

# 平成22年人事委員会勧告等の概要

平成22年10月7日  
東京都人事委員会

## 1 ポイント

例月給は6年連続、特別給は2年連続引下げ〔年間給与は 10.5万円〕

### 例月給

- ・ 公民較差（ 1,235円、 0.29% ）是正のため、給料月額を引下げ
- ・ 職責の反映と昇給カーブのフラット化を重視した改定  
（ 初任給付近を据え置き、若年層・管理職層の引下げを緩和 ）
- ・ 住居手当及び扶養手当を改定

### 特別給（賞与）

- ・ 年間支給月数を 0.20月分引下げ（特別給計 4.15月 3.95月 ）
- ・ 平成23年6月期の支給分から勤勉手当の割合を国と同程度まで引上げ

## 2 職員と民間従業員の給与比較

### (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9,491事業所を調査母集団とし、そのうち1,071事業所を無作為抽出して実地調査（調査完了879事業所 調査実人員46,394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 >

（平均年齢 42.6歳）

民間従業員	職員	公民較差
417,726円	418,961円	1,235円（ 0.29% ）

（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
3.97月	4.15月	0.18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
- ・ 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を引下げ（地域手当の支給割合の引上げに伴う引下げ、住居手当及び扶養手当の改定も同時に実施）

## (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"><li>・ 公民較差相当分と地域手当の引上げに伴う給料月額引下げ分をあわせて、引下げ改定</li><li>・ 採用試験区分 類A（大学院修了程度）の初任給付近までは引下げを行わず、高齢層を強めに引下げ</li><li>・ 職責を反映した給与水準の確保、昇給カーブのフラット化 《 0.0% ~ 1.5% 平均改定率 1.2% 》</li></ul>

医療職給料表（一）については、医師の処遇を確保する観点から引下げ改定なし  
その他の給料表については、それぞれの給料表の課題に応じて改定  
都は、給料表構造の見直しに取り組み、これまで独自の手法で高齢層の給与水準を着実に抑制してきたことから、人事院が勧告した50歳台後半層の職員を対象とした特別な減額措置の必要はないと判断

### イ 諸手当

特 別 給	・ 年間支給月数を0.20月分引下げ 期末手当 3.15月 2.95月（特別給計 4.15月 3.95月）
地 域 手 当	・ 支給割合を1ポイント引上げ（17% 18%）
住 居 手 当	・ 扶養親族を有する職員に対する加算を廃止 9,000円 8,500円 ・ 単身赴任手当受給世帯主も同様の見直し 4,500円 4,200円
扶 養 手 当	・ 3人目以降の子等に係る手当額の引上げ 5,000円 6,000円

## (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
- ・ 本年4月からこの改定の実施の前日までの公民較差相当分を解消するため、所要の調整を実施

## 4 給与構造・制度の改革

### (1) これまでの給与構造・制度の改革の取組内容

- ・ 平成17年以降、年功的な給与上昇の抑制、職責・能力・業績を反映した給与制度への転換を目指し、下記の改革を実施

昇給カーブのフラット化、職責を反映した給与水準の確保、  
職務・職責に応じた級構成への見直し、評価期間と昇給期との関係の明確化、  
勤勉手当の割合の拡大、給料の特別調整額（管理職手当）の定額化 等

### (2) 本年の基本的方針

- ・ 本年は給料月額と地域手当との配分変更の最終年ということも踏まえ、給与構造・

制度の改革を着実に実施。特に業績の給与への反映の観点から特別給を見直し

(3) 特別給への業績の反映

ア 勤勉手当の割合の拡大等

- ・都の特別給への業績の反映度合いは、民間、国や他団体と比べ不十分であることから、特別給における勤勉手当の割合を国と同程度まで引き上げることが適当
- ・今後も、業績の反映度合いを高める検討を行っていく必要

イ 指定職給料表適用職員の特別給への勤勉手当の導入

- ・指定職給料表適用職員の期末手当の支給月数の一部を勤勉手当とし、特別給における勤勉手当の割合を国と同程度とすることが適当

(4) 各給料表の課題に応じた取組

ア 医療職の給与の見直し

- ・医師の給料表：適切な処遇の確保のため、引下げ改定を行わないことが適当
- ・看護職等の給料表：適切な初任給水準を確保するとともに、昇給カーブのフラット化を推進

