

## 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

#### 1 勧告制度の意義及び役割

地方公務員については、その地位の特殊性及び職務の公共性に鑑み、憲法で保障された労働基本権が制約されていることから、その代償措置として、人事委員会の勧告制度が設けられている。

また、地方公務員の給与等の勤務条件については、地方公務員法第14条において、地方公共団体は、給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するよう、随時、適切な措置を講じなければならないとする「情勢適応の原則」が規定されている。さらに、人事委員会は、講ずべき措置について、議会及び長に勧告することができることとされている。

具体的な給与水準の決定に当たっては、市場原理による制約がない中で民間のように契約自由の原則によって決定することが困難であることや、全体の奉仕者として職務に専念させる必要があることなどから、中立的な第三者機関である人事委員会が民間給与調査を実施し、精確かつ客観的なデータを把握した上で、民間準拠を基本とする給与勧告を通じて速やかに公民較差を解消し、地方公務員の給与水準を民間従業員の給与水準と均衡させ、職員の適正な給与水準を確保している。また、こうした人事委員会の給与勧告制度は、住民に対する説明責任を果たし、その理解と納得を得るといった観点からも意義を有するものである。

#### 2 これまでの取組

これまでも本委員会は、中立的な人事行政の専門機関として、給与勧告制度を通じて、民間給与の状況を踏まえ、給与水準の適正な反映に努めてきた。その結果、近年は、民間給与の厳しい状況を反映して都職員の給与についてはマイナス改定が続いており、ここ10年の都職員の給与

水準の変化を見ると、概ね80万円の年収減となっている。

また、給与水準の適正化のみならず、給与制度の改革にも取り組んできた。最近では、平成17年から平成22年にかけて取り組んだ給与構造・制度の改革において、昇給カーブのフラット化や、職責差を考慮した改定による給料表構造の改革を実施してきた。

さらに、採用制度、昇任制度などの任用制度についても、意見を述べてきたところである。

こうした各種の取組により、一定の成果が得られたが、時代の要請に応える給与制度の構築に向けて、今後とも、不断の取組を推進していかなければならない。

公務員の勤務条件の決定方法をめぐっては、現在、国家公務員制度改革関連4法案が国会において審議されているが、その法案においては、勧告制度を廃止し、協約締結権を付与して労使交渉により国家公務員の勤務条件を決定することとされている。地方についても、平成24年5月に総務省から示された「地方公務員制度改革について（素案）」において、同様の方向性が示されたところであるが、勧告制度のあり方を含め、その先行きについては不透明な状況にある。

こうした中であっても、本委員会は、先に述べた給与勧告制度の意義に鑑み、給与水準の適正化、給与制度の改革に取り組む、その責任と役割を十全に果たしていく。

### 3 給与構造・制度の改革

本委員会は、これまで諸々の改革に取り組んできたところであるが、社会経済状況や都政・都職員を取り巻く環境が大きく変化する中で、都の給与制度のあり方について、不断の検証を行い、引き続き改革に努めていかななければならない。本年は、少数精鋭体制を前提とした組織体制の強化の必要性、給与原資の大幅な増が今後見込めないという状況など将来を見据え、給与構造・制度の改革を次の段階に押し進める必要がある。

具体的には、昨年勧告・報告において言及した手当制度の見直し、管理職給与制度の見直し等の具体化を図る。実施に当たっての背景・問

題意識と基本的な考え方は、次のとおりである。

(背景・問題意識)

第一に、民間企業においては、厳しい経済状況の中、人材の有効活用や、総人件費管理の観点等から、年功的な要素や、生活関連手当を見直し、能力・業績を給与水準・制度に反映させてきており、特に、職責の重い管理職の給与に関しては、より職務・役割と業績を重視する傾向が見られる。

第二に、社会経済情勢の変化、都民ニーズの多様化等を背景として、都政における課題の一層の複雑化、高度化の傾向がみられる。

第三に、都においては、団塊の世代の大量退職により、職員構成や組織体制が大きく変化しており、また、これまでの職員定数の減少により、少数精鋭体制のより一層の強化が必要となっている。

(給与構造・制度の改革の基本的な考え方)

こうした民間における賃金制度見直しの動向、都政課題の複雑化・高度化、組織の執行体制をめぐる状況の変化などを踏まえると、次のような視点から、給与構造・制度の改革を実施することが必要と考えられる。

