

職員の給与に関する報告（意見）

職員の給与は、生計費、国、他の地方公共団体及び民間企業の給与水準等を考慮して定めることとされている。

このため、人事委員会は給与勧告に際して、生計費、経済・雇用情勢などを反映した民間企業の賃金水準を調査し、職員の給与水準と比較を行って、給与、手当等に較差がある場合には、国等との均衡を考慮しながら必要な給与勧告を行っている。

本委員会で勧告の基礎資料を得るために毎年行っている調査は、以下のとおりである。

一つは、「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。

二つは、「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。

三つは、国及び他の地方公共団体の職員の給与であり、人事院勧告の内容等の分析を行っている。

四つは、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、勧告等の内容を検討している。

I 職員と民間従業員の給与比較

1 職員の給与

昨年の勧告に基づき「職員の給与に関する条例」及び「学校職員の給与に関する条例」（以下「給与条例」という。）が改定された。更に「職員の給与の特例に関する条例」及び「学校職員の給与の特例に関する条例」（以下「特例条例」という。）により、本年4月1日から給料月

額の4%カット等が実施されている。このため、職員の給与水準については、給与条例に基づく減額前の額と、特例条例による減額後の実支給額の二つを調査した。

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160,859人、給与の平均月額は、減額前で468,167円、減額後で453,005円となり、その平均年齢は42.4歳である。

区分 給料表	適用人員 及び構成比		平均給与額		平均 年齢
	人	%	減額前 円	減額後 円	
全給料表	160,859	100.0	468,167	453,005	42.4
行政職給料表(一)	28,846	17.9	444,027	429,395	42.7
行政職給料表(二)	3,333	2.1	430,941	417,168	47.1
公安職給料表	59,521	37.0	465,066	449,983	41.8
教育職給料表	852	0.5	556,226	537,732	44.8
研究職給料表	1,199	0.7	470,458	455,025	44.7
医療職給料表(一)	1,424	0.9	676,216	658,260	42.2
医療職給料表(二)	2,525	1.6	423,857	409,681	41.9
医療職給料表(三)	6,842	4.3	367,722	356,043	35.6
小学校・中学校教育職員給料表	40,669	25.3	490,935	474,923	43.7
高等学校等教育職員給料表	15,418	9.6	497,010	481,389	42.5
高等専門学校教育職員給料表	164	0.1	580,652	561,513	46.7
指定職給料表	66	0.0	1,091,786	1,043,483	59.0

このうち、民間従業員と比較する新卒採用職員を除く行政職給料表(一)適用職員は28,696人で、その給与の平均月額は減額前で445,255円、減額後で430,583円となり、平均年齢は42.8歳である。

給料		扶養手当	調整手当	その他	合計	平均年齢
減額前	367,333円	8,723円	45,628円	23,571円	445,255円	42.8歳
減額後	352,661円	手当については減額措置はなく上記と同額である			430,583円	

(注) その他は、住居手当、通勤手当等である。

2 民間従業員の給与

本年の「民間給与調査」は、例年どおり都内に所在する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6,270事業所から780事業所を無作為抽出し、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及び昨年5月から本年4月までの1年間において支払われた特別給（賞与）の支給状況などを調査した。

また、調査に当たっては給与実態に止まらず、雇用調整等の状況などについても調査した。

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及び調査不能の事業所を除く700事業所、調査実人員は66,550人である。

産 業	調 査 対 象 事 業 所 数	う ち 調 査 未 了
漁 業	1	0
鉱 業 、 建 設 業	62	6
製 造 業	215	15
電 気 ・ ガ ス ・ 熱 供 給 ・ 水 道 業 、 運 輸 ・ 通 信 業	91	13
卸 売 ・ 小 売 業	173	27
金 融 ・ 保 険 業 、 不 動 産 業	96	10
サ ー ビ ス 業	142	9
計	780	80

(1) 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11表及び第12表のとおりである。

(2) 雇用調整等の状況

相当数の事業所で採用の停止・抑制、部門間の配置転換などの合理化措置が実施され、また給与面でも賃金カットなどの措置が認められた。

項 目	実施事業所の割合
採用の停止・抑制	40.3
部門間の配置転換	31.5
部門の整理・業務の外部委託	24.3
転籍出向	13.8
一部職種の派遣社員等への転換	17.0
派遣社員等の再契約の中止・解雇	10.5
一時帰休・休業	1.1
残業の規制	21.7
希望退職者の募集	11.6
正社員の解雇	1.8
賃金カット（うち役付手当）	7.1（3.3）
賞与のカット	9.3
賞与の支給停止	0.1

（注）平成11年5月以降にとられた措置である。

一方、こうした厳しい状況下で様々な雇用調整等を行いながらも、約半数の事業所ではベースアップを行い、従業員の給与水準が改善されていた。なお、管理職に限ってみると、一般の従業員に比べ厳しい改定状況の実態が明らかとなった。

