別　紙　第　1

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。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。

本年も、本委員会は、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研究・調査を行ってきた。

その内容については、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151,603人であり、その給与の平均月額は444,191円、平均年齢は42.7歳である。

給料表別人員、平均月額、平均年齢

給料表＼区分	適用人員及び構成比		給与の平均月額	平均年齢
	人	%	円	歳
全給料表	151,603	100.0	444,191	42.7
行政職給料表（一）	23,738	15.7	428,303	43.4
行政職給料表（二）	2,140	1.4	393,826	46.4
公安職給料表	60,446	39.9	428,638	41.7
研究職給料表	427	0.3	464,032	46.3
医療職給料表（一）	1,105	0.7	730,740	42.5
医療職給料表（二）	2,135	1.4	420,471	44.9
医療職給料表（三）	5,606	3.7	371,867	38.3
小学校･中学校教育職員給料表	41,240	27.2	465,256	43.5
高等学校等教育職員給料表	14,572	9.6	488,317	43.9
高等専門学校教育職員給料表	143	0.1	551,813	47.0
指定職給料表	51	0.0	1,008,022	57.7

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23,387人であり、その給与の平均月額は431,756円、平均年齢は43.7歳である。

民間給与との比較を行う行政職給料表（一）適用職員の給与の平均月額等

	給　　料	扶養手当	地域手当	その他	合　　計	平均年齢
行（一）適用職員（新卒採用職員を除く）	364,709円	7,383円	44,676円	14,988円	431,756円	43.7歳

（注）その他は、給料の特別調整額（管理職手当）、住居手当等である。

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8,984事業所の調査母集団から、1,082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818事業所、調査実人員は54,509人である。

なお、本年は、調査対象企業規模を従来の100人以上から50人以上に改めたほか、調査対象従業員の範囲も拡大した。

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	事業所
漁業	1	1
鉱業、建設業	87	69
製造業	302	235
電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業	255	183
卸売・小売業	230	168
金融・保険業、不動産業	98	73
医療、福祉、教育、学習支援業、サービス業	109	89
計	1,082	818

(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59.8％（昨年61.6％）、高校卒では11.4％（同17.4％）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みると、据置きが大学卒75.6％（同86.9％）、高校卒77.1％（同89.3％）で依然として高い割合を占めているが、増額は大学卒23.5％（同11.3％）、高校卒21.3％（同10.7％）で、昨年より増額した事業所の割合が高くなっている。

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	59.8 ％	(23.5 ％)	(75.6 ％)	(0.9 ％)	40.2 ％
高　　校　　卒	11.4 ％	(21.3 ％)	(77.1 ％)	(1.6 ％)	88.6 ％

(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」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23.9％(昨年15.8％)と、昨年に比べ増加した。また、ベア慣行なしの事業所の割合は59.6％（同62.5％）とわずかに減少しており、一般従業員、管理職（課長級）ともにベースアップを実施した事業所の割合が増える結果となった。

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 な し
一 般 従 業 員	23.9 ％	16.0 ％	0.5 ％	59.6 ％
管理職(課長級)	14.4 ％	13.0 ％	0.4 ％	72.2 ％

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78.2％（昨年85.9％）と昨年に比べ減少し、管理職（課長級）についても49.6％（同53.3％）となっており、昨年に引き続き減少している。

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	定期昇給停止	定期昇給制度なし
一般従業員	82.3 ％	78.2 ％	4.1 ％	17.7 ％
管理職(課長級)	52.6 ％	49.6 ％	3.0 ％	47.4 ％

(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　雇用調整等の実施状況

平成18年１月以降の雇用調整等の実施状況をみると、主に「採用の停止・抑制」、「部門の整理・部門間の配転」、「業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換」及び「転籍出向」の措置が実施されている。昨年に比べ、それらの実施事業所の割合は減少しているが、約２割の事業所で何らかの雇用調整等を実施している。

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	5.3 ％
部門の整理・部門間の配転	10.1 ％
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	6.1 ％
転籍出向	5.7 ％
一時帰休・休業	0.0 ％
残業の規制	2.1 ％
希望退職者の募集	0.9 ％
正社員の解雇	0.5 ％
賃金カット	2.4 ％
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	22.8 ％

