

職員の給与に関する報告（意見）

I 今回の勧告に当たっての基本的考え方

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。また、住民に対する説明責任を果たし、理解と納得を得るためにもその役割は重要である。

このため、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、公民較差の精確な算定を行い、その確実な解消を図り、適正な給与水準を確保するよう勧告を行ってきた。

本委員会は、こうした観点から職員及び民間従業員の給与等の実態、生計費その他職員の給与決定に関する諸事情について調査・研究を行った。

また、人事院は、本年の勧告において、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」（以下「給与制度のアップデート」という。）として、多様で有為な人材の確保等、現下の公務員人事管理をめぐる重点課題に取り組むため、具体的な措置内容を示した。

これまで、本委員会は、給与制度は国家公務員を踏まえながらも、都の実態に即したあるべき制度を追求してきた。また、給与水準は民間との均衡を基本とするとの考えに基づき、給与改定を行ってきた。本年の勧告に当たっても、これまでと同様の考えに基づき給与改定等を行うことが適当と考える。

Ⅱ 職員と民間従業員の給与比較

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145,280人（昨年144,860人）であり、その平均給与月額 は419,615円（同415,462円）、平均年齢は39.5歳（同39.5歳）である。

なお、「職員給与調査」の算出に当たっては、定年が段階的に引き上げられることに伴い、職員の給与に関する条例附則第10項及び学校職員の給与に関する条例付則第9項により給料月額が決定される職員を除いて算出している（以下、本年の「職員給与調査」に係る集計全てにおいて同じ。）。

給料表別人員、平均給与月額、平均年齢

給料表	区 分		適用人員及び構成比	平均給与月額	平 均 年 齢
	人	%			
全 給 料 表	145,280	100.0	円	419,615	歳
行政職給料表（一）	23,262	16.0		404,328	41.0
行政職給料表（二）	1,056	0.7		365,530	48.0
公安職給料表	60,226	41.5		413,565	39.1
医療職給料表（一）	148	0.1		772,374	46.9
医療職給料表（二）	1,096	0.8		360,176	38.5
医療職給料表（三）	756	0.5		395,072	45.8
教育職給料表	58,666	40.4		432,729	39.0
指定職給料表	70	0.0		978,961	57.0

（注） 構成比は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても100%にはならない場合がある。

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22,656人（昨年22,584人）であり、その平均給与月額は408,830円（同406,313円）、平均年齢は41.5歳（同41.6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	住居手当	その他	合 計	平均年齢
324,823円	8,617円	4,986円	66,924円	1,857円	1,623円	408,830円	41.5歳

(注) 1 給料には、給料の調整額及び切替えに伴う差額が含まれる。

2 その他は、単身赴任手当（基礎額）、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11,178事業所の調査母集団から、1,241事業所を無作為に抽出して実施した。

調査は実地を基本として行っており、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、給与改定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770事業所、調査実人員は54,633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
農 業 , 林 業 、 漁 業	0	0
鉱 業 , 採 石 業 , 砂 利 採 取 業 、 建 設 業	90	70
製 造 業	249	167
電 気 ・ ガ ス ・ 熱 供 給 ・ 水 道 業 、 情 報 通 信 業 、 運 輸 業 , 郵 便 業	316	187
卸 売 業 , 小 売 業	193	115
金 融 業 , 保 険 業 、 不 動 産 業 , 物 品 賃 貸 業	126	72
教 育 , 学 習 支 援 業 、 医 療 , 福 祉 、 サ ー ビ ス 業	267	159
計	1,241	770

(注) 産業は、日本標準産業分類の大分類項目である。ただし、「サービス業」については、同大分類項目の「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」及び「サービス業（他に分類されないもの）」（宗教及び外国公務に分類されるものを除く。）である。

