

## 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。

本委員会は、このような基本認識の下、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、公民較差の精確な算定とその確実な解消を行い、適正な給与水準の確保に努めてきた。

本委員会は本年も、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148,025人（昨年146,513人）であり、その平均給与月額は415,093円（同415,484円）、平均年齢は39.9歳（同40.1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		148,025	100.0	415,093	39.9
行政職給料表(一)		21,942	14.8	400,924	40.8
行政職給料表(二)		1,495	1.0	368,800	47.0
公安職給料表		60,496	40.9	399,658	38.6
医療職給料表(一)		1,032	0.7	792,067	43.2
医療職給料表(二)		1,890	1.3	365,577	39.5
医療職給料表(三)		5,303	3.6	360,043	38.6
教育職給料表		55,789	37.7	437,742	40.9
指定職給料表		78	0.1	1,018,139	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21,491人(昨年20,508人)であり、その平均給与月額は404,735円(同404,246円)、平均年齢は41.1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
322,022円	7,809円	5,481円	66,095円	1,651円	1,677円	404,735円	41.1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、特勤手当、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10,546事業所の調査母集団から、1,217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。

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880事業所、調査実人員は56,341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	78	61
製 造 業	262	196
電 気 ・ ガ ス ・ 熱 供 給 ・ 水 道 業 、 情 報 通 信 業 、 運 輸 業 ， 郵 便 業	310	205
卸 売 業 ， 小 売 業	214	155
金 融 業 ， 保 険 業 、 不 動 産 業 ， 物 品 賃 貸 業	100	73
教 育 ， 学 習 支 援 業 、 医 療 ， 福 祉 、 サ ー ビ ス 業	253	190
計	1,217	880

## (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19表及び第20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64.8%（昨年66.0%）、高校卒では19.7%（同20.8%）と昨年に比べいずれも減少しているが、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31.2%（同18.6%）、高校卒では38.9%（同18.2%）といずれも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	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	64.8 %	( 31.2 %)	
高 校 卒	19.7 %	( 38.9 %)	( 60.2 %)	( 0.9 %)	80.3 %	

- (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29.3%（昨年21.9%）、管理職（課長級）では22.8%（同16.5%）と昨年に比べいずれも増加している。ベア慣行なしの事業所の割合は、一般従業員では63.6%（同68.4%）、管理職（課長級）では68.4%（同74.3%）といずれも昨年に比べ減少している。

### 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	ベースアップ 慣行 なし
一般従業員	29.3 %	6.6 %	0.5 %	63.6 %
管理職(課長級)	22.8 %	8.2 %	0.6 %	68.4 %

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82.9%（昨年85.0%）、管理職（課長級）では72.0%（同75.6%）といずれも昨年に比べ減少している。

### 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 中止	定期昇給 制度なし
一般従業員	84.4 %	82.9 %	1.5 %	15.6 %
管理職(課長級)	73.6 %	72.0 %	1.6 %	26.4 %

(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。

## 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が404,735円、民間従業員の平均月額が405,215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480円、率にすると0.12%となった。

### 公民給与の比較

民間従業員	職員	公民較差
405,215 円	404,735 円	480 円(0.12%)

(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4.30月分であり、職員の特別給（期末・勤勉手当）の年間支給月数4.20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	386,396 円	390,609 円
特別給の支給額	809,794 円	861,153 円
特別給の支給割合	2.10 月分	2.20 月分
特別給年間計	4.30 月分	

(注) 下半期とは平成26年8月から平成27年1月まで、上半期とは平成27年2月から7月までの期間をいう。

## Ⅱ 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0.7%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30.2%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	142,210円	197,030円	233,680円	270,320円	306,950円

（参考資料第22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1.67倍（季節調整値）であり、昨年4月より0.14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3.5%（原数値）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23表 参照）

### 3 国家公務員の給与等

人事院は、8月6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1,469円（0.36%）上回っていることから、俸給表の水準を引き上げるとともに、本年4月から段階的に実施している給与制度の総合的見直しにおいて平成28年度以降に予定していた地域手当の支給割合の引上げの一部を実施することとした。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0.10月分引き上げ、4.20月分とした。

また、平成28年度から、一般職の職員の給与に関する法律（以下「給与法」という。）に定める地域手当の支給割合への引上げ、単身赴任手当の支給額の引上げを行うこととした。

#### 【民間給与との較差】

民間給与	国家公務員給与	較差
410,465円	408,996円	1,469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27年4月1日実施）

