

職員の給与に関する報告（意見）

給与勧告制度は、社会一般の情勢に適応した適正な職員の給与を確保し、中立的で効率的な行政運営を維持する機能を有している。地方公務員法に定めるこの制度は、労働基本権制約のもとでその代償措置としての機能を果たすものであるため、人事委員会が労使当事者以外の第三者機関としての役割を担い、公民比較に基づく給与勧告を行うことで、都民の理解を得ながら職員給与について決定する方式として定着している。

本委員会は毎年の生計費や経済・雇用情勢などを反映した民間企業における給与水準を精緻に調査して、職員の給与との厳正な公民比較を行い、国や他団体の状況等を踏まえながら、給与勧告を行っている。

民間準拠を基本に勧告を行う理由は、職員給与は、市場原理による給与決定が困難であること、職員も労働者であり、社会一般の情勢に適応した適正な給与が確保される必要があること、都民の税金によって賄われている職員の給与については、民間準拠方式が広く都民の納得を得られる方法であると考えているからである。

本委員会では、勧告の基礎となる資料を得るために、本年も次の調査を行った。

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、人事院勧告等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、本年の勧告・意見の内容を検討してきたところである。

職員と民間従業員の給与比較

1 職員の給与

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155,979人であり、その給与の平均月額は463,488円、平均年齢は42.9歳である。

なお、現在、「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。）に基づき、給料月額の2%減額等が実施されている。

給料表	区分		給与の平均月額	平均年齢
	適用人員及び構成比			
	人	%	円	歳
全給料表	155,979	100.0	463,488	42.9
行政職給料表（一）	25,600	16.4	443,249	43.4
行政職給料表（二）	2,610	1.7	418,746	46.5
公安職給料表	59,913	38.4	454,545	42.0
教育職給料表	810	0.5	560,163	45.8
研究職給料表	729	0.5	471,455	45.3
医療職給料表（一）	1,293	0.8	667,765	42.2
医療職給料表（二）	2,390	1.5	434,571	43.8
医療職給料表（三）	6,653	4.3	374,716	36.9
小学校・中学校教育職員給料表	40,810	26.2	485,103	44.2
高等学校等教育職員給料表	14,952	9.6	500,279	43.3
高等専門学校教育職員給料表	161	0.1	561,658	46.0
指定職給料表	58	0.0	1,061,476	58.5

（注）なお、本年4月現在、指定職給料表適用者について給料月額の3%減額、その他の給料表適用者について給料月額の2%減額が行われているが、表中の金額は減額前の金額である。

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25,409人であり、その給与の平均月額は445,011円、平均年齢は43.6歳である。

行政職給料表(一)適用職員(新卒採用職員を除く。)の減額前と減額後の平均給与月額を比較すると、次表のとおりとなる。

	給 料	扶養手当	調整手当	その他	合 計	平均年齢
行(一)適用職員(新卒採用職員を除く)	367,750 円	8,418 円	45,590 円	23,253 円	445,011 円	43.6 歳
同(減額後の値)	360,405 円	手当については減額措置はなく上記と同額である			437,666 円	

(注)その他は、住居手当、通勤手当等である。

< 参考 >

減額後の給料表別給与の平均月額

(新卒採用職員を含む)

給 料 表	給与の平均月額
	円
全 給 料 表	455,878
行 政 職 給 料 表 (一)	435,932
行 政 職 給 料 表 (二)	412,095
公 安 職 給 料 表	447,157
教 育 職 給 料 表	550,850
研 究 職 給 料 表	463,739
医 療 職 給 料 表 (一)	658,903
医 療 職 給 料 表 (二)	427,309
医 療 職 給 料 表 (三)	368,770
小学校・中学校教育職員給料表	476,932
高等学校等教育職員給料表	492,134
高等専門学校教育職員給料表	552,410
指 定 職 給 料 表	1,033,287

2 民間従業員の給与

(1) 民間給与調査の概要

本年の「民間給与調査」は、都内に所在する調査対象業種の事業所のうち、企業規模100人以上で、かつ、事業所規模50人以上の6,400事業所の調査母集団から985事業所を無作為抽出した。

