

令和4年特別区および東京都人事委員会勧告等について

- ・令和4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4年人事委員会勧告等の概要（東京都人事委員会）

令和4年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和4年10月11日(火)
特別区人事委員会

〔本年のポイント〕

月例給、特別給ともに引上げ

1 月例給

公民較差896円(0.24%)を解消するため、初任給及び若年層の給料月額を引上げ

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4.45月→4.55月)、勤勉手当に割振り

◎ 職員の平均年間給与は、約5万4千円の増

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4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
56,612人	31,330人	378,512円	38.9歳

2 民間給与実態調査の内容(令和4年4月)

区分	内容
調査対象規模	企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所
事業所数	特別区内の1,111民間事業所を調査(調査完了692事業所)

3 公民比較の結果

○月例給

民間従業員	職員	差
379,408円	378,512円	896円(0.24%)

(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
4.56月分	4.45月	0.11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下回っていた較差896円(0.24%)を解消するため、月例給を引き上げることとし、給料表を改定することが適当であると判断した。差額支給者を除外しない場合の公民較差は△1,007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1,443人に対し、本年4月1日時点で1,147人、減少数は296人、任用面により差額支給が解消されたのは昇任者の38人で約13%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 給料表

(1) 行政職給料表（一）

- ・ 初任給について、国や民間企業における初任給の動向等を踏まえて引上げ

	現行給料月額	改定後給料月額	改定額
I 類	183,700円	188,200円	4,500円
III 類	147,100円	152,100円	5,000円

- ・ 初任給の引上げを踏まえ、若年層の職員にも一定の改善が及ぶよう改定

(2) その他の給料表等

- ・ その他の給料表は、行政職給料表（一）との均衡を考慮した改定
- ・ 再任用職員は、本年の給料表改定が若年層を対象としたものであることから改定なし

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月期末手当を廃止し、6月・12月期が均等になるよう配分（令和5年度から）

○管理職員以外の職員の支給月数

		令和4年勧告前	令和4年勧告後	令和5年度以降
期末手当	6月期	1.05 月	1.05 月	1.2 月
	12月期	1.1 月	1.1 月	1.2 月
	3月期	0.25 月	0.25 月	-
	計	2.4 月	2.4 月	2.4 月
勤勉手当	6月期	1.025 月	1.025 月	1.075 月
	12月期	1.025 月	1.125 月	1.075 月
	計	2.05 月	2.15 月	2.15 月
支給月数計		4.45 月	4.55 月	4.55 月

3 実施時期

- ・ 月例給：令和4年4月1日 特別給：条例の公布の日

(参考1) 公民較差解消による配分

給料	諸手当	はね返り	計
747円	0円	149円	896円

(参考2) 公民較差に基づく給与改定による平均年間給与の増加額（公民比較対象職員）

改定前	改定後	差
約6,286千円	約6,340千円	約54千円

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) 人材の確保

（特別区の魅力と役割）

- ・ 先進都市として進化し続ける東京の中核である特別区では、幅広い行政サービスを提供するとともに、地域と協働し、先進的でダイナミックな取組を展開
- ・ 魅力ある未来を創り出す力を持つ有為な人材の確保が必須

（人材確保をめぐる状況と採用制度の見直し）

- ・ 本年度の特別区職員採用試験・選考の申込者数は、大幅に減少。特別区が受験

者の就職先として選択されるよう、不断に研究を積み重ね、採用制度を見直し

- ・ 技術関係職種は、多様で豊かな知識、技術、経験を持つ人材を確保するため、試験実施方法・内容をよりチャレンジしやすいものに変更
- ・ デジタル技術やデータを活用した区民の利便性の向上に対応できる人材の確保が急務。令和5年度秋の実施に向けて新たな採用試験・選考制度を検討
- ・ 就職氷河期世代を対象とする採用試験の継続に向けた準備。障害者を対象とする採用選考の年齢制限撤廃に係る制度の見直し

(採用PR等の戦略的な展開)

- ・ 特別区ならではの魅力を伝えるべく、対面及びオンライン双方の利点を活かし、PR活動を更に強化
- ・ 各区においては、独自のPRとともに、積極的なインターンシップの受入れ等の対応を検討することが必要

(2) 人材の育成

(人事評価制度の適切な運用)

- ・ 人事評価制度は、地方公務員法に基づく、人事管理の基礎。制度の公平性や納得性を高め、任用・給与の面で更なる活用が必要
- ・ 一部の区で管理職員への本人開示や評価者研修が未実施。本人開示制度の整備とともに、評価者研修を早急に実施することが必要。昇任選考では、複数年度の評価結果を活用することで、選考の精度をより高めることが必要

(若年層職員の組織的かつ計画的な人材育成)

- ・ 将来にわたり質の高い区民サービスを提供していくためには、次代を担う若年層職員の昇任意欲を醸成するとともに、計画的な人材育成を行うことが重要
- ・ 研修等のOff-JTとOJTの連動による相乗効果や、自己啓発等の更なる支援について進めていくことが必要。OJTにおいては管理監督職の役割も重要であり、職員の気づきを促し、モチベーションを向上させる指導が有用。他団体等への派遣研修等も有効な手段

