

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

人事委員会の勧告制度は、地方公務員について、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の代償措置として設けられている。また、勧告制度は、職員給与について、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、重要な意義を持つものである。

地方公共団体には、地方公務員法第14条に定める「情勢適応の原則」により、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適切な措置を講ずることが求められており、人事委員会は、同法に基づき、職員の給与や勤務条件などについて研究を行うとともに、講ずべき措置について議長及び長に勧告を行っている。

具体的な給与水準の勧告に当たっては、同法第24条第3項に定める均衡の原則を踏まえつつ、民間事業所の給与水準等を調査した結果に基づき、公民較差の精確な算定とその確実な解消を行い、民間の給与水準と均衡を図ることで、適正な水準を担保している。

最終的には、同法第24条第6項に定める給与条例主義に基づき、任命権者が、勧告内容を検討した上で給与条例を提案し、議会における審議・承認を経て、職員給与が決定されている。

2 これまでの都の取組

これまで、本委員会は、勧告制度の趣旨を踏まえ、職員給与について、制度は国や他団体との均衡を図りつつ、水準は民間給与水準との均衡を図ることを基本として給与改定を行い、確実に公民較差を解消してきた。こうした取組を毎年積み重ね、民間事業所の厳しい状況を反映した給与水準の適正化が図られてきた結果、平成15年からの10年間で、都の行政

職給料表（一）適用職員の平均給与月額は10%近く減少している。

また、制度面では、国や他団体との均衡に留意しつつ、都独自の問題意識に基づき、給与構造・制度の改革の取組を進めてきた。具体的には、毎年の給与改定において、昇給カーブのフラット化により高齢層の給与水準を抑制するとともに、世代間や職級間でメリハリを付けた改定を行い、給料表構造の見直しを図ってきた。また、職責差の明確化の観点から、行政職給料表（一）等について、課長と統括課長の職務の級の統合や、3級に分かれていた係員の職務の級の統合を行い、職務の級を簡素化した。行政職給料表（一）の部長の職については、職責・役割が適切に給与に反映されるよう4つの区分に分類し、給料月額を定額化した。

特別給においては、業績が反映される勤勉手当の割合や成績率の適用範囲の拡大について言及し、昨年からは、部長等の勤勉手当の割合は特別給全体の約半分となり、本年6月からは、再任用職員を含む全職員に成績率が適用された。

生活関連手当については、行政職給料表（一）及び医療職給料表（一）の部長級の扶養手当及び住居手当を不支給とした。住居手当については、国と異なる視点から支給要件を見直し、支給対象者を若年層の賃借者に限定し、支給額の引上げを行うことで、限られた給与原資の適正な配分に資することとなった。

加えて、昨年の勧告では、分限処分における降給の導入や、懲戒処分を受けた場合の昇給幅の見直しについて言及し、職務を十分に果たし得ない職員等について、昇給の厳格化を図った。

これらの取組により、都の給与構造・制度は、国や他団体との制度的均衡を図りつつ、その内容は、都の実態に即して、国等とは異なる独自の発展を遂げてきた。

3 給与制度を取り巻く国の動向

人事院は、本年の勧告において、地域間や世代間の給与配分の見直し等を図るため、平成27年4月からの3か年で「給与制度の総合的見直し」（以下「総合的見直し」という。）を行うとした。

具体的には、地域の民間給与水準を踏まえ、俸給表の水準を平均2%

引き下げるとともに、民間の賃金が高い地域に勤務する職員に支給する地域手当の支給割合等の見直しを行う。俸給表の見直しに当たっては、官民の給与差を考慮し、50歳台後半層が多く在職する号俸の水準を強く引き下げ一方、広域異動手当や本府省業務調整手当の引上げなど、諸手当の改善を図ることとした。これらの見直しに当たっては、職員の生活への影響を考慮し、激変を緩和するため、最大3年間現給を保障する一方、平成27年4月から実施する改善措置に要する原資を確保するため、平成27年1月の昇給において昇給幅の1号俸抑制を行うとした。

人事院勧告の内容を踏まえ、「総合的見直し」に係る地方公共団体の対応等を検討する総務省の「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会」（座長：辻琢也 一橋大学大学院法学研究科教授）は、本年8月20日、これまでの議論の中間整理として「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する基本的方向性」（以下「基本的方向性」という。）を取りまとめた。

