

職員の給与に関する報告（意見）

（はじめに）

我が国における社会経済環境や雇用形態が変化する中、公務員給与を取り巻く状況は厳しさを増している。

民間企業においては、従来の年功的な賃金体系から仕事・役割の大きさや成果に応じた賃金制度への移行が進んでいる。また、ベースアップの慣行は大幅に減少し、ペアは抑えて業績を一時金に反映させ、生活給的な諸手当は廃止・本給化するなど、給与制度改革の取組が進められてきた。

国においても、平成17年の人事院勧告・報告の中で、国家公務員の給与制度の基本である職務給の原則、成績主義を推し進めるとともに、地域における公務員給与水準の適正化を図るため、給与制度の抜本的な改革を行うことを表明し、平成18年度から平成22年度までの5年間で、逐次改革を実施しているところである。

本委員会では、平成16年の勧告・報告の中で、職務・能力の違いが十分反映されにくい給料表構造や、個々の職責や業績の違いを適切に反映しにくい給与処遇の問題を指摘し、給与制度・構造の見直しに取り組むことを表明した。その後、平成17年には、給料表構造や昇給昇格制度等について、平成18年には、給料の特別調整額（管理職手当）等について、それぞれ具体的な見直し内容を勧告した。勧告した内容は、着実に実施に移されており、職責・能力・業績をより一層反映した給与制度が実現されつつある。

現在、こうした給与構造・制度の改革の取組を段階的に実施している過程にあり、本年も、昇給カーブのフラット化や職責の反映を重視して、改定を行うこととした。

本委員会としては、引き続き、こうした改革の成果について検証を重ねながら、より社会一般の情勢に適応した給与制度の構築に向けた改革に取り組んでいく。

職員と民間従業員の給与比較

給与勧告制度は、公務員が労働基本権を制約されている下で、その代償措置としての機能を有するものである。本委員会は、地方公務員法に基づき、職員の給与水準を民間従業員の給与水準に均衡させることを基本に勧告を行っている。本年の職員及び民間従業員の給与等の状況については、以下のとおりである。

1 職員の給与

本委員会が実施した「東京都職員給与等実態調査」（以下「職員給与調査」という。）によると、4月現在の職員の総数（公営企業職員を除く。）は150,224人であり、その平均給与月額は440,290円、平均年齢は42.5歳である。

給料表別人員、平均給与月額、平均年齢

給料表	区分		平均給与月額	平均年齢
	適用人員及び構成比			
全 給 料 表	人	%	円	歳
全 給 料 表	150,224	100.0	440,290	42.5
行政職給料表（一）	23,080	15.4	426,110	43.3
行政職給料表（二）	2,011	1.3	392,195	46.4
公安職給料表	60,650	40.4	423,858	41.4
研究職給料表	350	0.2	464,938	46.5
医療職給料表（一）	1,088	0.7	730,668	42.7
医療職給料表（二）	2,090	1.4	419,128	44.9
医療職給料表（三）	5,453	3.6	373,365	38.6
小学校・中学校教育職員給料表	40,913	27.2	459,494	43.2
高等学校等教育職員給料表	14,394	9.6	486,970	44.0
高等専門学校教育職員給料表	140	0.1	552,919	47.4
指定職給料表	55	0.0	1,014,418	58.1

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22,759人であり、その平均給与月額は429,315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）適用職員の平均給与月額等

給 料	給料の 特別調整額 (管理職手当)	扶養手当	地域手当	その他	合 計	平均年齢
359,637 円	7,419 円	6,902 円	47,795 円	7,562 円	429,315 円	43.6 歳

(注) 1 給料には、給料の調整額及び切替に伴う差額が含まれる。
2 その他は、住居手当、特勤勤務手当等である。

2 民間従業員の給与

(1) 職種別民間給与実態調査の概要

本委員会は、職員の給与と民間従業員の給与との精確な比較を行うため、「職種別民間給与実態調査」（以下「民間給与調査」という。）を実施した。この調査は、都内に所在する調査対象産業の事業所のうち、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の9,541事業所の調査母集団から、1,019事業所を無作為に抽出して実施した。

