

## 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。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。

このため、本委員会は本年も、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研究・調査を行ってきた。

その結果、職員の給与が民間従業員の給与を上回っていることから、例月給及び特別給の引下げ改定を行うこととした。

本年は、昇給カーブのフラット化、職責差を考慮した改定による給料表構造の改善、特別給への業績反映の拡大など、これまでの取組をさらに推し進めることとした。本年の勧告の実施により、平成17年から取り組んできた一連の給与構造・制度の改革について、所期の目的を概ね達成できるものと考ええる。

一方、人事院は、年金支給開始年齢の引上げにあわせて、平成25年度から国家公務員の定年を段階的に65歳まで引き上げることが適当であるとし、本年中を目途に成案を得て立法措置のための意見の申出を行うこととした。

今後は、都においても、高齢期雇用への対応の検討が本格化することとなるが、これを契機として、諸課題の整理、検証を行い、引き続き社会一般の情勢に、より適応した給与制度の構築に取り組んでいくことが重要である。

### 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146,558人であり、その平均給与月額は428,391円、平均年齢は

41.3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			
	人	%	円	歳
全 給 料 表	146,558	100.0	428,391	41.3
行政職給料表(一)	20,974	14.3	415,380	42.2
行政職給料表(二)	1,636	1.1	380,735	46.1
公安職給料表	60,847	41.5	412,348	40.1
研究職給料表	277	0.2	448,628	45.3
医療職給料表(一)	982	0.7	777,548	42.1
医療職給料表(二)	1,763	1.2	395,603	42.8
医療職給料表(三)	5,156	3.5	358,346	37.8
教育職給料表	54,853	37.4	453,098	42.3
指定職給料表	70	0.0	1,030,998	58.4

(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100.0%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20,613人であり、その平均給与月額は418,961円、平均年齢は42.6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
338,793円	7,422円	6,316円	59,066円	7,364円	418,961円	42.6歳

(注) 1 給料には、給料の調整額が含まれる。  
2 その他は、住居手当、特勤手当等である。

## 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9,491事業所の調査母集団から、1,071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879事業所、調査実人員は46,394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	0	0
鉱業、採石業、砂利採取業、 建設業	87	71
製 造 業	263	221
電気・ガス・熱供給・水道業、 情報通信業、運輸業、郵便業	290	236
卸 売 業 、 小 売 業	210	163
金 融 業 、 保 険 業 、 不動産業、物品賃貸業	131	111
教育、学習支援業、医療、福祉、 サービス業	90	77
計	1,071	879

## (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18表及び第19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54.8%（昨年56.8%）、高校卒では6.7%（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90.6%（同85.1%）、高校卒100%（同88.4%）となっており、依然として高い割合を占めているが、増額した事業所の割合は、大学卒で7.5%（同12.5%）、高校卒では0%（同8.6%）と、昨年に引き続き減少している。

### 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		54.8 %	( 7.5 %)	( 90.6 %)	( 1.9 %)	45.2 %
高 校 卒		6.7 %	( 0.0 %)	(100.0 %)	( 0.0 %)	93.3 %

(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10.0%（昨年12.7%）となっており、昨年に比べ減少した。また、ベア慣行なしの事業所の割合は69.1%（同58.3%）であった。

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

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 ア 慣 行 な し
一 般 従 業 員		10.0 %	19.9 %	1.0 %	69.1 %
管 理 職 ( 課 長 級 )		8.5 %	15.0 %	1.2 %	75.3 %

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77.6%（昨年73.9%）と昨年に比べ増加し、管理職（課長級）についても63.0%（同62.3%）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

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	82.2 %	77.6 %	4.6 %	17.8 %
管理職(課長級)	67.8 %	63.0 %	4.8 %	32.2 %

(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22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」、「残業の規制」及び「賃金カット」の措置が実施されており、何らかの雇用調整等を実施している事業所の割合は41.8%（昨年47.5%）となり、昨年は大幅に増加したが、本年は減少に転じている。

## 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	28.6 %
転籍出向	5.4 %
希望退職者の募集	2.7 %
正社員への解雇	2.3 %
部門の整理閉鎖・部門間の配転	7.5 %
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	3.0 %
残業の規制	14.6 %
一時帰休・休業	5.6 %
ワークシェアリング	0.5 %
賃金カット	7.6 %
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	41.8 %