第一は、給与原資の適正配分である。右肩上がりの時代は既に遠い過去となり、近年は、職員給与の減少傾向が続いている。こうした厳しい状況の中では、新たな給与原資が見込みにくく、限られた給与原資を今まで以上に有効に活用することが極めて重要となっている。本年は、生活関連手当のあり方を改めて見直すとともに、職責・能力・業績を一層重視した適正な配分を実現していく。

第二は、職員の意欲と能力を引き出す給与制度の構築である。都政課題の複雑化・高度化に対処していくためには、職員一人ひとりがその役割を十分に果たしていく必要があり、そうした職員の努力、貢献を引き出し、それに適切に応えていく給与制度を構築していく。

第三は、職員構成の変化への適切な対応である。現行の人事・給与制度は、団塊の世代を念頭に組み立てられた面があることから、現行の組織、職員数、職員構成、職務実態等を踏まえた職級構成、給与制度へと

転換していく。

(高齢期の給与制度のあり方)

さらに、以上の給与構造・制度の改革と並行して、公的年金支給開始年齢の引上げに伴う雇用と年金の接続に係る対応について、早急に検討していく必要がある。

検討に当たっては、都における任用制度や職員実態、国の動向や民間の状況を適切に踏まえるとともに、高齢期の給与制度のあり方を見据え、若年層から高齢層まで、幅広い視点で給与制度全般を通じて、点検・検証を行っていく必要がある。

## Ⅱ 職員と民間従業員の給与比較

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146,873人であり、その平均給与月額は420,097円、平均年齢は40.6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	146,873	100.0	420,097	40.6
行政職給料表（一）	20,868	14.2	407,161	41.5
行政職給料表（二）	1,525	1.0	375,176	46.5
公安職給料表	60,626	41.3	404,758	39.4
医療職給料表（一）	1,023	0.7	784,809	42.4
医療職給料表（二）	1,794	1.2	383,391	41.4
医療職給料表（三）	5,136	3.5	362,630	38.3
教育職給料表	55,830	38.0	441,833	41.5
指定職給料表	71	0.0	1,022,270	58.3

（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100.0%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20,446人であり、その平均給与月額は411,155円、平均年齢は41.9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
329,552円	7,456円	6,015円	60,877円	5,440円	1,815円	411,155円	41.9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、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9,259事業所の調査母集団から、1,058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898事業所、調査実人員は56,617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
漁 業	0	0
鉱業、採石業、砂利採取業、 建設業	82	73
製 造 業	260	226
電気・ガス・熱供給・水道業、 情報通信業、運輸業、郵便業	295	236
卸 売 業 、 小 売 業	209	177
金 融 業 、 保 険 業 、 不 動 産 業 、 物 品 賃 貸 業	110	90
教育、学習支援業、医療、福祉、 サ ー ビ ス 業	102	96
計	1,058	898

## (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17表及び第18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53.1%（昨年55.2%）、高校卒では5.6%（同9.1%）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見ると、据え置いた事業所の割合は、大学卒89.7%（同90.7%）、高校卒85.5%（同90.0%）となっており、昨年同様、高い割合を占めている。増額した事業所の割合は、大学卒で9.2%（同6.4%）、高校卒では10.9%（同8.1%）と、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

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	53.1 %	( 9.2 %)	( 89.7 %)	( 1.1 %)	46.9 %
高 校 卒	5.6 %	( 10.9 %)	( 85.5 %)	( 3.6 %)	94.4 %

(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8.0%（昨年12.4%）となっており、昨年に比べ減少した。ベア慣行なしの事業所の割合は76.4%（同70.6%）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 し な
一般従業員	8.0 %	15.2 %	0.4 %	76.4 %
管理職(課長級)	6.5 %	13.4 %	0.8 %	79.3 %

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84.5%（昨年82.9%）と昨年に比べ増加し、管理職（課長級）についても73.9%（同67.8%）と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	87.5 %	84.5 %	3.0 %	12.5 %
管理職(課長級)	76.6 %	73.9 %	2.7 %	23.4 %

(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24年1月以降の雇用調整等の実施状況を見ると、主に「採用の停止・抑制」、「残業の規制」及び「部門の整理閉鎖・部門間の配転」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25.0%（昨年34.9%）となり、昨年に引き続き減少している。

