

職員の給与に関する報告（意見）

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、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。

その内容は、以下のとおりである。

I 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148,797人（昨年146,082人）であり、その平均給与月額は451,251円（同433,563円）、平均年齢は39.3歳（同39.3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	%	円	歳
全 給 料 表	148,797	100.0	451,251	39.3
行 政 職 給 料 表（一）	24,506	16.5	426,402	40.3
行 政 職 給 料 表（二）	991	0.7	382,791	47.1
公 安 職 給 料 表	59,614	40.1	442,028	39.4
医 療 職 給 料 表（一）	143	0.1	868,988	45.6
医 療 職 給 料 表（二）	1,179	0.8	384,790	37.9
医 療 職 給 料 表（三）	759	0.5	411,647	44.9
教 育 職 給 料 表	61,535	41.4	471,327	38.5
指 定 職 給 料 表	70	0.0	1,020,840	57.3

（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23,674人（昨年22,879人）であり、その平均給与月額は431,169円（同418,577円）、平均年齢は40.9歳（同41.3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
341,544円	8,903円	5,941円	70,719円	2,506円	1,556円	431,169円	40.9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100人以上で、かつ、事業所規模50人以上の9,885事業所

の調査母集団から、1,143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685事業所、調査実人員は61,108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	0	0
鉱 業、採石業、砂利採取業、 建設業	79	55
製 造 業	230	148
電気・ガス・熱供給・水道業、 情報通信業、運輸業、郵便業	278	146
卸 売 業 、 小 売 業	170	100
金 融 業 、 保 険 業 、 不動産業、物品賃貸業	100	56
教 育 、 学 習 支 援 業 、 医療、福祉、サービス業	286	180
計	1,143	685

(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15表及び第16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83.9%、高校卒では32.3%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72.4%、高校卒では79.8%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	83.9 %	(72.4 %)	(26.9 %)	(0.7 %)	16.1 %
高 校 卒	32.3 %	(79.8 %)	(20.2 %)	(0.0 %)	67.7 %

(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59.4%、管理職（課長級）では55.1%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36.3%、管理職（課長級）では39.8%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	59.4 %	4.1 %	0.2 %	36.3 %
課 長 級	55.1 %	4.9 %	0.2 %	39.8 %

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88.7%、管理職（課長級）では80.9%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 制 度 な し
		定 実	定 中	
係 員	89.0 %	88.7 %	0.3 %	11.0 %
課 長 級	81.1 %	80.9 %	0.2 %	18.9 %

（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431,169円、民間従業員の平均月額が445,378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14,209円、率にすると3.30%となった。

公民給与の比較

民間従業員	職員	公民較差
445,378 円	431,169 円	14,209 円 (3.30%)

(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5.00月分であり、職員の特別給（期末・勤勉手当）の年間支給月数4.90月分を0.10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	451,372 円	461,623 円
特 別 給 の 支 給 額	1,068,470 円	1,212,163 円
特 別 給 の 支 給 割 合	2.37 月分	2.63 月分
特 別 給 年 間 計	5.00 月分	

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

Ⅱ 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1.5%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21.8%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	168,980円	238,560円	264,430円	290,310円	316,190円

（参考資料第18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4.3%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1.74倍（季節調整値）であり、昨年4月より0.02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2.6%（原数値）であり、昨年同期に比べ0.1ポイント低下した。

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、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律等に基づき、公務員人事管理に関する報告、一般職の職員の給与に関する報告及び勧告並びに一般職の職員の勤務時間及び休暇に関する勧告を行った。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
443,507 円	428,451 円	15,056 円 (3.51%)

