

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

（勧告制度の意義及び役割）

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、その代替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、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として、公民較差を精確に算定し、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。

本年も、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。

（本年の給与制度改正）

人事院は、本年の勧告において、人材獲得競争が激しくなる中、実力本位で活躍できる公務の実現のため、職務・職責をより重視した給与体系の構築に向け、見直しに取り組むとしている。

本委員会は、これまで、国の見直しの動向を踏まえつつ、都の実態に即したあるべき給与制度・水準の実現に向けて取り組んできており、本年はさらに、大きく以下の2点をポイントに給与制度の見直しを行った。

多様で有為な人材の確保が喫緊の課題であることを踏まえ、人材獲得の競争力向上の観点から、初任給及び住居手当を改善し、初任層における給与の魅力を高める。また、職務・職責の給与への反映を更に進めるため、組織のリーダーとして都庁を支える管理職の給与制度・水準について、職務の困難度・職責に見合ったものへとアップデートを行い、仕事に対するモチベーションや昇任インセンティブの向上を図る。

本委員会は、今後とも、都政や都の職員を取り巻く状況の変化に適切に対応し、不斷に制度の見直しを進めていく。

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146,082人（昨年145,280人）であり、その平均給与月額は433,563円（同419,615円）、平均年齢は39.3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、「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	146,082	100.0	433,563	39.3	
行政職給料表（一）	23,705	16.2	413,408	40.6	
行政職給料表（二）	1,007	0.7	371,890	47.4	
公 安 職 給 料 表	59,305	40.6	427,160	39.2	
医 療 職 給 料 表（一）	144	0.1	841,331	45.7	
医 療 職 給 料 表（二）	1,146	0.8	370,997	38.2	
医 療 職 給 料 表（三）	743	0.5	402,718	45.4	
教 育 職 給 料 表	59,964	41.0	448,863	38.7	
指 定 職 給 料 表	68	0.0	996,812	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（新規学卒採用職員を除く。）は22,879人（昨年22,656人）であり、その平均給与月額は418,577円（同408,830円）、平均年齢は41.3歳（同41.5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
332,352円	8,529円	5,673円	68,573円	1,846円	1,604円	418,577円	41.3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）、特地勤務手当等である。

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11,494事業所の調査母集団から、1,292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795事業所、調査実人員は63,994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	事業所
農業、林業、漁業	1	1	1
鉱業、採石業、砂利採取業、建設業	99	59	59
製造業	251	178	178
電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業	339	199	199
卸売業、小売業	205	129	129
金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業	86	45	45
教育、学習支援業、医療、福祉、サービス業	311	184	184
計	1,292	795	795

(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。

なお、後記3のとおり、公民給与の比較方法の見直しを行うことから、令和7年の職員給与と民間給与との比較に用いる民間の調査結果は、企業規模100人以上の事業所におけるものとする。

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83.0%、高校卒では31.9%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72.8%、高校卒では86.6%となっている。

民間における初任給改定等の状況

項目 学歴	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	83.0%	(72.8%)	(27.2%)	(0.0%)	17.0%
高校卒	31.9%	(86.6%)	(13.4%)	(0.0%)	68.1%

- (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。
 4 企業規模100人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所を対象として集計したものである。

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60.9%、管理職（課長級）では55.3%となっている。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36.6%、管理職（課長級）では41.5%となっている。

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	ベース改定の慣行なし
係員	60.9%	1.9%	0.6%	36.6%
課長級	55.3%	3.2%	0.0%	41.5%

- (注) 企業規模100人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所を対象として集計したものである。

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86.7%、管理職（課長級）では78.3%となっている。

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	定期昇給なし
係員	87.0 %	86.7 %	0.3 %	13.0 %
課長級	79.1 %	78.3 %	0.7 %	20.9 %

- (注) 1 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。
2 「定期昇給実施」と「定期昇給中止」については、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が「定期昇給制度あり」とは一致しない。
3 企業規模100人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所を対象として集計したものである。

3 職員と民間従業員の給与の比較方法の見直し

本年、人事院は、官民給与の比較対象企業規模について、広く民間企業の状況を反映させる観点とともに、行政課題の複雑化・多様化や厳しい人材獲得競争を踏まえ、公務の職務・職責を重視し、より規模の大きな企業と比較する必要があるとして、50人以上から100人以上へと見直しを行った。

これに伴い、本委員会において、都における比較対象企業規模について検討を行った結果、都内は全国と比較し規模の大きい企業の割合が高く、見直し後も広く民間給与の実態を反映させることができ、都政課題の多様化・複雑化により職員の職責が高まっている状況や、人材獲得競争における競争力向上の観点から、公民給与の比較における対象企業規模について、50人以上から100人以上に見直すことが適当であると判断した。

