

## 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。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勧告を行っている。

このため、本委員会は本年も、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研究・調査を行ってきた。

本年の勧告に当たっては、これまで取り組んできた給与構造・制度の改革について、引き続き取組を進め、職責の反映及び昇給カーブのフラット化を重視した改定を行うこととした。

また、職務の級については、その構成をより職務・職責に応じたものとする観点から、区分する意義が乏しくなっている職務の級を統合することとした。

さらに、教員の給与についても、職務の実態を踏まえて2種類ある給料表を新たな給料表に一本化するとともに、教諭の職を分化することとした。

本委員会としては、こうした改革の成果について今後とも検証を重ねながら、社会一般の情勢により適応した給与制度の構築に取り組んでいく。

### 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147,935人であり、その平均給与月額は437,211円、平均年齢は42.1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		平均給与月額	平均年齢
	適用人員及び構成比			
	人	%	円	歳
全 給 料 表	147,935	100.0	437,211	42.1
行政職給料表(一)	22,060	14.9	424,031	43.0
行政職給料表(二)	1,872	1.3	389,066	46.1
公安職給料表	60,557	40.9	420,715	41.0
研究職給料表	324	0.2	458,806	45.8
医療職給料表(一)	1,052	0.7	772,123	42.3
医療職給料表(二)	2,009	1.4	414,398	44.5
医療職給料表(三)	5,276	3.6	373,610	38.7
小学校・中学校教育職員給料表	40,401	27.3	454,184	42.8
高等学校等教育職員給料表	14,308	9.7	484,164	44.0
指定職給料表	76	0.1	1,023,316	58.4

(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21,792人であり、その平均給与月額は426,721円、平均年齢は43.3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	その他	合計	平均年齢
352,741円	7,494円	6,640円	52,337円	7,509円	426,721円	43.3歳

(注) 1 給料には、給料の調整額及び切替に伴う差額が含まれる。  
2 その他は、住居手当、特勤手当等である。

## 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9,532事業所の調査母集団から、1,066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、雇用調整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825事業所、調査実人員は47,199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
漁 業	0	0
鉱業、採石業、砂利採取業、 建設業	111	91
製 造 業	262	208
電気・ガス・熱供給・水道業、 情報通信業、運輸業、郵便業	277	204
卸 売 業 、 小 売 業	201	149
金融業、保険業、 不動産業、物品賃貸業	111	82
教育、学習支援業、医療、福祉、 サービス業	104	91
計	1,066	825

## (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

新規学卒者の採用があった事業所の割合は、大学卒で60.6%（昨年58.1%）、高校卒では12.8%（同10.1%）と、昨年に比べ増加している。

採用があった事業所の初任給の改定状況をみると、据え置いた事業所の割合は大学卒67.8%（同72.3%）、高校卒72.5%（同69.4%）で依然として高く、増額した事業所の割合は、大学卒で30.4%（同26.8%）と増加しているが、高校卒では27.5%（同29.3%）と、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	60.6 %	(30.4 %)	
高 校 卒	12.8 %	(27.5 %)	(72.5 %)	( 0.0 %)	87.2 %

(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」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

一般従業員について、ベースアップを実施した事業所の割合は26.6%（昨年19.3%）となっており、昨年に比べ増加した。一方、ベア慣行なしの事業所の割合は59.0%（同64.0%）と減少している。管理職（課長級）についても、同様の傾向が見られた。

### 民間における給与改定の状況

役職段階	項 目	ベースアップ 実 施	ベースアップ 中 止	ベースダウン	ベ ア 慣 行 な し
一 般 従 業 員		26.6 %	14.1 %	0.3 %	59.0 %
管理職(課長級)		19.2 %	13.4 %	0.3 %	67.1 %

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75.5%（昨年79.6%）と昨年に比べ減少し、管理職（課長級）については57.2%（同51.7%）となっており、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

役職段階	項 目			定期昇給 制度なし
	定期昇給 制度あり	定期昇給 実施	定期昇給 停止	
一般従業員	78.3 %	75.5 %	2.8 %	21.7 %
管理職(課長級)	59.8 %	57.2 %	2.6 %	40.2 %

(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。

### エ 雇用調整等の状況

平成20年1月以降の雇用調整等の実施状況をみると、雇用調整等の項目のうち、いずれかの措置を実施している事業所の割合は14.3%（昨年18.3%）であり、年々減少している。

### 民間における雇用調整等の実施状況

項 目	実施事業所割合
採用の停止・抑制	4.2 %
部門の整理・部門間の配転	7.1 %
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換	3.3 %
転籍出向	3.6 %
一時帰休・休業	0.2 %
残業の規制	3.4 %
希望退職者の募集	2.3 %
正社員への解雇	1.2 %
賃金カット	1.5 %
上記項目のうち、いずれかの措置を実施している事業所の割合	14.3 %

