

平成29年11月6日  
文教委員会資料  
指 導 課

## 平成29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29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29年人事委員会勧告等の概要（東京都人事委員会）

# 平成 29 年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

平成 29 年 10 月 11 日 (水)  
特別区人事委員会

## 〔本年の勧告のポイント〕

### 公民比較結果に基づき、月例給、特別給ともに引上げ

- 1 月例給（平成 29 年 4 月 1 日に遡及して改定実施）
  - 公民較差（526 円、0.13%）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）（改正条例の公布の日から実施）
  - 年間の支給月数を 0.1 月引上げ（現行 4.4 月→4.5 月）、勤勉手当に割振り
  - \* 職員の平均年間給与は、約 5 万円増

### 扶養手当の見直し（平成 30 年 4 月 1 日実施）

- 配偶者に係る手当額を他の扶養親族と同額とし、子に係る手当額を引上げ

### 行政系人事・給与制度の見直しに伴う改正（平成 30 年 4 月 1 日実施）

- 係長職より下位の職や課長級の再編等の人事制度の見直しを踏まえ、職務給原則を徹底する観点から給料表を抜本的に見直し

## 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 29 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
56,642 人	30,979 人	393,512 円	41.2 歳

#### 2 民間給与実態調査の内容（平成 29 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 1,099 民間事業所を实地調査（調査完了 789 事業所）

#### 3 公民比較の結果

##### ○月例給

民間従業員	職員	差
394,038 円	393,512 円	526 円 (0.13%)

(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
4.52 月分	4.40 月	0.12 月

### II 公民較差に基づく給与改定の内容

#### 1 給料表

##### (1) 行政職給料表（一）

- ・ 全ての級及び号給について、給料月額を引上げ（平均改定率 0.1%）
- ・ 管理職及び係長職の職責の高まり等を考慮し、4 級以上の級において引上げを強め、6 級以上の級においては更に強めた引上げ
- ・ 任用資格基準等を考慮し、全ての級において、一部号給の引上げを強める
- ・ I 類初任給及びⅢ類初任給については、国の状況等を踏まえて引上げ

##### (2) その他の給料表

- ・ 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

## 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

- ・ 給料表の改定は、平成29年4月1日に遡及して実施
- ・ 特別給については、改正条例の公布の日から実施

### （参考1）公民較差解消による配分

給料	諸手当	はね返り	計
438円	0円	88円	526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6,521千円	約6,571千円	約50千円

## Ⅲ 扶養手当の見直し

国における扶養手当の見直しを踏まえ、民間企業における家族手当の支給状況の変化、職員の扶養手当支給実態等を勘案し、区の状況に応じた見直しを図ることが適当

### 1 改正内容

- ・ 配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額し、それにより生ずる原資を用いて、子に係る手当額を引上げ  
（配偶者：13,700円→6,000円、子：6,000円→9,000円）

### 2 実施時期等

- ・ 平成30年4月1日
- ・ 受給者への影響を可能な限り少なくする観点から、改正は段階的に実施

## Ⅳ 給与制度における課題

### 1 勤勉手当制度

- ・ 成績上位者への配分原資が十分確保できるよう、一律抛出の割合や成績段階ごとの人員分布について継続的に見直しを図る必要
- ・ 一律抛出割合を適用していない一部の職員区分については、早急な改善が必要

### 2 昇給制度

- ・ 現行制度導入から一定の期間が経過していることから、各区における運用の違いに留意しつつ、制度の効果検証を行うなど、今後の昇給制度のあり方を検討する必要

## 人事・給与制度、勤務環境の整備等に関する意見

### 1 新たな人事・給与制度の構築（行政系人事制度の見直し）

#### (1) 任用制度

（職務・職責を踏まえた任用管理）

- ・ 現1級職から現3級職までの職務の級を廃止し、係長職の下に係員の職（新1級職）及び主任の職（新2級職）を設置
- ・ 主任職の位置付けは、係長職への昇任を前提とした係長を補佐する職であり、各区において定数管理を実施  
⇒ 主任職の任用に当たっては、係長職への昇任の意思を確認するとともに、的確な人材育成を行い、昇任に対する不安を軽減することが肝要
- ・ 係長職（現4級職）及び総括係長職（現5級職）に対応する職として、係長職（新3級職）及び課長補佐職（新4級職）を設置
- ・ 各区の実情に応じて柔軟に配置できるスタッフ型の「主査」を新設  
⇒ 「主査」を含めた係長職のポスト数を拡大することで、係長職の負担軽減を図るとともに、計画的な配置、育成による組織力の強化が必要

