

職員の給与に関する報告（意見）

給与勧告制度は、社会一般の情勢に適応した適正な職員の給与を確保する機能を有し、もって能率的な公務運営を維持する基盤となっている。地方公務員法に定めるこの制度は、労働基本権制約のもとでその代償措置としての機能を果たすものであるため、人事委員会が労使当事者以外の第三者機関としての役割を担い、公民給与の比較に基づく給与勧告を行うことで、都民の理解を得ながら職員給与について決定する方式として定着している。

本委員会は毎年の生計費や経済・雇用情勢などを反映した民間企業における給与水準を精緻に調査して、職員の給与との厳正な公民比較を行い、国や他団体の状況等を踏まえながら、給与勧告を行っている。

民間準拠を基本に勧告を行う理由は、職員給与は、市場原理による給与決定が困難であること、職員も労働者であり、社会一般の情勢に適応した適正な給与が確保される必要があること、都民の税金によって賄われている職員の給与については、民間準拠方式が広く都民の納得を得られる方法であると考えているからである。

昨今、地方公務員給与に対しては、住民から厳しい目が注がれている。精緻な調査と正確な公民比較をしていくことの重要性を改めて強く認識していきたい。

本委員会では、勧告の基礎となる資料を得るために、本年も次の調査を行った。

一は、「東京都職員給与等実態調査」（以下「職員給与調査」という。）であり、これにより民間給与と比較する職員の給与水準を明らかにしている。

二は、「職種別民間給与実態調査」（以下「民間給与調査」という。）であり、これにより民間従業員の給与水準の把握に努めている。

三は、国及び他の地方公共団体の職員の給与であり、人事院勧告等の内容等の分析を行っている。

四は、生計費であり、標準生計費の算定を行っている。

以上のような調査データ等を分析し、本年の勧告・意見の内容を検討してきたところである。

職員と民間従業員の給与比較

1 職員の給与

本年の「職員給与調査」の結果、4月現在の職員の総数（公営企業職員を除く。）は152,690人であり、その給与の平均月額は447,177円、平均年齢は42.7歳である。

給料表別人員、平均月額、平均年齢

給料表	区分		給与の平均月額	平均年齢
	適用人員及び構成比			
	人	%	円	歳
全給料表	152,690	100.0	447,177	42.7
行政職給料表(一)	24,222	15.9	429,450	43.3
行政職給料表(二)	2,272	1.5	394,657	46.1
公安職給料表	60,178	39.4	432,527	41.7
研究職給料表	629	0.4	468,058	46.2
医療職給料表(一)	1,173	0.8	709,120	42.4
医療職給料表(二)	2,227	1.5	419,685	44.4
医療職給料表(三)	5,947	3.9	371,226	37.9
小学校・中学校教育職員給料表	41,143	26.9	470,866	43.7
高等学校等教育職員給料表	14,699	9.6	488,166	43.7
高等専門学校教育職員給料表	147	0.1	549,371	46.4
指定職給料表	53	0.0	1,028,806	57.9

(注) 本年から、給与の平均月額に給料の特別調整額（管理職手当）を加えた。

また、民間従業員と比較する行政職給料表（一）適用職員（新卒採用職員を除く。）は23,892人であり、その給与の平均月額は432,647円、平均年齢は43.6歳である。

民間給与との比較を行う行政職給料表（一）適用職員の給与の平均月額

	給料	扶養手当	調整手当	その他	合計	平均年齢
行(一)適用職員(新卒採用職員を除く)	365,059円	7,859円	44,800円	14,929円	432,647円	43.6歳

(注) その他は、給料の特別調整額（管理職手当）、住居手当等である。

2 民間従業員の給与

(1) 民間給与調査の概要

本年の「民間給与調査」は、都内に所在する調査対象産業の事業所のうち、企業規模100人以上で、かつ、事業所規模50人以上の7,355事業所の調査母集団から、995事業所を無作為に抽出して実施した。調査対象には、ベースアップ中止やベースダウンを実施した事業所も含まれている。

調査完了事業所は、調査の協力が得られなかった事業所等を除く782事業所、調査実人員は42,878人である。

調査は実地で行っており、民間従業員の本年4月分の給与支給月額、昨年8月から1年間の特別給（賞与）の支給状況のほか、給与の抑制措置の状況や雇用調整の状況等を調査項目としている。