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847事業所、調査実人員は46,685人である。

なお、調査結果については調査母集団に復元して、公民較差の算出等を行っている。

調査対象となる民間従業員は、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を調査するとともに、昨年5月から本年4月までの1年間に支払われた特別給（賞与）の支給状況などを調査した。

この調査は、ベースアップ中止やベースダウンを実施した民間事業所も調査対象として含めている。また、給与実態に止まらず、給与の抑制措置の状況や雇用調整等の状況などについても調査したものである。

産 業	調査事業所数 (無作為抽出)	うち調査完了
漁 業	1	0
鉱 業、建設業	84	79
製 造 業	281	239
電気・ガス・熱供給・水道業 情報通信業、運輸業	203	175
卸 売 ・ 小 売 業	208	176
金融・保険業、不動産業	117	95
医療、福祉、教育、学習支援業 サ ー ビ ス 業	91	83
計	985	847

(2) 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16表及び第17表のとおりである。

(3) 給与改定等の状況

厳しい経営環境を反映して春季給与改定期において、多数の事業所でベースアップの中止、賃金カットなどの給与抑制措置がとられた実態が明らかになっている。一方、定期昇給を行う事業所の増加など昨年より好転している状況もみられた。

ア 初任給の状況

新規学卒者の採用があった事業所は、大学卒で63.7%（昨年61.8%）、高校卒では24.4%（同16.9%）と、昨年より増加した。改定状況を見ると、据置きが大学卒86.3%（同89.6%）、高校卒88.0%（同90.7%）で、依然として据置きの割合が高くなっている。

学 歴	項 目	採用あり	初任給の改定状況			採用なし	不 明
			増 額	据置き	減 額		
大 学 卒		63.7 %	11.9 %	86.3 %	1.8 %	36.1 %	0.2 %
高 校 卒		24.4 %	10.0 %	88.0 %	2.0 %	75.4 %	0.2 %

- (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」の欄は、「採用あり」の事業所を100としたときの割合である。

イ 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は28.6%（本年の集計に合わせた昨年の数値32.8%）であり、ベースアップを中止した事業所が68.3%（同65.6%）であった。また、ベースダウンを実施した事業所は3.1%（同1.6%）であり、昨年に引き続き厳しい状況となっている。管理職についても、昨年同様厳しい改定状況が見られる。

給与改定の状況

	ベースアップ 実 施	ベースアップ 中 止	ベースダウン
一 般 従 業 員	28.6 %	68.3 %	3.1 %
管 理 職	26.3 %	69.7 %	4.0 %

(注) 「ペアの慣行がある」と回答した事業所を100として集計したものである。

一方、定期昇給を実施した事業所は一般従業員で92.8% (同87.5%)、管理職で89.3% (同85.7%) で、定期昇給を実施する事業所の割合は昨年より増加している。

定期昇給の実施状況

	定期昇給実施	定期昇給停止
一 般 従 業 員	92.8 %	7.2 %
管 理 職	89.3 %	10.7 %

ウ 賃金カットの状況

賃金カットを実施した事業所は、一般従業員でみると3.8% (昨年5.1%)、管理職では8.0% (同12.5%) となっており、昨年に比べ減少した。しかし、平均賃金カット率 (所定内給与又は基本給) は、一般従業員5.5% (同4.7%)、管理職8.1% (同6.2%) と昨年に比べ高くなっている。

	賃金カットを実施 した 事 業 所	賃金カットを実施した 事業所における平均カット率
一 般 従 業 員	3.8 %	5.5 %
管 理 職	8.0 %	8.1 %

(注) 「所定内給与又は基本給」に対する賃金カットの実施状況である。

(4) 雇用調整等の実施状況

平成15年1月以降の雇用調整等の実施状況をみると、厳しい経営環境を背景として、「採用の停止・抑制」、「部門の整理・部門間の配置転換」など、54.1%の事業所でなんらかの措置が実施されている。しかし、これらの措置は、「転籍出向」を除き、昨年の実施割合を下回っている。

