

## 1 人事委員会の権限と給与勧告の意義

### (1) 人事委員会の権限（地方公務員法第8条第1項）

人事委員会は、人事行政の専門的機関であると同時に、任命権者と職員との関係における中立的機関であり、このような立場に立って、準司法的権限、準立法的権限及び行政権限を有している。

このうち、人事行政に関する主な権限は次のとおりである。

人事行政に関する研究、調査、企画、立案等を行うこと（第1号、第2号）

職員に関する条例の制定、改廃について議会及び長に意見を申し出ること  
（第3号）

人事行政の運営に関し任命権者に勧告すること（第4号）

給与、勤務時間その他の勤務条件に関し構すべき措置について議会及び長に勧告すること（第5号）

### (2) 勧告制度の意義

人事委員会勧告制度は、労働基本権の制約を受けている公務員の利益を保障するための代償措置として重要な意義を有している。

### (3) 勧告制度の根拠

人事委員会は、毎年少なくとも1回、給料表が適当であるかどうかについて、地方公共団体の議会及び長に同時に報告するものとする。給与を決定する諸条件の変化により給料表に定める給料額を増減することが適当であると認めるときは、あわせて適当な勧告をすることができる。（地方公務員法第26条）

### (4) 給与の根本基準（「均衡の原則」）

職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。

（地方公務員法第24条第3項）

「その他の事情」：地域の経済事情、職員採用難易度等（橋本・逐条地公法）

### (5) 勧告の考え方

都の給与勧告においては、地公法に定める給与の根本基準に鑑み、給与の制度・水準両面にわたり国・他団体との均衡を考慮するとともに、民間給与の実態調査を行い、これを勧告に反映させている。

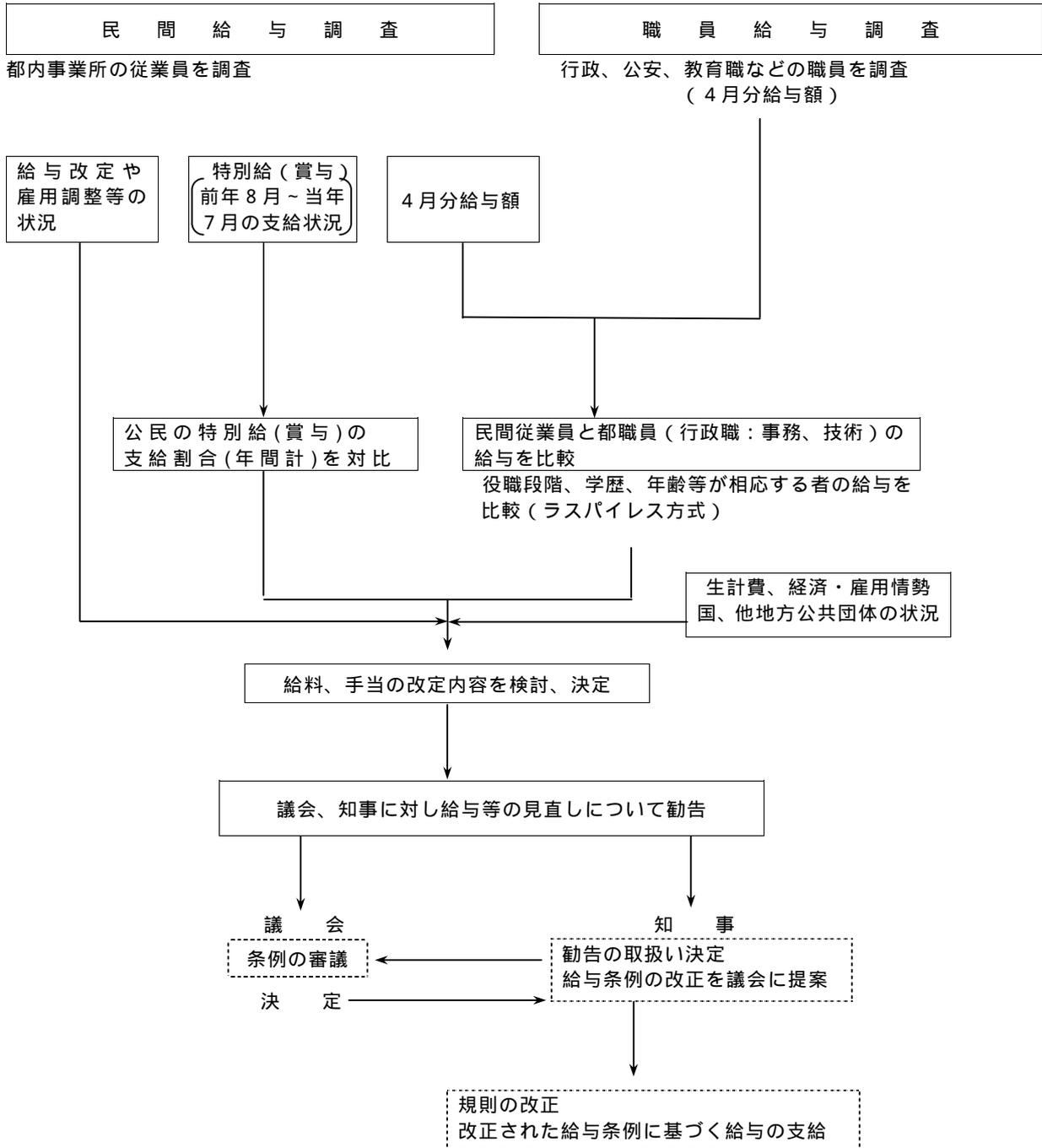
月例給与については、国の給与体系及び都の実情を考慮しながら、地域の民間給与の水準に準拠させる考え方により勧告を行っている。