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、雇用調整の状況等を調査項目としている。

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792事業所、調査実人員は45,348人である。

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
漁 業	2	2
鉱 業 、 建 設 業	91	76
製 造 業	270	214
電気・ガス・熱供給・水道業、 情報通信業、運輸業	254	186
卸 売 ・ 小 売 業	196	149
金融・保険業、不動産業	106	81
医療、福祉、教育、 学習支援業、サービス業	100	84
計	1,019	792

(2) 民間給与調査の結果

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 初任給月額及び平均給与額等

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19表及び第20表のとおりである。

イ 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58.1%（昨年59.8%）、高校卒では10.1%（同11.4%）と、昨年に比べ減少している。

採用があった事業所の初任給の改定状況をみると、据え置いた事業所の割合は大学卒72.3%（同75.6%）、高校卒69.4%（同77.1%）で依然として高いが、増額した事業所の割合は大学卒26.8%（同23.5%）、高校卒29.3%（同21.3%）となっており、昨年より増加している。

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	58.1 %	(26.8 %)	
高 校 卒	10.1 %	(29.3 %)	(69.4 %)	(1.3 %)	89.9 %

(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。

ウ 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19.3%（昨年23.9%）となっており、昨年に比べ減少した。一方、ベア慣行なしの事業所の割合は64.0%（同59.6%）と増加している。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	ベースアップ 実 施	ベースアップ 中 止	ベースダウン	ベ ア 慣 行 な し
一 般 従 業 員	19.3 %	16.2 %	0.5 %	64.0 %
管理職(課長級)	10.8 %	13.7 %	0.4 %	75.1 %

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79.6%（昨年78.2%）と昨年に比べ増加し、管理職（課長級）についても51.7%（同49.6%）となっており、昨年に比べ増加している。

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	定期昇給		定期昇給 制度なし
		実 施	停 止	
一 般 従 業 員	83.4 %	79.6 %	3.8 %	16.6 %
管理職(課長級)	54.5 %	51.7 %	2.8 %	45.5 %

(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。

エ 雇用調整等の状況

平成19年1月以降の雇用調整等の実施状況をみると、主に「採用の停止・抑制」、「部門の整理・部門間の配転」、「転籍出向」及び「残業の規制」の措置が実施されているが、何らかの雇用調整等を実施している事業所の割合は年々減少しており、2割を下回った。

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	4.5 %
部 門 の 整 理 ・ 部 門 間 の 配 転	9.3 %
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	2.6 %
転 籍 出 向	3.7 %
一 時 帰 休 ・ 休 業	0.0 %
残 業 の 規 制	3.6 %
希 望 退 職 者 の 募 集	2.5 %
正 社 員 の 解 雇	1.2 %
賃 金 カ ッ ト	0.7 %
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	18.3 %

(注) 1 平成19年1月以降に実施した措置である。

2 重複回答あり。

3 職員と民間従業員の給与の比較結果

(1) 例月給

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。

その比較は、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。すなわち、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月分の給与支給月額について、主な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は429,315円、民間従業員の平均月額は429,006円となった。

したがって、本年の公民較差は、職員の給与が民間従業員の給与を上回り、その額は309円、率にすると0.07%となった。

公民給与の比較

民間従業員	職員	公民較差
429,006 円	429,315 円	309 円(0.07%)

(注) 率については、小数点以下第3位を四捨五入している。

(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4.51月分であり、職員の期末・勤勉手当の年間支給月数4.45月分を0.06月分上回っている。

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	400,986 円	402,073 円
特別給の支給額	892,395 円	916,515 円
特別給の支給割合	2.23 月分	2.28 月分
特別給年間計	4.51 月分	

(注) 下半期とは平成18年8月から平成19年1月まで、上半期とは平成19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0.1%上昇しており、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5.4%の増となっている。

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。

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	109,500円	211,880円	234,950円	258,010円	281,080円

（参考資料第22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雇用指数（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1.4%増加した。また、東京都における本年4月から6月までの完全失業率（同局「東京の労働力」）は3.8%であり、昨年同時期と比べて0.3ポイント改善した。