(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16表及び第17表のとおりである。

イ 初任給改定等の状況

企業全体として見た場合に新規学卒者の採用があった事業所の割合は、大学卒では71.6%（昨年69.6%）、高校卒では25.5%（同23.8%）となっている。そのうち、採用があった事業所について、初任給の改定状況を見ると、初任給を増額した事業所の割合は、大学卒では63.7%（同55.9%）、高校卒では69.9%（同63.8%）といずれも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	71.6 %	(63.7 %)	(35.7 %)	(0.6 %)	28.4 %
高 校 卒	25.5 %	(69.9 %)	(28.5 %)	(1.6 %)	74.5 %

- (注) 1 事務員と技術者のみを対象としたものである。
 2 採用の有無は、企業全体として見た場合の採用状況について集計したものである。
 3 「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

ベースアップを実施した事業所の割合は、一般の従業員（係員）では50.1%（昨年46.6%）、管理職（課長級）では45.9%（同41.0%）といずれも昨年より増加している。ベース改定の慣行がない事業所の割合は、一般の従業員（係員）では47.6%（同48.1%）、管理職（課長級）では51.7%（同53.8%）となっている。

民間における給与改定の状況

役職段階 \ 項 目	ベースアップ 実 施	ベースアップ 中 止	ベースダウン	ベ ー ス 改 定 の 慣 行 な し
係 員	50.1 %	1.6 %	0.7 %	47.6 %
課 長 級	45.9 %	1.9 %	0.5 %	51.7 %

また、定期昇給を実施した事業所の割合は、一般の従業員（係員）では83.5%（昨年81.8%）、管理職（課長級）では76.4%（同74.6%）といずれも昨年より増加している。

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 実 施	定 期 昇 給 中 止	定 期 昇 給 制 度 な し
係 員	84.0 %	83.5 %	0.5 %	16.0 %
課 長 級	76.9 %	76.4 %	0.5 %	23.1 %

(注) ベース改定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。

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、民間準拠を基本とした考え方の下、「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。

給与は、一般的に、職種のほか、役職や年齢等が異なることにより、その水準も異なる傾向にあることから、職員と民間従業員の給与比較は、公民給与それぞれの単純な平均値によるのではなく、以下のとおりラスパイレス方式により行っている。

比較の対象職種を、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た上で、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4月分の給与を対比させ、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している。

その結果、本年4月における職員の平均給与月額が408,830円、民間従業員の平均月額が419,425円となった。

したがって、本年の公民較差は、民間従業員の給与が職員の給与を上回り、その額は10,595円、率にすると2.59%となった。

公民給与の比較

民 間 従 業 員	職 員	公 民 較 差
419,425 円	408,830 円	10,595 円(2.59%)

(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

「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年間に於いて、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４.８５月分であり、職員の特別給（期末・勤勉手当）の年間支給月数４.６５月分を０.２０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	417,534 円	424,588 円
特別給の支給額	960,781 円	1,081,058 円
特別給の支給割合	2.30 月分	2.55 月分
特別給年間計	4.85 月分	

（注） 下半期とは令和５年８月から令和６年１月まで、上半期とは令和６年２月から７月までの期間をいう。

Ⅲ 生計費・賃金雇用情勢・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1.8％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7.5％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	143,240円	180,820円	223,240円	265,670円	308,130円

（参考資料第19表 参照）

2 民間賃金指標・雇用情勢

「毎月勤労統計調査」（東京都総務局）によると、本年４月の東京都における所定内給与は、昨年４月に比べ1.2％増加となった。

東京都における本年４月の有効求人倍率（東京労働局「職業安定業務統計」）は1.73倍（季節調整値）であり、昨年４月より0.05ポイント低下した。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（東京都総務局「東京の労働力」）は3.0％（原数値）であり、昨年同期に比べ0.4ポイント上昇した。

（参考資料第20表 参照）

3 国家公務員の給与等

人事院は、8月8日に国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律、国家公務員の寒冷地手当に関する法律等に基づき、公務員人事管理に関する報告、職員の給与に関する報告、勧告及び国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を行った。それらの概要は、次のとおりである。

【民間給与との較差】

民 間 給 与	国家公務員給与	較 差
416,561 円	405,378 円	11,183 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42.1歳)の平均給与月額である。