「基本的方向性」では、地方公務員給与について、「地場賃金をより公務員給与へ反映することへの国民・住民の関心は国家公務員と同様あるいはそれ以上に高い」とし、各地方公共団体が見直しに主体的に取り組むことを求める一方、公務としての類似性や均衡の原則などの観点から、国家公務員の見直し内容を十分踏まえるべきとしている。その上で、地方公務員給与の決定に当たっては、制度は国家公務員の制度を基本とし、水準は民間の給与水準をより重視することを原則としつつ、民間給与が高い地域では、公務の近似性及び財源負担の面から、それぞれの地域の国家公務員の水準をその目安として考えるべきとしている。

4 都における対応の方向性

国の「総合的見直し」は、基本的には、全国規模で勤務し、全国異動を前提とした国家公務員の事情を反映しており、転居を伴わない都内異動が基本となる都とは状況が異なっている。

一方で、これまで都は、都の実態を踏まえた上で、給与制度は国や他団体との均衡を図りつつ、給与水準は民間給与水準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経緯がある。

これらの状況を総合的に考慮した結果、本委員会は、本年の勧告に当たり、勧告制度の意義及び役割、「総合的見直し」の内容を踏まえ、引き続き、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た。

具体的な対応は、IVで述べるとおりである。

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146,513人（昨年146,920人）であり、その平均給与月額（円）は415,484円（同417,028円）、平均年齢は40.1歳（同40.3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	適用人員及び構成比		平均給与月額 円	平均年齢 歳
		人	%		
全 給 料 表		146,513	100.0	415,484	40.1
行 政 職 給 料 表 (一)		20,964	14.3	400,100	40.8
行 政 職 給 料 表 (二)		1,415	1.0	367,387	46.8
公 安 職 給 料 表		60,452	41.3	400,038	38.9
医 療 職 給 料 表 (一)		1,013	0.7	782,570	42.6
医 療 職 給 料 表 (二)		1,850	1.3	366,865	39.6
医 療 職 給 料 表 (三)		5,186	3.5	359,906	38.5
教 育 職 給 料 表		55,558	37.9	438,613	41.2
指 定 職 給 料 表		75	0.1	1,024,461	58.0

(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100.0%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20,508人（昨年20,316人）であり、その平均給与月額（円）は404,246円（同407,599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
327,348円	7,581円	5,544円	60,456円	1,571円	1,746円	404,246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、特地勤務手当、単身赴任手当の基礎額等である。

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10,478事業所の調査母集団から、1,211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、給与改定の状況等を調査項目としている。

なお、本年の調査から、民間企業における組織形態の変化への対応として、基幹となる役職段階（部長、課長、係長、係員）が置かれている民間事業所において、役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から職責が、部長と課長との間に位置付けられる従業員、課長と係長との間に位置付けられる従業員、及び係長と係員との間に位置付けられる従業員についても個人別の給与月額等を調査し、より広く民間事業所の給与の状況を把握することとした。

こうした結果、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917事業所、調査実人員は昨年の57,502人から増加し、59,859人となった。

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	87	71
製 造 業	260	202
電 気 ・ ガ ス ・ 熱 供 給 ・ 水 道 業 、 情 報 通 信 業 、 運 輸 業 ， 郵 便 業	319	233
卸 売 業 ， 小 売 業	208	154
金 融 業 ， 保 険 業 、 不 動 産 業 ， 物 品 賃 貸 業	83	63
教 育 ， 学 習 支 援 業 、 医 療 ， 福 祉 、 サ ー ビ ス 業	254	194
計	1,211	917

(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

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66.0%（昨年63.8%）、高校卒では20.8%（同17.6%）と、昨年に比べ増加している。

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、据え置いた事業所の割合は、大学卒では81.2%（同90.8%）、高校卒では80.2%（同95.0%）と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、大学卒では18.6%（同7.8%）、高校卒では18.2%（同5.0%）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

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	66.0 %	(18.6 %)	(81.2 %)	(0.2 %)
高 校 卒	20.8 %	(18.2 %)	(80.2 %)	(1.6 %)	79.2 %

- (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、一般従業員では21.9%（昨年10.5%）と昨年に比べて増加し、管理職（課長級）についても16.5%（同8.6%）と昨年に比べ増加している。ベア慣行なしの事業所の割合は、一般従業員では68.4%（同75.3%）、管理職（課長級）では74.3%（同79.2%）といずれも昨年に比べて減少している。