(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41.7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 3.3% 引上げ 総合職（大卒）、一般職（大卒）及び一般職（高卒）の初任給をそれぞれ 9,500 円引上げ 業務遂行で重要な役割を担う中堅層以上の職員について、令和 7 年を上回る改定 民間の再雇用者の状況を踏まえ、再任用職員の 8 割以上を占める係長級の官民の給与差をベースに月例給を改善（平均改定率 8.5%） 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 4.65 月→4.70 月 （引上げ分（0.05 月）は期末手当及び勤勉手当に均等配分）
特 定 任 期 付 職 員 の 勤 勉 手 当 の 見 直 し	高い成績率を適用可能とすることで、高度の専門性を有し高い業績を挙げた人材の給与水準を確保 （俸給等を含め最高で年間約 3,380 万円）

【転勤に伴う経済的な負担の軽減等】

- 転居に関する手当
 - ・転居を伴う転勤に係る経済的負担を軽減し、円滑な人事配置に資することを目的として、単身赴任者に限らず、転居を伴う転勤を行った職員を広く対象とする手当を新設
 - ・官署を異にする異動を命ぜられ、異動後の官署への通勤が困難であるため、一定距離以上の転居をした職員を対象に支給
 - ・支給期間は異動から3年間（単身赴任者でやむを得ない場合には3年間を超えて延長可能）
- 広域異動手当
 - ・広域的な異動に対する給与上のインセンティブを更に向上させるため、支給割合を引上げ（60 km以上 300 km未満：5 %→8 % 300 km以上：10 %→16 %）
- 特勤勤務手当に準ずる手当
 - ・生活が不便な場所に所在する官署への転居を伴う転勤を円滑化するため、人口集中地区から離れた場所にある官署については、公共施設等が近隣に所在していても手当の支給対象とできるよう、官署の指定基準を見直し

【その他の主な給与制度の見直し】

- 給与制度のアップデートで令和7年度から段階的に見直しを行っている地域手当の支給割合について、令和9年度の支給割合を設定
- 民間の動向を踏まえ、非常勤職員にも扶養手当及び住居手当の支給に努めるよう指針に明記《令和8年10月実施》
- ※このほか、初任給調整手当、宿日直手当、委員等の手当について、本年の俸給表の改定状況等を踏まえ、所要の改定

【職務・職責重視の新たな給与体系（措置の骨格）】

- 基本的考え方
 - ・本府省の事務次官級～課長級の職員は、政策決定等で中核的役割。能力を発揮し、成果を挙げることが強く求められる
 - ・これら職員の給与水準は、民間で同等の職務・職責を担う者を下回るとの指摘
 - 中核的役割を担い得る優秀な人材を公務に確保するため、本府省の事務次官級～課長級について、
 - ・他の職員に先行して、職務・職責をより一層重視した給与体系を実現
 - ・適切な人事評価に基づく任用を前提として、人材獲得競争の中で見劣りしない年間給与水準を確保
- 措置の骨格
 - ①対象
 - ・本府省の事務次官級～課長級
 - ②給与の構成
 - ・俸給、業績等手当（ボーナス）、通勤手当、転勤手当を基本（簡素で分かりやすい構成に）
 - ③年間給与水準
 - ・人材獲得競争の観点で参照すべき民間企業の規模・役職段階等を設定し、民間役員報酬の調査結果等を用いて決定
- 令和9年夏に具体的な内容を報告すべく、検討を加速していく。

【60歳前後の給与水準（給与カーブ）に係る調査・検討】

- 60歳超職員の給与は、定年引上げ時の民間の再雇用実態等を踏まえ、当分の間、60歳前の7割水準とされているが、法律上、令和13年3月31日までに60歳前後で連続的な給与水準となるよう見直すこととされている
- 近年、定年が60歳を超える事業所及び定年制がない事業所の割合は増加傾向にあり、高齢層の役割や能力を処遇に反映する民間企業が増加しており、公務においても年齢にかかわらず職務上の役割や能力・実績をより反映した処遇を目指す必要
- このため、民間の高齢期雇用や給与水準の実態を把握しつつ、シニア職員の人事管理制度と一体的に、60歳前後の給与水準等の検討を加速