## 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	15.0 %
転 籍	1.6 %
希 望 退 職 者 の 募 集	3.2 %
正 社 員 の 解 雇	0.9 %
部 門 の 整 理 閉 鎖 ・ 部 門 間 の 配 転	4.5 %
業 務 の 外 部 委 託 ・ 一 部 職 種 の 派 遣 社 員 等 へ の 転 換	3.2 %
残 業 の 規 制	7.6 %
一 時 帰 休 ・ 休 業	1.9 %
ワ ー ク シ ェ ア リ ン グ	0.2 %
賃 金 カ ッ ト	3.5 %
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	25.0 %

(注) 1 平成24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。具体的には、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比較している。

本年4月における職員の平均給与月額は411,155円、民間従業員の平均月額は409,819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1,336円、率にすると0.32%となった。

#### 公民給与の比較

民間従業員	職員	公民較差
409,819 円	411,155 円	△1,336 円(△0.32%)

(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3.95月分であり、職員の特別給（期末・勤勉手当）の年間支給月数3.95月分と均衡している。

### 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	419,202 円	421,647 円
特別給の支給額	809,217 円	853,443 円
特別給の支給割合	1.93 月分	2.02 月分
特別給年間計	3.95 月分	

(注) 下半期とは平成23年8月から平成24年1月まで、上半期とは平成24年2月から7月までの期間をいう。

### Ⅲ 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0.3%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6.6%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	135,860円	199,700円	231,440円	263,200円	294,910円

（参考資料第20表 参照）

#### 2 雇用情勢

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1.04倍（季節調整値）であり、昨年4月より0.26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4.8%（原数値）であり、昨年同期に比べ0.2ポイント低下した。

（参考資料第21表 参照）

### 3 国家公務員の給与等

人事院は、8月8日に国家公務員の給与等に関する勧告を行った。給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置前の国家公務員給与が民間給与を273円（0.07%）上回っているが、従来、較差が小さく俸給表等の適切な改定が困難な場合には改定を見送っていること、減額支給措置後の給与は民間給与を下回っていること、減額支給措置は民間準拠による改定とは別に臨時特例として行われていることを勘案し、月例給の改定を見送った。特別給については、民間の支給割合と均衡し、減額支給措置が行われていることも勘案し、改定を見送った。併せて、世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑える方向で、昇給・昇格制度を見直すこととした。

また、国家公務員制度改革等に関する報告を行い、国家公務員制度改革の理念と人事院の認識を示し国家公務員制度改革関連4法案に関する論点を改めて提示するとともに、高齢期における職員の雇用問題についての課題と取組について言及した。

#### 【民間給与との較差】

民間給与	国家公務員給与(減額前)	較差
401,516円	401,789円	△273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42.8歳)の平均給与月額である。

#### 【給与制度の改正等】

- ・昇給制度については、55歳を超える職員(行政職俸給表(二)、医療職俸給表(一)は57歳を超える職員)は、標準の勤務成績では昇給しないこととし、特に良好の場合には1号俸、極めて良好の場合には2号俸以上の昇給に、それぞれ抑制
- ・昇格制度については、最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額の増加額を縮減

#### 【国家公務員制度改革等に関する報告】

- 国家公務員制度改革についての基本認識  
国家公務員制度改革関連4法案に関し、特に重要と考えられる論点を改めて提示
  - ・協約締結権付与に関する論点
  - ・人事行政の公正の確保に関する論点
- 高齢期における職員の雇用問題  
年金の支給開始年齢の段階的引上げに伴い、雇用と年金の接続が官民共通の課題本格的な少子高齢社会を迎える中で、高齢者の知識と経験を活用するための就労環境の整備を図ることが国の課題とし、新たな再任用に関する課題と取組に言及
  - ・新たな再任用制度の下、①再任用職員にどのような仕事を担当させるか、②管理職の能力と経験を公務内外でどう活用していくか、③大幅な増加が見込まれる再任用希望者に見合うポストをどう確保していくかが課題
  - ・新たな再任用を円滑に行うため、行政事務の執行体制及び人事管理全体の見直し、専門スタッフ職の整備、人事交流機会の拡充、早期退職の支援、定員上の取扱いの検討等について、各府省及び政府全体で取組を加速すべき
  - ・各府省において想定される再任用職員の職務や働き方等を踏まえ、必要な給与上の措置について検討し適切に対応