俸給表	行政職俸給表（一）：平均0.4%引上げ 1級の初任給を2,500円引上げ 若年層は1級の初任給と同程度の改定 その他は、基本1,100円引上げ その他の俸給表：行政職俸給表（一）との均衡を基本に改定 指定職俸給表は行政職俸給表（一）の引上げを踏まえ、各号俸1,000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 412,200円→413,300円
地域手当	給与制度の総合的見直し前後の支給割合の差に応じ、0.5～2%引上げ
期末・勤勉手当	年間支給月数 4.10月→4.20月（引上げ分（0.10月）は勤勉手当に配分）

#### 【給与制度の総合的見直し】（平成28年4月1日実施）

地域手当の支給割合の改定	給与法に定める支給割合に引上げ
単身赴任手当の支給額の改定	基礎額の引上げ 26,000円→30,000円 加算額の限度の引上げ 58,000円→70,000円

#### 【勤務時間に関する勧告】（平成28年4月1日実施）

- フレックスタイム制の拡充
  - ・適切な公務運営の確保に配慮しつつ、原則として全ての職員を対象に拡充
  - ・公務の運営に支障がない範囲内において始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮し、4週間ごとの期間につき1週間当たり38時間45分となるように勤務時間を割振り
  - ・月曜日から金曜日までの毎日5時間をコアタイムとして設定
  - ・育児又は介護を行う職員は、割振り単位期間を1週間～4週間の範囲内で設定可能
  - ・日曜日及び土曜日に加えて週休日を1日設定可能
  - ・コアタイムは毎日2時間以上4時間30分以下の範囲内で設定

#### 【公務員人事管理に関する報告】

- 人材の確保及び育成
- 柔軟で多様な働き方の実現と勤務環境の整備
- 高齢層職員の能力及び経験の活用（雇用と年金の接続）

### 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。

本年も、この給与勧告制度の趣旨を踏まえ、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、生計費や人事院の勧告内容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480円（0.12%）上回っていることから、給料表の引上げ改定を行う。

本年の改定に当たっては、公民較差の解消を図りつつ、各級における職責の差に応じた改定を行うこととする。

具体的には、5級（部長級）は、平成25年4月に職責・役割の程度に応じた4区分の給料月額への見直しを行ったこと、また、4級（課長級）は平成25年4月、3級（課長代理級）は本年4月に、それぞれ職務の級の簡素化に伴い職責等をより適切に反映した昇給カーブを設定したことから、3級以上については定額による引上げを基本とする。

一方で、1級・2級については、平成19年以降の引下げ改定の際、初任層を中心に引下げを抑制してきたこと等から、高位の号給を中心に3級以上との給料月額の差が縮小している状況も見られている。そのため、本年は、人材確保等の観点から1級の初任給付近及び2級の若年層については引上げを行うが、それ以外については、上位級との職責の差に応じた給料月額への見直しを図る観点から引上げを行わな

いこととする。

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た改定を、指定職給料表については、国家公務員との均衡を考慮した改定を行う。

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、人材確保等の観点から、給料表の引上げ改定に応じた引上げを行う。

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ているため、国の対応と同様に据置きとする。

## **(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0.10月分引き上げて4.30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は0.05月分引き上げて3.25月分とし、再任用職員についても0.05月分引き上げて2.25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0.05月分引き上げて3.25月分とすることが適当である。

## **(4) 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27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。

## 2 制度改正等

### (1) 公安職の部長の職（9級）の給与制度

本委員会は、平成24年の勧告において、部長については、個々の事業部門の総括責任者として判断・責任を負う立場にあるとともに、蓄積された知識・能力を活用・発揮する段階にあることから、その給与は、昇給を前提にして年功的に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として、行政職給料表（一）の部長の職について、職責・役割の程度に応じた定額の給料月額を新たに設定した。あわせて、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と言及した。

その後、他の給料表への導入の可能性について研究を進めてきた結果、公安職給料表の9級の適用を受ける警察官及び消防吏員の部長等については、行政職給料表（一）の部長とは任用体系は異なるものの、個々の職員が、業務で培った知識・能力の蓄積を基に、各部門の責任者として判断・責任を負う立場にあることは同じであるため、その給与については、行政職給料表（一）の部長と同様、昇給による年功的な水準の上昇を廃止し、職責・能力・業績の反映を徹底していくことが妥当であると判断した。

このため、現在の公安職給料表9級の職務の級を廃止し、職責・役割の程度に応じた3つの区分に分類し、区分ごとに単一の給料月額を設定する9級の職務の級を新たに設置する。これに併せ、給料の特別調整額（管理職手当）についても、その任用実態を踏まえつつ、職責等を適切に反映した区分を設定することが妥当である。

