

# 平成28年人事委員会勧告等の概要

平成28年10月18日  
東京都人事委員会

## 1 ポイント

### ○ 例月給は改定見送り、特別給は3年連続の引上げ

#### 例月給

- ・ 公民較差（81円、0.02%）が極めて小さいため、改定を見送り

#### 特別給（賞与）

- ・ 年間支給月数を0.10月分（4.30月→4.40月）引上げ、勤勉手当に配分

### ○ 制度改正

- ・ 行政職給料表（一）1級の号給数を見直し
- ・ 配偶者に係る扶養手当を父母等と同額とし、子に係る手当額を引上げ

## 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10,533事業所を調査母集団とし、そのうち1,201事業所を無作為抽出して実地調査

（調査完了857事業所 調査実人員50,652人）

＜例月給＞職員と民間従業員の4月分支給額を調査し、ラスパイレス方式により、主な給与決定要素である役職、学歴、年齢を同じくする者同士の給与を対比させ、職員の人員数のウェイトを用いて両者の給与水準を比較

＜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 40.9歳）

民間従業員	職員	公民較差
403,649円	403,568円	81円 (0.02%)

（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
4.41月	4.30月	0.11月

### 3 給与の改定

#### (1) 改定の考え方

- ・本年の公民較差は、現行の給料表の最低単位（100円）に満たない極めて小さいものであり、給料表や諸手当において適切な配分を行うことが困難なため、例月給は改定を見送り
- ・行政職給料表（一）におけるⅠ類Bの初任給については、これまで国の総合職試験（大卒程度）の初任給との均衡を図っており、人材確保の観点から、国と同額に引上げ
- ・特別給については、民間の支給割合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 初任給

区 分	内 容
行政職給料表（一）	<ul style="list-style-type: none"><li>・Ⅰ類Bは国の総合職（大卒程度）と同額に引上げ</li><li>・Ⅱ類及びⅢ類の初任給については、給料表の改定を行わないことから据置き</li></ul>

##### 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  
（指定職給料表適用職員等は0.05月分）
- ・引上げは勤勉手当で実施

#### (3) 実施時期

- ・初任給の改定は、平成29年4月1日から実施
- ・特別給の引上げは、平成28年12月支給の期末・勤勉手当から実施

### 4 制度改正

#### (1) 行政職給料表（一）1級の見直し

- ・1級の在職実態を踏まえ、極めて長期にわたり在級している職員に適用されている150号給から153号給までの4号給をカット
- ・当該号給が適用されている職員への影響を考慮し所要の措置を講ずることが適当

#### (2) 扶養（家族）手当

- ・都内民間事業所及び都における配偶者に係る手当をめぐる状況等を総合的に勘案して見直しを実施
- ・配偶者に係る手当額を父母等に係る手当額と同額まで減額し、それにより生ずる原資を用いて子に係る手当額を引上げ  
（配偶者：13,500円→6,000円、子：6,000円→9,000円）

- ・課長等に適用される行政職給料表（一） 4級等の職員については、配偶者及び父母等に係る手当額を3,000円に引下げ
- ・配偶者に係る手当額の減額は、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から段階的に実施し、それにより生ずる原資の範囲内で子に係る手当額を引上げ

### (3) 実施時期

- ・平成29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級の給与水準については、上位級との職責差の適切な反映等の観点から、見直しを図る必要
- ・2級の高齢層の職員に適用されている給料月額が、3級の中高齢層に適用されている金額と大きな差がなく、また、40歳台前半層において、2級の昇給額が3級の昇給額を逆転する場合が存在
- ・1級・2級について、上位級とのバランスを考慮した昇給幅への是正の観点から、適宜、適切な対応を検討

### (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 人材確保に向けた取組

- ・年齢別職員構成の偏りによる影響等を勘案しながら、中長期的な視点から採用制度のあり方を検討していくことが必要
- ・社会人経験者採用の拡充や任期付職員の更なる活用など新規学卒者のみに頼らない人材確保に取り組んでいくことも必要
- ・採用PR活動について、常に検証・改善するとともに新たに第二新卒者等をターゲットとするなど戦略的な人材確保に向けた取組を推進

#### イ 人材の活用と育成

（専門性の整理・向上）

- ・知識・スキル等の継承や専門性向上に資する人材育成の実現に向けては、求められる専門性を整理し、長期的なキャリア形成の観点から計画的に配置・昇任させていくことが重要

(多様な人材活用)

- ・都政のニーズや時限的な業務量の変化等へ柔軟に対応するには、任期付職員や一般職非常勤職員など様々な雇用形態の職員を、業務の性質等に合わせ適時適切に活用することが必要

(高齢職員の活用)

- ・高度化・複雑化する都政課題に的確に対応するには、今後もフルタイム勤務を基本とした再任用により、定年前に培った能力や経験を十分に活用することが重要

## (2) 職員の勤務環境の整備

### ア 柔軟で多様な働き方

- ・都における仕事と生活の調和を進めるには、各職場の実情に即した柔軟で多様な働き方を実現できる仕組みの検討が必要
- ・国や民間において導入が進んでいるモバイルワークなどの技術を活用した柔軟で多様な働き方などについての研究を進めていくことも必要

### イ 女性の活躍推進

- ・高度化・複雑化している都政の諸課題に的確に対応するには、意欲と能力のある職員が性別を問わず活躍できる体制を構築することが必要
- ・女性の活躍推進には、キャリア形成支援や男性の育児参加の促進など、これまで進めてきた取組の周知・定着を図りながら、継続して実施していくことが重要

### ウ 長時間労働の是正

- ・長時間労働の是正は組織を挙げて取り組むべき課題であるとの認識に立ち、組織全体で業務量の削減や合理化に取り組むことが必要
- ・各職場においては、管理職が業務の進め方の見直しや課内業務の平準化に取り組み、個々の職員が効率的な勤務を意識しながら職務に取り組むことが必要

### エ 職員の健康保持等の推進

- ・メンタルヘルスやハラスメント対策については、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) 公務員としての規律の徹底

- ・法令遵守にとどまらず、職員一人ひとりが与えられた使命を自覚し、高度な規範意識を持って職務に取り組むなど、より高い次元の倫理観を持つことが必要
- ・全ての職員が、都民から負託された責務の重さを認識し、都民の信頼を決して裏切ることのない高い倫理観と公共のために働くという精神を持って職務規律を徹底することが強く求められる

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