## 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。

本年も、公民較差1,336円（0.32%）について、この給与勧告の趣旨を踏まえ、解消を図る必要があると判断した。具体的には、住居手当の見直しと給料月額改定により例月給を引き下げることとした。

本年の給与改定等の内容は、以下のとおりである。

### 1 職員の給与

#### (1) 住居手当及び給料表

行政職給料表（一）が適用される職員の給与については、職員の給与が民間従業員の給与を1,336円（0.32%）上回っていることから、住居手当の見直しと給料表の改定により例月給を引き下げることとした。

まず、Vの2の(1)に記述するとおり、住居手当については、支給対象者、支給金額について見直しを行う。具体的には、支給対象者を若年層（当該年度末において35歳未満）の借家・借間に居住する世帯主等（公舎等に居住する職員を除く。）に限定し、自宅に居住する職員については、支給対象外とするとともに、管理職についても、不支給とする。支給金額についても見直し、15,000円（単身赴任手当が支給される職員は7,500円）に改定する。支給対象者を限定することから、行政職給料表(一)適用者（新規採用者を除く。）の平均では、住居手当は4,302円の引下げとなる。

次に、上記の住居手当の見直しにより生じた4,302円の一部を用いて公民較差を解消し、残る2,966円を原資として、職責・能力・業績の給与への反映を一層徹底する観点から有効に活用するため、給料（はね返りを含む。）に再配分する。

給料表の改定に当たっては、職責差を明確にする観点から、上位の職層と下位の職層の改定率に差を設けるなど、メリハリをつけた改定

とするとともに、これまで実施してきた給料表構造改革の基本的な考え方を踏まえ、高位号給については、改定幅を抑制する。また、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は、民間事業所における初任給の動向、国における初任給の状況等を踏まえ、据え置くこととする。

このように、住居手当の見直しと給料表の改定により公民較差の解消を行いながら、職責や業績などによらず一律に支給される生活関連手当への配分を縮小し、職責や業績の反映が可能な本給の比重を高め、給与構造・制度の改革を進めていく。

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改定を行う。

ただし、住居手当の支給対象となっていない再任用職員の給料月額、東京都の一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例第4条の給料表（特定任期付職員）、東京都の一般職の任期付研究員の採用及び給与の特例に関する条例第7条第1項の給料表（招へい型研究員）及び同条例第7条第2項の給料表（若手育成型研究員）については、行政職給料表（一）における公民較差相当の引下げ改定を行う。また、指定職給料表については、国家公務員との均衡を考慮して、改定を行わない。

## (2) 特別給

民間事業所における支給割合と職員の支給月数とが均衡していることなどを踏まえ、本年においては、支給月数の改定を行わない。

## 2 実施時期等

上記1の(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24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。

なお、(1)の住居手当制度の見直しに伴い、制度改正直後における支給方法については、任命権者において、必要に応じ、適切な措置を講じることが適当である。

## V 給与構造・制度の改革の実施

Iで述べた問題意識、基本的考え方を踏まえ、給与構造・制度の改革を実施する。今般の給与構造・制度の改革の柱は二つある。一つは職責・能力・業績の給与への反映の一層の徹底であり、もう一つは生活関連手当の見直しである。

職責・能力・業績の給与への反映については、これまでも本委員会として取り組んできた課題であるが、更にこれを徹底した給与制度を実現する。

このため、先に述べたように、職責差を明確にする観点から、よりメリハリをつけた給料表の改定を行う。また、管理職の給与制度を中心に大幅な見直しを行う。

まず、行政職給料表（一）の部長の職の給与については、給料月額を定額化し、職責・役割と業績・成果をより一層反映した仕組みとする。また、課長の職については、行政職給料表（一）等の課長の職と統括課長の職の職務の級の見直しにあわせ、より職責を適切に反映することのできる昇給カーブへと見直す。

また、昨年の勧告・報告において言及したことであるが、引き続き、特別給における業績反映度合いの拡大、昇給制度の見直しに努めていく必要がある。

生活関連手当の見直しについては、給与原資の適正配分という観点から、改めて手当本来の趣旨に立ち返って支給対象者を限定し、属人的要素を縮小して本給重視の給与構造へと転換していく。

