

# 平成13年人事委員会勧告等の概要

平成13年10月4日  
東京都人事委員会

## 1 特徴

- (1) 給料表及び諸手当の改定を見送り ~ 公民給与は概ね均衡 ~
- (2) 特別給（賞与）を昨年、一昨年に続き引下げ 0.05月
- (3) 能力・業績を一層反映した給与制度に向け、給料表構造の見直しの具体的検討に着手を表明
- (4) 今後の人事制度改革の三つの方向（能力業績主義の推進、複線型人事体系の構築、柔軟で機動的な人材登用・活用の推進）と、当面の課題を提示

## 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6,048事業所から780事業所を無作為抽出し、実地調査した（調査完了675事業所 調査実人員64,091人）。

<例月給> 職員と民間従業員の4月分支給額を調査し（ベア中止、ベースダウン等の事業所を含む）、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>

職員給与	民間従業員給与	較差
447,780円	448,182円	402円（0.09%）

（職員平均年齢43.1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433,022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9円を含む。

<特別給>

職員支給月数	民間支給月数	差
4.75月	4.70月	0.05月

### 3 給与の改定

#### (1) 給与改定の考え方

<例月給> 公民較差が平均給与の0.1%に満たない極めて低いものであり、公民の給与は概ね均衡していると判断できる水準であること、加えてベースアップを実施した都内民間事業所の割合が半数を割り込んだことなどを勘案して、給料表及び諸手当の改定を見送り。

<特別給> 民間企業や国の支給状況を考慮して、年間支給月数を引下げ。

#### (2) 決定の内容

<特別給> 期末手当 3.85月 3.80月（特別給計 4.75月 4.70月）

#### (3) 実施時期

平成 13 年 4 月 1 日

### 4 給与制度・人事制度等に関する報告（意見）

#### (1) 給与制度

・民間給与の実態をより一層的確に把握し、職員の給与に反映できるよう、人事院等とも協力しつつ調査研究に努めていく。

本年は、特別に事業所規模10人以上50人未満の事業所の給与改定等の状況についても調査を行った。

・現行の給料表構造について、国における公務員制度改革や民間の動向を注視しつつも、都の実情を踏まえた上での抜本的な見直しの具体的検討に着手していく。

（当面の課題）特別給における勤勉手当割合の拡大、一般職員の勤勉手当への成績率導入、昇給制度の見直し等

#### (2) 今後の人事制度のあり方

能力業績主義の推進

##### ア 給与制度の見直し

・給料表構造の見直しを軸に、昇給・昇格制度、各種手当制度の見直しを含めた給与制度の再構築を図る必要がある。

##### イ 評価システムの充実

・評価精度の向上など評価の客観性向上に向けた不断の取組や、人材育成面等で有効に機能させていくための評価基準等のあり方や評価結果のきめ細かな活用の検討が必要である。

（当面の課題）一般職員に対する評価結果開示の早期実現

## 複線型人事体系の構築

### ア 複線型昇任・育成体系の確立

- ・一般職員、管理職それぞれについて、従来の総合性育成の任用体系に加え、行政分野における政策形成能力と実務対応能力を向上させる昇任・人事育成体系を明らかにし、職員が能力と適性に応じて主体的に選択可能な制度を整備する必要がある。

(当面の課題) 中堅職員から係長への選抜ルートの明確化、より実践的な能力との関連性を重視した管理職の選考・育成方法の検討

### イ 採用のあり方

- ・有為な人材、多様な人材、意欲ある人材を適切に選抜できる採用制度のあり方の検討と、本人の意欲に応え将来のキャリア形成につながる配置、育成が必要である。

(当面の課題) 人物重視の観点からの採用試験の選抜方法改善

#### 柔軟で機動的な人材登用・活用の推進

- ・民間等外部から即戦力となる人材を必要に応じて採用し、特定の専門的な行政課題等に効果的に対応するため、任期付任用を含めた多様な任用形態の導入についての検討等が必要である。
- ・内部人材については、職員の能力開発を促進・活用する仕組の整備や広域的連携を踏まえた他の自治体等との人材交流、組織の枠にとらわれない活用の仕組の拡充等が必要である。

(当面の課題) 任期付研究員制度導入の具体的な検討等

### (3) 職員の勤務時間等

- ・育児休業、部分休業について、対象となる子の年齢の3歳未満への引き上げや、都の実情を踏まえた代替要員確保への適切な対応が必要である。
- ・介護休暇の期間の拡充等の検討や子どもの看護休暇についての検討が必要である。
- ・管理職の意識改革を進め、超過勤務の縮減と年次有給休暇の使用促進等に積極的に取り組んでいく必要がある。

### (4) 福利厚生制度

- ・心身両面にわたる健康管理対策の充実を図るため、任命権者、共済組合、互助組合間の施策の連携を強めていく必要がある。
- ・世代各層のニーズに対応し施策を重点化するとともに、負担と受益の公平性の観点からメニュー内容や効率的な提供方法について引き続き検討していく必要がある。