

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。

このため、本委員会は本年も、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146,433人であり、その平均給与月額は423,848円、平均年齢は40.9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	平均年齢
	人	%			
全 給 料 表	146,433	100.0	円	423,848	歳
行 政 職 給 料 表 (一)	20,737	14.2		411,008	41.9
行 政 職 給 料 表 (二)	1,573	1.1		377,325	46.3
公 安 職 給 料 表	60,776	41.5		407,617	39.6
研 究 職 給 料 表	256	0.2		443,520	44.5
医 療 職 給 料 表 (一)	1,000	0.7		784,922	42.4
医 療 職 給 料 表 (二)	1,730	1.2		390,359	42.2
医 療 職 給 料 表 (三)	5,229	3.6		359,053	37.9
教 育 職 給 料 表	55,060	37.6		447,689	42.0
指 定 職 給 料 表	72	0.0		1,034,746	58.7

(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20,371人であり、その平均給与月額は414,561円、平均年齢は42.2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	その他	合 計	平均年齢
332,422円	7,384円	6,156円	61,453円	7,146円	414,561円	42.2歳

(注) 1 給料には、給料の調整額が含まれる。
2 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) 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9,229事業所の調査母集団から、1,054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898事業所、調査実人員は52,285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
漁 業	事業所 2	事業所 1
鉱業、採石業、砂利採取業、 建設業	92	81
製 造 業	269	220
電気・ガス・熱供給・水道業、 情報通信業、運輸業、郵便業	279	233
卸 売 業 、 小 売 業	190	162
金 融 業 、 保 険 業 、 不動産業、物品賃貸業	123	110
教育、学習支援業、医療、福祉、 サービス業	99	91
計	1,054	898

(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55.2%（昨年54.8%）、高校卒では9.1%（同6.7%）と、昨年に比べ増加している。

採用があった事業所の初任給の改定状況をみると、据え置いた事業所の割合は、大学卒90.7%（同90.6%）、高校卒90.0%（同100%）となっており、昨年同様、高い割合を占めている。増額した事業所の割合は、大学卒で6.4%（同7.5%）と減少しているが、高校卒では8.1%（同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

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	55.2 %	(6.4 %)	(90.7 %)	(2.9 %)	44.8 %
高 校 卒	9.1 %	(8.1 %)	(90.0 %)	(1.9 %)	90.9 %

(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12.4%（昨年10.0%）となっており、昨年に比べ増加した。ベア慣行なしの事業所の割合は70.6%（同69.1%）とわずかに増加している。管理職（課長級）については、ベースアップを実施した事業所の割合は11.6%（同8.5%）となっており、昨年に比べ増加した。

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	12.4 %	17.0 %	0.0 %	70.6 %
管理職（課長級）	11.6 %	14.2 %	0.0 %	74.2 %

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82.9%（昨年77.6%）と昨年に比べ増加し、管理職（課長級）についても67.8%（同63.0%）となっており、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 制 度 な し
		定 実	定 停	
一 般 従 業 員	87.5 %	82.9 %	4.6 %	12.5 %
管理職（課長級）	72.6 %	67.8 %	4.8 %	27.4 %

(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 雇用調整等の状況

平成23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」、「残業の規制」及び「部門の整理閉鎖・部門間の配転」の措置が実施されており、何らかの雇用調整等を実施している事業所の割合は34.9%（昨年41.8%）となり、昨年に引き続き減少している。

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	20.9 %
転 籍 出 向	4.9 %
希望退職者の募集	3.8 %
正社員 の 解 雇	1.4 %
部門の整理閉鎖・部門間の配転	5.8 %
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	2.1 %
残 業 の 規 制	10.9 %
一時帰休 ・ 休業	3.7 %
ワークシェアリング	0.8 %
賃 金 カ ッ ト	5.4 %
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	34.9 %

(注) 1 平成23年1月以降に実施した措置である。

2 重複回答あり。

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、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414,561円、民間従業員の平均月額は413,582円となった。

したがって、本年の公民較差は、職員の給与が民間従業員の給与を上回り、その額は979円、率にすると0.24%となった。

公民給与の比較

民間従業員	職員	公民較差
413,582 円	414,561 円	△979 円(△0.24%)

(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3.97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0.02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	411,124 円	414,644 円
特別給の支給額	789,243 円	851,072 円
特別給の支給割合	1.92 月分	2.05 月分
特別給年間計	3.97 月分	

（注） 下半期とは平成22年8月から平成23年1月まで、上半期とは平成23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％低下しており、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6.6％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	137,280円	196,050円	230,430円	264,810円	299,170円

（参考資料第20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0.79倍（季節調整値）であり、昨年４月より0.18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4.9％であり、対前年同期比で1.4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、9月30日に国家公務員の給与等に関する勧告を行った。国家公務員給与が民間給与を899円（0.23％）上回っていることから、50歳台を中心に、40歳台以上を念頭に置いた俸給表の引下げ改定を行うこととした。特別給については、岩手県、宮城県及び福島県について調査していない中で、特別給の改定を行うべきと判断するに至らないとして、改定を見送った。

