

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。

本委員会は、このような基本認識の下、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とその確実な解消を行い、適正な給与水準の確保に努めてきた。

本委員会は本年も、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・研究を行った。

その内容は、以下のとおりである。

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149,628人（昨年148,678人）であり、その平均給与月額は412,688円（同413,927円）、平均年齢は39.5歳（同39.7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	適用人員及び構成比		平均給与月額 円	平均年齢 歳
		人	%		
全 給 料 表		149,628	100.0	412,688	39.5
行政職給料表(一)		22,893	15.3	397,071	40.3
行政職給料表(二)		1,371	0.9	370,698	47.6
公安職給料表		61,007	40.8	397,249	38.0
医療職給料表(一)		1,047	0.7	791,124	43.1
医療職給料表(二)		1,916	1.3	361,614	39.0
医療職給料表(三)		5,399	3.6	362,009	38.8
教育職給料表		55,910	37.4	435,604	40.6
指定職給料表		85	0.1	1,013,379	58.3

(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22,324人(昨年21,665人)であり、その平均給与月額は401,607円(同403,568円)、平均年齢は40.7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
319,136円	8,063円	5,248円	65,601円	1,918円	1,641円	401,607円	40.7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10,787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。

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、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904事業所、調査実人員は61,543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	83	63
製 造 業	255	196
電 気 ・ ガ ス ・ 熱 供 給 ・ 水 道 業 、 情 報 通 信 業 、 運 輸 業 , 郵 便 業	303	195
卸 売 業 , 小 売 業	197	140
金 融 業 , 保 険 業 、 不 動 産 業 , 物 品 賃 貸 業	110	86
教 育 , 学 習 支 援 業 、 医 療 , 福 祉 、 サ ー ビ ス 業	282	224
計	1,230	904

(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17表及び第18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70.0%（昨年69.5%）、高校卒では23.9%（同21.2%）といずれも昨年に比べ増加している。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30.7%（同29.7%）、高校卒では43.8%（同29.6%）といずれも昨年より増加している。

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	70.0 %	(30.7 %)	
高 校 卒	23.9 %	(43.8 %)	(56.2 %)	(0.0 %)	76.1 %	

- (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24.4%（昨年21.9%）、管理職（課長級）では20.2%（同16.4%）といずれも昨年に比べ増加している。一方、ベースダウンを実施した事業所の割合は、一般の従業員（係員）では0.3%（同0.0%）、管理職（課長級）では0.3%（同0.0%）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	24.4 %	10.3 %	0.3 %	65.0 %
課 長 級	20.2 %	11.0 %	0.3 %	68.5 %

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87.2%（昨年84.2%）、管理職（課長級）では79.2%（同75.6%）といずれも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 実 施		定期昇給 制度なし
		定 中	給 止	
係 員	88.2 %	87.2 %	1.0 %	11.8 %
課 長 級	80.0 %	79.2 %	0.8 %	20.0 %

(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、ラスパイレス方式により行っている。

具体的には、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。

本年4月における職員の平均給与月額が401,607円、民間従業員の平均月額が401,681円となった。

したがって、本年の公民較差は、民間従業員の給与が職員の給与を上回り、その額は74円、率にすると0.02%となった。

公民給与の比較

民間従業員	職員	公民較差
401,681 円	401,607 円	74 円(0.02%)

(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4.51月分であり、職員の特別給（期末・勤勉手当）の年間支給月数4.40月分を上回っている。

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	386,600 円	387,761 円
特別給の支給額	847,467 円	898,434 円
特別給の支給割合	2.19 月分	2.32 月分
特別給年間計	4.51 月分	

(注) 下半期とは平成28年8月から平成29年1月まで、上半期とは平成29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%下落しており、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4.4%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	147,400円	221,680円	250,490円	279,300円	308,070円

（参考資料第20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2.07倍（季節調整値）であり、昨年4月より0.07ポイント上昇した。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2.9%（原数値）であり、昨年同期に比べ0.6ポイント低下した。

（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8日に国家公務員の給与等に関する勧告を行った。民間給与が国家公務員給与を631円（0.15%）上回っていることから、俸給表の水準を引き上げるとともに、本府省業務調整手当の手当額を引き上げることとした。特別給については、民間との均衡を図るため、支給月数を勤勉手当において0.10月分引き上げ、4.40月分とした。

給与制度の総合的見直しについては、来年度から本府省業務調整手当の手当額を更に引き上げ、あわせて、経過措置の廃止等に伴って生ずる原資の残余分を用いて、若年層を中心に抑制された昇給を回復することとした。

また、公務員人事管理に関する報告を行い、高齢層職員の能力及び経験の活用については定年の引上げが適当であり、定年の引上げに係る人事管理諸制度の見直しについて、論点整理を鋭意検討することとした。

【民間給与との較差】

民間給与	国家公務員給与	較差
411,350円	410,719円	631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43.6歳)の平均給与月額である。

【給与改定の主な内容】(平成29年4月1日実施)

俸給表	行政職俸給表(一)：平均0.2%引上げ 総合職試験、一般職試験(大卒程度及び高卒者)採用職員の初任給を1,000円引上げ 若年層は初任給と同程度の改定 その他は、400円の引上げを基本に改定 その他の俸給表：行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は改定なし)
本府省業務調整手当	給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、手当額を引上げ 係長級：5.5%相当額から900円引上げ 係員級：3.5%相当額から600円引上げ
初任給調整手当	医療職俸給表(一)の改定状況を勧案し改定
期末・勤勉手当	年間支給月数 4.30月 4.40月 (引上げ分(0.10月)は勤勉手当に配分)