(注) 1 平成20年1月以降に実施した措置である。

2 重複回答あり。

### 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、「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。

その比較は、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。すなわち、対象職種として、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、4月分の給与支給月額について、主な決定要素である役職、学歴、年齢などを同じくする者同士で行っている。

本年4月における職員の平均給与月額は426,721円、民間従業員の平均給与月額は426,349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372円、率にすると0.09%となった。

#### 公民給与の比較

民間従業員	職員	公民較差
426,349 円	426,721 円	372 円( 0.09%)

(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4.50月分であり、職員の期末・勤勉手当の年間支給月数4.50月分とおおむね均衡している。

## 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	407,163 円	408,340 円
特別給の支給額	930,192 円	905,063 円
特別給の支給割合	2.28 月分	2.22 月分
特別給年間計	4.50 月分	

(注) 下半期とは平成19年8月から平成20年1月まで、上半期とは平成20年2月から7月までの期間をいう。

## 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%上昇しており、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2.0%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	111,930円	201,160円	232,600円	264,080円	295,550円

（参考資料第22表 参照）

### 2 雇用情勢

雇用情勢については、本年4月の東京都における常用雇用指数（東京都総務局「毎月勤労統計調査地方調査結果月報」）は、昨年4月に比べ1.7%増加した。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（同局「東京の労働力」）は3.9%であり、対前年同期比で5期ぶりの上昇となった。

（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11日に国家公務員の給与等に関する勧告を行った。民間給与との較差（136円、0.04%）が極めて小さいことから、月例給の改定を見送る一方、医師の給与については、来年度から特別に改善することとした。期末・勤勉手当の支給月数（4.50月）についても、民間の年間支給割合とおおむね均衡しており、改定を見送った。

また、給与構造改革の一環として、本府省業務調整手当を新設し、平成21年度の暫定的な地域手当支給割合を設定した。

加えて、国家公務員の勤務時間について、1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間45分とする勧告を行った。

#### 【民間給与との較差】

民間給与	国家公務員給与	較差
387,642円	387,506円	136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41.1歳)の平均給与月額である。

#### 【給与改定の主な内容】実施時期：平成21年4月1日

初任給調整手当	医師の年間給与を独立行政法人国立病院機構と均衡するよう平均約11%引上げ 最高支給限度額を104,000円改善
---------	--

#### 【給与構造改革の主な内容】実施時期：平成21年4月1日

本府省業務調整手当の新設	本府省の業務の特殊性・困難性を踏まえ、本府省の課長補佐、係長及び係員を対象とした手当を新設 (本府省課長補佐の俸給の特別調整額は廃止)
地域手当の支給割合の改定	平成21年4月1日～平成22年3月31日の暫定的な支給割合を設定 [例]東京23区 16% 17%
改革期間終了後に向けた検討の準備	構造改革の効果を検証するとともに、引き続き地域間配分のあり方の検討、能力実績主義を一層推進する観点から必要に応じた見直しの検討に加え、高齢期の雇用問題の検討にあわせ、60歳前も含めた給与水準及び給与体系のあり方について検討

#### 【勤務時間の改定】実施時期：平成21年4月1日

平成16年から本年までの調査結果は、職員の勤務時間より平均で、1日当たり15分程度、1週当たり1時間15分程度短い水準で定着。多くの企業が労働時間管理のため区切りの良い15分刻みで所定労働時間を設定
---

#### 【その他の課題】

住居手当	・自宅に係る住居手当は来年の勧告に向けて廃止を検討 ・借家借間に係る住居手当は高額家賃の実情を踏まえ引き続き検討
単身赴任手当	・経済的負担の実情、民間の支給状況等を考慮して改善を検討
非常勤職員	・各庁の長が給与を決定する際に考慮すべき事項を示す指針を策定

## 給与改定

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。

本年も、この給与勧告制度の趣旨を踏まえ、公民較差372円（0.09%）について、例月給を引き下げることが適当であると判断した。改定の具体的な内容については、以下のとおりである。

### 1 職員の給与

#### (1) 給料表

本委員会は、これまで、給料表の改定に当たっては、公民較差の解消を図るとともに、昇給カーブのフラット化や職責を反映した給与水準の確保に向けた取組を行ってきた。

本年の行政職給料表（一）の改定に当たっても、引き続き、このような給料表構造の改革の取組を進めていくこととする。

具体的には、若年層及び管理職層の引下げを緩和するとともに、高齢層の引下げを強めることにより、公民較差を解消し、給与水準の是正を図る。

また、この公民較差相当分の引下げと合わせて行う、(4)で述べる地域手当の支給割合の引上げに伴う給料月額引下げにおいては、若年層及び若手管理職層の給与水準の改善を図ることとする。

