

平成30年10月30日
文教委員会資料
指 導 課

平成30年特別区および東京都人事委員会勧告の概要について

- ・平成30年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要（特別区人事委員会）
- ・平成30年人事委員会勧告等の概要（東京都人事委員会）

平成 30 年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成 30 年 10 月 10 日(水)
特別区人事委員会

[本年の勧告のポイント]

- 1 月例給
○公民較差（△9,671 円、△2.46%）を解消するため、給料表を改定
 - 2 特別給（期末手当・勤勉手当）
○年間の支給月数を 0.1 月引上げ（現行 4.5 月→4.6 月）、勤勉手当に割振り
- ◎ 職員の平均年間給与は、約 12 万 3 千円の減

職員の給与に関する報告・勧告

I 職員と民間従業員との給与の比較

1 職員給与等実態調査の内容（平成30年4月）

職員数	民間従業員と比較した職員		
	職員数	平均給与月額	平均年齢
56,897 人	31,366 人	393,431 円	41.0 歳

2 民間給与実態調査の内容（平成30年4月）

区分	内容
調査対象規模	企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の事業所
事業所数	特別区内の1,128民間事業所を实地調査（調査完了862事業所）

3 公民比較の結果

○月例給

民間従業員	職員	差
383,760 円	393,431 円	△9,671 円（△2.46%）

（注）民間従業員、職員ともに本年度の新卒採用者は、含まれていない

○特別給

民間支給割合	職員支給月数	差
4.62 月分	4.50 月	0.12 月

II 改定の内容

1 給料表

(1) 行政職給料表（一）

- ・ 原則全ての級及び号給について、給料月額を引下げ（平均改定率△2.6%）
- ・ 行政系人事・給与制度改正に伴う職務の級の切替え後における実態を踏まえ、1・2級の引下げを強め、管理職の職責の高まり等を考慮し、5・6級の引下げを弱める
- ・ 上位職への昇任を促す観点から全ての級において一部号給の引下げを弱める
- ・ 初任給については、人材確保の観点から給料月額を据置き
- ・ 所要の調整措置として、給与条例の改正に伴い差額を支給されている者に適用される級及び号給の改定状況を踏まえた改定が必要

(2) その他の給料表等

- ・ その他の給料表については、行政職給料表（一）との均衡を考慮した改定。ただし、医療職給料表（一）については、医師の処遇確保の観点から改定しない
- ・ 再任用職員の給料月額については、再任用職員以外の職員の給料月額の改定に準じた改定

2 特別給（期末手当・勤勉手当）

- ・ 民間における特別給の支給状況を勘案し、年間の支給月数を0.1月引上げ
- ・ 支給月数の引上げ分については、民間の状況等を考慮し、勤勉手当に割振り

3 実施時期等

- ・ 給与水準の引下げを伴う内容の改定であるため、遡及することなく、改正条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときはその日）から実施
- ・ 平成30年4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る公民較差相当分について、平成30年12月に支給される期末手当の額において、所要の調整を実施（改定を行わない医療職給料表（一）が適用されている職員を除く）

（参考1）較差解消による配分

給 料	諸 手 当	はね返り	計
△8,060 円	0 円	△1,611 円	△9,671 円

（参考2）改定による平均年間給与の減少額（公民比較対象職員）

改定前	改定後	差
約 6,559 千円	約 6,436 千円	約△123 千円

III 給与制度における課題

1 諸手当

- ・ 期末手当については、国等の状況を考慮し、支給月数の配分を検討するとともに、支給回数について、見直しをする必要
- ・ 勤勉手当について、一部の職層に一律拋出を適用していない区は、早急に一律拋出の適用を進める必要

2 保育教諭等の給与

- ・ 任命権者の検討においては、特別区の実情を十分に考慮した上で、保育教諭等の職のあり方を明確にすることが肝要
- ・ 任命権者の検討状況を踏まえ、保育教諭等の職に適用する給与制度について、職務・職責に応じた給与等の観点から検討