項 目	実施事業所の割合
採用の停止・抑制	31.0 %
部門の整理・部門間の配転	23.1 %
業務の外部委託・一部職種への派遣社員等への転換	20.0 %
転籍出向	15.9 %
一時帰休・休業	0.6 %
残業の規制	14.5 %
希望退職者の募集	8.4 %
正社員の解雇	1.7 %
ワークシェアリングの導入	0.5 %
上記項目のうち、いずれかの措置を行っている事業所の割合	54.1 %

(注) 1 平成15年1月以降にとられた措置である。
2 重複回答あり。

(5) 民間事業所特別調査の結果

近年における民間の厳しい経営・雇用情勢を十分に把握するため、本委員会は、「民間給与調査」の対象規模未満の事業所（事業所規模10人以上50人未満の製造業及びサービス業等）について、昨年、一昨年に引き続き、給与改定の実施状況や給与制度の実情を特別に調査した。

本年の「民間給与調査」の結果と比較してみると、初任給についてはほぼ同程度の水準であったが、雇用調整等の状況では、「採用の停止・抑制」、「業務内容の整理」、「残業の規制」、「正社員の解雇」などの割合が高くなっており、特別給の支給額はかなり低い等の状況

が認められた。

一方、これらの事業所は、事業所の従業員数が少ないことから役職段階が少ない、募集方法において職業安定所や親類・知人などの手段を利用して採用していることなどから中途・縁故採用が多い、給与制度の根幹をなす賃金表のないところが多いなどの状況がみられた。こうした状況が反映して、給与支給額の調査結果においては、同役職・同年齢の従業員の給与水準にかなりのばらつきがある。従って、ラスパイレス方式による現行の公民比較方法にはなじみにくく、直ちに公務員給与の比較対象とするには制約があると認められるものの、民間企業における厳しい現状を把握する貴重なデータとなった。

民間給与のより適切な実態把握のあり方については、これまでも様々な工夫、改善を図ってきたところであるが、今後も人事院等とも協議しながら、的確な調査方法について検討していく必要がある。

(参考資料6 平成15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

ア 公民給与の較差

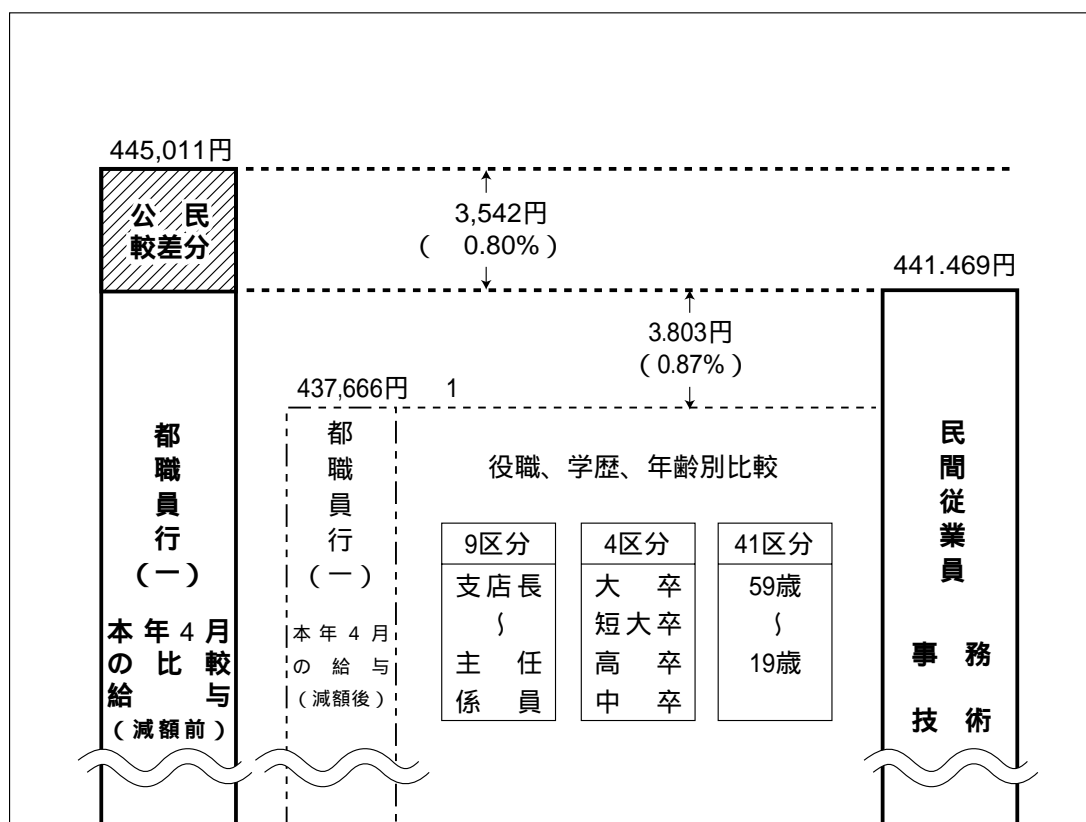
職員と民間従業員の給与比較は、例年、事務・技術職に適用される行政職給料表(一)適用職員と、同種の仕事に就いている民間従業員の4月分給与支給額について、単純平均ではなく、役職、学歴、年齢別に対比して比較するラスパイレス方式により行い、較差を算出している。