産業別調査事業所数

産 業	調査事業所数 (無作為抽出)	うち調査完了
	事業所	事業所
漁 業	1	1
鉱 業 、 建 設 業	84	74
製 造 業	292	236
電気・ガス・熱供給・水道業、 情報通信業、運輸業	218	163
卸 売 ・ 小 売 業	214	156
金融・保険業、不動産業	91	71
医療、福祉、教育、 学習支援業、サービス業	95	81
計	995	782

(2) 民間給与調査の結果

民間従業員の初任給月額及び平均給与額等は、参考資料第17表及び第18表のとおりである。

(3) 給与改定等の状況

本年の「民間給与調査」の主な調査結果は次のとおりである。

ア 初任給改定等の状況

新規学卒者の採用があった事業所の割合は、大学卒で61.6%（昨年53.1%）、高校卒では17.4%（同13.4%）と、昨年に比べ増加している。

採用があった事業所の初任給の改定状況をみると、据置きが大学卒86.9%（同88.4%）、高校卒89.3%（同95.3%）で、依然として据置きの事業所の割合が高くなっている。

民間における初任給改定等の状況

学 歴	項 目 採用あり	初 任 給 の 改 定 状 況			採用なし
		増 額	据 置 き	減 額	
		大 学 卒	61.6 %	(11.3 %)	
高 校 卒	17.4 %	(10.7 %)	(89.3 %)	(0.0 %)	82.6 %

(注) 1 事務員と技術者のみを対象としたものである。

2 「初任給の改定状況」欄の()内は、「採用あり」の事業所を100としたときの割合である。

イ 給与改定の状況

一般従業員について、ベースアップを実施した事業所の割合は15.8%（昨年16.2%）と、昨年に引き続き過去最低となった。また、ベア慣行なしの事業所の割合は62.5%（同42.0%）と増加しており、民間における給与改定の実態の変化が、昨年よりも顕著に示される調査結果となった。

管理職（課長級）についても、同様の傾向が見られた。

民間における給与改定の状況

項目 役職段階	項目				
	ベースアップ 実 施	ベースアップ 中 止 等	ベースアップ 中 止	ベース ダウ ン	ペア慣行 な し
一般従業員	15.8 %	84.2 %	21.2 %	0.5 %	62.5 %
管理職(課長級)	11.7 %	88.3 %	17.2 %	0.5 %	70.6 %

また、定期昇給を実施した事業所の割合は、一般従業員では85.9%（昨年72.8%）と昨年に比べ増加したが、管理職（課長級）では53.3%（同58.5%）となっており、昨年に引き続き減少している。

民間における定期昇給の実施状況

項目 役職段階	定期昇給 制度あり	項目		
		定期昇給 実 施	定期昇給 停 止	定期昇給 制度なし
一般従業員	88.9 %	85.9 %	3.0 %	11.1 %
管理職(課長級)	55.9 %	53.3 %	2.6 %	44.1 %

（注）ベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

ウ 賃金カットの状況

賃金カットを実施した事業所の割合は、一般従業員で見ると0.5%（昨年1.0%）、管理職（課長級）では2.3%（同2.2%）となっており、ほぼ昨年と同様の状況である。また、賃金の平均カット率は、一般従業員3.9%（同4.9%）、管理職（課長級）4.3%（同4.7%）と昨年に比べ低くなっている。

民間における賃金カットの実施状況

項目 役職段階	項目	
	賃金カットを実施した事業所	賃金カットを実施した 事業所における平均カット率
一般従業員	0.5 %	3.9 %
管理職(課長級)	2.3 %	4.3 %

（注）「所定内給与又は基本給」に対する賃金カットの実施状況である。

エ 雇用調整等の実施状況

平成17年1月以降の雇用調整等の実施状況をみると、「業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換」、「部門の整理・部門間の配転」、「採用の停止・抑制」の措置が主に実施されている。昨年に比べ、その割合は若干減少しており、約4割の事業所が雇用調整等を実施している。

民間における雇用調整等の実施状況

項 目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	12.8 %
部門の整理・部門間の配転	15.5 %
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	16.0 %
転 籍 出 向	8.6 %
一時帰休・休業	0.0 %
残業の規制	7.2 %
希望退職者の募集	7.0 %
正社員 の 解 雇	1.4 %
上記項目のうち、いずれかの措置を実施している事業所の割合	39.2 %

