

平成15年人事委員会勧告等の概要

平成15年10月7日
東京都人事委員会

1 特徴

～昨年に続く例月給の引下げ、年収減は過去最大で5年連続（本年は16.9万円）～

(1) 公民給与は都職員が民間給与を上回る「逆較差」（3,542円、0.80%）

(2) これを是正するため、2年連続で例月給の引下げ

給料表の引下げ改定及び配偶者に係る扶養手当の引下げにより措置

(3) 特別給（賞与）を5年連続引下げ（0.25月）

(4) 今後の人事制度改革の方向（職責・能力・業績に応じた人事制度の推進、人材確保と職員の育成・能力開発）及び職員の勤務環境の整備についての意見を申し出

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6,400事業所を調査母集団とし、そのうち985事業所を無作為抽出して実地調査（調査完了847事業所 調査実人員46,685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

なお、昨年に引き続き都独自に事業所規模10人以上50人未満事業所の給与改定等の状況について調査した。

(2) 比較の結果

<例月給>

（職員平均年齢43.6歳）

職員給与	民間従業員給与	較差
445,011円	441,469円	3,542円（0.80%）

（注）職員給与は、本年4月の行（一）適用者の給与（給与条例本則の額）である。なお、現在、特例条例により実施されている2%減額後の実支給給与は437,666円となる。

<特別給>

職員支給月数	民間支給月数	差
4.65月	4.41月	0.24月

3 給与の改定

(1) 改定の考え方

給与勧告制度は、公務員給与が民間給与を上回った場合においても、公民較差を解消して民間従業員と職員との給与水準の均衡を図ることで、職員の給与を社会一般の情勢に適応した適正な水準とする役割を果たしている。本年も、この考えを踏まえ、公民較差相当額について例月給を引き下げる。

- ・すべての級のすべての号給について給料月額を引き下げ、級ごとに同率の引下げを行なうことを基本とするが、初任給付近の引下げ率を若干緩和し、管理職層については平均をやや超える引下げ率とする。

《 行政職給料表（一） 0.6%～ 0.9% 平均改定率 0.8% 》

- ・扶養手当について、民間事業所での家族手当の支給状況を考慮して、配偶者に係る手当の支給月額を引き下げる。
- ・通勤手当について、民間事業所における支給状況を考慮して、交通機関等利用者に係る手当を6箇月定期券等の低廉な価額により支給するよう改める。
- ・配分〔給料 3,015円、扶養手当 134円、はね返り(調整手当など) 393円〕

(2) 改定の内容

給料表

区分	内 容
各給料表	行政職給料表（一）との均衡を考慮して措置 ただし、教育関係給料表は国に準じて改定
初任給 [例]行(一)	類(2級6号給) 180,900円 179,800円 (1,100円 0.6%) 類(1級8号給) 160,200円 159,200円 (1,000円 0.6%) 類(1級5号給) 144,900円 144,000円 (900円 0.6%)

諸手当

扶養手当	配偶者(欠配第1子を含む)	16,000円	15,500円
初任給 調整手当	支給限度額引下げ	・医師及び歯科医師 ・看護師、助産師等	311,400円 307,900円 5,900円 5,800円
特別給	民間の支給実績及び国家公務員の状況を考慮し、年間支給月数を0.25月分引き下げる 期末手当 3.75月 3.50月 (特別給計 4.65月 4.40月) [再任用職員 1.95月 1.80月 (" 2.45月 2.30月)]		

(3) 実施時期等

本年の改定は、職員給与の引下げ改定であるため、遡及することなく、条例の公布の日の属する月の翌月の初日(公布日が月の初日であるときは、その日)から実施すること。
 また、本年4月からこの改定の実施日前日までの公民較差相当分を解消するため、人事院勧告の趣旨を考慮して所要の調整を行うこと。

(4) モデル給与例

(単位：円)

役 職	年 齢	扶 養 状 況	勸 告 後		増 減 額 (年 収)
			給 与 月 額	年 収	
係 員	25歳	なし	215,588	3,498,000	76,000
係 長 級	40歳	配偶者+子2	461,704	7,621,000	186,000
課 長 級	45歳	配偶者+子2	640,702	10,623,000	266,000
統括課長級	48歳	配偶者+子2	695,398	11,484,000	288,000
部 長 級	50歳	配偶者+子2	759,960	12,711,000	323,000
局 長 級			1,109,920	18,848,000	628,000

○ 人事制度等に関する報告（意見）

今後の人事制度のあり方

1 人事制度改革への取り組み

- ・国や民間企業の動向を踏まえ、今後とも職責・能力・業績に応じた人事制度改革を推進し、職員が将来にわたり能力を發揮できるよう人材育成を図ることが必要。

2 職責・能力・業績に応じた人事制度の推進

(1) 給与制度の見直し

- ・職員の職責・能力・業績をこれまで以上に反映する給料表構造への見直しが必要。
- ・昇給制度・手当制度も職員の努力と貢献が報われる仕組みを検討。
- ・当面の課題として、国の法改正や他団体の状況を踏まえて退職手当の所要の見直しが必要。

(2) 人事考課制度の定着への取り組み

- ・昨年度改正された人事考課制度を定着させるため、評定者訓練や評定結果に基づく指導・助言の充実などによる評価の公正性・納得性の向上に努めることが必要。

3 人材確保と職員の育成・能力開発

(1) 採用のあり方

- ・今後の人事制度改革の中で、採用区分のあり方や初任給水準のあり方について、人材供給の動向や雇用情勢を踏まえた多面的な視点から検討。
- ・採用日程の検討や試験科目見直しなど、引き続き試験実務の改善を実施。

(2) 若手・中堅・ベテラン層の育成と活用

- ・課題に対し創意工夫を持ち主体的に取り組む職員の養成のため、組織全体で OJT を通じた若手職員の早期・集中育成を図ることが重要。
- ・昨年の主任選考及び係長選考の改正により、職務遂行能力の自己確認や生活設計に立った選択が可能となり、キャリアアップの展望を持って昇任することを期待。
- ・ベテラン職員の培った豊富な経験や知識を若手職員へ還元させていくとともに、新たに求められる職務対応のためベテラン職員の能力開発と意識改革が必要。

(3) 管理職選考制度の改正と能力の向上

- ・昨年度の管理職選考の改正により、職場で評価されている職員の受験を促し、実践的能力の高い人材確保が可能となり、今後、選考の着実な実施が重要。管理能力を計画的に養成し、能力發揮や職責に応じて処遇を図る必要。

職員の勤務環境の整備等について

1 勤務時間等について

- ・職業生活と家庭生活の両立支援のため、育児休業等の男性職員による活用の促進と、育児・介護に携わる職員の超過勤務の制限について検討が必要。
- ・「超過勤務の縮減に関する基本指針」の内容を、積極的に実行させることが必要。
- ・人材の一層の活用を可能とする方策として、短時間勤務制度について研究が必要。

2 福利厚生について

- ・健康診断の受診率向上やメンタルヘルス対策の充実への取り組みが引き続き必要。
- ・生活面での支援やライフプラン作成等の自助努力への支援など施策の充実検討。

3 服務規律について

- ・職員一人ひとりが公務員として厳正な規律意識、高い倫理感を持って職務に精励し、都政に対する都民の信頼を確保していくことが重要。
- ・セクシュアル・ハラスメントは、厳正な対処方針で臨み、防止への取り組みが必要。

連絡先 東京都人事委員会事務局 任用公平部任用給与課 電話 03(5320)6941～3
--