

職員の給与に関する報告（意見）

給与勧告制度は、社会一般の情勢に適応した適正な職員の給与を確保する機能を有し、もって能率的な公務運営を維持する基盤となっている。地方公務員法に定めるこの制度は、労働基本権制約のもとでその代償措置としての機能を果たすものであるため、人事委員会が労使当事者以外の第三者機関としての役割を担い、公民給与の比較に基づく給与勧告を行うことで、都民の理解を得ながら職員給与について決定する方式として定着している。

本委員会は毎年の生計費や経済・雇用情勢などを反映した民間企業における給与水準を精緻に調査して、職員の給与との厳正な公民比較を行い、国や他団体の状況等を踏まえながら、給与勧告を行っている。

民間準拠を基本に勧告を行う理由は、職員給与は、市場原理による給与決定が困難であること、職員も労働者であり、社会一般の情勢に適応した適正な給与が確保される必要があること、都民の税金によって賄われている職員の給与については、民間準拠方式が広く都民の納得を得られる方法であると考えているからである。

本委員会では、勧告の基礎となる資料を得るために、本年も次の調査を行った。

一は、「東京都職員給与等実態調査」（以下「職員給与調査」という。）であり、これにより民間給与と比較する職員の給与水準を明らかにしている。

二は、「職種別民間給与実態調査」（以下「民間給与調査」という。）であり、これにより民間従業員の給与水準の把握に努めている。

三は、国及び他の地方公共団体の職員の給与であり、人事院勧告等の内容等の分析を行っている。

四は、生計費であり、標準生計費の算定を行っている。

以上のような調査データ等を分析し、本年の勧告・意見の内容を検討してきたところである。

職員と民間従業員の給与比較

1 職員の給与

本年の「職員給与調査」の結果、給与勧告の対象となる4月現在の職員の総数（公営企業職員を除く。）は154,636人であり、その給与の平均月額額は443,540円、平均年齢は42.8歳である。

給料表	区分		給与の平均月額	平均年齢
	適用人員及び構成比			
	人	%	円	歳
全給料表	154,636	100.0	443,540	42.8
行政職給料表(一)	24,929	16.1	422,508	43.3
行政職給料表(二)	2,452	1.6	395,119	46.2
公安職給料表	59,909	38.7	432,221	41.8
教育職給料表	751	0.5	543,948	46.2
研究職給料表	690	0.4	451,741	45.4
医療職給料表(一)	1,247	0.8	646,997	42.2
医療職給料表(二)	2,302	1.5	418,175	44.3
医療職給料表(三)	6,284	4.1	366,800	37.5
小学校・中学校教育職員給料表	41,027	26.5	465,837	43.9
高等学校等教育職員給料表	14,828	9.6	481,501	43.4
高等専門学校教育職員給料表	160	0.1	536,778	46.1
指定職給料表	57	0.0	1,044,303	58.5

（注）本年から、給与月額の中に含まれていた通勤手当を除外することとした。

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24,586人であり、その給与の平均月額額は425,725円、平均年齢は43.6歳である。

行政職給料表（一）適用職員（新卒採用職員を除く。）の平均給与月額は次表のとおりとなる。

	給料	扶養手当	調整手当	その他	合計	平均年齢
行（一）適用職員（新卒採用職員を除く）	365,419 円	8,107 円	45,032 円	7,167 円	425,725 円	43.6 歳

（注）その他は、住居手当、特勤勤務手当等である。

2 民間従業員の給与

(1) 民間給与調査の概要

本年の「民間給与調査」は、都内に所在する調査対象業種の事業所のうち、企業規模100人以上で、かつ、事業所規模50人以上の7,057事業所の調査母集団から995事業所を無作為抽出した。

調査完了事業所は、規模等が調査の対象外であることが判明した事業所等を除く823事業所、調査実人員は45,752人である。

調査対象となる民間従業員は、公務と類似すると認められる職種に従事する者について、役職、学歴、年齢別に本年4月分として支払われた給与月額を実地調査するとともに、昨年8月から本年7月までの1年間に支払われた特別給（賞与）の支給状況などを調査した。