(注) 1 平成22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418,961円、民間従業員の平均月額は417,726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1,235円、率にすると0.29%となった。

## 公民給与の比較

民間従業員	職員	公民較差
417,726 円	418,961 円	1,235 円( 0.29%)

(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3.97月分であり、職員の特別給（期末・勤勉手当）の年間支給月数4.15月分を0.18月分下回っている。

## 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	407,952 円	411,383 円
特別給の支給額	787,884 円	837,702 円
特別給の支給割合	1.93 月分	2.04 月分
特別給年間計	3.97 月分	

(注) 下半期とは平成21年8月から平成22年1月まで、上半期とは平成22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1.5%低下しており、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3.2%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	144,450円	219,030円	245,750円	272,490円	299,220円

（参考資料第21表 参照）

### 2 雇用情勢

雇用情勢については、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0.62倍（季節調整値）であり、昨年4月より0.11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6.3%であり、対前年同期比で1.5ポイント上昇した。

（参考資料第22表 参照）

### 3 国家公務員の給与等

人事院は、8月10日に国家公務員の給与等に関する勧告を行った。国家公務員給与が民間給与を757円（0.19%）上回っていることから、55歳を超える職員（行政職俸給表（一）5級以下の職員及びこれに相当する級の職員を除く。）について、俸給及び俸給の特別調整額の支給額を一定率（1.5%）で減額し、さらに中高年齢層（40歳台以上）が受ける俸給月額に限定して俸給表の引下げ改定を行うこととした。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0.20月分引き下げて3.95月分とすることとした。

加えて、年金支給開始年齢の引上げにあわせて段階的な定年延長を行う中で、公務員人事管理全体の見直しが不可欠であることから、本年中を目途に具体的な立法措置のための意見の申出を行うこととした。

#### 【民間給与との較差】

民間給与	国家公務員給与	較差
394,909円	395,666円	757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41.9歳）の平均給与月額である。

#### 【給与改定の内容】

・55歳を超える職員（行政職俸給表（一）5級以下の職員及びこれに相当する級の職員を除く。）について、俸給及び俸給の特別調整額の支給額を一定率で減額（1.5%） 医療職俸給表（一）、指定職俸給表等を除く。	
行政職俸給表（一）	・中高年齢層（40歳台以上）が受ける俸給月額に限定して引下げ（平均0.1%）
指定職俸給表	・公務と民間の給与較差率と同程度の引下げ（0.2%）
その他の俸給表	・行（一）との均衡を考慮した引下げ（医療職俸給表（一）等を除く。）
期末・勤勉手当	・年間支給月数 4.15月 3.95月（0.20月）

#### 【超過勤務手当】実施時期：平成23年度

月60時間の超過勤務時間の積算基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務時間を含める。
---

#### 【給与構造改革の内容】

<ul style="list-style-type: none"> <li>・当初予定していた施策の導入・実施が本年度で終了</li> <li>・経過措置解消により生じる制度改正原資を用いて、抑制してきた昇給を平成23年4月に若年・中堅層（43歳未満の職員）について1号俸回復</li> <li>・定年延長の検討の中で、50歳台の給与のあり方について必要な見直しを検討</li> </ul>
--

#### 【高齢期の雇用問題】

<p>年金支給開始年齢の引上げにあわせて、平成25年度から定年を段階的に65歳まで延長することが適当。本年中を目途に成案を得て具体的な立法措置のための意見を申出</p> <p>具体的には、民間の状況を踏まえ、60歳台前半の給与水準の相当程度引下げ、役職定年制及び短時間勤務制の導入、早期退職の支援等について検討</p>
---

#### 【公務員人事管理】

<ul style="list-style-type: none"> <li>・自律的労使関係制度のあり方について4つのパターンを示し、論点整理</li> <li>・試験体系の再編 ・超過勤務の縮減 ・病気休暇の上限期間の設定等</li> </ul>
---

## 給与改定

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。

本年も、公民較差1,235円（0.29%）について、この給与勧告制度の趣旨を踏まえ、例月給を引き下げることとし、給料月額、住居手当及び扶養手当を改定す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及び国家公務員の支給月数の減を考慮して、年間支給月数を0.20月分引き下げることが適当と判断した。

改定の具体的な内容については、以下のとおりである。

### 1 職員の給与

#### (1) 給料表

本委員会は、平成17年から、給与構造・制度の改革として、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。本年は、給料月額と地域手当との配分変更の最終年ということも踏まえ、これまで進めてきた給料表構造の改革を着実に実施する。