人事・給与制度、勤務環境の整備等に関する意見

1 人事・給与制度

(1) 行政系人事・給与制度改革の結果及び検証

（任用制度）

- ・ 任命権者は、主任職の位置付け、係長職の安定的な確保という制度改革の趣旨を十分に踏まえ、適切な任用管理を行う必要
- ・ 主任職に多くの職員が滞留し、主任職への昇任選考合格者が抑制されることにより、若年層職員のモチベーションが低下することがないよう留意
- ・ 任命権者は、係長職等の人数を更に増加させるとともに、新たな主査が求められる職責を確実に担うことができるよう計画的に人材育成を行う必要

(給与制度)

- ・ 制度改正後の実態を踏まえ、職務給原則の徹底に基づく給与原資の有効活用の観点から、不断の見直しを実施
- ・ 任命権者は、制度改正による給料表の見直しを効果的なものとするに加え、高齢層職員の昇給等についても国、他団体との均衡等を考慮し、適切な見直しを図る必要

(今後の対応)

- ・ 係長職等の人数を増加させ、それを近い将来、管理職の確保につなげ、管理監督職を拡大していくことが重要
- ・ 任命権者は、行政系人事・給与制度改正の趣旨を十分に踏まえ、継続して職員の昇任意欲醸成に向けた取組を行っていく必要

(2) 人材の確保

(採用環境の変化に対応できる人材確保策)

- ・ 23区が連携して、組織の魅力や仕事のやりがいを高めるような活動を検討・展開していくことが重要
- ・ 経験者採用制度については、受験対象年齢の見直しによる拡大が必要
- ・ 児童相談所の設置に向け、経験者採用、任期付職員採用等の一層の活用についても、早期に実現する必要

(採用PR等の戦略的な展開)

- ・ 新たに実施したPR事業の効果について検証を行い、戦略的な取組を進めていく
- ・ 任命権者は、就職先としての価値を高め、仕事のやりがいや魅力を伝えていく取組を更に進めていく必要

(3) 人材の育成

(人事評価制度の適切な運用)

- ・ 人事評価制度については、より客観性、透明性の高い制度として機能するよう不断の見直しを図り、人材と組織を強化する基盤的な仕組みとしていく必要
- ・ 任命権者は、評価能力・技術、マネジメント実践力の向上を支援するため、組織の実態を踏まえた工夫を重ねつつ、取組を進めていく必要

(若年層職員の組織的かつ計画的な人材育成)

- ・ 任命権者は、人材育成に関する専門性を高める取組を行うとともに、組織体制の見直しも含め、戦略的な人材育成策を講ずる必要
- ・ 職員の育成に向けては、長期的な視点から職員の潜在的な可能性を見極め、成長に結び付けていく仕組みの構築が重要

(管理監督職を担う者の人材育成)

- ・ 昇任により増大する職責に対する不安を解消するため、係長職の魅力を伝えるとともに、幅広い職務経験を積ませ、視野を広げさせる等の任用管理を行う必要
- ・ 係長職に対して引き続きマネジメント能力の向上を支援するとともに、管理職への昇任意欲を醸成し、将来の管理職候補を育成するための仕組みづくりを計画的に行うことが肝要
- ・ 管理職の人材育成の視点、23区が統一で昇任選考を行う意義やメリットが真に活かされるよう、今後の安定的な区政運営を担保し得る管理職選考制度のあり方を引き続き検討

(4) 高齢層職員の能力及び経験の活用

- ・ 任命権者は、再任用職員の意欲や能力、適性等を適切に把握し、有効に活用するとともに、定年前職員と再任用職員の双方の能力を最大限に活用できる人事管理を進めていく必要

