

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重要な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中立的な人事行政の専門機関として勧告を行い、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研究・調査を行った。

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146,920人（昨年146,873人）であり、その平均給与月額は417,028円（同420,097円）、平均年齢は40.3歳（同40.6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		平均給与月額	平均年齢
	適用人員及び構成比			
	人	%	円	歳
全 給 料 表	146,920	100.0	417,028	40.3
行政職給料表（一）	20,772	14.1	403,339	41.1
行政職給料表（二）	1,476	1.0	368,817	46.6
公安職給料表	60,633	41.3	401,505	39.0
医療職給料表（一）	1,017	0.7	785,675	42.6
医療職給料表（二）	1,858	1.3	368,580	39.8
医療職給料表（三）	5,111	3.5	361,003	38.4
教育職給料表	55,981	38.1	439,436	41.2
指定職給料表	72	0.0	1,023,257	58.3

（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20,316人（昨年20,446人）であり、その平均給与月額
は407,599円（同411,155円）、平均年齢は41.5歳（同41.9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
330,118円	7,620円	5,711円	60,978円	1,404円	1,768円	407,599円	41.5歳

(注) 1 給料には、給料の調整額及び切替に伴う差額が含まれる。
2 その他は、特地勤務手当等である。

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10,688事業所の調査母集団から、1,221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。

なお、従来「民間給与調査」の調査対象産業としてこなかった「農業、林業」、「宿泊業、飲食サービス業」等の産業を本年調査から追加し、調査対象産業を全産業に拡大することで調査対象事業所を昨年の1,058事業所から1,221事業所に増加させ、より広く民間事業所の給与の状況を把握することとした。

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938事業所、調査実人員は57,502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
農 業 ， 林 業 、 漁 業	1	1
鉱業，採石業，砂利採取業、 建設	90	73
製 造 業	237	192
電気・ガス・熱供給・水道業、 情報通信業、運輸業，郵便業	280	227
卸 売 業 ， 小 売 業	208	163
金 融 業 ， 保 険 業 、 不動産業，物品賃貸業	133	91
教育，学習支援業、医療，福祉、 サービス業	272	191
計	1,221	938

(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20表及び第21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54.2%（昨年53.1%）、高校卒では8.3%（同5.6%）と、昨年より増加している。

採用があった事業所の初任給の改定状況を見ると、据え置いた事業所の割合は、大学卒91.1%（同89.7%）、高校卒95.5%（同85.5%）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7.3%（同9.2%）、高校卒では4.5%（同10.9%）と、昨年より減少している。

民間における初任給改定等の状況

学 歴	項 目	初任給の改定状況			採用なし	
		採用あり	増 額	据置き		減 額
		大 学 卒	54.2 %	(7.3 %)		(91.1 %)
高 校 卒	8.3 %	(4.5 %)	(95.5 %)	(0.0 %)	91.7 %	

(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10.5%（昨年8.0%）となっており、昨年に比べ増加し、管理職（課長級）についても8.6%（同6.5%）と昨年に比べ増加している。ベア慣行なしの事業所の割合は75.3%（同76.4%）と減少し、管理職（課長級）についても、79.2%（同79.3%）と減少している。

民間における給与改定の状況

役職段階	項目	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		10.5 %	13.2 %	1.0 %	75.3 %
管理職(課長級)		8.6 %	11.2 %	1.0 %	79.2 %

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83.9%（昨年84.5%）と昨年に比べ減少し、管理職（課長級）についても72.3%（同73.9%）と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

役職段階	項 目	定期昇給の実施状況			定期昇給 制度なし
		定期昇給 制度あり	定期昇給 給 施	定期昇給 給 止	
一 般 従 業 員		86.8 %	83.9 %	2.9 %	13.2 %
管理職(課長級)		75.4 %	72.3 %	3.1 %	24.6 %

(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 雇用調整の状況

平成25年1月以降の雇用調整の実施状況を見ると、雇用調整の項目のうち、何らかの雇用調整を実施している事業所の割合は22.4%（昨年25.0%）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の実施状況

項 目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	11.0 %
転 籍	3.0 %
希望退職者の募集	2.6 %
正社員 の 解 雇	0.7 %
部門の整理閉鎖・部門間の配転	4.0 %
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	1.7 %
残 業 の 規 制	6.8 %
一時帰休・休業	0.6 %
ワークシェアリング	0.0 %
賃 金 カ ッ ト	3.8 %
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	22.4 %