公民較差解消における行政職給料表（一）の引下げ改定に当たっては、若年層及び管理職層の引下げを緩和するとともに、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。

また、この公民較差解消に伴う引下げとあわせて行う、(6)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、若年層については、給与水準の改善を図る。さらに、採用試験区分の類A（大学院修了程度）の初任給付近までは、引下げ改定を行わないこととする。

医療職給料表（一）については、医師の処遇を確保する観点から、給料表の改定を行わず、その他の給料表については、それぞれの給料表の課題に応じた改定を行う。

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。

人事院は、本年の民間給与との較差を解消するに当たり、俸給表の引下げ改定のほか、50歳台後半層の職員（行政職俸給表（一）5級以下の職員及びこれに相当する級の職員を除く。）を対象とした俸給及び俸給の特別調整額の減額措置を勧告した。

国における多くの地方機関では、50歳台後半に一般職員から管理職に昇任し、給与上も昇格する昇進パターンが一般的であることに加え、近年、在職期間が長期化しており、50歳台後半層において、上位級在職者の割合が高くなっていることから、この層において給与水準が上昇し、官民の給与差が拡大傾向にある。こうした状況から、当面の措置として、この層を対象に減額措置を講じ、給与水準の是正を図ることとしている。

一方、都においては、平成17年以降、国と同様に給料表構造の見直しに取り組んできたが、この見直しに当たり、都は、独自の手法を採用し、毎年の給料表改定において、実支給額ベースで高齢層の給与水準の着実な抑制を図ってきた。そのため、都においては、高齢層の給与水準上昇といった状況は生じていない。こうした状況を踏まえ、本委員会としては、本年の公民較差解消に当たり、50歳台後半層を対象とした減額措置を実施する必要性はないと判断し、これまでの手法による給料表の改定を通じて改革の実現を図ることとした。今後とも、国の動向も注視しつつ、高齢層の給与水準のあり方について、引き続き検討していく。

## (2) 初任給

行政職給料表（一）における 類B、 類及び 類の初任給については、国における初任給の状況、民間事業所における初任給の動向等を踏まえ、据え置くこととする。また、有為な人材の確保、他の初任給との均衡等も考慮し、 類Aの初任給についても、据置きとする。

### (3) 住居手当

昨年、人事院は、自宅に係る住居手当について廃止を勧告した。一方、都においては、国とは住居手当の趣旨、支給要件、職員の住宅事情が異なることから、昨年は、見直しの勧告は行っていない。しかしながら、制度創設以来、ほとんど見直しが行われていないことから、これを機に制度のあり方について検討していくこととしていたところである。

住居手当については、世帯主等である職員を対象に、扶養親族の有無により支給要件を区分して支給している。これまで、扶養親族を有する職員に対しては、扶養なし区分に500円加算した9,000円の設定額としてきたところであるが、扶養手当と趣旨、支給要件が重複していることから、加算の位置付けが不明確となっている。

については、扶養親族を有する職員に対する加算を廃止し、手当額を8,500円とすることが適当である。また、単身赴任手当を受給する世帯主等に対しても同様の見直しを行うことが適当である。

なお、住居手当については、引き続き、その根幹に立ち返って検証し、今後の制度のあり方を検討していく。

### (4) 扶養手当

次世代育成支援の観点から、また、民間事業所における状況、国における支給状況等を踏まえ、3人目以降の子等に係る扶養手当の月額を1人につき1,000円引き上げて6,000円とすることが適当である。

### (5) 特別給

民間事業所における支給割合及び国家公務員の支給月数の減を考慮し、特別給の年間支給月数を0.20月分引き下げて3.95月分とすることが適当である。

なお、民間での賞与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、支給月数の引下げは期末手当で行うことが適当である。

## (6) 地域手当

地域手当については、平成18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、段階的に支給割合の引上げを行うこととした。本年の改定に当たっては、支給割合を17%から1ポイント引き上げ、18%とする。これにより平成18年度から実施してきた地域手当の段階的引上げが完結することとなる。

## 2 実施時期等

上記1の改定（(2)を除く。）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、引下げ改定を行わない医療職給料表（一）適用職員を除き、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22年12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について適正な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

