員の現行の手当額とほぼ均衡していると認められる（参考資料第12表）。

（3）住居（住宅）手当

民間における住居（住宅）手当の支給状況について調査した結果によれば、その支給額は、別表第2に示すとおり職員の現行の手当額を上回っている。

（4）特別給

民間給与調査の結果によれば、昨年5月から本年4月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給の平均基準内給与月額に対する支給割合は、年間5.50月分となっている。また、民間事業所における特別給の支給傾向を調査した結果によれば、基準内給与月額に対するその支給割合には役職段階により相当の差異のあることが認められる（参考資料第14表）。

4 物価及び生計費

(1) 物価指数

総務庁統計局の消費者物価指数(東京)は、本年4月において、昨年4月に比べ2.8%上昇している(参考資料第20表)。

(2) 標準生計費

本委員会が、「東京都生計分析調査報告」(東京都総務局統計部)及び「国民栄養調査成績」(厚生省)を基礎として算定した本年4月における世帯人員別標準生計費は、独身男子(18歳程度)で109,350円、2人世帯で196,290円、4人世帯で311,150円となった(参考資料第18表)。

5 民間における週休制度

本委員会が、民間における週休制度、労働時間及び年間休日数の実態について調査した結果によれば、何らかの形で週休2日制を実施している事業所の割合は、96.5%となっている。その態様をみると、隔週又は月2回以上の週休2日制を実施している事業所の割合は、92.5%であり、そのうち完全週休2日制を実施している事業所の割合は、54.4%と昨年に比べていずれも高い伸びを示しており、全体として休日数の多い態様のものへ移行する傾向が進んでいることが認められる。また、週所定労働時間は39時間33分、年間休日数の平均は107.9日となっている(参考資料第16表)。

6 国家公務員の給与等

人事院は、民間給与が一般職(行政職)国家公務員給与を10,728円(3.67%)上回っていること等の事実を照らし、一般職

国家公務員給与を改定する必要を認め、さる8月7日、給与に関する報告と勧告を行った。その要旨は次のとおりである。

(1) 初任給及び俸給表の改善

初任給については、民間企業における初任給の上昇傾向を考慮し、人材確保等の観点から、相当程度の俸給月額の改善及び所要の初任給基準の改正を行う。また、俸給表については、若年層職員の改善に重点を置き、大学の教授等及び看護婦の処遇改善に配慮しつつ、全俸給表の俸給月額の改定を行う必要がある。さらに、指定職俸給表については、行政職を若干上回る程度の改善を行い、引き続き適切な改善が図られるよう検討していく。

(2) 諸手当の改善

ア 初任給調整手当

(イ) 医療職俸給表(一)の適用を受ける医師及び歯科医師に対する支給月額の限度を265,000円(現行255,000円)とすること。

(ロ) 医療職俸給表(一)以外の俸給表の適用を受ける医師及び歯科医師で、医学又は歯学の専門的知識を必要とする官職にあるものに対する支給月額の限度を47,000円(現行45,500円)とすること。

イ 住居手当

借家・借間に係る手当について、支給月額を家賃の月額と11,000円との差額が10,000円以下の者についてはその差額とし、その差額が10,000円を超える者についてはその超える額の2分の1の額を13,000円を限度として10,000円に加算した額とする。

ウ 期末手当及び勤勉手当

(7) 3月に支給される期末手当を0.05月分、6月及び12月に支給される期末手当をそれぞれ0.1月分増額すること。

(イ) 係長級以上の職員の期末手当及び勤勉手当について、その手当額算定の基礎額を職務段階等に応じ、現行の基礎額に俸給の月額及びこれに対する調整手当の月額の合計額の20%以内の額を加算した額とすること。

エ 通勤による災害に係る休職等の期間中の給与について

通勤により負傷し、又は疾病にかかり、療養のため勤務することができない職員について、休職者にあつては、給与の全額を支給することとし、病気休暇等の者にあつては、俸給の半減は行わないこととすること。

(3) 改定の実施時期

以上の改定は、平成2年4月1日から実施すること。ただし

(2) のエについては、平成3年1月1日から実施すること。

(4) 国家公務員の週休2日制・勤務時間

ア 国全体の労働時間短縮の計画期間内における完全週休2日制の速やかな実現に当たっては、適切な行政サービスの提供と公務能率の向上に努めつつ、業務執行体制の確立を図らなければならない。そのため、交替制等職員について、週40時間勤務制への移行時における問題点の把握とその対応策の検討を進めることを目的とした試行が、本年4月から逐次実施されているところである。しかし、未だに、試行実施の具体的計画が策定されていない部門があり、これらの部門においても、早期実施に向けた具体的措置が速やかに講じられる必要があると考える。

イ 総実勤務時間の短縮については、休暇制度の整備・充実の観点から、年次休暇の計画的使用の促進に努める必要があり、さらに、民間における夏季休暇の普及状況を考慮した3日の夏季休暇を設け、平成3年から実施することとする。また、職員の健康に重大な影響を及ぼすおそれのある過重な長時間の超過勤務をなくすよう努めることが緊要であり、そのための方策について検討を進めることとしたい。

(5) 公務運営の改善

ア 民間企業において、OA化の促進をはじめとして種々の経営改善の努力が行われてきている状況の中で、公務においても、今後とも引き続き能率の増進、行政サービスの向上等業務運営の合理化に努めなければならない。また、公務に対する国民の期待にこたえるためには、公務員一人一人が国民全体の奉仕者としての自覚を持ち職務に精励することが肝要であり、とりわけ、管理・監督の地位にあるものは率先垂範して服務規律の確保と公務員倫理の高揚に努めるべきである。

一方、公務員に対する国民の期待は、山積している現在の課題への真剣な対応にとどまらず、公務員が新しい課題に積極的に取り組んでいくことにある。さらに、社会経済の変化を背景とし多くの分野にまたがる複合的な課題を解決するために、総合的見地に立って関係省庁が一体的に取り組むことが強く求められていることを、公務に携わる者、特に要路にある公務員がもって銘ずべきである。

イ 本格的な高齢社会を迎えようとしている中で、これにふさわしい社会経済システムの構築が国民的課題となっている。とりわけ、若年労働力の不足、公的年金の問題等とも関連し

意見

職員の給与等に係る諸状況は、前述の「報告」のとおりであるが、これらを総合的に勘案すると、職員の給与等について、次のように改善・検討する必要があると認められる。

1 職員の給与について

職員の給与は、「勧告」で示す給料表のほか、平成2年4月1日から以下の改善を行う必要がある。

- (1) 住居手当については、扶養親族を有する者に対する手当額を月額8,200円、扶養親族を有しない者に対する手当額を月額7,700円とすること。

なお、近年の家賃をはじめとする住居関係費の上昇を考慮すると、住居手当の支給の態様について、今後、調査、検討が必要である。

- (2) 期末・勤勉手当については、人事院勧告の内容及び民間給与実態調査における特別給の支給傾向等に鑑み、国に準じて、その支給月数を改定するとともに、職務段階等に応じた加算について適切な措置を講ずること。

- (3) 初任給調整手当については、医師及び歯科医師に対する手当額を国に準じて措置すること。

2 週休2日制と労働時間短縮等について

都内の民間企業においては、完全週休2日制の実施事業所の増

第12表 民間における扶養（家族）手当の支給状況

扶養家族の構成	支給月額
配偶者	17,623 円
配偶者と子1人	22,056
配偶者と子2人	26,298
配偶者と子3人	27,582

（注）支給月額は、それぞれの扶養家族の構成に応じて支給される手当月額（世帯手当を含む）の平均である。

第13表 民間における通勤手当の支給状況

その1 交通機関利用者に対する支給状況

項	目	事業所の割合
支給・非支給の別	支給	90.5 %
	非支給	0.5
支給形態別	全額支給制	68.4
	全額支給制以外の支給制	31.6
全額支給制の事業所における最高支給額の並数階層		30,000 円以上 32,000 円未満