【給与改定】

俸 給 表	行政職俸給表(一)： 平均 3.0%引上げ 総合職試験(大卒程度)の初任給を 29,300 円、一般職試験(大卒程度)の初任給を 23,800 円、一般職試験(高卒者)の初任給を 21,400 円引上げ 若年層に特に重点を置きつつ、全ての職員を対象に引上げ改定 その他の俸給表： 行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定 指定職俸給表は行政職俸給表(一)10 級の平均改定率と同程度の引上げ改定
期 末 ・ 勤 勉 手 当	年間支給月数 4.50 月→4.60 月 (引上げ分(0.10 月)は期末手当及び勤勉手当に均等配分)
初 任 給 調 整 手 当	医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し改定 415,600 円→416,600 円
寒 冷 地 手 当	月額を 11.3%引上げ 新たな気象データに基づき、支給地域を改定

【給与制度のアップデート】

現下の人事管理上の重点課題に対応し、俸給及び地域手当・通勤手当・ボーナス等の諸手当にわたり包括的に給与制度を整備

○俸給

- ・初任給・若年層の水準を大幅引上げ
- ・係長以上はより職責重視の体系とし、特に本府省課室長級は役割に見合う処遇に抜本的に見直し

○地域手当

- ・都道府県単位（中核的な市は個別指定）とし、級地を5段階に削減の上で最新民間賃金を反映（激変緩和を措置）
- ・異動保障を3年間に延長

○通勤手当等

- ・支給限度額を月15万円に引上げ、この範囲内で特急料金も全額支給
- ・新幹線通勤等の要件緩和

○扶養手当

- ・配偶者に係る手当を廃止、子に係る手当を増額

○ボーナス

- ・成績優秀者への勤勉手当の支給上限を引上げ（標準者の約3倍まで可能に）
- ・任期付専門人材のボーナス拡充

○その他手当

- ・管理職員の平日深夜勤務に対する手当の対象時間帯拡大
- ・再任用職員の手当拡大（住居手当、特地勤務手当、寒冷地手当等）

【公務員人事管理に関する報告】

国家の屋台骨を支える優秀な人材の確保が最優先課題

多様な人材が集まり、一人一人が高い志を持って職務を遂行できる魅力ある公務へ

○多様で有為な人材の確保

○職員の成長支援と組織パフォーマンス向上

○Well-beingの実現に向けた環境整備

【国家公務員の育児休業法の改正（意見の申出）】

○民間労働法制の内容も踏まえ、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置を拡充

Ⅳ 給与改定等

給与勧告制度は、公民較差を解消して職員と民間従業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。

この給与勧告制度の趣旨を踏まえ、本年は、Ⅱの3で述べた職員と民間従業員の給与の比較結果に加え、生計費などを総合的に勘案した結果、給料表の引上げ改定を行うことで公民較差の解消を図ることが適当であると判断した。

また、特別給についても、民間事業所における支給割合を考慮して、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。

本年の公民較差に基づく給与改定等の内容は、以下のとおりである。

1 公民較差に基づく改定

(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、民間従業員の給与が職員の給与を10,595円（2.59%）上回っていることから、給料表の引上げ改定を行う。

具体的には、人材確保の観点から1級の初任層に重点を置きつつ、一般職、監督職及び管理職において職務の級の職責差を給与へ一層反映させる観点から、各級においてメリハリをつけた上で、全級全号給の引上げ改定を行う。

行政職給料表（一）以外の給料表については、行政職給料表（一）の改定内容を基本として、それぞれの任用実態等を踏まえ改定を行う。

指定職給料表については、これまで国家公務員との均衡を考慮し改定を行ってきたことから、国の指定職俸給表に準じて引上げ改定を行い、定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額、各級の改定状況を踏まえ引上げ改定を行う。

なお、給料表の改定に併せ、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等についても、所要の改定が必要である。

(2) 初任給

本年人事院は、民間における初任給の動向や、公務において人材確保が喫緊の課題であること等を踏まえ、採用市場における給与面での競争力向上を実現するため「給与制度のアップデート」に係る措置を前倒しで講じることにより、初任給を始めとする若年層の給与水準の大幅な引上げを行った。

