

平成23年人事委員会勧告等の概要

平成23年10月28日
東京都人事委員会

1 ポイント

例月給は7年連続の引下げ、特別給は据置き〔年間給与は△1.6万円〕

- ・ 公民較差（△979円、△0.24%）是正のため、給料月額を引下げ
- ・ 初任給付近は据置き
- ・ 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

新たな時代にふさわしい人事制度改革

- ・ 少数精鋭体制を強化するため、採用から退職に至るまで、人事制度の全般的・抜本的な見直しを推進

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9,229事業所を調査母集団とし、そのうち1,054事業所を無作為抽出して実地調査（調査完了898事業所 調査実人員52,285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 42.2歳)

民間従業員	職員	公民較差
413,582円	414,561円	△979円（△0.24%）

（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
3.97月	3.95月	0.02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
- ・ 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

(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">・ 公民較差解消のため給料月額を引下げ改定・ 1級及び2級について、上位級との昇給額のバランス等を考慮し、昇給カーブを一部是正する必要があることから、一定号給以降において若干強めの引下げ改定・ 1級の初任給付近については据置き 《 0.0% ~ △ 0.4% 平均改定率 △ 0.2% 》

※ 医療職給料表（一）については、医師の処遇を確保する観点から引下げ改定なし

※ 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引下げ改定

イ 研究職給料表の廃止

- ・ 研究職給料表が新設された昭和35年とは情勢も大きく異なり、適用対象職員数が大きく減少するなど、独立した給料表として存置しておく意義が乏しくなり、研究職給料表を廃止することが適当と判断
- ・ 研究職給料表の適用を受けている職員は、行政職給料表（一）等を適用
- ・ 廃止に当たり、給料の調整額を新設し、金額は給料表の構造や給料水準等を踏まえ設定することが適当

(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、所要の調整を実施
- ・ 研究職給料表は平成24年4月1日に廃止

4 今後の給与のあり方

- ・ 平成17年から取り組んできた昇給カーブのフラット化などの給与構造・制度の見直しは一定の成果
- ・ 今後は、職員の意欲を引き出し、能力を高め、課題に果敢に挑戦する気概を付与し、成長させる取組が一層重要となり、この取組に資する職責・能力・業績を反映した給与制度の実現を推進していく必要

(1) 職責・能力・業績の給与への反映と制度趣旨に基づく検証

ア 特別給等の改善

- ・ 特別給については、民間における考課査定の状況、国における取扱いなどを踏まえ、成績率の査定幅拡大に努めるとともに、全職員への成績率適用が必要
- ・ 昇給制度についても、職員の成長、努力、貢献に的確に応え、能力・業績をより厳格に反映していく必要

イ 管理職の給与のあり方

- ・部長級の給与については、職責の度合いと毎年の成果とに応じて決まる仕組みがより適切と考えられ、今後、そのあり方について検討していく必要
- ・課長級についても、職級構成のあり方に関する整理を踏まえ、給与制度についても検討していく必要
- ・給料の特別調整額（管理職手当）、特別給等についても、あわせて検討

ウ 諸手当の見直し

- ・諸手当についても、国・民間における動向、導入経緯、現状における意義などについて、常に根幹に立ち返って再検証していく必要

(2) 高齢期の給与制度のあり方

- ・国における法改正等の動向を注視するとともに、職務内容、任用制度など、都の実情を十分考慮して、高齢期の給与制度について早急に検討していく必要

5 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 新たな時代にふさわしい人事制度改革

- ・行政の高度化・複雑化がより一層進行し、職員構成も大きく変化する中、今まで以上に少数精鋭体制の構築に向けた取組が重要であり、より「個」に着目したきめ細かな人事管理が必要
- ・人事院は本年の勧告にあわせ、国家公務員の定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正について意見を申し出たが、都においても年金支給開始年齢の引上げが迫る中、高齢期雇用のあり方は喫緊の課題
- ・都の人事制度を取り巻く諸々の環境変化を踏まえ、採用から退職に至るまで、既存の枠組みにとらわれることなく、十分に将来も見通した上で、人事制度を全般的・抜本的に見直し

イ 人事制度改革の方向

(7) 様々な資質・能力を有する人材の確保

- ・現行の採用制度について引き続き検証するとともに、可能な限り幅広い層から、様々な資質・能力を有する人材を職員として採用していくことができるよう、採用試験区分と能力実証のあり方について検討
- ・採用試験区分と昇任及び配置管理の基礎である職種のあり方についても検討

(イ) 専門性の確保・強化を主眼とした人材育成の推進

- ・行政課題の高度化・専門化に対応していくため、個々の職員のキャリアを計画的に形成し、専門分野を拡大していくなど、強みを持つ人材の育成に一層努めていく必要
- ・長期的な人材育成を視野に入れた配置管理に資するよう、組織として人材情報を効果的に蓄積・活用

(ウ) 少数精鋭体制を支える柔軟で機動的な人材活用

- ・統括課長級職について、弾力的な配置管理の実現等を図る観点から、課長級職との統合を検討
- ・専門性で都政に貢献する管理職の存在がより一層重要となる中、行政専門職制度のあり方を見直し
- ・課長級職の育成・強化を図るため、管理職候補者期間も含め、必要な職務経験を幅広く付与していく視点で、きめ細かな任用管理が重要
- ・管理職の多様化を図る観点から、管理職の選抜のあり方や、高度な政策立案を支えるスタッフ管理職の必要性について検討

(エ) 高齢職員の活用による組織活力の向上

- ・60歳超においても60歳以前と同様の本格的な職務を担うことを基本とし、60歳超職員の持てる力を最大限発揮してもらうことで、組織活力の向上につなげていくことが重要
- ・人事院の意見の申出で提示された高齢期雇用制度の各施策について、都でも研究が必要であるが、都の職務内容や任用実態を考慮した適切な制度設計が必要
- ・人事の新陳代謝を促して若手・中堅職員のモチベーションを維持する観点も重要であり、組織活力を最大化していく人事施策を検討

(2) 職員の勤務環境の整備等

ア 仕事と生活の調和

- ・業務の効率化、職員の健康に与える影響、仕事と生活の調和の観点から、超過勤務縮減に向けて、管理職、職員、職場それぞれの取組を一層推進する必要
- ・育児等に関する休暇・休業制度について、必要とする職員が利用しやすいよう、制度の周知及び取得しやすい環境づくりに努めることが重要

イ 職員の心の健康保持

- ・長期の休職者に対し、復職支援セミナーなど円滑な職場復帰を支援するプログラムを着実に実施するとともに、再発予防のための指導を的確に行うことが重要
- ・精神疾患の増加傾向が懸念される若手職員に対し、職場での予防と早期発見、サポート体制の強化、心の健康診断や面接指導の取組の実効性を高めていく必要
- ・パワー・ハラスメントについて、職員全体の認識の浸透、人権をより一層重視する職場風土の醸成、管理監督者の研修の充実など、より多面的な取組を行う必要

ウ 公務員倫理の確立

- ・都職員は、地方公務員法の趣旨を銘記し、高い使命感と倫理観を持って、それぞれの役割・職責を果たして都政に貢献し、都民の信頼に応えることが一層必要

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
--