また、例月給における比較対象企業規模との整合性を考慮し、特別給における公民比較についても、比較対象を企業規模100人以上に見直す。

4 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、職員の人員数のウエ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は418,577円、民間従業員の平均月額は432,157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13,580円、率にすると3.24%となった。

公民給与の比較

民間従業員	職員	公民較差
432,157円	418,577円	13,580円(3.24%)

(注) 1 率については、小数点以下第3位を四捨五入している。

2 比較対象企業規模を100人以上とする見直しを行わなかった場合の公民較差は、12,766円(3.05%)である。

(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4.90月分であり、職員の特別給（期末・勤勉手当）の年間支給月数4.85月分を0.05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	427,141 円	441,031 円
特別給の支給額	984,556 円	1,144,720 円
特別給の支給割合	2.30 月分	2.60 月分
特別給年間計	4.90 月分	

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

2 企業規模100人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所を対象として集計したものである。

3 比較対象企業規模を100人以上とする見直しを行わなかった場合の特別給の支給割合（年間計）は、4.86月分である。

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3.4%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4.8%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。

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	135,760円	181,480円	211,040円	240,580円	270,120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3.2%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1.79倍（季節調整値）であり、昨年4月より0.04ポイント上昇した。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2.7%（原数值）であり、昨年同期に比べ0.3ポイント低下した。

（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7日に国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律等に基づき、公務員人事管理に関する報告並びに職員の給与に関する報告及び勧告を行った。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
429,494円	414,480円	15,014円(3.62%)

- (注) 1 率については、小数点以下第3位を四捨五入している。
2 国家公務員給与は行政職俸給表(一)適用職員(平均年齢41.9歳)の平均給与月額である。
3 比較対象企業規模を100人以上とする見直しのみを行った場合の較差は、11,891円(2.87%)である。
4 比較対象企業規模を100人以上とする見直し及び本府省職員と民間企業従業員の対応関係を東京都特別区の企業規模1,000人以上の本店事業所の従業員と対応させる見直しをいずれも行わなかった場合の較差は、10,361円(2.50%)である。

【官民給与の比較方法の見直し】

- 官民給与の比較対象を企業規模100人以上とする
○較差算出に当たり、本府省職員は、業務執行面での類似性や立地条件、業務の特殊性や困難性を考慮し、東京23区本店の企業規模1,000人以上と対応させる

【給与改定】

俸給表	行政職俸給表(一)： 平均3.3%引上げ 総合職(大卒)の初任給を12,000円、一般職(大卒)の初任給を12,000円、一般職(高卒)の初任給を12,300円引上げ 若年層に重点を置きつつ、その他の職員も昨年を大幅に上回る引上げ改定 その他の俸給表： 行政職俸給表(一)との均衡を基本に引上げ改定 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 4.60月→4.65月 (引上げ分(0.05月)は期末手当及び勤勉手当に均等配分)
本府省業務調整手当	幹部・管理職員を新たに支給対象に加え、51,800円を支給 課長補佐級の手当額を10,000円、係長級以下の手当額を2,000円引上げ
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 416,600円→417,600円
特地勤務手当等	特地官署等に勤務する職員に支給される特地勤務手当等と他の手当との減額調整を廃止 特地官署等への採用に伴い転居を行った職員を手当の支給対象に追加

【職務・職責をより重視した新たな給与体系に移行するため先行して行う見直し】

- 官民給与の比較方法の見直し（前掲）
- 本府省業務調整手当の見直し（前掲）
- 特地勤務手当等の見直し（前掲）
- 昇格前の級に一定期間在級することを求める制度（在級期間表）の廃止

【その他の主な給与制度の見直し】

- 通勤手当
 - ・自動車等使用者について、65km 以上から 100km までの区分（5km 刻み）を新設（上限 66,400 円）
 - ・現行の 60km 以上までの距離区分についても、民間の支給状況等を踏まえ、200 円から 7,100 円までの幅で引上げ
 - ・1か月当たり 5,000 円を上限とする駐車場等の利用に対する通勤手当を新設
- 職員の月例給与水準を適切に確保するための措置
 - ・人材獲得競争が激しくなる中、最低賃金の上昇が続いている状況を踏まえ、月例給与水準が地域別最低賃金に相当する額を下回る場合に、その差額を補填するための手当を措置
- 宿日直手当
 - ・宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、所要の改定（普通・特別宿日直：+300 円、医師当直：+1,500 円）
- 地域手当
 - ・給与制度のアップデート（令和 7 年 4 月～）で段階的に見直しを行うこととしている支給割合について、令和 8 年度の支給割合を設定
- 期末・勤勉手当における在職期間等の取扱い
 - ・官民間の人事交流を活性化させるため、官民人事交流法に基づく交流採用職員が民間企業で勤務した期間を在職期間等に通算
 - ・研究休職の活用を促進するため、法人の種類にかかわらず、職務に密接に関連し、公務に特に資する研究に従事した期間を在職期間等に通算

