

## 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151,850人（昨年150,655人）であり、その平均給与月額は412,306円（同412,409円）、平均年齢は39.4歳（同39.4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	151,850	100.0	412,306	39.4
行政職給料表(一)	23,630	15.6	397,947	40.4
行政職給料表(二)	1,283	0.8	369,845	48.1
公安職給料表	61,787	40.7	398,285	38.0
医療職給料表(一)	1,085	0.7	789,444	43.4
医療職給料表(二)	1,948	1.3	358,589	38.7
医療職給料表(三)	5,178	3.4	370,861	39.9
教育職給料表	56,844	37.4	431,905	40.0
指定職給料表	95	0.1	1,002,165	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%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23,204人(昨年22,864人)であり、その平均給与月額は401,164円(同400,975円)、平均年齢は40.8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
318,467円	8,352円	5,153円	65,576円	2,053円	1,563円	401,164円	40.8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11,235事業所の調査母集団から、1,282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940事業所、調査実人員は62,472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
農 業 ， 林 業 、 漁 業	2	1
鉱 業 ， 採 石 業 ， 砂 利 採 取 業 、 建 設 業	96	73
製 造 業	250	189
電 気 ・ ガ ス ・ 熱 供 給 ・ 水 道 業 、 情 報 通 信 業 、 運 輸 業 ， 郵 便 業	335	233
卸 売 業 ， 小 売 業	203	150
金 融 業 ， 保 険 業 、 不 動 産 業 ， 物 品 賃 貸 業	121	96
教 育 ， 学 習 支 援 業 、 医 療 ， 福 祉 、 サ ー ビ ス 業	275	198
計	1,282	940

(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63.7%（昨年71.7%）、高校卒では24.2%（同24.5%）といずれも昨年に比べ減少している。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36.8%（同31.8%）と昨年より増加しているが、高校卒では36.0%（同41.6%）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	63.7 %	( 36.8 % )	
高 校 卒	24.2 %	( 36.0 % )	( 62.6 % )	( 1.4 % )	75.8 %	

(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27.6%（昨年26.0%）、管理職（課長級）では24.2%（同19.9%）といずれも昨年より増加している。ベースアップの慣行がない事業所の割合は、一般の従業員（係員）では65.0%（同66.9%）、管理職（課長級）では68.6%（同72.0%）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	27.6 %	7.4 %	0.0 %	65.0 %
課長級	24.2 %	7.2 %	0.0 %	68.6 %

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86.8%（昨年83.1%）、管理職（課長級）では80.0%（同75.8%）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 中止	定期昇給 なし
係員	88.4 %	86.8 %	1.6 %	11.6 %
課長級	81.1 %	80.0 %	1.1 %	18.9 %

(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。

その結果、本年4月における職員の平均給与月額は401,164円、民

間従業員の平均月額は401,211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47円、率にすると0.01%となった。

### 公民給与の比較

民間従業員	職員	公民較差
401,211 円	401,164 円	47 円(0.01%)

(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4.63月分であり、職員の特別給（期末・勤勉手当）の年間支給月数4.60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	398,643 円	399,548 円
特別給の支給額	900,619 円	947,511 円
特別給の支給割合	2.26 月分	2.37 月分
特別給年間計	4.63 月分	

(注) 下半期とは平成30年8月から平成31年1月まで、上半期とは平成31年2月から令和元年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1.3%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19.9%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	135,850円	153,100円	197,090円	241,080円	285,080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2.12倍（季節調整値）であり、昨年4月より0.01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2.4%（原数値）であり、昨年同期に比べ0.5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7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387円（0.09%）上回っていることから、初任給及び若年層の俸給月額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4.51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、4.50月分とした。

また、公務員宿舍使用料の上昇を考慮し、住居手当の支給対象となる家賃額の下限を引き上げ、その原資を用いて手当額の上限を引き上げることとした。

#### 【民間給与との較差】

民間給与	国家公務員給与	較差
411,510円	411,123円	387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43.4歳)の平均給与月額である。

#### 【給与改定の主な内容】(平成31年4月1日実施)

俸給表	行政職俸給表(一)：平均0.1%引上げ 総合職試験及び一般職試験(大卒程度)の初任給を1,500円、一般職試験(高卒者)の初任給を2,000円引上げ 30歳台半ばまでの職員が在職する号俸を改定 その他の俸給表：行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定 (専門スタッフ職俸給表及び指定職俸給表は改定なし)
期末・勤勉手当	年間支給月数 4.45月→4.50月 (引上げ分(0.05月)は勤勉手当に配分)

#### 【給与制度の改正】(令和2年4月1日実施)

住居手当	手当支給対象となる家賃額の下限の引上げ 12,000円→16,000円 手当額の上限の引上げ 27,000円→28,000円 手当額が2,000円を超える減額となる職員については1年間の経過措置
------	---

#### 【公務員人事管理に関する報告】

- 人材の確保及び育成
- 勤務環境の整備
- 障害者雇用に関する取組
- 定年の引上げ



### 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47円（0.01%）下回っているものの、公民の給与はほぼ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0.05月分引き上げて4.65月分とする。また、指定職給料表適用職員については3.50月分、再任用職員については2.45月分、指定職給料表の適用を受ける再任用職員については1.85月分となるよう、それぞれ0.05月分引き上げる。

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0.05月分引き上げて3.50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 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

昨年、人事院は、定年の引上げに係る意見の申出において、60歳を超える職員の給与を60歳前の7割の水準に設定する給与の引下げを当分の間の措置と位置付け、本年の職員の給与に関する報告において、民間企業や公務における状況等を踏まえながら、60歳前の給与カーブも含めた給与カーブの在り方について検討を行っていくこととしている。

定年引上げについては、引き続き、国における法改正等の動向を注視しつつ、都のこれまでの取組や実情を十分に考慮して、給与水準や体系等につい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、前述のとおり給料表の改定を行わないものであるが、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、適宜、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。

本年は公民較差が極めて小さいことから、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、勧告のとおり実施されるよう望むものである。