

平成19年人事委員会勧告等の概要

平成19年10月12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（309円、0.07%）を是正
・地域手当の支給割合の引上げ（13% → 14.5%）に伴う引下げ分と合わせて、
給料月額を引下げ

初任給付近を据置き、若年層・若手管理職層の引下げ抑制

- ・昇給カーブのフラット化を推進
- ・初任給付近（0.0%）～高齢層（1.7%）

特別給（賞与）を0.05月引上げ（4.45月 → 4.50月）

2 職員と民間従業員の給与の比較

(1) 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9,541事業所を調査母集団とし、
そのうち1,019事業所を無作為抽出して実地調査

（調査完了792事業所 調査実人員45,348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

(2) 比較の結果

<例月給> (職員平均年齢 43.6歳)

民間従業員	職員	較差
429,006円	429,315円	309円 (0.07%)

(注) 職員給与は、本年4月の行政職給料表(一)適用者(新卒採用職員を除く)の給与

<特別給>

民間支給割合	職員支給月数	差
4.51月	4.45月	0.06月

3 給与の改定

(1) 改定の考え方

給与勧告制度は、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、給料月額について、公民較差相当分の引下げと、地域手当の支給割合の引上げに伴う引下げを同時に行う。

(2) 改定の内容

ア 給料表

区 分	内 容
行政職給料表（一）	・ 公民較差相当分について、若年層及び若手管理職層の引下げを抑制するとともに、高齢層の引下げを強める。 ・ 地域手当の引上げに伴い給料月額を約1.4%程度引き下げる。その際、若年層及び若手管理職層の改善を図る。
	昇給カーブのフラット化など給与水準を是正 《 0.0%～ 1.7% 平均改定率 1.4% 》
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

イ 諸手当

地 域 手 当	・ 国の改定内容に合わせ1.5ポイント引上げ 13% 14.5%（平成22年度 18%）
特 別 給	・ 年間支給月数を0.05月分引上げ 勤勉手当 0.95月 1.00月（特別給計 4.45月 4.50月）

(3) 実施時期等

本年の改定は、職員給与の引下げを伴う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・制度の改革

給与構造・制度の改革の取組を継続しているところであるが、以下の課題については、現状やこれまでの取組に関する検証を重ねながら、今後とも見直しを図っていく。

(1) 基本的な課題

ア 昇給カーブのフラット化

- ・ 若年層から中高齢層まで、その給与水準について、民間や国の状況を分析するとともに、昇給カーブのあり方、あわせて給与改定の手法も検討

イ 職責を反映した級構成のあり方と管理職の給与

- ・ 任命権者における人事制度の見直しを踏まえ、それに適合する級構成のあり方と各級の給与水準について検討
- ・ 管理職の職責に見合った給与のあり方、あわせて適切な是正方法について検討

ウ 業績を反映した給与

- ・民間や国に比べ、業績の反映度が小さいことから、特別給における勤勉手当比率の拡大、成績率の適用範囲や査定幅の拡大等を進めることが必要

(2) 個別の課題

ア 教員の給与

- ・新たな職務の級を含む教育職員給料表について、国の見直し内容等に留意しつつ、都の行政職給料表（一）との対応を基本とする方向で、来年の勧告を目途に検討

イ 医師の給与

- ・都立病院の医師を確保するため、中核を担う人材の給与面での改善策について、都として検討していくことが必要

ウ 技能系職員の給与

- ・都としても、国や民間の給与との均衡を図る観点から、その水準を把握しつつ、職務内容や職責等を踏まえ、技能系職員の任用給与制度について見直しが必要

5 人事制度及び勤務時間制度等に関する報告（意見）

(1) 今後の人事制度のあり方

ア 今後の人事制度の向かうべき方向

- ・都においては、これまで時代に適合した人事制度の構築に努めてきたが、今後は運用面の成熟と制度の進化を図る新たな段階に入る。この第2幕においては、職員一人ひとりの意欲と能力を最大限引き出し、組織活力を最大化する視点から、これまで以上に「個」に着目した取組が重要

イ 首都東京を担う人材の確保・育成・活用

- ・我が国の首都であり、大都市である東京において、まちづくり、環境、安全など、様々な分野で広く公益を実現するには、独自の政策展開に加え、国を動かしていくことも必要。都職員はこのような首都東京の行政を担う気概を持ち、持てる力を存分に発揮する「首都公務員」でなければならない。
- ・今後の人事行政においては「首都公務員」にふさわしい高い志を持った人材の確保・育成・活用が大きな課題

(ア) 有為な人材の確保

- ・有為な人材を確保するため、インターネット等の既存媒体を充実させるとともに、新たな手法の活用も含め、より一層戦略的な採用広報に取り組み、首都東京の行政を担うことの魅力や生き生きと働く若手職員の姿を発信
- ・雇用対策法の改正に伴い、年齢制限のあり方について、国家公務員についての検討状況も注視しつつ、必要な検討を実施

(イ) 人材育成の一層の推進

- ・職員の実務能力の向上には、OJT、自己啓発の支援、Off-JTをより実効性のあるものとする取組が重要。また、高度な問題解決力や交渉力を備え、国際的な舞台で活躍し得る人材の育成にも力を入れていくことが必要

- ・人事考課制度の運用を担う管理職には、公正な評価はもとより、職員に自己の課題を気付かせ、次の能力開発目標の設定につなげていく役割が求められる。評価能力向上に向けた評定者訓練等の充実を図っていくことが引き続き必要
- ・職員一人ひとりの過去の経歴や業績等を経年的に蓄積したe - 人事システムを活用し、「個」に応じた効果的な人材育成や配置管理の推進が必要

(ウ) 強みを活かす人材登用・人材活用の推進

- ・管理職選考の抜本的改正(平成18年度)により競争性が向上。今後は、管理職に期待される政策立案等の面での役割の高まり及び女性職員の比率の高まりに対応した、育成策の充実や仕事と家庭生活を両立するための環境整備が必要
- ・専門性を要する分野における対応力の強化や人材の育成を図る観点から、行政専門職を含めた管理職制度のあり方について検討を行っていくことが重要
- ・今年度末から職員の大量退職が本格化する中、高齢職員が持てる力を十分に発揮できるよう、再任用制度のより一層の活用に取り組むことが必要

ウ 公務員制度改革への対応

- ・公務員制度改革に関する法改正の動向を見極めつつ、都の人事制度への影響を精査し、必要な対応をとっていく。

(2) 職員の勤務環境の整備等

ア 仕事と子育ての両立支援

- ・職員が職務を完全に離れることなく育児の責任をも果たせるよう、「育児のための短時間勤務制度」の導入に向けた準備を進めていくことが必要

イ 超過勤務の縮減

- ・業務改善を含め、超勤縮減に向けた取組を、なお一層、徹底していくことが必要

ウ 勤務時間制度

- ・勤務時間のあり方については、行政サービスの維持・向上を図るという視点から、都民の理解と納得が得られるよう、所要の環境整備を含めて検討することが肝要

エ 職員の健康保持

- ・職員の精神疾患の早期発見及び回復後の職場復帰に向け、関係部署との連携を深めていくなど、総合的な取組を推進していくことが必要

オ サービス規律の確保

- ・非違行為の再発防止等に向けた取組をより一層徹底し、サービス規律の確保に努めていくことが必要

<p>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</p>
