

令和3年11月8日
文教委員会資料
指導課

令和3年特別区および東京都人事委員会勧告等について

- ・ 令和3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）
- ・ 令和3年人事委員会勧告等の概要（東京都人事委員会）

令和3年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和3年10月20日(水)
特別区人事委員会

〔本年のポイント〕

- 1 月例給
公民較差△94円（△0.02%）が僅少であるため、月例給の改定を行わないことが適当
 - 2 特別給（期末手当・勤勉手当）
年間の支給月数を0.15月引下げ（現行4.60月→4.45月）、期末手当から差し引き
- ◎ 職員の平均年間給与は、約5万9千円の減

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（令和3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
57,005人	30,921人	378,430円	38.9歳

2 民間給与実態調査の内容（令和3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1,110民間事業所を調査（調査完了665事業所）

3 公民比較の結果

○月例給

民間従業員	職員	差
378,336円	378,430円	△94円（△0.02%）

（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
4.47月分	4.60月	△0.13月

4 本年の公民較差算出

本年の勧告に関しては、差額支給者を公民比較から除外して公民較差を算出する、一時的、特例的な措置を執り公民比較を行った結果、職員の給与が民間従業員の給与を94円（0.02%）上回っている状況である。しかしながら、この較差は僅少であり、おおむね均衡していると言えるものであって、給料表や諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、月例給の改定を行わないことが適当と判断した。差額支給者を除外しない場合の公民較差は△2,347円である。

5 差額支給

給料表の切替の際に特段の措置によって生じた差額支給者については、着実な解消を図るべきものである。しかし、差額支給者の人数は昨年4月1日時点の1,818人に対し、本年4月1日時点で1,443人、減少数は375人、任用面により差額支給が解消されたのは昇任者の54人で約14%に過ぎず、解消に向けての十分な措置が講じられたとは言えない状況である。任命権者においては、引き続き、差額支給の着実な解消に向けて、より一層の積極的な取組を講じられたい。

II 改定の内容

1 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0.15月引下げ
- ・ 支給月数の引下げ分については、民間の状況等を考慮し、期末手当から差し引き

2 実施時期

- ・ 条例の公布の日

III 給与制度における課題

- ・ 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

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

- ・ 管理監督職の多数を占める高年齢層の職員の退職や30歳台中盤から40歳台中盤の管理監督職の少ない状況において、今後導入される役職定年制に対応し、将来にわたり安定した区政運営を行うためには、管理監督職の更なる拡充への取組を一層進める必要

(2) 人材の確保

(採用環境の変化に対応できる人材確保策)

- ・ 特別区が求める人材像である「自ら考え行動する人材」をより安定的に確保できる採用制度に向けた検討、取組が必要
- ・ DXの進展による行政サービスの変革を担うに相応しい人材の確保及び育成方法の研究
- ・ スマートフォンでのウェブ申込の拡大や面接カードのウェブ作成・提出方式の導入等受験生の利便性を向上
- ・ 土木・建築職における採用試験申込者数は、I類採用試験一般方式については大幅に減少している一方で、新方式については安定しており、新方式による採用数の増等、その一層の活用を検討

(採用PR等の戦略的な展開)

- ・ 特別区の持つ魅力を受験者に伝えるべく、関係機関が十分に連携し、PRを図っていく必要
- ・ オンライン説明会や動画配信等、オンラインによるPR活動を更に充実

(3) 人材の育成

(人事評価制度の適切な運用)

- ・ 任命権者においては、人事評価制度について分析・検証を行い、国や他の地方公共団体の先進的な事例の積極的な導入を図り、公正・公平性の一層の確保及び人材育成への更なる活用に向け、たゆまぬ制度改善を行い、本制度の一層の充実に向けた取組を推し進める必要

(若年層職員の組織的かつ計画的な人材育成)

- ・ 若年層職員の昇任意欲の醸成のため、昇任への不安解消等、昇任意欲を阻害する具体的な要因を的確に把握し取り除いていく取組の推進が必要
- ・ 任命権者においては、各職層において求められる役割を自覚させるための職層別研修の拡充や、職員の成長を促すための自己啓発やeラーニング等の更なる支援について進めていく必要

(管理監督職を担う者の人材育成)