(管理監督職を担う者の人材育成)

- ・ 多様な課題に的確に対応し、持続可能な区政運営の実現には、管理監督職による職員の人材育成や組織マネジメントが重要であり、計画的育成が必要
- ・ 管理職選考種別Ⅰ類は、令和5年度からの役職定年制の導入を受け、より積極的な活用が必要。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て一層の取組が必要
- ・ 種別Ⅱ類は、任命権者において、公平性及び公正性が担保された選考を実施し、的確な人材の確保がなされるよう留意

(3) 高齢層職員の能力及び経験の活用

- ・ 高齢層職員が知識・経験を活かして活躍するとともに、その知識・経験を次代の職員に継承できるようにすることで、若年層を含めた全ての職員がその能力を存分に発揮できる環境を整えることが重要
- ・ 国の検討状況等を注視し、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、研究を継続

2 勤務環境の整備等

(1) 長時間労働の是正及び年次有給休暇等の取得促進

- ・ より良い区民サービスを実現するためには、職員が心身ともに健康で、ワーク・ライフ・バランスを実現し、やりがいや充実感をもって働ける職場づくりが不可欠。長時間の超過勤務が恒常的に発生している部署については、より一層、縮減に向けた不断の取組を進めることが必要
- ・ 長時間労働の是正に向けて、ICTを活用した業務の効率化等とともに、臨時

的な職員の応援、職員配置の見直し等、様々な対策を講じる必要がある

- ・ 教育現場の多忙化解消が喫緊の課題。意識改革とともに、業務負担の軽減や長時間勤務の是正に向けて、実効性を伴う対策が必要

(2) 多様で柔軟な働き方

- ・ テレワークの推進にあっては、より円滑にテレワークを実施するための環境整備を行うことで、希望する誰もが、端末一つで、どこでも仕事ができる環境となるような仕組みづくりが肝要。テレワークの活用拡大と同時にICT活用による業務プロセス改善を図り区民サービスの向上に寄与
- ・ 引き続き国の検討状況等を注視し、フレックスタイム制等の多様で柔軟な働き方に関する諸制度の導入や必要な規定の整備について、任命権者と連携を取りながら検討

(3) 仕事と生活の両立支援

(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、国が掲げる30%の目標値を特別区全体としては達成している一方で、未達成の区がある。また、育児休業の取得期間は、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、意識啓発等の取組により、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ことが必要
- ・ 個々の職員のライフプランに合わせ、希望する期間・時期・回数を取得できるよう、育休代替等の弾力的な人員配置を行うなど、安心して育児休業を取得できる環境整備が必要

(不妊治療のための休暇の導入)

- ・ 職員へ不妊治療のための休暇制度を周知し、理解促進に努めるとともに、プライバシーの保護に十分配慮しながら、安心して不妊治療のための休暇を取得しやすい職場風土の醸成が必要

(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を懸念
- ・ ストレスチェックの判定結果をセルフケアに活用するとともに、管理職は、組織のストレス傾向を踏まえて職場環境の改善を図ることで、メンタルヘルス不調を未然に防止
- ・ メンタルヘルス不調の兆候がみられる職員には、管理職から積極的に声掛けを行うなど、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
- ・ パワー・ハラスメント防止には、管理職の役割が極めて重要。職層研修を活用するなどして、対応能力の向上が必要

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、区民サービスの提供に影響。従来の不祥事防止策に加えて、公益通報制度が有効に活用される取組の強化が必要
- ・ 職員の意識啓発に取り組み、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

令和4年人事委員会勧告等の概要

令和4年10月12日
東京都人事委員会

1 ポイント

○ 給料表は4年ぶりに引上げ改定、特別給は3年ぶりに引上げ

例月給

- ・ 公民較差（828円、0.20%）解消のため、給料表を引上げ改定
- ・ 初任層の引上げに重点を置き、若年層について引上げ改定

特別給（賞与）

- ・ 年間支給月数を0.10月分（4.45月→4.55月）引上げ、勤勉手当に配分

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10,918事業所を調査母集団とし、そのうち1,233事業所を無作為抽出して調査
(調査完了788事業所 調査実人員54,777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（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 41.4歳)

民間従業員	職員	公民較差
404,852円	404,024円	828円 (0.20%)

(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
4.55月	4.45月	0.10月

3 給与の改定

(1) 改定の考え方

- ・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、給料表を引上げ改定配分[給料689円、はね返り（地域手当など）139円]
- ・特別給についても、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 給料表

区 分	内 容
行政職給料表（一）	・ 公民較差の解消を図りつつ、人材確保等の観点から初任層に重点を置き、若年層について引上げ 《平均改定率 0.2%》
	・ 初任給は、民間や国の初任給の状況を踏まえ引上げ I類B +4,200円（183,700円→187,900円） II類 +5,400円（157,100円→162,500円） III類 +6,600円（145,600円→152,200円）