【公務員人事管理に関する報告】

- 実力本位で活躍できる公務
 - ・職務・職責や能力・実績をより重視した人事・給与制度を構築し、優秀な人材の確保・定着につなげる
- 働きやすさと成長が両立する公務
 - ・柔軟な働き方の推進や人材育成の充実により、職員が能力を発揮しながら成長できる環境を整備
- 誰もが挑戦できる開かれた公務（採用プロセスのアップデート）
 - ・採用試験のオンライン化や専門人材の採用拡大により、多様で優秀な人材の確保を図る
- 高い使命感とやりがいを持って働ける公務
 - ・公務の魅力発信と国家公務員行動規範の浸透を通じて、誇りとやりがいを持って働ける職場づくりを進める

【職員の勤務時間及び休暇の改定（勧告）】

- 無給休暇の新設
 - ・全ての職員が事由を問わず、年7日取得できる無給休暇を新設
- 代休日の指定等の見直し
 - ・休日や週休日に勤務した場合に取得できる代休日の指定や週休日の振替等について、取得単位（1日又は4時間）に満たない場合でも可能とする見直しを実施

Ⅲ 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、Ⅰ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14,209円（3.30%）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、職務・職責差を給与へ一層反映させる観点から、管理職については、昨年に引き続き、全号給平均改定率以上に引き上げる。

また、業務遂行において重要な役割を担う中堅層の職員について、昇任インセンティブ向上の観点から、上位職への昇任実態等を踏まえ、一定の号給まで平均改定率を超える引上げを行う。

初任給については、人材確保の観点から、全ての区分で引上げを行う。

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) 再任用職員の基準給料月額

都はこれまで、定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員（以下「再任用職員」という。）に適用される基準給料月額について、国との均衡を基本としつつ、再任用職員以外の職員の改定状況を勘案して改定を行ってきた。

本年、人事院は、再任用職員の月例給について、民間のフルタイム勤務再雇用者との給与水準の均衡を図る観点から、再任用職員の8割以上を占める係長級職員と民間のフルタイム勤務再雇用者の係長級を比較した結果、公務が民間を下回っている状況を踏まえ、基準俸給月額について、近年の考え方による改定率を上回る引上げを行うこととした。

都においても、国の改定の考え方を踏まえ検証を行ったところ、本年の「職員給与調査」によれば、行政職給料表（一）が適用されるフルタイム勤務の再任用職員の約7割が課長代理級又は主任級として任用されており、これらをあわせたフルタイム勤務の再任用職員の平均給与月額は321,547円となっている。他方、「民間給与調査」によれば、都内民間事業所における60歳から64歳までの係長級及び主任級のフルタイム勤務再雇用者の平均給与月額は354,007円（令和6年から令和8年までの各年4月時点の3年平均）となっており、公務が民間を下回る状況にある。

このため、本年の改定に当たっては、国の改定方法を踏まえ、都内民間事業所におけるフルタイム勤務再雇用者の給与水準を考慮し、近年の改定の考え方による改定率を上回る引上げを行うこととする。ただし、部長級等の再任用職員については、60歳超職員との内部均衡等を考慮し、再任用職員以外の職員との均衡を踏まえた改定を行う。

(3) 初任給

民間の動向や、国家公務員における初任給の改定状況等を踏まえ、有為な人材を確保する観点から、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、それぞれ引き上げを行う。

具体的には、Ⅰ類Bの初任給を9,500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類及びⅢ類の初任給もそれぞれ9,500円引き上げる。

(4) 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0.10月分引き上げて5.00月分とする。指定職給料表適用職員については3.75月分、特定任期付職員については3.95月分、再任用職員については2.65月分、指定職給料表の適用を受ける再任用職員については2.00月分となるよう、それぞれ0.05月分引き上げる。

支給月数の引き上げは、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3.75月分とする。

(5) 初任給調整手当

都においては、医師の人材確保が困難な状況が続いており、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。

(6) 実施時期

上記(1)から(3)まで及び(5)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8年4月1日に遡及して実施することが適当である。また、(4)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。