(注) 1　平成 18 年 1 月以降に実施した措置である。
　　 2　重複回答あり。

(3)　民間事業所特別調査の結果

本委員会は、本年も、民間企業の中でも小規模事業所における給与改定の実施状況や給与制度の実情等を把握するため、「民間給与調査」の調査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、サービス業等）について、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、雇用調整等については、「採用の停止・抑制」、「業務内容の整理（部門の整理・部門間の配転）」、「残業の規制」、「正社員の解雇」等の割合が高くなっており、特別給（賞与）の支給額はかなり低いことが認められた。

また、組織や従業員数の規模が小さいことから役職段階は少なく、中途・縁故採用が多いなど、公務部門とは異なった実態が見られた。このような雇用実態を反映して、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った。

（参考資料６　平成18年民間事業所特別調査の概要）

3　職員と民間従業員の給与の比較方法の見直し

(1)　公民給与の比較

職員と民間従業員の給与の比較方法について、人事院は、学識経験者による研究会等を設置し、その報告等を踏まえて検討を行った結果、次のような見直しを行った。すなわち、比較対象企業規模について、従来の100人以上から50人以上に拡大し、比較対象従業員についても、ライン職の役職者の要件を緩和するとともに、ライン職と同等と認められるスタッフ職の従業員等も比較の対象に追加した。

本委員会は、同種・同等の者同士を精確に比較するという原則の下、民間従業員の給与をより広く把握し、職員の給与に反映させることが適当であるとの観点から、次のように比較方法の見直しを検討し、結論を得た。

(2) 比較方法の見直し

ア 比較対象企業規模

本年の「民間給与調査」において調査対象とした企業規模50人以上の事業所については、本委員会が独自に調査した10人以上50人未満の事業所と異なり、多くの企業において公務と同様の役職段階を有しており、同種・同等の者同士の比較が可能であった。また、実地に調査することにより調査の精確性も維持することができた。

以上の理由から比較対象企業規模については、50人以上とすることが適当であると判断した。

イ 比較対象従業員

公務及び民間企業の双方において、人事・組織形態が変化してきていることを踏まえ、職員と比較を行う民間企業の役職者の範囲を見直すこととした。具体的には、ライン職の部下数等の要件をこれまでより緩和することとし、また、スタッフ職及び要件を満たしていないライン職の役職者のうち、要件緩和後のライン職の役職者と職能資格等が同等と認められる者についても、比較対象に加えることが適当であると判断した。