(注) 1 平成17年1月以降に実施した措置である。
2 重複回答あり。

(4) 民間事業所特別調査の結果

本委員会は、民間企業のなかでも小規模事業所における、給与改定の実施状況や給与制度の実情等を正確に把握するため、「民間給与調査」の対象規模未満の事業所（事業所規模10人以上50人未満の製造業、サービス業等）について、特別に調査した。

調査の対象とした600事業所に対して、有効回答数は151事業所（25.2%）であった。

本年の「民間給与調査」の結果と比較してみると、初任給については、ほぼ同程度の水準であったが、雇用調整等の状況では、「採用の

停止・抑制」、「業務内容の整理（部門の整理・部門間の配転）」、「残業の規制」、「正社員の解雇」等の割合が高くなっており、特別給（賞与）の支給額はかなり低い等の状況が認められた。

また、事業所の組織規模や従業員数の関係から、役職段階が少ない状況や、採用においても中途・縁故採用が多い状況等、公務部門とは異なった実態が見られ、これらは調査を開始した平成13年以降、毎年同様の傾向を示しているところである。このような雇用実態を反映して、給与支給額の調査結果においては、同じ役職、年齢の従業員であっても給与水準にかなりのばらつきが見られた。このため、現行の公民比較方法（ラスパイレス方式）にはなじみにくく、直ちに公務員給与の比較対象とするには制約があると認められるが、これらは民間企業における厳しい現状を把握する貴重なデータとなった。

（参考資料6 平成17年民間事業所特別調査の概要）

3 職員と民間従業員の給与の比較結果

(1) 例月給

ア 公民給与の較差

本委員会では、例年、「職員給与調査」と「民間給与調査」の結果に基づき、職員と民間従業員の給与を精確に比較している。

比較は、公民給与それぞれの単純な平均値によるのではなく、ラスパイレス方式により行っている。即ち、対象職種として、行政職給料表（一）が適用される事務・技術職職員と、同種の仕事に就いている民間従業員とし、4月分の給与支給額について、主な給与決定要素である役職、学歴、年齢などを同じくする者同士で行っている。

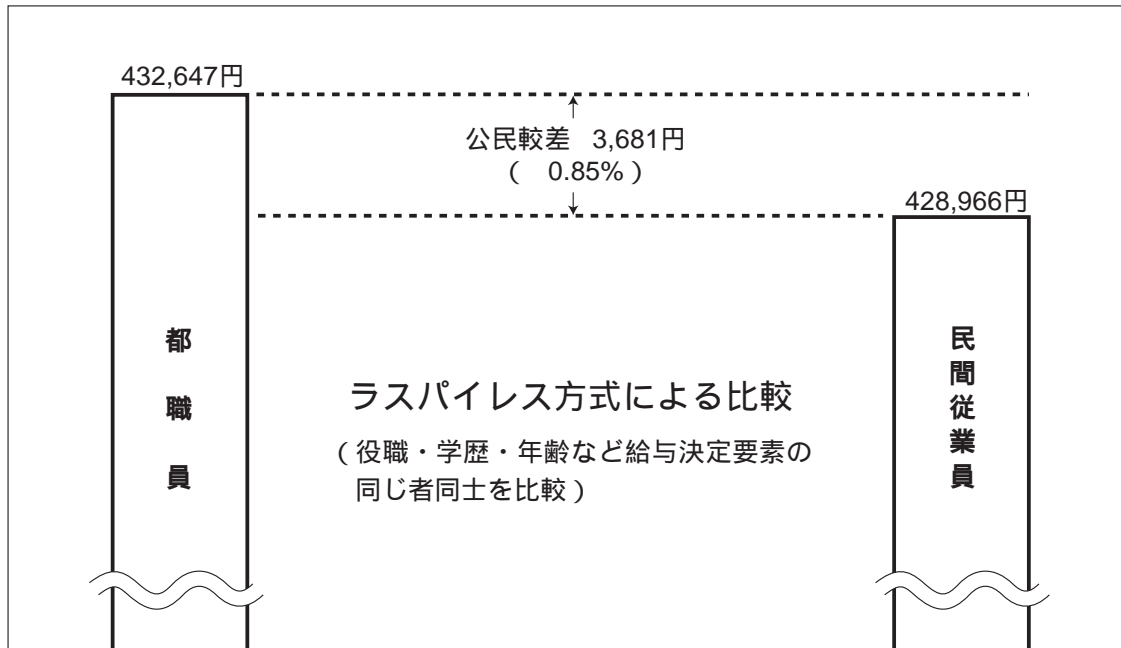
本年4月における職員の平均給与月額が432,647円、民間従業員の平均給与月額は428,966円となった。