特別給については、国をはじめその他の状況も総合的に勘案して、勧告を行っている。

民間賃金準拠の理由

- ・ 民間従業員給与には、生計費、物価、経済等の動向が反映されていること
- ・ 全国的なレベルにおいて、人事院も民間準拠方式をとっていること

# 給与勧告の手順



(注) 給与勧告制度は、「民間準拠」を基本としている。この給与決定のしくみが設けられているのは、公務は、営利を目的としておらず、利益配分としての給与決定方式がなじまないこと、政治的中立性をはじめ、公務の継続性、安定性が求められるため、職員には勤労者として適正な給与の確保が必要なこと、税金で賄われる公務員給与は、納税者の理解と協力を得られる「世間相場」に従うことが最も適当であること等の理由によるものである。

## 2 給与決定に関する原則

地方公務員の給与に関しては、地方自治法、地方公務員法等において、給与決定に関する原則が規定されている。

原則	内 容
情勢適応の原則 (地公法第 14 条)	<p>地方公共団体は、地方公務員法に基づいて定められた給与、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に、随時、適当な措置を講じなければならない。</p> <p>この原則は労働基本件制約の代償措置として地方公務員法によって自治体に義務づけられたものであり、人事委員会勧告のみならず、地方公務員法の運営にあたり、常に配慮すべきとしている。</p> <p>給与のみならず勤務条件全般に関する通則であり、社会一般の情勢に適応するよう随時措置すべきことを義務づけている。</p>
均衡の原則 (地公法第 24 条 第 3 項)	<p>職員の給与は、生計費、国及び他の地方公共団体の職員、民間事業従事者の給与、その他の事情を考慮して定められなければならない。</p> <p>職員の採用にあたり、民間や他の公務員と比較して均衡のとれた給与を支給しないと、職員の確保が困難になる。一方、一般の水準を著しく越える給与は、住民の納得を得られない。この相反する課題を調整する原則といえる。</p>
給与条例主義の原則 (地公法第 24 条 第 6 項) (地自法第 204 条 第 3 項)	<p>職員の給与は条例で定め、その支給は法律に基づくものが、法律に基づく条例により支給する場合に限る。</p> <p>公務員に、法律や条例により勤務条件を確定し、給与の支払いを保障するとともに、住民の代表である議会が制定する条例により、給与を決定することで住民の同意を得るとともに、住民監視の下にその支給をガラス張りに行うことにある。</p>
職務給の原則 (地公法第 24 条 第 1 項)	<p>給与は職員の職務と責任に応ずるものでなければならない。</p> <p>給与は、勤務に対する報酬であるので、その職務の質と責任の度合に応じてそれぞれ給与が決定され、同一の職務に対しては、同一の給与を支給する必要がある。</p>
平等取扱の原則 (地公法第 13 条)	<p>全ての職員は、人種、信条、性別、社会的身分、門地等によって差別されてはならない。</p> <p>給与決定、運用にあたり不平等な取扱いがあってはならないとするものである。</p>

