

平成29年人事委員会勧告等の概要

平成29年10月6日
東京都人事委員会

1 ポイント

○ 例月給は2年連続改定見送り、特別給は4年連続の引上げ

例月給

- ・ 職員の給与が民間従業員の給与を下回っているが、その較差（74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（4.40月→4.50月）引上げ、勤勉手当に配分

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10,787事業所を調査母集団とし、そのうち1,230事業所を無作為抽出して実地調査

（調査完了904事業所 調査実人員61,543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 40.7歳)

民間従業員	職員	公民較差
401,681円	401,607円	74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
4.51月	4.40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

- ・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

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
(再任用職員は0.05月分)
- ・引上げは勤勉手当で実施

(3) 実施時期

平成29年12月支給の期末・勤勉手当から実施

4 制度改正等

(1) 指定職給料表が適用される再任用職員に係る給与制度

- ・国との制度的均衡を考慮し、指定職給料表が適用される再任用職員の給与制度を整備
- ・期末手当及び勤勉手当の支給月数を設定
(年間支給月数 期末手当：0.75月分、勤勉手当：1.05月分)

(2) 退職手当制度

- ・国の退職手当の見直しの動向を注視し、適切に対処していくことが必要

5 今後の課題

(1) 職務給の更なる進展等

- ・昨年の言及を踏まえ、引き続き行政職給料表(一)の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視点から、適切な対応を検討
- ・公安職の給与について、任用等の実態の検証を進め、給与制度のあり方を引き続き研究・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・活用に向けた取組

(採用を取り巻く環境の変化に即した対応)

- ・民間の採用意欲が高い水準で推移し、人材獲得競争が激化している状況にあっても、有為な人材を安定的かつ継続的に確保・育成していくため、これまでの採用試験・選考に関して分析・検証し、その結果を踏まえた対応を進めることが必要

(人材確保に向けた取組)

- ・採用PRについては、SNS等の時代に即した手法を強化するとともに、仕事の具体的なイメージや採用後のキャリアパスの紹介など、受験者のニーズを的確に捉えた活動を展開することが必要

(中長期的な視点に立った採用のあり方)

- ・2025年をピークに東京の生産年齢人口は減少に転じることが予測されており、都においても、将来的に人材確保が一層困難になることが懸念されるため、中長期的な視点に立って、将来の都政を担う人材を確実に確保していくことが重要

(能力及び業績に基づく人事管理の充実)

- ・能力及び業績に基づく人事管理を処遇等に的確に反映させ、職員の士気高揚と組織活力の維持を図ることが重要
- ・柔軟で多様な働き方の推進を踏まえ、評価者訓練等を通じて管理職が適正な評価ができるよう取組を進めることが必要

イ 多様な人材の活用

(高齢職員の活用)

- ・少子高齢化の進展により労働力人口が減少局面を迎え、働き手の確保がより一層困難になっていく中、全ての職層にわたり定年前に培った専門的知識や経験を再任用により積極的に活用していくことが重要

(障害者雇用のあり方)

- ・身体障害者を対象とするⅢ類採用選考について、本年度から他の障害種別の障害者への対象拡大や選考内容の見直しを実施
- ・今後は、障害特性に応じた更なる職域拡大や任用形態の多様化の取組を進めていくことが必要

(臨時・非常勤職員制度に係る法改正への対応)

- ・平成32年4月の改正地方公務員法及び改正地方自治法の施行に向けて、都における臨時・非常勤職員制度のあり方について速やかに検討を進め、法改正への対応を図ることが必要

(2) 働き方改革と職員の勤務環境の整備

ア 長時間労働の是正

(長時間労働の現状と対応)

- ・長時間労働は、誰もが活躍できる働きやすい職場づくりを進めていくに当たって極めて重要な課題であり、任命権者において対応を図っているものの、依然として都全体で存在していることから是正に向けて更に取り組んでいくことが必要

(長時間労働の是正に向けた取組)

- ・組織のトップによる抜本的な業務改革や管理職によるマネジメント、職員個人における働き方の見直しなどの取組を進めていくことが必要

- ・都議会の理解と協力を得ながら、議会对応業務の合理化等に取り組むことも必要
- ・教員については、過大な負担を軽減していく観点から、適切に勤務時間を把握し校務改善等を図っていくことが重要
- ・国や他団体・民間企業における効率化等の取組について、モデル職場の設定などトライアルを行いつつ研究を進めていくことも必要
- ・勤務間インターバルについては民間や国等の動向を注視

イ 「ライフ・ワーク・バランス」の実現に向けた取組

(柔軟で多様な働き方の推進)

- ・時間や場所にとらわれない働き方は、職員それぞれの生活に合わせて利用されることが期待できるものであり、テレワーク等の試行結果を踏まえ、本格実施に向けた制度検討と環境整備を進めることが必要

(仕事と生活の両立支援・女性の活躍促進に向けた取組)

- ・育児休業中の昇任選考における取扱いの見直しや男性職員への育児休業取得の働きかけ、制度を利用しやすい職場風土の構築等が必要

(休暇の取得促進に向けた取組)

- ・休暇を取得しやすい雰囲気醸成や計画的な取得促進の取組とともに、休み方改革に向けた研究を進めることが重要

ウ 職員の健康保持等の推進

- ・心の健康保持について予防の取組を進めるとともに、身体の健康保持について有見者の医療機関での受診勧奨に取り組むことが必要
- ・ハラスメント防止対策については、職員の意識啓発等の取組を継続し、職場全体でハラスメントのない職場環境を構築していくことが必要

(3) 公務員としての規律の徹底

- ・都政への信頼を損なわないようコンプライアンスへの取組を効果的に進め、都政におけるガバナンスの実効性を高めていくことが重要
- ・全ての職員がサービスの根本基準や法令遵守義務を銘記し、高い倫理観と公共のために働くという精神を持って公務に従事するとともに、組織的な不断の取組による職務規律の徹底を強く求める

<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>
