

職員の給与に関する報告（意見）

職員の給与は、その職務と責任に応ずるとともに、社会一般の情勢に適應するものでなければならない。

このため、地方公務員法は、人事委員会が毎年給料表が適當であるかどうかについて議会及び知事に報告することを義務づけるとともに、必要があるときには勧告ができることとしている。

この人事委員会勧告制度は、勤労者である職員にとって最も大切な勤務条件である給与を決定するうえで大きな役割を果たしてきている。地方公務員の労働基本権制約の代償措置として行政の中立性・安定性を確保し、効率的な行政運営を推進する基礎となるとともに、民間企業と異なり市場原理による給与決定が困難な職員の給与を、都民の理解と納得が得られるよう適正・妥当なものとする重要な機能を有している。

このような役割を的確に果たし、情勢適應の原則を実現するため、本委員会は従来より民間準拠を基本としてきている。すなわち、その時々が生計費、経済・雇用情勢などを反映した民間従業員の賃金を調査し、職員の給与と比較して、国等との均衡を考慮しながら、給料表の改定など必要な措置を行うよう勧告を行っている。

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。

職員と民間従業員の給与比較

1 職員の給与

平成12年4月から平成14年3月まで、「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、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、昨年を引き続き、「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。)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158,222人で、その給与の平均月額は減額前で470,506円、減額後で455,275円となり、平均年齢は42.6歳である。

給料表	区分		適用人員及び構成比		給与の平均月額		平均年齢
	人	%	減額前	減額後	円	円	
全給料表	158,222	100.0	470,506	455,275	円	円	42.6
行政職給料表(一)	27,436	17.3	446,653	431,932			43.0
行政職給料表(二)	2,999	1.9	428,582	414,933			46.8
公安職給料表	59,310	37.5	465,338	450,244			42.0
教育職給料表	857	0.5	558,737	540,167			44.8
研究職給料表	829	0.5	479,834	464,188			45.1
医療職給料表(一)	1,330	0.8	675,835	657,921			42.1
医療職給料表(二)	2,476	1.6	430,100	415,724			42.5
医療職給料表(三)	6,766	4.3	374,263	362,382			36.2
小学校・中学校教育職員給料表	40,676	25.7	493,897	477,808			44.0
高等学校等教育職員給料表	15,321	9.7	501,460	485,713			42.7
高等専門学校教育職員給料表	160	0.1	579,254	560,193			46.4
指定職給料表	62	0.0	1,085,693	1,037,722			59.1

このうち、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27,306人で、その給与の平均月額は減額前で447,780円、減額後で433,022円となり、平均年齢は43.1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	369,503円	8,833円	45,865円	23,579円	447,780円	43.1歳
減額後	354,745円	手当については減額措置はなく上記と同額である			433,022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、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6,048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。

この調査は、ベースアップ実施等の有無にかかわらず調査対象としており、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等を除く675事業所、調査実人員は64,091人である。

産 業	調 査 対 象 事 業 所 数	うち調査完了
漁 業	3	3
鉱 業、建設業	73	68
製 造 業	209	188
電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業	88	77
卸 売 ・ 小 売 業	157	131
金融・保険業、不動産業	112	83
サ ー ビ ス 業	138	125
計	780	675

(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12表及び第13表のとおりである。

(2) ベースアップ・雇用調整等の状況

厳しい経営環境を反映して、ベースアップを行った事業所は半数以下であった。管理職についてみると一般の従業員に比べ、さらに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)	48.5 %	0.3 %	42.4 %	35.2 %	0.9 %	0.9 %	8.2 %
管 理 職 (課 長 級)	44.4	0.5	45.8	34.8	0.7	0.6	9.1

(注) 各項目の数字は、事業所数の割合である。

一方、過去1年間の雇用調整等の実施状況をみると、相当数の事業所で採用の停止・抑制、部門の整理・部門間の配置転換など、なんらか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	32.2
部 門 の 整 理 ・ 部 門 間 の 配 転	23.0
業 務 の 外 部 委 託 ・ 一 部 職 種 の 派 遣 社 員 等 へ の 転 換	21.8
転 籍 出 向	13.5
一 時 帰 休 ・ 休 業	0.4
残 業 の 規 制	14.9
希 望 退 職 者 の 募 集	9.4
正 社 員 の 解 雇	1.7
賃 金 カ ッ ト (う ち 役 付 手 当)	6.4 (1.5)
上記項目のうち、いずれかの措置を行っている事業所割合	54.0