- ・ 定年の引上げについては、国の検討状況や他団体及び民間の動向を注視していくとともに、特別区の実態を踏まえつつ、任命権者と連携して検討を進めていく必要

(5) 非常勤職員等への対応

- ・ 任命権者は、法改正の趣旨を踏まえ、個々具体の職の設定に当たっては、現に存在する職の職務内容、勤務形態等に応じ、外部委託等の可能性を検討するとともに、その職が「任期の定めのない常勤職員」、「任期付職員」、「臨時・非常勤職員」のうちいずれを充てるのが適当か判断する必要
- ・ 会計年度任用職員は、本来的には定型的・補助的業務に従事する職であり、特別区においても定型的・補助的業務に従事している非常勤職員が大半であることに鑑み、複数の級を設定することは望ましくない
- ・ 会計年度任用職員制度等の設計及び運用については、常勤職員との権衡を図りつつ、任用や勤務条件の根本基準、基本的事項に関し、区ごとに大きく異なることがないように、法の趣旨を踏まえた検討を進めていく必要

2 勤務環境の整備等

(1) 仕事と家庭の両立支援と多様で柔軟な働き方

- ・ 仕事と育児や介護、病気の治療等を両立するためには、働き方の選択肢を増やすことが必要
- ・ 制度設計に当たっては、適正な検証期間を設け、各区の実情に合ったものとなるよう留意

(2) 長時間労働の是正及び年次有給休暇等の取得促進

- ・ 適切な方法で勤務実態を把握し、長時間労働の要因分析に努め、その解消に向けて対策を取ることが緊要の課題
- ・ 特定の職員に業務が集中し、その結果、長時間労働となることがないように、効率的な業務執行体制の構築や適正な人員配置等、有効な対策を講ずることが必要
- ・ 計画的な休暇取得の促進とあわせ、業務の進め方や業務分担の見直し等、休暇を取得しやすい職場環境整備を進めることが必要

(3) メンタルヘルス対策の推進

- ・ 長時間労働者のほか、メンタルヘルス不調のリスクが高い者に対しても面接指導を実施するなど、職員の体調管理を的確に行う機会を確保することも重要
- ・ 休職者の円滑な職場復帰を推進するために、管理監督者、産業保健スタッフ及び人事労務担当部署の連携による職場復帰支援対策に取り組むことが必要

(4) ハラスメント防止対策

- ・ ハラスメントのない職場づくりに向けて、職員の学習機会の充実を図るほか、対策内容や運用方法の見直しに組織的に取り組んでいくことが重要
- ・ 当事者の人間関係だけでなく、職場全体の人間関係や業務内容、行為者のストレス状況等にも着目し、組織の問題として対応することが不可欠

3 区民からの信頼の確保

- ・ 不祥事発生後の迅速かつ的確な情報開示等の重要性が増しており、事態の影響の拡大や信用の低下を最小限に留めるため、危機管理体制の強化が必要
- ・ 適正な事務執行の確保のため、業務プロセスの可視化、効率化が必要
- ・ 組織全体での適切な役割分担による横断的な取組により、各区の特性に応じた体制の整備及び運用に努める必要

6 本年の給与改定

本年は、先に述べた公民比較の結果を踏まえ、職員の給与が民間従業員の給与を上回っていた較差9,671円(2.46%)を解消するため、月例給を引き下げることとし、給料表を改定することが適当であると判断した。

また、特別給(期末手当・勤勉手当)の年間支給月数については、民間の特別給(賞与)の支給割合を考慮し、引上げを行うことが適当である。

改定の具体的な内容は、以下のとおりである。

(1) 改定すべき事項

① 給料表

ア 行政職給料表(一)

行政職給料表(一)の改定に当たっては、原則として全ての級及び号給について給料月額の引下げを行う。給料月額の引下げにおいては、行政系人事・給与制度改革に伴う職務の級の切替え後における実態を踏まえ、1・2級の引下げを強める。また、管理職の職責の高まり等を考慮し、5・6級の引下げを弱める。加えて、上位職への昇任を促す観点から、全ての級において、一部号給の引下げを弱める。