各給料表についても、行政職給料表（一）の改定内容を基本として引下げを行う。

なお、給与条例の改正に伴い差額を支給されている職員の給料についても、所要の改定が必要である。

#### (2) 初任給

行政職給料表（一）における 類Bの初任給は、国の状況を考慮して据置きとする。 類及び 類の初任給についても、民間事業所における初任給の動向や国における初任給の状況等を踏まえ、据え置くこ

ととする。

(3) 特別給（賞与）

民間事業所における支給割合及び国家公務員の支給月数が職員の支給月数とおおむね均衡しているため、本年においては、支給月数の改定を行わないことが適当である。

なお、特別給については、国及び民間事業所における考課査定分の割合を考慮し、能力・業績をより一層給与に反映できるよう、成績率の適用範囲や査定幅の拡大など、引き続き制度の見直しを図る必要がある。

(4) 地域手当

地域手当については、平成18年の勧告・報告において、国との制度的な均衡を図りつつ、都の実情に沿って見直すことが適当であると判断し、平成22年度までの間、支給割合を段階的に引き上げることとした。本年の改定に当たっては、支給割合を14.5%から1.5ポイント引き上げ、16%とする。

(5) 初任給調整手当

本委員会は、昨年報告において、医師の人材確保が困難になっている都立病院の現状にかんがみ、給与面での改善が必要であると述べた。その具体的な対応策として、本年4月、医長や産科の医師を中心に、初任給調整手当の適用区分の引上げ等を実施した。

本年、人事院は、若手・中堅医師の人材確保のため、初任給調整手当の最高支給限度額を引き上げるなど、処遇改善を図るための勧告を行った。

本委員会は、これまで国に準じて最高支給限度額を改定してきたが、上記の見直しにより一定の改善が図られたことを踏まえ、本年については、改定を行わないことが適当であると判断した。

今後、本委員会としては、国の改善状況に留意するとともに、本年の見直しの効果を検証しつつ、初任給調整手当のあり方について検討

を行っていく。

## 2 実施時期等

上記1の(1)及び(4)の改定は、職員の給与水準の引下げを伴う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）から実施することが適当である。

また、4月時点で公民比較を行い、給与水準の均衡を図ることが原則であることから、遡及改定を行わない場合であっても、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の解消を図るため、所要の調整を行うことが情勢適応の原則にかなうものとする。

具体的には、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について、平成21年3月に支給される期末手当の額において、所要の調整を行うことが適当である。

## 3 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を適正な水準に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。

議会及び知事においては、このような給与勧告制度の意義を理解され、勧告のとおり実施されるよう望むものである。

## 給与構造・制度の改革

### 1 基本的な方針

本委員会は、平成17年以降、毎年勧告・報告において、年功的な給与上昇の抑制、職務・職責に応じた給料表構造への転換、勤務実績の給与への反映を推進するための具体的な見直し内容を提示し、職責・能力・業績をより一層反映した給与構造・制度の実現に向け、取組を着実に進めてきた。

現在、こうした給与構造・制度の改革の取組を段階的に実施している過程にあり、本年も公民較差相当分の引下げと地域手当の支給割合の引上げに伴う引下げとを同時に行うに当たって、昇給カーブのフラット化や職責の反映を重視した改定を行っている。

給料月額と地域手当との配分変更が終了する平成22年度において、その時点までの取組の効果を分析・検証した上で、その後の取組に向けた課題を改めて整理する。

### 2 1・2級の統合

給料表の級構成については、平成17年及び平成18年の勧告・報告において、職責を適切に反映する観点から、区分する意義・必要性が乏しくなった職務の級の統合・廃止を行ってきた。

本年は、別紙第3で述べるとおり、職務の級を区分する意義が乏しくなっている行政職給料表（一）の1・2級を統合し、その級構成を8級制から7級制に改める。この統合により、組織上の職の構成と任用給与制度との関係が整理され、職務・職責に応じた1職1級の簡素な級構成となる。

また、級構成が行政職給料表（一）に準じたものとなっている研究職給料表、医療職給料表（二）及び医療職給料表（三）についても、行政職給料表（一）と同様、職務の級を区分する意義が乏しくなっていることから、1・2級を統合する。

### 3 教員の給与

#### ( 給料表の一本化 )

教員の給料表については、在職者の学歴や免許制度に違いがあったことなどの経緯により、高等学校等教育職員給料表を小学校・中学校教育職員給料表より高い水準に設定してきたが、既に一定号給までは校種間で差異がなく、初任給も同額となっている。

