

平成 18 年人事委員会勧告等の概要

平成 18 年 10 月 13 日
東京都人事委員会

1 特 徴

- ・職員給与が民間従業員給与を上回る公民較差（ 1,357 円、 0.31% ）を是正
給料月額及び配偶者に係る扶養手当の額の引下げを勧告
- ・比較対象企業規模など公民給与の比較方法の見直し
- ・地域手当の支給割合を 18% とし、平成 22 年度までの間、段階的に引上げ
地域手当と給料月額の配分変更<給与水準は民間に均衡させながら本給を引下げ>

2 職員と民間従業員の給与の比較

(1) 比較方法の見直し

同種・同等の者同士を精確に比較するという原則の下、民間従業員の給与をより広く把握し、職員の給与に反映させることが適当である。

ア 比較対象企業規模

- ・従来の「100 人以上」から「50 人以上」に拡大

イ 比較対象従業員

- ・ライン職の部下数等の要件を緩和
- ・ライン職と職能資格が同等と認められるスタッフ職も比較対象に追加

(2) 比較の方法

企業規模 50 人以上かつ事業所規模 50 人以上の都内 8,984 事業所を調査母集団とし、そのうち 1,082 事業所を無作為抽出して実地調査

(調査完了 818 事業所 調査実人員 54,509 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

(3) 比較の結果

<例月給>

(職員平均年齢 43.7 歳)

職員給与	民間従業員給与	較 差
431,756 円	430,399 円	1,357 円 (0.31%)

(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
4.45 月	4.45 月	0.00 月

3 給与の改定

(1) 改定の考え方

ア 給与勧告制度は、職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、この勧告制度の趣旨を踏まえ、公民較差相当額について給料月額と扶養手当を引き下げる。

・配分〔給料 932 円、扶養手当 258 円、はね返し(地域手当など) 167 円〕

イ 地域手当について、本給と手当の配分のあり方などについて検討した結果、国との制度的な均衡を図りつつ、都の実情に沿って、見直すことが適当と判断した。支給割合(現行 12%)を 18%とし、平成 22 年度までの間、段階的に引き上げる。支給地域は、区部・多摩地域とする。

(2) 改定の内容

ア 給料表

区 分	内 容
行政職給料表(一)	<ul style="list-style-type: none"> ・公民較差相当分について、原則として、すべての級のすべての号給の給料月額を引下げ ・地域手当の引上げに伴い、給料月額を 0.9%程度引下げ、公民較差相当分の引下げとあわせて改定 ・昇給カーブのフラット化など給与水準の是正(公民較差相当分) 《 0.9%～ 1.3% 平均改定率 1.1% 》 うち公民較差相当分については、0.0%～ 0.4%
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)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 類及び 類は、地域手当との配分変更相当分を引下げ 類 156,200 円 154,800 円(1,400 円 0.9%) 類 144,000 円 142,700 円(1,300 円 0.9%)

イ 諸手当

扶 養 手 当	<ul style="list-style-type: none"> ・民間事業所での家族手当の支給状況を考慮し、配偶者に係る手当額を引下げ 配偶者(欠配1子を含む) 14,500 円 13,500 円
地 域 手 当	<ul style="list-style-type: none"> ・支給割合を 18%とし、平成 22 年度まで段階的に引上げ ・今回の改定にあたっては、13%とする。

(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、所要の調整を行うこと。

4 給与構造・制度等の改革

(1) 改革の内容

ア 給料の特別調整額（管理職手当）

- ・管理職の職務の困難性や責任の重要性を適正に反映するよう、定額制とする。具体的な手当額について、人事院における算定方法を考慮して定める。

イ 新たな職務の級の設置

- ・部長の職について、その職責を適正に評価できるよう、職務の級について見直すことが適当と判断し、意見の申出を行う。

(ア) 行政職給料表（一）等について給料表を改定すること。

[例] 行（一） 現行の8級及び9級を廃止し、新たな級を設置

(イ) 適用する標準的な職務を部長の職務とすること。

(ウ) 支給する給料の特別調整額について見直しを行うこと。

ウ 扶養（家族）手当

- ・少子化対策に配慮した人事院勧告や、民間事業所における家族手当の支給動向を考慮し、3人目以降の子等に係る額を1,000円引き上げる(4,000円 5,000円)。

(2) 実施時期

平成19年4月から実施することが適当

5 その他の給与制度

(1) 教員給与

国の動向や教育委員会の検討内容等を踏まえ、職責・能力・業績をより一層重視する観点から、今後、教員給与のあり方について検討を深めていく。

(2) 医師の給与

都立病院において、年々、医師の人材確保が難しくなっていることから、医師の勤務実態等に配慮し、その給与について検討していく。

(3) 退職手当制度

国や民間において在職中の職責や貢献度を反映した制度に見直す動きがある中、都においても、検討にあたって、このような動向を踏まえる必要がある。

6 人事制度等に関する報告（意見）

(1) 今後の人事制度のあり方

人事制度については、昨年から本年にかけて、採用から管理職昇任に至るまでの任用制度を再構築した。都政の課題解決に取り組める人材の確保・育成に向けた人事管理の着実な推進が重要

ア 人材供給構造の変化を踏まえた人材の確保

- ・新制度の内容を積極的に紹介するなど採用PRを幅広く展開し、有為な人材を確保

イ 次代を担う人材の育成

- ・採用した職員をプロ職員として育成するには、従事する職務を通じた指導育成が重要。また、自己啓発意欲を喚起し、支援する取組の充実も必要
- ・人事考課制度については、引き続き、公正性や納得性の向上に努めることが必要。評定者訓練などを通じた評定・育成機能の強化と苦情相談制度の更なる定着化を図ることも必要

ウ 管理職制度の充実

- ・都政の変革にリーダーシップを発揮しうる管理職を確保するため、管理職候補期からの実効性ある研修や、キャリアを最大限活かす配置管理の実施など、育成策の充実が必要

エ 高齢職員の積極的な活用

- ・来年度以降の団塊の世代の大量退職にあたり、都政の活力を維持していくために、高齢職員をこれまで以上に有効に活用することが必要

(2) 職員の勤務環境の整備等

ア 仕事と子育ての両立支援

- ・支援策の周知徹底を図るとともに、職員・職場の意識改革を促し、職員が安心して子育てに携われるような職場環境づくりを着実に推進していくことが必要

イ 超過勤務の縮減等

- ・縮減に向けた全庁的な取組とともに、各職場において、計画的な事業執行や事務処理方法の改善に努めていくことが必要

ウ 職員の健康保持

- ・職員が心身ともに健康で職務に従事することができるよう、メンタルヘルス対策の継続的な取組が必要

エ 服務規律の確保

- ・非違行為の根絶のため、原因把握・再発防止を徹底し、服務規律の一層の確保に努めることが必要

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
--