

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。

このため、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、公民較差の精確な算定を行い、その確実な解消を図り、適正な給与水準を確保するよう勧告を行ってきた。

本委員会は、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・研究を行うとともに、本年は、地方公務員法改正による定年引上げ等を踏まえた60歳を超える職員の給与についても検討を行った。

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152,451人（昨年152,423人）であり、その平均給与月額は414,052円（同412,708円）、平均年齢は39.5歳（同39.4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	152,451	100.0		414,052	39.5
行政職給料表(一)	23,910	15.7		400,010	40.8
行政職給料表(二)	1,190	0.8		368,539	48.5
公安職給料表	61,215	40.2		403,453	38.5
医療職給料表(一)	1,110	0.7		786,598	43.6
医療職給料表(二)	1,955	1.3		360,081	39.0
医療職給料表(三)	5,197	3.4		370,918	40.2
教育職給料表	57,774	37.9		429,556	39.6
指定職給料表	100	0.1		1,004,712	58.2

(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%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23,530人(昨年23,245人)であり、その平均給与月額は402,898円(同402,038円)、平均年齢は41.1歳(同40.9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
319,662円	8,567円	5,059円	65,888円	2,117円	1,605円	402,898円	41.1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10,875事業所の調査母集団から、1,230事業所を無作為に抽出して実施した。

なお、本年は、昨年同様、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

調査は実地を基本として行っており、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747事業所、調査実人員は55,758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	89	59
製 造 業	254	173
電 気 ・ ガ ス ・ 熱 供 給 ・ 水 道 業 、 情 報 通 信 業 、 運 輸 業 ， 郵 便 業	320	186
卸 売 業 ， 小 売 業	198	124
金 融 業 ， 保 険 業 、 不 動 産 業 ， 物 品 賃 貸 業	112	59
教 育 ， 学 習 支 援 業 、 医 療 ， 福 祉 ， サ ー ビ ス 業	257	146
計	1,230	747

(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16表及び第17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64.6%（昨年71.9%）、高校卒では27.0%（同28.9%）といずれも昨年に比べ減少している。そのうち、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23.2%（同30.6%）、高校卒では26.5%（同34.8%）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	64.6 %	(23.2 %)	
高 校 卒	27.0 %	(26.5 %)	(73.1 %)	(0.4 %)	73.0 %	

(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、一般の従業員（係員）では18.4%（昨年22.2%）、管理職（課長級）では12.4%（同18.7%）といずれも昨年より減少している。ベースアップの慣行がない事業所の割合は、一般の従業員（係員）では64.3%（同69.0%）、管理職（課長級）では72.5%（同73.2%）となっている。

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 の慣行なし
係員	18.4 %	16.5 %	0.8 %	64.3 %
課長級	12.4 %	14.1 %	1.0 %	72.5 %

また、定期昇給を実施した事業所の割合は、一般の従業員（係員）では78.9%（昨年80.2%）、管理職（課長級）では68.3%（同72.9%）といずれも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

項目 役職段階	定期昇給 あり	定期昇給 実施	定期昇給 中止	定期昇給 なし
係員	81.2 %	78.9 %	2.3 %	18.8 %
課長級	69.9 %	68.3 %	1.6 %	30.1 %

(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、以下のとおりラスパイレス方式により行っている。

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。

その結果、本年4月における職員の平均給与月額が402,898円、民間従業員の平均月額が402,795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103円、率にすると0.03%となった。

公民給与の比較

民間従業員	職員	公民較差
402,795 円	402,898 円	△103 円(△0.03%)

(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4.45月分であり、職員の特別給（期末・勤勉手当）の年間支給月数4.55月分を0.10月分下回っている。

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	402,381 円	404,488 円
特別給の支給額	884,138 円	911,874 円
特別給の支給割合	2.20 月分	2.25 月分
特別給年間計	4.45 月分	

(注) 下半期とは令和2年8月から令和3年1月まで、上半期とは令和3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34.1%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	136,010円	230,240円	246,680円	263,130円	279,590円

（参考資料第19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1.14倍（季節調整値）であり、昨年4月より0.55ポイント低下した。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3.8%（原数値）であり、昨年同期に比べ0.6ポイント上昇した。

（参考資料第20表 参照）

3 国家公務員の給与等

人事院は、8月10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19円（0.00%）上回っているが、較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難な場合には従来から改定を見送っていることから、月例給の改定を行わないこととした。特別給については、民間事業所における支給割合が年間4.32月分であることから、民間との均衡を図るため、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、期末手当において支給月数を0.15月分引き下げ、4.30月分とした。

あわせて、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正について、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
407,134円	407,153円	△19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43.0歳)の平均給与月額である。

【給与改定】

期末・勤勉手当	年間支給月数 4.45月→4.30月 (引下げ分(△0.15月)は期末手当に反映)
---------	--

【公務員人事管理に関する報告】

- 人材の確保及び育成
- 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援
- 良好な勤務環境の整備
- 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

【国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出】

- 育児休業の取得回数制限の緩和等
- 不妊治療のための休暇の新設
- 育児参加のための休暇の対象期間の拡大
- 非常勤職員の育児休業等の取得要件緩和、配偶者出産休暇等の新設等
- 育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置等の各省各庁の長等への義務付け

Ⅲ 給与改定等

1 本年の給与の改定

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103円(0.03%)上回っているが、この較差はかなり小さく、公民の給与はおおむね均衡していると言える状況である。また、この較差では、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する。