また、行政職給料表（一）の部長と同様、生活関連手当である扶養手当を不支給とする。

なお、部長の職の職務の級を新設すること等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妥当である。

## (2) 医師の給与

人事院は本年、昨年に引き続き、医師に対する初任給調整手当の支給限度額について引上げ勧告を行った。本委員会は、昨年、医師の安定的な人材確保を図るためには、医師の給与全体を検証し、適切な対応を図っていく必要があるとして、初任給調整手当の支給限度額の改定を行わなかった。

昨年の報告等に基づき、改めて医師の給与に係る対応を検討した結果、都立病院の医師については、現時点では一定程度の充足率が維持されている状況にあることなどから、引き続き医師の給与全体の検証を行うことが必要と判断し、本年は、初任給調整手当の支給限度額の引上げを行わないこととした。今後とも、医師を取り巻く状況変化等に留意しつつ、医師の給与について必要な対応を検討していく。

なお、保健所等に勤務する公衆衛生医師については、新たな感染症や震災等の発生時における対応、2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会に向けた対策など、求められる役割が高まる中、人材の確保が困難となっていることから、危機管理体制の強化に向けて確実な人材確保を図るため、その処遇を検討する必要がある。

## (3) 地方公務員法改正への対応

昨年5月に公布され、平成28年4月に施行となる地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律においては、職務給の原則を一層徹底させる観点から、給与に関する条例に、職員の職務を給料表の各級に分類する際の具体的な基準となる等級別基準職務表を規定することが義務付けられた。

都では現在、人事委員会規則等において、給料表別にそれぞれの職務の級における標準的な職務を定めているが、職員の給与に関する条例等に規定するに当たっては、行政職給料表（一）等について、職務の級の統合等により職務・職責に応じた級構成へと見直してきたことを踏まえ、現行の級別の職務のあり方や各級における職責等の検証に基づく適切な規定整備を行うとともに、職務給の原則のより一層の徹底を図るための適正な措置を講じる必要がある。

#### (4) 再任用職員の給与等

国においては、雇用と年金の接続を図るため、平成25年3月の閣議決定により、定年退職者について、当面、公的年金の支給開始年齢に達するまでは再任用により対応することが基本とされた。また、昨年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の附則において、政府は、平成28年度までに、平成23年9月の人事院の意見の申出を踏まえつつ、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ている。

都においては、雇用と年金の確実な接続を図る観点等から、平成26年4月に、再任用制度について、フルタイム勤務を基本とする見直しを行った。その結果、本年4月から新たに任用された再任用職員のうち、フルタイム勤務者の割合は全給料表の約7割まで増加しており、フルタイム勤務による任用が着実に進んでいる。

また、本年の「民間給与調査」においては、公的年金が全く支給されていない再雇用者の給与水準の取扱い等について調査を行った。その結果によると、定年退職後の再雇用制度を有する民間事業所の約8割はフルタイム勤務が中心との回答であった。さらに、公的年金が全く支給されていないフルタイム勤務の再雇用者の給与水準については、公的年金が支給されている再雇用者と「同じ」との回答が8割を超えており、民間事業所においては、現状では、公的年金の支給の有無によりフルタイム勤務の再雇用者の給与水準に明確な差が設けられている状況にはない。

そのため、本年の再任用職員の給与改定については、これまでと同様の考え方に基づき対応することとし、引き続き、定年退職後の継続雇用制度に係る国や民間事業所の動向を注視しつつ、適切に対応していく。

#### (5) 実施時期

上記(1)については、平成28年4月1日から実施することが適当である。

### 3 今後の課題

本委員会は、平成17年から給与構造・制度の改革に取り組み、勧告内容の実現を通じて、昇給カーブのフラット化等による給料表構造の見直し、職務の級の統合等による各職級の職責差の明確化、特別給における勤勉手当の割合の拡大等による能力・業績の給与への反映など、国や他団体との制度的均衡を図りつつ、都独自の問題意識に基づき、様々な取組を進めてきた。

昨年の勧告においても、監督職制度の見直しに伴い、行政職給料表（一）等の職務の級の3級と4級を廃止し、新たな職務の級としての3級を設置するとともに、国の給与制度の総合的見直しへの対応として、平成27年4月1日に給料月額と地域手当との配分変更を単年度で実施するなど、都の実態に即した取組を着実に進展させてきた。