区 分 \ 項 目	ベースアップ 実 施		ベースアップ 中 止		ベースダウン		未 定
		定期昇給 停 止		定期昇給 実 施		定期昇給 実 施	
一 般 従 業 員 （ 係 員 ）	% 50.9	% 2.1	% 40.7	% 32.7	% 0.4	% 0.4	% 8.0
管 理 職 （ 課 長 級 ）	46.8	2.8	45.0	33.0	0.8	0.8	7.4

（注）各項目の数字は、事業所数の割合である。

3 職員と民間従業員との比較結果

(1) 例月給

① 公民給与の較差

職員と民間従業員の給与比較は、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について、役職、学歴、年齢別に対応させ、ラスパイレス方式により行った。

前述のとおり、公民較差算出の基礎となる本年の職員給与は、給与条例に基づく減額前の額と特例条例による減額後の実支給額の二つを調査したところである。

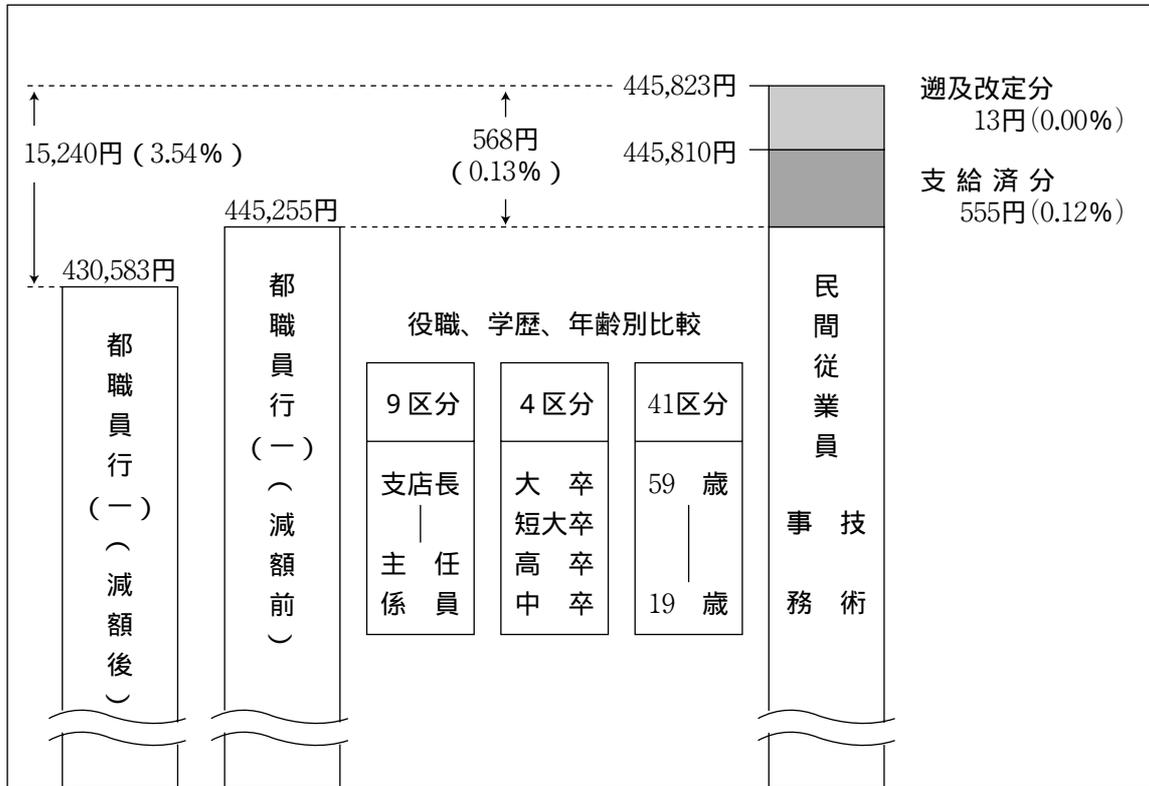
このうち、特例条例による減額の扱いは、財政再建のための緊急避難的に行われている2年間の時限的措置であり、期間経過後は給与条例に定めた給与額に復することが予定されている。このことから、勧告を前提とした較差算出のための職員と民間従業員の給与比較は、減額前の職員給与により行うことが適当である。

これに基づいて較差を算出したところ、民間従業員の給与が減額前の職員給与を、4月支給済分で555円上回っていることが明らかとなった。

また、「民間給与調査」の対象事業所のうち25.1%に当たる事業所において、4月分給与に遡及して平均1.91%の給与の引上げを行うことが決定されていた。この遡及改定分の影響額は定期昇給分を差し引くことで算出されるが、その金額は13円であった。