このような国家公務員における初任給の改定状況や民間における初任給の状況を踏まえ、都においても、行政職給料表（一）におけるⅠ類B、Ⅱ類及びⅢ類の初任給について、有為な人材を確保する観点から、それぞれ大幅な引上げを行う。

具体的には、Ⅰ類B及びⅡ類の初任給を29,300円、Ⅲ類の初任給を27,900円、それぞれ引き上げる。

(3) 特別給

民間事業所における支給割合が職員の年間支給月数を上回っていることを踏まえ、期末・勤勉手当の支給月数を0.20月分引き上げて4.85月分とする。指定職給料表適用職員については0.15月分引き上げて3.65月分とし、定年前再任用短時間勤務職員については2.55月分、指定職給料表の適用を受ける定年前再任用短時間勤務職員については1.95月分となるよう、それぞれ0.10月分引き上げる。

支給月数の引上げは、民間従業員の特別給における考課査定分の割合等を考慮し、期末手当と勤勉手当で均等に配分することが適当である。

ただし、指定職給料表の適用を受ける職員については期末手当を0.05月分引上げ、勤勉手当を0.10月分引き上げる。

また、勤勉手当が支給されない特定任期付職員については、期末手当の支給月数を0.15月分引き上げて3.65月分とする。

(4) 初任給調整手当

本年人事院は、国の医療施設に勤務する医師の処遇を確保する観点から、初任給調整手当の限度額を引き上げる勧告を行った。

現在、都においては医師等の人材確保が困難な状況である。

よって、医師等の処遇を確保する観点から初任給調整手当の支給限度額を引き上げることが適当である。

(5) 実施時期

上記(1)、(2)及び(4)の改定は、職員の給与水準を引き上げる内容の改定であり、本年4月時点の比較に基づいて、公務員給与と民間給与を均衡させるためのものであることから、令和6年4月1日に遡及して実施することが適当である。また、(3)の改定は、本年12月期の期末・勤勉手当から実施することが適当である。

2 諸手当等の制度改正

(1) 地域手当

本年人事院は、地域手当について、級地区分を設定する地域を現在の市町村単位から都道府県単位を基本とするよう見直すとともに、級地区分の段階数を7区分から5区分に再編する等の勧告を行った。

人事院の勧告内容では、特別区の級地区分及び支給割合は引き続き1級地（20%）とする一方、特別区を除いた東京都の級地区分及び支給割合は2級地（16%）となっている。

都においては、これまで区部・多摩地域は地域の連続性・一体性等に着目し同率の支給割合に設定しており、その状況に変化はないことから引き続き一律20%とすることが適当である。

その他の地域については、国との均衡や都における改定の経緯を踏まえ、地域の区分に応じて支給される関連手当も考慮し、所要の調整を行うことが適当である。

(2) 扶養手当

本年人事院は、社会と公務の変化を踏まえ、配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に要する経費の実情や、我が国全体として少子化対策が推進されていることを踏まえ、配偶者に係る扶養手当を廃止することにより生ずる原資を用いて、子に係る手当額を13,000円に引き上げる

勧告を行った。

これまで、本委員会は、扶養手当の改正に当たり、手当額については民間事業所における家族手当の支給状況を考慮しつつ、制度については国との均衡を図ってきた。

都内民間事業所における配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等について見ると、本年の「民間給与調査」では、配偶者に手当を支給している事業所の割合が前回見直しの勧告を行った平成28年よりも減少している。公務においても、本年の「職員給与調査」の結果を見ると、前回見直しの勧告を行った平成28年と比較して配偶者に係る扶養手当を受給する職員の割合は減少している。また、我が国において人口減少への対応は一刻の猶予もない状況である。

これらの状況を総合的に勘案すると、配偶者（パートナーシップ関係の相手方を含む。以下同じ。）に係る扶養手当を廃止し、子に係る手当額を13,000円に引き上げることが適当である。