※ 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0.10月分引上げ（再任用職員は0.05月分引上げ）
- ・引上げは勤勉手当で実施

(3) 実施時期

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

4 今後の課題

(1) 職務給の更なる進展等

- ・行政職給料表（一）1・2級の給与水準について、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引き続き検討

(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
- ・人事院における社会と公務の変化に応じた給与制度の整備の動向を注視し、必要に応じて対応を検討

5 人事制度及び勤務環境等に関する報告（意見）

- ・複雑化・高度化した課題に対応し、質の高い行政サービスを提供し続けるためには、都庁が持ち得る多様な人材の能力を最大限発揮することが不可欠
- ・人材獲得競争が激化する中において、働きたい職場として、多くの志ある人材に「選ばれる都庁」へと進化していくことを期待

(1) 多様な人材の確保・育成・活躍の推進

ア 人材確保・育成に向けた取組

- ・若年労働力人口の減少に伴い人材獲得競争は激化。公務部門全体で採用申込者数が減少しており、都としても危機感を持って取り組んでいくことが必要
- ・I類A採用試験については、I類B採用試験とは別の試験区分として実施する必要性を含め見直しが必要
- ・採用試験に適性検査を導入することで、多様な人材がより一層チャレンジしやすい試験となることが期待される。適性検査の有効性や、育成や研修など採用後の人事管理の在り方についても検証した上で、拡大について検討する必要
- ・主任級職選考については、若手や中堅職員の受験者のモチベーションを維持・向上させる観点から、任命権者とともに早期に見直し
- ・管理職選考については、受験率の低迷が長年の課題。昇任後における不安感や管理職の働き方に対する抵抗感を払拭し、受験の負担を軽減するための取組を推進するとともに、自らのキャリアデザインを描いていける環境の整備が必要
- ・性別を問わず、管理職の働き方が魅力あるものと感じることのできる職場が、健全な「選ばれる職場」であり、職員が都庁で昇任したいと思えるような勤務環境を作り上げなければならない
- ・「東京都デジタル人材確保・育成基本方針」に沿って、デジタル人材の確保・育成が進められ、能力が十分に発揮されることを期待
- ・人材育成や能力開発は、OJT・Off-JT両面から取り組むべき。国や民間など多様な主体との交流も活発化させ、外部の知識やスキルを積極的に取り込んで職員の知見を向上させることが大切

イ 誰もが活躍できる都庁の実現

- ・様々な個性や事情が配慮され、全ての職員に活躍できる環境が公平に提供される、ダイバーシティ（多様性）、エクイティ（公平性）、インクルージョン（包摂性）が尊重された都庁を実現することが重要
- ・「障害者活躍推進計画」に定めた取組を着実に推進し、障害を有する職員にとって働きやすい職場づくりが必要。障害を有する職員を受け入れる組織に対しても、サポートする取組を強化していくべき
- ・高齢層職員については、リスクリングを実施していくことが重要。定年の引上げ

に伴い適用される勤務条件などについて、丁寧な情報提供を行い、60歳以後の働き方に関する意思について確認するなど、きめ細かな対応をされたい

(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

- ・不妊治療等に係る病気休暇及び介護休暇の見直しを図ったことについて、生活と仕事の両立に資するものとして評価。制度の周知を図り、利用しやすい職場環境を醸成していくことが重要
- ・テレワークの推進については、ライフ・ワーク・バランスのみならず、業務プロセス変革やデジタル化の推進を通じた行動変容、非常時における業務継続の観点からも重要。業務の性質や都民サービスの維持を考慮しつつ、常に運用の改善を図っていく必要
- ・職員の休暇・休業、手当等について、「東京都パートナーシップ宣誓制度」を利用する職員にも適用できるよう改正したことは、これまでの本委員会が述べてきた意見の趣旨に合致。制度の趣旨を踏まえた着実な運用を図ることが重要
- ・昨年度の本庁における一人当たりの平均超過勤務時間数は4年連続の増加。感染症対策の長期化を前提とした長時間労働の是正に係る対策を講じる必要
- ・職員一人ひとりが、性別等によるアンコンシャス・バイアスの存在を自覚した上で、意識を見直し、お互いを尊重し誰もが働きやすく能力が発揮できる職場風土を醸成していく意識を持ち続けていくことが肝要
- ・都は「育業」を育児休業の愛称として周知・活用。これらの取組を契機に、職員の育児休業等取得の気運を高め、全ての任命権者において、育児休業等を取得しやすい勤務環境の整備を一層推進すべき

イ 職員の勤務環境の整備

- ・ハラスメントの防止に関する基本方針の下、意識啓発や相談窓口などの体制整備を実施。こうした取組を積み重ね、ハラスメントが行われることのない勤務環境づくりに着実に取り組むことを望む
- ・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。都では、精神疾患を理由とする長期療養者数が増加傾向であり、ストレスチェックの活用など、特にセルフケア（職員自身の健康管理）が適切に実施できるよう、引き続き支援をしていく必要

(3) 公務員としての規律の徹底

- ・全ての職員が高い倫理観と高潔な使命感の下、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

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
--