Ⅳ 給与制度の改正

1 人材確保・定着に資する処遇の改善

(1) 福祉人材及び技術人材の給料の調整額

近年、都を取り巻く行政課題が高度化・複雑化する中、専門性を有する人材が担う職務の重要性は一層高まっている。こうした職務の中には、児童相談所における虐待相談の対応や、建築基準法に基づく建築確認検査といった、都民の安全・安心に直結し、高度な専門的知識・経験を前提として重い判断責任を伴うなど、著しい特殊性が認められるものがある。

これらの職務を担う人材については、民間を含めた人材獲得競争が激化する中であっても、安定的に確保し、定着させていくことが必要である。

児童相談所における相談援助業務を担う児童福祉司及び児童心理司のうち、児童虐待事案等の困難案件に係る対応方針の決定に關与する主要な課長代理については、豊富な知識・経験が求められ、その判断が児童の生命・安全に直接影響し得ることから、職務の複雑性・困難性及び責任の度合いの観点において、著しい特殊性が認められる。

また、建築行政において、建築物の確認事務等を行う建築主事については、法令に基づく権限の下、高い専門性を発揮して建築物の法令等への適合性を審査し、建築物の安全性等を担保する職責を負っており、その判断が都民の生命・健康・財産に大きな影響を及ぼし得ることから、職務の複雑性・困難性及び責任の度合いの観点において、著しい特殊性が認められる。

都民に安全・安心な暮らしと質の高い行政サービスを提供していくためには、これらの職務の特殊性を評価し、処遇への反映を通じて必要な人材の確保・定着を図ることが重要であり、適切な対応を検討する必要がある。

(2) 教育職員等に係る給料の調整額

教育職員等に係る給料の調整額については、特別支援学校に勤務する教育職員、実習助手、寄宿舍指導員及び特別支援学級の授業を担当する教育職員に支給されている。

国は、近年、通常の学級においても特別支援教育の対象となる児童・生徒が増加するなど、全ての教師が特別支援教育に関わる必要となっていることを踏まえ、対象の職務における特殊性と処遇について見直した結果として、令和9年1月以降、給料の調整額に係る義務教育費国庫負担金の算定を段階的に縮減するとしている。

一方、都においては、対象となる児童・生徒が増加していることに加え、教育ニーズの多様化が進んでいることなどから、特別支援教育に携わる教育職員に求められる専門性、職務の困難性は、依然として高い状況にある。また、特別支援教育を担う教育職員の確保を巡る状況も厳しく、人材の確保・定着は重要な課題となっている。

東京都教育委員会は、都における特別支援教育の困難性や、人材確保などの実態を踏まえ、現行の水準の維持も含め、適切な対応を検討する必要がある。

(3) 第二種初任給調整手当

去年の人事院勧告を踏まえ、国は、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、第二種初任給調整手当を新設した。地方公務員についても地方自治法の改正により、本年4月以降、同手当を支給することが可能となっている。

都においても、近年の最低賃金の上昇傾向や、制度の趣旨を踏まえ、人材確保の観点から、国と同様に第二種初任給調整手当を新設する必要がある。

2 その他の手当等について

(1) 転居に関する手当

本年、人事院は、転居を伴う異動等に係る経済的負担を軽減するとともに、円滑な人事配置に資するため、単身赴任者に限らず、一定距

離以上の転居を伴う異動等を行った職員を幅広く対象とする手当を新設することとした。

手当の新設に当たっては、現行の単身赴任手当の加算額を再編し、支給額の見直し及び距離区分の追加を行うとした一方、単身赴任手当の基礎額については対象の変更は行わず、存置するとした。

また、転勤に係る手当を再編・統合し、転勤した全ての職員を対象とする総合的な手当の設置について、更に検討を進める旨、言及している。

転居に関する手当について、都においては、単身赴任手当と同様、島しょ公署に勤務する職員が主要な対象となることが見込まれる。

今後、国における法改正等の動向を注視するとともに、手当の趣旨及び都の実態を踏まえ、人材の確保・定着や、円滑な人事配置といった観点から、適切な対応について検討していく必要がある。