したがって、本年の較差は、職員の給与が民間従業員の給与を上回り、その額は3,681円、率にすると0.85%となった。

なお、本年の較差を算出するにあたり、従来比較給から除いていた職員の給料の特別調整額（管理職手当）及び民間従業員の役付手当については、民間企業における役付手当の本給繰入れ等が進んでいる実

態等を踏まえ、より一層、適正な公民比較を図る観点から比較給に加えることとした。

公民給与の比較



(注) 率については、小数点以下第3位を四捨五入している。

イ 扶養(家族)手当

「民間給与調査」の結果によると、職員に支給される扶養手当の現行支給月額、民間従業員に支給される家族手当の額を上回っている。民間においては、配偶者に係る家族手当が年々減少する傾向にある。

扶養(家族)手当の支給月額

扶養家族の構成	支給月額	
	民間従業員	職員(現行)
配偶者	14,542 円	15,500 円
配偶者と子1人	21,420 円	21,500 円
配偶者と子2人	27,393 円	27,500 円

- (注) 1 家族手当の支給につき、配偶者の収入に対する制限がある事業所を対象とした。
 2 支給月額の「民間従業員」欄は、家族手当が平成15年以降改定された事業所について算出した。
 3 職員の場合、満15歳に達する日後の最初の4月1日以降、満22歳に達する日以後の最初の3月31日までにある子1人につき、4,000円が加算される。

(2) 特別給（賞与）

「民間給与調査」の結果によると、昨年8月から本年7月までの1年間において、民間従業員に支給された特別給（賞与）の平均所定内給与月額に対する支給割合は、年間4.47月分であり、職員の期末・勤勉手当の年間支給月数4.40月分との差は0.07月であった。

民間における特別給（賞与）の支給状況

	下 半 期	上 半 期
平均所定内給与月額	387,558 円	388,561 円
特別給の支給額	851,657 円	881,225 円
特別給の支給割合	2.20 月分	2.27 月分
特別給年間計	4.47 月分	

（注）下半期とは平成16年8月から平成17年1月まで、上半期とは平成17年2月から7月までの期間をいう。

生計費・雇用情勢・国家公務員の給与等

1 物価・生計費

本年4月の東京都区部における消費者物価指数（総務省「消費者物価指数月報」）は、昨年4月に比べ0.4%下落しており、また、勤労者世帯の消費支出（同省「家計調査報告」）は、昨年4月に比べ8.8%の減となっている。

なお、本委員会が「東京都生計分析調査報告」（東京都総務局）等を基礎に算定した本年4月における世帯人員別標準生計費は、次のとおりである。昨年4月に比べて、全世帯区分で標準生計費が減少した。

世帯人員別標準生計費

世帯人員	1人	2人	3人	4人	5人
標準生計費	138,660円	177,140円	213,770円	250,410円	287,040円

（参考資料第20表）

2 雇用情勢

雇用情勢については、本年4月の東京都における常用労働者数（東京都総務局「毎月勤労統計調査地方調査結果月報」）は、昨年4月に比べ0.4%減少した。また、東京都における本年4月から6月の完全失業率（同局「東京の労働力」）は、昨年同時期の4.8%（原数値）に対して5.0%（同）と0.2ポイント増加した。

（参考資料第21表）

3 国家公務員の給与

人事院は、8月15日に国家公務員の給与に関する勧告を行った。その内容は、国家公務員給与が民間給与を1,389円（0.36%）上回っていることから、2年振りに俸給表のマイナス改定を行うとともに、配偶者に係る扶養手当の引下げを行うこととした。

一方、期末・勤勉手当については、民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.05月分引き上げて4.45月分とするものであった。

さらに、平成18年4月から実施すべき給与構造の改革について、具体的内容を示した。改革すべき事項は、地域間配分の見直しを図るための俸給水準の引下げ、地域手当の支給、年功的な給与上昇を抑制する給与構造への転換及び勤務実績の給与への反映などである。