ウ 比較における対応関係

企業規模50人以上100人未満の民間企業の各役職段階と公務の各職務の級との対応関係については、人事院における対応関係を参考に設定した。

また、本年４月に職務の級の統合を行ったことに伴い、対応関係を整理した。

（参考資料第16表）

エ 特別給（賞与）

特別給（賞与）における比較対象企業規模については、例月給の場合と同様、企業規模50人以上の民間企業を比較対象とすることとした。

4　職員と民間従業員の給与の比較結果

(1)　例月給

ア　公民給与の較差

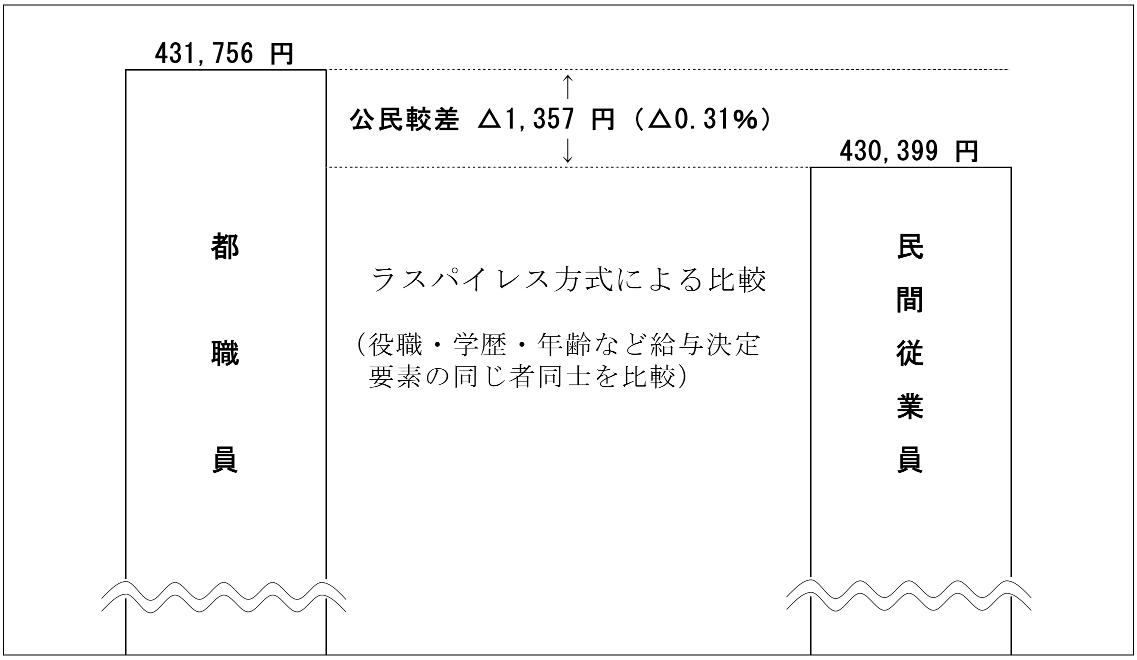
本委員会では、例年、「職員給与調査」と「民間給与調査」の結果に基づき、職員と民間従業員の給与を精確に比較している。

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。すなわち、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行っている。

本年４月における職員の平均給与月額は、431,756円、民間従業員の平均給与月額は430,399円となった。

したがって、本年の較差は、職員の給与が民間従業員の給与を上回り、その額は1,357円、率にすると0.31％となった。

公民給与の比較



（注）　率については、小数点以下第３位を四捨五入している。

イ　扶養（家族）手当

「民間給与調査」の結果によると、配偶者に係る家族手当については、13,584円となっており、職員の現行支給額を下回っている。

また、民間においては、配偶者に係る家族手当が年々減少する傾向にある。

扶養（家族）手当の支給月額

扶養家族の構成	支給月額	
	民間従業員	都職員（現行）
配偶者	13,584 円	14,500 円
配偶者と子１人	21,279 円	20,500 円
配偶者と子２人	27,683 円	26,500 円

（注）１　家族手当の支給につき、配偶者の収入に対する制限がある事業所を対象とした。
　２　支給月額の「民間従業員」欄は、家族手当が平成16年以降改定された事業所について算出した。
　３　職員の場合、満15歳に達する日後の最初の４月１日以降、満22歳に達する日以後の最初の３月31日までにある子１人につき、4,000円が加算される。

(2)　特別給（賞与）

「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4.45月分であり、職員の期末・勤勉手当の年間支給月数4.45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	393,137 円	394,800 円
特別給の支給額	859,192 円	893,540 円
特別給の支給割合	2.19 月分	2.26 月分
特別給年間計	4.45 月分	

（注）　下半期とは平成17年８月から平成18年１月まで、上半期とは平成18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0.1％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1.7％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	114,970 円	195,120 円	231,270 円	267,420 円	303,570 円

（参考資料第20表）

2　雇用情勢

雇用情勢については、本年４月の東京都における常用労働者数（東京都総務局「毎月勤労統計調査地方調査結果月報」）は、昨年４月に比べ1.6％増加した。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（同局「東京の労働力」）は、昨年同時期と比べて0.9ポイント改善した。

（参考資料第21表）

3　国家公務員の給与

人事院は、８月８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（18円、0.00％）、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、月例給の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、民間の支給割合が国家公務員の支給月数4.45月と概ね均衡していたため、改定は見送られた。

官　民　較　差		
民間従業員給与	国家公務員給与	較　差
381,230 円	381,212 円	18 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40.4歳）の平均給与月額である。

官民給与の比較方法の見直し
(1) 比較対象企業規模 ・従来の100人以上から50人以上に変更 (2) 比較対象従業員 ・ライン職の民間役職者の要件を変更 ・要件変更後のライン職の役職者と職能資格等が同等と認められるライン職の役職者及びスタッフ職に拡大 (3) 比較における対応関係の整理 ・給与構造の改革による俸給表の職務の級の新設・統合に伴う対応関係の整理

