

## 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。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、公民較差の精確な算定とその確実な解消を行い、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調査・研究を行った。

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148,678人（昨年148,025人）であり、その平均給与月額は413,927円（同415,093円）、平均年齢は39.7歳（同39.9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 円	平均年齢 歳
		人	%		
全 給 料 表		148,678	100.0	413,927	39.7
行政職給料表(一)		22,245	15.0	398,733	40.4
行政職給料表(二)		1,444	1.0	369,566	47.3
公安職給料表		60,726	40.8	398,698	38.3
医療職給料表(一)		1,039	0.7	795,280	43.1
医療職給料表(二)		1,896	1.3	363,048	39.1
医療職給料表(三)		5,341	3.6	361,336	38.7
教育職給料表		55,906	37.6	436,446	40.8
指定職給料表		81	0.1	1,017,393	58.1

(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21,665人(昨年21,491人)であり、その平均給与月額は403,568円(同404,735円)、平均年齢は40.9歳(同41.1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
320,857円	7,940円	5,371円	65,912円	1,831円	1,657円	403,568円	40.9歳

(注) 1 給料には、給料の調整額及び切替えに伴う差額が含まれる。  
2 その他は、単身赴任手当(基礎額)、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10,533事業所の調査母集団から、1,201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、給与改定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857事業所、調査実人員は50,652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	事業所
農 業 ， 林 業 、 漁 業	0	0
鉱 業 ， 採 石 業 ， 砂 利 採 取 業 、 建 設 業	76	59
製 造 業	261	198
電 気 ・ ガ ス ・ 熱 供 給 ・ 水 道 業 、 情 報 通 信 業 、 運 輸 業 ， 郵 便 業	300	196
卸 売 業 ， 小 売 業	195	139
金 融 業 ， 保 険 業 、 不 動 産 業 ， 物 品 賃 貸 業	111	83
教 育 ， 学 習 支 援 業 、 医 療 ， 福 祉 、 サ ー ビ ス 業	258	182
計	1,201	857

(注) 産業は、日本標準産業分類の大分類項目である。ただし、「サービス業」については、同大分類項目の「学術研究，専門・技術サービス業」、「宿泊業，飲食サービス業」、「生活関連サービス業，娯楽業」、「複合サービス事業」及び「サービス業（他に分類されないもの）」（宗教及び外国公務に分類されるものを除く。）である。

## (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19表及び第20表のとおりである。

### イ 初任給改定等の状況

企業全体として見た場合に新規学卒者の採用があった事業所の割合は、大学卒では69.5%（昨年64.8%）、高校卒では21.2%（同19.7%）と昨年に比べいずれも増加しているが、採用があった事業所について、初任給の改定状況を見ると、初任給を増額した事業所の割合は、大学卒では29.7%（同31.2%）、高校卒では29.6%（同38.9%）といずれも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	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	69.5 %	( 29.7 %)	
高 校 卒	21.2 %	( 29.6 %)	( 70.4 %)	( 0.0 %)	78.8 %	

- (注) 1 事務員と技術者のみを対象としたものである。  
2 採用の有無は、企業全体として見た場合の採用状況について集計したものである。  
3 「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

ベースアップを実施した事業所の割合は、一般従業員では21.9%（昨年29.3%）、管理職（課長級）では16.4%（同22.8%）と昨年に比べいずれも減少している。ベア慣行なしの事業所の割合は、一般従業員では68.7%（同63.6%）、管理職（課長級）では74.0%（同68.4%）といずれも昨年に比べ増加している。

### 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	ベースアップ 慣行 なし
一般従業員	21.9 %	9.4 %	0.0 %	68.7 %
管理職(課長級)	16.4 %	9.6 %	0.0 %	74.0 %

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84.2%（昨年82.9%）、管理職（課長級）では75.6%（同72.0%）といずれも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 停止	定期昇給 制度なし
一般従業員	85.2 %	84.2 %	1.0 %	14.8 %
管理職(課長級)	76.7 %	75.6 %	1.1 %	23.3 %

(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。

## 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、民間準拠を基本とした考え方の下、「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。

給与は、一般的に、職種のほか、役職や年齢等が異なることにより、その水準も異なる傾向にあることから、職員と民間従業員の給与比較は、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、比較の対象職種を、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た上で、主な給与決定要素である役職、学歴、年齢を同じくする者同士の4月分の給与を対比させ、職員の人員数のウェイトを用いて両者の給与水準を比較している。

本年4月における職員の平均給与月額が403,568円、民間従業員の平均月額が403,649円となった。

したがって、本年の公民較差は、民間従業員の給与が職員の給与を上回り、その額は81円、率にすると0.02%となった。

### 公民給与の比較

民間従業員	職員	公民較差
403,649 円	403,568 円	81 円(0.02%)