（注）支給・非支給の別は全事業所を、支給形態別は支給事業所を、それぞれ100としたときの割合である。

その2 交通用具使用者に対する支給状況

項	目	事業所の割合
支給・非支給の別	支給	59.4 %
	非支給	40.6
支給形態別	運賃相当額制	44.9
	距離段階別定額制	44.5
	一律定額制	3.7
	その他	6.9

（注）支給・非支給の別は通勤手当を支給する事業所を、支給形態別は交通用具使用者に手当を支給する事業所を、それぞれ100としたときの割合である。

第14表 民間における特別給の支給状況

その1 支給月数

区分	企業規模	全規模 (100人以上)	大規模 (1,000人以上)	小規模 (100人～999人)
平均基準内給与月額	上半期	300,403 円	315,617 円	277,950 円
	下半期	301,717	316,146	280,347
特別給の支給額	上半期	759,879 円	846,160 円	631,484 円
	下半期	897,238	994,181	753,113
特別給の支給割合	上半期	2.53月分	2.68月分	2.27月分
	下半期	2.97	3.14	2.69
	年間計	5.50	5.82	4.96

（注）上半期は平成元年5月から10月まで、下半期は同年11月から平成2年4月までの期間をいう。

その2 職務段階別、年齢階層別支給割合の指数

年齢階層	職務段階	事務部長	事務課長	事務係長	事務係員
24歳以上28歳未満					96
28歳以上32歳未満					100
32歳以上36歳未満					101
36歳以上40歳未満				109	
40歳以上44歳未満			119	109	
44歳以上48歳未満		134	121	108	
48歳以上52歳未満		135	120		
52歳以上56歳未満		135			

（注）基準内給与月額に対する年間の特別給の支給割合を、事務係員の支給割合を100として、指数化したものである。

第15表 民間における経営合理化等の状況

措置の内容	諸経費の節減	機械化の促進	営業活動の強化	業務の外部委託	パートタイマーの活用	新規事業の導入	その他
実施事業所の割合	%	%	%	%	%	%	%
	61.0	62.5	52.1	23.0	31.2	18.8	4.0

（注）実施事業所の割合は、措置の内容をそれぞれ100としたときの割合である。

令和 6 年人事委員会勧告等の概要

令和 6 年10月18日
東京都人事委員会

1 ポイント

○ 例月給、特別給ともに 3 年連続の引上げ改定

例月給

- ・ 公民較差（10,595円、2.59%）解消のため、給料表を引上げ改定
- ・ 初任層に重点を置きつつ、人材確保の観点から初任給を大幅に引上げ
- ・ 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

特別給（賞与）

- ・ 年間支給月数を0.20月分（4.65月→4.85月）引上げ、期末手当及び勤勉手当に配分

2 職員と民間従業員の給与比較

(1) 比較の方法

- ・ 企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の都内11,178事業所を調査母集団とし、そのうち1,241事業所を無作為抽出して調査
(調査完了770事業所 調査実人員54,633人)

＜例月給＞職員と民間従業員の 4 月分支給額を調査し、ラスパイレス方式により、主な給与決定要素である役職、学歴、年齢を同じくする者同士の給与を対比させ、職員の人員数のウェイトを用いて両者の給与水準を比較

＜特別給＞民間従業員に対する直近 1 年間（昨年 8 月から本年 7 月まで）の賞与の支給実績を調査し、職員と比較

(2) 比較の結果

＜例月給＞ (平均年齢 41.5歳)

民間従業員	職員	公民較差
419,425円	408,830円	10,595円 (2.59%)

(注) 職員給与は、本年 4 月の行政職給料表（一）適用者（新卒採用職員を除く。）の給与

＜特別給＞

民間支給割合	職員支給月数	差
4.85月	4.65月	0.20月

3 給与の改定

(1) 改定の考え方

- ・民間従業員の給与が職員の給与を上回っていることから、給料表を引上げ改定配分[給料8,811円、はね返り（地域手当など）1,784円]
- ・特別給についても、民間の支給割合が職員の年間支給月数を上回るため引上げ

(2) 改定の内容

ア 給料表

区 分	内 容
行政職給料表（一）	・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 《平均改定率 2.7%》
	・初任給は、民間や国の初任給の状況を踏まえ大幅に引上げ Ⅰ類B +29,300円（196,200円→225,500円） Ⅱ類 +29,300円（170,400円→199,700円） Ⅲ類 +27,900円（160,100円→188,000円）

※ その他の給料表については、行政職給料表（一）の改定内容を基本として改定

※ 指定職給料表については、国に準じて改定

イ 特別給

- ・民間の支給状況を踏まえ、年間支給月数を0.20月分引上げ
（指定職給料表適用職員は0.15月分引上げ）
- ・引上げは期末手当及び勤勉手当で実施

ウ 初任給調整手当

- ・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

(3) 実施時期

- ・給料表及び初任給調整手当の引上げは、令和6年4月に遡及して実施
- ・特別給の引上げは、令和6年12月支給の期末・勤勉手当から実施

4 諸手当等の制度改革

(1) 地域手当

- ・人事院は、特別区の地域手当は引き続き1級地（20%）とする一方、特別区を除いた東京都の地域手当は2級地（16%）とするよう勧告
- ・都においては、区部・多摩地域は地域の連続性・一体性から、区部・多摩地域を同率の支給割合（20%）に設定しており、その状況に変化はないため引き続き一律20%とすることが適当
- ・その他の地域については、地域の区分に応じて支給される関連手当も考慮し、所要の調整を行うことが適当

(2) 扶養手当

- ・ 人事院は、配偶者に係る扶養手当を廃止し、これにより生ずる原資を用いて、子に係る手当額を13,000円に引き上げることを勧告
- ・ 都においても、配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る手当額を13,000円に引き上げることが適当
- ・ 配偶者に係る手当の廃止は、受給者への影響を考慮し、行政職給料表（一）4級相当職員を除き、2年をかけて実施し、子に係る手当額の引上げも同様に2年をかけて実施

(3) 通勤手当及び単身赴任手当

- ・ 人事院は、通勤手当の支給上限の引上げ、新幹線等の利用に係る特別料金等の支給要件及び単身赴任手当の支給要件の見直しを勧告
- ・ 都においても、人材確保が喫緊の課題である点や働きやすい職場環境の整備が求められている状況を踏まえ、国と同様の改正を行うことが適当
- ・ 通勤手当の支給限度額を新幹線等の特別料金等の額を含めて1か月当たり150,000円に引上げ、この支給限度額の範囲内で新幹線等の特別料金等の額についても全額支給
- ・ 採用時から新幹線等に係る通勤手当及び単身赴任手当を支給
- ・ 新幹線等の利用要件の廃止
- ・ 育児・介護等の事情により転居した職員にも新幹線等に係る通勤手当を支給

(4) 管理職員特別勤務手当

- ・ 人事院は、管理職員特別勤務手当について、支給対象時間帯を午後10時から翌日の午前5時に拡大するなど勧告
- ・ 都はこれまで、本手当の支給要件について、国と均衡を図ってきており、同様の措置を講じていくことが適当