この較差の推移をみると、一昨年までは民間給与が職員給与を上回っていたが、厳しい経済・雇用情勢を反映して年々その較差は縮小傾向となっており、昨年は、初めて職員給与が民間給与を上回る逆較差に転じた。

本年の公民較差算出の基礎となる職員給与は、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。本委員会は、公民較差に基づいて、あるべき給与水準を示す役割を担っており、特例条例による扱いは時限的措置であることも踏まえ、

較差算出のための職員と民間従業員の給与比較は、これまで同様減額前の職員給与により行った。

本年の較差について算出したところ、昨年に引き続き職員の給与が民間従業員の給与を上回る較差となった。その額は3,542円であり、率にすると0.80%となった。



- (注) 1 平成15年1月から平成16年3月までの間、都職員行(一)の給与は、給料月額の2%減額が行われている。
 2 率については、小数点以下第3位を四捨五入している。

イ 扶養(家族)手当

「民間給与調査」の結果によると、職員に支給される扶養手当における配偶者の現行月額、民間従業員に支給される家族手当の額を上回っている。

扶 養 家 族 の 構 成	支 給 月 額	
	民 間 従 業 員	職 員
配 偶 者	15,754 円	16,000 円
配 偶 者 と 子 1 人	22,380 円	22,000 円
配 偶 者 と 子 2 人	28,629 円	28,000 円

- (注) 1 家族手当の支給につき、配偶者の収入に対する制限がある事業所を対象とした。
2 支給月額、家族手当が平成13年以降改定された事業所について算出した。
3 職員には、満15歳に達する日後の最初の4月1日以降、満22歳に達する日以後の最初の3月31日までにある子1人につき、4,000円が加算される。

ウ 通勤手当

「民間給与調査」の結果によると、交通機関利用者に通勤手当を支給する場合の算定の基礎となる定期券は、最長期間の定期券としている事業所が約8割となっている。

支給事業所の割合	計	算定の基礎となる定期券	
		最長期間の定期券	1箇月定期券
99.4 %	100.0 %	77.2 %	22.8 %

- (注) 算定の基礎となる定期券の割合は、支給事業所から算定の基礎となる定期券の期間が不明の事業所を除いたものを100とした割合である。

(2) 特別給(賞与)

ア 支給月数

「民間給与調査」の結果によると、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4.41月分であり、職員の期末・勤勉手当の年間支給月数4.65月分は、民間従業員に支給された特別給を0.24月分上回っている。

区	分	額 又 は 月 数
平均所定内給与月額	上半期	380,484 円
	下半期	380,937 円
特別給の支給額	上半期	803,439 円
	下半期	874,352 円
特別給の支給割合	上半期	2.11 月分
	下半期	2.30 月分
	年間計	4.41 月分