(注) 1 平成25年1月以降に実施した措置である。
2 重複回答あり。

オ 再雇用者の給与水準の状況

民間における再雇用者（公的年金が支給されない者）の給与水準について、月例給与を公的年金が一部支給される再雇用者の水準と同じにする事業所の割合は74.3%であった。

民間における再雇用者（公的年金が支給されない者）の給与水準の取扱い

	公的年金が一部支給される再雇用者の水準と比べて			検 討 中
	高くする	低くする	同じにする	
月例給与	2.5 %	1.0 %	74.3 %	22.2 %
年間給与	2.5 %	1.0 %	73.9 %	22.6 %

(注) 定年年齢が60歳であり、かつ、平成25年4月以降、フルタイムの再雇用制度を有する事業所を100とした割合である。

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、年齢など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は407,599円、民間従業員の平均月額は406,772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827円、率にすると0.20%となった。

公民給与の比較

民間従業員	職員	公民較差
406,772 円	407,599 円	△827 円(△0.20%)

(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	423,773 円	425,659 円
特別給の支給額	812,099 円	872,162 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24年8月から平成25年1月まで、上半期とは平成25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0.6%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1.3%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	144,130円	199,030円	230,180円	261,300円	292,450円

（参考資料第23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1.25倍（季節調整値）であり、昨年4月より0.22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4.2%（原数値）であり、昨年同期に比べ0.6ポイント低下した。

（参考資料第24表 参照）

3 国家公務員の給与等

人事院は、8月8日に国家公務員の給与等に関する報告を行った。国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に基づく給与減額支給措置前の国家公務員給与が民間給与を76円（0.02%）下回っているが、較差が極めて小さく、俸給表等の適切な改定を行うことが困難であることから、月例給の改定を見送った。特別給は、民間の支給割合と均衡していることなどを踏まえ、改定を見送った。あわせて、給与減額支給措置終了後、給与制度の見直しを実施することができるよう、所要の準備を進めていくこととした。

また、国家公務員制度改革等に関する報告を行い、国家公務員制度改革についての基本認識を示すとともに、女性国家公務員の採用・登用の拡大など、人事行政上の諸課題への取組について言及した。

加えて、有為な職員の継続的な勤務を促進するため、一般職の職員の配偶者帯同休業に関する法律を制定するよう、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(減額前)	較差
405,539円	405,463円	76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43.1歳)の平均給与月額である。

【給与等に関する報告】

- 給与制度の総合的見直し等
 - ・民間の組織形態の変化への対応：部長、課長、係長等の間に位置付けられる従業員についても来年から官民比較の対象とする方向で検討
 - ・地域間の給与配分の在り方：地域の公務員給与が高いとの指摘。地域における官民給与の実情を踏まえ、更なる見直しについて検討
 - ・世代間の給与配分の在り方：地域間給与配分の見直しと併せて、民間賃金の動向も踏まえ、50歳台、特に後半層の水準の在り方を中心に給与カーブの見直しに向けた必要な措置について検討
 - ・職務や勤務実績に応じた給与：人事評価の適切な実施と給与への反映、技能・労務関係職種の給与の在り方、諸手当の在り方について検討
- 雇用と年金の接続
 - ・再任用職員の俸給水準や手当の見直しについては、「平成26年職種別民間給与実態調査」において公的年金が全く支給されない再雇用者の給与の実態を把握した上で、再任用職員の職務や働き方等の実態等を踏まえ検討

【国家公務員制度改革等に関する報告】

- 国家公務員制度改革についての基本認識
これまでの改革の経緯を踏まえた留意点を示すとともに、今後の国家公務員制度改革の検討に当たって、以下の論点を提示
 - ・幹部職員人事の一元管理に関する論点
 - ・内閣人事局の設置と人事院の機能移管に関する論点
 - ・自律的労使関係制度に関する論点
- 人事行政上の諸課題への取組
能力・実績に基づく人事管理の推進、採用試験等の見直し、女性国家公務員の採用・登用の拡大と両立支援の推進について言及

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、公民較差相当額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、給料月額を改定することとした。

本年の給与改定等の内容は、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827円（0.20%）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、各級において公民較差に応じた給料月額の引下げ改定を行うが、1級及び2級は、上位級の昇給額とのバランスや昇任・在職実態などを考慮し、昇給カーブを是正するため、一部において強めの引下げ改定を行う。Ⅰ類B、Ⅱ類及びⅢ類の初任給については、民間事業所における初任給の動向、国における初任給の状況等を踏まえ、据え置くこととし、1級の初任給付近については、改定しないこととする。これにより、公民較差を解消し、給与水準の是正を図る。

