

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。

その結果、職員の給与が民間従業員の給与を上回っていることから、例月給及び特別給の引下げ改定を行うこととした。

改定に当たっては、職責の反映及び昇給カーブのフラット化を重視するなど、これまで取り組んできた給与構造・制度の改革について、本年も引き続き取組を進めた。

また、医療職給料表（一）については、医師の人材確保の観点から引下げを行わないなど、それぞれの給料表が持つ固有の課題に着目した取組を推進することとした。

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146,030人であり、その平均給与月額は433,715円、平均年齢は41.7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		円	歳
全 給 料 表	人 146,030	% 100.0	433,715	41.7
行政職給料表(一)	21,374	14.6	420,734	42.7
行政職給料表(二)	1,709	1.2	386,168	45.9
公安職給料表	60,601	41.5	416,612	40.6
研究職給料表	292	0.2	456,007	45.4
医療職給料表(一)	894	0.6	780,672	42.8
医療職給料表(二)	1,791	1.2	405,678	43.7
医療職給料表(三)	4,653	3.2	371,524	38.7
教育職給料表	54,644	37.4	458,898	42.6
指定職給料表	72	0.0	1,019,121	58.5

(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21,019人であり、その平均給与月額は424,304円、平均年齢は43.0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
345,950円	7,657円	6,493円	56,737円	7,467円	424,304円	43.0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9,344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833事業所、調査実人員は52,273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	1	1
鉱業、採石業、砂利採取業、 建設	82	67
製 造 業	282	228
電気・ガス・熱供給・水道業、 情報通信業、運輸業、郵便業	282	209
卸 売 業 、 小 売 業	214	182
金 融 業 、 保 険 業 、 不 動 産 業 、 物 品 賃 貸 業	109	62
教育、学習支援業、医療、福祉、 サ ー ビ ス 業	96	84
計	1,066	833

(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17表及び第18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56.8%（昨年60.6%）、高校卒では11.4%（同12.8%）と、昨年に比べ減少している。

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85.1%（同67.8%）、高校卒88.4%（同72.5%）で増加している。また、増額した事業所の割合は、大学卒で12.5%（同30.4%）、高校卒では8.6%（同27.5%）と、昨年より大幅に減少している。

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	56.8 %	(12.5 %)	
高 校 卒	11.4 %	(8.6 %)	(88.4 %)	(3.0 %)	88.6 %

(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12.7%（昨年26.6%）となっており、昨年に比べ減少した。一方、ベースアップを中止した事業所の割合は27.1%（同14.1%）と増加している。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	12.7 %	27.1 %	1.9 %	58.3 %
管理職(課長級)	10.7 %	23.6 %	2.3 %	63.4 %

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73.9%（昨年75.5%）と昨年に比べ減少し、管理職（課長級）については62.3%（同57.2%）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

項 目 役職段階	定期昇給 制度あり	定期昇給		定期昇給 制度なし
		実 施	停 止	
一般従業員	81.2 %	73.9 %	7.3 %	18.8 %
管理職(課長級)	68.3 %	62.3 %	6.0 %	31.7 %

(注) ペ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21年1月以降の雇用調整等の実施状況をみると、主に「採用の停止・抑制」、「残業の規制」及び「非正規社員の契約更新の中止・解雇」の措置が実施されており、何らかの雇用調整等を実施している事業所の割合は47.5%（昨年14.3%）と昨年に比べ大きく増加している。

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	26.7 %
転 籍 出 向	5.1 %
希 望 退 職 者 の 募 集	6.7 %
正 社 員 の 解 雇	1.8 %
部 門 の 整 理 閉 鎖 ・ 部 門 間 の 配 転	9.0 %
業 務 の 外 部 委 託 ・ 一 部 職 種 の 非 正 規 社 員 へ の 転 換	2.7 %
非 正 規 社 員 の 契 約 更 新 の 中 止 ・ 解 雇	16.0 %
残 業 の 規 制	20.7 %
一 時 帰 休 ・ 休 業	5.9 %
ワ ー ク シ ェ ア リ ン グ	1.4 %
賃 金 カ ッ ト	10.8 %
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	47.5 %