(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4.41月分であり、職員の特別給（期末・勤勉手当）の年間支給月数4.30月分を0.11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	389,248 円	390,915 円
特別給の支給額	841,490 円	880,501 円
特別給の支給割合	2.16 月分	2.25 月分
特別給年間計	4.41 月分	

(注) 下半期とは平成27年8月から平成28年1月まで、上半期とは平成28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0.3%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5.1%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	139,590円	203,550円	235,800円	268,060円	300,310円

（参考資料第22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2.02倍（季節調整値）であり、昨年4月より0.33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3.4%（原数値）であり、昨年同期に比べ0.1ポイント低下した。

（参考資料第23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勧告を行った。民間給与が国家公務員給与を708円（0.17%）上回っていることから、俸給表の水準を引き上げるとともに、本府省業務調整手当の手当額を引き上げることとした。特別給については、民間との均衡を図るため、支給月数を勤勉手当において0.10月分引き上げ、4.30月分とした。

また、配偶者に係る扶養手当の手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額し、その減額により生ずる原資を用いて、子に係る手当額を引き上げるとし、平成29年度から段階的に実施することとした。

#### 【民間給与との較差】

民間給与	国家公務員給与	較差
411,692円	410,984円	708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43.6歳)の平均給与月額である。

#### 【給与改定の主な内容】(平成28年4月1日実施)

俸給表	行政職俸給表(一)：平均0.2%引上げ 総合職試験、一般職試験(大卒程度及び高卒者)採用職員の初任給を1,500円引上げ 若年層は初任給と同程度の改定 その他は、400円の引上げを基本に改定 その他の俸給表：行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は改定なし)
本府省業務調整手当	給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、手当額を引上げ 係長級：4%→4.5%相当額、係員級：2%→2.5%相当額
初任給調整手当	医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し改定
期末・勤勉手当	年間支給月数 4.20月→4.30月(引上げ分(0.10月)は勤勉手当に配分)

#### 【給与制度の改正等】(平成29年4月1日実施)

給与制度の総合的見直し	本府省業務調整手当の手当額を引上げ 係長級：4.5%→5.5%相当額、係員級：2.5%→3.5%相当額
扶養手当の見直し	配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額(行政職俸給表(一)8級相当以上の職員はさらに減額又は不支給) 減額により生ずる原資を用いて子に係る手当額を引上げ(配偶者：13,000円→6,500円、子：6,500円→10,000円) 配偶者に係る手当額の減額、子に係る手当額の引上げは段階的に実施
専門スタッフ職俸給表4級の新設	平成29年度から各府省の官房等に設置予定の部局横断的な重要政策等の企画・立案等を支援する職の専門性、重要度、困難度を踏まえ新設

#### 【育児休業法改正の意見の申出及び勤務時間法改正の勧告】(平成29年1月1日実施)

<ul style="list-style-type: none"> <li>○介護休暇の分割               <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の申出に基づき、各省各庁の長が指定期間(職員が介護休暇を請求できる期間)を指定</li> <li>・指定期間は、一の要介護状態ごとに3回以下、かつ、合計6月以下の範囲内で指定</li> </ul> </li> <li>○介護時間の新設               <ul style="list-style-type: none"> <li>・各省各庁の長が、職員が介護のため勤務しないことが相当であると認められる場合、連続する3年以下、1日につき2時間以下で、勤務しないことを承認できる仕組みを新設</li> </ul> </li> <li>○育児休業等に係る子の範囲の拡大               <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業等の対象となる子の範囲を、特別養子縁組の監護期間中の子等にも拡大</li> </ul> </li> </ul>
--

#### 【公務員人事管理に関する報告】

<ul style="list-style-type: none"> <li>○人材の確保及び育成</li> <li>○働き方改革と勤務環境の整備</li> <li>○高齢層職員の能力及び経験の活用(雇用と年金の接続)</li> </ul>
--

### 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。

本年は、前述のとおり、職員の給与が民間従業員の給与を81円（0.02%）下回っており、公民の給与がおおむね均衡している状況にある。また、この較差は、現行の給料表の最低単位である100円に満たない極めて小さいものであり、給料表や諸手当において適切な配分を行うことは困難である。

このような状況を勘案し、本年は、給料表及び諸手当による例月給の改定を行わないこととした。

しかしながら、行政職給料表（一）におけるⅠ類Bの初任給については、これまで、国の総合職試験（大卒程度）の初任給との均衡を図ってきており、人材確保の観点から、国と同様に引き上げる必要があると判断した。ただし、本年は上記のとおり給料表の改定を行わないことから、来年度から引き上げることとする。