また、国家公務員制度改革関連4法案に関し、その論点を整理して提示し、あわせて、国家公務員制度改革基本法に定める課題のうち、人事院が取り組むべき課題等についての取組状況を報告した。

加えて、定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正について、意見の申出を行った。

【民間給与との較差】

民 間 給 与	国家公務員給与	較 差
396,824円	397,723円	△899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42.3歳）の平均給与月額である。

【給与改定の主な内容】

行政職俸給表(一)	・50歳台を中心に、40歳台以上を念頭に置いた引下げ (50歳台が在職する号俸：最大△0.5％、40歳台後半層が在職する号俸：△0.4％、40歳台前半層が在職する号俸で収れん)
指 定 職 俸 給 表	・行(一)管理職層の引下げ率を踏まえた引下げ（△0.5％）
そ の 他 の 俸 給 表	・行(一)との均衡を考慮した引下げ（医療職俸給表(一)等を除く）

【給与制度の改定等】

・給与構造改革における経過措置額について、平成24年度は経過措置額の2分の1を減額（減額の上限1万円）して支給し、平成25年4月1日に廃止
・経過措置額廃止により生じる制度改正原資を用いて、若年・中堅層を中心に、抑制してきた昇給を回復（平成24年4月：最大2号俸、平成25年4月：最大1号俸）
・定年延長も見据え、来年度以降、高齢層における昇格、昇給制度の見直しを検討

【国家公務員制度改革に関する報告】

人事行政の公正の確保に関する論点として、採用試験及び研修の公正な実施の確保と幹部職員人事の公正確保に言及。また、協約締結権付与に関して、勤務条件に対する国会による民主的コントロールと内閣の労使交渉における当事者能力の確保との間の整合性など労働基本権制約の見直しに関する基本的な論点を提示
採用試験の再編、体系的人材育成など、能力・実績に基づく人事管理の推進のための取組や、心の健康づくりなど職員の勤務環境の整備について言及

【定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出】

国家公務員法第23条（法令の制定改廃に関する意見の申出）に基づき、国会及び内閣に対して意見を申出
・平成25年度から3年に1歳ずつ定年を引き上げ、平成37年度に65歳定年とする
・民間の高齢期雇用の実情を考慮し、60歳超職員の年間給与を60歳前の70％水準に設定
・役職定年制の導入や、60歳超職員の多様な働き方を実現する短時間勤務制の導入、能力・実績に基づく人事管理の徹底及び職員のキャリア支援について言及

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、公民較差979円（0.24％）の解消のため、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、給料月額を改定することとした。

本年の給与改定等の内容については、以下のとおりである。

1 職員の給与

(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、職員の給与が民間従業員の給与を979円（0.24％）上回っていることから、給料表の引下げ改定を行う。具体的な改定に当たっては、給料表全体について同率の引下げを基本とするが、1級及び2級については、上位級との昇給額のバランスや昇任・在職実態を考慮し、昇給カーブを一部是正する必要があることから、一定号給以降において若干強めの引下げを行う。一方、1級の初任給付近については、据置きとする。

人事院は、医師に適用する医療職俸給表（一）について、医師の処遇を確保する観点から、引下げ改定を行わないこととした。都においても、同様の観点から、医療職給料表（一）については、引下げ改定を行わないことが適当であると判断した。

その他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引下げを行う。

なお、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。

人事院は、国家公務員の給与水準が民間を上回っている50歳台を中心に、40歳台以上を念頭に置いた俸給表の引下げ改定により較差解消を行うこととした。50歳台後半層に対する給与抑制措置についても、

昨年と同様の内容で継続することとしている。また、高齢層の職員の給与水準是正のため、給与構造改革における経過措置額について、平成24年度に2分の1を減額し、平成25年4月1日に廃止することとしている。

一方、都においては、平成17年から昨年にかけて取り組んできた給料表構造の見直しの中で、経過措置を講じることなく、毎年の給料表改定を通じ、実支給額ベースで高齢層の給与水準を着実に抑制してきていることから、本年の較差については、上記の改定方法により解消を図ることとした。

(2) 初任給

行政職給料表（一）におけるⅠ類B、Ⅱ類及びⅢ類の初任給については、国における初任給の状況、民間事業所における初任給の動向等を踏まえ、据え置くこととする。

(3) 特別給

民間事業所における支給割合と職員の支給月数とがおおむね均衡していることなどを踏まえ、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。

2 研究職給料表の廃止

研究職給料表については、本給料表が新設された昭和35年とは情勢も大きく異なり、研究機関の地方独立行政法人化等に伴う適用対象機関の見直しを受け、ここ数年、適用対象となる職員数が大きく減少するなど、現下においては、独立した給料表として存置しておく意義が乏しくなっている。このため、本委員会としては、研究職給料表を廃止することが適当と判断した。

廃止に当たっては、給料の調整額を新設し、給料表構造、給料水準等を踏まえ、金額を設定することが適当である。本給料表の適用を受けている職員は、行政職給料表（一）等を適用することとする。なお、廃止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。