（参考資料第23表）

3 国家公務員の給与

人事院は、8月8日に国家公務員の給与等に関する勧告を行った。その内容は、民間給与が国家公務員給与を1,352円(0.35%)上回っていることから、初任給を中心に若年層に限定した俸給月額の上上げ(中高年齢層は据置き)、子等に係る扶養手当の上上げ、平成19年度の地域手当支給割合の上上げを行うとするものであった。

また、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4.50月分とするものであった。

一方、給与構造改革の一環として、専門スタッフ職俸給表を新設した。

民間給与との較差		
民間給与	国家公務員給与	較差
384,893円	383,541円	1,352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40.7歳)の平均給与月額である。

給与改定の主な内容	
行政職俸給表(一)の初任給	<ul style="list-style-type: none"> 種 179,200円 181,200円(1.1%) 種 170,200円 172,200円(1.2%) 種 138,400円 140,100円(1.2%)
各俸給表	<ul style="list-style-type: none"> 行政職俸給表(一) 1級 1.1%、2級 0.6%、3級 0.0%、4級以上 改定なし その他の俸給表(指定職俸給表等) 行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定改定なし
扶養手当	<ul style="list-style-type: none"> 子等に係る支給月額の上上げ 6,000円 6,500円(500円)
地域手当	<ul style="list-style-type: none"> 地域手当の級地の支給割合と平成18年3月31日における調整手当の支給割合との差が6%以上の地域について、平成19年度分の支給割合として0.5%引上げ (参考)東京23区 14% 14.5%
期末・勤勉手当	<ul style="list-style-type: none"> 年間支給月数 4.45月 4.50月(0.05月:勤勉手当)

(注) 実施時期:平成19年4月1日

給与構造改革の主な内容	
専門スタッフ職俸給表の新設	<ul style="list-style-type: none"> 行政の多様化、複雑・高度化に対応するため、職員が培ってきた高度の専門的な知識や経験を活用するとともに、早期退職慣行を是正し在職期間の長期化に対応する観点から、複線型人事管理の導入に向けての環境整備を図るため、専門スタッフ職俸給表を新設
地域手当の支給割合の改定	<ul style="list-style-type: none"> 地域手当は、平成22年度までの間に段階的に改定することとしており、平成20年度の暫定的な支給割合を設定(平成19年度の支給割合を1~2.5%引上げ) (参考)東京23区 平成19年度 14.5% 平成20年度 16%

(注) 実施時期:平成20年4月1日

給与改定

給与勧告制度は、公務員給与を引き上げる場合だけでなく、公務員給与が民間給与を上回る場合においても、民間従業員と職員との給与水準の均衡を図ることで、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309円（0.07%）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、給料月額について、公民較差相当分の引下げと、地域手当の支給割合の引上げに伴う引下げとを同時に行う。

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0.05月分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

本委員会は、これまで、給料表の改定に当たっては、公民較差の解消を図るとともに、昇給カーブのフラット化や職責を反映した給与水準の確保に向けた取組を行ってきた。

本年の行政職給料表（一）の改定に当たっても、民間の動向や、若年層に限定して改善を図った国の給料表改定方法を踏まえつつ、引き続き、給与構造の改革を進めていくこととする。

具体的には、若年層及び若手管理職層の引下げを抑制するとともに、高齢層の引下げを強めることにより、公民較差を解消し、給与水準の是正を図る。

この公民較差相当分の引下げと合わせ、(4)で述べる地域手当の支給割合の引上げに伴う給料月額の引下げにおいても、若年層及び若手管理職層の改善を図ることとする。

なお、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、所要の改定が必要である。

また、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）における 類の初任給は、国家 種の初任給と同額とする。 類及び 類の初任給は、民間事業所における初任給の動向や国における初任給の改定内容等を踏まえ、据え置くこととする。

(3) 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4.50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の改定内容を考慮し、月数の引上げは勤勉手当で行うことが適当である。

(4) 地域手当

地域手当については、昨年の勧告・報告において、国との制度的な均衡を図りつつ、都の実情に沿って見直すことが適当であると判断し、平成22年度までの間、段階的に引き上げることとした。

本年の改定に当たっては、このような基本的な考え方を踏まえつつ、国の改定内容に合わせて、給料月額の下げによる職員への影響等について年度間で平準化を図ることが適当と判断し、支給割合を13%から1.5ポイント引き上げ、14.5%とする。