また、任命権者においては、専門性に着目した複線型人事制度の構築を進めることなど、人事制度改革の取組を更に進展させていくこととしている。

団塊の世代を中心とした職員の大量退職や大卒を中心とした新規採用者数の増加などにより職員構成等が大きく変化する中、今後は、これまでの給与構造・制度改革の取組について不断の検証を重ねつつ、将来における職員の在職実態の変化や人事制度改革の動向等を見据えた実効性ある改革の取組を検討し、着実に進めていく必要がある。

このような基本認識の下、これまでの取組を踏まえつつ、更なる改革に向けた主な課題と検討の方向性について言及する。

#### (1) 職務給の更なる進展等

（行政職給料表（一）の現状と課題）

本委員会は、職務給の更なる推進を図る観点から、平成18年4月以降、順次、職務の級の統合等による級構成の簡素化を図ってきた。その結果、最大で10級に分化していた行政職給料表（一）は、本年4月には5級構成となり、職務・職責に応じた級構成となった。

級構成の簡素化が進む中、各職級に在職する職員の割合は、簡素化する前と比べて大きく変化し、特に行政職給料表（一）においては、

係員の職に適用される1級と、主任の職に適用される2級の適用を受ける職員の割合が、給与構造・制度改革に着手した平成17年と比べて大幅に増加し、本年4月1日時点では、全職員の6割を超えるまでに なった。

このような状況の中で、各級の給与水準の変化を見てみると、1級・2級については、平成19年以降、公民較差に基づく給与の引下げ改定が続いた際、初任層を中心に給料月額の引下げを抑制しており、その結果、級全体では、他の級と比べて引下げ改定による平均給料月額の減少割合が小さい状況にある。

また、1級・2級については、高位の号給において昇給による給料月額の上昇幅が3級以上と比べて高くなっている号給が多いことに加え、特に1級については他の級よりも号給数が多いことから、長期にわたり給与上昇が続く構造となっている。

一方で、3級以上については、級の簡素化に当たり、その職責等をより適切に反映した昇給カーブへの見直しを図りつつ、年功的な給与上昇の抑制を図ってきたことから、簡素化する前と比べて1級・2級との給料月額の重なりが拡大している状況も見られる。

これらの状況を踏まえ、本委員会としては、行政職給料表（一）の1級・2級について、上位級との職責差の適切な反映等の観点から、その給与水準について見直しを図る必要があると考えており、今後、更に1級・2級に関する課題等の検証を進め、その解決に向け必要な対応を検討していく。

#### （その他の給料表）

行政職給料表（一）以外の給料表についても、民間従業員の給与水準を反映した行政職給料表（一）の改定内容との均衡を図ることを基本としつつ、それぞれの給料表の適用を受ける職の任用体系、任用実態の変化等を勘案しながら、各職層における適正な給与配分や給与水準等について引き続き研究し、適宜、適切な対応を検討していく。

## (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、特別給における勤勉手当の割合の拡大や成績率の査定幅の拡大などについて、数度にわたり言及してきた。

本年の特別給の改定においても、民間事業所の支給状況等を勘案し、昨年に引き続き特別給の引上げ分を勤勉手当に配分することとしており、今後とも、職員の能力・業績の給与への反映を基本としつつ、各職層における期末・勤勉手当への適正な配分等について検証していく。

また、成績率については、昨年の本委員会の報告を踏まえ、任命権者において監督職以下の査定幅を拡大したところであるが、引き続き、査定幅の更なる拡大など業績の反映度合いを高める取組を検討する必要がある。検討に当たっては、勤勉手当の支給月数の増減による査定幅への影響が極力生じないように、見直しを図ることも必要である。

さらに、行政職給料表（一）等の監督職の昇給については、任命権者において、平成28年度から、勤務成績に基づく昇給における下位の区分である3号給以下の適用をより厳格に行うこととしている。今後は、その運用状況を踏まえ、業績のきめ細やかな昇給への反映という観点から、引き続き適切な対応を検討していく必要がある。

## (3) 生活給的、年功的要素の抑制

上記(1)(2)の観点に加え、給与制度全般については、職務給によらない生活給的、年功的要素の抑制の観点からも不断の見直しを行う必要がある。

諸手当のあり方については、手当本来の趣旨を踏まえつつ、配偶者に対する手当の見直しに係る国や民間事業所の動向を注視するなど、手当制度を取り巻く状況変化に即して、必要な対応を検討していく。

また、給料表の昇給カーブのあり方については、複線型人事制度の進展など人事制度改革の動向を見据え、職務給の観点に加え、年功的要素を更に薄めていく観点からも引き続き検証を進めていく。

#### IV 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。

本年も、民間事業所の賃上げ状況等を反映し、昨年に引き続き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。