(2) 会計年度任用職員の報酬

本年、人事院は、民間の動向や常勤職員との権衡を踏まえ、任期が相当長期にわたる非常勤職員について、扶養手当及び住居手当に相当する給与の支給に努めることを、非常勤職員の給与に関する指針に明記した旨、報告した。

総務省は、このことを踏まえ、地方公共団体に対し、任期が相当長期にわたる会計年度任用職員については扶養手当及び住居手当に相当する報酬を支給する必要があるとした上で、具体的な支給方法については、常勤職員との権衡等を踏まえて定めるよう通知を行ったところである。

都においても、これらの趣旨を踏まえ、その処遇の在り方について検討する必要がある。

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、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た。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等

本委員会は、職務・職責を給与へ一層反映させる観点から、役職や昇任実態を踏まえたメリハリある給料表改定を継続して行っている。また、初任給決定における経験加算の見直しなど、有為な人材の確保に資する処遇改善も図られてきたところである。

今後、職務・職責の給与への反映を徹底するため、給料表の水準・構造や昇給制度等について、都の実態に即した見直しに取り組んでいく。あわせて、人材獲得における競争力を高めるといった観点から、必要な給与の改善を図っていく。

(2) 国の新たな給与体系検討を踏まえた対応

本年、人事院は、本府省幹部職員等について、職務・職責をより一層重視した新たな給与体系の実現に向け、俸給表の新設のほか、業績や職責に応じて支給する業績等手当の新設等について措置の骨格を示した。また、人材獲得競争が激化する中、民間企業の役員報酬に関する調査結果等を活用して年間給与水準を決定する考え方を示すなど、能力や成果、担う役割に見合った処遇をより重視する方向性を明確にした。今後、令和9年夏に具体的な措置内容を報告できるよう、検討を加速していく旨、言及している。

都はこれまで、職務・職責や能力・業績の給与への反映を一層徹底するとの考え方の下、独自の給与構造・制度改革に取り組んできた。例えば、部長の職の給料月額については、昇給を前提として年功的に給与水準が上昇する仕組みを見直し、ポストの職責・役割に応じた定額制とするなど、職務給徹底の考え方に基づく見直しを実施している。また、近年においても、国の給与制度改革の動向を踏まえながら、管理職の職責の高まりを踏まえた給与のアップデートを行うなど、適時・適切に見直しを進めている。

今回、人事院が示した措置は、公務員給与制度の在り方に大きな影響を及ぼすものであり、その問題意識や目指す方向性を十分に踏まえていくことが求められる。今後、国の見直しの動向を注視し、都の任用実態や人材確保を巡る課題等に基づきながら、職務・職責や能力・業績の給与への反映を更に徹底する観点から、都の給与制度の在り方について研究・検討を深めていく必要がある。

(3) 定年の段階的引上げを見据えた給与制度の検討

定年の段階的引上げに伴い、60歳を超える職員の給与水準は、当分の間の措置として60歳前の7割に設定されている。

本年、人事院は、定年が60歳を超える企業や定年制を設けない企業の増加、シニア職員の役割やスキルを評価して処遇に反映する事例の広がりなど、近年の民間の動向を踏まえ、公務においても、組織パフォーマンス向上の観点から、60歳を超える職員を含め、年齢にかかわらず職務上の役割や能力・実績をより反映した処遇を目指していく必要があると言及した。また、60歳前後の給与水準については、シニア職員の人事管理に関連する制度と一体的に検討を進めていく必要があるとしている。

都においても、今後、60歳を超える職員が更に増加していくことが見込まれる中、そのような職員が、豊富な知識・経験を十分に活かしながら意欲を持って活躍できる給与制度としていく必要がある。本委員会としては、国における検討の状況や民間の動向を注視しつつ、都における任用実態等を踏まえ、65歳定年の完成を見据えた給与制度の在り方について、引き続き研究・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。