初任給については、国における初任給の改定状況、民間事業所における初任給の動向を踏まえ、人材確保の観点から据え置くこととする。

なお、給料表の改定に伴う所要の調整措置として、給与条例の改正に伴い差額を支給されている職員の給料についても、その者に適用される級及び号給の改定状況を踏まえた改定を行う必要がある。

イ その他の給料表等

その他の給料表については、行政職給料表(一)との均衡を考慮した改定を行う。ただし、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、引下げ改定は行わないこととする。

また、再任用職員の給料月額については、再任用職員以外の職員の給料月額の改定に準じた改定を行う。

② 特別給（期末手当・勤勉手当）

民間における特別給の支給状況を勘案し、年間の支給月数を0.1月引き上げ、4.6月とする。再任用職員については、年間の支給月数を0.05月引き上げ、2.4月とする。

なお、支給月数の引上げ分については、民間の特別給における考課査定分の配分状況等を考慮し、勤勉手当に割り振ることとする。

(2) 改定の実施方法

上記の改定は、職員の給与水準の引下げを伴う内容の改定であるため、遡及することなく、この勧告を実施するための条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときはその日）から実施することが適当である。

また、4月時点で公民比較を行い、給与水準の均衡を図ることが原則であることから、遡及改定を行わない場合であっても、本年4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る公民較差相当分の解消を図るため、所要の調整を行うことが情勢適応の原則にかなうものとする。

具体的には、引下げ改定を行わない医療職給料表（一）が適用されている職員を除き、この改定の実施の日の前日までの期間に係る公民較差相当分について、平成30年12月に支給される期末手当の額において、所要の調整を行うことが適当である。

(3) その他

① 区費負担の学校教育職員の給与制度

区費負担の小・中学校教育職員及び区が設置する中等教育学校の教育職員に適用される給与制度は、東京都の教育職員との均衡を考慮して、改定等を行うことが適当である。

② 初任給調整手当

医師及び歯科医師に対する初任給調整手当については、国及び東京都の動向を踏まえ、検討する必要がある。

平成30年人事委員会勧告等の概要

平成30年10月12日
東京都人事委員会

1 ポイント

<p>○ 初任給、特別給を引上げ</p> <p>初任給</p> <ul style="list-style-type: none">・ 有為な人材を確保する観点から、初任給を1,000円引上げ <p>特別給（賞与）</p> <ul style="list-style-type: none">・ 年間支給月数を0.10月分（4.50月→4.60月）引上げ、勤勉手当に配分 <p>○ 制度改正</p> <ul style="list-style-type: none">・ 公安職給料表の1級・2級を統合

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11,052事業所を調査母集団とし、そのうち1,262事業所を無作為抽出して実地調査
(調査完了982事業所 調査実人員64,403人)

<例月給> 職員と民間従業員の4月分支給額を調査し、ラスパイレス方式により、主な給与決定要素である役職、学歴、年齢を同じくする者同士の給与を対比させ、職員の人員数のウェイトを用いて両者の給与水準を比較

<特別給> 民間従業員に対する直近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 40.7歳)

民間従業員	職員	公民較差
401,083円	400,975円	108円 (0.03%)

(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
4.61月	4.50月	0.11月

3 給与の改定

(1) 改定の考え方

- ・ 本年の公民較差はかなり僅少であり、給料表や諸手当において適切な配分を行うことは困難であるが、有為な人材確保の観点から初任給を引上げ
- ・ 初任給引上げのため、給料表の初任層を較差の範囲内で引上げ改定
- ・ 特別給については、民間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 初任給