(注) 1 平成12年5月以降にとられた措置である。

2 重複回答あり。

(3) 民間事業所特別調査の結果

公務員給与に関しては、近年における民間の厳しい経営・雇用情勢を十分に反映していないのではないかと、また、「民間給与調査」に、より小規模な事業所を含めるべきではないかとの意見がある。

このため、「民間給与調査」の対象規模未満の事業所の給与改定等の状況を把握するため、本年は特別に事業所規模10人以上50人未満の製造業及びサービス業の事業所について調査を行った。

その結果、ベースアップを行った事業所の割合は「民間給与調査」の対象事業所に比べ低い、ベースアップを中止した事業所とベースダウンを行った事業所を合わせた割合が半数を超えている、特別給の支給額が「民間給与調査」の対象事業所に比べて低く、初任給についてはほぼ同程度の水準である等の状況が明らかとなった。

一方、これら事業所は中途・縁故採用が多い、役職段階が少ない、賃金表のないところが多いことなどが判明した。したがって、直ちに公務員給与の比較対象とするには制約があり、今後とも、民間給与のより適切な実態把握のあり方等については、人事院等とも協力しながら検討していくこととする。

(参考資料6 平成13年民間事業所特別調査の概要)

3 職員と民間従業員との比較結果

(1) 例月給(公民給与の較差)

職員給与と民間給与の比較は、事務・技術職に適用される行政職給料表(一)適用職員と、同種の仕事につ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。

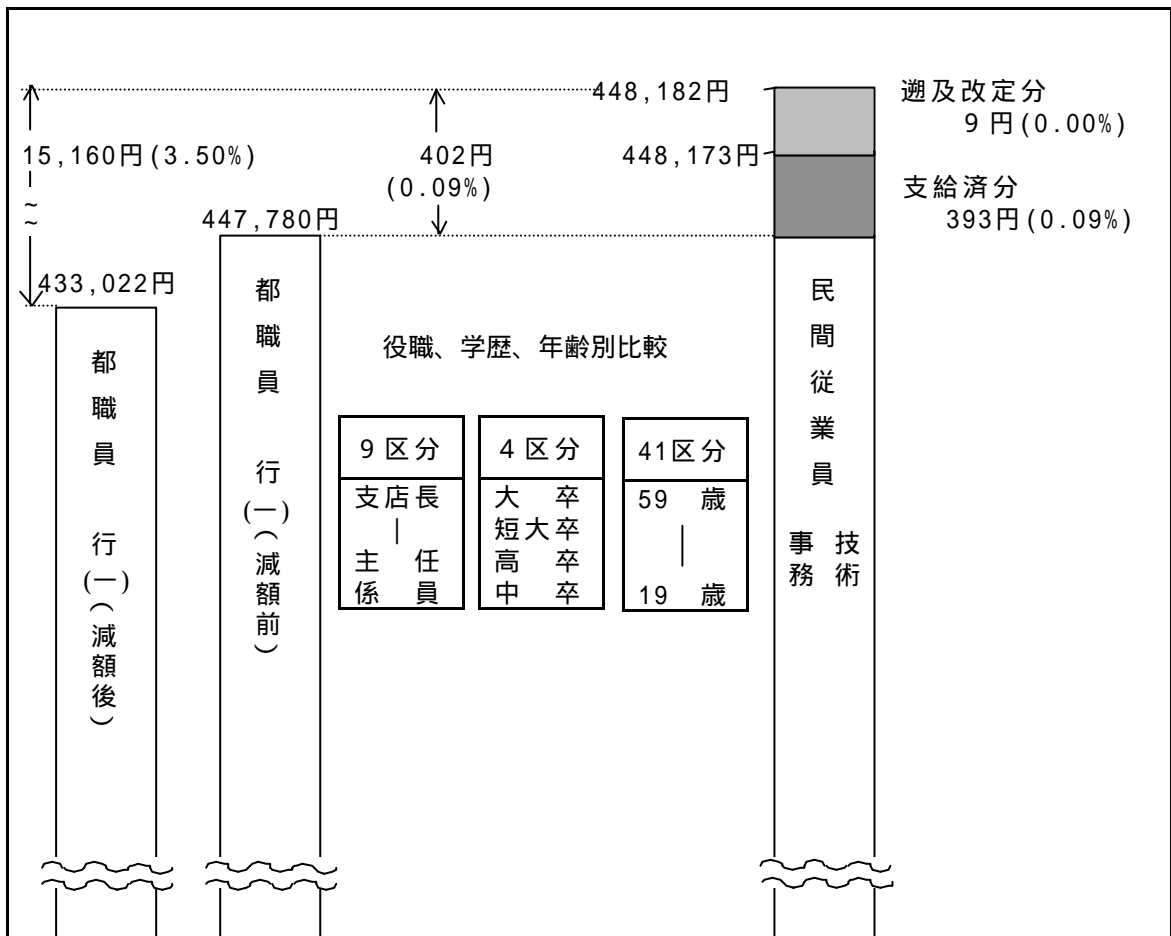
前述のとおり、公民較差算出の基礎となる本年の職員給与は、給与条例による減額前の額と特例条例による減額後の実支給額の二つを調査したところである。