(注) 上半期とは平成14年5月から10月まで、下半期とは同年11月から平成15年4月までの期間をいう。

イ 考課査定分の割合

「民間給与調査」の結果によると、賞与に反映される考課査定分の割合は、課長級で約45%、係員で約35%となっており、課長級、係員とも年々考課査定分の割合が高まってきている。

	課 長 級		係 員	
	一定率(額)分	考課査定分	一定率(額)分	考課査定分
夏 季	55.0 %	45.0 %	64.3 %	35.7 %
冬 季	55.6 %	44.4 %	65.1 %	34.9 %

生計費・賃金雇用情勢・国家公務員の給与等

1 物価・生計費

東京都区部における「消費者物価指数」（総務省）は、昨年は年間を通じて下落しており、本年4月においても、昨年4月に比べて0.2%下落している。

本委員会が「東京都生計分析調査」（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。昨年4月に比べて、2人から5人世帯の標準生計費は増加し、1人世帯の標準生計費は減少した。

世帯人員	1人	2人	3人	4人	5人
標準生計費	143,670円	196,680円	235,590円	274,500円	313,410円

（参考資料第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）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0.7%減少となった。

雇用情勢について、本年4月の東京都における「常用雇用指数」（同調査）は、昨年4月に比べ2.4%減少している。また、本年4月の「有効求人倍率（季節調整値）」（東京労働局）は、昨年4月の0.70倍に対して0.76倍と0.06ポイント増加、東京都における本年4月から6月の「完全失業率（原数値）」は5.3%であり、前年比で改善している指標があるものの、依然として雇用環境の厳しさを反映したものとなっている。

（参考資料第20表）

3 国家公務員の給与

人事院は、去る8月8日に国家公務員の給与に関する勧告を行った。その内容は、国家公務員給与が民間給与を4,054円（1.07%）上回る逆較差となったことから、2年連続で月例給を引き下げるというもので、期末・勤勉手当を合わせた平均年間給与で5年連続、かつ、過去最大の引下げとなった。具体的には、官民較差の大きさ等を考慮して、基本的な給与である俸給表を引下げ改定するとともに、民間における手当の支給実態等に鑑み、扶養手当の改定を行うという内容であった。

また、期末・勤勉手当については、民間の特別給の支給月数に見合うよう、0.25月分引き下げて4.40月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
373,481 円	377,535 円	4,054 円

(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41.0歳)の平均給与月額である。

給 与 改 定 の 主 な 内 容	
俸 給 表	すべての級のすべての俸給月額について引下げ(初任給を含む)
扶 養 手 当	配偶者に係る支給月額の引下げ 14,000円 13,500円
住 居 手 当	自宅に係る手当を新築・購入から5年間(2,500円)に限定
通 勤 手 当	6箇月定期券等の価額による一括支給を基本とすることに変更 支給限度額を改正し、55,000円まで全額支給 交通用具使用者に係る手当について、使用距離区分を増設
調 整 手 当	在勤6月以上を異動保障の要件とする。 異動保障の支給期間・支給割合を変更
初任給調整手当	医師・歯科医師 311,400円 307,900円
期末・勤勉手当	民間の支給月数に見合うよう大幅な引下げ 4.65月 4.40月 勤勉手当の比率を拡大

実 施 時 期 等
<p>公布日の属する月の翌月の初日(公布日が月の初日であるときは、その日)から施行。ただし、通勤手当及び調整手当の改定については、平成16年4月1日から施行。</p> <p>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官民較差相当分を解消するため、4月の給与に較差率を乗じて得た額に4月から実施の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額と、6月期のボーナスの額に較差率を乗じて得た額の合計額に相当する額を、12月期の期末手当の額で調整。</p>

給与改定

本年の民間給与調査では、定期昇給を実施する事業所や新規学卒者の採用があった事業所の割合はやや増加したが、昨年に続き、多くの事業所で雇用調整や、ベースアップの中止、ベースダウン、賃金カットなどの給与抑制措置を実施しているという実態が明らかとなった。このような民間における厳しい状況の中で、ラスパイレス方式による精確な公民比較を行った結果、都職員の給与水準が民間従業員の給与水準を上回ることとなった。

