

平成26年人事委員会勧告等の概要

平成26年10月9日
東京都人事委員会

1 ポイント

- 給料月額が15年ぶり、特別給は7年ぶりに引上げ
 - ・ 公民較差（521円、0.13%）解消のため、給料月額を引上げ
 - ・ 特別給（賞与）は0.25月（3.95月→4.20月）引上げ、勤勉手当に配分
- 国の総合的見直しに対しては、平成27年4月1日から単年度で対応
 - ・ 地域手当の引上げ（18%→20%）と給料月額の引下げをあわせて実施
 - ・ 給料月額の引下げは、都の問題意識に基づきメリハリを付けて実施
- 新たな監督職の職務の級（課長代理級職）の設置
 - ・ 監督職制度を取り巻く環境変化や高度化・複雑化する都政の諸課題に対応するため、現在の係長級職と課長補佐級職を廃止
 - ・ 今回の見直しを契機に、専門性を機軸に据えた複線型人事制度の具体化を検討
- 任期付採用制度の活用範囲の拡大について意見を申し出

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10,478事業所を調査母集団とし、そのうち1,211事業所を無作為抽出して実地調査（調査完了917事業所 調査実人員59,859人）
- ※ 民間の組織形態の変化に対応するため、本年から基幹となる役職段階（部長、課長、係長、係員）の間に位置付けられる従業員の個人別給与等を把握し公民の給与比較の対象に追加

<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、ラスパイレース方式により比較

<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 41.3歳)

民間従業員	職員	公民較差
404,767円	404,246円	521円 (0.13%)

(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
4.21月	3.95月	0.26月

3 給与の改定

(1) 改定の考え方

- ・ 本年は、民間従業員の給与が職員の給与を上回っていることから、公民較差相当分について給料月額を引上げ 配分[給料 441円、はね返り(地域手当など)80円]
- ・ 特別給についても、民間従業員へ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

ア 給料表

区分	内容
行政職給料表(一)	・ 公民較差に応じて給料月額を引上げ <平均改定率 0.1%>
	・ II類、III類の初任給は、給料表の引上げ改定に応じ見直し ・ I類Bは据置き(国の総合職(大卒程度)と同様の取扱い)

※ 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

※ 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

イ 特別給

- ・ 民間の支給状況を踏まえ年間支給月数を0.25月分引上げ(再任用職員は0.10月分)
- ・ 引上げは勤勉手当で実施

(3) 実施時期等

- ・ 給料表の改定は、平成26年4月に遡及して実施
- ・ 特別給の引上げは、平成26年12月支給の期末・勤勉手当から実施

4 給料月額と地域手当との配分変更等

(1) 基本的な考え方

- ・ 都の職員給与は、給料月額と諸手当の給与総体で民間の給与水準との均衡を図っていることから、地域手当の取扱いについては、給料表と一体で考える必要
- ・ 国や他団体との制度的均衡を図りながら、都が主体的に制度改正に対応し、早期に構造改革の成果を発揮していく観点から、平成27年4月1日から単年度で実施
- ・ 配分変更に当たり、国が行った現給保障等の措置は実施しない

(2) 具体の対応

ア 給料月額と地域手当との配分変更

区分	内容
地域手当	・ 支給割合 18%→20% (島しょ地域等を除く)
給料月額 [行政職給料表(一)]	・ 地域手当の引上げに伴い、給料月額を平均1.7%引下げ ・ 1級及び2級は昇給カーブ是正等のため一部強めに引下げ(最大3.4%) ・ 人材確保の観点から、1級の初任給に係る号給までは引下げは行わない

※ その他の給料表についても同様に給料月額を引下げ(指定職給料表は、国の指定職俸給表の例により2%引下げ)

イ 新たな監督職の給与

- ・ 行政職給料表(一)、医療職給料表(二)及び医療職給料表(三)の3級職と4級職の廃止に伴い、新たに課長代理の職務の級として3級を設置
- ・ 職責等を適切に反映した昇給カーブに見直し