(注) 1 平成21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424,304円、民間従業員の平均月額は422,836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1,468円、率にすると0.35%となった。

公民給与の比較

民間従業員	職員	公民較差
422,836 円	424,304 円	1,468 円(0.35%)

(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4.15月分であり、職員の特別給（期末・勤勉手当）の年間支給月数4.50月分を0.35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	411,539 円	413,524 円
特別給の支給額	886,863 円	825,666 円
特別給の支給割合	2.15 月分	2.00 月分
特別給年間計	4.15 月分	

(注) 下半期とは平成20年8月から平成21年1月まで、上半期とは平成21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0.1%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10.4%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	153,100円	192,180円	236,730円	281,290円	325,840円

（参考資料第20表 参照）

2 雇用情勢

雇用情勢については、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0.73倍（季節調整値）であり、昨年4月より0.66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4.8%であり、対前年同期比で0.9ポイント上昇した。

（参考資料第21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。国家公務員給与が民間給与を863円(0.22%)上回っていることから、俸給表の引下げ改定を行うとともに、自宅に係る住居手当を廃止することとした。また、期末・勤勉手当については、民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.35月分引き下げて4.15月分とする事とした。

一方、育児休業制度の拡充に関する育児休業法の改正について、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
390,907円	391,770円	863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41.5歳)の平均給与月額である。

【給与改定の主な内容】

行政職俸給表(一)	・基本的に同率の引下げ(平均 0.2%) ・初任給を中心に若年層(1~3級の一部)は引下げなし ・管理職層(7級以上)は、平均を上回る引下げ(0.3%)
指定職俸給表	・行(一)管理職層の引下げ率を踏まえた引下げ(0.3%)
その他の俸給表	・行(一)との均衡を基本に引下げ(医療職俸給表(一)等を除く。)
住居手当	・自宅に係る住居手当(新築・購入後5年に限り支給。月額2,500円)を廃止
期末・勤勉手当	・年間支給月数 4.50月 4.15月(0.35月) (5月勧告で凍結した0.2月分は引下げの一部に充当)

【超過勤務手当等】実施時期：平成22年4月1日

労働基準法の改正を踏まえ、月60時間を超える超過勤務に係る超過勤務手当の支給割合を100分の150に引き上げるとともに、代替休制度を新設

【給与構造改革の主な内容】

- ・地域別の民間給与との較差が給与構造改革前より減少(最大4.8 2.6ポイント)
- ・平成23年度以降、勤務実績の給与への反映、地域間配分の見直し等について検証

【高齢期の雇用問題】

年金支給開始年齢の引上げにあわせて、平成25年度から定年年齢を段階的に65歳まで延長することが適当。平成22年中を目途に立法措置のための意見の申出を行うことができるよう検討

具体的には、民間の状況を踏まえた給与水準及び給与体系、役職定年制及び短時間勤務制の導入、退職給付のあり方等について検討

【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】

国家公務員法第23条(法令の制定改廃に関する意見の申出)に基づき、国会及び内閣に対して意見を申出

- ・育児休業等を行うことができない職員の範囲の見直し
- ・子の出生の日から一定期間内に最初の育児休業をした場合の特例

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、公民較差1,468円（0.35%）について、この給与勧告制度の趣旨を踏まえ、例月給を引き下げることとした。

また、特別給についても、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の減を考慮して、年間支給月数を0.35月分引き下げることが適当と判断した。

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あわせて行う、(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、若年層については給与水準の改善を図る。

ただし、医療職給料表（一）は、医師の人材確保を図る観点から、引下げ改定を行わないこととする。その他の給料表については、それぞれの給料表の課題に応じた改定を行う。

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

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の減を考慮し、特別給の年間支給月数を0.35月分引き下げて4.15月分とする。本年度については、6月期における期末手当の特例措置により凍結した支給月数分（0.20月分）を支給せずに、引下げ月数から当該凍結分に相当する月数（0.20月分）を減じた月数（0.15月分）を3月期の期末手当から差し引くこととする。