### 3 職務給の原則を具体化する給料表

職務給の原則は、具体的には各給料表における級の区分によって実現されている。

給料表は、職務の種類に応じて、それぞれ異なる給料表が条例で定められており、職員はそれぞれの職務の種類に従って、1つの給料表の適用を受ける。

事務の場合は行政職給料表（一）が適用される。

都における教育職員については、小学校・中学校教育職員給料表、高等学校等教育職員給料表、高等専門学校教育職員給料表などが適用される。

給料表にはいくつかの級が設けられており、その級を適用する職務について、「級別標準職務表」が定められている。職に応じて給料の級を異にすることが職務給の原則を最もよく具体化したものといえる。

また、各級内の号給の区別は、同一職務における能率の向上に対応するものであるから、ここにも職務給の原則が一部反映されているといつてよい。

東京都における各給料表の級別標準職務表を次ページ以降に示す。

## 各給料表の級別標準職務表

### イ 行政職給料表(一)級別標準職務表

他の給料表の適用を受けないすべての職員に適用

職務の級	標準的な職務
1 級	定型的な業務を行う職務
2 級	相当高度の知識又は経験を必要とする業務を行う職務
3 級	本庁の主任の職務
4 級	本庁の係長又は主査の職務
5 級	本庁の課長補佐の職務
6 級	本庁の課長の職務
7 級	本庁の統括課長の職務
8 級	本庁の部長の職務
9 級	本庁の局次長、技監又は理事の職務

### ロ 行政職給料表(二)級別標準職務表

機器の運転操作、庁舎の監視その他の庁務及びこれらに準ずる業務に従事する職員で人事委員会が定めるものに適用

職務の級	標準的な職務
1 級	2 級、3 級又は 4 級に属さない職員の職務
2 級	技能主任等の職務
3 級	技能長又は副監視長の職務
4 級	統括技能長又は監視長の職務

### ハ 公安職給料表級別標準職務表

警察職員及び消防職員で人事委員会が定めるものに適用

職務の級	標準的な職務
1 級	巡査又は消防士の行う職務
2 級	巡査長又は消防副士長の行う職務
3 級	巡査部長又は消防士長の行う職務
4 級	警視庁の本部の副主査の職務、消防庁の本部の主任の職務
5 級	警視庁の本部の係長又は主査の職務、消防庁の本部の係長又は主査の職務
6 級	警視庁の本部の課長補佐の職務、消防庁の本部の課長補佐の職務
7 級	警視庁の本部の課長の職務、消防庁の本部の課長の職務
8 級	警視庁の本部の統括課長の職務、消防庁の本部の統括課長の職務
9 級	警視庁の本部の理事官の職務、消防庁の本部の参事の職務

### ニ 研究職給料表級別標準職務表

試験所、研究所等に勤務し、試験研究又は調査研究業務に従事する職員で人事委員会が定めるものに適用

職務の級	標準的な職務
1 級	上級の研究員の指導監督の下に補助的研究を行う職務
2 級	相当高度の知識又は経験を必要とする研究を行う職務

3 級	高度の専門的知識又は経験を必要とする研究を行う職務
4 級	高度の専門的知識若しくは経験に基づき、困難な研究を独立して、又は指導して行う職務
5 級	高度の専門的知識若しくは経験に基づき、特に困難な研究を独立して、又は総括的に指導して行う職務
6 級	試験又は研究所等の科長等の職務
7 級	試験又は研究所等の統括課長である科長等の職務
8 級	試験又は研究所等の部長等(専門参事をもつて充てる職に限る。)の職務

#### ホ 医療職給料表(一)級別標準職務表

病院、療養所、診療所等に勤務する医師、歯科医師等で人事委員会が定めるものに適用

職務の級	標準的な職務
1 級	医療又は医務行政を行う職務
2 級	本庁、保健所又は監察医務院の課長の職務、病院の副院長又は医長等の職務
3 級	病院、保健所又は監察医務院の長の職務
4 級	相当の規模を有する病院の院長の職務

#### ヘ 医療職給料表(二)級別標準職務表

病院、療養所、診療所等に勤務する薬剤師、栄養士その他の職員で人事委員会が定めるものに適用

職務の級	標準的な職務(薬剤師の例)
1 級	調剤業務等を行う薬剤師の職務
2 級	困難な調剤業務等を行う薬剤師の職務
3 級	本庁の主任の職務
4 級	本庁の係長の職務、病院又は保健所の係長の職務
5 級	本庁の課長補佐の職務、病院又は保健所の課長補佐の職務
6 級	本庁の課長の職務、病院の科長又は技師長の職務
7 級	本庁の統括課長の職務、統括課長に相当する病院の科長又は技師長の職務