この調査は、ベースアップ中止やベースダウンを実施した民間事業所も調査対象として含めている。また、給与実態にとどまらず、給与の抑制措置の状況や雇用調整等の状況などについても調査した。

産 業	調査事業所数 (無作為抽出)	調査完了
		うち調査完了
漁 業	1	1
鉱 業、建設業	105	87
製 造 業	287	247
電気・ガス・熱供給・水道業、 情報通信業、運輸業	222	184
卸 売 ・ 小 売 業	184	143
金融・保険業、不動産業	97	79
医療、福祉、教育、学習支援業、 サ ー ビ ス 業	99	82
計	995	823

(2) 民間給与の調査結果

民間従業員の初任給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。

(3) 給与改定等の状況

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 初任給の状況

新規学卒者の採用があった事業所は、大学卒で53.1%（昨年63.9%）、高校卒では13.4%（同24.5%）と、昨年に比べ減少した。採用があった事業所の改定状況をみると、据置きが大学卒88.4%（同86.3%）高校卒95.3%（同88.1%）で、依然として据置きの割合が高くなっている。

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	53.1 %	9.4 %	
高 校 卒	13.4 %	4.7 %	95.3 %	0.0 %	86.6 %

(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」の欄は、「採用あり」の事業所を100としたときの割合である。

イ 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は16.2%（昨年23.5%）と大きく減少し、過去最低となった。また今年は、ベア慣行なしの事業所の割合が42.0%（同17.8%）と4割を超え、事業所において給与改定の考え方が急速に変化している状況が見られる。

管理職（課長級）についても、同様の傾向が見られた。

役職段階	項 目 ベースアップ 実 施	ベースアップ 中 止 等	ベース	ベース	ベア慣行 なし
			アップ中止	ダウン	
一 般 従 業 員	16.2 %	83.8 %	39.9 %	1.9 %	42.0 %
管理職(課長級)	13.6 %	86.4 %	34.7 %	2.1 %	49.6 %

また、定期昇給を実施した事業所は一般従業員で72.8%（昨年77.4%）、管理職（課長級）で58.5%（同62.0%）で、定期昇給を実施する事業所の割合は昨年より減少している。

その一方で、定期昇給制度のない事業所の割合が一般従業員で23.2%（同16.3%）、管理職（課長級）36.1%（同30.0%）と増加している。

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	76.8%	72.8%	4.0%	23.2%
管理職(課長級)	63.9%	58.5%	5.4%	36.1%

（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。

ウ 賃金カットの状況

賃金カットを実施した事業所は、一般従業員で見ると1.0%（昨年3.8%）、管理職（課長級）では2.2%（同8.0%）となっており、昨年に比べ減少した。賃金の平均カット率についても、一般従業員4.9%（同5.5%）、管理職（課長級）4.7%（同8.1%）と昨年に比べ低くなっている。

項目 役職段階	賃金カットを実施した事業所	賃金カットを実施した 事業所における平均カット率
一般従業員	1.0%	4.9%
管理職(課長級)	2.2%	4.7%

（注）「所定内給与又は基本給」に対する賃金カットの実施状況である。

(4) 雇用調整等の実施状況

平成16年1月以降の雇用調整等の実施状況をみると、「採用の停止・抑制」、「部門の整理・部門間の配置転換」など、多くの事業所で何らかの措置が実施されている。昨年よりその割合は減少しているものの、依然として約4割の事業所が雇用調整を実施している。

項 目	実施事業所の割合
採用の停止・抑制	17.3 %
部門の整理・部門間の配転	14.6 %
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	15.8 %
転 籍 出 向	11.7 %
一 時 帰 休 ・ 休 業	0.1 %
残 業 の 規 制	4.7 %
希 望 退 職 者 の 募 集	7.8 %
正 社 員 の 解 雇	1.4 %
上記項目のうち、いずれかの措置を行っている事業所の割合	39.9 %