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引下げ改定を行う。なお、指定職給料表については、国家公務員との均衡を考慮して、改定を行わない。

また、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) 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 実施時期等

上記1の(1)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する。

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25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。

3 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という重要な意義を有するものであり、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趣旨を理解され、勧告のとおり実施されるよう望むものである。

本委員会としても、勧告制度の意義に鑑み、今後とも給与水準の適正化、給与制度の改革に取り組み、その責任と役割を十全に果たしていく。

IV 給与構造・制度の改革の実施と今後の取組

1 これまでの給与構造・制度の改革の取組

都の給与制度は、平成17年から取り組んできた一連の給与構造・制度の改革の着実な実施により、相当程度適正化が進められてきた。

給与構造・制度の改革の取組においては、給料表構造の見直しやメリハリを付けた給料表改定などにより、年功的な給与上昇の抑制や世代間、職級間、本給・手当間の給与原資の適正配分、職責差の明確化などを図ってきた。特に、高齢層の給与水準については、国とは異なる独自の手法により、毎年の給料表の改定を通じて段階的に給料表構造の見直しを実施し、確実に抑制してきた。また、号給の昇給幅の4分割化に合わせ、昇給制度の抜本的な改正を行った。こうした取組により、職責・能力・業績の給与への反映が強化された。

さらに、昨年は、部長の職の給料月額を定額化するなどの管理職の給与制度の改革、生活関連手当の見直し、特別給における勤勉手当の割合の拡大などについて勧告と報告を行い、制度改正がなされた。

行政職給料表（一）の部長の職に導入された給料月額の定額化については、昇給制度を廃止し、住居手当、扶養手当といった生活関連手当を不支給として、年齢、在級年数、扶養の状況などの属人的要素によらない仕組みとした。あわせて、特別給における勤勉手当の割合を半分程度にまで拡大した。これにより、職責・役割と業績・成果によって年収水準が決まる仕組みとなった。なお、行政職給料表（一）以外の給料表においても、給料月額の定額化の導入が可能かどうか、引き続き、研究していく。

生活関連手当の見直しとして、扶養手当は、行政職給料表（一）及び医療職給料表（一）の部長の職に対して、不支給とした。また、住居手当は、支給対象を若年層の賃借者に限定する一方、支給額を引き上げることとした。これらの取組により、手当本来の趣旨に立ち返った制度へと転換し、限られた給与原資の適正配分に資することとなった。

部長の職に導入した給料月額の定額化や生活関連手当の改正の内容は、いずれも国や他団体には見られない、都独自の問題意識に基づく見直し

である。

特別給における成績率の適用範囲を拡大したことにより、本年6月から、これまで成績率が導入されていなかった主任級以下の職員と再任用職員の一部にも本制度が適用されることとなった。これにより、定年前職員については、能力・業績を昇給と特別給に反映させる仕組みが整った。

以上のとおり、都における給与構造・制度の改革の取組は、ここ数年で大きく進展した。給料表構造の改定手法・内容、管理職給与制度の改革、生活関連手当制度の見直しなど、いずれもその内容は、国・他団体とは大きく異なり、都の実情に即した独自の発展を遂げてきている。

都としては、引き続き、給与制度の不断の検証に努め、都の実態に適合した形で制度を充実・発展させていく必要がある。

2 本年の取組

上記のとおり、本年においても引き続き、給与制度の見直しを進めていく。具体的な取組は、以下のとおりである。

(1) 再任用職員への成績率の導入

本委員会は、これまでも特別給における成績率の適用範囲を全ての職員に拡大する必要性を報告において述べてきている。既述のとおり、本年6月からは定年前の全職員に成績率が適用されることとなった。しかしながら、再任用職員の一部には、成績率が導入されていない状況にある。

再任用職員については、給料月額が単一の設定であり、昇給制度が適用されないため、業績を給与へ反映させる仕組みは、勤勉手当に限られている。そのため、特別給における成績率の導入は、定年前の職員以上に意義がある。また、別紙第3で述べるように、雇用と年金の接続を踏まえ、再任用職員をより一層、本格的に活用していくことが求められることから、早急に成績率が導入されていない再任用職員に本制度を適用し、業績を給与に反映させる必要がある。

(2) 給与制度等の整備及び見直し

この間取り組んできた昇給制度や特別給における成績率の見直しにより、成績優秀者への適正な処遇の確保については、制度面での整備が図られてきている。一方、職務を十分に果たし得ない職員などに対しては、昇給制度や成績率を適正に運用することに加え、なお一層の制度の整備、見直しを行うことが必要である。特に、今後、都民の納得と理解を得て雇用と年金の接続を図っていく上でも、公務の能率の維持及びその適正な運営の確保、規律と公務遂行の秩序の維持は、より強く求められるところである。については、以下のとおり、分限処分の一つである降給の整備と懲戒処分を受けた職員に対する給与上の措置についての見直しが必要と考える。

