

平成17年人事委員会勧告等の概要

平成17年10月14日
東京都人事委員会

1 特徴

- ～ 給料月額及び配偶者に係る扶養手当の引下げを勧告～
- ・都職員給与が民間従業員給与を上回る公民較差（3,681円、0.85%）を是正
 - ・特別給（賞与）は8年振りに引上げ（0.05月）
- ～ 給与水準を是正し、給与構造・制度を改革～
- ・年功的給与上昇を抑制するため、昇給カーブのフラット化
 - ・能力・業績を反映しやすくするため昇給幅の細分化

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7,355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782事業所 調査実人員42,878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、民間従業員とも管理職手当を含めて比較

< 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

・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
432,647円	428,966円	3,681円（0.85%）

（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	4.47月	0.07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都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、この勧告制度の趣旨を踏まえ、公民較差相当額について例月給を引き下げる。

- ・原則として、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るが、昇給カーブのフラット化等を進めるため、一般職層の若年層は引下げを抑制し、高齢層については引下げを強めるなどの是正を行う。

《 行政職給料表（一） 0.1%～ 1.9% 平均改定率 0.8% 》

- ・国や民間の初任給水準との均衡を図るため、 類の初任給を引下げ
- ・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。
- ・配分〔 給料 2,962 円、扶養手当 261 円、はね返り(調整手当など) 458 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）の改定内容を基本として引下げ
初 任 給 [例] 行（一）	類 179,800円 179,200円（ 600円 0.3% ） 類 159,200円 156,200円（ 3,000円 1.9% ）

諸手当

扶 養 手 当	配偶者（欠配1子を含む） 15,500円 14,500円
初 任 給 調 整 手 当	支給限度額引下げ(医師及び歯科医師) 307,900円 306,900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0.05月分引き上げる。支給月数の引上げは、勤勉手当で行う。 勤勉手当 0.90月 0.95月（特別給計 4.40月 4.45月） [再任用職員 0.50月 0.55月（特別給計 2.30月 2.35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、人事院勧告に準じて所要の調整を行うこと。

4 給与構造・制度の改革

(1) 昇給昇格制度と給料表構造の見直し

級構成

- ・行政職給料表（一）の1・2級を統合し、級構成を10級制から9級制に改める。
- ・医療職給料表（二）（三）及び研究職給料表も行政職給料表（一）に準じて級構成を改める。

号給構成

- ・号給の昇給幅を4分割し、能力・業績の評価の度合いをよりきめ細かく昇給に反映できる仕組みとする。
- ・級間の重複を減少させるため、各級において在職者がいないなど、必要性の乏しい初号付近の号給をカット

昇給制度

- ・普通昇給と特別昇給に分かれている昇給制度を見直し
- ・昇給期は年1回とする（原則として4月1日）
- ・枠外昇給制度は廃止。新たな昇給制度への適切な対応を図るため、号給を増設
- ・年齢による一律の昇給停止は見直すことが適当

昇格時の号給決定方式

- ・昇格時の号給は、昇格前の給料月額に級別の一定額を加算した額に対応する給料月額に決定する。

(2) 給与水準の見直し

昇給カーブのフラット化

- ・若年層は引下げを抑制、高齢層は引下げを強め、給与水準の世代間配分の是正を実施
- ・給与水準の職級間是正
- ・職責の重大さにも関わらず、一般職層との級間の給与水準の重なりが大きいいため、行政職給料表（一）7級は引下げを抑制

教員給与

- ・人材確保法の趣旨を踏まえつつ、基本的に行政職給料表（一）の改定に準拠して改定

なお、給料と地域手当（現行調整手当）の配分のあり方に関しては、引き続き検討する。

(3) 実施時期

給与構造・制度の改正を伴うことなどから、平成18年4月から行うこと
（給与水準の見直しについては、17年改定給料表において実施）

(4) モデル給与例

（単位：円）

役職	年齢	扶養状況	勧告後		増減額 （年収）
			給与月額	年収	
係員	25歳	なし	214,916	3,498,000	0
係長級	35歳	配偶者+子1	398,312	6,590,000	24,000
課長級	45歳	配偶者+子2	637,297	10,598,000	25,000
部長級	50歳	配偶者+子2	755,200	12,670,000	41,000
局長級	-	———	1,087,520	18,467,000	381,000

5 人事制度等に関する報告（意見）

(1) 都政を担う人材の確保と計画的・組織的な人材育成の推進

人材供給構造の変化を踏まえた採用制度の検討

- ・人材供給構造の変化に対応するため、採用市場における高学歴化への動向も踏まえ、採用区分のあり方や専門職大学院修了者等の高学歴者の採用方法などについて検討
- #### 計画的・組織的な人材育成の推進

- ・採用後、主任昇任までに段階的な育成研修の計画化及び育成体制の整備を図り、あわせて主任級職の選考方法について早期に見直しを検討

管理職要員の確保・育成

- ・適材確保のため、管理職選考について、その趣旨に沿ったより適切な能力実証とするなど、改善策を検討。また、配置管理などを通じて、管理職要員の育成に努めることも重要

人事考課制度の信頼性の確保

- ・昇給制度の見直しにより、評価の信頼性の向上がより一層求められるため、現行制度の検証と更なる改善が肝要。また、人事考課制度の人材育成機能を強化し、職員のやる気を引き出し、能力開発に結び付くような活用を期待

(2) 職員の勤務環境の整備等

- ・家庭生活と職業生活の調和を図り、意欲的に職務に従事することができる勤務環境を整備していく観点から、東京都次世代育成支援プランへの積極的取組、勤務形態の多様化の検討、超過勤務の縮減等、メンタルヘルス対策など健康保持について言及
- ・そのほか福利厚生、職員の服務規律の確保について言及

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
--