給　与　構　造　の　改　革
(1) 地域手当の支給割合の改定 ・地域手当は、平成22年度までの間に計画的に改定することとしており、職員の地域別在職状況等を考慮し、平成19年度の暫定的な支給割合を１～３％引上げ (2) 広域異動手当の新設 ・広域的に転勤のある民間企業の賃金水準が地域の平均的な民間企業の賃金水準よりも高いことを考慮し、広域異動を行った職員に対して手当を新設。平成19年４月１日から実施 (3) 俸給の特別調整額の定額化 ・年功的な給与処遇を改め、管理職員の職務・職責を端的に反映できるよう、定率制から俸給表別・職務の級別・俸給の特別調整額の区分別の定額制に移行。平成19年４月１日から実施 (4) その他の改革 ・少子化対策が我が国全体で取り組まれている中で、３人目以降の子と２人目までの子の手当額の差を改める必要があることから、３人目以降の子等の支給月額を1,000円引上げ。平成19年４月１日から実施

Ⅲ　給与改定等

給与勧告制度は、公務員給与を引き上げる場合だけでなく、公務員給与が民間給与を上回る場合においても、公民較差を解消して、民間従業員と都職員との給与水準の均衡を図ることで、都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、公民較差1,357円（0.31％）について例月給を引き下げることが適当であると判断した。具体的には、給料月額と扶養手当について引下げを行う。

特別給については、民間の支給割合及び国家公務員の支給月数と職員の支給月数は均衡しているため、改定を行わないことが妥当である。

1　職員の給与

(1)　給料表

行政職給料表（一）については、原則として、すべての級のすべての号給について給料月額を引き下げる。給料月額の具体的な引下げについては、国や民間における動向を踏まえ、昨年に引き続き、昇給カーブのフラット化など給与水準の是正を図ることが適当であると判断した。

また、各給料表についても、行政職給料表（一）の改定内容を基本として引下げを行う。

なお、給料表の改定にあたり、(5)で述べる地域手当と給料月額の配分変更相当分についても、早期に制度的均衡を図る観点から、公民較差相当分の引下げとあわせて行う。

(2)　初任給

行政職給料表（一）におけるⅠ類の初任給は、国の状況を考慮して据置きとする。Ⅱ類及びⅢ類の初任給は、民間事業所における初任給水準と均衡していることなどから、地域手当との配分変更相当分についてのみ引き下げることが適当である。

(3)　扶養（家族）手当

民間事業所での家族手当の支給状況を考慮し、配偶者に係る手当の支給月額を1,000円引き下げて13,500円とすることが適当である。

(4)　特別給（賞与）

民間事業所における支給割合及び国家公務員の支給月数が職員の支給月数と均衡しているため、本年においては、支給月数の改定を行わないことが適当である。

なお、特別給における成績率については、国及び民間事業所における成果反映部分の割合を考慮して、適用職員の範囲を拡大するなど、努力し成果をあげた職員が報われるよう、引き続き制度の見直しを図る必要がある。

(5)　地域手当

本委員会は、これまで、職員給与について、水準は民間準拠を基本とし、制度については、公務の類似性などを踏まえ、国や他団体との均衡を図ることが適当であると考えてきた。

本年３月、「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」（総務省）においても、同様の趣旨の考え方が、改めて示された。

地域手当について、他団体においては、国に準じた本給水準の引下げに伴い、団体それぞれの実情を考慮しつつ、制度的に国と均衡するよう改定している。

本委員会は、このような他団体の動向等を勘案し、本給と手当の配分のあり方や給料と連動する給与制度への影響などについて検討した。その結果、国との制度的な均衡を図りつつ、都の実情に沿って、次のとおり、地域手当を見直すことが適当であると判断した。

まず、区部・多摩地域は地域の連続性・一体性があり、同地域内の職場間で人事異動が頻繁に行われていることから、円滑な人事異動等に配慮し、都内に勤務する職員（島しょ地域を除く。）に対して地域手当を一律に支給することが適当である。