イ 教員の給与への職務・職責の反映

- ・職務・職責をより一層反映する観点から改定を行い、給与構造・制度の改革を推進

ウ 研究職給料表のあり方

- ・研究職給料表を取り巻く環境の変化を踏まえ、引き続きそのあり方について検討

5 高齢期雇用のあり方について

- ・国の動向を踏まえ、高齢期の雇用のあり方について、検討、分析を行っていく必要
- ・給与については、退職手当も含めた給与体系、給与水準など全般にわたる検討が必要

6 人事制度及び勤務時間制度等に関する報告（意見）

(1) 公務員制度の転換期に当たって

- ・公的年金の支給開始年齢引上げにあわせ、都においても65歳までの雇用確保措置の更なる整備が求められるが、管理職の任用実態や再任用制度の定着度合いなど、国と相違する点が少なくないため、都の実態を踏まえた適切な人事制度の構築が必要
- ・定年延長を行う場合には、意欲・能力・健康状況・ライフプラン等を可能な限りきめ細かく反映する形で制度を設計していくことが重要
- ・採用から退職に至るまで、人事制度全体を早急に検証・分析し、課題を整理

(2) 直面する課題への対応

ア 都政を担う多様な人材の確保及び活用

(ア) 多様で有為な人材の確保

- ・今後も、都政を担う有為な人材の確保に向けて、労働市場等を注視し、採用試験・選考の実施結果についても常時分析を行い、適時適切に採用制度を見直し
- ・採用後の人材活用状況を検証し、人事制度・運用の改善に反映させていく必要

(イ) 行政専門職選考の見直し

- ・今年度選考から、年齢要件や専門職務従事歴等を見直し、受験資格を拡大
- ・今後、合格後の任用管理について整理し、専門性を備えた人材がより幅広い分野でも活躍できる仕組みを講じていくことが必要

(ウ) 昇任選考における選考区分

- ・管理職選考については、任用管理の実態と競争性を確認し、適切な選抜が可能となるよう、来年度選考から生物区分と医化学区分を統合
- ・引き続き、任命権者とともに、昇任選考における選考区分のあり方を検討

イ 「個」に着目した人材の育成

- ・都の人事考課制度の特長を活かし、個々の職員の将来的なキャリア形成を見据え、強みを育む人材育成を、これまで以上に考えていくことが重要
- ・より一層効率的な行政運営が求められる中、柔軟な配置管理の必要性が増しており、一人ひとりに着目した人事管理を推進していくことが重要
- ・機動的かつ有効な人材活用を目的として、職種のあり方についても研究

(3) 職員の勤務環境の整備等

ア 超過勤務の縮減

- ・超過勤務縮減へ向けた取組を一層推進するため、管理職は、業務の適切な進行管理や業務分担の見直しなど、強いリーダーシップを発揮して確実に実行する必要
- ・月60時間の超過勤務の積算基礎に法定休日を含める取扱いについて、民間給与実態調査結果による実施の割合は過半数。都においても必要な措置を講じる必要

イ 仕事と生活の調和

- ・両立支援の推進を図る制度改正で、より働きやすい環境整備。制度の一層の定着を図る取組が必要。都における次世代育成支援プランを着実に推進する必要
- ・ライフステージに応じた多様な働き方が実現し、仕事と生活の調和が図られることは、職務能率向上や職員の健康保持、有為な人材確保の観点から大きな意義

ウ 職員の心の健康保持

- ・心の健康保持を重要課題と認識し、取組を一層推進。精神保健相談員制度の一層の定着と活用、管理監督者の適切な対応により、予防や早期発見に努める必要
- ・病気休職中の職員の円滑な職場復帰を支援するなど、予防や早期発見だけでなく、職場復帰までを視野に入れた総合的で一体的な取組を着実に継続することが重要

エ 公務員倫理の確立

- ・都職員は、法令を遵守し、全体の奉仕者としての高い使命感と倫理観を持って、職務に精励する責務。非違行為等に対しては厳正な措置と再発防止の徹底が必要

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