- ・ 行政職給料表（一）におけるⅠ類B、Ⅱ類及びⅢ類の初任給を1,000円引上げ

イ 特別給

- ・ 民間の支給状況を踏まえ、年間支給月数を0.10月分引上げ
（指定職給料表適用者等は0.05月分）
- ・ 引上げは勤勉手当で実施

(3) 実施時期

- ・ 初任給の改定は、平成31年4月1日から実施
- ・ 特別給の引上げは、平成30年12月支給の期末・勤勉手当から実施

4 制度改正

(1) 公安職給料表の見直し

- ・ 職務の級を区分する意義・必要性が乏しくなっている状況にあることから、公安職給料表の1級と2級を統合し、級構成を9級制から8級制に改正

(2) 実施時期

- ・ 平成31年4月1日から実施

5 今後の課題

(1) 高齢層職員の給与

- ・ 定年引上げに係る国における法改正等の動向を注視しながら、都のこれまでの取組や実情を十分に考慮して、都における給与水準等について検討

(2) 職務給の更なる進展等

- ・ 引き続き行政職給料表（一）1級・2級について、上位級とのバランスを考慮した昇給幅への是正の視点から、適切な対応を検討

(3) 能力・業績を反映した給与制度の更なる進展

6 人事制度及び勤務環境等に関する報告（意見）

(1) 人材の確保と活用

ア 採用・昇任制度の検証

- ・高度化・複雑化する都政課題に的確に対応できる人材を確保するため、採用試験の検証・分析を行い、採用を取り巻く環境に即した見直しを進めることが重要
- ・民間人材の活用の観点から民間経験等を有する職員のキャリア形成・あるべき任用制度についての検討が必要。民間等との人事交流の拡大も引き続き推進すべき
- ・主任級職選考を取り巻く環境の変化を踏まえ、選考結果等の検証を進めるとともに、その在り方について任命権者と検討
- ・行政専門職選考種別Bのポスト拡大に向けた取組の推進や、管理職選考種別Bにおける統括課長代理の昇任意欲の喚起や女性職員の受験促進に向けた検討が必要

イ 多様な人材の活躍推進

- ・定年引上げに関しては、国の制度設計等の動向を注視しつつ、人事制度全体への影響にも留意しながら、都の実情に合った制度の検討を進めることが必要
- ・障害に対する職員の理解や受入環境の整備を進めるとともに、障害に応じた配慮やサポート体制の強化が必要。常勤職員としての採用を含め、知的障害者の雇用拡大に向けた検討も必要
- ・会計年度任用職員制度の導入に向けて、現行制度の実態を踏まえた職の在り方、勤務条件及び報酬・期末手当の給付等について検討することが重要

(2) 働き方改革と職員の勤務環境の整備

ア ライフ・ワーク・バランスの推進

- ・長時間労働の是正には、職員の意識改革や管理職によるマネジメントの強化、組織のトップによる抜本的な業務改革などの取組を継続して進めていくことが必要
- ・議会対応業務に関しては、引き続き都議会の理解と協力の下、現在の慣行等について検証し、見直しを進めることが重要
- ・教員については「学校における働き方改革推進プラン」等に基づく取組を早急かつ着実に実行し、継続的に学校における働き方改革を推進することが重要
- ・フレックスタイム制やテレワークの利用促進に向け環境整備を進めることが必要
- ・女性職員のキャリア形成の促進に向けたきめ細かな支援、男性職員の育児休業の取得率向上、計画的な休暇取得の促進などに取り組み、仕事と生活の両立支援・女性の活躍促進等を進めることが重要

イ 職員の勤務環境の整備

- ・パワー・ハラスメントへの対策やいわゆるLGBTなどの性的マイノリティに対するハラスメントについて意識啓発等を進めることが必要
- ・勤務間インターバル制度について試行の検証を進めるとともに、医師の面接指導については民間労働法制の改正等を踏まえた対応を検討していくことが必要
- ・メンタルヘルス対策は、ストレスチェックをはじめとした取組を継続して計画的に実施することが必要

(3) 公務員倫理の徹底

- ・都民の信頼を回復するため、事件・事故の再発防止に取り組むとともに、コンプライアンスの取組を着実に推進し、都政におけるガバナンスの実効性を一層高めていくことが重要
- ・全ての職員が法令遵守義務を銘記し、自らの職務が都民の負託を受けた公務であることを常に認識し、高い使命感と倫理観を持って職務を遂行することを強く求める

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
--