以上が、本年実施する給与構造・制度の改革の概略であるが、各項目の具体的な内容は、次のとおりである。

### 1 職責・能力・業績の給与への反映

#### (1) 部長の職の給与制度

部長については、個々の事業部門の総括責任者として、高度な政策

判断を下し、その結果に対して包括的に責任を負う立場にあるとともに、これまでに蓄積した知識・能力を活用・発揮する段階にあることから、昇給を前提にして年功的に給与水準が上昇する仕組みよりも、職務内容等を踏まえて決定される仕組みの方がより実態に即している。特に、行政職給料表（一）については、人事管理の実態等も踏まえると、こうした給与決定の仕組みが適合するものと考えられる。

このことから、行政職給料表（一）7級（部長の職）の職務の級については、職責・役割に応じて定額の給料月額を新たに設定することとする。

具体的には、部長の職を職責・役割の程度に応じて4つの区分に分類し、各区分には、単一の給料月額を設定する職務の級を新設する。これにより、担う職責・役割が変わらない限り、給料月額に変動は生じないこととなる。また、区分ごとに給料月額を設定するのにあわせ、職責・役割を適切に評価する観点から、給料の特別調整額（管理職手当）についても、区分を再設定することが適当である。

新たな仕組みにおいては、昇給制度が廃止となり、業績・成果の反映は特別給に限られることから、この機に成績率の査定幅を拡大する必要がある。具体的には、(3)に記述するとおりであるが、特別給における勤勉手当の割合を半分程度とし、業績反映度合いを高めることとする。

また、2に記述するとおり、生活関連手当を見直し、住居手当及び扶養手当を不支給とする。

以上の見直しにより、行政職給料表（一）の部長の職については、年齢、在級年数、扶養の状況などといった属人的要素によることなく、職責・役割と業績・成果によって年収水準が決まることとなる。

行政職給料表（一）以外の給料表についても、同様の仕組みの導入が可能かどうか、引き続き、研究していく。

なお、部長の職の職務の級の新設に伴う影響については、任命権者において、必要に応じ、適切な措置を講じることが適当である。

## (2) 課長の職の給与制度

別紙第3で述べる職務分類基準の5級職と6級職の廃止に伴い、行政職給料表（一）、医療職給料表（二）及び医療職給料表（三）の職務の級の5級と6級を廃止し、新たに課長の職の職務の級を設置する。

課長の職の職務の級の設置に当たっては、職責をより一層適切に反映した昇給カーブに見直すとともに、号給数についても適正化を図ることとした。

給料の特別調整額（管理職手当）についても、職務の級の新設にあわせ、職責を適切に反映することのできる区分に再設定することが適当である。また、(3)のとおり、特別給における勤勉手当の割合を拡大し、業績を適切に反映していく。

なお、課長の職の職務の級の新設に伴う影響については、任命権者において、必要に応じ、適切な措置を講じることが適当である。

## (3) 特別給

これまで、本委員会は、特別給における勤勉手当の割合の拡大や、成績率の適用範囲の拡大、査定幅の拡大などについて、重ねて意見を述べてきた。昨年も、全ての職員に成績率の適用を広げていくことが必要であるとの意見を述べたところである。特に、職責・能力・業績の給与への反映を一層徹底することを一つの柱として、給与構造・制度の改革を進展させることとしていることから、成績率の適用範囲の拡大、査定幅の拡大を早急に実施する必要がある。

民間企業の管理職においては、賞与の概ね半分に考課査定を反映しているということもあり、より業績反映の徹底が求められる管理職については一層の査定幅の拡大が求められることから、職務分類基準（I）の7級職（部長の職）、公安職の部長の職、理事官の職等については、特別給における勤勉手当の割合を半分程度に拡大することが適当である。また、その他の管理職についても、国の特定管理職員（本省課長等）並みの割合に拡大することが適当である。

#### (4) 昇給制度

昨年も言及したところであるが、昇給制度については、各職場における職員の成長、努力、貢献に的確に応えるものとするとともに、今後の高齢期雇用の給与制度のあり方も見据え、また、給与構造・制度の改革を進展させていく観点からも、能力・業績を厳格に反映した見直しを行う必要がある。

## 2 生活関連手当の見直し

### (1) 住居手当の見直し

(制度導入時の考え方と国におけるその後の見直し)