このうち特例条例による扱いは時限的措置であることから、較差算出のための職員と民間従業員の給与比較は、昨年同様、減額前の職員給与により行った。

本年の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393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21.0%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9円であり、これを加えた本年4月分給与における較差総額は402円、率にして0.09%となった。

なお、減額後の職員給与との比較では15,160円の差となる。



(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) 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4.70月分となっており、職員の期末・勤勉手当の年間支給割合4.75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	375,409 円
	下半期	375,886 円
特別給の支給額	上半期	834,303 円
	下半期	931,429 円
特別給の支給割合	上半期	2.22 月分
	下半期	2.48 月分
	年間計	4.70 月分

(注) 上半期は平成12年5月から10月まで、下半期は同年11月から平成13年4月までの期間をいう。

生計費等

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」(総務省統計局)は、昨年4月に比べ0.9%下落している。

「家計調査」(総務省統計局)によると、本年4月の東京都区部における勤労者世帯の消費支出は、昨年4月に比べ名目6.7%減となった。

本委員会が「東京都生計分析調査」(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、1人世帯で140,160円、2人世帯で199,500円、3人世帯で232,050円、4人世帯で264,580円、5人世帯で297,120円となった。

(参考資料第18表、第19表)

2 民間賃金指標・雇用情勢

「毎月勤労統計調査」(東京都総務局統計部)によると、本年4月の東京都における所定内給与は、昨年4月に比べ0.1%減少となった。

雇用状況を見ると、本年4月の東京都における「有効求人倍率(季節調整値)」(東京労働局)は、昨年4月の0.59倍に比べると0.17ポイント改善し0.76倍となった。一方、本年4月の東京都における「常用雇用指数」(東京都総務局統計部)は、昨年4月に比べると0.3%低下している。

(参考資料第19表)

3 国家公務員の給与

人事院は、去る8月8日に民間給与が国家公務員給与を313円(0.08%)上回っていること等について「報告」を行うとともに、給与の改定について「勧告」を行った。

官民較差が小さく、配分にめりはりをつけた俸給表の改定が困難であること、また諸手当についても、民間の支給状況と均衡していることから、俸給表や既存の手当の改定は行わず、暫定的な一時金により措置することとした。

期末・勤勉手当は、民間における特別給の支給月数が4.69月であったため、国家公務員の年間支給月数を0.05月分引き下げ4.70月分とするものであった。

官 民 較 差		
民間従業員給与	国家公務員給与	較 差
380,141 円	379,836 円	305 円 (0.08%)
4 月 遡 及 改 定 の 影 響		8 円 (0.00%)
計		313 円 (0.08%)

(注) 国家公務員給与は行政職俸給表(一)・(二)適用職員(平均年齢40.7歳)の平均給与月額である。

給 与 改 定 の 理 由
官民給与の精確な比較による適正な公務員給与水準の維持の要請(昨年の国会附帯決議) 約半数の民間事業所において、低率であってもベースアップを実施 四現業職員においても、ベースアップの完全実施が決定 行政組織の整理・合理化、定員削減等公務における業務効率化の努力 連年のボーナス引下げ

改 定 の 内 容	
暫定的な一時金の支給	給与法に基づく俸給表(指定職俸給表は除く。)の適用職員に対し原則年額3,756円(月額313円相当)を支給
期末・勤勉手当の引下げ	年間支給月数 4.75 月 4.70 月(0.05月) 12月期の期末手当で引下げ

給与改定

本委員会は、前述の職員の給与等に係る諸状況を踏まえ、慎重に検討を重ね、以下のような結論に達した。

本年の民間従業員と職員の間に見られる給与較差は402円であったが、これは、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なことから給料表改定を見送った昨年の較差をさらに下回ったばかりでなく、平均給与447,780円の0.1%に満たない極めて低いものであり、公民給与は概ね均衡していると判断できる水準である。