(5) 特定任期付職員の勤勉手当

- ・ 人事院は、特定任期付職員の特別給について、特定任期付職員業績手当を廃止し、勤勉手当の支給が可能となるよう勧告
- ・ 都においても特定任期付職員業績手当を廃止し、勤勉手当を支給することが適当
- ・ 特定任期付職員の期末手当及び勤勉手当の支給割合については、在職実態を踏まえ、常勤の管理職の支給割合を考慮して設定（期末手当1.6月、勤勉手当2.25月）

(6) 在宅勤務等手当

- ・ 昨 years 人事院は、在宅勤務等手当の新設について勧告
- ・ 令和5年11月に地方自治法が改正され、地方公務員においても今年度より在宅勤務等手当の支給が可能に
- ・ 都においても、在宅勤務等手当を新設し、本手当の額及び支給要件については、国に準ずることが適当
- ・ 本手当の支給に当たっては、通勤手当の取扱いについても対応を検討すべき

(7) 医師の給与

- ・現在都における医師の人材確保が困難な状況
- ・特に保健所等に勤務する公衆衛生医師について、充足率が急激に低下
- ・また、民間の医師においては、診療報酬の改定に伴う賃上げに向けた動きがあり、このような民間の医師と競合関係にある臨床を主とする医師の人材確保については困難な状況が想定
- ・都民の健康を支えるとともに将来にわたり安定的な医療サービスを提供していくために、確実な人材確保が必要であり、その処遇を検討する必要
- ・本委員会においても医師の処遇について、引き続き研究・検討

(8) 実施時期

諸手当等の制度改正は、令和7年4月1日から実施することが適当

5 今後の課題

(1) 職務給の更なる進展等

- ・引き続き、職責の給与への反映を徹底するため、あるべき給与制度について研究・検討
- ・都における管理職に係る職務や職責等を改めて検証し、これに見合った給与水準、給与制度について、研究・検討

(2) 能力・業績を反映した給与制度の更なる進展

- ・昇給制度について、定年引上げの影響を含めた運用実態等の分析を行うとともに、能力・業績が反映された給与制度となるよう、研究・検討を進めていく必要

(3) 新たな給与制度の在り方についての検討

- ・人事院が進める65歳定年を見据えた給与水準の在り方や給与カーブの在り方の検討状況を注視し、都における定年引上げ等に伴う任用実態の変化や民間における高齢層の給与の状況を継続的に把握し、新たな給与制度の在り方について研究・検討

6 人事制度及び勤務環境等に関する報告（意見）

- ・人材獲得競争が激しさを増す中、都が適切な行政サービスを提供し続けるため、引き続き転職市場から有為な人材を確保していくことが必要であり、採用された職員が能力や経験を生かして活躍できるよう体制を充実していくことが重要
- ・やりがいや成長を実感しながら日々の業務に取り組み、意欲に応じたキャリア形成が実現できる職場づくりを進めるとともに、都の職員として働く魅力を効果的に発信することで「選ばれる都庁」を目指していくことが必要
- ・ライフスタイルや働き方が多様化している状況では、誰もが働きやすい環境づくりに向けた取組をより一層進めるほか、個々の職員の違いを認め、多様な人材を生かし、個人の能力を最大限に発揮できるようにすることが重要

(1) 多様な人材の確保・育成・活躍の推進

ア 人材確保・育成に向けた取組

- ・人材獲得競争は激化しており、採用試験の申込者数が減少。都においては、10年

前の3分の1程度の水準に落ち込んでいる状況が続いており、依然として危機的状況

- ・都の職員という職業は、首都としての先進的な取組を通じ、社会的な貢献を果たすことのできる意義深い仕事であり、自らの成長とキャリアアップに着実に生かすことができるもの
- ・このような都庁の魅力が広く、深く認識されるようターゲットごとに効果的な情報発信・コミュニケーションを重ねることが有効
- ・採用制度については、都への就職を希望する多様な人材にとって更に受験しやすくなるよう試験方法の見直しやより有為な人材が確保できる制度となるよう取組を進める
- ・多様で有為な人材を着実に確保していくため、経験者採用の拡大など、採用市場の状況に迅速かつ的確に対応した柔軟な採用制度となるよう見直しを進めていくことが必要
- ・経験者採用など職歴のある職員に、採用後の職務内容やキャリア展望が示されるとともに、都庁以外で培われたキャリアも十分に尊重され、適切に処遇される制度を整備することが重要
- ・主任について、基礎力確認テストの導入や選考内容の見直し等を行ったところであるが、今後、制度改正の効果検証を行い、改善を図っていく
- ・管理職について、行政専門職選考の見直しを行ったところであるが、今後、有為な人材が積極的に管理職を目指すよう、管理職になることの魅力の発信やキャリアへの不安の払拭などの取組を行うことに加え、選考方法や任用、研修など管理職制度の在り方について検討を進めていくことが必要
- ・全ての職員が意欲や能力を最大限発揮するとともに、技術やノウハウを継承していくためには、意見交換などを通じて、本人の希望を踏まえるとともに、職員のスキル・経験などに即した配置管理等を行うことにより、職員の意欲や能力に応じたキャリア形成を実現していくことが必要
- ・国や民間など多様な主体との交流を更に活発化させ、職員の意欲に応じて、学び・挑戦・成長ができる環境整備をより一層進めることも重要
- ・若手のうちから成長を実感でき、一人ひとりのキャリア形成を支援する人材育成や能力開発に引き続き積極的に取り組むことを望む

イ 女性の活躍推進

- ・男女問わず、職員の希望に応じて、家庭での時間も確保でき、仕事でも活躍できる職場を目指していかなければならない
- ・管理監督職における女性比率の向上のため、不安感や抵抗感を払拭するとともに、管理職選考への挑戦を促す取組のほか、育児・介護等と仕事を両立しやすい管理職選考への見直しなどをより一層進めていくことが求められる。そのため、職員のキャリアアップを組織全体で後押ししていくことが必要

ウ 誰もが活躍できる都庁の実現

- ・様々な個性や事情が配慮され、全ての職員に活躍できる環境が公平に提供され

る、ダイバーシティ（多様性）、エクイティ（公平性）、インクルージョン（包摂性）が尊重された都庁を実現することが重要

- ・本年度改定される「障害者活躍推進計画」をもとに、取組を着実に推進し、障害を有する職員にとって働きやすい職場づくりが必要。周囲の職員が相談しながら実践できる環境をはじめ、サポートを充実していかなければならない
- ・高齢層職員については、職場での新たな立場における役割などについて、研修で理解を深めるとともに、リスキリングの実施により、業務スキルの維持、向上を図ることも重要

(2) 働き方改革と勤務環境の整備

ア ライフ・ワーク・バランスの推進

- ・柔軟で多様な働き方の推進は、育児、介護、治療等の事情のある職員を含め誰もが活躍できる勤務環境を整備し、生活と仕事の両立を図る上で極めて重要
- ・テレワークが当たり前の働き方の一つとして定着するため、職場のマネジメントとして、テレワーク可能な業務を拡充する観点から、業務の進め方を見直す必要
- ・昨年度の本庁における一人当たりの平均超過勤務時間数は2年連続で前年度より減少したものの、引き続き高い水準。人的資源に限られる中で、BPRの徹底や先端技術の活用といった都庁全体のDXの推進により、業務の効率化を積極的に進めていくことで長時間労働を是正することが不可欠
- ・長時間労働の是正に向けては、原因を分析し、その対策を講じていくことが肝要
- ・都は、令和7年度の男性職員の1週間以上の育業取得目標を90%に上方修正。また育業等の欠員補充に活用している臨時的任用職員制度の対象職種等を拡大したところであり、この制度により職員の育児と仕事との両立等に更に寄与することを期待
- ・少子高齢化の進展に伴う要介護者の増加や、介護の担い手の確保は、日本社会全体が抱える課題。男女を問わず働く人が介護事情を抱えた際、介護に適切に対応しながら仕事を続けられる環境を整備することが重要

