

令和元年特別区および東京都人事委員会勧告の概要について

- ・令和元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）
- ・令和元年人事委員会勧告等の概要（東京都人事委員会）

令和元年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和元年 10 月 21 日(月)

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（△2,235 円、△0.58%）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 0.15 月引上げ（現行 4.5 月→4.65 月）、勤勉手当に割振り

◎ 職員の平均年間給与は、約 2 万 2 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（平成31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
57,124 人	29,640 人	385,424 円	39.4 歳

2 民間給与実態調査の内容（平成31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1,148民間事業所を実地調査（調査完了837事業所）

3 公民比較の結果

○月例給

民間従業員	職 員	差
383,189 円	385,424 円	△2,235 円（△0.58%）

（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
4.65月分	4.50月	0.15月

4 本年の公民較差算出

昨年4月に実施した行政系人事・給与制度の改正に伴う差額支給者（給料月額が各級の最高号給の金額を超えて差額を支給されている職員）は、本年においても2,221人に上る。その着実な解消は、一義的には任用面においてなされるべきであることから、本年の勧告に当たっては、特例的な措置として、差額支給者を公民比較から除外して算出した公民較差△2,235円を解消する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△5,819円である。

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△0.6%）
- ・ 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0.15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31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、本年度中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
△1,863円	0 円	△372円	△2,235円

（参考2）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6,430千円	約6,452千円	約22千円

Ⅲ 給与制度における課題

1 期末手当

- ・ 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

2 勤勉手当

- ・ 勤勉手当について、一部の職層に一律抛棄を適用していない区は、早急に一律抛棄の適用を進める必要

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・給与制度改正の状況

（制度改正の結果及び検証）

○ 任用制度

- ・ 任命権者は、意欲のある若年層の主任職については係長職に留まらず、その先を見据えたキャリア形成を意識させる中長期的な視点に立った任用管理を行い、管理職の拡充につなげていくことが必要
- ・ 任命権者は、豊富な行政経験を有する高齢層職員をはじめとして、意欲や能力のある職員を係長職へ任用し、人数を増やしていくことが重要

- ・ 任命権者は、新設された主査を活用していく場合には、職員の経験や専門性の活用及びライン係長の負担軽減という職の趣旨を踏まえることが重要

○ 給与制度

- ・ 制度改正後の職員構成は、係長職の割合が増加しているが、管理職の割合は増加しておらず、管理監督職の適正な確保は、依然として緊要な課題であることから、給与面においても、その解決に資するため、更なる検討が必要
- ・ 人事・給与制度の抜本的見直しの趣旨に則した運用がされているか検証し、国及び他団体との均衡を考慮するとともに、職務給原則の徹底に基づき、引き続き不断の見直しを実施

○ 今後の対応

- ・ 制度改正を受け、任命権者による一定の取組が進んだものの、管理監督職の更なる拡充に向けては、引き続き係長職の人数を増やしていくとともに、そこから管理職の担い手を確保していくことが必要
- ・ 任命権者は、適正な職員構成の実現に向け、中長期的な視点に立ち、整備された仕組みを十分に活用しながら、取組を進めていく必要

(2) 人材の確保

(採用環境の変化に対応できる人材確保策)

- ・ 特別区が求められる役割を果たすため、「自ら考え行動する人材」を安定的に確保できる採用制度に向けた検討、取組が必要
- ・ 将来の特別区における住民サービス提供や組織・職員構成のあり方、それに相応しい職員像や試験・選考方法を研究していくことも必要
- ・ 児童相談所等での経験を求める採用制度については、今年度の受験状況等の結果を検証し、受験資格の見直し等に向けた必要な対応を図る
- ・ 技術系職種については、現状を十分に把握し、採用試験等における専門性の担保も含め、土木・建築新方式の継続の是非をはじめとする今後の試験のあり方を検証

(採用PR等の戦略的な展開)

- ・ 各採用制度の受験者層に合わせた手法の検討が必要
- ・ 23区合同説明会の開催を前倒し、特別区の魅力を早期に伝える試みの実施等、受験を考えている者が、より採用後をイメージしやすい取組を推進

(3) 人材の育成

(人事評価制度の適切な運用)