なお、配偶者に係る手当の廃止は、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から、配偶者に係る手当額が相対的に低額である行政職給料表（一）4級相当の職員を除き、2年をかけて実施し、子に係る手当額の引上げも同様に2年をかけて行うこととする。

(3) 通勤手当及び単身赴任手当

本年人事院は、新幹線等の利用を含めた長距離の通勤をする職員の経済的負担を軽減するため、通勤手当の支給限度額を新幹線等の特別料金等の額を含めて1か月当たり150,000円に引上げ、この支給限度額の範囲内で新幹線等を利用する場合の特別料金等の額についても全額を支給するよう勧告を行った。また、人材確保や人事配置の円滑化を図る観点から、採用時から新幹線等に係る通勤手当及び単身赴任手当の支給を可能とすることや、新幹線等の利用により通勤時間が片道当たり30分以上短縮されることを求める要件の廃止、育児・介護等の事情により転居した職員にも新幹線等に係る通勤手当の支給を可能とすることについて勧告を行った。

都においては、通勤手当の支給限度額や特急料金等に係る通勤手当及び単身赴任手当の支給要件は国と同様の制度となっている。

全国転勤がある国家公務員に対し異動が原則的には都内である都職員においては、通勤事情等が必ずしも同じ状況にはないが、都においても人材確保が喫緊の課題である点や働きやすい職場環境の整備が求められている点は、国と同じ状況である。

これらの状況を踏まえ、通勤手当の支給上限や、新幹線鉄道等の利用に係る支給要件及び単身赴任手当の支給要件についても国と同様の改正を行うことが適当である。

(4) 管理職員特別勤務手当

本年人事院は、災害への対処など他律的な事由により、深夜に及ぶ勤務を相当程度行う実態があることから、勤務実態に応じた適切な処遇を確保するため、本手当の支給対象時間帯を午後10時から翌日の午前5時に拡大し、支給対象職員についても拡大する勧告を行った。

都はこれまで、本手当に係る支給要件については、国との均衡を図ってきており、国の改正に併せて同様の措置を講じていくことが適当である。

(5) 特定任期付職員の勤勉手当

本年人事院は、高度の専門的な知識経験又は優れた識見を有し任期を定めて採用される特定任期付職員の確保に当たり、競争力のある年収水準が必要であるため、特定任期付職員の特別給の拡充として、特定任期付職員業績手当を廃止し、勤勉手当の支給が可能となるよう勧告を行った。

都においても、特定任期付職員については特別給として、期末手当を支給しており、特に顕著な業績がある場合に限り、年に1回特定任期付職員業績手当が支給できる制度となっている。

本委員会は、特定任期付任用制度の導入時において、特定任期付職員の手当については、都の実情を踏まえつつ、国の同種職員に係る定めを考慮して定めると意見の申出を行っている。

よって、都においても特定任期付職員業績手当を廃止し、勤勉手当を支給することが適当である。

なお、特定任期付職員の期末手当及び勤勉手当の支給割合については、その在職実態を踏まえ、都における常勤の管理職の支給割合を考慮して設定する。

具体的には、期末手当を1.6月、条例に定める勤勉手当の支給月数を2.25月とすることが適当である。

(6) 在宅勤務等手当

昨年、人事院は新型コロナウイルス感染症の拡大を契機として、官民間問わず広がってきている在宅勤務等の働き方については、給与制度もこうした社会及び公務の変化に対応していく必要があるとして在宅勤務等手当の新設について勧告を行った。

本委員会においても、在宅勤務等手当の支給について国との制度均衡を考慮しつつ、都におけるテレワークの実情や国の法改正の動向を踏まえた検討が必要であり、通勤手当の取扱いも含めて対応を検討すべきであると意見を述べている。

昨年の勧告後、同年11月に地方自治法が改正されたことにより、地方公務員においても今年度より本手当の支給が可能となっている。

また、国家公務員においても令和5年度中に関係法令等が整備され、今年度より、在宅勤務等手当が新設されている。

在宅勤務等手当は在宅勤務等を中心とした働き方をより一層推進していき、在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の費用負担を軽減するための手当である。