イ 職員の勤務環境の整備

- ・ハラスメントは、心身の健康を害して意欲低下を招く要因となり貴重な人材の損失と行政サービスの低下や都政の信用失墜にもつながりかねない。組織としてハラスメントを防止し、根絶する強い意志を持って取り組むことが必要
- ・精神疾患を理由とする長期療養者数が増加傾向。メンタル面の不調は、誰でも抱え得る問題であることを前提に、引き続き支援が必要

(3) 公務員としての規律の徹底・職員が求められる行動

- ・全ての職員が都民の信頼に応える高い倫理観と高潔な使命感の下、誠実かつ公正に職務に精励することを強く望む
- ・都ではDXの推進等を通じてサービスの質の向上を進めている。引き続き取組を強化し、職員が公共のために働くという責任と誇りをもって主体的にQOSを向上させる行動をとることを望む

議会・議員について（質問に対する回答）

Q1 議員の行政視察についての令和6年度予算額

A1 常任委員会及び議会運営委員会の行政視察は隔年で実施しており、令和6年度は実施予定がないことから、予算計上しておりません。

【参考（令和5年度）】

- ①総務委員会 300,440 円
- ②環境建設委員会 360,220 円
- ③福祉文教委員会 360,850 円
- ④議会運営委員会 412,240 円

Q2 平成2年から令和6年までの議員の年齢構成

A2 合併（平成7年9月1日）以降の議員の年齢構成は次のとおりです。

【任期の初日時点の年齢構成】

○年代別人数

（単位：人数）

	議員数	平均年齢	30代	40代	50代	60代	70代
H7.9.1	36	60歳	1	2	13	15	5
H9.7.1	26	59歳	0	0	15	11	0
H13.7.1	24	59歳	0	1	10	13	0
H17.7.1	24	58歳	2	1	8	11	2
H21.7.1	21	56歳	4	1	6	10	0
H25.7.1	21	56歳	4	3	3	8	3
H29.7.1	21	56歳	2	5	5	5	4
R3.7.1	21	57歳	0	4	9	6	2
R4.7.24	21	56歳	1	5	8	5	2

○年代別構成比率

（単位：%）

	議員数	平均年齢	30代	40代	50代	60代	70代
H7.9.1	36	60歳	2.8	5.6	36.1	41.7	13.9
H9.7.1	26	59歳	0	0	57.7	42.3	0
H13.7.1	24	59歳	0	4.2	41.7	54.2	0
H17.7.1	24	58歳	8.3	4.2	33.3	45.8	8.3
H21.7.1	21	56歳	19	4.8	28.6	47.6	0
H25.7.1	21	56歳	19	14.3	14.3	38.1	14.3
H29.7.1	21	56歳	9.5	23.8	23.8	23.8	19
R3.7.1	21	57歳	0	19	42.9	28.6	9.5
R4.7.24	21	56歳	4.8	23.8	38.1	23.8	9.5

※端数処理の関係で、合計が100%にならない場合があります。

Q3 議員の禁止行為

A3 地方自治法に、兼職の禁止と兼業禁止が規定されています。

○兼職の禁止（地方自治法第 92 条）

普通地方公共団体の議会の議員は、一般的には他の職業との兼職を禁止されていませんが、国会議員等との兼職については、議員の職務を完全に果たすために妨げになると考えられているため、禁止されています。

【地方自治法により兼職が禁止されている職】

①衆議院議員、②参議院議員、③地方公共団体の議会の議員（ただし、一部事務組合、広域連合の議員が当該一部事務組合等を組織する地方公共団体の議員を兼ねる場合を除く。）、④地方公共団体の常勤の職員、⑤地方公務員法に規定する短時間勤務の職を占める職員

【他の法令により兼職が禁止されている職】

⑥裁判官、⑦教育委員会の教育長及び委員、⑧都道府県公安委員会の委員、⑨人事（公平）委員会の委員、⑩収用委員会の委員及び予備委員、⑪固定資産評価審査委員会の委員、⑫固定資産評価員、⑬海区漁業調整委員会委員、⑭その他、他の法律により兼職が禁止されている職（内水面漁業管理委員会の委員等）

○議員の兼業禁止（地方自治法第 92 条の2）

普通地方公共団体の議会の議員は、当該団体の具体的な請負契約の締結に対する議決等に参加することにより、直接・間接に当該団体の事務や事業に関与するものであるため、議会運営の公正性及び事務執行の適正性を確保するため、当該団体との関係において、請負関係に立つことを禁止されています。

議員は、

①所属する普通地方公共団体に対し請負をする者
②所属する普通地方公共団体に対し請負をする者の支配人
③所属する普通地方公共団体に対し主として同一の行為をする法人の無限責任社員、取締役、執行役若しくは監査役若しくはこれに準ずべき者、支配人及び清算人たることができない。

※令和4年12月、地方自治法が改正され、地方議員の兼業禁止規定（法92条の2）が以下のように改められました（令和5年3月1日施行）。

○「請負」の定義の明確化

「業として行う工事の完成若しくは作業その他の役務の給付又は物件の納入その他の取引で当該普通地方公共団体が対価の支払をすべきもの」をいいます。

○議員個人による請負に関する規制の緩和

各会計年度における請負の対価の総額が300万円以下であれば、自ら所属する地方公共団体に対し、議員個人による請負が可能となりました。

Q4 議員の年金制度は廃止になったと思うが、完全に廃止となったのか、形を変えたようなものが残っているのか。残っていれば、その制度の概要について

A4 地方議会議員年金制度の廃止措置を講ずる「地方公務員等共済組合法の一部を改正する法律（平成23年法律第56号）」が、平成23年5月27日に公布、同年6月1日に施行されました。

地方議会議員年金制度は廃止となりましたが、制度廃止時に現職議員である者に係る給付の措置がされ、制度廃止時に既に退職年金、公務傷病年金、遺族年金を受給されている者については、継続して制度廃止前の給付が行われる一方で、退職年金については「退職年金に係る給付の引下げ及び支給停止措置の強化」が行われました。

【主な改正点】

① 制度廃止時に既に議員を退職している者に係る給付

制度廃止時に既に議員を退職して退職年金の給付事由が生じている者については、制度廃止前の地方議会議員年金制度による退職年金の給付を継続すること。

② 制度廃止時に現職議員である者に係る給付等

(ア) 制度廃止時に現職議員である者のうち、制度廃止時に退職年金の受給資格（在職12年以上。以下同じ。）を満たす者は、制度廃止前の地方議会議員年金制度による退職年金の支給と掛金及び特別掛金の総額の80%の退職一時金の支給のうちいずれかを選択できること。

(イ) 制度廃止時に現職議員である者のうち、制度廃止時に退職年金の受給資格を満たさない者については、掛金及び特別掛金の総額の80%の退職一時金を給付すること。（遺族一時金も同様の取扱い）

※一時金の給付時期は、任期満了を含む制度廃止後最初の退職時とすること。

※制度廃止の方針決定後の平成23年1月から5月までに退職した者については、退職時に退職年金の受給資格を満たす場合には(ア)、退職時に年金受給資格を満たさない場合には(イ)（遺族一時金も同様）の取扱いによること。

