

## 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。

このため、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、公民較差の精確な算定を行い、その確実な解消を図り、適正な給与水準を確保するよう勧告を行ってきた。

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。

### I 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150,655人（昨年149,628人）であり、その平均給与月額は412,409円（同412,688円）、平均年齢は39.4歳（同39.5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		150,655	100.0	412,409	39.4
行政職給料表(一)		23,337	15.5	397,307	40.3
行政職給料表(二)		1,323	0.9	370,168	47.8
公安職給料表		61,629	40.9	397,105	38.0
医療職給料表(一)		1,041	0.7	791,986	43.4
医療職給料表(二)		1,927	1.3	358,774	38.6
医療職給料表(三)		5,328	3.5	366,313	39.2
教育職給料表		55,980	37.2	434,773	40.4
指定職給料表		90	0.1	1,002,599	58.0

(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%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22,864人(昨年22,324人)であり、その平均給与月額は400,975円(同401,607円)、平均年齢は40.7歳(同40.7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
318,458円	8,201円	5,192円	65,520円	1,998円	1,606円	400,975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11,052事業所の調査母集団から、1,262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982事業所、調査実人員は64,403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	237	199
電 気 ・ ガ ス ・ 熱 供 給 ・ 水 道 業 、 情 報 通 信 業 、 運 輸 業 ， 郵 便 業	316	224
卸 売 業 ， 小 売 業	215	165
金 融 業 ， 保 険 業 、 不 動 産 業 ， 物 品 賃 貸 業	113	86
教 育 ， 学 習 支 援 業 、 医 療 ， 福 祉 、 サ ー ビ ス 業	298	245
計	1,262	982

(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71.7%（昨年70.0%）、高校卒では24.5%（同23.9%）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31.8%（同30.7%）と昨年より増加しているが、高校卒では41.6%（同43.8%）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	71.7 %	( 31.8 % )	
高 校 卒	24.5 %	( 41.6 % )	( 57.9 % )	( 0.5 % )	75.5 %	

- (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26.0%（昨年24.4%）と昨年より増加しているが、管理職（課長級）では19.9%（同20.2%）と昨年より減少している。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0.2%（同0.3%）、管理職（課長級）では0.2%（同0.3%）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	26.0 %	6.9 %	0.2 %	66.9 %
課 長 級	19.9 %	7.9 %	0.2 %	72.0 %

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83.1%（昨年87.2%）、管理職（課長級）では75.8%（同79.2%）といずれも昨年に比べ減少している。

### 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 中 止	定期昇給 制 度 な し
係 員	84.6 %	83.1 %	1.5 %	15.4 %
課 長 級	77.4 %	75.8 %	1.6 %	22.6 %

(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、職員の人員数のウエ

イトを用いて両者の給与水準を比較している。

その結果、本年4月における職員の平均給与月額が400,975円、民間従業員の平均月額が401,083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108円、率にすると0.03%となった。

### 公民給与の比較

民間従業員	職員	公民較差
401,083 円	400,975 円	108 円(0.03%)

(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4.61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0.11月分上回っている。

### 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	397,208 円	397,727 円
特別給の支給額	896,051 円	936,385 円
特別給の支給割合	2.26 月分	2.35 月分
特別給年間計	4.61 月分	

(注) 下半期とは平成29年8月から平成30年1月まで、上半期とは平成30年2月から7月までの期間をいう。

## Ⅱ 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0.5%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6.7%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	153,910円	192,730円	244,370円	296,040円	347,690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2.09倍（季節調整値）であり、昨年4月より0.03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、昨年同期と同率となった。

（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10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655円（0.16%）上回っていることから、俸給表の水準を引き上げることとした。特別給については、民間事業所における支給割合が年間4.46月分であることから、民間との均衡を図るため、勤勉手当において支給月数を0.05月分引き上げ、4.45月分とした。

また、公務員人事管理に関する報告を行い、長時間労働の是正については、民間労働法制の改正を踏まえ、超過勤務命令を行うことができる上限を人事院規則で定めることとした。

あわせて、定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正について、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
411,595円	410,940円	655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43.5歳)の平均給与月額である。

#### 【給与改定の主な内容】(平成30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1,500円引上げ 若年層は1,000円程度の改定 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)
初任給調整手当	医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し改定
期末・勤勉手当	年間支給月数 4.40月→4.45月 (引上げ分(0.05月)は勤勉手当に配分)
宿日直手当	宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ改定