3 実施時期等

上記 1 の(1)の改定は、職員の給与水準の引下げを伴う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する。

具体的には、引下げ改定を行わない医療職給料表（一）適用職員を除き、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23年12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。

上記 2 については、制度改正によるものであることから、平成24年4月1日に廃止し、同日に行政職給料表（一）等を適用することが適当である。

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。

議会及び知事においては、このような給与勧告制度の意義を理解され、勧告のとおり実施されるよう望むものである。

Ⅳ 今後の給与のあり方

本委員会は、平成17年から昨年まで、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の構造の改善、昇給・昇格制度や手当制度等の見直しについて、一定の成果を得ることができた。

都においては、今日、大幅な定数削減、「団塊の世代」の大量退職等を背景として、少数精鋭体制の強化・充実が必須の課題となっており、職員の意欲を引き出し、能力を高め、課題に果敢に挑戦する気概を付与し、成長させていくことが一層重要となっている。

人事制度は、こうした取組を支えるものでなければならず、給与制度についても、こうした取組に資することが期待されており、これまで以上に、職責・能力・業績を反映した給与制度の実現を推進していく必要がある。

また、給与制度がその期待される役割を十全に果たすためには、民間の賃金制度の動向、都民意識の変化等を適切に反映させるなど、時代の要請に適合するよう制度の不断の検証を行っていかなければならない。

さらに、給与制度は、給料表、昇給・昇格制度、特別給、各種手当などが一体的に運営されることにより、期待される成果を発揮するものであることから、諸制度が有機的に機能するよう制度を設計し、運用していくことも重要である。

現在、高齢期雇用のあり方に係る対応が喫緊の課題となるなど、都の人事・給与制度を取り巻く環境は大きく変化している。今後は、別紙第3で述べる人事制度の抜本的改革と軌を一にして、退職手当を含めた給与制度全般について、見直しを進めていくことが求められている。

以上を踏まえ、今後の都における給与制度のあり方について、概観すると、次のとおりである。

1 職責・能力・業績の給与への反映と制度趣旨に基づく検証

(1) 特別給等の改善

特別給については、引き続き、業績の反映度合いを高めていく必要がある。具体的には、民間における考課査定の状況、国における取扱

いなどを踏まえ、成績率の査定幅拡大に努めるとともに、職種・職層等を問わず、すべての職員に成績率の適用を広げていく必要がある。

昇給制度についても、それぞれの職場で奮励する職員の成長、努力、貢献に的確に応えるものとするとともに、今後の高齢期の給与制度のあり方も考慮して、能力・業績をより厳格に反映していく必要がある。

(2) 管理職の給与のあり方

行政運営の高度化・複雑化等を背景として、管理職の職責は増しており、厳しく成果が問われる状況にある。

中でも、部長級については、個々の事業部門の総括責任者として、高度な政策判断を下し、その結果に対して包括的に責任を負う立場にあるが、こうした実態にかんがみると、部長級の給与については、職責の度合いと毎年の成果とに応じて決まる仕組みがより適切と考えられる。今後は、こうした実情を踏まえ、そのあり方について検討していく必要がある。

課長級についても、各職場における所属長等として、日々課題解決に尽力し、職員の人材育成に責任を持って指導にあたるなど、高度で多様な役割を担っている。今後とも、適切に機能する体制の確保、柔軟で機動的な人材活用が重要であり、別紙第3において職級構成のあり方について検討していくこととしているが、その整理を踏まえ、給与制度についても検討していく必要がある。

これらの検討に際しては、給料の特別調整額（管理職手当）、特別給等についても、あわせて検討を行う。

(3) 諸手当の見直し

上記で言及した特別給、給料の特別調整額（管理職手当）以外の諸手当についても、国・民間における動向、導入経緯、現状における意義などについて、常に根幹に立ち返って再検証していく必要があり、中でも住居手当については、引き続き、今後の制度のあり方を検討していく必要がある。

2 高齢期の給与制度のあり方

公的年金の支給開始年齢が60歳から65歳へと段階的に引き上げられることから、平成25年度以降、60歳で定年退職となる場合は、公的年金が支給されず、無収入となる期間が生じる。高齢期の雇用のあり方については、早急に対応すべき検討課題となっている。

人事院は、本年の意見の申出において、平成25年度から定年を段階的に65歳まで引き上げることとして、60歳を超える職員の年間給与については、60歳台前半層の民間企業従業員の年間所得が60歳前の年間給与の約70%であることを踏まえ、60歳前の70%に設定することとしている。具体的には、俸給月額の水準を一定程度（60歳前の73%）確保することとし、その分特別給の年間支給月数を60歳前の職員に比べて引き下げる（年間3.00月）こととしている。また、60歳を超える職員は昇給せず、諸手当は基本的に60歳前と同様の手当を支給することとしている。

今後は、都においても、国における法改正等の動向を注視するとともに、職務内容、任用制度など、都の実情を十分考慮して、高齢期の給与制度について早急に検討していく必要がある。