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 ア 慣 行 な し
一 般 従 業 員	21.9 %	9.7 %	0.0 %	68.4 %
管理職(課長級)	16.5 %	9.2 %	0.0 %	74.3 %

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85.0%（昨年83.9%）、管理職（課長級）では75.6%（同72.3%）といずれも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 実 施	定 期 昇 給 定 停 給 止	定 期 昇 給 制 度 な し
一 般 従 業 員	85.6 %	85.0 %	0.6 %	14.4 %
管 理 職 (課 長 級)	76.7 %	75.6 %	1.1 %	23.3 %

(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。

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、公務と民間で同種同等の者同士の給与を比較するという民間準拠を基本とした考え方の下で、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。

なお、本年の比較に当たっては、上記2(1)で述べた部長と課長との間に位置付けられる従業員、課長と係長との間に位置付けられる従業員、及び係長と係員との間に位置付けられる従業員については、その役職、職能資格又は給与上の等級（格付）を踏まえ、それぞれ部次長、課長代理、主任として取り扱うこととした。

本年4月における職員の平均給与月額は404,246円、民間従業員の平均月額は404,767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521円、率にすると0.13%となった。

公民給与の比較

民間従業員	職員	公民較差
404,767 円	404,246 円	521 円(0.13%)

(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4.21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月分を0.26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	407,720 円	411,644 円
特別給の支給額	823,434 円	902,808 円
特別給の支給割合	2.02 月分	2.19 月分
特別給年間計	4.21 月分	

(注) 下半期とは平成25年8月から平成26年1月まで、上半期とは平成26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2.9%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15.8%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	142,150円	204,760円	226,250円	247,750円	269,260円

（参考資料第20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0.7%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1.53倍（季節調整値）であり、昨年4月より0.27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3.8%（原数値）であり、昨年同期に比べ0.4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7日に国家公務員の給与等に関する勧告を行った。民間給与が国家公務員給与を1,090円（0.27%）上回っていることから、世代間給与配分の観点から若年層に重点を置きながら俸給表の水準を引き上げることとした。特別給については、民間との均衡を図るため、支給月数を勤勉手当において0.15月分引き上げ、4.10月分とした。

あわせて、俸給表や諸手当のあり方を含めた給与制度の総合的見直しを行うこととした。主な内容は、地域の民間給与水準を踏まえた俸給表水準の平均2%引下げ、地域手当の見直し、職務や勤務実績に応じた給与配分（単身赴任手当額の引上げ等）である。

【民間給与との較差】

民間給与	国家公務員給与	較差
409,562円	408,472円	1,090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43.5歳）の平均給与月額である。

【給与改定の主な内容】（平成26年4月1日実施、寒冷地手当は平成27年4月1日）

俸給表	行政職俸給表(一)：平均0.3%引上げ（若年層に重点を置いて改定） 1級の初任給を2,000円引上げ 50歳台後半層の職員の在職実態等を踏まえ、3級以上の高位号俸は据置き（再任用職員も据置き） その他の俸給表：行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定（指定職俸給表は改定なし）
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
通勤手当	民間の支給状況等を踏まえ、交通用具の使用距離の区分に応じ引上げ
寒冷地手当	新たな気象データに基づき、支給地域を見直し
期末・勤勉手当	年間支給月数 3.95→4.10月（引上げ分(0.15月)は勤勉手当に配分）

【給与制度の総合的見直し】（3年間の現給保障 平成30年4月までに計画的に実施）

俸給表等の見直し	行政職俸給表(一)の水準を平均2%引下げ（平成27年4月1日切替え）
地域手当の見直し	級地区分、支給割合、支給地域の見直し
職務や勤務実績に応じた給与配分	広域異動手当、単身赴任手当、本府省業務調整手当等の引上げ 管理職員特別勤務手当：平日深夜に勤務した場合支給
※見直し初年度の改正原資を得るため、平成27年1月1日の昇給を1号俸抑制	

【雇用と年金の接続及び再任用職員の給与】

○雇用と年金の接続 ・引き続き、再任用の問題点等の把握に努めるとともに、民間企業における継続雇用等の実情等を詳細に把握し、意見の申出（平成23年）を踏まえ、雇用と年金の接続のため適切な制度が整備されるよう積極的に取組	
○再任用職員の給与 ・民間の支給状況を踏まえ単身赴任手当を支給（実施時期：平成27年4月1日） ・各府省の今後の再任用制度の運用状況を踏まえ、再任用職員の給与の在り方について必要な検討	