(3) 実施時期

- ・ 平成27年4月1日から実施

5 再任用職員の給与

- ・ 都においては、国の対応とは異なり、定年前職員と同様に給与改定等を実施

6 その他の制度改正

(1) 昇給制度

- ・ 職員の業績や能力の発揮状況を適切に反映できる昇給区分への見直しが必要

(2) 諸手当

区分	内容
単身赴任手当	・ 支給額(基礎額)の引上げ 23,000円→30,000円 ・ 再任用職員のうち島しょ等に赴任する者に新たに支給
管理職員特別勤務手当	・ 国に準じて支給要件を拡大(災害への対処等により平日午前0時から5時までの間に勤務した場合に支給)

(3) 任期付採用制度の拡大

- ・ 任期付職員法第4条に基づく任期付採用制度の導入について意見を申し出
- ・ 給料月額は、行政職給料表(一)I類B初任給と同額

(4) 実施時期

- ・ 諸手当の改定については、平成27年4月1日から実施

7 今後の課題

- (1) 職務給の更なる進展
- (2) 能力・業績を反映した給与制度の更なる進展
- (3) 高齢期雇用の動向等を見据えた世代間の給与配分のあり方
- (4) 生活給的、年功的要素の抑制
- (5) 行政職給料表(一)以外の給料表における給与水準等の研究

8 人事制度及び勤務環境等に関する報告(意見)

(1) 新たな時代にふさわしい人事制度の構築

ア 人事制度改革の着実な推進

- ・ 国等の採用日程の後ろ倒しを踏まえた試験日程の検討や、厳しい採用環境にある技術職員を中心に、有為な人材確保に向けた採用PRの戦略的展開などが必要
- ・ 監督職が有する知識・経験を一層活用するとともに、様々な課題に対し柔軟かつ弾力的に対応していくため、職務分類基準の3級職と4級職を廃止し、新たな職務の級(課長代理級職)を設置。担当職務における課長の代理権限などを付与
- ・ 多様な人材活用の観点から、一般職としての非常勤職員の活用のあり方を検討。あわせて、任期付採用制度の活用範囲の拡大について意見を申し出

イ 人事制度改革の今後の展開

- ・ 改正地方公務員法に的確に対応するとともに、改正を契機として、人事制度改革を更に推進
- ・ 専門性を機軸に据えた複線型人事制度の具体化に向け、人事制度全体のあり方について検討を進める必要。まずは、監督職制度見直しを契機に、監督職、管理職として継続的に専門性を活かして都政に貢献できる仕組みの整備が必要
- ・ 求める専門性や入都後の活用も踏まえた人材獲得に向け、キャリア活用採用選考及びI類Aをはじめとした採用制度や採用PR手法について総合的な検討が必要
- ・ 職種や所属組織に過度にとらわれない柔軟な配置管理を実現する観点から、職種や採用区分、能力認定のあり方などについて検討
- ・ 知識、経験を有するベテラン職員は、引き続き積極的に活用していくことが必要。一方、高齢期雇用のあり方については、継続して検討していくことが必要

(2) 職員の勤務環境の整備

ア 仕事と育児・介護の両立支援

- ・ 仕事と育児の両立支援に加え、キャリア形成支援、仕事と介護の両立支援が必要
- ・ 「配偶者同行休業」の検討継続、テレワークの課題解決に向けた研究を推進

イ 超過勤務の縮減

- ・ 管理監督者が中心となり、業務効率化や業務配分の改善に取り組むとともに、女性の活躍促進等の観点からも、働き方そのものについて検討が必要

ウ 職員の健康保持等の推進

- ・ メンタルヘルス、パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメントについて、引き続き意識啓発や予防に向けた検討が必要

(3) 女性の活躍促進

- ・ 都は、女性職員の活躍が進んでいる状況であるが、更なる活躍促進に向け、両立支援やキャリア形成支援等の取組を複合的に推進することが必要

(4) 公務員倫理の徹底

- ・ 一部職員による不適切な行為が後を絶たないことから、改めて厳正な措置と再発防止の徹底が不可欠

(5) 結び

- ・ 今後、職員の年齢構成の変化により平均給与の上昇も想定され得ることを踏まえると、都の人事施策に対する都民の理解と納得を得ることは一層重要
- ・ これまで言及してきた人事制度改革は、結果として人件費のいたづらな増大抑制にも繋がる。あわせて、職員が強い責任感を持ち、全力で職務に励むことも重要