### 1 給与構造・制度の改革の必要性

本委員会は、従前から、都職員の給与構造・制度が年功的な面を有していること、職責等の違いが反映されにくい給料表構造となっていること、能力・業績の給与への反映が十分でないことなどに問題意識を持ち、これまでも必要な見直し、改善に努めてきた。

さらに少数精鋭体制が進展する中で、限られた給与原資を職員の職責・能力・業績に基づき、世代間、職級間、職員間に適切に配分し、職員の意欲を最大限に引き出していくことが一層重要であると考えた。

こうした観点から、平成17年から取り組んできた給与構造・制度の改革において、重点的・計画的に、年功的な給与上昇の抑制、職務・職責に応じた給料表構造への転換、能力・業績の特別給等への適切な反映を実現してきた。

### 2 これまでの給与構造・制度の改革の取組内容

#### (1) 給料表構造の改革

給料表については、既存の級の間にも新級を増設してきた経緯や同一級でも長期にわたり昇給可能な号給設定などから、上位級と下位級の給与水準の重なりが大きく、職責の違いが反映されにくい構造となっていた。

そのため、平成17年以降の給与構造・制度の改革の取組の中で、集中的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努めてきた。具体的には、若年層及び管理職層の引下げを緩和し、高齢層の引下げを強め、地域手当の支給割合の引上げに伴う給料月額引下げにおいても、若年層の改善を図った。これにより、年功的な給与上昇の抑制、管理職と一般職員との職責の違いの本給への反映を実現した。

また、級構成についても見直し、職責を適正に評価できるよう新たな職務の級を設置するとともに、区分する意義が乏しい職務の級については統合し、10級構成から7級構成へと、職務・職責に応じた簡素

な級構成に改めた。

## (2) 昇給・昇格制度の見直し

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とともに、昇給期を年1回として評価期間と昇給期との関係の明確化を図った。また、職務給の原則の観点から枠外昇給制度を廃止した。

さらに、昇格制度を見直し、昇格時の給与処遇の確保、職責と職務の級との関係の明確化を図った。

## (3) 手当制度の見直し

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割合を高めるよう改定を行ってきた。しかしながら、民間、国に比較して、業績の反映度合いが十分とは言えない状況にある。

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率を乗じて算定する方式から定額制に改められた。

## 3 本年の基本的方針

本年は、給料月額と地域手当との配分変更の最終年ということも踏まえ、上記の取組を推進し、給与構造・制度の改革を着実に実施する。特に、業績の給与への反映の観点から、特別給の見直しに係る取組の進展を図る。

なお、今後とも、各種諸資料やデータの分析、職員の給与等の実情の調査・研究を継続し、職員の給与制度等が社会一般の情勢に適応し都民の理解と納得が得られるよう不断の検証、改善に努めていく。

## 4 特別給への業績の反映

### (1) 勤勉手当の割合の拡大等

本委員会は、特別給について、業績が反映される勤勉手当の割合の拡大や、成績率の適用範囲と査定幅の拡大など、業績反映の一層の進

展が必要であると、重ねて意見を述べてきた。

そのため、本年の年間支給月数の改定に当たっても、勤勉手当は据え置き、期末手当を引き下げることが適当と判断した。

しかしながら、本年の改定を行ってもなお、都の特別給への業績の反映度合いは、民間の賞与における考課査定の反映状況に比べて低い水準にあり、国や他団体と比べても不十分であることから、平成23年6月期の支給分から、勤勉手当の割合を国と同程度（3分の1程度）まで引き上げることが適当である。

なお、特別給については、引き続き、成績率の適用範囲や査定幅の拡大など、業績の反映度合いを高める検討を行っていく必要がある。

## (2) 指定職給料表適用職員の特別給への勤勉手当の導入

国は、昨年5月、指定職俸給表適用職員について、従前の期末特別手当を廃止し、期末手当と業績が反映される勤勉手当とを支給することとした。支給月数については、本年の勧告において、期末手当は1.40月分、勤勉手当は1.55月分とされている。

都においては、これまで指定職給料表適用職員について、期末手当のみの支給としていたが、特別給へ業績を反映させるため、平成23年6月期の支給分から、勤勉手当を導入することが適当である。導入に当たっては、期末手当の支給月数の一部を勤勉手当とし、特別給における勤勉手当の割合を国と同程度とすることが適当である。