また、国や他団体においては特別給の支給期を年2回としていることや民間の支給実態を考慮して、平成22年度以降、3月期の期末手当を廃止し、その支給割合を6月期及び12月期の期末手当に配分する。

(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16%から1ポイント引き上げ、17%とする。

2 実施時期等

上記1の(1)、(3)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考える。

具体的には、引下げ改定を行わない医療職給料表（一）適用職員を除き、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22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について適正な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。

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年から段階的に、職責・能力・業績をより一層反映した給与構造・制度の実現に向けて改革に取り組んできており、本年も、給料表や特別給の改定を行う中で着実にその取組を進めた。

今後も、引き続き改革に取り組む考えであり、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、この間の取組の効果を分析・検証し、改めて課題を整理し、改革の方向を定めるための検討を進める。

(1) 特別給への業績の反映

(勤勉手当の割合の拡大)

本委員会は、特別給について、業績が反映される勤勉手当の割合の拡大や、成績率の適用範囲と査定幅の拡大など、業績を一層反映していく必要があると、重ねて意見を述べてきた。

本年の年間支給月数の改定に当たっても、勤勉手当は据え置き、期末手当を引き下げることが適当と判断した。

しかし、民間では、賞与の概ね半分に考課査定を反映しており、本年の改定を行ってもなお、都の特別給への業績の反映度合いは十分とは言えない。今後、都においても、勤勉手当の割合を、国と同程度（3分の1程度）まで引き上げるなど、特別給への業績の反映度合いを高める取組を、更に進めていくことが必要である。

(指定職給料表適用職員の特別給への業績の反映)

国は、本年5月、指定職俸給表適用職員について、勤務実績を反映する観点から、従前の期末特別手当を廃止し、期末手当と勤勉手当とを支給することとした。勤勉手当については、人事評価の結果等に基づいて、成績区分（3段階）が決定され、これに応じた成績率が適用される。

また、期末手当と勤勉手当の支給月数については、民間における傾

向などを考慮して、両者が概ね同じ割合になるよう配分するとされ、平成22年度以降の支給月数については、期末手当は1.50月分、勤勉手当は1.60月分とされている。

都の指定職給料表適用職員については、特別給として、期末手当のみを支給しているが、国の制度改革を踏まえ、都においても、特別給への業績の反映を進める観点から、期末手当と勤勉手当とを支給することが適当である。

また、期末手当及び勤勉手当の支給月数については、指定職給料表を国と均衡させていることなどを勘案し、国の指定職俸給表適用職員の支給月数との整合を図って決定することが妥当である。

なお、見直しに当たっては、任命権者における必要な準備期間を考慮し、本委員会は、平成23年度からの適用に向けて、来年、具体の勧告を行う考えである。

(2) 住居手当制度のあり方の検討

人事院は、自宅に係る住居手当について、主に自宅の維持管理費用を補てんするとの趣旨が定着せず、措置しておく必要性が認められないとして、本年、廃止を勧告した。国においては、今後、借家・借間に係る住居手当のみ支給されることになる。

一方、都の住居手当は、昭和45年の勧告において、世帯形成期の職員の給与を引き上げる中で設けた制度であり、支給対象を世帯主に限定している。支給額は、扶養親族の有無で差を設け、首都圏の住宅事情や国と比較して少ない公舎事情から、借家・借間と自宅の別は設けていない。

このように、都と国では、住居手当の趣旨や支給要件、職員の住宅事情が異なっていることから、本委員会は、本年の勧告では、住居手当の見直しを行わないこととした。

しかしながら、住居手当は、制度が創設されて以来、ほとんど見直しが行われていないことから、本委員会は、国の見直しを契機に、現行制度の意義を、その根幹に立ち返って検証し、今後の制度のあり方を検討していく。

2 各給料表の課題に応じた取組

職務の種類に応じて設けられた各給料表は、適用される職員の構成や任用の実態が異なることから、それぞれ固有の課題を持っている。このため、各給料表に共通した基本的な取組に加えて、給料表ごとの課題に着目した改革の取組も必要である。