2 実施時期等

上記1の改定は、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、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、平成20年3月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。

3 勧告実施の要請

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給与を適正な水準に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。

議会及び知事においては、このような給与勧告制度の意義を理解され、勧告のとおり実施されるよう望むものである。

給与構造・制度の改革

本委員会では、平成16年の勧告・報告の中で、給与構造・制度について職務・能力の違いが反映されにくくなっているという問題意識を示すとともに、その改革に取り組むことを表明した後、平成17年及び平成18年の勧告・報告において具体的な見直し内容を勧告した。給料表構造や昇給昇格制度等に関して、改革のための様々な取組が、着実に実施されてきている。

加えて、地域手当については、国との制度的な均衡を図りつつ、都の实情に沿って見直すこととし、段階的に支給割合の引上げを行っている。

現在、改革の取組を継続しているところであるが、平成16年の勧告・報告の中で示した見直しの目的のうち、十分に達成されていない課題もある。これらの課題については、現状やこれまでの取組に関する検証を重ねながら、今後とも見直しを図っていく必要がある。

1 基本的な課題

(1) 昇給カーブのフラット化

民間においては、年功重視から成果重視へと転換を図ってきた。また、国においては、平成18年度からの給与構造改革において、高齢層の俸給月額については7%程度引き下げた一方で、若年層については引下げを行わず、昇給カーブのフラット化を行った。さらに本年の勧告では、若年層に限定して若干の引上げを行ったところである。

都においても、これまで、若年層と高齢層の改定率に差を設けることにより、昇給カーブのフラット化を進めてきた。しかしながら、今後、地域手当の支給割合の段階的な引上げに伴い、若年層についても高齢層と同様に給料月額が引き下がることを想定すると、民間や国の若年層の給与水準と均衡を図ることは困難となる。

こうした状況を踏まえ、本委員会としては、本年の給与改定に際し、若年層について引下げを抑制することとした。

今後とも、若年層から中高齢層まで、その給与水準について、民間や国の状況を更に詳しく分析するとともに、職員の状況を踏まえ、昇給カーブのあり方を検討していく必要がある。あわせて、給与改定の

手法の検討も必要である。

(2) 職責を反映した級構成のあり方と管理職の給与

給料表の級構成については、職務の級を区分する意義が実態的に乏しくなった係員の級を統合し、また、職務の困難性や責任の度合いが増した部長の級について再編を行った結果、行政職給料表（一）については、平成17年度の10級制から現在では8級制へと簡素化が図られた。また、職責と職務の級の関係を複雑にしていた級格付制度を廃止した。

任命権者においては、少数精鋭の体制づくりや職員構成の変化を見据えた人材確保・育成に向け、人事制度に関する不断の見直しを続けている。本委員会としても、これを踏まえ、級構成の簡素化などそのあり方や各級の給与水準について、引き続き検討を深める。

また、職責を反映した給与の観点から、昇格時の号給決定方式や給料の特別調整額（管理職手当）について、改善の措置を講じてきた。すなわち、昇格時の号給決定方式については、職責の高まりを昇格時の給与に適切に反映させるため、従来の特昇給を付与する方式を改め、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とした。給料の特別調整額（管理職手当）については、職務の困難性や責任の度合いを端的に反映するよう、給料月額に一定の割合を乗じて算定する方式を改め、定額制とした。

しかしながら、管理職の給与に関しては、管理職層と非管理職層との職責が明確に異なるにも関わらず、その違いが給与に十分反映しきれていない面がある。

本委員会としては、これまでの取組の成果及び民間や国等の実態を検証しつつ、管理職の職責に見合った給与のあり方について、検討していく。あわせて、適切な是正方法についても検討を行う。

(3) 業績を反映した給与

昇給制度については、能力・業績をより一層適切に反映できるよう、普通昇給と特別昇給の二本立ての制度を一本化し、新たな昇給制度を

導入した。また、最高号給を超える昇給を廃止する一方で、年齢による一律の昇給停止措置を廃止し、高齢層においても勤務実績を給与に反映させることとした。

特別給（期末・勤勉手当）については、業績が反映される勤勉手当の占める割合が多くなるよう、支給月数の引上げの場合は勤勉手当を、引下げの場合は期末手当を改定してきた。