#### ト 医療職給料表(三)級別標準職務表

病院、療養所、診療所等に勤務する保健師、助産師、看護師、准看護師その他の職員で人事委員会が定めるものに適用

職務の級	標準的な職務
1 級	保健師又は助産師の職務、看護師の職務、准看護師の職務
2 級	相当高度の知識又は経験に基づき、保健指導又は看護等の業務を行う職務
3 級	本庁の主任の職務
4 級	本庁の係長の職務、保健所の係長の職務、看護長の職務
5 級	本庁の課長補佐の職務、医療施設又は保健所等の課長補佐の職務
6 級	本庁の課長の職務、看護科長又は看護担当科長の職務
7 級	本庁の統括課長の職務、統括課長に相当する病院の看護科長の職務

チ 小学校・中学校教育職員給料表級別標準職務表

区市町村立の小学校及び中学校並びに都立の中学校に勤務する教育職員、 都区立の中等教育学校に勤務する教育職員のうち、当該中等教育学校の後期課程の教科を担当しない教諭、助教諭及び講師又は当該中等教育学校の後期課程の業務に従事しない者、に適用

職務の級	標準的な職務
1 級	小学校又は中学校の助教諭、養護助教諭又は講師の職務
2 級	小学校又は中学校の教諭又は養護教諭の職務
特 2 級	小学校又は中学校の主幹の職務
3 級	小学校又は中学校の教頭の職務
4 級	小学校又は中学校の校長の職務

リ 高等学校等教育職員給料表級別標準職務表

都区立の高等学校、中等教育学校、盲学校、ろう学校及び養護学校に勤務する教育職員、実習助手及び寄宿舍指導員、 都立の中学校に勤務する教育職員のうち、学校教育法第51条の10の規定により当該中学校における教育と高等学校における教育を一貫して施す場合において、当該高等学校の教科を担当し、又は当該高等学校の業務に従事する者で、人事委員会の承認を得て教育委員会規則で定めるもの、に適用

職務の級	標準的な職務
1 級	高等学校、中等教育学校、盲学校、ろう学校又は養護学校の助教諭、養護助教諭、講師、実習助手又は寄宿舍指導員の職務
2 級	高等学校、中等教育学校、盲学校、ろう学校又は養護学校の教諭又は養護教諭の職務
特 2 級	高等学校、中等教育学校、盲学校、ろう学校又は養護学校の主幹の職務
3 級	高等学校、中等教育学校、盲学校、ろう学校又は養護学校の教頭の職務
4 級	高等学校、中等教育学校、盲学校、ろう学校又は養護学校の校長の職務

ヌ 高等専門学校教育職員給料表級別標準職務表

都立の高等専門学校に勤務する教育職員に適用

職務の級	標準的な職務
1 級	高等専門学校の助手の職務
2 級	高等専門学校の講師の職務
3 級	高等専門学校の助教授の職務
4 級	高等専門学校の教授の職務
5 級	高等専門学校の校長の職務

## (参考) 教員給与に関する全国人事委員会連合会の対応

### (1) 背景

平成16年度から、教育公務員特例法の改正により、教員給与に関する国準抛制が廃止され、各自治体が独自に条例で定めることとなった。

法改正の趣旨を踏まえつつも、各人事委員会の現況に鑑みれば、当面の間、各人事委員会が勧告に向けて、参考にしうる具体的な指標としての教員に関する給料表が必要となった。

### (2) 全国人事委員会連合会による対応

平成17年度から、全国人事委員会連合会が、各人事委員会が参考としうる「モデル給料表」を作成し、各人事委員会へ提供することとした。

作成にあたっては、外部の専門機関に専門的調査研究を委託することとし、その調査研究にあたっては人事院勧告の内容を踏まえることとした。

作成する「モデル給料表」の種類は、旧教育職俸給表(一)関係(大学)、同(二)関係(高等学校)、同(三)関係(小学校中学校)、同(四)(高等専門学校)の4種類である。

また、教員特有の諸手当についても、「モデル手当額」等を、全国人事委員会連合会から各人事委員会へ提供している。

### (3) 各人事委員会による対応

各人事委員会においては、全国人事委員会連合会が作成した「モデル給料表」を参考にしつつ、主体的に教員給料表を作成勧告している。