## 5 各給料表の課題に応じた取組

職務の種類に応じて設けられた各給料表は、適用される職員の構成や任用の実態が異なることから、それぞれ固有の課題を持っている。このため、各給料表に共通した基本的な取組に加えて、給料表ごとの課題に着目した改革の取組も必要である。

本年は、以下の点について、検討、見直しを行った。

### (1) 医療職の給与の見直し

医療人材の確保については、全国的に依然として厳しい状況にあり、

都においても医療人材の安定的な確保は、引き続き重要な課題となっている。このため、医療職の給与については、本年も、その特性を踏まえた見直し、改定を行うこととする。

#### （医師の給与）

人事院は、人材確保上の観点から給与水準の引下げが適当でないとして、医師に適用する医療職俸給表（一）は引下げ改定を行わないこととした。

都においても、引き続き、医療を安定的に提供する観点から、医師の適切な処遇の確保が必要な状況にある。

こうした情勢を勘案し、本委員会は、本年の改定においても、医師に適用する医療職給料表（一）については、公民較差に基づく給料表の引下げ、地域手当の支給割合の引上げに伴う給料月額引下げのいずれも行わないことが適当と判断した。

なお、今後も、独立行政法人も含めた他の医療機関における医師の処遇内容を的確に把握し、給与に反映させていく手法について研究を深め、適切に改定を行っていく。

#### （看護職等の給与）

民間の医療機関等においては、看護職をはじめとする医療人材の給与について、初任給を高くする一方で、年功による伸びは抑制している傾向にある。昨年医療職給料表（二）及び医療職給料表（三）の改定においては、こうした動向を踏まえ、給料表構造の転換を図った。本年の改定においても、引き続き、医療人材市場の動向を踏まえ、職務の専門性をより重視したフラットな昇給カーブへの転換を進めるとともに、人材確保の観点から、適切な初任給水準を確保していく。

### (2) 教員の給与への職務・職責の反映

都教育委員会では、昨年より主任教諭等の新たな職への任用を開始したところであるが、新たに導入した制度の趣旨に沿った形で運用がなされるよう、本委員会としても引き続き注視していく。

教育職給料表については、本年も引き続き、職務・職責をより一層反映する観点から改定を行い、給与構造・制度の改革をさらに進める。

なお、国においては、義務教育等教員特別手当及び給料の調整額に係る国庫負担金を縮減することとしており、都においても、引き続き、国の動向を踏まえ、適切に対応していく必要がある。

### (3) 研究職給料表のあり方

研究職給料表については、ここ数年、適用対象機関の見直しがなされた結果、適用対象となる職員数が、大きく減少してきている。また、本給料表が新設された昭和35年当時とは情勢も異なるなど、研究職給料表を取り巻く環境が様変わりし、そのあり方を見直す必要が生じている。今後は、研究職の給与について、別紙第3で述べる人事制度全体の検証の中での研究職の位置付けも考慮しながら、引き続きそのあり方について検討を行っていく必要がある。

## 高齢期雇用のあり方について

国家公務員制度改革基本法には、雇用と年金の接続の重要性に留意して、定年を段階的に65歳に引き上げることについて検討することが規定されており、これを踏まえ、人事院は、年金支給開始年齢の引上げにあわせて、平成25年度から、定年を段階的に65歳まで延長することが適当であるとの考えを示している。

給与については、職員の職務と責任を考慮しつつ、再雇用等の継続雇用を中心とした60歳台前半の民間企業従業員の所得水準を踏まえ、給与水準を相当程度引き下げることとして、具体的な給与水準及び給与体系を設計するとの考えを示した。さらに、50歳台の給与のあり方についても、必要な見直しを検討するとしており、特に50歳台後半層の職員の給与については、マクロ的水準としての民間の動向を踏まえながら、適切な均衡が図られるよう、定年延長の検討の中であるべき給与制度について検討するとしている。

都においても、こうした国の動向を踏まえ、高齢期の雇用のあり方について、早急に検討、分析を行っていく必要がある。見直しに当たっては、高齢期の雇用のあり方にとどまらず、都の人事制度全般の検証が必要となる。給与についても、退職手当を含めた給与体系、給与水準など、全般にわたる検討が必要となる。高齢期雇用のあり方に係る検討については、引き続き国の動きを注視するとともに、都の今後の任用・給与制度全体のあり方を展望し、検証を行う契機と積極的にとらえ、人事行政の専門機関として、この課題について、調査・研究を深めていく。