特別給については、民間事業所における支給割合を考慮して、年間支給月数を引き上げることとした。

#### 1 本年の給与の改定

##### (1) 初任給

行政職給料表（一）におけるⅠ類Bの初任給については、国の総合職試験（大卒程度）の初任給と同額とする。

Ⅱ類及びⅢ類の初任給については、本年は給料表の改定を行わないことから据置きとする。

##### (2) 特別給

民間事業所における支給割合が職員の年間支給月数を上回っていることを踏まえ、期末・勤勉手当の支給月数を0.10月分引き上げて4.40月分とする。指定職給料表適用職員については0.05月分引き上げて3.30月分とし、再任用職員についても0.05月分引き上げて2.30月分と

する。

支給月数の引上げは、民間従業員の特別給における考課査定分の割合及び国の勧告内容を考慮し、勤勉手当で行うことが適当である。

なお、勤勉手当が支給されない任期付職員等については、期末手当を0.05月分引き上げて3.30月分とする。

### (3) 実施時期

上記(1)の改定は、平成29年4月1日から実施することが適当である。また、(2)の改定は、本年12月期の期末・勤勉手当から実施することが適当である。

## 2 制度改正

### (1) 行政職給料表（一）1級の見直し

本委員会は、昨年の勧告において、行政職給料表（一）の1級・2級の給与水準について、見直しを図る必要がある旨を言及した。

特に1級においては、かつて3つに分かれていた係員の職務の級を、その最高号給の給料月額を維持しながら統合した経緯があり、また、平成19年以降、公民較差に基づく給与の引下げ改定が続いた際、初任層を中心に給料月額の引下げを抑制してきた。一方、監督職の職務の級（3級）以上については、年功的要素を抑制し職責等を反映した給与水準への見直しを進めてきたところである。

これらのことから、1級は、3級以上に比べて昇給幅が大きい号給が多く、結果として、給料月額を押し上げることとなっており、このような構造については、上位級との職責差の適切な反映の観点から是正する必要がある。また、長期にわたり1級に在級した場合、3級が適用されている職員の水準まで到達することが可能な状況も見られることから、本年は、1級の在職実態を踏まえ、極めて長期にわたり在級している職員に適用されている150号給から153号給までの4号給をカットすることとする。

なお、当該号給が適用されている職員への影響を考慮し、所要の措置を講ずることが適当である。

## (2) 扶養（家族）手当

人事院は、本年、配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、公務における配偶者に係る扶養手当について、来年度から段階的に見直しを行う内容の勧告を行った。具体的には、近年配偶者に係る手当の見直しを行った民間事業所の約半数において、配偶者について特別の取扱いをしない方式が採られていること等を踏まえ、配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額し、それにより生ずる原資を用いて子に係る手当額の引上げを行うこととした。

これまで、本委員会は、扶養手当の改正に当たり、手当額については民間事業所における家族手当の支給状況を考慮しつつ、制度については国との均衡を図ってきた。

そして、都内民間事業所における配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等について見ると、本年の「民間給与調査」では、第一に、家族手当を有する事業所の割合が62.1%（国では76.8%）、そのうち配偶者に家族手当を支給している事業所の割合が85.9%（同87.0%）といずれも国の結果を下回る状況にあること、第二に、配偶者に家族手当を支給する事業所の割合が減少傾向にあること、第三に、配偶者に係る手当について見直し予定があるとする事業所が10.8%（同9.1%）あるほか、税制及び社会保障制度の見直しの動向や他の民間企業の見直しの動向等によっては見直しを検討するとする事業所が13.0%（同13.3%）と国と同じ状況にあることが認められた。

また、本年の「職員給与調査」では、配偶者を扶養親族とする職員の割合は減少傾向にあることが認められた。

これらの状況を総合的に勘案すると、国と同様に、配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額し、それにより生ずる原資を用いて子に係る手当額の引上げを行うことが適当である。

具体的には、現在13,500円としている配偶者に係る手当額を父母等に係る手当額と同額の6,000円に引き下げ、現在6,000円としている子に係る手当額を9,000円に引き上げることとする。ただし、扶養手当は生計費への配慮の観点から支給するものであることから、既に一定の給与水準にある課長等に適用される行政職給料表（一）4級等の

職員については、配偶者及び父母等に係る手当額を、行政職給料表（一）3級以下の職務の級が適用される職員に支給する手当額の半額である3,000円とする。

なお、配偶者に係る手当額の減額に当たっては、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から、平成29年度及び平成30年度において段階的に実施することとし、それによって生ずる原資の範囲内で、子に係る手当額の引上げを行うこととする。