- ・ 課長職（現 6 級職）及び統括課長職（現 7 級職）を廃止し、新たな職務の級として課長職（新 5 級職）を設置
- ・ 部長職（現 8 級職）の職務の級として新 6 級職を設置し、任用資格基準を課長級 6 年に緩和  
⇒ 部長職が区政のトップマネジメントを補佐する職であることを踏まえ、能力、実績に基づく任用管理をこれまで以上に厳格に行う必要

**(制度改正に伴う各職務の級の切替え等)**

- ・ 現 1 級職から現 3 級職までについては、係員の職として設置される新 1 級職に切替え
- ・ 主任の職として設置される新 2 級職については、新 1 級職から昇任選考により任用
- ・ 現 6 級職及び現 7 級職については、課長職として設置される新 5 級職に切替え

**(制度改正の趣旨に基づく昇任選考等の実施)**

- ・ 新 2 級職昇任選考に当たっては、選考の趣旨及び主任の位置付けを十分に把握した上で実施する必要
- ・ 新 3 級職、新 4 級職及び新 6 級職への昇任は、選考ではなく、人事評価その他の能力実証により実施

**(2) 給与制度**

職の再編等に関する人事制度の見直しを契機として、給料表を抜本的に見直し

**(行政系人事・給与制度の見直しに伴う新給料表の勧告)**

- ・ 行政職給料表（一）について、職務・職責の一層の反映、昇任意欲の醸成、任用実態の反映等の観点から新たな給料表を勧告
- ・ 職の再編により新設する係員の職に適用する級（新 1 級）及び主任の職に適用する級（新 2 級）については、任用資格基準等を踏まえ、号給数及び給与カーブを設定
- ・ 職の再編により新設する課長の職に適用する級（新 5 級）については、職務・職責をより適切に反映した給与カーブに設定。なお、5 級の 신설に伴い、管理職手当については、適切に設定する必要
- ・ その他の級についても在職実態等を踏まえ、見直し
- ・ 医療職給料表（二）及び医療職給料表（三）についても同様に改定
- ・ 給料表の勧告に伴い、級の切替え等について勧告
- ・ 給与構造・制度については今後も不断の見直しを行うとともに、任命権者においては昇給等の運用を適切に行う必要

**(実施時期)**

- ・ 平成 30 年 4 月 1 日

**2 人事制度の課題**

**(1) 人材の確保**

**(採用環境の変化に対応できる採用制度)**

- ・ 優秀な人材を安定的に確保するため、新たな経験者採用制度の構築に向けて、任命権者と連携し、引き続き検討
- ・ 改正障害者雇用促進法の趣旨に基づき、受験対象者の拡大等について、任命権者とともに検討

**(受験者獲得策の戦略的な展開)**

- ・ 23 区合同説明会、ホームページの更なる充実、区職員ならではのやりがいや魅力の発信により、特別区就職希望者の新規開拓を主眼とした採用 PR の検討
- ・ 専門職、民間人材、経験者の門戸を広げるため、様々な PR 手法について検討

**(2) 人材の育成及び活用**

**(人事評価制度の適切な運用)**

- ・ 人事評価制度について、組織目標の達成、職員の成長の支援に資する制度とするため、評価方法、評価結果の開示・活用等を引き続き検証し、納得性の高い仕組みとする必要  
**(若年層職員の組織的かつ計画的な人材育成)**
- ・ 計画的な研修やジョブローテーション等により、若年層職員それぞれのキャリア形成

を支援するための仕組みづくりを検討する必要

**(管理監督職を担う者の人材育成)**

- ・ 主任の期間を係長職昇任までの育成期間として有効に活用し、管理監督職に対する不安を解消するための任用管理が肝要
- ・ 係長職としてのマネジメント能力の向上を支援するとともに、将来の管理職候補を育成するための仕組みづくりについて検討する必要
- ・ 課長職については、部長職の任用資格基準の緩和が行われることから、幅広い職務経験の蓄積により、管理職員としての能力開発を組織的かつ計画的に行う必要

**(再任用職員の活用)**

- ・ 任命権者は、再任用職員の能力等の維持・向上と活用の観点から、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について進めていく必要
- ・ 定年の引上げ等に係る国の今後の動向を注視

**(非常勤職員等への対応)**

- ・ 法改正による一般職の会計年度任用職員の制度創設等を踏まえ、特別職非常勤職員及び臨時的任用職員について、新制度への確かつ円滑に移行できるよう、任命権者と十分に連携し、検討

**(保育教諭等への対応)**

- ・ 現在兼職により対応している保育教諭等については、新制度へ円滑に移行できる任用についての仕組みづくりとともに、職務・職責の観点に基づいた給与について検討する必要