- ・ 任命権者が制度の趣旨を踏まえ、評価制度をより公平性・納得性の高いものとするとともに、任用面及び給与面への更なる活用を通じて、人材育成や組織体制の強化へとつなげる取組とする必要
- ・ 任命権者においては、人事評価制度をより公平性・納得性の高いものとするために、研修をはじめとした評価者訓練の拡充、評価者手引の見直し等、評価者の評価能力や技術の向上を図る取組をより一層充実させる必要

(若年層職員の組織的かつ計画的な人材育成)

- ・ 任命権者における人材育成においては、上司との面談を通じて自身の強みや適性を自覚させる契機とするとともに、計画的な研修や幅広い業務経験を積ませるジョブローテーションにより、キャリアパスを意識させる取組を行うことが重要

(管理監督職を担う者の人材育成)

- ・ 任命権者は、管理監督職を担う人材を育成し、増やしていくために、中長期的な視点に立ち、計画的な取組をする必要
- ・ 新たな職の位置付けがされた主任職及び主査職の活用に加え、育児や介護等で昇任を断念していた職員への意欲喚起が必要

(4) 高齢層職員の能力及び経験の活用

- ・ 任命権者は、再任用職員の豊富な行政経験や専門性の有効活用に加え、その技術や知識が次代を担う職員に継承されていくよう、人事管理を進める必要
- ・ 引き続き国の定年の引上げ等に関する検討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

(5) 会計年度任用職員等への対応

- ・ 来年4月の制度開始に向けて、各区の条例規則の改正に係る承認申請等に対応しており、任命権者においては必要な準備を遺漏なく進めることが肝要
- ・ 新制度開始後において、服務規律や任用要件の厳格化とともに期末手当の支給等に関する規定整備を図った法改正の趣旨に沿い、適正な制度の運用がなされるよう、実態把握に努める

(6) 保育教諭等への対応

- ・ 保育教諭等という新たな職のあり方を統一的に整理するための検討を加速させる必要

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

- ・ 育児のほかに、介護や病気の治療等、様々な局面において働き続けることのできる環境を整備するためには、休暇等を取得しやすい環境をつくるだけでなく、働き方の選択肢を増やすことも重要

(2) 長時間労働の是正及び年次有給休暇等の取得促進

- ・ 一部の職員に業務が集中し、各区規則等において規定された超過勤務時間数の上限時間を超えることがないように対策を講ずる必要
- ・ 管理職員及び教員も含めた全ての職員に対して、労働安全衛生法に定められた措置を確実に実施していくことが必要

(3) メンタルヘルス対策の推進

- ・ 管理監督者だけではなく、職員同士でも互いの変化に気付けるよう、日頃から職場内のコミュニケーションを活発にしておくことが大切
- ・ 各区において設置されている相談窓口について、早い段階で十分に活用できるよう、区のメンタルヘルス対策方針や相談窓口を定期的に周知するなどの対応も必要
- ・ 不調者が発生し長期化した場合は、周囲の負担も大きくなることから職場への支援も必要

(4) ハラスメント防止対策

- ・ 改正労働施策総合推進法の趣旨を踏まえ、管理監督職を中心にハラスメントが発生しにくい職場環境づくりに努める必要

3 区民からの信頼の確保

- ・ 業務が多様化、細分化、かつ複雑化し、その量が増大し続ける中、特別区の使命を果たすためには、業務プロセスの可視化、効率化、役割分担や責任の明確化を図り、職員一人ひとりが職務に全力を傾注し、職責を全うすることができるような職場環境を整備することが不可欠
- ・ 職場環境の整備に努め、管理監督者が適切に運用していくことで、不祥事を発生させない仕組みを構築することが必要
- ・ 日頃から、迅速かつ的確な情報開示を行うことや、危機管理体制の強化に努めることが肝要

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2,235円（0.58%）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、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0.15月引き上げ、4.65月とする。再任用職員については、年間の支給月数を0.1月引き上げ、2.45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

(1)の①については、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、本年度中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。

(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（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。

令和元年人事委員会勧告等の概要

令和元年10月16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6年連続の引上げ

○ 例月給

公民較差（47円、0.01％）は極めて小さいため、改定を見送り

○ 特別給（賞与）

年間支給月数を0.05月分（4.60月→4.65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11,235事業所を調査母集団とし、そのうち1,282事業所を無作為抽出して実地調査