また、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下げることとする。

(1) 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下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月分引き下げて4.45月分とする。指定職給料表適用職員については0.10月分引き下げて3.35月分とする。再任用職員については2.35月分、指定職給料表の適用を受ける再任用職員については1.75月分となるよう、それぞれ0.05月分引き下げる。

支給月数の引下げは、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、期末手当で行うことが適当である。

また、勤勉手当が支給されない特定任期付職員等については、期末手当の支給月数を0.10月分引き下げて3.35月分とする。

(2) 実施時期

上記の改定は、本年12月期の期末手当から実施することが適当である。

2 60歳を超える職員の給与

本年6月に国家公務員法等の一部を改正する法律（以下「国家公務員法等改正法」という。）及び地方公務員法の一部を改正する法律（以下「地方公務員法改正法」という。）が公布され、令和5年4月から、国家公務員の定年が段階的に65歳に引き上げられるとともに、国家公務員及び地方公務員に、管理監督職勤務上限年齢による降任等の制度（以下「役職定年制」という。）や定年前に退職した職員を短時間勤務の職に採用できる制度（以下「定年前再任用短時間勤務制」という。）等が新たに導入されることとなった。

別紙第3において後述する、都における定年引上げやそれに伴う新たな制度等を踏まえ、現行の定年年齢を超える職員の給与水準等について検討を行った。その内容は、以下のとおりである。

(1) 民間従業員及び国家公務員の状況

地方公務員の給与は社会一般の情勢に適応するとともに、国家公務員等との均衡を図ることが求められている。

民間従業員の60歳超における給与水準等について、本年実施した「民間給与調査」において見ると、調査項目に該当する事業所数が少なく、指標となる数値を得ることは困難ではあるが、定年を60歳から61歳以上に引き上げた事業所のうち一定年齢に到達したことを理由として給与減額を行っている事業所の割合や、60歳時点で従業員の給与の減額を行っている事業所における60歳を超える従業員の年間給与水準については、国の調査結果と同様の傾向が見られた。また、都内の民間企業の60歳を超える従業員の給与の状況を「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）で見ると、行政職給料表（一）の適用を受ける常勤職員と類似する都内の60歳台前半層の従業員の年間給与は、50歳台後半層の年間給与と比較すると、おおむね7割の水準となっている。

国家公務員については、本年6月に公布された一般職の職員の給与に関する法律の一部改正において、当分の間、60歳を超える職員の俸給月額、その者に適用される俸給表の俸給月額に100分の70を乗じて得た額とすることとされている。

(2) 60歳を超える職員の給与水準等

前述した状況に鑑み、60歳を超える職員の給与及び諸手当等については以下のとおりとすることが適当であり、具体的には、別紙第4により、意見を申し出る。

ア 給与

60歳を超える職員の年間給与は、60歳前の7割の水準に設定することが適当である。この取扱いは、国家公務員と同様、現行の給与カーブが60歳定年を前提として設計されていることを踏まえ、当分の間のものとする。

なお、役職定年制により降任した職員の年間給与水準は、給料の特別調整額が支給されなくなること等により、降任前の7割を下回る場合があることに配慮する必要がある。

イ 諸手当

60歳を超える職員に対する諸手当については、国家公務員における設定を勘案しつつ、各手当の性質に応じた設定をする必要がある。

退職手当については、現行の定年年齢以後に退職する職員が、定年引上げに伴って不利益を被ることのないよう、都と国との制度の違いに留意しつつ、国家公務員の取扱いに準じて適切に対応すべきである。

ウ 定年前再任用短時間勤務職員の給与

定年前再任用短時間勤務制により採用された職員の給与については、国家公務員と同様、現行の再任用短時間勤務職員と同様に取り扱うことが適当である。

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、職務の級の統合等による各職級の職責差の明確化など都独自の問題意識に基づいた様々な取組を進めてきており、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。

本年は、昨年と言及及び本年の取組を踏まえ、給与制度における主な課題とその方向性について、以下のとおり述べる。

(1) 職務給の更なる進展等

本委員会は、これまで、行政職給料表（一）の1級・2級において、上位級よりも昇給幅が大きい号給があることなどから、職責・能力・業績の給与への反映を徹底するため、その給与水準の見直しの必要性について言及し、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と言及してきた。

本年は、前述のとおり給料表の改定を行わないが、上記1級・2級の課題の解決に向けた適切な対応について、定年引上げによる影響等を考慮しつつ、検討を進めていく。

(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、言及してきた。

特別給については、本年の改定において、民間事業所の支給状況や国における状況を踏まえ、期末手当で引下げを行うこととしているが、今後も、業績を給与に適切に反映させる観点から、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、昇給制度についても、国の人事評価制度の見直しを踏まえた取組を注視しつつ、引き続き任命権者における運用実態を把握した上で、業績のきめ細かな昇給への反映の観点から、定年引上げの影響を考慮しつつ、適宜、適切な対応を検討していく。

(3) 新たな給与制度の在り方についての検討

前述の60歳を超える職員の給与の取扱いは、時限的なものであり、定年引上げが完成した後は、60歳前後での給与水準が連続的になるように給与制度を設計する必要がある。

本委員会としては、人事院が進める給与制度見直しに向けた取組を注視しつつ、都の実態や民間の状況を考慮しながら、新たな給与制度の在り方に関する研究・検討を進めていく。

また、民間企業における高齢層従業員の給与の状況について今後も継続的に把握し、都における60歳を超える職員の任用実態を踏まえ、適切な対応を検討していく。

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ためのものであり、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、特別給を引き下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、勧告のとおり実施されるよう望むものである。