

平成24年人事委員会勧告等の概要

平成24年10月12日
東京都人事委員会

1 ポイント

例月給は8年連続の引下げ、特別給は据置き

- ・ 公民較差（△1,336円、△0.32%）解消のため、住居手当の見直しと給料月額の変更に給与を引下げ
- ・ 特別給（賞与）は、民間の支給割合と均衡しており、改定なし

給与構造・制度の改革

- ・ 「職責・能力・業績の給与への反映の一層の徹底」と「生活関連手当の見直し」の二つを柱に、管理職の給与制度の大幅見直しなどを実施
- ・ 部長の職の給料月額を職責・役割に応じて定額化（昇給制度を廃止）特別給における勤勉手当の割合を拡大。併せて扶養手当を不支給
- ・ 住居手当の抜本的な見直し（対象者を若年層の賃借者に限定し、自宅に係る支給を廃止。併せて額を改定）

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9,259事業所を調査母集団とし、そのうち1,058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56,617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 41.9歳)

民間従業員	職員	公民較差
409,819円	411,155円	△1,336円 (△0.32%)

(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
3.95月	3.95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職員と民間従業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、住居手当の見直しと給料月額の設定により公民較差相当分を引下げ

(2) 改定の内容

ア 住居手当

- ・制度導入当初と現状では大きく社会情勢は変化しており、改めて給与原資の適正配分という観点から、本手当の趣旨に立ち返り、手当の必要度合いを厳格に考慮
- ・有為な人材を確保するという採用政策上の観点、都民の理解と納得を得るという観点なども踏まえ、支給対象職員について抜本的に見直し、制度を再構築
- ・支給対象者を若年層（当該年度末35歳未満）の借家・借間に居住する世帯主等（公舎等居住職員を除く。）に限定。自宅に居住する職員及び管理職は支給対象外
- ・支給金額を15,000円（単身赴任手当が支給される職員は7,500円）に改定
（上記の見直しにより、行政職給料表（一）適用者平均△4,302円）

イ 給料表

区 分	内 容
行政職給料表（一）	<ul style="list-style-type: none"> ・住居手当見直しにより生じた4,302円の一部を用いて公民較差を解消、残りを職責・能力・業績の給与への反映を一層徹底する観点から給料（はね返りを含む。）に再配分 ・職責差を明確にする観点から、上位職層と下位職層の改定率に差を設けるなど、メリハリをつけて改定。高位号給は改定幅を抑制 ・Ⅰ類B、Ⅱ類及びⅢ類の初任給については据置き 《 給料表の平均改定率 0.8%（0.0%～0.9%） 》

※ 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改定

※ 住居手当の支給対象となっていない再任用職員、特定任期付職員及び任期付研究員（招へい型・若手型）については、公民較差相当分を引下げ

※ 指定職給料表については、国家公務員との均衡を考慮して改定を行わない

(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

4 給与構造・制度の改革の実施

(1) 職責・能力・業績の給与への反映

ア 部長の職の給与制度

- ・行政職給料表（一）7級（部長の職）について、部長の職を職責・役割の程度に応じて4区分に分類し、各区分に単一の給料月額を設定
- ・給料の特別調整額（管理職手当）についても、給料の設定区分に併せて再設定

- ・生活関連手当を見直し、住居手当を不支給。また、行政職給料表（一）7級及び医療職給料表（一）3級が適用されている職員については扶養手当を不支給とし、これらの級について給料月額を見直し
- ・職務分類基準（I）の7級職（部長の職）、公安職の部長、理事官の職等について、特別給における勤勉手当の割合を半分程度とし、業績反映度合いを拡大

イ 課長の職の給与制度

- ・行政職給料表（一）、医療職給料表（二）及び医療職給料表（三）の職務の級の5級と6級を廃止し、新たに課長の職の職務の級を設置
- ・課長の職の職務の級の設置に当たっては、職責をより一層適切に反映した昇給カーブに見直すとともに、号給数についても適正化
- ・給料の特別調整額（管理職手当）についても、職務の級の新設にあわせ、職責を適切に反映することのできる区分に再設定
- ・生活関連手当を見直し、住居手当を不支給
- ・特別給における勤勉手当の割合を国の特定管理職員（本省課長等）並みに拡大し、より一層業績を適切に反映