官 民 較 差		
民間従業員給与	国家公務員給与	較 差
380,703 円	382,092 円	1,389 円

（注）国家公務員給与は、行政職俸給表（一）適用職員（平均年齢40.3歳）の平均給与月額である。

給 与 改 定 の 主 な 内 容		
俸 給 表	行政職俸給表（一） その他の俸給表	全ての級の俸給月額を同率で引下げ（0.3%） 行政職俸給表（一）との均衡を基本に引下げ
扶 養 手 当	配偶者に係る支給月額の引下げ	13,500円 13,000円
初 任 給 調 整 手 当	医師・歯科医師	307,900円 306,900円
期 末 ・ 勤 勉 手 当	民間との均衡を図るよう引上げ	4.40月分 4.45月分

給 与 構 造 の 改 革 の 主 な 内 容	
地域における公務員給与水準の見直し	<ul style="list-style-type: none"> 地域ごとの民間賃金水準の格差を踏まえ、全国共通に適用される俸給表の水準を引下げ（平均 4.8%） 民間賃金水準が高い地域には3%～18%の地域手当を支給
年功的な俸給構造の見直し	<ul style="list-style-type: none"> 職務の級間の水準の重なり縮小、最高到達水準の引下げによる給与カーブのフラット化
勤務実績の給与への反映	<ul style="list-style-type: none"> 特別昇給と普通昇給を統合し、勤務成績が適切に反映される昇給制度を導入 勤務実績を支給額により反映し得るように査定原資を増額
その他の改革	<ul style="list-style-type: none"> 俸給の特別調整額の定額化、専門スタッフ職俸給表の新設、本府省手当の新設

実施時期等

公布日の属する月の翌月の初日(公布日が月の初日であるときは、その日)から実施
給与構造の改革については、平成18年4月1日から平成22年度までの5年間で順次実施

給与改定

給与勧告制度は、民間の給与水準が上昇する場合だけでなく、公務員給与が民間給与を上回る場合においても、公民較差を解消して、民間従業員と都職員との給与水準の均衡を図ることで、都職員の給与を社会一般の情勢に適応した適正な水準とする役割を果たしている。

本年も、この給与勧告制度の趣旨を踏まえ、公民較差相当額について例月給を引き下げることが適当であると判断した。具体的には、給料月額と扶養手当を改定することが適当である。

特別給については、民間の支給状況及び国家公務員の支給月数の増を考慮して、年間支給月数を引き上げることが適当であると判断した。

1 職員の給与

(1) 給料表

行政職給料表（一）が適用される職員の給与については、都職員の給与が民間従業員の給与を3,681円（0.85%）上回っていることから、給料表の引下げ改定が必要である。

行政職給料表（一）について、原則として、すべての級のすべての号給について給料月額を引き下げる。各給料月額の具体的な引下げにおいては、国や民間における動向を踏まえ、で述べる昇給カーブのフラット化など給与水準の是正を図ることが適当と判断した。

各給料表についても、行政職給料表（一）の改定内容を基本として引下げを行う。

(2) 初任給

行政職給料表（一） 類の初任給については、国に準じて引き下げる。

類の初任給については、これまで 類と 類の初任給との均衡を考慮して改定してきたところであるが、民間における短大卒の初任給水準と大きく乖離していることを踏まえ、民間水準に近づけるよう、初任給額を引き下げる。

また、 類の初任給については、民間における初任給水準と概ね均

衡していることから据え置くこととする。

なお、昇給制度の見直しと合わせ、初任給基準表に定める調整月数の取扱いについて見直しを図ることとする。

(3) 扶養（家族）手当

民間事業所での家族手当の支給状況を考慮し、配偶者に係る手当の支給月額を1,000円引き下げて14,500円とすることが適当である。

(4) 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の支給限度額を国に準じて306,900円に引き下げることを適当である。

(5) 特別給（賞与）

民間事業所における支給状況及び国家公務員の支給月数の増を考慮し、期末・勤勉手当の年間支給月数を0.05月分引き上げて4.45月分とすることが適当である。また、再任用職員については0.05月分引き上げて2.35月分とすることが適当である。

なお、民間での特別給における考課査定分の割合や国家公務員の改定内容を考慮し、支給月数の引上げは勤勉手当で行うことが適当である。

特別給については、努力し成果をあげた職員が報われるよう、支給月数の引上げと合わせて、勤勉手当の割合を拡大していくとともに、成績率の強化・適用範囲の拡大など、制度の見直しを図る必要がある。