給与勧告制度は、公務員給与が民間給与を上回った場合においても、公民較差を解消して民間従業員と都職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、この考えを踏まえ、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と判断した。具体的には、給料月額と扶養手当を改定することが適当である。

また、特別給についても、民間事業所の支給状況及び国家公務員の支給月数の減を考慮して、年間支給月数を引き下げることが適当であると判断した。

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3,542円(0.80%)上回っていることから、給料表の引下げ改定が必要である。

これまで、昇給停止年齢の引下げや「早期立ち上がり型」昇給カーブへの修正など給料表構造の見直しを図ってきたが、ここ数年、公民較差が低較差、逆較差となる中で、この見直しは進めにくい状況となっている。

本年の改定にあたっては、昨年の改定方法や、国、他団体の引下げ状況、国準拠給料表の取扱いとの均衡を考慮し、職員の負担の公平性にも配慮して、すべての級のすべての号給について給料月額を引き下げ、級ごとに同率の引下げを行なうことを基本として改定するのが適当で

あると判断した。具体的には、初任給の引下げを踏まえて初任給が設定されている級の引下げ率を若干緩和するとともに、民間における管理職層の給与抑制状況を勘案して、管理職層については平均をやや超える引下げ率とする。

各給料表については、行政職給料表（一）の改定内容を基本として引下げを行う。教育職給料表等については教育公務員特例法などの趣旨に則り、国の俸給表に準じて引下げを行うこととする。

（２）扶養（家族）手当

民間事業所での家族手当の支給状況を考慮して、配偶者に係る手当の支給月額を500円引き下げて15,500円とすることが適当である。

（３）初任給調整手当

初任給調整手当については、医師及び歯科医師に対する手当の支給限度額を国に準じて307,900円に引き下げるとともに、看護師・助産師等に対する支給限度額を5,800円に引き下げることが適当である。

（４）特別給（賞与）

民間事業所における支給状況及び国家公務員の支給月数の減を考慮して、期末・勤勉手当の年間支給月数を0.25月分引き下げて4.40月分とすることが適当である。

また、再任用職員については0.15月分引き下げて2.30月分とすることが適当である。

なお、国、民間事業所に比べて特別給における成果反映部分の割合が小さいことを考慮し、支給月数の引下げは期末手当で行うことが適当である。

（５）実施時期等

本年の改定は、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）から実施するのが妥当である。

また、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を解消するため、人事院勧告の趣旨を考慮して所要の調整を行うことが適当である。

2 その他の手当

民間事業所における通勤手当の支給状況を考慮して、交通機関等利用者に係る通勤手当は、6箇月定期券等の低廉な価額により支給するよう改めることが適当である。

なお、通勤手当の支給方法などについては、この手当が実費弁償に近い性格を有することや、都職員の通勤実態などを考慮して検討する必要がある。

3 給与制度について

(1) 民間給与の的確な把握

公民比較の基となる民間給与調査においては、企業規模や給与改定の状況などにかかわらず無作為に対象事業所を抽出し、雇用調整や賃金カットなどの給与抑制措置を行った事業所も含めて、民間企業の実態を的確に把握するよう努めた。加えて、本年の調査においては、通勤手当の支給実態を調査するなど人事院と協力して調査項目の見直しを行ったところである。

また、特別給の支給月数は、当年4月まで1年間の支給状況に応じて改定してきたが、民間の支給状況をより迅速に反映するため、来年以降の民間給与調査においては、人事院等と協力して民間の特別給の前年冬と当年夏の1年間の支給実態を調査し、その結果に基づき特別給の支給月数を改定する。

今後とも、人事委員会勧告制度に対する都民の理解と納得を得られるよう、適時、調査・比較方法の見直しを行い、民間における給与実態のより一層的確な把握に努めていく。

(2) 職責・能力・業績が的確に反映される給与制度

本委員会は、年功的給与制度を改め、職責・能力・業績が的確に反映される給与制度としていく必要がある旨、意見を述べてきたところである。別紙第3の中長期的な給与制度の見直しに向けた取り組みはもちろんのこと、職責・能力・業績を的確に反映した給与制度に向けて早急に取り組まなければならない課題も多い。