- (注) 1 平成16年1月以降にとられた措置である。
2 重複回答あり。

(5) 民間事業所特別調査の結果

近年における民間の厳しい経営・雇用情勢を十分に把握するため、本委員会は、「民間給与調査」の対象規模未満の事業所（事業所規模10人以上50人未満の製造業及びサービス業等）について、給与改定の実施状況や給与制度の実情を特別に調査した。

本年の「民間給与調査」の結果と比較してみると、初任給についてはほぼ同程度の水準であったが、雇用調整等の状況では、「採用の停止・抑制」、「業務内容の整理（部門の整理・部門間の配置転換）」、「業務の外部委託等（業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換）」、「残業の規制」、「正社員の解雇」などの割合が高くなっており、特別給の支給額はかなり低い等の状況が認められた。

また、これらの事業所は、事業所の従業員数が少ないことから役職段階が少ない、募集方法において職業安定所や新聞・求人雑誌、親類・知人等の手段を利用して採用していることなどから中途・縁故採用が多い、給与制度の根幹をなす賃金表のないところが多いなどの状況がみられ、これらは調査を開始した平成13年以降、毎年同様の傾向を示しているところである。こうした状況を反映して、給与支給額の調査結果においては、同じ役職・年齢の従業員であっても給与水準にかなりのばらつきがある。従って、ラスパイレス方式による現行の公民比較方法にはなじみにくく、直ちに公務員給与の比較対象とするには制約があると認められるものの、民間企業における厳しい現状を把握する貴重なデータとなった。

民間給与のより適切な実態把握のあり方については、今後も、人事院等とも協議しながら、的確な調査方法について検討していく。

(参考資料6 平成16年民間事業所特別調査の概要)