**3 勤務環境の整備等**

**(1) 仕事と生活の両立支援**

- ・ 仕事と生活の両立を支援する諸制度について、必要とする職員が積極的に活用できるよう、制度利用に係る実態把握・分析を進め、実効的な対策を講ずる必要

**(2) 多様で柔軟な働き方**

- ・ 時差勤務制度やフレックスタイム制等の様々な働き方については、特別区における業務や人員体制を勘案しつつ、可能な範囲で導入に向けた環境整備を図り、働き方の選択肢を増やすことも重要

**(3) 長時間労働慣行の見直し及び年次有給休暇の取得促進**

- ・ 労働時間の適正な把握を行い、過度な超過勤務が行われている職場を中心に、業務の見直し等について措置を講ずるとともに、超過勤務削減に向けての取組等の効果を具体的に検証し、実効性の高い方策を進めることが重要
- ・ 職員の計画的な年次有給休暇の取得促進を図るとともに、管理職員の積極的な休暇取得や業務の標準化等、休暇を取得しやすい職場づくりを進める必要

**(4) メンタルヘルス対策の推進**

- ・ 職場の人間関係や支援体制も含め、現状把握及び環境改善に積極的に取り組むほか、休職者が円滑に職場に復帰し、仕事が続けられるよう、より組織的な取組が必要

**(5) ハラスメント防止対策**

- ・ 区の方針、ハラスメントの内容や発生の原因を明確にし、職員に周知・啓発することや、相談体制の充実、再発防止策の整備等に取り組むことが必要

**4 区民からの信頼の確保**

- ・ 不祥事を発生させない健全な組織風土の構築に向け、業務手法の見直しや意識・行動改革のための仕組みづくりを行うとともに、管理職員のマネジメント推進・支援策を講ずる必要
- ・ 地方自治法の一部改正を踏まえ、自治体のガバナンス強化の視点で内部統制についての検討が必要

## 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下回っていた較差 526 円 (0.13%) 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。

また、特別給(期末手当・勤勉手当)の年間支給月数についても、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、全ての級及び号給について給料月額の上上げを行う。管理職及び係長職の職責が高まっていること等を考慮し、4級以上の級において引上げを強め、6級以上の級においては更に強めた引上げを行う。また、任用資格基準等を考慮し、全ての級において、一部号給の引上げを強める。

初任給については、国における初任給の改定状況等を踏まえて引き上げることとする。

##### 初任給の改定内容

	現行給料月額	改定後給料月額	改定額
I 類	182,700 円	183,700 円	1,000 円
III 類	146,100 円	147,100 円	1,000 円

##### イ その他の給料表

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。

##### ウ 再任用職員の給与

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。

なお、今後の雇用と年金の接続に係る給与のあり方については、国における検討の状況や他の地方公共団体及び民間の動向を注視していく。

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、4.5 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、2.35 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

本年の給与改定は、平成 29 年 4 月 1 日に遡及して実施することが適当である。

ただし、(1)の②については、別紙第 2 の勧告を実施するための条例の公布の日から実施することが適当である。

(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29年人事委員会勧告等の概要

平成29年10月6日  
東京都人事委員会

## 1 ポイント

○ 例月給は2年連続改定見送り、特別給は4年連続の引上げ

### 例月給

- ・ 職員の給与が民間従業員の給与を下回っているが、その較差（74円、0.02%）が極めて小さいため、改定を見送り

### 特別給（賞与）

- ・ 年間支給月数を0.10月分（4.40月→4.50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10,787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実地調査

（調査完了904事業所 調査実人員61,543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
401,681円	401,607円	74円 (0.02%)

（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
4.51月	4.40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、現行の給料表の最低単位（100円）に満たない極めて小さいものであり、給料表や諸手当において適切な配分を行うことが困難なため、例月給は改定を見送り



- ・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上回るため、引上げ

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

## (3) 実施時期

平成29年12月支給の期末・勤勉手当から実施

## 4 制度改正等

### (1) 指定職給料表が適用される再任用職員に係る給与制度

- ・国との制度的均衡を考慮し、指定職給料表が適用される再任用職員の給与制度を整備
- ・期末手当及び勤勉手当の支給月数を設定  
(年間支給月数 期末手当：0.75月分、勤勉手当：1.05月分)

### (2) 退職手当制度

- ・国の退職手当の見直しの動向を注視し、適切に対処していくことが必要

## 5 今後の課題

### (1) 職務給の更なる進展等

- ・昨年の言及を踏まえ、引き続き行政職給料表(一)の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
- ・公安職の給与について、任用等の実態の検証を進め、給与制度のあり方を引き続き研究・検討