- ・ 管理職選考種別I類において、女性職員の管理職選考の申込率は、男性職員に比してかなり低いものとなっており、女性職員が管理職選考を受けやすい環境整

備や、昇任意欲の醸成に向けた一層の取組が必要

- ・ 管理職選考種別Ⅱ類を中心とした管理職選考制度の改正の検討に当たっては、現行制度の趣旨を踏まえ、公平性及び透明性が担保され、職員にとって、能力と努力が正当に評価されているという安心感の得られる制度とすることが必要

(4) 会計年度任用職員への対応

- ・ 任命権者においては、適正な制度の運用に向け、会計年度任用職員に対する人事評価の実施や会計年度単位での職の見直し等に留意

(5) 保育教諭等への対応

- ・ 引き続き保育教諭等という新たな職の在り方を統一的に整理するための検討が必要

2 勤務環境の整備等

(1) 多様で柔軟な働き方

- ・ テレワークは、働き方改革を推進していく上で有効な手法の一つ。その導入に当たっては課題もあるが、解決策を講じながら、区の業務の特性を考慮しつつテレワークの導入及び定着に向けた取組を進めていく。
- ・ 時差勤務制度については、働き方の選択肢の一つとして、また、通勤混雑緩和にもつながるものとして、制度を一層活用

(2) 仕事と家庭の両立支援

- ・ 国による諸制度の改正も視野に入れながら、制度の検討及び規定の整備を行い、仕事と家庭の両立支援を今まで以上に推し進める必要

(男性職員の育児休業の取得促進)

- ・ 男性職員の育児休業の取得率は年々上昇しており、「第5次男女共同参画基本計画」に掲げる30%の目標値を特別区全体としては達成しているが、各区分にみると大きな差がある。また、育児休業の取得期間についても、女性職員の取得者より短期間
- ・ 男性職員の育児休業取得の更なる向上を目指し、諸制度の改善に取り組むとともに、育児休業を取得した職員の体験談を用いた周知や研修の場での意識啓発等の取組を継続することで、希望する職員誰もが育児休業を取得しやすい職場風土を醸成していく必要
- ・ 個々の職員のライフプランに合わせ、希望する期間を取得できるよう留意し、個々の職員に応じた働き方が実現されるよう取り組んでいくことが重要

(不妊治療のための休暇の創設)

- ・ 任命権者においては、不妊治療と仕事との両立に向けて必要な対応を検討する必要

(会計年度任用職員の両立支援制度)

- ・ 任命権者においては、会計年度任用職員も育児や介護と仕事を両立した働き方が実現されるよう、国の見直しを考慮しながら検討する必要

(3) 長時間労働の是正及び年次有給休暇等の取得促進

- ・ 各区においては、今後、時間外・休日労働に関する協定を踏まえた適切な労働時間の管理が求められる一方で、依然として長時間の超過勤務が恒常的に発生している部署があり、より一層、超過勤務の縮減に向けた不断の取組を進めることが必要
- ・ 新型コロナウイルス感染症への対応については、無定量化に超過勤務に依存するのではなく、要因の整理及び分析を行い、業務の簡素化、他部署からの応援、職員の増員等、様々な対策を講じて超過勤務縮減に努めることが必要
- ・ 教育現場の多忙化解消が喫緊の課題となっている。各区において、教職員の働き方の意識改革を推進するとともに、業務負担の軽減や長時間勤務の是正に向け

て、実効性を伴う対策を講じることが必要

(4) メンタルヘルス対策の推進

- ・ 多くの職員が新型コロナウイルス感染症への対応に従事する中、メンタルヘルスへの影響が懸念される。また、在宅勤務における課題も指摘されている。
- ・ 心の健康問題により休職した者が職場復帰した後に、再発して再び休職した職員数の割合は、毎年増加しており、より一層の対策強化が必要
- ・ メンタルヘルス不調の兆候がみられる職員には、管理監督者から積極的に声掛けを行い、十分に話を聞くなどして、早期発見及び早期対応することが重要

(5) ハラスメントの防止対策

- ・ 各職員が研修を通じてハラスメントについて正しく理解し、自らの普段の言動を見返すなど、意識の向上に努めるほか、組織全体で問題意識を共有し、ハラスメント発生の兆候があった際には、組織の問題として迅速に対応することが重要

3 区民からの信頼の確保

- ・ 職員による不祥事の発生は、区政に対する信頼を損なうばかりか、有為な人材の確保を阻害して、区民に対する行政サービスの提供に影響
- ・ 働き方に大きな変化が生じはじめ、業務内容においても多様化、細分化、複雑化が進むとともにDXの進展による業務変革の新たなうねりが押しよせてきている中で、特別区としての使命を果たすには、業務プロセスの可視化、効率化等を一層推進し、前例にとらわれない業務変革に取り組み、職員一人ひとりが職務に邁進し、その能力を十分に発揮できる職場環境の整備が必要
- ・ 職員の意識啓発に取り組み、職員の高い倫理意識や使命感の醸成を図るとともにコンプライアンス意識の高い健全な組織風土の維持に向けて不断の努力を重ね、もって、区民からの信頼を確保

