

# 平成12年人事委員会勧告等の概要

平成12年10月5日  
東京都人事委員会

## 1 特徴

- (1) 公民給与（例月給）の較差は568円0.13%、過去最低
- (2) 基本給（給料表）の改定を見送り、扶養手当と住居手当を改善559円
- (3) 特別給（賞与）を、昨年に引き下げ 0.2月  
これにより、職員の平均年収は2年連続で減少
- (4) 給料表の構造等給与制度の検討や現行任用体系の見直しを表明
- (5) 新再任用制度の導入についての意見を申し出、給料月額等を提示

## 2 職員と民間従業員の給与等の比較

### (1) 比較の方法

企業規模100人以上かつ事業所規模50人以上の都内6,270事業所から780事業所を無作為抽出し、実地に調査した（調査完了700事業所 調査実人員66,550人）。

<例月給> 職員と民間従業員の4月分支給額を調査し、役職、学歴、年齢別に対応させ、ラスパイレス方式により比較

<特別給> 民間従業員に対する過去1年間の支給実績を調査し、職員と比較

### (2) 比較の結果

<例月給>

職員給与	民間従業員給与	較差
445,255円	445,823円	568円(0.13%)

(平均年齢42.8歳)

(注)・職員給与は、特例条例による減額措置を受ける前の給与である。なお、減額措置後の職員給与（実支給額）は430,583円となる。

・民間従業員給与には、4月に遡及して給与の引上げを行う事業所の影響額13円を含む。

<特別給>

職員支給月数	民間支給月数	差
4.95月	4.76月	0.19月

(注)・職員支給月数は、減額措置前の月数である。

### 3 給与の改定

(1) 給与改定の考え方

- ・給料表の改定は、較差が小さくメリハリをつけた配分が困難なため、見送り。
- ・人事院勧告との均衡や職員の年代毎の家計負担状況等に配慮し、諸手当を改善。

(2) 改定の内容と配分額

区 分	改 定 内 容	配分額
諸手当		559円
扶養手当	配偶者以外の扶養親族のうち2人 3人目以降	5,000円 5,500円 2,000円 3,000円
住居手当	世帯主（扶養有） "（扶養無） 単身赴任手当受給世帯主（扶養有） "（扶養無）	8,700円 9,000円 8,200円 8,500円 4,300円 4,500円 4,100円 4,200円
	はね返り（扶養手当の改善による調整手当等への影響）	39円
特別給	期末手当 (特別給計	4.05月 3.85月 4.95月 4.75月)

(3) 実施時期

平成12年4月1日

### 4 給与制度・人事制度等に関する報告

(1) 給与制度

- ・昇給停止年齢を55歳に引き下げるほか、特別給のうち勤勉手当の割合を高めていく必要がある。
- ・能力・業績を的確に反映できる給与制度の整備に向けて、給料表の構造、手当制度、昇給制度等の研究・検討を進めていく。

(2) 人材の確保

- ・大量の定年退職者等を考慮した計画的・安定的な人材確保が必要である。
- ・民間の特定の知識・経験を有する人材の採用を検討する必要がある。

- (3) 能力開発・人材育成
  - ・外部研修等を活用した能力育成、自主的な能力開発の支援、職務に有益な資格を評価する仕組みを検討すべきである。
  - ・管理職の配置管理や研修のあり方を改めて検証する必要がある。
- (4) 能力・業績を反映した人事管理の推進
  - ・評価システムの整備が不可欠であり、評価結果の本人開示等を検討すべきである。
  - ・一般職員の勤勉手当に成績率を導入すべきである。
- (5) 任用体系の抜本的な見直し
  - ・専門性を育成できる複線型の人事体系の構築に向けた現行任用体系の抜本的な見直しが必要である。
- (6) 職員の勤務時間
  - ・超過勤務縮減に向けた年間上限目安時間の設定が必要である。
  - ・退職後のライフステージに合わせた能力開発の機会確保等を検討すべきである。
- (7) 福利厚生制度
  - ・メニュー選択方式（カフェテリア・プラン）の一部導入や専門的なノウハウを持つ民間事業者の活用等事業の見直しを検討する必要がある。

## 5 新再任用制度に関する意見

- ・定年退職者等の知識と経験の活用と、雇用と年金の連携という地方公務員法改正の趣旨を踏まえ、制度の導入に向け速やかに条例・規則等の整備を行う必要がある。

< 給料月額及び特別給 > - 国との均衡を考慮して設定

給料月額 (抜粋)	行政職(一)	4級(主任)	5級(係長)	6級(課長補佐)
	給料月額	259,800円	298,600円	317,800円
特別給	2.5月(期末手当2.0月 勤勉手当0.5月)			