#### 【公務員人事管理に関する報告】

- 国民の信頼回復に向けた取組
- 人材の確保及び育成
- 働き方改革と勤務環境の整備等

#### 【定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出】

- 定年を段階的に65歳まで引上げ
- 60歳超の職員の年間給与を60歳前の7割水準に設定
- 役職定年制の導入
- 定年前の再任用短時間勤務制の導入



### Ⅲ 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108円(0.03%)下回ってはいるが、この較差はかなり僅少であることから、公民の給与がおおむね均衡していると言える状況であり、また、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。

しかしながら、これまで均衡を図ってきた行政職給料表(一)におけるⅠ類Bの初任給と国の総合職試験(大卒程度)の初任給との乖離や、Ⅱ類及びⅢ類の初任給が民間の短大卒及び高卒の初任給を下回っていることを踏まえ、有為な人材を確保する観点から初任給を引き上げる必要があると判断した。具体的には、初任給を引き上げるために給料表の初任層を較差の範囲内で改定する。

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) 初任給

行政職給料表(一)におけるⅠ類B、Ⅱ類及びⅢ類の初任給について、人材確保の観点からそれぞれ1,000円の引上げを行う。

その他の給料表における初任給についても、行政職給料表(一)の改定内容に準じて引上げ改定を行う。

##### (2) 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4.60月分とする。指定職給料表適用職員については0.05月分引き上げて3.45月分とし、再任用職員についても0.05月分引き上げて2.40月分とする(指定職給料表の適用を受ける再任用職員を除く。)

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0.05月分引き上げて3.45月分とする。

また、平成31年度以降においては、国と同様に6月期及び12月期の期末手当が均等になるよう配分する。

### (3) 実施時期

上記(1)の改定は、人材確保の観点からの改定であることから平成31年4月1日から実施することが適当である。また、(2)の改定のうち、期末・勤勉手当の支給月数の引上げについては本年12月期から、期末手当の配分については平成31年度から実施することが適当である。

## 2 制度改正

### (1) 公安職給料表の見直し

本委員会は、これまで、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、今後の給与制度の在り方について、研究・検討を進めていく旨言及してきた。

警察職員及び消防職員の任用実態を見ると、近年、新規採用におけるI類採用者が増加しており、採用から早期に2級職に任用されている状況にある。また、1級職・2級職の定員管理や配置管理は一体的に行われており、職務の内容や責任の度合いに差異が認められなくなっている。

警察職員及び消防職員の1級職・2級職については、前述のとおり職務の級を区分する意義・必要性が乏しくなっている状況にあることから、任命権者において1級職と2級職を新1級職として統合することに併せて、公安職給料表の1級と2級を統合し、その級構成を9級制から8級制に改める。

なお、統合に伴う影響については、任命権者において、必要に応じ、適切な措置を講じることが適当である。

## (2) 実施時期

上記(1)の改定は、平成31年4月1日から実施する。

## 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、人事院の定年引上げに係る意見の申出及び昨年と言及を踏まえ、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) 高齢層職員の給与

本委員会はこれまで、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。

本年、人事院は、定年の引上げに係る意見の申出において、60歳を超えても引き続き同一の職務を担うのであれば、本来は、60歳前後で給与水準が維持されることが望ましいと言及しつつ、60歳を超える職員の給与は、民間の60歳台前半層の年間給与水準が60歳前の約70%であること等を踏まえ、60歳前の7割の水準に設定することとしている。具体的には、60歳を超える職員の俸給月額が60歳前の70%の額とし、俸給月額と関係のある諸手当も同様に60歳前の7割を基本に設定することとしている。また、60歳を超える職員の給与の引下げは、当分の間の措置と位置づけており、今後、民間給与の動向等も踏まえ、60歳前の給与カーブも含めてその在り方を引き続き検討していくこととしている。

定年引上げについては、別紙第3で述べるとおり人事制度全体にわたる検討が必要となるが、都における給与水準や体系等については、国における法改正等の動向を注視するとともに、都のこれまでの取組

や実情を十分に考慮して検討していく必要がある。

## **(2) 職務給の更なる進展等**

本委員会は、これまで、行政職給料表（一）の1級・2級において、上位級よりも昇給幅が大きい号給があることなどから、職責・能力・業績の給与への反映を徹底するため、その給与水準の見直しの必要性について言及し、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、適切な対応を検討していくとしてきた。

本年は、前述のとおり初任層に限定して給料表の改定を行うものであることから、引き続き上記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。

## **(3) 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や国における状況を踏まえつつ、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いる。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、昇給制度についても、本委員会として、引き続き任命権者における運用実態を把握した上で、業績のきめ細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。

#### IV 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ためのものであり、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。

本年は公民較差が小さいものの、有為な人材を確保する観点から初任給を引き上げるために初任層に限定して給料表を改定し、また、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。