

平成16年職員の給与に関する報告の概要

平成16年10月7日
東京都人事委員会

1 特徴

- ～ 例月給、特別給（賞与）ともに改定を見送り（6年ぶりに前年水準を維持）～
- (1) 民間の厳しい状況や低い較差（0.1%台）等を考慮し、給料表及び諸手当ともに改定を見送り
 - (2) 特別給（賞与）は民間の支給割合と均衡
 - (3) 給与制度・構造の見直しの必要性と検討課題を提示
 - (4) 人材の育成・確保の取組の方向及び勤務環境の整備等について意見を申し出

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7,057事業所を調査母集団とし、そのうち995事業所を無作為抽出して実地調査（調査完了823事業所 調査実人員45,752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
本年から職員、民間従業員とも通勤手当を除外して比較

<特別給> 民間従業員に対する直近の1年間の賞与の支給実績を調査し、職員と比較
昨年冬と本年夏の1年間の民間の支給月数と都の年間支給月数を比較

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

(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
425,725円	426,454円	729円 (0.17%)

(注) 職員給与は、本年4月の行政職給料表（一）適用者の給与

<特別給>

職員支給月数	民間支給月数	差
4.40月	4.42月	0.02月

3 改定見送りの考え方

<例月給> 8割を超える都内民間事業所でベースアップを行っていないなどの厳しい状況、0.1%台の極めて低い較差であること及び国、他団体での給与改定の見送り状況などを十分に考慮して、本年は例月給の改定を行わないことが妥当

<諸手当> 民間の支給状況と概ね均衡していること、民間における見直しの動向などを踏まえ、改定を行わないことが妥当

<特別給> 民間や国の支給月数と概ね均衡しており、改定を行わないことが妥当

○ 人事制度等に関する報告（意見）

I これからの給与制度・構造の見直し

<給与制度見直しの必要性>

(1) 給料表改定の状況

- ・民間ではベアを行わない企業が大勢を占め、今後も大きな公民較差は予想できないなか、世代間配分の是正方針に沿った給料表見直しが困難な状況

(2) 民間や国における賃金制度の改革

- ・民間では年功的な職能給重視から仕事・役割の大きさや成果に応じた賃金制度への改革が進行。国においても給与構造の基本的な見直しを提起

(3) 都における給与制度の問題点

- ・給料表は上下級の重なりが大きく、職務・能力の違いが反映されにくい構造であり、また、大部分の職員が毎年昇給するなど年功的な給与上昇を招いている
- ・昇給制度や特別給において業績反映の度合いが乏しく、また、個々の職責の違いが給与処遇に適切に反映されていない

<具体的な検討課題>

(1) 新たな給料表の検討

- ・職責、能力、業績を反映しやすい新たな給料表の検討に着手

(2) 業績評価に基づく査定昇給制度への転換

- ・普通昇給と特別昇給による現行制度は廃止し、能力、業績の評価に連動した査定昇給として一本化

(3) 昇格制度の見直し

- ・昇任時の給与額の決定において、昇格メリットが適切に確保できるよう検討

(4) 勤勉手当等への業績反映の拡大

- ・業績の違いをより一層明確に反映させるため、勤勉手当比率の拡大、成績率の強化及び一般職員の適用対象の拡大などが必要

(5) 職責の違いを反映する給与処遇の見直し

- ・同一等級でその役割・職責に違いがある場合など、その職責差の適切な給与上の反映方法について検討
- ・管理職の特別調整額を公民比較に反映させることを検討

(6) 手当制度の見直し

- ・民間企業における生活給的諸手当の廃止・本給化の傾向や国の検討状況を注視しつつ都の実情を踏まえ、調整手当、住居手当について検討

(7) 教員給与のあり方についての検討

- ・国準拠制廃止を契機に、教員給与について法改正の趣旨、任命権者等の意見を踏まえつつそのあり方を検討

II 人材育成及び人材確保の課題と取組の方向

1 全庁をあげた人材育成の推進

(1) 今後の人材育成の方向

- ・ 日常の業務を通じて人材育成を行うため、人事考課制度を有効に活用し、職員の能力や適性、意向を十分に把握することが重要
- ・ 人材育成の到達目標を示し、様々な人事管理施策を連携させながら、職員を計画的に指導・育成するとともに、職員自身の自主的な能力向上の取組を促していくべき

(2) 人材育成に主眼を置いた人事考課制度の運用

- ・ 人事考課制度は、職場において職務目標の設定や日常の取組に対する指導・助言など人材育成に主眼を置いた活用を着実に進めていくことが重要
- ・ 制度の信頼性等の向上を図るため苦情相談に対するしくみの構築が必要
- ・ 評価結果の本人開示についても、より効果的な拡大のあり方の検討が必要

2 都政を担う人材の確保及び活用

(1) 採用制度のあり方

- ・ 採用市場における高学歴化の状況を踏まえ、類別区分等、採用のあり方について幅広い角度から検討。専門的な知識や豊富な民間経験等を有した人材の活用を引き続き検討

(2) 今後の管理職選考制度のあり方

- ・ 職務に励み実績をあげた職員が必ずしも管理職選考を積極的に受験していない状況にあること等を踏まえ、本年度、選考内容の一部改正を実施。今後は、改正内容を検証し、更なる改善策を検討

III 職員の勤務環境の整備等について

1 仕事と生活の両立支援に向けて

- ・ 仕事と家庭の両立支援のため、来年3月までに策定する特定事業主行動計画は、職員の意見も反映させて幅広い方策の検討が必要
- ・ 育児にかかる部分休業の期間延長を始めとした両立支援策について、国の動向等を踏まえながら検討が必要

2 職員の健康保持について

- ・ 健康診断受診率の向上や健診結果を踏まえた保健指導等の一層の推進が必要
- ・ メンタルヘルス対策として、予防や早期発見に重点を置いた啓発等の充実が必要
- ・ 健康管理対策の観点から、管理職の率先した取組や組織的対応による超過勤務の縮減が必要

3 服務規律の確保

- ・ 職員一人ひとりが厳正な規律意識、高い倫理観を持って職務に精励することが必要

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