③ 退職年金に係る給付の引下げ及び支給停止措置の強化

(ア) ①、②のいずれの場合においても、退職年金について、年額が200万円を超えるときには、当該超える額の10%を引き下げること。

(イ) ①、②のいずれの場合においても、退職年金について、退職年金の年額と前年の退職年金等を除く所得金額（住民税の課税総所得金額ベース）との合計額が700万円を超えるときには、当該超える額の2分の1に相当する金額の支給を停止するとともに、最低保障額（現行：190.4万円）を廃止すること。

④ 公務傷病年金及び遺族年金の取扱い

公務傷病年金及び遺族年金は、制度廃止前の地方議会議員年金制度による給付を基本として、給付を行うこと。

⑤ 平成 23 年 1 月分から 5 月分までの掛金及び特別掛金の取扱い

制度廃止の方針決定後の平成 23 年 1 月以降に退職して退職一時金の給付を受ける者については、同月分から平成 23 年 5 月分までの掛金及び特別掛金の全額を退職一時金に算入すること。（遺族一時金も同様の取扱い）

⑥ その他

(7) 制度廃止に伴う経過措置としての給付に要する費用は、地方議会議員共済会（都道府県議会議員共済会、市議会議員共済会及び町村議会議員共済会）が保有する残余の積立金を除き、地方公共団体が負担すること。

※各地方公共団体は、毎年度、現職議員の標準報酬総額に応じて負担する。

(イ) 地方議会議員共済会は、制度廃止に伴う経過措置としての給付を行うため存続するものとし、業務が全て終了したときに解散すること。

(ロ) 地方議会議員共済会は、年金給付に関する処分に関し、支給を受ける者の所得について、官公署等に対して資料の提供等を求めることができること。

なお、この制度廃止措置には経過措置が設けられ、③の退職年金に係る給付の引下げ及び支給停止措置の強化については、平成 23 年 9 月 1 日から施行されました。

【令和 6 年度予算】議員年金に係る市の負担金

議員共済会共済年金給付費負担金（議員年金廃止後の給付に要する負担金）

31,749,480 円

（標準報酬月額 430,000 円×21 人×12 月×29.3/100）

Q5 議会活動とは

A5 議会活動は、地方自治法や議会会議規則、議会委員会条例等に基づき開催される本会議や常任委員会等における議案等の審議・審査、行政の事務に関する質問（一般質問）、視察等を行うことであるとされています。

なお、あきる野市議会では、あきる野市議会基本条例第3条（議会の活動原則）に基づき活動しています。

【主な会議】

本会議、総務委員会、環境建設委員会、福祉文教委員会、議会運営委員会、公共交通等調査特別委員会、予算特別委員会、決算特別委員会、会派代表者会議、議員全員協議会、広報広聴委員会、タブレット等活用推進委員会

○ あきる野市議会基本条例（抜粋）

第2章 議会及び議員の活動原則

（議会の活動原則）

第3条 議会は、次に掲げる原則に基づき活動します。

- （1） 公正性及び透明性を確保するとともに、市民に開かれた議会を目指します。
- （2） 議決責任を深く認識し、市民に対して積極的な情報公開に取り組むとともに、説明責任を果たします。
- （3） 自由闊達な討議を行い、市政の課題に関する論点及び争点を明らかにするよう努めます。
- （4） 把握した市民の多様な意見を基に政策提言、政策立案等の強化に努めます。
- （5） 市民本位の立場から、適正な市政運営が行われているかを監視し、評価します。

Q6 議員活動とは

A6 議員活動は、議会活動に加え、会派又は議員として、政策等について調査・研究するための活動や住民の意思を把握するための活動などであるとされています。

なお、あきる野市議会では、あきる野市議会基本条例第4条（議員の活動原則）に基づき活動しています。

○ あきる野市議会基本条例（抜粋）

第2章 議会及び議員の活動原則

（議員の活動原則）

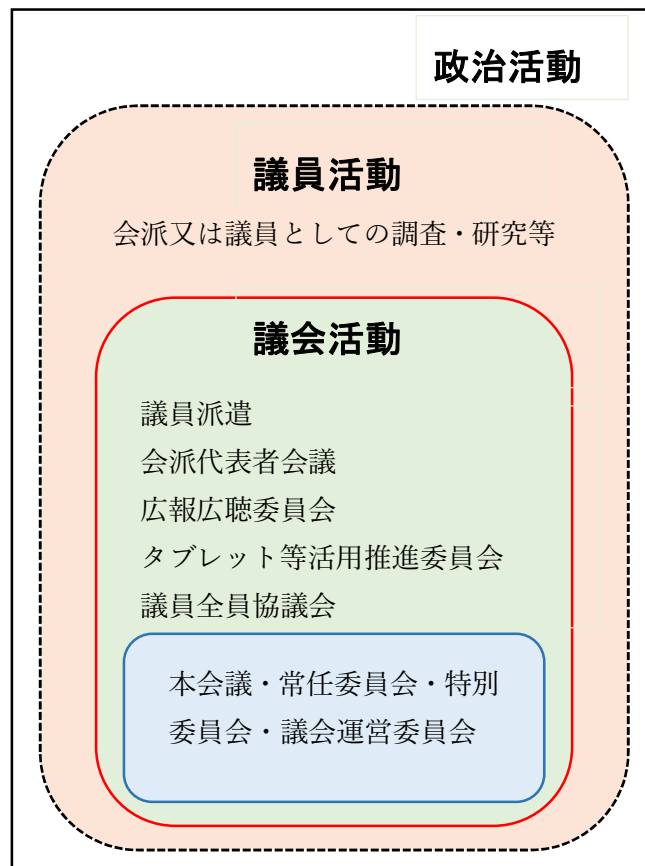
第4条 議員は、次に掲げる原則に基づき活動します。

- （1） 議会が言論の場であること、及び合議制の機関であることを認識し、議員間の自由な討議を重んじます。
- （2） 市政の課題全般について市民の意見を的確に把握するとともに、自らの資質の向上に努めます。
- （3） 議会の構成員として、一部の団体及び地域の代表にとどまらず、市民全体の奉仕者及び代表者としてふさわしい活動をし、市民福祉の向上を目指します。

Q7 あきる野市の議員報酬は議員活動か議会活動かどちらに対しての報酬になりますか。

A7 議員報酬は、政治活動を除いた議会活動及び議員活動が対象になるとされています。

【議員報酬の対象となる活動範囲】



○地方自治法（抜粋）

第203条 普通地方公共団体は、その議会の議員に対し、議員報酬を支給しなければならない。

② 普通地方公共団体の議会の議員は、職務を行うため要する費用の弁償を受けることができる。

③ 普通地方公共団体は、条例で、その議会の議員に対し、期末手当を支給することができる。

④ 議員報酬、費用弁償及び期末手当の額並びにその支給方法は、条例でこれを定めなければならない。

Q8 例えば、自分の票を獲得するための普段の活動は議員活動か議会活動のどちらに入りますか。

A8 ご質問の「自分の票を獲得するための普段の活動」を特定の候補者の当選をはかることを目的に投票行為を勧める活動と解しますと、それは選挙運動（選挙の公示・告示日に立候補の届け出をしてから選挙期日の前日までの間に行われる活動）になります。