【公務員人事管理に関する報告】

- 高い使命感とやりがいを持って働く魅力あふれる公務へ
- 採用年次にとらわれない実力本位で挑戦できる公務へ
- 働きやすさと成長が両立し、自分らしく挑戦できる公務へ
- 未来を創る高い志を持つすべての人が挑戦できる公務へ～採用プロセスのアップデート～

IV 紙与改定等

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4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) 紙料表

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13,580円（3.24%）上回っていることから、給料表について、職級によりメリハリをつけた上で、全級全号給の引上げ改定を行う。

具体的には、多様で有為な人材の確保といった観点から、厳しさを増す人材獲得競争の中で競争力を高めるため、初任給を大幅に引き上げるとともに、若年層の給与水準を重点的に引き上げる。

管理職については、職務に対する困難性や責任の重さをより一層給与に反映させることで、仕事へのモチベーションや昇任に対する意欲を高めるため、全体の平均改定率を上回る重点的な引上げを行う。加えて、監督職についても、同様に職責に応じた待遇の強化を図る。

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は、行政職給料表（一）の

改定状況を踏まえ改定を行う。

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

採用競争力を高め、多様で有為な人材を確保することは喫緊の課題であることから、国家公務員における初任給の改定状況等も踏まえ、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、それぞれ引上げを行う。

具体的には、Ⅰ類Bの初任給を16,500円引き上げ、国の総合職試験（大卒程度）の金額と同額とし、Ⅱ類の初任給を14,100円、Ⅲ類の初任給を12,300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0.05月分引き上げて4.90月分とする。指定職給料表適用職員（定年前再任用短時間勤務職員を除く。）については3.70月分とし、特定任期付職員については3.90月分とし、定年前再任用短時間勤務職員については2.60月分となるよう、それぞれ0.05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や国家公務員における改定方法等を考慮し、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。

また、勤勉手当が支給されない第一号任期付研究員及び第二号任期付研究員については、期末手当の支給月数を0.05月分引き上げて3.70月分とする。

(4) 初任給調整手当

昨年、本委員会は、医師における初任給調整手当の支給限度額を引き上げる勧告を行い、任命権者においては、本年4月、公衆衛生医師等の初任給調整手当の適用区分の引上げ等を実施し、一定の処遇改

善が図られた。

しかしながら、都においては、医師の人材確保が困難な状況が続いているおり、そ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7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。

V 給与制度の改正

1 管理職の給与のアップデート

(1) 管理職の職務の困難度や職責の高まり

都政課題が多様で複雑なものになっていることに伴い、管理職の企画・調整等業務の高度化・困難化が進んでいるほか、働き方の多様化により、組織のマネジメントの複雑さが増している。

こうした管理職の職務の困難度・職責の高まりに対応するため、本年の給料表改定に当たっては、前述のとおり、全体の平均改定率を上回る重点的な引上げを行うとともに、以下のとおり、管理職給与のアップデートとして、給料表及び給料の特別調整額（管理職手当）の見直しを実施することが適当である。

(2) 課長級の給料表の見直し

課長の職に適用する級については、これまでの給料表改定において、職務・職責に見合う水準となるよう改善を図ってきたが、依然として下位級との給与水準の重なりが大きく、課長昇任後、恒常に超過勤務を行っていた職員が、職責が高まるにもかかわらず給与水準が下がるケースが生じるなどの課題があった。

課長昇任時の職務・職責に見合った給与上昇を確保するため、課長級の水準の下限である初号の給料月額について引き上げる。具体的には、行政職給料表（一）において、課長級への昇任状況や、課長級における在級実態を考慮し、現行の初号から一定の号給までをカットする。課長代理級との給与水準の重なりが大幅に解消することにより、若手職員が早期に課長級に昇任した場合に、現在よりも大きく給与が上昇する仕組みとする。

これにより、管理職への早期昇任のインセンティブを高め、チャレンジ意欲を喚起していくことが重要である。

他給料表においても、行政職給料表（一）と同様の見直しを行う。

(3) 給料の特別調整額（管理職手当）の見直し

給料の特別調整額（管理職手当）については、平成19年度にそれまでの定率制から定額制に移行し、平成25年度には部長級の給料月額の定額化及び課長の級の見直しに伴い、区分及び支給額の改正が行われたが、それ以降は、基本的な支給額の改正は行われていない。