### **(3) 実施時期**

上記(1)及び(2)について、平成29年4月1日から実施することとする。

## **3 今後の課題**

本委員会は、これまで、職責・能力・業績の給与への反映を基本として、昇給カーブのフラット化、級構成の簡素化及び勤務実績をよりの確に反映し得る昇給・勤勉手当の改正等、都独自の問題意識に基づいた様々な取組を進めてきた。

今後とも、任命権者における運用の実態を把握しながら、給与制度全般について不断の検証を重ね、必要な検討を行っていくとともに、別紙第3に記載するとおり、将来における職員構成や働き方の変化等を見据えて、課題の分析を進めていくこととする。

このような基本認識の下、給与制度における主な課題と検討の方向性について、以下のとおり言及する。

### **(1) 職務給の更なる進展等**

(行政職給料表（一）における課題)

本委員会は、昨年、上位級との職責差の適切な反映等の観点から、行政職給料表（一）の1級・2級の給与水準について、見直しを図る必要がある旨を言及しており、本年は、見直しの一環として、2の(1)で述べたとおり対応することとしたところである。

昨年の言及を踏まえ、改めて、行政職給料表（一）の1級・2級の

課題について検証したところ、2級の高齢層の職員に適用されている給料月額が、3級の中高齢層に適用されている金額と大きな差はないことが認められた。また、昇任実態を勘案して同一年齢における各級の昇給額を比較すると、40歳台前半の層において、2級の昇給額が3級を逆転する可能性があることが認められた。これらの状況は、級構成の簡素化等に合わせて職責等を反映した水準へと見直した3級から5級までの間では認められないものである。

さらに、1級・2級の適用を受ける職員の割合は、行政職給料表（一）適用人員の6割を超える状況にあり、その給与を「民間給与調査」の所定内給与と対比して見ると、1級・2級の給与水準が民間を上回る傾向が認められる。

これらの状況を踏まえ、本委員会は、これまで取り組んできた職責・能力・業績の給与への反映を徹底するため、1級・2級について、上位級とのバランスを考慮した昇給幅への是正の視点から、適宜、適切な対応を検討していく。

#### （その他の課題）

行政職給料表（一）以外の給料表については、民間従業員の給与水準を反映した行政職給料表（一）の改定内容との均衡を図ることを基本としつつ、職層ごとの適正な給与水準や給与配分等について、引き続き研究し、必要な対応を検討していく。

また、教育職の給与については、学校の抱える課題が一層複雑化・多様化したことに伴い、副校長の役割が変化している状況が見られるため、その職責等の変化に応じた処遇の検討が必要である。

公安職の給与については、公安職給料表の適用を受ける警察職員及び消防職員それぞれの任用体系や任用実態等を踏まえて、今後の給与制度のあり方について、来年の勧告を目途に、研究・検討を進めていく。あわせて、職責や役割の変化に伴い処遇の検討が必要と認められる場合には、適宜、適切に対応していく。

## (2) 能力・業績を反映した給与制度の更なる進展

本委員会は、これまで、職員の能力・業績の給与への反映を基本とし、特別給における勤勉手当の割合の拡大や成績率の査定幅の拡大等について、数度にわたり言及してきた。

特別給については、本年の改定においても、民間事業所の支給状況等を勘案して、引上げ分を勤勉手当に配分することとしており、今後とも、期末・勤勉手当への適正な配分等について検証していく。

また、昇給制度について、任命権者は、本年度から、行政職給料表（一）等の監督職の勤務の成績に基づく昇給に関して、下位の区分である3号給以下の適用を厳格に行うこととしたところである。本委員会としては、任命権者における昇給制度の運用実態を把握した上で、業績のきめ細やかな昇給への反映という観点から、引き続き適切な対応を検討していく。

## (3) 生活給的、年功的要素の抑制

本委員会はこれまでも、住居手当の支給対象を若年層の賃借者に限定するとともに、部長の職については扶養手当を不支給とする等、職務給によらない生活給的、年功的要素の抑制の観点から不断の見直しを実施してきた。

今後とも、給料表及び諸手当について、職務給の観点に加え、年功的要素を更に薄めていく観点から、引き続き検討を進め、適宜、適切に見直しを行っていく。

#### IV 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。

本年は公民較差が極めて小さいことから、給料表及び諸手当の改定は行わないものの、民間事業所における特別給の支給状況を反映して、特別給を引き上げる内容となっている。

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等を理解され、民間給与水準を適切に職員給与に反映する観点から、勧告のとおり実施されるよう望むものである。