これに加えて、本年の民間給与調査では、ベースアップを実施した都内事業所の割合が半数を割り込むとともに、厳しい経営環境を乗り切るため、雇用調整などの措置を行っている実態が明らかとなっている。その後の社会経済情勢を見ても、過去最悪を更新した失業率や依然として高水準にある企業倒産など、かつてないほど厳しい状況が続いている。

本委員会は、このような状況を勘案し、本年は給料表及び諸手当の改定は行わないことが適当であると判断した。

特別給については、国、民間企業の支給状況を考慮して、引下げを行うことが適当であると考える。

1 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0.05月引き下げ、4.70月とすることが適当である。

なお、国、民間企業に比較して成果反映部分の割合が小さいことを考慮すると、引下げは期末手当で行うことが適当である。

2 その他の手当

調整手当や特勤勤務手当など地域手当については、引き続き地域区分や支給水準などについて検討していく必要がある。

特殊勤務手当については、今後とも国や他の地方公共団体、民間企業での支給状況などを踏まえながら、適正な内容・水準について検討していく必要がある。

3 給与制度について

(1) 的確な給与比較

我が国の社会経済環境は、前述のとおり極めて厳しい状況が続いており、公務員の給与水準を決定するための公民比較の手法についても、これまで以上に厳しい目が向けられている。

本委員会としては、これまでも民間給与調査において、ベースアップ等の実施の有無にかかわらず調査対象とし、ベースアップ中止やベースダウンした事業所、会社更生法適用事業所等の給与状況も公民の給与較差に反映するとともに、民間における雇用調整等の実態把握に努めてきた。さらに本年は、都内の小規模事業所の給与状況等を把握するため、特別調査を行ったところであり、今後とも、民間給与の実態をより一層的確に把握し、職員の給与に反映できるよう、人事院等とも協力しつつ調査研究に努めていく。

(2) 給与制度の見直し

職員の給与に都民の理解を得ていくためには、給与制度が時代に適合したものとなるよう見直していくことが不可欠である。

近年、民間企業においては、能力や業績を重視した給与体系への移行が急速に進展しているところであるが、公務においても職員の仕事への意欲を高め、組織の活性化を図るため、能力・業績をより一層反映した給与制度へ転換していく必要がある。

給与制度の根幹をなす現行の給料表は、年齢により給与水準が上昇する年功型の構造であるとともに、職責、経験、業績等の要素をすべて一つの給料表で表す総合給型であることから、昇任昇格の効果が年齢等により異なること、成果による給与処遇が明確になりにくいことなど、能力業績主義に対応することが難しい構造となっている。本委員会としては、これまでも、早期立ち上がり型への改善などの取組を行ってきたところであるが、現行の給料表構造について、関連する諸制度のあり方を含め、国における公務員制度改革や民間の動向を注視しつつも、都の実情を踏まえた上での抜本的な見直しについて具体的検討に着手していく。

(3) 当面の課題

能力・業績を反映した給与制度への転換を促進していく観点から、特別給における勤勉手当割合の拡大、一般職員の勤勉手当への成績率導入、昇給制度の見直しなどに早急に取り組むべきと考える。

また、任期付研究員や学校組織における新たな職の設置の必要性などが論議されており、本委員会としても、任命権者における検討状況などを踏まえつつ、職責に応じた適切な処遇のあり方について、必要に応じて検討していく。

4 むすび

人事委員会勧告は、労働基本権が制約されている公務員の適正な処遇を確保することを目的とする制度であり、プラス・マイナス両方向の調整を含めて民間従業員の水準と均衡を図ることにより、社会一般の情勢を反映させて職員給与を決定する方式として定着し、行政運営の安定に寄与している。

本年は、引き続き厳しい経済雇用情勢を反映し、例月給については、給料表、諸手当の改定を行わないこととし、また、特別給については昨年、一昨年に続き引き下げることとした。これにより、職員の平均年収は3年連続の減少となり、任命権者が時限的措置として実施している「特例条例」による給与の減額措置と合わせ、職員にとって厳しい内容となったものと認識している。

このような状況の下ではあるが、職員にあっては、その給与が都民の負担によるものであることに思いを致し、全体の奉仕者として公共のために働く自覚をもって、行政サービスの充実と公務能率の向上に一層の努力を払うことを望みたい。

また、議会及び知事におかれては、人事委員会勧告制度の趣旨に深い理解を示されるとともに、勧告の内容を速やかに実施されるよう要請するものである。