【公務員人事管理に関する報告】

○国家公務員法等の改正事項に関する人事院の取組	○勤務環境の整備
○能力・実績に基づく人事管理の推進	○平成27年度採用試験等の見直し
○女性の採用・登用の拡大と両立支援の推進	○研修の充実

IV 給与改定等

1 基本的な考え方

本年の給与改定では、①公民較差の解消、②国の「総合的見直し」における俸給表の引下げと地域手当の見直しを受けた都における取扱い、③別紙第3で述べる職務分類基準（I）の3級職と4級職の廃止に伴う新たな監督職の職務の級の設置について対応する。

そのため、本年は、上記①～③を一体のものとして捉え、「公民較差に基づく改定を行った給料表」と、それを基にした「給料月額と地域手当との配分変更及び新たな監督職の職務の級の設置を反映した給料表」を示すこととする。

2 公民較差に基づく改定

本年は、Ⅱの3で述べたとおり、民間従業員の給与が職員の給与を上回っていた。特別給についても、民間従業員に支給された特別給の支給割合が職員の年間支給月数を上回っていた。

これらの結果を基に、生計費や国の人事院勧告の内容などを総合的に検討した結果、本委員会としては、公民較差相当額について例月給を引き上げることが適当であると判断した。

特別給についても、民間事業所の支給状況を踏まえ、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の内容は、以下のとおりである。

(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521円（0.13%）上回っていることから、この較差の解消を図るため、給料表の引上げ改定を行う。

具体的な改定に当たっては、全ての級の全ての号給について一律に公民較差に応じた給料月額の引上げを行うことを基本とするが、1級の初任給に係る号給については、引上げ幅を調整する。

行政職給料表（一）以外の給料表についても、行政職給料表（一）

の改定内容を基本として引上げ改定を行う。

なお、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。

また、給料表の改定に併せ、給与条例の改正に伴い差額等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

行政職給料表（一）におけるⅡ類、Ⅲ類の初任給については、給料表の引上げ改定に応じて見直しを図る。

I類Bの初任給については、これまで、国の総合職試験（大卒程度）の初任給との均衡を図ってきたため、本年は、国の対応と同様に据置きとする。

(3) 初任給調整手当

医師等に支給される初任給調整手当については、従来、その支給限度額を国と同額に設定してきた。平成20年4月、都立病院において医師の人材確保が困難となっていた状況に鑑み、医長や産科の医師を中心に、初任給調整手当の適用区分の引上げ等の処遇改善を行った。この見直しを踏まえ、平成20年の人事院勧告に基づき国が支給限度額の引上げを行った際、都は、同様の引上げを行わなかった。

人事院は、本年、初任給調整手当の支給限度額について、行政職俸給表（一）の平均改定率に準じて引き上げる勧告を行った。

都においては、医療職給料表（一）について、他の給料表が引下げ改定となる中でも引下げを行わず据置きとするなど、医師の処遇確保を考慮しながら改定を行ってきた。その結果、部長級の医師と局長級である院長・副院長の給与水準が一部で近接している状況も見受けられる。また、現状では、都立病院等の医師は一定程度確保されているが、今後の医師の人材確保の動向については不透明な状況にある。

このような状況の中、将来にわたり安定的に医師の人材確保を図るためには、初任給調整手当のみならず、医師の給与全体について、その職務・職責に応じた水準が確保されているかを検証し、適切な対応

を図っていく必要がある。

そのため、まずは医師の給与全体の検証を進め、その結果に基づき、初任給調整手当の支給限度額の見直しを含め必要な措置を検討していくことから、本年は、支給限度額の改定を行わないこととする。

(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0.25月分引き上げて4.20月分とすることが適当である。指定職給料表適用職員についても0.25月分引き上げて3.20月分とし、再任用職員については0.10月分引き上げて2.20月分とすることが適当である。

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及び国の勧告内容を考慮し、勤勉手当で行うことが適当である。

なお、勤勉手当が支給されない任期付職員等については、期末手当を0.25月分引き上げて3.20月分とすることが適当である。

(5) 実施時期

上記(1)(2)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、平成26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。