給与構造・制度の改革

本委員会は昨年の報告において、これからの給与構造・制度の改革に向けた見直しの方向について意見を述べ、本年7月には、具体的な見直し内容を明らかにしたところである。このような経緯を踏まえ、次の基本的視点に立って、以下のとおり、給与構造・制度の見直しを行うこととする。

見直しの基本的視点

(1) 情勢適応の原則

昨今、地方公務員給与については住民から厳しい目が注がれており、都職員の給与についても、これまで以上に都民の理解と納得が得られるよう、民間の人事制度の動向を踏まえつつ、社会一般の情勢に適応するよう改善を進めていく必要があること。

(2) 努力した者が報われる給与制度

職員が高い意欲を持って公務に従事していけるように、従来の年功重視から職責・能力・業績をより一層反映して、努力や成果に的確に応えられる給与制度への見直しや給与水準の是正を図っていく必要があること。

(3) 均衡の原則

見直しにあたっては、都職員の状況や制度実態を踏まえた対応を図りつつも、基本的な給与の仕組みについては国の見直しとの制度的均衡に努める必要があること。

1 昇給昇格制度と給料表構造の見直し

職責・能力・業績をより一層反映した給与制度への転換を図るため、次の見直しを行う。

(1) 級構成

現行の行政職給料表(一)1・2級は、職務の級を区分する意義が実態的に乏しいことから、級を統合する。1・2級の統合により、行政職給料表(一)の級構成を10級制から9級制に改める。

医療職給料表(二)、医療職給料表(三)及び研究職給料表についても、行政職給料表(一)に準じて級構成を改める。

(2) 号給構成

現行の号給の昇給幅を4分割し、能力・業績の評価の度合いをよりきめ細かく昇給に反映できる仕組みとする。号給の4分割化に伴い、従来の号給に対応する号給を基幹号給として設定する。

級間の重複を減少させる観点から、各級において在職者がいないなど、必要性の乏しい初号付近の号給をカットする。

(3) 昇給制度

普通昇給と特別昇給に分かれている現行の昇給制度については、号給の4分割化を機に、改めて見直す必要がある。

評価期間と昇給期との関係の明確化及び事務の簡素化等の観点から、昇給期は年1回とする。公民給与を4月時点で比較し均衡を図っていることなどもあり、原則として、昇給期は4月1日とすることが妥当である。

また、職務給の原則の観点から、枠外昇給制度は廃止する。なお、新たな昇給制度への適切な対応を図るため、現行給料表の最高号給を超える者の在職実態を踏まえ、国の取扱いと同様に現行の3号給の範囲内で号給の増設を行う。

都においては、高齢層の給与抑制を図る観点から、一律に55歳をもって普通昇給を停止する制度となっている。

しかし、能力・業績をより一層反映した給与制度への転換を図る新たな昇給制度のもとでは、高齢層においても勤務実績の評価を適切に給与に反映させる必要がある。一方、高齢層の給与水準については、今回の見直しにより大きく引き下がるだけでなく、枠外昇給制度の廃止により、給与水準の引き下がった最高号給を超えての昇給はできないこととなる。これらを踏まえ、年齢による一律の昇給停止措置は廃止していく方向で見直すことが適当である。

(4) 昇格時の号給決定方式

昇格時の給与処遇を適切に確保するため、国の取扱いを踏まえ、昇格時の号給決定は、昇格前の給料月額に級別の一定額を加算した額に対応する給料月額に決定する方式に見直す。具体的には、本委員会が別に定める昇格対応号給表によることとする。定額加算方式の導入により、現行の昇任時特別昇給は廃止する。

2 給与水準の見直し

(1) 昇給カーブのフラット化

国や民間における給与水準是正の動向を踏まえ、年功的な給与の伸びを抑制するため、昇給カーブのフラット化を図る。具体的には、若年層については引下げを抑制し、高齢層については引下げを強めて給与水準の世代間配分の是正を行う。

(2) 給与水準の職級間是正

管理職層については、その職責の重大さにも関わらず、一般職層との級間の給与水準の重なりが大きいいため、特に、現行の行政職給料表（一）7級について引下げを抑制する。8・9級については、一般職層と同程度の引下げを行う。10級については、指定職の給与水準との均衡から引下げを強める。

(3) 教員給与

教員に適用される給料表については、国準坳制の廃止により、都道

府県が主体的に給与決定できるものとなったことに鑑み、人材確保法の趣旨を踏まえつつ、基本的に都の行政職給料表（一）の改定に準拠して改定する。

なお、教員給与について、本委員会は昨年報告において、時代や状況の変化に合わなくなっている諸手当や一律的年功的な制度などを、職責・能力・業績重視の観点から見直すことが必要であるとの意見を述べたところである。