この結果、本年4月分給与における較差総額は568円となった。

なお、減額後の職員給与と民間従業員の給与を比較すれば、15,240円の差がある。



(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 扶養(家族)手当

「民間給与調査」の結果によれば、民間従業員に支給される家族手当の額は、職員の扶養手当の現行支給月額を上回っている。

扶養家族の構成	支給月額	
	民間従業員	職員
	円	円
配偶者	17,974	17,500
配偶者と子1人	24,840	22,500
配偶者と子2人	29,980	27,500
配偶者と子3人	33,600	29,500

- (注) 1 「支給月額」欄のうち「民間従業員」欄の金額は、それぞれの扶養家族の構成に応じて支給される手当月額(世帯手当を含む。)の平均である。
- 2 職員には上記のほかに、満16歳の年度初めから満22歳の年度末までの子(配偶者を欠く第一子を除く。)がいる場合は、当核子1人につき4,000円が加算される。

③ 住居（住宅）手当

「民間給与調査」の結果によれば、民間従業員に支給される住宅手当の額は、職員の住居手当の現行支給月額を上回っている。

区 分	支 給 月 額	備 考
民 間 従 業 員	12,000円以上 14,000円未満	借家・借間居住者に対する 手当の標準額の並数階層
職 員	8,700 円	世帯主で扶養親族あり
	8,200 円	世帯主で扶養親族なし

(2) 特別給（賞与）

「民間給与調査」の結果によれば、昨年5月から本年4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4.76月分となっており、職員の期末・勤勉手当の年間支給割合は4.95月分及び特例条例による支給割合4.80月分を下回っている。

区 分		額 又 は 月 数
平均所定内給与月額	上半期	371,251 円
	下半期	372,028 円
特別給の支給額	上半期	837,038 円
	下半期	933,508 円
特別給の支給割合	上半期	2.25月分
	下半期	2.51月分
	年間計	4.76月分

(注) 上半期は平成11年5月から10月まで、下半期は同年11月から平成12年4月までの期間をいう。

Ⅱ 生 計 費 等

1 標準生計費

本委員会が「東京都生計分析調査報告」(東京都総務局統計部)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、下表のとおりである。

世帯人員 費 目	1 人	2 人	3 人	4 人	5 人
	円	円	円	円	円
食 料 費	35,850	58,630	63,710	68,790	73,870
住 居 関 係 費	24,130	53,300	61,850	70,400	78,940
被 服 ・ 履 物 費	8,630	10,460	10,860	11,250	11,650
雑 費	55,750	72,920	86,830	100,750	114,660
雑 費	14,450	40,220	39,980	39,740	39,500
合 計	138,810	235,530	263,230	290,930	318,620

2 労働経済指標

「毎月勤労統計調査」(東京都総務局統計部)によると、東京都における本年4月の所定内給与は昨年4月に比べ5.1%増加した。

雇用状況をみると、本年4月の東京都における「有効求人倍率」(東京都労働経済局)は、0.60倍となっており、昨年4月の0.47倍に比べ0.13ポイント改善されている。

物価の状況をみると、本年4月の東京都区部における「消費者物価指数」(総務庁統計局)は昨年4月に比べ0.9%と安定して推移している。

また、「家計調査」(総務庁統計局)によると、本年4月の勤労者世帯の消費支出は、昨年4月に比べ8.4%の増加となった。

(参考資料第18表)

3 国家公務員の給与

人事院は、去る8月15日に民間従業員給与が国家公務員給与を447円(0.12%)〔行政職(一)・(二)現行給与375,269円 平均年齢40.5歳〕上回っていることについて「報告」を行うとともに、給与の改定について「勧告」を行った。

期末・勤勉手当については、0.2月分の引下げを行うとするものであった。

なお、官民較差が小さく、配分にめりはりをつけた棒給表の改定が困難なため棒給表の改定は行わず、ボーナス引下げによる家計への影響が大きい中堅層職員に配慮し、扶養手当の引上げにより措置することとした。

官 民 較 差		
民間従業員給与	国行政職員給与	較 差
375,716円	375,269円	447円(0.12%)

給 与 改 定 の 理 由
<p>約半数の民間事業所において、低率であっても給与改定を実施している。また、四現業職員においても、給与改定の実施が決定されている。</p> <p>省庁再編、定員削減、行政コスト削減等公務における業務効率化の努力。</p> <p>ボーナス引下げによる、職員の平均年間給与の2年連続減少。</p>

改 定 の 主 な 内 容		
扶 養 手 当	子等2人目まで 1人につき 5,500円 子等3人目以降 1人につき 2,000円	6,000円(500円増) 3,000円(1,000円増)
期 末 ・ 勤 勉 手 当	年間支給月数 4.95月 0.2月(うち、勤勉手当	4.75月 0.05月)12月期で引下げ