3 給料月額と地域手当との配分変更等

(1) 基本的な考え方

本委員会は、職員給与について、制度は国や他団体との均衡を図り、水準は民間給与との均衡を基本とすることが適当と考えてきた。平成17年から平成22年までの間に国が進めた給与構造の改革への対応に当たっても、この考えに基づき、国との制度的均衡及び民間給与水準との均衡を図りながら、毎年度、国の地域手当の支給割合の改正に合わせて給料月額と地域手当との配分変更を行ってきた。

また、都の職員給与は、給料月額と諸手当の給与総体で民間の給与水準との均衡を図っていることから、地域手当の取扱いについては、給料表と一体で考える必要がある。

国の「総合的見直し」では、俸給表の水準を平均2%引き下げ、民間賃金が高い地域について、地域手当の支給割合を引き上げるとした。東京都の地域では、例えば、国の1級地である特別区の支給割合については、現行の給与水準を上回らない範囲内の20%とされた。そして、支給割合の引上げは、平成30年4月までの間に段階的に行うこととし、平成27年度の支給割合は18%に据え置かれた。また、見直しが完成する平成30年4月1日の支給割合は示されているが、平成28年度、平成29年度の支給割合は、それぞれ前年の勧告の中で示すこととされ、本年の勧告では具体的に示されていない。

このような状況を踏まえ、給料月額と地域手当の取扱いについて検討した結果、本委員会としては、国や他団体との制度的均衡を図りながら、「総合的見直し」の完成形を見据えて都が主体的に制度改正に対応し、かつ、早期に構造改革の成果を発揮していくという観点から、平成27年4月1日から、給料月額と地域手当との配分変更について、配分変更に伴う影響も考慮した上で、単年度で実施することが適当であると判断した。

(2) 具体の対応

地域手当の支給割合については、前回の配分変更時の考え方を踏まえ、区部・多摩地域については、国が定める1級地（東京都特別区）の制度完成時の支給割合と同様、20%とする。また、島しょ地域等の取扱いについては、前回と同様とする。

これに伴い、平成27年4月から、全ての給料表の水準について引下げを行う。引下げに当たっては、地域手当を20%に引き上げることを踏まえ、民間給与水準との均衡を図る観点から、平均1.7%を基本とし、これまでの改定と同様、都独自の問題意識に基づき、メリハリを付けて行うこととする。例えば、行政職給料表（一）の1級及び2級については、上位級の昇給額とのバランスや在職実態等を考慮して昇

給カーブを是正するため、一部強めに引き下げる一方、人材確保の観点から、1級の初任給に係る号給までは引下げを行わないこととする。

なお、都においては、引下げ幅や各級の職員の在職状況等を考慮した結果、国が行った現給保障等を行わないこととする。

また、給料月額と地域手当との配分変更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。

あわせて、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。

(3) 新たな監督職の給与

別紙第3で述べる職務分類基準（I）の3級職と4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3級と4級を廃止し、新たに課長代理に適用する職務の級として3級を設置する。

新たな3級の設置に当たっては、その職において担う職責等を適切に反映した昇給カーブへと見直す。

なお、新たな職務の級の設置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。

(4) 実施時期等

上記(2)(3)については、平成27年4月1日から実施することが適当である。なお、(2)及び(3)に基づく給料表の改定は、上記2(1)による公民較差解消後の給料表を基に行う。

4 再任用職員の給与

(1) 都の再任用職員の現状等

これまで、本委員会は、再任用職員について、フルタイム勤務を基本に活用を検討していくことが望ましいと言及してきた。

都においては、フルタイム勤務を行う再任用職員は年々増加しており、本年4月に定年退職後に新たにフルタイムで任用された60歳の再任用職員の人数は、昨年4月と比べてほぼ倍増し、新たな再任用職員

の約7割を占めている。

また、フルタイム勤務を行う再任用職員のうち、行政職給料表（一）の適用を受けている職員の約半数が管理職、監督職として任用されているなど、都では再任用職員の本格的な活用が進められている。

(2) 再任用職員の給与水準

本年の人事院勧告では、官民給与の較差に基づく給料表の引上げ改定が行われる中、再任用職員については、民間より給与水準が高い50歳台後半層の職員の取扱いに準じて、俸給月額引上げ改定を行わなかった。一方、都の50歳台後半層については、先に述べた昇給カーブのフラット化により、給与水準が相当程度抑制されており、再任用職員の給与改定において、国と同様の給与水準の抑制を検討する状況にはない。