次に、支給割合は、多くの職員が特別区内に勤務していることや、

調整手当におけるこれまでの改定経緯を踏まえ、国が定める１級地（東京都特別区）の支給割合と同様、18％とする。

支給割合の引上げは、国や他団体の改定状況を踏まえ、平成22年度までの間、段階的に行うこととし、今回の改定にあたっては、支給割合を12％から１ポイント引き上げ、13％とする。これに伴い、給料月額の水準を0.9％程度引き下げる。

なお、地域手当と給料月額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、適切な対応が求められる。

(6)　実施時期等

上記(1)から(5)までの改定は、職員の給与水準を引き下げる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考える。

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19年３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。

２　給与構造・制度等の改革

(1)　給料の特別調整額（管理職手当）

現行の給料の特別調整額（管理職手当）は、給料月額に一定の支給割合を乗じて算定するため､年功的な要素が反映されたものとなっている。

給料の特別調整額（管理職手当）については、民間事業所における役付手当の定額化の実態や、国や他団体における見直しの動向を踏まえ、管理職の職務の困難性や責任の重要性を適正に反映するよう、定額制とすることが適当である。

なお、人事院は、手当額の算定について、俸給表の職務の級別の人員分布の中位にあたる号俸に、特別調整額の支給区分ごとの算定割合を乗じて得た額とすることとしており、都における具体的な手当額についても、このような人事院における算定方法を考慮して定めることが適当である。

(2) 新たな職務の級の設置

政策課題の複雑化、行政運営の困難化、組織の統廃合等により、管理職の職責はこれまで以上に増している。一方、管理職の職責や能力が給料（本給）に十分反映されているとは言い難い状況であるため、管理職の給与について、見直しを進めていく必要がある。

特に部長の職については、この状況が顕著であることから、その職責を適正に評価できるよう、職務の級について見直すことが適当と判断し、別紙第４により意見を申し出ることとした。

なお、任命権者においては、今回の見直しに合わせ、これまで以上に適正な業績評価を行い、業績差を反映した昇給管理を徹底していくことが必要である。

(3) 扶養（家族）手当

本年の人事院勧告においては、我が国全体としての少子化対策が推進されていることに配慮し、平成19年４月から３人目以降の子等に係る手当の支給月額を1,000円引き上げることとした。

都内民間事業所においても、家族手当については、配偶者に係る手当額が減少する一方、子どもに係る手当額は増加する傾向にある。

このような国の措置や民間事業所における家族手当の支給動向を考慮して、扶養手当については、３人目以降の子等に係る手当の支給月額を1,000円引き上げて5,000円とすることが適当である。

(4) 実施時期

上記(1)から(3)までについては、平成19年４月から実施することが適当である。

３　その他の給与制度

(1)　教員給与

現在、国においては、人材確保法に基づく優遇措置の縮減とメリハリのある教員給与体系の構築に向け、教員給与について様々な検討が進められている。一方、都教育委員会においても、これまで教員の給与制度、任用制度及び職のあり方について検討結果が報告されている。

本委員会としても、国の動向や教育委員会の検討内容等を踏まえ、職責・能力・業績をより一層重視する観点から、今後、教員給与のあり方について検討を深めていく。

(2)　医師の給与

臨床研修制度の義務化などを契機に、地域医療を担う医師の不足が、全国的に深刻な問題となっている。他団体においては、給与を含め、医師の人材確保に向けて積極的な取組が行われている。

このような状況の中、都立病院においても、年々、医師の人材確保が難しくなってきている。このため、任命権者の意見を踏まえつつ、本委員会としても、医師の勤務実態等に配慮し、その給与について検討していく。

(3)　退職手当制度

本委員会は、これまで、退職手当について、在職中の職責や貢献度を反映した制度に見直しを行う企業が増加していることを踏まえ、都としても多面的に検討していく必要がある旨、意見を述べてきた。

国は、本年４月、退職手当について、在職期間中の貢献度をより的確に反映できるよう見直しを行っている。

都においても、退職手当制度の検討にあたって、このような国や民間の動向を踏まえる必要がある。

４　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を適正な水準に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。
本年は、２年連続で給与水準の引下げという厳しい内容であるが、職員にあっては、その給与が都民の負担によるものであることに思いをいたし、引き続き、職務に精励されることを期待する。
また、議会及び知事においては、人事委員会勧告制度の意義をご理解いただき、勧告のとおり実施されるよう望むものである。