また、教育委員会からは、先に教員の給与制度に関わる検討内容が報告されており、本委員会としても、こうした任命権者等の意見を踏まえつつ、教員給与のあり方について、引き続き検討していく。

（４）指定職給料表

都の指定職給料表は、国の指定職俸給表に準拠して改定を行ってきたところである。

国は平成18年度から、指定職俸給表についても、現給保障を前提にして俸給水準の引下げと新たな地域手当による配分変更を行うが、都の指定職給料表は、配分の変更を行わずに所要の引下げ改定を行う。

３ その他の給与制度の課題

（１）地域手当

国家公務員給与においては、全国における地域間の賃金水準差に基づいて、平成18年4月より俸給と地域手当の配分変更が行われる。この配分変更の問題に対する都としての対応について、本委員会としても極めて重大な課題認識を持って、検討を重ねてきた。

都においては、都内民間給与水準と均衡するよう職員給与を是正し、給料及び手当の改定を行ってきた。一方、調整手当については、これまで国との均衡を図ってきた経緯がある。

給料と地域手当の配分変更に関しては、給料と連動する各種手当などを含めた給与総体についての影響も十分に考慮する必要がある。

本委員会は、このような状況の中で、都における地域手当の制度的あり方や給料と手当の水準のあり方について、地方自治法など法整備

の状況や他団体の動向等も踏まえつつ、引き続き慎重に検討していく必要があるものと判断し、本年の勧告において、給料と地域手当（現行調整手当）の配分に関しては、従来どおりの取扱いとした。

(2) 給料の特別調整額（管理職手当）

管理職手当の職務給としての性格及び民間における役付手当の定額化・本給化の傾向を踏まえて、現行の定率制について見直しを検討する必要がある。国においても、平成19年度から管理職手当の定額化を行う予定であり、国の制度化の具体的状況を参考にしつつ、引き続き検討していく。

(3) 特殊勤務手当

昨今、一部地方公共団体における特殊勤務手当の妥当性について批判が高まっているところである。

都においては、これまで定期的に特殊勤務手当について見直しを行っており、平成15年度には支給範囲及び支給額について、抜本的な見直しを行ったところである。

今後とも、都民の理解と納得が得られるよう、社会通念に照らして妥当なものかどうかを検証し、特殊勤務手当の適正化に向けた更なる取組を行っていく必要がある。

(4) 級格付制度

都においては、既に早くから一律年功的な、いわゆる「わたり」ではなく、勤務実績等に基づいた選考を行って厳格な級格付制度の運用を図ってきているところである。しかしながら、級格付制度は、職責と給料級との関係を複雑にしている面もあるため、給料表の構造改革に伴い、基本的に廃止していくことが求められる。

実施時期等

1 平成17年4月の公民較差に基づく改定

本年の改定は、職員の給与水準を引き下げる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）から実施するのが妥当である。

また、公民給与は4月時点で比較し均衡を図ることとしており、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を解消させる観点からの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、人事院勧告に準じて、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について制度的に調整するよう所要の措置を講ずることが妥当である。

2 給与構造・制度の改革に関わる改正

給与構造・制度の改革のうち、給与水準の見直しについては、上記1による改定後の給料表において実施する。

給料表の構造改革及び昇給昇格制度の見直し等については、平成18年4月から行うことが妥当である。

3 勧告実施の要請

職員給与は、言うまでもなく重要な勤務条件である。本委員会としても、これまでの検討において、各任命権者及び職員団体の労使双方から意見や要望を聴取してきたところである。また、独立専門の人事行政機関として、民間における賃金制度や賃金水準について調査・分析・検討を行ってきたところであり、これらを踏まえて、今回の給与構造・制度の改革を勧告することに至ったものである。

任命権者が、今回の見直しについて十分理解され、労使協議を尽くして、その実現に取り組まれることを期待する。

人事委員会による給与勧告制度は、労働基本権が制約されている公務

員の適正な給与水準を確保するものであり、都民の理解と納得を得ながら職員給与を決定する方式として定着している。

議会及び知事におかれては、人事委員会勧告制度の意義に深い理解を示され、本年の勧告のとおり実施されるように強く望むものである。