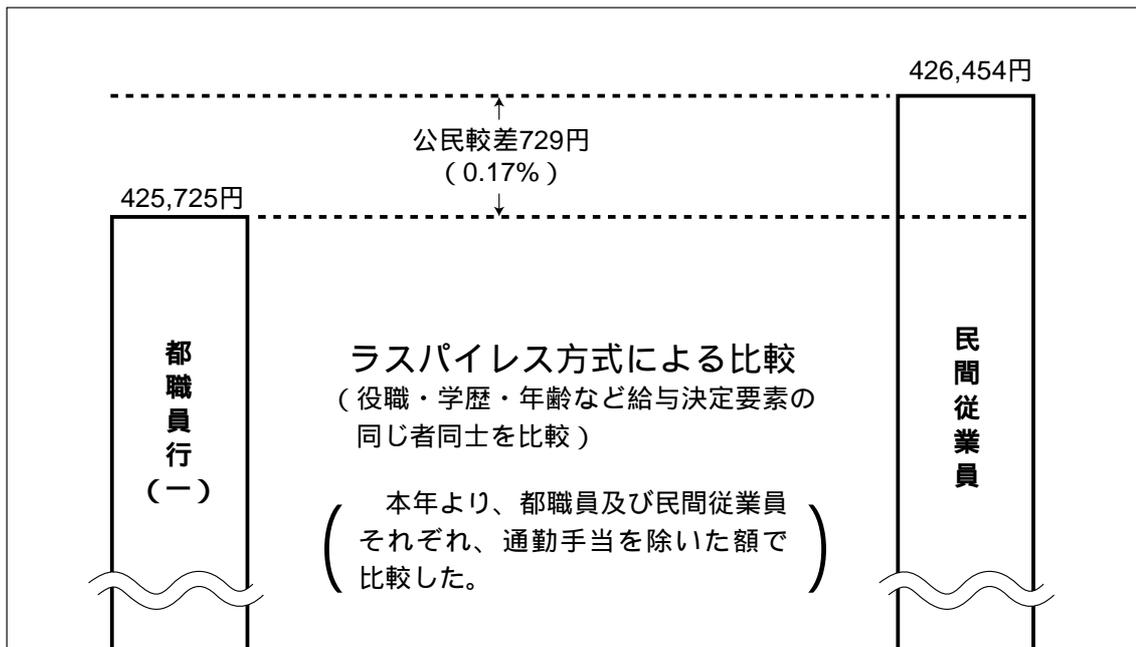
3 職員と民間従業員との比較結果

(1) 例月給

職員と民間従業員の給与比較は、例年、事務・技術職に適用される行政職給料表(一)適用職員と、同種の仕事に就いている民間従業員の4月分給与支給額について、単純な公民給与の平均値によるのではなく、主な給与決定要素である役職、学歴、年齢などを同じくする者同士を対比させて、精確な比較(ラスパイレス方式)を行っている。

本年の較差は、民間従業員の給与が職員給与を上回ることとなり、その額は729円、率にすると0.17%となった。

なお、本年の較差を算出するに当たり、従来比較給に含めていた通勤手当については、本年4月から6箇月定期券等の最も低廉な価額による支給方法に変更したことや支給限度額を引き上げたこと等により、これまで以上に実費弁償としての性格が強まったため、職員、民間従業員とも比較給から除外することとした。



(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(賞与)

民間の支給状況を迅速に反映するため、本年の「民間給与調査」から、前年冬と当年夏の1年間の支給実態を調査し、その結果を比較することとした。その結果によると、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4.42月分となり、職員の期末・勤勉手当の年間支給月数4.40月分との差は0.02月であった。

	下 半 期	上 半 期
平均所定内給与月額	385,775 円	388,018 円
特別給の支給額	855,204 円	855,502 円
特別給の支給割合	2.22 月分	2.20 月分
特別給年間計	4.42 月分	

(注) 下半期とは平成15年8月から平成16年1月まで、上半期とは平成16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

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%下落しており、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2.2%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。昨年4月に比べて、全世帯区分で標準生計費が増加した。

世帯人員	1人	2人	3人	4人	5人
標準生計費	149,760円	214,250円	250,030円	285,840円	321,630円

（参考資料第20表）

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、昨年4月の0.76倍（季節調整値）に対して1.10倍（同）と0.34ポイント増加した。また、東京都における本年4月から6月の完全失業率（東京都総務局「東京の労働力」）は、昨年同時期の5.3%（原数値）に対して4.8%（同）と0.5%減少している。

（参考資料第21表）

3 国家公務員の給与

人事院は、去る8月6日に国家公務員の給与に関する勧告を行った。その内容は、官民較差が極めて小さく（39円、0.01%）、俸給表改定が困難であること、諸手当についても民間の支給状況と概ね均衡していること等を勘案し、月例給・諸手当ともに改定を見送るというものであった。

また、特別給についても、民間における支給月数が4.39月で国家公務員の年間支給月数4.40月と概ね均衡していたため、改定は見送られた。その結果、国家公務員の給与水準は6年ぶりに前年水準を維持することとなった。

官 民 較 差		
民間従業員給与	国家公務員給与	較 差
381,152 円	381,113 円	39 円

(注)1 国家公務員給与は、行政職俸給表(一)適用職員(平均年齢40.2歳)の平均給与月額である。

2 寒冷地手当の見直しを含まない場合の官民較差(207円、0.05%)

改 定 の 主 な 内 容
<p>(1) 寒冷地手当</p> <ul style="list-style-type: none"> ・支給地域：北海道及び北海道と同程度の気象条件が認められる本州市町村に限定 ・支給額：民間事業所の支給実態に合わせて、約4割引下げ (最高支給額 年額230,200円 131,900円) ・支給方法：一括支給から月額制(11月から翌年3月までの5箇月間)に変更 ・実施時期：本年から実施。実施にあたっては所要の経過措置 <p>(2) 国立大学法人化等に伴う給与法等の規定の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育職俸給表(二)・(三)の廃止 ・東大、京大の学長に適用されていた指定職俸給表12号俸の廃止

