

平成27年人事委員会勧告等の概要

平成27年10月16日
東京都人事委員会

1 ポイント

○ 例月給、特別給ともに引上げ

例月給

- ・ 公民較差（480円、0.12%）解消のため、給料表を引上げ改定
- ・ 各級における職責の差に応じてメリハリをつけて改定
（都の問題意識に基づき一部引上げを見送り）

特別給（賞与）

- ・ 年間支給月数を0.10月分（4.20月→4.30月）引上げ、勤勉手当に配分

○ 公安職の部長の職の給与制度を見直し

- ・ 部長の職の給料月額を、職責・役割に応じて定額化
- ・ 扶養手当を不支給

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10,546事業所を調査母集団とし、そのうち1,217事業所を無作為抽出して実地調査
（調査完了880事業所 調査実人員56,341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 41.1歳)

民間従業員	職員	公民較差
405,215円	404,735円	480円 (0.12%)

(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
4.30月	4.20月	0.10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職員と民間従業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、給料表の引上げ改定により公民較差を解消
配分[給料 400円、はね返り（地域手当など）80円]
- ・特別給についても、民間の支給実績が職員の年間支給月数を上回るため引上げ

(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">・公民較差の解消を図りつつ、各級における職責の差に応じて改定 《平均改定率 0.1%》・3級から5級までは、職責等をより適切に反映した昇給カーブへの見直し等を行っているため、定額による引上げを基本・1級・2級は、上位級との職責差に応じた給料月額への見直しを図る観点から、1級の初任給付近及び2級の若年層以外は引上げを行わない
	<ul style="list-style-type: none">・Ⅱ類、Ⅲ類の初任給は、人材確保等の観点から、給料表の引上げ改定に応じた引上げ・Ⅰ類Bは据置き（国の総合職（大卒程度）と同様の取扱い）

※ その他の給料表については、行政職給料表（一）の改定内容を基本として、それぞれの任用実態等を踏まえ改定

※ 指定職給料表については、国家公務員との均衡を考慮して引上げ改定

イ 特別給

- ・民間の支給状況を踏まえ年間支給月数を0.10月分引上げ
（再任用職員等は0.05月分）
- ・引上げは勤勉手当で実施

(3) 実施時期

- ・給料表の改定は、平成27年4月に遡及して実施
- ・特別給の引上げは、平成27年12月支給の期末・勤勉手当から実施

4 制度改正等

(1) 公安職の部長の職（9級）の給与制度

- ・公安職給料表9級（部長等の職）の職務の級について、職責・役割の程度に応じた3区分に分類し、区分ごとに単一の給料月額を新たに設定
- ・給料の特別調整額（管理職手当）についても、任用実態を踏まえつつ、職責等を適切に反映した区分を設定する必要
- ・生活関連手当である扶養手当を不支給

(2) 医師の給与

- ・ 医師を取り巻く状況変化等に留意しつつ、引き続き必要な対応を検討
- ・ 保健所等に勤務する公衆衛生医師については、危機管理体制の強化に向け確実な人材確保を図るため、その処遇を検討する必要

(3) 地方公務員法改正への対応

- ・ 各級における標準的な職務を給与条例に定めるに当たっては、職務の級の統合等により職務・職責に応じた級構成へと見直してきたことを踏まえ、適切な規定整備等を行う必要

(4) 再任用職員の給与等

- ・ 定年退職後の継続雇用制度に係る国や民間事業所の動向を注視しつつ適切に対応

(5) 実施時期

- ・ 公安職の部長の職の給与制度改正については、平成28年4月1日から実施

5 今後の課題

(1) 職務給の更なる進展等

- ・ 行政職給料表（一）の1級・2級については、長期にわたり給与上昇が続く構造となっており、また、3級以上との給料月額の重なりが拡大
- ・ 今後、更に課題等の検証を進め、その解決に向け必要な対応を検討

(2) 能力・業績を反映した給与制度の更なる進展

(3) 生活給的、年功的要素の抑制

6 人事制度及び勤務環境等に関する報告（意見）

(1) 今後の人事制度のあり方

ア 地方公務員法改正への対応

- ・ 能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図る観点から、これまで都が進めてきた人事制度改革の取組や実績を踏まえつつ対応を検討
- ・ 退職管理について、都はこれまでも取組を進めてきているが、法改正により元職員による働きかけの規制やその監視機能の整備などが求められることから適切に対応

イ 人事制度改革の更なる推進

（人材確保に向けた取組）

- ・ 将来の都政を担う人材を確実に確保するため、採用PRについて手法やその効果を検証・改善し、より効果的な採用活動を展開
- ・ 事務職、技術系職種及び福祉や医療系職種等も含め、多様な人材の確保に向け、採用環境に即した採用制度を検討していくことが不可欠
- ・ 障害者の雇用の促進等に関する法律の改正の趣旨を踏まえ、採用試験等における合理的配慮について適切に対応

(人材の活用と育成)

- ・行政分野ごとに求められる専門性を体系的に整理し、長期的なキャリア形成の観点から計画的に配置管理や人材育成を進めるなど、複線型人事制度を更に推進することが必要
- ・多様化する都政課題に的確に対応するため、任期付職員や一般職非常勤職員など様々な任用形態の職員を、その職責等を踏まえ適時適切に活用することが重要
- ・経験豊かなベテラン職員は都政課題に対応するための重要な戦力であり、今後もフルタイム勤務を基本とした再任用により、定年前に培った知識や経験を活用することが重要

(2) 職員の勤務環境の整備

ア ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組

- ・職員の意欲を高め、能力を更に発揮できる勤務環境の整備は、職員のワーク・ライフ・バランスの実現につながり、有為な人材の確保にも有用
- ・職場実態に応じて、柔軟で多様な働き方を可能とする取組を検討していくことが肝要。さらに、意識啓発の研修実施等の取組も必要

イ 超過勤務の縮減

- ・係制の廃止など業務執行体制の見直しを契機として、管理職は課内業務の平準化等を図るとともに、職員自身も効率的な業務遂行を意識するなど、職場全体で働き方を見直すことが必要

ウ 職員の健康保持等の推進

- ・メンタルヘルス、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントについては、職員の意識啓発等の取組や予防・防止に向けた対策等を進めることが必要

(3) 女性の活躍推進

- ・高度化・複雑化する都政課題に的確に対応するには、意欲と能力のある職員が男女を問わず一層活躍できる組織としていくことが必要
- ・女性の活躍推進には、キャリア形成支援等と併せ、職場全体での働き方の見直しなど、ワーク・ライフ・バランスの一層の推進が不可欠

(4) 公務員倫理の徹底

- ・一部の職員による不適切な行為が後を絶たない状況にあることから、全ての職員が高い倫理感を持って職務を遂行することを強く求める

(5) 結び

- ・少数精鋭体制の下で都政課題に的確に対応するためには、次代の都政を担うべき人材の適切な確保・育成、将来を見据えた任用・給与制度の一体的な構築、勤務環境の整備など人事施策を総合的に展開していくことが重要
- ・職員一人ひとりも、都民サービスの更なる向上のため、自らの職責を十分に果たしていくことが求められる

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
--