住居手当については、昭和45年の報告により、住宅難、地価・建築費等の著しい高騰、民間家賃の上昇、民間における同様の手当の普及率、国における対応等を踏まえ、新設された。都と国とでは、住宅事情や公舎の整備状況、勤務地の状況が異なることなどから、当初からそれぞれ別の趣旨に基づく制度としていた。その後、国においては、平成21年に自宅に係る住居手当について廃止勧告を行ったが、当初から異なる考え方により制度を設計していたこともあり、国における見直しを一つの契機としつつも、都としての問題意識を踏まえ、この間、都の実情を踏まえた住居手当制度のあり方について検討を重ねてきた。

(見直しの考え方)

制度導入当初と現状では、大きく社会情勢は変化している。また、現行制度では世帯主等を支給要件としていることから、結果として、高年齢層、上位職層ほど、受給割合が高い実態にある。

こうした状況も踏まえ、住居手当の見直しにおいては、改めて給与原資の適正配分という観点から、本手当の趣旨に立ち返り、手当の必要度合いを厳格に考慮するとともに、有為な人材を確保するという採用政策上の観点、都民の理解と納得を得るという観点なども踏まえ、支給対象職員について抜本的に見直し、制度を再構築することが必要である。

### (支給対象者)

本手当が生活給的な配慮の観点から支給するものであることから、住居費負担があるだけでなく、その負担が給与水準に比して相対的に過重となっている職員に限定する。具体的には、相対的に給与水準の低い若年層のうち、借家・借間に居住する世帯主等については住居費負担が過大となることから、若年層の賃借者に限定して支給対象とする。自宅に居住する職員については、対象外とする。

対象年齢としては、都における採用状況、昇任状況、支給されている給与水準等を総合的に勘案し、当該年度末において35歳未満の賃借者を対象とする。ただし、管理職については、既に一定の給与水準にあること、生活給的な要素を縮小して職責、業績反映の一層の徹底を図る必要があることなどから、年齢を問わず不支給とする。

### (支給金額)

支給金額については、改めて制度を構築することから、制度の趣旨を踏まえ再設定する。具体的には、これまでの支給水準、首都圏における家賃事情、民間における支給状況、支給上限年齢における給与水準・昇給額等を総合的に勘案し、15,000円（単身赴任手当が支給される職員は7,500円）とする。

## (2) 扶養手当の見直し

扶養手当については、給与水準等を踏まえた生活給的な配慮の必要性、より徹底した業績反映の必要度合い、職員間における給与制度の均衡等を考慮して、行政職給料表（一）7級及び医療職給料表（一）3級が適用されている職員を支給対象外とする。これを踏まえ、行政職給料表（一）7級及び医療職給料表（一）3級の給料表の見直しを行う。

扶養手当制度見直しに伴う影響については、任命権者において、必要に応じ、適切な措置を講じることが適当である。

諸手当のあり方については、引き続き、手当本来の意義などの制度の根幹に立ち返って検証していく。

### 3 実施時期

上記の1の(1)から(3)まで及び2の(2)については、平成25年4月から実施することが適当である。

## 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。

## VII 高齢期の給与制度等のあり方

### 1 給与制度の見直し

公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢の引上げに伴い、60歳定年制の下では、無収入期間が生じることから、雇用と年金の接続については、喫緊の課題となっている。

国は、本年3月に「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」を公表し、昨年的人事院における意見の申出で示された定年延長によるのではなく、再任用制度により対応する方針を明らかにした。

別紙第3においても述べているところであるが、都としてもこうした国の動向等を注視するとともに、都における職務内容や任用実態を考慮しつつ、再任用職員が担う職務、勤務形態など、今後の高齢職員の活用のあり方について、早急に検討していく必要がある。

また、上記の検討内容を踏まえるとともに、国における法改正等の動向、民間における対応状況、都における実情等も十分考慮して、給与水準、給与制度等について検討していく。

## 2 退職手当制度

退職手当制度について、都は、これまでも在職期間中の職責を反映させる調整額制度を導入するなど、都の実情に即して適切に見直しを行ってきた。

現在、政府においては、国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等の方針が決定されるなど、見直しをめぐる動きがある。

都としては、こうした国の動向を注視するとともに、職責・能力・業績の給与への反映を目的とした本年の給与構造・制度の改革を踏まえ、今後とも、適切に対処していく必要がある。