昨年3月、国は、雇用と年金の接続に関し、当面、再任用制度により対処する方針を示し、各地方公共団体においても必要な措置を講ずるよう、総務省より技術的助言がなされたが、都は、既に再任用職員の本格的な活用が進んでおり、また、平成26年4月1日からの任用はフルタイム勤務が基本となったが、その職務・職責に大きな変化は生じていない。

さらに、昨年の「民間給与調査」において、公的年金が全く支給されない再雇用者の給与水準の取扱いについて調査した結果、公的年金が一部支給される職員と「同じにする」との回答が約75%となっており、民間事業所では、公的年金の支給の有無による再雇用者の給与水準に明確な差は認められていない。

加えて、本年は、公的年金が全く支給されていない60歳の再雇用者の4月分の給与額について初めて調査を実施したが、都の調査結果では、どの役職においても給与水準に関するデータが少なく、再任用職員の給与水準の指標となる具体的な数値を得ることは困難であった。

これらの状況を踏まえ、本年の再任用職員の給与改定に当たっては、これまでと同様の考え方にに基づき対応する。今後、引き続き、民間の高齢期雇用の動向や国における定年延長の動向等を注視しつつ、都に

おける対応等を検討していく。

5 その他の制度改正

(1) 昇給制度の見直し

国や多くの他団体においては、業績等に基づく昇給判定における最下位の区分は「昇給なし（0号給）」となっている。一方、都においては、一般職員の勤務成績に基づく昇給判定の区分は、4号給を標準とし、それより上の区分として「上位（5号給）」「最上位（6号給）」を設定しているが、標準未滿の昇給号給数は「下位（3号給）」のみとなっている。

こうした国・他団体の状況に加え、都においては、本年4月から、職務を十分に果たし得ない職員に対する降給を導入したことなどを勘案し、能力・業績の適切な給与への反映という観点から、職員の業績や能力の発揮状況を適切に反映できる昇給区分へと見直していくことが必要である。

また、この見直しを踏まえ、職員の能力・業績をよりきめ細かく給与に反映する観点から、今後の昇給制度のあり方について、検討していく必要がある。

(2) 単身赴任手当

都の単身赴任手当の基礎額（現行月額23,000円）は、本年の「民間給与調査」の結果によれば、一律定額支給を行う都内民間事業所の平均支給金額を大きく下回っている。

このような民間事業所の状況や本年の人事院勧告の内容を踏まえ、単身赴任に伴う職員の負担軽減の観点から、基礎額を30,000円に引き上げることが適当である。

なお、単身赴任手当の加算額は、国の勧告内容及び民間事業所の状況を参考に、都における勤務の実態を踏まえ検討することが必要である。

また、再任用職員の本格的な活用が進んでいる中、島しょ等に赴任する再任用職員の負担や民間事業所の動向などを踏まえ、再任用職員

に対し単身赴任手当を支給することが適当である。

(3) 管理職員特別勤務手当

人事院は、本年、災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により、やむを得ず平日の午前0時から5時までの間に勤務を要する管理職員に対し、管理職員特別勤務手当を支給する内容の勧告を行った。

都においても、近年多発する集中豪雨や大型台風の上陸などによる被害、重大事件の発生などに迅速に対応するため、管理職員が昼夜を問わず勤務を要する状況が見受けられる。

管理職員特別勤務手当の支給要件については、これまで、国との均衡を図ってきており、都の管理職員の状況に鑑みると、国と同様の措置を講じていくことが適当である。

(4) その他

ア 非常勤職員制度の見直し

現在、任命権者において、これまで地方公務員法第3条第3項第3号に定める特別職と位置付けてきた非常勤職員について、一般職としての任用を検討している。

本委員会としても、別紙第3で述べるとおり、任命権者の検討と整合性を図りつつ、一般職としての非常勤職員の活用のあり方を検討していくが、その報酬等についても、その中で必要な検討を行っていく。

イ 任期付採用制度の拡大

別紙第3で述べる任期付採用制度の活用範囲の拡大に当たっては、その給与等について、新たな職の性格や職責等を勘案し、別紙第4のとおりとすることが適当である。

(5) 実施時期

上記(2)(3)の改定については、平成27年4月1日から実施することが適当である。

6 今後の課題

上記3及び5で述べた取組が実現することにより、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、職責・能力・業績の給与への反映、生活給的要素の抑制など、これまで都が取り組んできた給与構造・制度改革の取組はより一層の進展が図られることになるが、今後とも、給与制度を取り巻く状況の変化に適切に対応していく必要がある。