管理職の職務の困難化や高度化を踏まえ、この間の職務・職責に基づく給料月額の引上げについて、給料の特別調整額（管理職手当）にも適切に反映する見直しを行うことが適当である。

見直しに当たっては、条例に定める上限額の範囲内において、給料の特別調整額（管理職手当）の各区分における職責差を反映させた支給額に改定する必要がある。

2 人材確保に資する処遇の改善

(1) 住居手当の見直し

住居手当については、平成24年に勧告を行い、自宅に居住する職員に対する手当を廃止した上で、支給対象を、多様で有為な人材の確保という観点から、借家・借間に居住する若年層（35歳未満）に見直した。支給額については、それまでの支給水準や、民間における手当の支給状況、若年層の給与水準等を総合的に勘案して、15,000円とした。

人材確保の困難さが増す中で、都の住居手当支給額が国や他団体と比較して低い現状にあるとともに、民間企業の中には、住居関連手当を採用方策の一つとして重視する動きが見られる。これらの状況を踏まえると、採用における競争力向上の観点から、現在の住居手当の枠組みを基本としつつ、新規学卒者を主な対象として、住居手当を引き上げることが適当である。

このため、新規学卒者のボリュームゾーンである27歳までの職員については、国や他団体、民間における支給状況を踏まえ、支給額を30,000円とする。なお、上位職への昇任や昇給により給与上昇が見込まれる、当該年齢を超える対象者については現行どおりとする。

(2) 初任給決定における経験加算の見直し

都は、多様な職務経歴や専門性を持つ人材の採用を積極的に進めており、社会人経験者等のキャリアを適切に評価し、給料に反映させることは、多様で有為な人材の確保につながる。

現行の初任給決定においては、民間企業等における経験について、職種や雇用形態により、異なる換算率が適用されている。都政課題の多様化に伴い、都の職務に求められる経験の内容も変化していることや、広く多様な人材を確保するという観点から、民間企業等の経験をはじめとした多様なキャリアを適切に給料に反映できるよう、現行の換算方法を見直すことが適当である。

また、一部の試験・選考区分において設けられている経験加算の号給数の上限についても、併せて見直すことが適当である。

これに伴い、任命権者は、在職者と新たに採用される者との間で給料面での不均衡が生じないよう、適切な措置を講じる必要がある。

3 その他の手当について

(1) 通勤手当

本年、人事院は、自動車等使用者に対する通勤手当について、職員の負担に配慮する観点から、現行60km以上としている距離区分の上限を100km以上とするとともに、支給金額の引上げを行うこととした。また、駐車場等の利用に対する手当の新設や、月の途中に採用された職員への採用日からの手当支給等についても報告・勧告を行った。

都においては、職員の自動車等の使用に係る通勤状況が国とは大きく異なっているが、任命権者は、国の改正の内容や、都における通勤の実態を踏まえ、適切な対応について検討する必要がある。

(2) 特地勤務手当等

本年、人事院は、著しく不便な地に所在する官署等に勤務する職員に支給する特地勤務手当等について、地域手当等他手当との減額調整の廃止や、特地勤務手当に準ずる手当の支給対象の拡大、特地勤務手当等の額の算定基礎の見直しについて、報告・勧告を行った。

都の特地勤務手当等については、これまで、島しょ在勤者の実態に即して都独自に改正してきた経緯があり、昨年は、島しょ地域の地域手当を段階的に16%まで引き上げることに伴い、特地勤務手当等との併給調整について整理が行われた。

任命権者は、こうした都独自の経緯や事情を踏まえ、国の改正内容や、島しょ在勤者の実態等を考慮し、適切な対応について検討する必要がある。

(3) 職員の月例給与水準を適切に確保するための措置

本年、人事院は、最低賃金の上昇が続いている状況を踏まえ、月例給与水準が地域別最低賃金に相当する額を下回る場合に、その差額を補填するための新たな手当について措置する旨報告・勧告を行った。

地方公務員の手当新設には地方自治法の改正が必要であるため、国が措置する手当の内容や、東京都の最低賃金の状況、職員の給与水準の実態等を踏まえ、今後の法改正の動向を注視していく。

4 教員給与の見直し

本年6月、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律が公布され、学校における働き方改革の一層の推進、組織的な学校運営、指導の促進及び教員の待遇の改善を一体的・総合的に進めるため、人事・給与における措置として、新たな職の設置、教職調整額の引上げ等を講じることとされた。

