

# えいせい

NO. 177 2018年10月15日発行

発行責任者 若梅 晶子  
 TEL 03-5320-7412 (直)  
 内線 63-210  
 FAX 03-3349-1502  
 Eメール info@eiseikyoku-shibu.com  
 URL http://www.eiseikyoku-shibu.com

## 初任給1000円引上げ(来年度実施)、一時金の引上げを勧告 例月給は、事実上3年連続改定見送り 職員の切実な要求を拒否し、期待を裏切る不当勧告を強行 都労連に結集し、要求実現に向け全力で闘おう！

**例月給** 公民較差(108円、0.03%)が極めて小さいため、初任給、初任層のみ引上げ

**一時金** 0.10月引上げ 年間4.60月(指定職給料表適用者等は0.05月引上げ)  
 引上げは、勤勉手当で実施

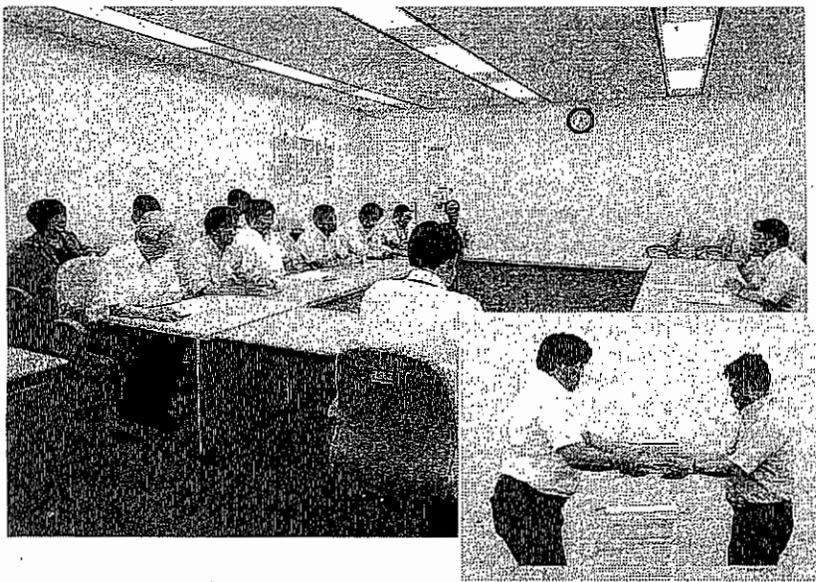
### 再任用職員、臨時・非常勤職員

再任用職員の給与水準の改善については言及なし  
 臨時・非常勤職員の処遇改善について勧告せず、  
 会計年度任用職員制度の導入に向けての検討のみ言及

### 今後の課題

高齢層職員の給与  
 職務給の更なる進展  
 能力・業績を反映した給与制度の更なる進展

都労連単組代表・常駐部による人事委員会要請(9月19日)



都労連常駐部による署名提出(7月11日)

10月12日、東京都人事委員会は、都議会議長及び都知事に対して、都職員の給与に関する勧告等を行いました。その内容は、例月給については、有為な人材を確保するため初任給を1,000円引上げ、給料表の初任層を較差の範囲内で来年度4月引上げ改定、従って事実上3年連続で改定見送りとされました。一時金の引上げは勤勉手当配分としています。また、非常勤職員の処遇改善については法改正への対応を述べるにとどまり、今後の課題として、労使の主張が厳しく対立している職責・能力・業績の給与への反映の推進を強調、高齢層職員の給与については定年引上げの課題を述べるのみで、再任用職員の給与水準改善には言及がありませんでした。

都労連と各単組は、人事委員会に対し、3月16日に「勧告作業に関する要請書」を提出して以来、7回にわたる要請と、現場職員の声を集めた要請署名28,741筆を提出し、都労連要求の踏み込んだ検討と勧告への反映を求めてきました。しかし、都労連と各単組が積み重ねた要請の内容を拒否し、都当局と課題認識を同一にする人事委員会の姿勢は、労働基本権制約の代償措置として果たすべき中立・公正な第三者機関の役割と責務を放棄したものであり、断じて容認できるものではありません。

都労連は、この不当勧告の押し付けを許さず、賃金・労働条件の改善を労使交渉によって自主決着することをめざし、都労連要求の実現に向け、都労連六単組の統一と団結のもと、組織の総力をあげて全力で闘い抜く決意です。

### 正規職員

2018年度	期末手当	勤勉手当	合計
6月期	1.225	0.95	2.175
12月期	1.375	1.05	2.425
合計	2.6	2.0	4.6

2019年度	期末手当	勤勉手当	合計
6月期	1.30	1.00	2.3
12月期	1.30	1.00	2.3
合計	2.6	2.00	4.6

### 再任用職員

2018年度	期末手当	勤勉手当	合計
6月期	0.650	0.45	1.1
12月期	0.800	0.5	1.3
合計	1.450	0.95	2.4

2019年度	期末手当	勤勉手当	合計
6月期	0.725	0.475	1.2
12月期	0.725	0.475	1.2
合計	1.450	0.950	2.4

# 2018年人事委員会勧告等の概要

2018年10月12日

## 1 ポイント

### ○初任給、特別給を引上げ

#### 初任給

- ・有為な人材を確保する観点から、初任給を1,000円引上げ

#### 特別給（賞与）

- ・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

### ○制度改正

- ・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む、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