### (2) 能力・業績を反映した給与制度の更なる進展

### (3) 生活給的、年功的要素の抑制

## 6 人事制度及び勤務環境等に関する報告(意見)

### (1) 今後の人事制度のあり方

#### ア 人材確保・活用に向けた取組

(採用を取り巻く環境の変化に即した対応)

- ・民間の採用意欲が高い水準で推移し、人材獲得競争が激化している状況にあっても、有為な人材を安定的かつ継続的に確保・育成していくため、これまでの採用試験・選考に関して分析・検証し、その結果を踏まえた対応を進めることが必要

(人材確保に向けた取組)

- ・採用PRについては、SNS等の時代に即した手法を強化するとともに、仕事の具体的なイメージや採用後のキャリアパスの紹介など、受験者のニーズを的確に捉えた活動を展開することが必要

(中長期的な視点に立った採用のあり方)

- ・2025年をピークに東京の生産年齢人口は減少に転じることが予測されており、都においても、将来的に人材確保が一層困難になることが懸念されるため、中長期的な視点に立って、将来の都政を担う人材を確実に確保していくことが重要

(能力及び業績に基づく人事管理の充実)

- ・能力及び業績に基づく人事管理を処遇等に的確に反映させ、職員の士気高揚と組織活力の維持を図ることが重要
- ・柔軟で多様な働き方の推進を踏まえ、評価者訓練等を通じて管理職が適正な評価ができるよう取組を進めることが必要

## イ 多様な人材の活用

(高齢職員の活用)

- ・少子高齢化の進展により労働力人口が減少局面を迎え、働き手の確保がより一層困難になっていく中、全ての職層にわたり定年前に培った専門的知識や経験を再任用により積極的に活用していくことが重要

(障害者雇用のあり方)

- ・身体障害者を対象とするⅢ類採用選考について、本年度から他の障害種別の障害者への対象拡大や選考内容の見直しを実施
- ・今後は、障害特性に応じた更なる職域拡大や任用形態の多様化の取組を進めていくことが必要

(臨時・非常勤職員制度に係る法改正への対応)

- ・平成32年4月の改正地方公務員法及び改正地方自治法の施行に向けて、都における臨時・非常勤職員制度のあり方について速やかに検討を進め、法改正への対応を図ることが必要

## (2) 働き方改革と職員の勤務環境の整備

### ア 長時間労働の是正

(長時間労働の現状と対応)

- ・長時間労働は、誰もが活躍できる働きやすい職場づくりを進めていくに当たって極めて重要な課題であり、任命権者において対応を図っているものの、依然として都全体で存在していることから是正に向けて更に取り組んでいくことが必要

(長時間労働の是正に向けた取組)

- ・組織のトップによる抜本的な業務改革や管理職によるマネジメント、職員個人における働き方の見直しなどの取組を進めていくことが必要

- ・都議会の理解と協力を得ながら、議会对応業務の合理化等に取り組むことも必要
- ・教員については、過大な負担を軽減していく観点から、適切に勤務時間を把握し校務改善等を図っていくことが重要
- ・国や他団体・民間企業における効率化等の取組について、モデル職場の設定などトライアルを行いつつ研究を進めていくことも必要
- ・勤務間インターバルについては民間や国等の動向を注視

#### イ 「ライフ・ワーク・バランス」の実現に向けた取組

(柔軟で多様な働き方の推進)

- ・時間や場所にとらわれない働き方は、職員それぞれの生活に合わせて利用されることが期待できるものであり、テレワーク等の試行結果を踏まえ、本格実施に向けた制度検討と環境整備を進めることが必要

(仕事と生活の両立支援・女性の活躍促進に向けた取組)

- ・育児休業中の昇任選考における取扱いの見直しや男性職員への育児休業取得の働きかけ、制度を利用しやすい職場風土の構築等が必要

(休暇の取得促進に向けた取組)

- ・休暇を取得しやすい雰囲気醸成や計画的な取得促進の取組とともに、休み方改革に向けた研究を進めることが重要

#### ウ 職員の健康保持等の推進

- ・心の健康保持について予防の取組を進めるとともに、身体健康保持について有見者の医療機関での受診勧奨に取り組むことが必要
- ・ハラスメント防止対策については、職員の意識啓発等の取組を継続し、職場全体でハラスメントのない職場環境を構築していくことが必要

#### (3) 公務員としての規律の徹底

- ・都政への信頼を損なわないようコンプライアンスへの取組を効果的に進め、都政におけるガバナンスの実効性を高めていくことが重要
- ・全ての職員がサービスの根本基準や法令遵守義務を銘記し、高い倫理観と公共のために働くという精神を持って公務に従事するとともに、組織的な不断の取組による職務規律の徹底を強く求める

<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>
---