

都職員の給与の状況

東京都は、福祉・医療・教育・土木・警察・消防など都民生活に密接に関わる仕事を行っており、これに携わる職員が約17万2千人（12参照）います。

都職員の給与は、都議会の議決によって定められる給与条例や、これに基づく規則などによって明らかにされていますが、都民の皆さんに一層のご理解をいただくため、そのあらましを紹介します。

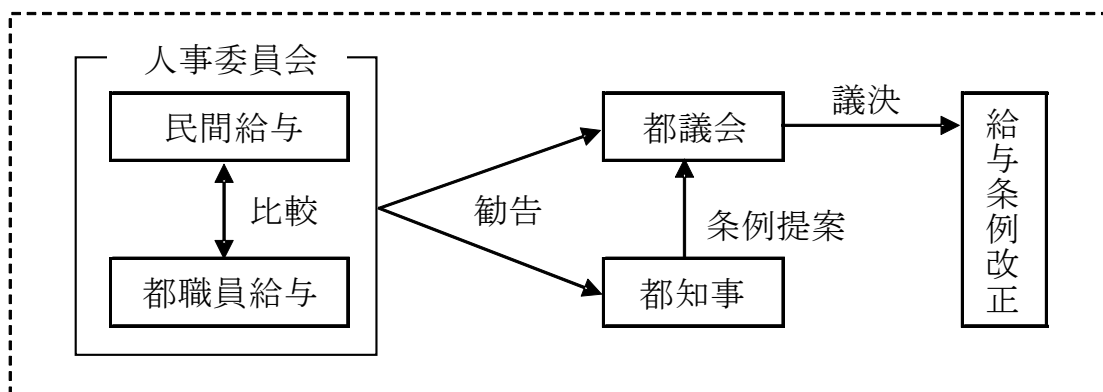
なお、詳細はホームページに掲載します。

給与決定の仕組み

地方公務員の給与は、地方公務員法により、生計費、国や他の地方公共団体の職員、民間企業の従業員の給与などを考慮して定めることとされています。

都には、法律に基づき、専門的で中立的な人事機関として人事委員会が設置されており、人事委員会は毎年、都内の民間企業（企業規模50人以上、かつ事業所規模50人以上の事業所※）の給与の実態を調査して、都の職員の給与について勧告を行っています。この人事委員会勧告に基づき、都議会の審議を経て条例により給与が決定されます。このため、都職員の給与決定の仕組みは、民間企業の給与水準を適正に反映するものとなっています。〔※6年については都内11,178事業所から1,241事業所を無作為抽出〕

<都職員の給与決定の仕組み>



これまでの人事給与制度改革

都では、これまで行ってきた職責・能力・業績を重視する人事給与制度の見直しにより、年功的な給与上昇を抑制し、職責差が適切に反映される仕組みとするとともに、昇給や勤勉手当において、努力し、成果を上げた者に対する適正な処遇の確保を進めてきました。

<主な取り組み>

- 昇給カーブのフラット化や職務実態を踏まえた職級統合等により、職責差を適切に給料に反映
- 55歳以上の職員の昇給抑制
- 全職員へ勤勉手当の成績率（ボーナス査定）を導入し、査定幅についても拡大することで、職員一人一人の努力や業績を適正に反映
- 行政職給料表(一)および公安職給料表の部長級については、昇給を廃止、給料月額を定額化
- 退職手当について、在職年数比例分を大幅に引き下げるとともに、職責反映分を拡充する構造見直しを実施

都独自の給与構造改革や、職員定数の設定に不断の努力を重ねてきた結果、6年度普通会計決算の人件費は、財政再建推進プランを策定した平成11年度と比べ、1,413億円（7.7%）の減となっています。

<都職員の人件費>