Q9 調査費（正式な名称ではありませんが）2万円の限度額をあきる野市は支給していますが具体的な実績報告は閲覧出来ますか。報酬等審議会に提出することは可能ですか。

A9 政務活動費収支報告書につきましては、市ホームページで公開しておりますので、どなたでもご覧いただけますし、報酬等審議会に提出することも可能です。

○ あきる野市議会議員報酬総額及び一部事務組合議会議員報酬の状況について

	あきる野市議会議員報酬				一部事務組合議会議員報酬			
	報酬月額	報酬支給総額	期末手当	年間収入合計	阿伎留病院企業団 議会議員報酬 (月額8,500円)	西秋川衛生組合 議会議員報酬 (月額4,000円)	秋川流域斎場組合 議会議員報酬 (月額4,000円)	東京都三市収益事業 組合議会議員報酬 (月額30,000円)
委員長	441,000	5,292,000	2,460,780	7,752,780	102,000	48,000	48,000	360,000
議 員	433,000	5,196,000	2,416,140	7,612,140	102,000	48,000	48,000	360,000

※議長、副議長、監査委員については、一部事務組合議会議員の役職対象外

○ 日額制にした場合のあきる野市議会議員報酬試算

	あきる野市			福島県矢祭町		
	報酬日額単価	勤務日数	報酬合計	報酬日額単価	勤務日数	報酬合計
議 員	30,000	75	2,250,000	30,000	21	630,000

※あきる野市の勤務日数については、令和6年度 あきる野市特別職報酬等審議会資料集 資料10「市議会の動き（令和5年中）」に記載の日数で試算

※矢祭町の勤務日数については、令和5年度の定例会と委員会の開催日数で試算

【補足】福島県矢祭町では、日当制を廃止し、令和6年4月1日から月額制に戻している。

○ 議員及び一般職職員の期末・勤勉手当支給月数比較

年度	議員	一般職		
	期末手当	期末手当	勤勉手当	計
令和6年度	4.65	①係長職以下 2.60	2.05	4.65
		②課長相当職 2.20	2.45	
		③部長相当職 2.00	2.65	

令和6年4月1日 現在

団体名	国基準支給率	団体支給率
八 王 子 市	15.0%	15.0%
立 川 市	12.0%	12.0%
武 蔵 野 市	16.0%	16.0%
三 鷹 市	10.0%	15.0%
青 梅 市	15.0%	15.0%
府 中 市	15.0%	15.0%
昭 島 市	15.0%	15.0%
調 布 市	16.0%	16.0%
町 田 市	16.0%	16.0%
小 金 井 市	15.0%	15.0%
小 平 市	16.0%	16.0%
日 野 市	16.0%	16.0%
東 村 山 市	15.0%	15.0%
国 分 寺 市	16.0%	16.0%
国 立 市	15.0%	15.0%
福 生 市	15.0%	15.0%
狛 江 市	16.0%	16.0%
東 大 和 市	12.0%	12.0%
清 瀬 市	16.0%	16.0%
東 久 留 米 市	6.0%	10.0%
武 蔵 村 山 市	3.0%	10.0%
多 摩 市	16.0%	16.0%
稲 城 市	15.0%	15.0%
羽 村 市	6.0%	8.8%
あ き る 野 市	10.0%	10.0%
西 東 京 市	15.0%	15.0%
瑞 穂 町	0.0%	10.0%
日 の 出 町	0.0%	8.0%
檜 原 村	0.0%	7.5%
奥 多 摩 町	0.0%	8.0%
大 島 町	0.0%	0.0%
利 島 村	0.0%	0.0%
新 島 村	0.0%	0.0%
神 津 島 村	0.0%	0.0%
三 宅 村	0.0%	0.0%
御 蔵 島 村	0.0%	0.0%
八 丈 町	0.0%	0.0%
青 ケ 島 村	0.0%	0.0%
小 笠 原 村	0.0%	0.0%

○あきる野市職員の期末・勤勉手当の支給に関する規則

平成 7 年 9 月 1 日

規則第 26 号

改正 平成 10 年 3 月 30 日規則第 12 号

平成 12 年 2 月 23 日規則第 3 号

平成 15 年 2 月 17 日規則第 2 号

平成 17 年 3 月 30 日規則第 14 号

平成 18 年 2 月 20 日規則第 2 号

平成 18 年 3 月 29 日規則第 10 号

平成 19 年 9 月 28 日規則第 25 号

平成 20 年 12 月 24 日規則第 42 号

平成 21 年 1 月 14 日規則第 1 号

平成 22 年 2 月 15 日規則第 2 号

平成 24 年 2 月 20 日規則第 1 号

平成 25 年 3 月 28 日規則第 14 号

平成 26 年 6 月 26 日規則第 9 号

平成 27 年 3 月 31 日規則第 18 号

平成 28 年 3 月 29 日規則第 9 号

平成 29 年 3 月 29 日規則第 4 号

平成 31 年 3 月 22 日規則第 8 号

令和元年 9 月 26 日規則第 11 号

令和 4 年 9 月 29 日規則第 24 号

(趣旨)

第 1 条 この規則は、あきる野市職員の給与に関する条例（平成 7 年あきる野市条例第 29 号。以下「条例」という。）第 20 条から第 21 条の 4 まで及び第 26 条の規定に基づき、期末手当及び勤勉手当の支給について必要な事項を定めるものとする。

(平 10 規則 12・一部改正)

(期末手当の支給対象外職員)

第 2 条 条例第 20 条第 1 項前段の市規則で定める職員は、次に掲げる職員とする。

- (1) 条例第 20 条第 1 項に規定する基準日に新たに条例の適用を受けることとなった職員
- (2) あきる野市職員の分限に関する条例（平成 7 年あきる野市条例第 11 号。以下「分限条例」という。）第 2 条の規定により休職にされている職員（その原因が公務上の災害又は通勤（地方公務員災害補償法（昭和 42 年法律第 121 号）第 2 条第 2 項に規定する通勤をいう。以下同じ。）による災害と認められる職員を除く。）のうち給与の支給を受けていない職員
- (3) 地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号。以下「法」という。）第 28 条第 2 項第 1 号の規定に該当して休職にされている職員のうち給与の支給を受けていない職員
- (4) 法第 28 条第 2 項第 2 号の規定により休職にされている職員
- (5) 法第 29 条第 1 項の規定により停職にされている職員
- (6) 法第 55 条の 2 第 1 項ただし書の許可を受けた職員
- (7) 地方公務員の育児休業等に関する法律（平成 3 年法律第 110 号。以下「育児休業法」という。）第 2 条第 1 項の規定により育児休業中の職員（基準日に育児休業中の職員のうち、基準日以前 6 か月以内の期間において勤務した期間（休暇の期間その他勤務しないことにつき特に承認のあった期間（育児休業法第 2 条第 1 項の規定により育児休業をしていた期間及び第 2 号から前号までに掲げる職員として在職した期間を除く。）を含む。）がある職員を除く。）

(平 12 規則 3・平 22 規則 2・平 26 規則 9・平 27 規則 18・令元規則 11・一部改正)

第 3 条 条例第 20 条第 1 項後段の市規則で定める職員は、次に掲げる職員とする。

- (1) その退職し、又は死亡した日において前条各号のいずれかに該当する職員であった者
- (2) 法第 28 条第 1 項の規定により免職された職員
- (3) 法第 28 条第 4 項の規定により職を失った職員
- (4) 法第 29 条第 1 項の規定により免職された職員
- (5) その退職後基準日までの間において条例の適用を受ける職員となった者

(平 10 規則 12・平 27 規則 18・令元規則 11・一部改正)

第 4 条 条例第 26 条第 5 項ただし書の市規則で定める職員は、前条第 5 号に掲げる職員とする。

(平 10 規則 12・平 26 規則 9・平 27 規則 18・一部改正)

(一時差止処分の手続)