（調査完了940事業所 調査実人員62,472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 40.8歳）

民間従業員	職員	公民較差
401,211円	401,164円	47円（0.01％）

（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
4.63月	4.60月	0.03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、職員の給与が民間従業員の給与を下回っているものの、公民の給与はほぼ均衡している状況にあることから、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0.05月分引上げ
- ・ 引上げは勤勉手当で実施

(3) 実施時期

令和元年12月支給の期末・勤勉手当から実施

4 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つつ、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

- ・ 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、引き続き適切な対応を検討

(3) 能力・業績を反映した給与制度の更なる進展

5 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 人材確保・活用に向けた取組

- ・ 東京2020大会後の職員構成の変化を踏まえ、中長期的な視点をもって採用から退職に至るまでの人事制度全般について検証し、見直しを進めていくことが必要
- ・ 採用環境の変化に適切に対応し、有為な人材を確保するためには、技術系をはじめとした人材確保策の強化、受験可能年齢の見直し、試験の実施方法等の見直し、AI等を活用できるIT人材の確保等の取組を実施していくことが必要
- ・ 主任級職選考について受験者層の状況変化を踏まえるとともに、東京2020大会後の職員構成等も見据え、その在り方について検討が必要
- ・ 女性の活躍促進に向けて、行政専門職の更なる拡充など複線型任用体系の一層の強化を図るとともに、個々のライフイベントに合わせて受験しやすい昇任選考の在り方等について検討が必要

イ 多様な人材の活躍推進

- ・定年引上げに関しては、役職定年制や定年前の再任用短時間勤務制等の在り方など、都の実情に合った制度の検討を進めることが必要
- ・障害者雇用については、法改正を踏まえ、職場のサポート体制の強化が必要。新たな常勤職の設置に向け、職種などの人事制度について検討を進めることが必要
- ・会計年度任用職員制度への円滑な移行を図るため、任用根拠を適切に整理するとともに、任用手続や報酬等の支給方法などの制度運用について十分な検討が必要

(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、組織全体での抜本的な業務の効率化や見直しの継続的実施、管理職のマネジメントが重要。管理職自身の超過勤務を縮減することも肝要
- ・勤務間インターバル及び連続勤務の禁止について、実施状況を検証し必要な措置を検討すべき
- ・議会対応業務に関しては、現在の慣行等について、引き続き都議会の理解と協力の下、見直しを進めることが必要
- ・教員については「学校における働き方改革推進プラン」等に基づく取組を継続的に推進し、実効性を確保することが肝要
- ・時差勤務及びフレックスタイム制、テレワーク等の取組の効果検証等を踏まえ、制度導入職場の拡大を含めた検討が必要
- ・男性職員の育児休業取得促進について、民間企業等の好事例を取り入れる検討をし、組織のトップが取得を奨励するとともに、取得しやすい職場環境を整備する取組が必要
- ・管理監督者は休暇等の制度を十分に理解した上で、職員とのコミュニケーションを積極的に図り、制度を利用する職員が不利益を被ることがないように留意すべき

イ 職員の勤務環境の整備

- ・法改正や国の動向を踏まえ、パワー・ハラスメントのない職場づくりを確実に進めることが必要
- ・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を理由とするハラスメントが起こらないよう防止するとともに、職員が性自認及び性的指向にかかわらず活躍できるよう、ハード・ソフト両面から職場環境の整備に努めていくべき
- ・メンタルヘルス対策は、一次・二次・三次予防の対策を継続的かつ適切に行い、ストレスチェックを職場の勤務環境改善に活用していくことが必要

(3) 公務員としての規律の徹底

- ・ より高いレベルで公務職場での規律を確保するため、職員一人ひとりが、職責の重さを認識し、自律的に行動することが必要。管理監督者は職員の状況を把握して適切に指導・助言し、自らも部下職員に範を示すよう努めるべき
- ・ 「東京都コンプライアンス基本方針」に沿った行動を全職員に徹底するとともに、コンプライアンスの取組を一層強化し、都民から信頼される都政を実現することを期待する

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
--