法改正等を踏まえ、都として適切な対応を行う必要がある。

(1) 教職調整額の引上げ

公立学校の教員については、超過勤務手当が支払われない一方で、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法に基づき、給料月額の4%に相当する教職調整額が支給されている。この教職調整額について、今回の法改正により、高度専門職にふさわしい待遇の実現が必要であるとして、現行の給料月額の4%から10%まで引き上げることとされた。

都においても、教員の人材確保の必要性に鑑み、法に基づき、教職調整額を引き上げる必要がある。引上げに当たっては、令和8年1月から毎年1%ずつ段階的に引き上げ、令和13年1月に10%とすることとする。

(2) 教育管理職に対する加算措置

上記の教職調整額の引上げに伴い、教職調整額の支給がない教育管理職について、処遇改善を図る観点から、給料月額を引き上げる措置を講じる必要がある。

このため、校長及び副校長の給料月額に加算額を措置することとする。加算額は、教職調整額の引上げ分に相当する額とし、具体的には、主幹教諭等に適用する4級の平均給料月額に教職調整額の引上げ率を乗じて得た額とする。

加算額は、令和8年1月から支給し、教職調整額が10%となる令和13年1月に24,800円となるよう、毎年、教職調整額の引上げに合わせて段階的に引き上げることとする。

(3) 学校教育法改正による新たな職への対応

学校教育法の改正により、新たな職として、児童等の教育をつかさどり、教育活動に関し総合的な調整を行う「主務教諭」を学校に置くことができるとされた。

都は、平成21年から、特に高度の知識又は経験を必要とする教諭の職として、「主任教諭」を独自に設置している。主任教諭は、校内の職員間や関係機関との調整など、校務のリーダーとして学校運営上重要な役割を担い、一般の教諭とは職務の困難度や職責が異なる職として、教育職給料表の3級が適用されている。

今後、既に設置している主任教諭の役割や、職務の困難度・職責が、学校教育法上の主務教諭と同等かどうかなど、職の位置づけや、給料表における級の適用等について、適切に整理する必要がある。

(4) 義務教育等教員特別手当の見直し

優秀な人材を確保することを目的として、学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法に基づき、教員に義務教育等教員特別手当が支給されている。

国は、義務教育費国庫負担金における義務教育等教員特別手当の算定に当たって、支給額に係る率を引き下げる一方、学級担任に対しては、職務の困難性を考慮して月額に3,000円を加算することとし、いずれも令和8年から実施するとしている。

都においても、学級担任の校務における職責や勤務負担の実態を適切に給与に反映させる必要があることから、学級担任に従事する教員に対する加算措置を講じることが適当である。東京都教育委員会は、支給対象・加算額等について検討し、適切に対応する必要がある。

一方、国の支給率の引下げについては、都における教員の採用状況を見ると、近年受験者数は低迷しており、受験倍率が近隣自治体等他団体と比較しても低い状況にあるなど、教員の人材確保が極めて厳しいことを踏まえ、適切な対応を検討する必要がある。

5 実施時期

上記1の(2)、(3)及び2の(1)の改定は、令和8年4月1日から実施することが適当である。また、4の(1)、(2)及び(4)の改定は、令和8年1月1日から実施することが適当である。

6 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、各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、職務・職責差を給与へ一層反映させる観点から、管理監督職層について重点的な改定を行うとともに、課長の級における初号の給与水準の引上げや、給料の特別調整額（管理職手当）の見直しなど、一層の職務給の進展を図った。

今後も、職務・職責の給与への反映を徹底するため、給料表の水準・構造や、昇給制度など、都の実態に即したあるべき給与制度について、研究・検討を進めていく。

(2) 国の新たな人事制度検討への対応

本年、人事院は、職務・職責をより重視した給与体系を含む、新たな人事制度の構築に向け、給与、勤務時間、任用について一体的に見直し、令和8年夏に措置の骨格、令和9年夏に具体的な措置内容を報告できるよう、検討を進める旨言及した。給与における見直しの方向性として、諸手当について、職務・職責や業務の効率化の視点を踏まえ、抜本的な見直しを検討すること、幹部・管理職員の給与については、役職段階等により簡素な号俸構成とすることや、時々の職務・職責の変化等に応じた給与水準の調整も可能にすることなどを検討するとしている。

都においても、こうした国の動向に留意しながら、都の実態を踏まえ、適時・適切に対応できるよう、検討を進めていく。

(3) 定年の段階的引上げを見据えた給与制度の検討

定年の段階的な引上げに併せて、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。予定されている定年引上げの完成を見据え、60歳前後での給与水準が連続的になるよう、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、引き続き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。

VI 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。