第4条の2 任命権者は、条例第21条の3（条例第21条の4及び第26条第6項において準用する場合を含む。）の規定による一時差止処分（以下「一時差止処分」という。）を行おうとする場合は、あらかじめ、市長に協議するものとする。

（平10規則12・追加、平26規則9・一部改正）

（一時差止処分書及び処分説明書）

第4条の3 任命権者は、一時差止処分を行う場合には、当該一時差止処分を受ける者に一時差止処分書（様式第1号）を交付しなければならない。

2 条例第21条の3第5項（条例第21条の4及び第26条第6項において準用する場合を含む。）の説明書（以下「処分説明書」という。）の様式は、様式第2号による。

3 一時差止処分書又は処分説明書を交付する場合において、一時差止処分を受けるべき者の所在が知れないときは、当該一時差止処分書又は処分説明書の内容をあきる野市掲示場に公告することをもって交付に代えることができる。この場合においては、その公告した日から起算して2週間を経過した日に、当該一時差止処分書又は処分説明書が当該一時差止処分を受けるべき者に到達したものとみなす。

（平10規則12・追加、平26規則9・一部改正）

（処分説明書の写しの提出）

第4条の4 任命権者は、一時差止処分を行った場合は、当該処分説明書の写し1通を市長に提出するものとする。

（平10規則12・追加）

（一時差止処分の取消しの申立ての手續等）

第4条の5 条例第21条の3第2項（条例第21条の4及び第26条第6項において準用する場合を含む。）の規定による一時差止処分の取消しの申立ては、その理由を明示した書面で行わなければならない。

2 任命権者は、前項の申立てがなされた場合には、その取扱いについて市長に協議するものとする。

（平10規則12・追加、平26規則9・一部改正）

（一時差止処分の取消しの通知）

第4条の6 任命権者は、条例第21条の3第3項又は第4項（これらの規定を条例第21条の4及び第26条第6項において準用する場合を含む。）の規定により一時差止処分を取り消した場合においては、当該一時差止処分を受けた者及び市長に対し、理由を付してその旨を書面で通知しなければならない。

（平10規則12・追加、平26規則9・一部改正）

（期末手当に係る在職期間）

第5条 条例第20条第2項に規定する在職期間は、条例の適用を受ける職員として在職した期間とする。

2 前項の期間の算定については、次に掲げる期間を除算する。

（1） 第2条第5号及び第6号に掲げる職員として在職した期間については、その全期間

（2） 育児休業法第2条第1項の規定による育児休業（次に掲げる育児休業を除く。）中の職員として在職した期間については、その2分の1の期間

ア 当該育児休業の承認に係る期間の全部が子の出生の日からあきる野市職員の育児休業等に関する条例（平成7年あきる野市条例第17号。以下「育児休業条例」という。）第3条の2に規定する期間内にある育児休業であって、当該育児休業の承認に係る期間（当該期間が2以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間）が1か月以下である育児休業

イ 当該育児休業の承認に係る期間の全部が子の出生の日から育児休業条例第3条の2に規定する期間内にある育児休業以外の育児休業であって、当該育児休業の承認に係る期間（当該期間が2以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間）が1か月以下である育児休業

（3） 休職にされていた期間については、その2分の1の期間

3 前項の規定にかかわらず、次に掲げる期間は除算しない。

（1） 公務上の負傷若しくは疾病又は通勤による負傷若しくは疾病（以下「公務傷病等」という。）のため休職にされていた期間

（2） 公務上又は通勤上の災害のため生死不明又は所在不明となり分限条例第3条により休職にされていた期間

（平12規則3・平25規則14・平27規則18・令4規則24・一部改正）

（一時差止処分に係る在職期間）

第5条の2 条例第21条の2並びに第21条の3第1項及び第3項（これらの規定を条例第21条の4及び第26条第6項において準用する場合を含む。）に規定する在職期間は、条例の適用を受ける職員として在職した期間とする。

2 次条第1項に規定する条例の適用を受けない職員として在職した期間がある者が引き続き条例の適用を受ける職員となった場合は、その在職した期間は、前項の在職期間とみなす。

（平10規則12・追加、平26規則9・一部改正）

第6条 基準日以前6か月以内の期間において条例の適用を受けない職員として在職した期間がある者が条例の適用を受ける職員となった場合、市長が特に必要として認定した期間は、第5条第1項の在職期間に算入する。

2 前項の期間の算定については、第5条第2項の規定を準用する。

(平10規則12・平22規則2・平27規則18・一部改正)

(勤勉手当の支給対象外職員)

第7条 条例第21条第1項前段の市規則で定める職員は、次に掲げる職員とする。

(1) 休職者。ただし、公務傷病等による休職者を除く。

(2) 第2条第1号、第2号、第5号及び第6号のいずれかに該当する者

(3) 育児休業法第2条第1項の規定による育児休業中の職員（基準日に育児休業中の職員のうち、基準日以前6か月以内の期間において勤務した期間（休暇の期間その他勤務しないことにつき特に承認のあった期間（育児休業法第2条第1項の規定により育児休業をしていた期間及び第2条第2号から第6号までに掲げる職員として在職した期間を除く。）を含む。）がある職員を除く。）

(平10規則12・平12規則3・平27規則18・一部改正)

第8条 条例第21条第1項後段の市規則で定める職員は、次に掲げる職員とする。

(1) その退職し、又は死亡した日において前条各号のいずれかに該当する職員であった者

(2) 第3条第2号から第5号までに掲げる者

(平10規則12・平27規則18・令元規則11・一部改正)

(加算の対象職員及び加算割合)

第9条 条例第20条第4項及び第21条第3項に規定する加算の対象職員及び加算割合は、別表第1に定めるところによる。

(平15規則2・平27規則18・一部改正)

(勤勉手当の支給割合)

第10条 条例第21条第2項に規定する割合は、職員の勤務期間による割合（以下「期間率」という。）

に職員の勤務成績による割合（以下「成績率」という。）を乗じて得た割合とする。

(勤勉手当の期間率)

第11条 前条に規定する期間率は、基準日以前6か月以内の期間における職員の勤務期間の区分に応じて別表第2に定める割合とする。

(平18規則2・平22規則2・平27規則18・一部改正)

(勤勉手当に係る勤務期間)

第12条 前条に規定する勤務期間は、条例の適用を受ける職員として在職した期間とする。

2 前項の期間の算定については、次に掲げる期間を除算する。

(1) 第2条第5号及び第6号に掲げる職員として在職した期間

(2) 育児休業法第2条第1項の規定による育児休業（第5条第2項第2号ア及びイに掲げる育児休業を除く。）中の職員として在職した期間

(3) 休職にされていた期間（第5条第3項各号に規定する期間を除く。）

(4) 条例第15条の規定により給与を減額された期間

(5) 負傷又は疾病（公務傷病等を除く。）により勤務しなかった期間からあきる野市職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（平成7年あきる野市条例第16号。以下「勤務時間条例」という。）第4条に規定する週休日及び勤務時間条例第10条に規定する休日（以下「週休日等」という。）を除いた日が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間

(6) 勤務時間条例第16条の規定による介護休暇の承認を受けて勤務しなかった期間（勤務時間条例第3条第1項若しくは第2項又は第5条に規定する正規の勤務時間（以下「正規の勤務時間」という。）の全部において勤務しない期間に、正規の勤務時間の一部において勤務しない時間を7時間45分をもって1日に換算した期間を加えた期間とする。）から週休日等を除いた日が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間