【給与制度の改正等】(平成30年4月1日実施)

給与制度の総合的見直し	本府省業務調整手当 係長級：6%相当額に引上げ、係員級：4%相当額に引上げ
昇給抑制措置の回復	若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給を回復 (平成30年4月1日において37歳未満の職員の号俸を同日に1号俸上位に調整)

【公務員人事管理に関する報告】

人材の確保及び育成 働き方改革と勤務環境の整備 高齢層職員の能力及び経験の活用

給与改定等

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74円（0.02%）下回っており、昨年と同様、公民の給与がおおむね均衡している状況にある。また、この較差は、現行の給料表の最低単位である100円に満たない極めて小さいものであり、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上げることとする。

1 本年の給与の改定

(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上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月分引き上げて4.50月分とする。指定職給料表適用職員については0.10月分引き上げて3.40月分とする。また、再任用職員については0.05月分引き上げて2.35月分とする。

支給月数の引上げは、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、勤勉手当で行うことが適当である。

なお、勤勉手当が支給されない特定任期付職員等については、期末手当を0.10月分引き上げて3.40月分とする。

(2) 実施時期

上記の改定は、本年12月期の期末・勤勉手当から実施することが適当である。

2 制度改正等

(1) 指定職給料表が適用される再任用職員に係る給与制度

都における定年退職後の雇用については、別紙第3に記載するとおり、今後とも、高度化・複雑化していく都政の課題を的確に解決していくため、全ての職層にわたって、定年前に培ってきた専門的知識や経験を再任用により積極的に活用していくことが重要である。

については、都において整備されていない指定職給料表が適用される再任用職員の給与制度に関して、国との制度的均衡を考慮し、期末手当及び勤勉手当の支給月数を定めることとし、平成30年6月期以降の期末手当の年間支給月数を0.75月分、勤勉手当の年間支給月数を1.05月分とする。

(2) 退職手当制度

退職手当制度について、都は、これまでも国や民間の動向を踏まえつつ、在職期間中の職責を反映する割合の拡大を行うなど、都の実情に即した見直しを行ってきた。

本年4月、人事院は政府に対し「民間の退職金及び企業年金の実態調査の結果並びに国家公務員の退職給付に係る本院の見解について」により官民均衡の観点から、国家公務員の退職給付水準について見直しを行うことが適切との見解を示した。

都においては、国の退職手当の見直しの動向を注視し、適切に対処していく必要がある。

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、昨年言及を踏まえ、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

(行政職給料表(一)における課題)

本委員会は、職責・能力・業績の給与への反映を徹底するため、行政職給料表(一)の1級・2級について、上位級との職責差の適切な反映の観点から、その給与水準について見直しを図る必要があると言及してきた。

昨年においては、1級の150号給から153号給までの4号給をカットし、さらに2級の昇給額が3級を逆転する可能性があることなどに言及した上で、1級・2級について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、適切な検討を進めていくとした。

本年は、前述のとおり給料表の改定を行わないものであるが、引き続き1級・2級の課題の解決に向け、適切な対応を検討していく。

(その他の課題)

昨年、公安職の給与については、公安職給料表の適用を受ける警察職員及び消防職員それぞれの任用体系や任用実態等を踏まえて、今後の給与制度のあり方について、研究・検討を進めていく旨言及した。

公安職給料表以外の給料表においては、職責を適切に給与へ反映する観点から、区分する意義や必要性が乏しくなった職務の級の統合や廃止等がなされ、職務・職責に応じた級構成となった。

それに対し、公安職給料表は、平成元年に9級構成となって以来、変更されていない。しかしながら、当時と比べて、階級別人員構成や新規採用者の採用区分ごとの割合等、警察職員及び消防職員を取り巻く状況にはそれぞれ変化が見られる。

については、警察職員及び消防職員それぞれにおける職務内容と階級及び職務の級との対応関係や、採用及び昇任等の実態について検証を進め、その結果を踏まえながら、給与制度のあり方について引き続き研究・検討を行っていく。

(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、数度にわたり言及してきた。

特別給については、本年の改定においても、民間事業所の支給状況等を踏まえつつ、業績を給与へ反映させるため、引上げ分を勤勉手当に配分することとしており、今後とも、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、任命権者は、昨年度から行政職給料表（一）等の監督職の勤務の成績に基づく昇給に関して、下位の区分である3号給以下の適用を厳格化するなど、昇給制度の見直しを行っている。本委員会としては、引き続き任命権者における昇給制度の運用実態を把握した上で、業績のきめ細やかな昇給への反映の観点から、適切な対応を検討していく。

(3) 生活給的、年功的要素の抑制

本委員会はこれまでも、住居手当の支給対象者の見直しや部長の職に対する扶養手当の不支給など、職務給によらない生活給的、年功的要素の抑制の観点から見直しを実施してきた。

また、昨年のお勧めにおいて、配偶者に係る扶養手当の手当額の見直しを行うとともに、来年度から、既に一定の給与水準にある課長等に適用されている行政職給料表（一）4級等の職員について、配偶者及び父母等に係る手当額を行政職給料表（一）3級以下の職務の級が適用される職員に支給する手当額の半額にすることとしている。

今後も、給与制度について、職務給の観点に加え、生活給的、年功的要素を更に薄めていく観点から、引き続き検討を進め、適宜、適切に見直しを行っていく。

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。

本年は公民較差が極めて小さいことから、昨年に引き続き、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、特別給を引き上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、民間給与水準を適切に職員給与に反映する観点から、勧告のとおり実施されるよう望むものである。