また、任用制度については、別紙第3で述べるとおり、専門性を機軸に据えた複線型人事制度や多様な人材の活用をはじめ、採用から退職・再任用に至るまでの制度全般に係る見直しの必要性に言及しており、これらの取組の進展も視野に、いかに給与において適切な対応を図っていくかが、今後の給与制度の大きな課題となる。

このような状況を踏まえ、これまでの取組の成果について、今後とも検証を重ねつつ、更なる改革に向けた取組を着実に進めていくことが必要である。

具体の検証等に関する、現時点での問題意識は以下のとおりである。

(1) 職務給の更なる進展

上記3(3)で述べた新たな監督職の職務の級の設置により、最大で10級に分化していた行政職給料表(一)の職務の級は5級となり、都の職務の実態等に即した簡素な級構成が実現する。

このように簡素な級構成となることを踏まえ、今後、複線型人事制度への転換など、任用面における大きな制度改革の進展を見据えながら、それぞれの職務の級について、その職責や位置付けを踏まえた給料表構造や水準、適正な号給数のあり方などについて、引き続き研究していく必要がある。

(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、能力・業績の給与への反映の観点から、特別給における勤勉手当の割合の拡大、成績率の適用範囲や査定幅の拡大の必要性について、重ねて言及してきた。

本年の特別給の改定が実施されれば、部長級については、特別給における勤勉手当の割合が半分超となるが、本年の「民間給与調査」の結果では、都内の民間事業所においては、非管理職についても、特別給における考課査定分の割合は約半分となっている。

民間事業所の考課査定割合の考え方は、必ずしも公務の考え方と同様ではないが、このような状況も考慮に入れ、特別給における勤勉手当の適正な割合等について検証していく必要がある。

また、成績率については、今年度から再任用職員を含め全ての職員に適用されており、業績の反映度合いを更に高める観点から、民間事業所の状況等も考慮しつつ、引き続き、成績率の査定幅の拡大に努める必要がある。

さらに、昇給制度については、5の(1)で述べた見直しが実現すれば、分限処分における降給と合わせて、職員の業績や能力の発揮状況を適切に昇給に反映する環境が整備されることになる。今後は、職員の業績を更にきめ細かく昇給に反映していくという観点から、昇給制度のあり方について検討していく必要がある。

(3) 高齢期雇用の動向等を見据えた世代間の給与配分のあり方

本年4月に公布された国家公務員法等の一部を改正する法律（平成26年法律第22号）の附則において、政府は、平成28年度までに、人事院の意見の申出を踏まえつつ、定年の段階的な引上げなど雇用と年金の接続のための措置を講ずることについて検討するものとされた。

また、昨年都の勧告においては、民間では、雇用と年金の接続に係る対応を一つの契機として、再雇用者等だけでなく50歳台の高齢層等も対象に人事制度見直しの検討等を行う企業も見られることについて述べた。

都においては、こうした国や民間の動向を注視しつつ、多様な人材の活用など、今後の任用面における見直しの進展を見据え、50歳台の高齢層職員の給与水準、給与制度について、検証していく必要がある。

(4) 生活給的、年功的要素の抑制

平成24年の都の勧告では、行政職給料表（一）及び医療職給料表（一）の部長級における扶養手当の不支給や、住居手当の支給要件の見直しについて言及した。今後、それぞれの運用状況等を踏まえ、引き続き、諸手当のあり方について研究していく。

扶養手当については、本年6月に閣議決定した「「日本再興戦略」改訂2014」（いわゆる「成長戦略」）において、配偶者に対する民間及び公務員の手当のあり方について検討を進めるとされており、今後の動向を注視していく。

また、給料表の昇給カーブのあり方については、(1)の研究と合わせて、年功的要素を更に薄めていく観点からも検証していく必要がある。

(5) その他

行政職給料表（一）以外の給料表についても、適用されているそれぞれの職の任用実態等を踏まえ、給与水準等について研究していくことが必要である。

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という重要な意義を有するものであり、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。

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、民間給与水準を適切に職員給与に反映する観点から、早期の較差解消が求められる。加えて、国の「総合的見直し」など職員の給与を取り巻く状況の変化に対しては、都のこれまでの考え方に基づき、主体的かつ早期に対応を進めていく必要がある。

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。