

# 平成20年人事委員会勧告等の概要

平成20年10月16日  
東京都人事委員会

## 1 ポイント

～平成12年以降、9年連続給料表のプラス改定なし～

職員給与が民間従業員給与を上回る公民較差（372円、0.09%）を是正  
・地域手当の支給割合の引上げ（14.5% 16%）に伴う引下げ分と合わせて、給料月額を引下げ

・特別給（賞与）は民間の支給割合とおおむね均衡しており、改定なし

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

・職務の級を区分する意義が乏しい1・2級を統合

新たな教育職給料表を勧告

・「小学校・中学校教育職員給料表」と「高等学校等教育職員給料表」を一本化

・主任教諭の設置に伴う職務の級を新設

勤務時間について、意見を申出

・1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間45分とすることが適当

## 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9,532事業所を調査母集団とし、そのうち1,066事業所を無作為抽出して実地調査（調査完了825事業所 調査実人員47,199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 43.3歳)

民間従業員	職員	較差
426,349円	426,721円	372円(0.09%)

(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
4.50月	4.50月	0.00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

- ・ 本年も、この勧告制度の趣旨を踏まえ、給料月額について、公民較差相当分を引下げ（地域手当の支給割合の引上げに伴う引下げも同時に実施）

## (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>・ 公民較差相当分について、若年層及び管理職層の引下げを緩和し、高齢層を強めに引下げ</li><li>・ 地域手当の引上げに伴い給料月額を1.3%程度引下げ</li><li>・ 職責による水準差の拡大、昇給カーブのフラット化 《 0.0%～ 1.8% 平均改定率 1.4% 》</li><li>・ 地域手当の引上げに伴い、若年層及び若手管理職層の給与水準は改善</li></ul>
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	・ 支給割合を1.5ポイント引上げ（14.5% 16%） <制度完成時> 18%（平成22年度）
---------	---

## (3) 初任給調整手当

本年4月、医長や産科の医師を中心に適用区分の引上げ等を実施しており、一定の改善が図られたことを踏まえ、本年は国に準じた最高支給限度額の改定を行わないことが適当。今後、国の改善状況に留意するとともに、都の改善効果を検証しつつ、手当のあり方について検討

## (4) 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の日の前日までの公民較差相当分を解消するため、所要の調整を行うこと。

## 4 給与構造・制度の改革

### (1) 基本的な方針

現在、給与構造・制度の改革の取組を段階的に実施している過程にあり、本年も、昇給カーブのフラット化や職責の反映を重視した改定。給料月額と地域手当の配分変更が終了する平成22年度において、その時点までの効果を分析・検証した上で、その後の取組に向けた課題を改めて整理

(2) 1・2級の統合

- ・職務の級を区分する意義が乏しくなっている行政職給料表（一）の1・2級を統合し、級構成を8級制から7級制に改正
- ・研究職給料表、医療職給料表（二）及び医療職給料表（三）も行政職給料表（一）に準じて統合

(3) 教員の給与

- ・校種により給与水準を異にする合理的理由が認められないことから、現行の小学校・中学校教育職員給料表と高等学校等教育職員給料表を廃止し、「教育職給料表」を新設
- ・新給料表は、職責による水準差を拡大し、これまで以上に昇給カーブをフラット化
- ・新たに設置される主任教諭の職は、職務の複雑、困難及び責任の度合いが一般の教諭と異なるため、職務の級を分化
- ・主任手当は廃止。諸手当についても新給料表に合わせて見直し
- ・教育委員会においては、主任教諭選考を適切に実施し、他の昇任選考についても制度とその運用を再点検するなど、新たな任用給与制度の定着に取り組むことが必要

(4) 技能系職員の給与

- ・常勤従業員50人以上の事業所を対象に、民間における技能系従業員の年齢、勤続年数及び本年4月の給与支給月額を独自に調査
- ・調査結果を参考とし、見直しを行っていくことが必要

< 平均給与月額（平均年齢） >

（ 参 考 ）

民間従業員	職員	国家公務員
338,915円（49.6歳）	389,066円（46.1歳）	320,623円（48.9歳）

（注）民間従業員は、職種別民間給与実態調査の対象産業事業所の従業員。職員は行政職給料表（二）適用者。国家公務員は行政職俸給表（二）適用者

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 都職員に求められる能力

- ・職員には、首都公務員として、東京から日本の未来を切り拓くという気概や、現実性のある政策を立案する能力と、既存の枠組みにとらわれずに積極的な取組を行う実行力が必要

イ 多様で有為な人材の確保

- ・個々の経験や専門知識、能力等をよりの確に検証できるよう採用試験・選考を改正し、平成21年度から実施
- ・中途採用区分である専門人材<主任>採用試験は「キャリア活用採用選考」に改め、年齢要件を撤廃。今後、選考区分の拡充を検討
- ・類A、B採用試験についても、受験資格の拡大と試験内容の改正を実施

- ・平成21年度試験に向けて、更に効果的な採用PRを展開。また、首都東京の行政において、専門能力を生かして活躍できる技術系職員の魅力を積極的に発信

#### ウ 昇任制度等のあり方

- ・有資格者数の減少等により、競争性が低下している区分も見受けられることから、管理職選考の選考区分のあり方やその基礎となる職種について検討
- ・行政専門職選考についても、制度や選考のあり方について検討

#### エ 個に着目した育成

- ・人材育成の基本となるOJTの推進に期待。自己啓発の支援やOff-JTをより実効性のあるものとするための取組も引き続き重要
- ・人事考課制度の適切な運用のためには、管理職が公正な評価を行うことが極めて重要。引き続き評定者訓練に取り組み、充実を図っていくことが必要

#### オ 高齢職員の活用

- ・職員構成の大きな変化が見込まれる中、高齢職員の知識、技術等の円滑な継承や能力を更に発揮できるような環境整備が必要
- ・国、他団体等の動向にも留意し、今後、高齢職員の人事管理について研究

### (2) 職員の勤務環境の整備

#### ア 勤務時間制度等

- ・都内民間事業所における平均所定労働時間は、1日当たり7時間40分、1週間当たり38時間27分であり、平成18年以降、ほぼ同様の数値。職員の勤務時間については、人事院勧告や職種別民間給与実態調査結果を踏まえ、1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間45分とすることが適当
- ・実施時期は、法改正を含めた国の実施状況や他団体の動向を注視するとともに、都民へのサービス低下を来さないことを見定めて決定することが必要

#### イ 仕事と生活の調和

- ・職員が仕事を続けながら安心して子育てに携わることのできる勤務環境づくりを推進していくことが必要。超過勤務の縮減やメンタルヘルス対策についても一層の取組が必要

### (3) 公務員倫理の確立

- ・非違行為等に対しては、厳正な措置をとるとともに、具体的な再発防止策を徹底
- ・非違行為の防止に当たり、管理監督者は各職場における自らの果たすべき職責を十分に認識し、範を示すとともに、適切に指導することが必要

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