給 与 シ ス テ ム の 改 革	
総合給型の棒給表の構造見直し	職務、能力伸長・経験蓄積、成果・実績を反映するための見直し〔各級の号棒構成、昇給制度(昇給期間・特別昇給)のあり方〕
実績等の給与への反映	本省課長級等管理職員や重要事項担当のスタッフ職員等については実績反映部分を強化

Ⅲ 給 与 改 定

職員の給与等に係る諸状況は、前述のとおりであり、民間従業員と職員の間にもみられる給与格差については、国家公務員について人事院勧告の完全実施が決定されていること、特別給について特例条例による削減をさらに上回る引下げが必要となる結果、平均年収の2年連続減少という家計に大きな影響を及ぼす内容となることを考慮すると、改善を行うことが適当であると考えます。

しかしながら、本年の較差は568円と例年になく小さく、「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及び職責に応じた適切な配分が困難であるため、給料表での改定は見送り、人事院勧告での改定内容との均衡、職員の年代ごとの家計負担状況及び大都市の特性に配慮して、扶養手当及び住居手当により次のとおり改善を行うことが適当であると判断した。

また、特別給の支給月数について、国、民間企業の支給状況、成果反映部分の割合を考慮して、引下げを行うことが適当であると考えます。

1 職員の給与

(1) 扶養手当

扶養手当については、国家公務員の改善との均衡並びに職員の家計負担に配慮し、扶養親族のうち配偶者及び配偶者を欠く場合の子1人を除く2人までの者につき支給する額を5,500円に、それ以外の者に支給する額を3,000円とすることが適当である。

(2) 住居手当

住居手当については、民間との支給額の差、職員の住居費負担の状況を考慮して引き上げることとし、世帯主等で扶養親族のある者に対する手当額を9,000円に、扶養親族のない者に対する手当額を8,500円に、単身赴任手当を支給される世帯主等で扶養親族のある者に対する手当額を4,500円に、扶養親族のない者に対する手当額を4,200円とすることが適当である。

なお、住居手当のあり方については今後も検討を行っていく必要が

ある。

(3) 期末手当・勤勉手当（特別給）

民間企業での支給状況及び国家公務員の支給月数の減を考慮して、年間支給月数を0.2月引き下げ、4.75月とすることが適当である。

なお、国、民間企業における成果反映部分の割合を考慮すると、引下げは、期末手当で行うことが適当である。

(4) 実施時期

以上の改定は、平成12年4月1日から実施することが適当である。

2 その他の手当等

調整手当や特地手当など地域手当については、引き続き地域区分、支給割合などについて検討を続けていく必要がある。

特殊勤務手当については、勤務の特殊性に基づき支給されるものであり、国、他の地方公共団体、民間企業での支給状況などを踏まえて、勤務実態に応じた適切な見直しを検討する必要がある。

3 今後の給与制度について

本委員会は、かねてから能力・業績等に応じた適切な処遇について言及するとともに、給与制度全般についての中長期的な検討の必要について意見を述べてきた。

近年、民間企業においては、年功要素を縮小し、能力・実績をより重視する方向で給与制度の変更が行われている。

本委員会では、世代間の給与配分の適正化を図るため、「早期立ち上がり型」昇給カーブへの修正を強めるなど、給料表の構造の見直しを進めてきたところであるが、民間企業及び国の動向を踏まえ、年功要素をさらに縮小するため、昇給停止年齢を55歳に引き下げる必要がある。

また、能力・業績を反映する給与体系への転換を促進するため、特別給のうち勤勉手当の割合を高めていくこと及び昇給制度の見直しを進めることが必要である。

都においては、本年7月、「東京都における人事制度の現状と今後の方向」を公表し、給与制度についても問題提起を行っている。

また、国においても、各級の号棒構成や昇給制度、昇給期間のあり方など、現行の総合給型の棒給体系の基本的な枠組みの見直しを行う旨、表明している。

本委員会でも、職責に応じた処遇を確保するとともに、能力・業績を的確に反映できる給与制度の整備に向けて、給料表の構造、手当制度、昇給制度などについて研究・検討を進めていく所存である。

4 勧告実施の要請

本年勧告は、4月分給与における民間従業員との給与較差について、手当の引上げにより改善を行ったが、特別給において、昨年、一昨年の厳しい社会経済情勢を反映して、2年連続で引き下げる内容となったため、職員の平均年収は本年も減少する結果となったところである。

人事委員会勧告制度は、労働基本権が制約されている公務員に対し、民間企業の水準と均衡のとれた適正な給与と職務にふさわしい処遇の確保を図ることを目的として設けられた制度であり、長年の経緯を経て、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。

議会及び知事におかれては、このような人事委員会勧告制度の趣旨に深い理解を示され、勧告を速やかに実施されるよう望むものである。