ウ 特別給

- ・職責・能力・業績の給与への反映を一層徹底するため、成績率の適用範囲の拡大、査定幅の拡大を早急に実施する必要
- ・部長の職及び課長の職等について、勤勉手当の割合を拡大

(2) 生活関連手当の見直し

ア 住居手当の見直し 上記3(2)アのとおり見直し

イ 扶養手当の見直し 上記4(1)アのとおり見直し

(3) 実施時期

- ・平成25年4月から実施することが適当（住居手当を除く。）

(4) 高齢期の給与制度等のあり方

- ・公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢の引上げに伴い、60歳定年制の下では無収入期間が生じることから、雇用と年金の接続は喫緊の課題
- ・国における法改正等の動向、民間における対応状況、都における実情等も十分考慮して、給与水準、給与制度等について検討

5 人事制度及び勤務環境等に関する報告（意見）

(1) 人事制度改革の着実な推進

昨年報告等を踏まえ、人事制度改革の具体的な取組を着実に実施

ア 多様で有為な人材の確保

- ・平成25年度から、I類B（事務）に、プレゼンテーションやグループワークなど、より人物重視の能力実証を行う試験区分を新設
- ・近年見直してきた試験による採用者を中心に、目的に適った人材が確保できているか等を検証し、その結果を踏まえ試験区分や活用方法等のあり方を検討

イ 少数精鋭体制の下での人材育成と活用

- ・高度化・複雑化する行政課題に対応していくため、職員の専門性の育成・活用を図る人事制度への進化が必要
- ・人材育成について、これまでの取組に加え、新任期や係長昇任適齢期など、職員の年代に応じた取組が必要
- ・職責や能力に応じ、機動的・弾力的で適材適所の任用管理を進める視点から、課長級職をはじめ管理職の任用体系を見直し

ウ 高齢職員の活用のあり方

- ・再任用を中心とした高齢期雇用のあり方について、都の職務内容や任用実態を考慮しつつ、早急に検討が必要
- ・高齢期雇用制度の検討は、総人件費抑制や組織活力の向上といった基本認識に立脚し、採用から退職に至る人事制度全体の中で進めることが必要
- ・検討の視点として、再任用職員の職務、勤務形態、勤労意欲の維持及び職員数の動向の4点を提示

エ 公務員制度改革への対応

- ・労使交渉による勤務条件の決定は、住民の信頼に大きな影響を与えることが危惧され、関係者が十分に議論した上での慎重な検討が不可欠
- ・国の動向を引き続き注視。他の人事委員会等と連携しながら適切に対応

(2) 職員の勤務環境の整備

ア 仕事と生活の調和

- ・育児・介護に関する休暇・休業制度の周知に努め、取得しやすい職場の環境づくりを一層推進する必要
- ・超過勤務の縮減には、管理監督者が中心となって、職場全体が一層の業務の効率化とバランスの取れた業務配分に取り組むことが重要

イ 職員の健康保持等の推進

- ・メンタルヘルスについて、退職者の復職支援や精神疾患の再発防止の取組とともに、職員が早い段階から継続して理解を深めていくことも重要
- ・セクシュアル・ハラスメントに関して、相談体制のきめ細かな改善などが必要
- ・パワー・ハラスメントに関して、国や他団体の取組も参考に、職員相互の人格を尊重する意識の醸成など、予防に向けた環境づくりを進めていく必要

(3) 公務員倫理の徹底

- ・管理監督者を含む一部職員の相次ぐ不祥事、とりわけ汚職事件の発生は極めて重大な問題であり、任命権者は厳粛に受け止め、再発防止に全力を尽くす必要
- ・公務員倫理を徹底するため、服務規律の確保に向けた組織的な取組とともに、職員一人ひとりが都民から課せられた責務の重さを認識し、職務を遂行する必要
- ・とりわけ管理職は襟を正して全ての職員の範となるべく行動する必要

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
--