このような観点から、本委員会は昨年、教員の給与について大きな見直しを行ったところであり、本年は、医療職の給与について、近年の厳しい採用環境を踏まえて見直しを行う。

また、今後、適用対象の機関が大きく見直された研究職給料表についても検証を行い、それぞれの課題に着目した改革を推進していく考えである。

(1) 医療職の給与の見直し

医療人材については、全国的に確保が難しい状況にあり、都においても、重要な課題となっている。このため、本委員会は、医療職の給与について、その特性などを踏まえ、人材確保に資するものとしていくための見直しを、本年の給与改定から行うこととした。

(医師の給与)

都は、医師不足が深刻な状況を踏まえ、医師の確保に資する給与面での取組を、着実に進めてきた。

初任給調整手当については、都立病院に勤務する医師の適用区分を、国に先んじて引き上げ、特に、医長や産科の医師について大幅な改善を行うなど、都の実情を踏まえた見直しを行った。さらに、医師の業務実態を踏まえた手当の新設や増額も行ってきた。

これらの見直しは、都における医師の人材確保に、相応の効果をあげているものと考えている。

一方、国の医療施設から移行した独立行政法人国立病院機構をはじめ、各種の医療機関においては、勤務医確保のため、勤務条件等の改善措置が講じられている。このような状況にかんがみ、人事院は、医師の俸給表について、本年は引下げ改定を行わないこととした。

こうした中、都においても、必要な医師を確保し、医療を安定的に提供できるよう、医療人材市場の動向を都に勤務する医師の給与に的確に反映し、適切な処遇を確保する必要がある。

このような観点から、本委員会は、本年の改定に当たって、医師に適用する医療職給料表（一）については、他の給料表と異なり、公民較差に基づく給料表の引下げ改定を行わず、地域手当の支給割合の引上げに伴う給料月額引下げも行わないことが適当と判断した。

今後は、独立行政法人も含めた各種医療機関における医師の処遇内容を的確に把握し、都の医師の給与に反映する手法等を検討していく。

（看護職等の給与）

各種医療機関においては、看護職をはじめとする医療人材の給与について、医療人材市場における競争性などを勘案し、初任給を高くする一方で、年功による伸びは抑えている傾向がある。

厳しい採用環境の中で、都においても、有為な医療人材を確保していくには、看護職等の給与について、医療人材市場で競争性を発揮できる構造・制度へと見直す必要がある。

このため、本委員会は、医療職給料表（二）及び医療職給料表（三）について、行政職給料表（一）に比べ、職務の専門性をより重視したフラットな昇給カーブへの転換を図る中で、採用戦略上、効果的な初任給水準を確保していく。

加えて、別紙第3で述べる採用制度における受験資格の年齢制限の改正に当たり、各種医療機関等で実務経験を有する者の初任給について、その実務経験に見合う処遇が可能となるよう見直していく。

また、専門分野について優れた知識・技術を有すると認められ、医療現場に還元している職員を、給与上処遇できる仕組みを設けていく。

(2) 教員の給与への職務・職責の反映

本委員会は、昨年勧告において、教員の給与について、従前の給料表を一本化し、主任教諭に適用する職務の級を設けた教育職給料表を新設するとともに、統括校長に係る管理職手当を措置する見直しを

行った。

都教育委員会では、本年4月から新たな職への任用を開始し、初年度における主任教諭の任用数は1万4千人程度と、概ね予定どおりに進められている。今後は、新たな制度が、学校における諸課題の組織的解決の促進という導入目的にかなうよう、同委員会において、実証的な検証を行いながら、効果的に運用されていくことが重要である。

本委員会としては、本年、教育職給料表について、職務・職責をより一層反映する観点から改定を行うこととしたが、今後も引き続き、給与構造・制度の改革に努めていく。

なお、国においては、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及び給料の調整額に係る国庫負担金について縮減するとしており、教職調整額についても、検討が進められている。都においても、国の動向を注視し、対応を検討していく必要がある。