定年引上げに関する意見

1 高齢層職員の能力及び経験の活用

- ・ 少子高齢化に伴い若年労働力人口の減少が続く中、複雑・高度化する行政課題へ対応し、質の高い行政サービスの提供を継続していくためには、高齢層職員の能力、豊富な知識・経験を最大限活用することが不可欠

2 法改正による定年の引上げ

- ・ 改正国家公務員法及び改正地方公務員法により、公務員の定年が原則として65歳に引き上げられる。任命権者においては、定年引上げとそれに伴う新たな制度等の円滑な導入を図る必要

(1) 60歳を超える職員の任用

- ・ 役職定年制については、特別区の任用実態を十分考慮し、その制度趣旨を的確に踏まえて円滑な導入を図り、事務事業の実施や区民へのサービス提供に影響を及ぼすことのないよう留意する必要

(2) 60歳を超える職員の給与

- ・ 当分の間、60歳を超える職員の給料は、60歳前の7割水準に設定することが適当

(3) 高齢者部分休業

- ・ 任命権者においては、高齢層職員の勤務形態の選択肢を広げ、仕事との両立を支援する観点から高齢者部分休業の導入について検討する必要

3 今後の高齢層職員の在り方

- ・ 在職期間の長期化に伴う60歳前職員のキャリア形成やモチベーションの維持・向上を強化する取組の検討を進めていくとともに、新たな定年制度の運用状況、国における今後の検討の状況、民間企業における高齢期雇用や給与の動向等を注視し、高齢層職員の任用や給与といった処遇の在り方について、引き続き研究

令和3年人事委員会勧告等の概要

令和3年10月15日
東京都人事委員会

1 ポイント

○ 例月給は改定見送り、特別給は2年連続の引下げ

例月給

- ・ 公民較差（△103円、△0.03%）は、かなり小さいため、改定を見送り

特別給（賞与）

- ・ 年間支給月数を0.10月分（4.55月→4.45月）引下げ、期末手当で実施

○ 定年の引上げについて意見を申出

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10,875事業所を調査母集団とし、そのうち1,230事業所を無作為抽出して調査

（調査完了747事業所 調査実人員55,758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、職員の人員数のウエ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（昨年8月から本年7月まで）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 41.1歳）

民間従業員	職員	公民較差
402,795円	402,898円	△103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
4.45月	4.55月	△0.10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小さく、公民の給与はおおむね均衡している状況にあることから、例月給の改定を見送り
- ・ 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下回るため引下げ

(2) 改定の内容

特別給

- ・ 民間の支給状況を踏まえ、年間支給月数を0.10月分引下げ
(再任用職員は0.05月分)
- ・ 引下げは期末手当で実施

(3) 実施時期

令和3年12月支給の期末手当から実施

4 60歳を超える職員の給与

(1) 考え方

- ・ 職員の給与は、社会一般の情勢に適応するとともに、国家公務員等との均衡を図る必要
- ・ 調査によると、都内の60歳台前半層の民間従業員の年間給与は、60歳前のおおむね7割水準
- ・ 国家公務員については、定年引上げに伴い60歳を超える職員の給与を100分の70とする措置が実施

(2) 内容

- ・ 当分の間、60歳を超える職員の給与は7割水準が適当
- ・ 定年引上げに伴い、新たに導入される定年前再任用短時間勤務職員の給与は現行の再任用短時間勤務職員と同様の取扱いが適当

