

平成21年人事委員会勧告等の概要

平成21年10月9日
東京都人事委員会

1 ポイント

例月給、特別給ともに引下げ〔年間給与は過去最大の減（17.6万円）〕

例月給

- ・ 公民較差（1,468円、0.35%）是正のため、給料表を引下げ
- ・ 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）

特別給（賞与）

- ・ 年間支給月数を0.35月分引下げ（4.50月 4.15月）
- ・ 業績反映の度合いを一層高める観点から、勤勉手当は据え置き、**期末手当のみ引下げ**

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9,344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833事業所 調査実人員52,273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 43.0歳）

民間従業員	職員	公民較差
422,836円	424,304円	1,468円（0.35%）

（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
4.15月	4.50月	0.35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) 改定の概要

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 ・ 改定に当たり、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 ・ 職責による水準差の拡大、昇給カーブのフラット化 《 0.0% ~ 1.5% 平均改定率 1.2% 》

医療職給料表（一）については、医師の人材確保を図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

イ 諸手当

特 別 給	<ul style="list-style-type: none"> ・ 年間支給月数を0.35月分引下げ <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>期末手当</td> <td>3.50月</td> <td>3.15月</td> <td>(0.35月)</td> </tr> <tr> <td>勤勉手当</td> <td>1.00月</td> <td>1.00月</td> <td>(-)</td> </tr> <tr> <td colspan="4" style="text-align: center;">-----</td> </tr> <tr> <td>特別給の合計</td> <td>4.50月</td> <td>4.15月</td> <td>(0.35月)</td> </tr> </table> <p style="text-align: center;">5月勧告で支給を凍結した0.20月分は引下げに充当</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成22年度以降、3月期の期末手当を廃止し、その支給割合を6月期及び12月期の期末手当に配分 	期末手当	3.50月	3.15月	(0.35月)	勤勉手当	1.00月	1.00月	(-)	-----				特別給の合計	4.50月	4.15月	(0.35月)
期末手当	3.50月	3.15月	(0.35月)														
勤勉手当	1.00月	1.00月	(-)														

特別給の合計	4.50月	4.15月	(0.35月)														
地 域 手 当	<ul style="list-style-type: none"> ・ 支給割合を1ポイント引上げ（16% 17%） <制度完成時> 18%（平成22年度） 																

(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) 基本的な方針

- ・ 本年も、給料表や特別給の改定を行う中で、職責・能力・業績をより一層反映した給与構造・制度の実現に向けた改革を推進
- ・ 給料月額と地域手当との配分変更が終了する平成22年度には、この間の取組の効果を分析・検証し、改めて課題を整理

ア 特別給への業績の反映

- ・ 今後、勤勉手当の割合を国と同程度まで引き上げるなど、特別給への業績反映の度合いを高める取組を、更に進めていくことが必要

- ・ 期末手当のみ支給されている指定職給料表適用職員について、業績の反映を進める観点から、期末手当と勤勉手当とを支給することが適当であり、支給月数は、国との整合を図ることが妥当（平成23年度適用に向け、具体の勧告を実施）

イ 住居手当制度のあり方の検討

- ・ 人事院は、自宅に係る住居手当の廃止を勧告したが、都と国では、手当の趣旨や支給要件、職員の住宅事情等が異なることから、本年は見直しを行わないと判断
- ・ 制度の創設以来、見直しがほとんど行われていないことから、国の見直しを契機に、制度の意義など、その根幹に立ち返って検証し、今後の制度のあり方を検討

(2) 各給料表の課題に応じた取組

ア 医療職の給与の見直し

- ・ 医師について、適切な処遇を確保するため、本年は給料表の引下げ改定を行わず、今後、各種医療機関の処遇を的確に反映する手法を検討
- ・ 看護職等の給料表について、人材確保の観点から、職務の専門性をより重視したフラットな昇給カーブへ転換する中、効果的な初任給水準を確保

イ 教員の給与への職務・職責の反映

- ・ 主任教諭等の新たな制度が、導入目的にかなうよう、教育委員会において実証的な検証を行いながら効果的に運用されていくことが重要

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 多様で有為な人材の確保に向けた取組の推進

(ア) 今後の都政を担う人材の確保

- ・ 今後とも首都東京の行政を担う「首都公務員」の確保を進めていくため、労働市場の変化や社会情勢に即応した採用制度の見直しを実施

(イ) 看護人材の確保に向けた取組

- ・ 看護人材の確保が喫緊の課題となっていることから、平成22年度からの実施に向けて、看護師・助産師採用制度を抜本的に見直し（採用区分の統合、受験資格の拡大、試験・選考内容の簡素化など）

イ 「個」に着目した人材の育成・活用

(ア) 若手職員の育成の充実等

- ・ 管理監督者は、若手職員の自ら学ぶ意識を喚起し、主体的な取組を促すなどにより、育成目標の達成に向けて職員を計画的に指導していく必要
- ・ 技術系職員等の専門性を有する職員の育成に当たっては、OJT等により専門知識・能力の一層の向上を図り、強みとして育む必要

(イ) 主任級職選考のあり方

- ・ 申込率が低迷している選考区分が見受けられるため、各区分の実施状況等を分

析・検証した上で、制度の更なる見直しを推進

(ウ) 管理職制度等のあり方

- ・管理職選考について採用年齢幅の拡大に対応した制度のあり方を検討するとともに、能力・業績主義の更なる徹底を図る観点から、従来の昇任管理を見直していくことが必要
- ・競争性が低下している選考区分について見直しの方向性を示すとともに、その基礎となる職種についても必要な検討を実施
- ・行政専門職選考については、内部職員の活用とともに、外部から確保した専門性の高い人材の活用を図る観点から、制度の見直しを検討

(I) 高年齢職員の活用

- ・再任用職員の活用にあたっては、能力発揮に適した職場への配置を積極的に進めていく必要
- ・高年齢職員の人事管理について、国や他団体等の動向を注視しながら研究

(2) 職員の勤務環境の整備

ア 超過勤務の縮減

- ・労働基準法の改正趣旨を踏まえ、来年度から、月60時間を超える超過勤務に係る超過勤務手当の支給割合を引上げ
- ・超過勤務の縮減を強力に進めていくため、各部局においては、業務改善や業務分担の見直し等に努めることが必要

イ 仕事と子育ての両立支援

- ・育児休業等について、関係法令の改正動向を注視しつつ、仕事と子育ての両立支援を一層推進するため、国の改正内容を踏まえて検討を進めていくことが必要
- ・東京都職員次世代育成支援プランの後期行動計画策定とあわせ、職員の仕事と子育ての両立を積極的に支援する実効ある取組が必要

ウ 職員の健康保持

- ・管理監督者は、精神保健について正しい知識を持ち、職場における予防や早期発見、問題への適切な対応に努めることが必要
- ・「パワー・ハラスメント」問題についても、職員の心の健康保持の観点から、研究や検討を進めていくことが必要

(3) 公務員倫理の確立

- ・都職員一人ひとりが、公共のために働くという誇りと責任をもって職務に精励するとともに、常日頃から、高い倫理観をもって行動することが必要

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
--