しかしながら、民間では、企業業績を賞与に反映させる傾向が年々強まっており、個人の賞与においても考課査定分の割合が高くなっている。また、特別給における勤勉手当比率は、国が約3割であるのに対し、都では約2割にとどまっている。こうした勤勉手当比率や成績率の状況等から見ると、都の特別給については、民間や国に比べ、業績の反映度が未だ小さい状況にある。

特別給については、勤勉手当比率の拡大、成績率の適用範囲や査定幅の拡大、加算制度の見直し等を進めることが必要である。また、勤勉手当比率の拡大に合わせ、期末手当のみ支給される職員の取扱いについても、検討していく必要がある。

2 個別の課題

給与構造・制度の基本的な課題は1に述べたとおりであるが、給与のあり方等の検討に早急に取り組まなければならない以下の課題がある。

なお、各給料表については、それぞれ特有の課題があり、適用される職員の業務の特殊性等を見据えた上で、今後、その研究を行っていく必要がある。

(1) 教員の給与

国においては、学校教育法改正による新たな職の設置と合わせ、人材確保法に基づく教員の優遇措置分の縮減を行いつつ、メリハリのあつる教員給与体系の構築を図るため、教員給与のあり方に関わる大幅な見直しが検討されている。具体的には、義務教育等教員特別手当の大幅な減額が検討されている。また、教職調整額については、教員の職務と勤務態様の特殊性に基づき、時間外手当相当分として支給されて

いるものであるが、本給扱いとなっている点や一律に支給されている点など、教職調整額の考え方そのものが抜本的に見直されようとしている。また、昨年実施された「教員勤務実態調査」の結果によると、教員の残業時間が、教職調整額の導入時に比べ、大幅に増加していることが明らかになっており、このことを踏まえ、教職調整額の増額も含めて検討されている。

一方、都教育委員会においては、これまで、教員の給与制度、任用制度及び職のあり方について検討が行われてきた。給与関係については、小学校・中学校教育職員給料表と高等学校等教育職員給料表の一本化の必要性等について報告されている。また、本年6月には「東京都立学校の管理運営に関する規則」の改正が行われ、「統括校長」及び「主任教諭」という新たな職の設置が可能となった。

今後の教育職員給料表については、教員給与に関する国の見直し内容や、小学校・中学校教育職員給料表と高等学校等教育職員給料表のあり方、新たな職の設置等、様々な要素を考慮に入れ、多角的かつ総合的に検討を行う必要がある。本委員会としては、こうした様々な要素に留意しつつ、都の行政職給料表（一）との対応を基本とする方向で、来年の勧告を目途に、検討を進めていく。

(2) 医師の給与

臨床研修制度の義務化等を契機に、地域医療を担う医師の不足や診療科の偏在が、全国的に深刻な問題となっている。都立病院においても、産科等を中心に、医師の人材確保が年々難しくなっている。こうした中、都では、臨床医師の育成と定着を図るため、都立病院等における新しい専門臨床医研修システムとなる「東京医師アカデミー」を、平成20年度から開講する予定である。

今後、都立病院の医師を確保するためには、この「東京医師アカデミー」において指導にあたる部長級・医長級の医師など、都立病院の中核を担う人材の給与面での改善策について、都として検討していく必要がある。

(3) 技能系職員の給与

地方公務員法に基づく情勢適応の原則は、一般職の職員に広く適用されるものであり、技能系職員に関しても、その給与等は、民間及び国・他団体の状況、その他の事情を十分に踏まえた適正なものでなければならない。

総務省が公表した調査結果によると、地方公務員の技能系職員の給与については、国家公務員や地域民間従業員に比べ高い傾向にあり、都職員についても同様の傾向が見られる。

また、都の技能系職員は、清掃事業の区移管等に伴い、大幅に職員数が減少するとともに、その職員構成も変化している。

このような状況の中、都としても、国や民間の給与との均衡を図る観点から、その水準を適切に把握しつつ、職務内容や職責等も踏まえ、技能系職員の任用給与制度について見直しを行う必要がある。