5 今後の課題

(1) 職務給の更なる進展等

- ・ 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、課題の解決に向けた適切な対応を検討

(2) 能力・業績を反映した給与制度の更なる進展

(3) 新たな給与制度の在り方についての検討

- ・ 定年引上げ完成後、60歳前後での給与水準が連続的になるよう、新たな給与制度の在り方について研究・検討

6 人事制度及び勤務環境等に関する報告（意見）

(1) 新たな時代における人事制度の在り方

ア 都政の新たな展開を踏まえた人事制度の検証

- ・都政の構造改革の推進には、職員構成の変化も考慮した上で、有為な人材の確保とその後の計画的な育成が不可欠。中長期的な視点を持ち、未来の東京の実現に向けた人事制度の在り方を検討していくことが必要
- ・採用手続のデジタル化・オンライン化を進めて、WEB面接など受験者にとって利便性の高い手法を活用し、有為な人材を着実に確保
- ・国・他自治体・民間など多様な主体との交流を活性化させ、外部の知識やスキルを積極的に取り込み、職員の知見を向上させていくことも重要
- ・都庁全体のDXを目指すためには、ICT職の専門性を引き出す人材育成やキャリアパスの構築とともに、職員全体のデジタルに対する意識の醸成が重要
- ・I類A採用試験を独立した区分として実施する必要性を含め、採用制度の在り方について検討
- ・主任級職選考の受験者のモチベーションを維持・向上させる方策を講じ、今後の職員構成を考慮しつつ、選考の在り方について検討
- ・管理職選考は、受験率の向上が課題であり、昇任選考への挑戦を促す取組や選考の在り方について検討

イ 誰もが活躍できる都庁の実現

- ・ダイバーシティ、インクルージョンが尊重された都庁を実現するためには、全ての職員がその能力や経験を活かし、実力を発揮できる環境づくりが重要
- ・障害者活躍推進計画で定めた取組を着実に推進し、障害を有する職員が働きやすい職場づくりに努めていくとともに、受け入れる組織を支える取組の強化が重要
- ・高齢層職員について、引き続き国や民間の動向を注視し、定年引上げに伴う役職定年制や再任用制度等の必要な見直しにおいて、都の実情に合った検討及び対応をすることが重要

(2) 働き方改革と勤務環境の整備

ア ライフ・ワーク・バランスの推進

- ・テレワーク等の活用の推進については、柔軟で多様な働き方の選択肢の一つとして、後戻りさせることなく定着させていくことが必要
- ・感染症対策が長期化していく中で、超過勤務時間が増加している状況を深刻に捉え、長時間労働の是正に向けた取組を強力に進める必要
- ・教員については、感染症対策など工夫が求められる活動も多い中ではあるが、働き方改革の取組を引き続き推進し、取組の実効性を確保していくことが肝要

- ・柔軟で多様な働き方の推進については、育児・介護等と仕事の両立に向けて整備した制度の利用を促進するとともに、利用しやすい職場環境づくりが重要
- ・男性職員の育児休業等の取得については、取得勧奨やフォローアップの強化などの取組を着実に進め、強力に押し進めていくことが必要
- ・女性の更なる活躍推進に向け、女性管理職比率の向上、育児等の事情を抱える職員のライフ・ワーク・バランスの実現に向け、取組を推進させていくことが重要

イ 職員の勤務環境の整備

- ・「職場におけるパワー・ハラスメントの防止に関する基本方針」に基づき、パワー・ハラスメントのない勤務環境づくりに着実に取り組むことが重要
- ・セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメントについて、引き続き防止に向けた取組の推進が必要
- ・性自認及び性的指向にかかわらず活躍できる勤務環境の整備に向けて、ハード・ソフト両面から検討を前進させ、実現可能な取組から速やかに実施すべき
- ・長時間労働の面接指導やメンタルヘルス対策など職員の適切な健康管理が必要。ストレスチェックの受検勧奨を進め、セルフケア（職員自身の健康管理）の充実を図るとともに、集団分析結果を職場の勤務環境改善に役立てていくことが重要

(3) 公務員としての規律の徹底

- ・依然として一部の職員において、公務員としての自覚を欠く行為が発生しており、職員は公務の内外を問わず、改めて服務規律を徹底する必要
- ・全ての職員が高い倫理観と使命感の下、公共のために働くという責任と誇りを持ち誠実かつ公正に職務に精励することを強く望む

7 定年の引上げに関する意見

(1) 定年の引上げ及びその関連制度

- ・定年年齢を段階的に65歳に引上げ。引上げ期間中の再任用制度は現行と同様
- ・役職定年制の導入に当たっては、国との権衡を考慮しつつ、都の任用実態を踏まえて対応
- ・定年前再任用短時間勤務制の採用対象となる年齢は60歳以降

(2) 60歳を超える職員の給与

- ・60歳を超える職員の給料月額は60歳前の70%の額
- ・役職定年制により降任した職員の給料は、降任前の給料月額の70%の額となるよう差額を支給
- ・定年前再任用短時間勤務職員の給与は、現行の再任用職員と同様の取扱い

<p>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</p>