給 与 構 造 の 基 本 的 見 直 し
<p>公務員給与に対する国民の理解と支持を確保し、職員が生き生きと働けるよう、民間企業の賃金制度改革の動きを踏まえ、俸給制度、諸手当制度全般を見直し</p> <p>(1) 職員の給与水準の上昇が年功的になりがちな俸給表構造や、採用年次を重視した昇格運用、特別昇給・勤勉手当における持ち回り運用に対し、職務・職責を重視し、実績を的確に反映する給与制度へ転換</p> <p>(2) 「天下り」に対する国民からの批判、高齢化社会を踏まえた職場作りという視点から、在職期間の長期化に向けての給与制度上の環境を整備</p> <p>(3) 地域での公務員給与が高いのではないかという批判等に対応し、適正な給与の地域間配分を実現</p>

給与改定

本年の公民較差は、729円、0.17%であり、昨年、一昨年のマイナス較差からは転じたものの、0.1%台の極めて低い較差となった。

この較差に基づく給与改定の検討にあたり、まず、職員給与を取り巻く諸情勢をみると、民間給与調査の結果が示すように、8割を超える事業所でベースアップを行っていないなど、ベースアップを実施した事業所の割合が過去最低となっている。定期昇給を実施していない事業所も4分の1近くあり、約4割の事業所で、何らかの雇用調整措置を実施している。ほぼ半数の事業所が新規採用を控え、新規採用を行った事業所においても、9割近くの事業所で初任給を据え置いている。このように本年の民間給与調査から、依然として都内民間事業所における厳しい状況が明らかになっている。

また、国や他の地方公共団体における現時点での給与改定状況をみても、国は給与改定を見送り、他団体においてもほとんどが、給料表の改善をしない勧告となっている。

こうした民間及び国、他団体の状況とともに、本年の較差が0.1%台の極めて低い較差であることに鑑みると、この較差をもって、本年、給料表を改善することは、社会一般の情勢への適応の原則に照らして、必ずしも妥当とは考えられない。

加えて、この僅かな較差をもってしては、給料表において、「早期立ち上がり型」昇給カーブへの修正による世代間配分の適正化や職責に応じた適切な配分も十分に行い得ない。

諸手当についてみると、扶養手当は、民間における支給状況や国の支給額と概ね均衡しており、支給額の改定は適当でない。住居手当については、手当を支給する事業所の割合がここ数年減少を続けていることなど、民間における生活給的手当の見直しの動向のなか、都においても住居手当のあり方について検討が必要であり、住居手当の改定は適当でない。

本委員会は、本年の較差をもとに、依然として厳しい民間の実態、国、他団体の給与改定状況、都における給料表・諸手当の状況などを十分に勘案して、給与改定の妥当性について慎重に検討を重ねた末、本年は、例月

給の改定を行わないことが妥当であると判断する。

特別給についても、民間の支給割合や国の支給月数と職員の支給月数は概ね均衡しており、改定を行わないことが妥当である。

なお、寒冷地手当等については、国の見直しを踏まえつつ、都の実情を考慮して検討を行うことが適当である。

公民給与の精確な比較を行うため、本年は、特別給に関する調査時期の変更や通勤手当の比較給からの除外を行ったところである。

今後とも、民間給与の実態を的確に把握するとともに、職員の給与と民間の給与を精確に比較し、職員の給与が民間の状況に合わせた適正な水準となるよう、調査及び比較方法について検討を行っていく。

本委員会は、例月給と特別給双方について改定見送りが妥当としたところであるが、職員に対し、改めて、自らの給与が都民の負担によるものであることを強く認識し、全体の奉仕者として都民の期待に応えられるよう、都民サービスの一層の向上に努め、職務に精励することを望むものである。