(7) 勤務時間条例第16条の2の規定による介護時間の承認を受けて勤務しなかった期間（正規の勤務時間の一部において勤務しない時間を7時間45分をもって1日に換算した期間とする。）が30日を超える場合には、その勤務しなかった期間

(8) 育児休業法第19条第1項の規定による部分休業の承認を受けて勤務しなかった期間（正規の勤務時間の一部において勤務しない時間を7時間45分をもって1日に換算した期間とする。）が30日を超える場合には、その勤務しなかった期間

(9) 基準日以前6か月の全期間にわたって勤務した日がない場合には、前各号の規定にかかわらず、その全期間

(平12規則3・平18規則2・平19規則25・平22規則2・平27規則18・平29規則4・令4規則24・一部改正)

第13条 第6条の規定は、前条に規定する条例の適用を受ける職員として在職した期間の算定について準用する。

2 前項の期間の算定については、前条第2項各号に掲げる期間に相当する期間を除算する。

(平22規則2・一部改正)

(勤勉手当の成績率)

第14条 第10条に規定する成績率は、別に市長が定めるものとする。

(端数計算)

第15条 条例第20条第2項の合計額(同条第4項の適用を受ける職員にあつては、当該合計額に、給料及びこれに対する地域手当の月額合計額に職務段階等を考慮して第9条で定める職員の区分に応じて同条で定める加算割合を乗じて得た額を加算した額)に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てるものとする。

2 条例第21条第2項の合計額(同条第3項の適用を受ける職員にあつては、当該合計額に、給料及びこれに対する地域手当の月額合計額に職務段階等を考慮して第9条で定める職員の区分に応じて同条で定める加算割合を乗じて得た額を加算した額)に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てるものとする。

(平10規則12・追加、平15規則2・平18規則10・平31規則8・一部改正)

附 則

この規則は、平成7年9月1日から施行する。

附 則(平成10年規則第12号)

この規則は、平成10年4月1日から施行する。

附 則(平成12年規則第3号)

この規則は、公布の日から施行し、改正後のあきる野市職員の期末・勤勉手当の支給に関する規則の規定は、平成12年1月1日から適用する。

附 則(平成15年規則第2号)

この規則は、公布の日から施行し、改正後のあきる野市職員の期末・勤勉手当の支給に関する規則の規定は、平成14年4月1日から適用する。

附 則(平成17年規則第14号)

この規則は、平成17年4月1日から施行する。

附 則(平成18年規則第2号)

この規則は、公布の日から施行する。

附 則(平成18年規則第10号)

この規則は、平成18年4月1日から施行する。

附 則(平成19年規則第25号)

この規則は、公布の日から施行する。

附 則(平成20年規則第42号)

この規則は、平成21年1月1日から施行する。

附 則(平成21年規則第1号)

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則(平成22年規則第2号)

この規則は、平成22年7月1日から施行する。

附 則(平成24年規則第1号)

(施行期日)

1 この規則は、平成24年4月1日から施行する。

(加算割合に関する特例措置)

2 平成24年6月に支給する期末手当及び勤勉手当に係るこの規則による改正後の別表第1の規定の適用については、同表中「100分の6」とあるのは「100分の5.25」と、「100分の3」とあるのは「100分の4.75」とする。

附 則(平成25年規則第14号)

この規則は、平成25年4月1日から施行する。

附 則(平成26年規則第9号)

この規則は、公布の日から施行する。

附 則(平成27年規則第18号)

この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則(平成28年規則第9号)

(施行期日)

1 この規則は、行政不服審査法(平成26年法律第68号)の施行の日(平成28年4月1日)から施行する。

(経過措置)

2 行政庁の処分その他の行為又は不作為についての不服申立てに関する手続であってこの規則の施行前にされた行政庁の処分その他の行為又はこの規則の施行前にされた申請に係る行政庁の不作為に係るものについては、なお従前の例による。

3 この規則の施行の際現にあるこの規則による改正前の様式による用紙については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

附 則（平成29年規則第4号）

この規則は、平成29年4月1日から施行する。

附 則（平成31年規則第8号）

この規則は、平成31年4月1日から施行する。

附 則（令和元年規則第11号）

この規則は、成年被後見人等の権利の制限に係る措置の適正化等を図るための関係法律の整備に関する法律（令和元年法律第37号）附則第1条第2号に掲げる規定の施行の日（令和元年12月14日）から施行する。ただし、第2条第2号の改正規定は、令和2年4月1日から施行する。

附 則（令和4年規則第24号）抄

(施行期日)

1 この規則は、令和4年10月1日から施行する。

別表第1（第9条関係）

(平24規則1・全改、平27規則18・一部改正)

給料表	対象職員	加算割合
一般職給料表	職務の級が5級である職員	100分の20
	職務の級が4級である職員	100分の15
	職務の級が3級である課長補佐及びこれに相当する職員	100分の10
	職務の級が3級である係長及びこれに相当する職員	100分の6
	職務の級が2級である職員	100分の3
業務職給料表	職務の級が3級である職員	100分の6
	職務の級が2級である職員	100分の3

別表第2（第11条関係）

(平27規則18・一部改正)

勤務期間	割合
6か月	100分の100
5か月15日以上6か月未満	100分の95
5か月以上5か月15日未満	100分の90
4か月15日以上5か月未満	100分の80
4か月以上4か月15日未満	100分の70
3か月15日以上4か月未満	100分の60
3か月以上3か月15日未満	100分の50
2か月15日以上3か月未満	100分の40
2か月以上2か月15日未満	100分の30
1か月15日以上2か月未満	100分の20
1か月以上1か月15日未満	100分の15
15日以上1か月未満	100分の10
15日未満	100分の5
0	0

令和 5 年度 東京都 26 市所得割非課税対象者

区分 市名	類団	所得割非課税対象者
		(人)
八 王 子 市		12,691
立 川 市		3,927
武 蔵 野 市		3,089
三 鷹 市		3,877
青 梅 市		3,032
府 中 市		5,056
昭 島 市		2,569
調 布 市		4,823
町 田 市		9,142
小 金 井 市		2,294
小 平 市		3,967
日 野 市		3,914
東 村 山 市		3,293
国 分 寺 市		2,524
国 立 市	○	1,678
福 生 市	○	1,276
狛 江 市	○	1,725
東 大 和 市	○	1,838
清 瀬 市	○	1,537
東 久 留 米 市		2,484
武 蔵 村 山 市	○	1,571
多 摩 市		3,282
稲 城 市	○	1,761
羽 村 市	○	1,728
西 東 京 市		4,168
あ き る 野 市	○	2,781
26 市中順位		14
26 市平均		3,463

(注) 1. 普通建設事業費の補助事業費には受託事業費のうちの補助事業費を含み、単独事業費には同級他団体施行事業負担金及び受託事業費のうちの単独事業費を含む。
2. 東京都特別区における基準財政収入額及び基準財政需要額は、特別区財政調整交付金の算出に要した値であり、財政力指数は、前記の基準財政需要額及び基準財政収入額により算出。
3. 産業構造の比率は父母を就業人口総数とし、分額不能の産業を除いて算出。
4. 人口については、調査対象年度の1月1日現在の住民基本台帳に登録されている人口に基づいている。
5. 面積については、調査対象年度の10月1日現在の市区町村、都道府県、全国の状態をとりまとめた「全国都道府県市区町村別面積調」（国土地理院）による。
6. 個人情報保護の観点から、対象となる職員数が1人又は2人の場合、「給料月額(百円)」及び「1人当たり平均給料月額(百円)」を「アスタリスク(*)」としている。（その他、数値のない欄については、すべてハイフン(-)としている。）