現在では、教員の職務には校種による差異は認められず、また校種間の学歴差は既になく、免許制度も同一基準に改正されており、校種により給料表を異にする必要性は認められない。加えて、中高一貫校の設置などによる校種を越えた人事交流や、民間からの校長への登用など、人事管理面でも新たな状況が生じており、給料表を区別する意義がなくなってきた。

このように、現時点では、小学校・中学校の教員と高等学校等の教員とを異なる給与水準に設定しておかなければならない合理的な理由は認められなくなっていることから、小学校・中学校教育職員給料表と高等学校等教育職員給料表を廃止し、新たに教育職給料表に一本化する。

また、職責を反映した給与とする観点から、新たな給料表は、職責による水準差を拡大するとともに、年功的要素を是正し、昇給カーブをこれまで以上にフラット化したものとする。

#### ( 職の設置への対応 )

社会環境の変化を背景として、学校は、個々の教員では解決が難しい、複雑かつ困難な課題を抱えるようになってきている。東京都教育委員会は、学校における諸課題の組織的解決を促進するため、平成19年度に「東京都立学校の管理運営に関する規則」を一部改正し、「主任教諭」と「統括校長」の職を新たに設けた。区市町村の教育委員会においても同様の規則改正が既に行われている。

主任教諭の職は、学校運営に積極的に貢献する「特に高度の知識又は経験を必要とする教諭の職」と位置づけられ、校務のリーダーとしての役割が期待されており、職務の複雑、困難及び責任の度合いが一般の教諭とは異なるものと認められることから、新たな給料表において職務の

級を分化する。

また、「特に重要かつ困難な職責を担う校長の職」として位置づけられた統括校長の職については、一般の校長との間に職務の級を新設するまでの差異は認められないが、その職責や職務の困難度を考慮し、手当で措置することが適当である。

なお、手当の額については、任命権者において検討されている設置基準の内容等を確認の上、決定する。

(給与構造・制度の改革に向けて)

これまで述べたように、本委員会は、小学校・中学校教育職員給料表と高等学校等教育職員給料表とを一本化した新たな給料表を設置して、この給料表に主任教諭に適用する職務の級を新設することが適当と判断した。また、諸手当についても、新たな給料表に対応した見直しを行うことが適当である。

今後、教育委員会においては、給与制度の見直しがその効果を十分に発揮するよう、主任教諭選考の適切な実施に努めるとともに、他の昇任選考についても、主任教諭選考と整合を図る観点から、制度とその運用を再点検するなど、新たな任用給与制度の定着に取り組みたい。

本委員会としても、職務・職責がより一層反映されるよう、引き続き給与構造・制度の改革に努めていく。

なお、国は、人材確保法に基づく教員給与の優遇措置を見直し、義務教育等教員特別手当に係る国庫負担金について縮減するとしている。また、教員の職務と勤務態様の特殊性に基づき、超過勤務手当相当分として支給されている教職調整額についても、そのあり方も含め検討を行っている。都においても、こうした国の動向を注視し、対応を検討していく必要がある。

#### 4 技能系職員の給与

本委員会は、民間事業所における技能系従業員の給与をより正確に把握するため、本年、「民間給与調査」より対象を広げた独自調査を行った。

具体的には、「民間給与調査」の対象外である技能系の業務を専門的に行っている事業所（以下「専門サービス業」という。）についても調査の対象に加えるとともに、「民間給与調査」の4職種以外に「調理員」及び「ビル施設管理員」の職種についても調査した。調査対象は、「民間給与調査」と同様に、常勤従業員50人以上の事業所とし、そこに勤務する技能系従業員の年齢、勤続年数及び本年4月の給与支給月額を調査した。

その結果、本年4月の民間事業所における技能系従業員の平均給与月額は280,183円、平均年齢は45.4歳であった。専門サービス業を除いた「民間給与調査」の対象産業の事業所に限定してみると、その平均給与月額は338,915円、平均年齢は49.6歳となっている。

なお、本委員会が実施した「職員給与調査」によると、都の行政職給料表（二）適用職員の平均給与月額は389,066円、平均年齢は46.1歳であり、人事院が実施した「国家公務員給与等実態調査」によると、国の行政職俸給表（二）適用職員の平均給与月額は320,623円、平均年齢は48.9歳であった。

技能系職員の給与等についても、地方公務員法に定める情勢適応の原則を踏まえ、民間及び国・他団体の状況、その他の事情を十分に考慮したものでなければならず、本委員会が行った上記の調査結果も参考とし、都民の理解と納得が得られる水準となるよう、見直しを行っていくことが必要である。

（参考資料6「技能系従業員に関する民間給与実態調査の概要」 参照）