都においても、在宅勤務を中心とした多様な働き方をより一層推進していき、職員一人ひとりが多様な働き方を選択できる職場環境を整備していくことが求められる中、在宅勤務等手当を新設し、本手当の額及び支給要件については、国に準じることが適当である。

なお、任命権者においては、本手当の支給に当たっては、通勤手当の取扱いについても対応を検討すべきである。

(7) 医師の給与

Ⅳ 1 (4) で述べたとおり、現在都における医師の人材確保が困難な状況であり、特に保健所等に勤務する公衆衛生医師については、その充足率が急激に低下してきている。

一方、地域住民の健康を支える中核的な役割を担う公衆衛生医師については、新型コロナウイルスを契機とした新興感染症の発生への備えから、今後保健所機能を強化する必要がある、その職責は高まってきている。

さらに、本年、民間の医師においては、診療報酬の改定に伴う賃上げに向けた動きがあり、このような民間の医師と競合関係にある臨床を主とする医師の人材確保については今後一層困難な状況になることが想定される。

このような状況を踏まえ、任命権者においては、都民の健康を支えると共に将来にわたり安定的な医療サービスを提供していくために、確実な医師の人材確保の必要があることから、その処遇を検討する必要がある。あわせて、本委員会においても医師の処遇について、引き続き研究・検討を行っていく。

(8) 実施時期

上記 2 の改定は、令和 7 年 4 月 1 日から実施することが適当である。

3 今後の課題

本委員会は、これまで、職責・能力・業績の給与への反映を基本として、職務の級の統合等による各職級の職責差の明確化など都独自の問題意識に基づいた様々な取組を進めてきており、今後とも、任命権者における運用の実態を把握しながら、給与制度全般について不断の検証を重ね、必要な検討を行っていく。以下、給与制度における主な課題とその方向性について述べる。

(1) 職務給の更なる進展

本年、給料表の改定に当たっては、初任層に重点を置きながらも、職務の級の職責差を給与へ一層反映させる観点からメリハリのある給

与改定を行った。引き続き、職責の給与への反映を徹底するため、あるべき給与制度について研究・検討を行っていく。

また、本年人事院においては、「給与制度のアップデート」の措置として、本府省課室長級の職員の俸給水準や号俸構成を抜本的に見直し、職務や職責をより重視した俸給体系等への整備を行った。

このような国における措置内容を踏まえ、都における管理職に係る職務やその職責等を改めて検証し、これに見合った給与水準、給与制度について、研究・検討を進めていく。

(2) 能力・業績を反映した給与制度の更なる進展

本委員会は、これまで、職員の能力・業績の給与への反映を基本とし、成績率や昇給制度について言及を行ってきた。

前述のとおり、来年度より特定任期付職員にも勤勉手当を支給する意見を述べており、適切に運用がなされるように求める。

また、昇給制度については、昨年度の管理職員に続き、今年度より一般職員においても、勤務の成績に基づく下位区分の見直しを実施しており、さらに、本格的な定年の引上げが始まっていることから、定年引上げの影響も含めたその運用実態の分析を行うとともに、国における状況も注視しつつ、能力・業績が反映された給与制度となるよう、研究・検討を進めていく必要がある。

(3) 新たな給与制度の在り方についての検討

定年の段階的な引上げに合わせて、60歳を超える職員の給与水準は、当分の間の措置として7割に設定されているが、定年引上げが完成した後は、60歳前後での給与水準が連続的になるように給与制度を設計する必要がある。

本委員会としては、人事院が進める65歳定年を見据えた給与水準の在り方や給与カーブの在り方に係る検討状況を注視するとともに、都における定年引上げ等に伴う任用実態の変化や民間における高齢層の給与の状況などについて継続的に把握し、新たな給与制度の在り方に関する研究・検討を進めていく。

V 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について適正な水準を確保するためのものであり、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。

本年は、民間事業所の賃上げ状況等を反映し、給料表及び特別給とも引き上げる内容となっており、民間従業員の給与水準を適切に職員の給与に反映する観点から、早期の較差解消が求められる。

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