ア 分限処分における降給の導入

職務を十分に果たすことができない職員については、組織として指導・育成に努めることが必要であるが、それでもなお職務を十分に果たし得なかった場合には、公務に対する信頼の確保などの観点からも一定の対処をする必要がある。

分限処分については、これまでも適正に実施されてきたところであるが、人事制度、給与制度を効果的に機能させていくためには、更なる制度の充実・整備が求められる。については、別紙第3で述べるとおり、これまで未整備であった降給を、新たに導入することが適当である。

イ 懲戒処分の際の給与上の取扱い

一方、懲戒処分を受けた場合における給与上の取扱いについても、同様の観点から、見直しを行う必要がある。

具体的には、懲戒処分を受けた場合の昇給幅の決定について、都民及び職員の理解と納得を得る観点から改めて検証を行うとともに、アの降給の導入に伴う制度間の整合・均衡の確保の視点なども踏まえ、見直しを行うことが適当である。

3 今後の給与制度の全般的見直し

2で述べた本年の取組を実施することにより、これまで進めてきた一連の給与構造・制度の改革の取組について一定の成果を得ることができるものと考ええる。

しかし、都が給与構造・制度の改革の取組に着手した平成17年以降、都政における課題の複雑化・高度化、職員構成の変化、再任用制度のあり方など、都の給与制度を巡る環境は大きく変化している。加えて、こうした状況を踏まえ、別紙第3において記述するとおり、人事制度の抜本的改革の進展に向けて、新たな取組を行う必要が生じてきている。

また、国においても、人事院は、本年の報告において、社会経済情勢の変化などを踏まえ、給与減額措置終了後、給与制度の総合的見直しを実施することができるよう、所要の準備を進めるとしている。

都においては、こうした情勢に鑑み、引き続き、給与制度の更なる見直しに努めていく必要がある。来年度以降に実施する給与制度の見直しに向けての主な検討課題は、以下のとおりである。

(1) 高齢層等の給与制度

民間においては、雇用と年金の接続に係る対応を一つの契機として、再雇用者等の60歳超の従業員だけでなく、50歳台を中心とした中高年齢層なども対象に人事制度見直しの検討等を行う企業も見られるところである。

都においても、こうした民間企業の動向や別紙第3で述べる60歳前の職員も含めた人事制度のあり方に係る整理なども踏まえ、60歳前の職員の給与水準、給与制度等についても、改めて検証を行っていく。

(2) 一般職員の給与制度

行政職給料表（一）等の管理職の給与制度については、昨年 of 勧告・報告を踏まえ、抜本的に見直された。その他の職員についても、現行の給与制度等について改めて検証・分析を行っていく必要がある。

監督職については、別紙第3において、職責・役割のあり方を点検・検証することとしており、その結果を踏まえて給与制度について

も、検証していく必要がある。

また、監督職以外の一般職員についても、新たな人事制度における各級の職務・職責等を踏まえて、改めて給与制度全般について検証・検討を行う。

(3) 給料表、諸手当など給与制度全般のあり方

上記の見直し以外にも給料表、給与制度全般にわたり、改めて職務給によらない生活給的、年功給的要素について所要の見直しを行う一方、職責・能力・業績の給与への反映について一層強化するとともに、給与原資の適正な配分を図る等の観点からも、不断の検証を行っていく。諸手当のあり方についても引き続き、手当本来の趣旨を踏まえ、制度の根幹に立ち返って検証していく。

V 再任用の給与のあり方

国家公務員に対し、本年3月、雇用と年金の接続に関し、再任用制度により対処することが閣議決定された。地方公務員に対しては、この閣議決定の趣旨を踏まえ、地方の実情に応じて必要な措置を講ずるよう総務省から技術的助言がなされている。

再任用職員の給与について、人事院は、本年の報告において、「『平成26年職種別民間給与実態調査』において公的年金が全く支給されない再雇用者の給与の具体的な実態を把握した上で、平成26年4月における再任用職員の職務や働き方等の人事運用の実態等を踏まえつつ、必要な検討を進める」としている。

都としても、引き続き、国の動向を注視するとともに、民間における対応状況、都における実情等も十分考慮して、給与水準、給与制度等について検討していく。