都においては、昇任時特別昇給の導入や成績特別昇給における短縮

月数の見直しなど、特別昇給制度の改善に積極的に取り組んできたところである。しかし、いまだ年功的要素を重視した特別昇給制度があり、これらについては早期に見直し、職責・能力・業績をより一層反映した制度となるよう、その仕組みや運用を検討する必要がある。

また、民間事業所で賞与に反映される考課査定分の割合は、昨年の調査結果に比べて増加し、係員でも約35%超となっている。国における勤勉手当の割合も約3割であるのに対し、都では約2割にとどまっている。このような民間や国の状況を考慮して、特別給における勤勉手当の割合を拡大していく必要がある。本年度、係長級にまで成績率の適用範囲を拡大したが、引き続き、職責・業績を的確に反映させた給与制度とする観点からの取り組みを行う必要がある。

(3) 教員給与

教育公務員特例法が改正され、平成16年4月からの国立大学の独立法人化に合わせ、これまで国立学校の給与に準じて定めてきた教員の給与について、都で独自に定めていくことが必要となる。教員給与については、人材確保法の趣旨を踏まえつつ、都の実情に合わせた給与制度として構築していく必要がある。本委員会は、給与制度の専門機関としての立場から、教員給与制度のあり方について、都教育委員会と連携して検討を進めていく。

4 勧告実施の要請

本年の改定により、例月給は2年連続の引下げ、特別給についても5年連続の引下げとなり、職員の平均年収は5年連続、過去最大の減少となる。一方、任命権者においては、昨年4月から7月までを除き、平成12年度から特例条例による給与減額措置を実施している。

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適正な給与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。

本委員会は、本年も、給与条例本則に基づく減額前の給与について正確な公民比較を行い、民間準拠による「都職員のあるべき給与水準」を明示した。

議会及び知事におかれては、こうした人事委員会勧告制度の趣旨に深い理解を示され、この勧告をすみやかに実施されるとともに、全体の奉仕者として職務に精励する職員の勤務条件が安定して確保されるよう望むものである。

(資 料)

1 勧告による給与の増減

本年の勧告を実施した場合、行政職給料表（一）適用職員の平均年収は約16.9万円の減となる。また、平成11年度以降の勧告による改定と、それによる平均年収の減は次のとおりである。

	平成11年度	平成12年度	平成13年度	平成14年度	平成15年度
例月給	給料表の 引上げ (較差 0.29%、 1,306円)	扶養・住居手当 の引上げ (較差 0.13%、 568円)	特例一時金の 見送り (較差 0.09%、 402円)	給料表の引下げ 扶養手当の改定 (較差 △1.64%、 △7,393円)	給料表の引下げ 扶養手当の改定 (較差 △0.80%、 △3,542円)
特別給	5.25月 4.95月、 △0.3月	4.95月 4.75月、 △0.2月	4.75月 4.70月、 △0.05月	4.70月 4.65月、 △0.05月	4.65月 4.40月、 △0.25月
増 減	約△11.0万円	約△8.0万円	約△2.2万円	約△14.7万円	約△16.9万円

2 特例条例による給与減額の状況

都においては、さらに特例条例による給与の減額措置が、平成12～13年度及び平成14年8月から平成15年度まで行われている。これによる行政職給料表（一）適用職員の各年度ごとの平均年収の減は、次のとおりである。

	平成12年度	平成13年度	平成14年度	平成15年度
給与減額措置による減	給料月額4%減額 (12/4/1～14/3/31)		給料月額の 4%減額 (14/8/1～ 14/12/31) 給料月額の 2%減額 (15/1/1～ 15/3/31)	給料月額 2%減額 (15/4/1～ 16/3/31)
	約△17.6万円	約△17.7万円	約△11.8万円	約△8.8万円

(注) 1 平成14年度の金額は、8～12月は勧告による給与改定前の金額、1～3月は給与改定後の金額である。

2 平成15年度は、勧告による給与改定前の金額である。