

## 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、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144,860人（昨年151,453人）であり、その平均給与月額は415,462円（同415,062円）、平均年齢は39.5歳（同39.6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	144,860	100.0	415,462	39.5
行政職給料表(一)	23,163	16.0	401,786	41.1
行政職給料表(二)	1,112	0.8	365,109	48.4
公安職給料表	60,949	42.1	407,837	38.9
医療職給料表(一)	154	0.1	768,949	46.7
医療職給料表(二)	1,070	0.7	357,507	38.7
医療職給料表(三)	774	0.5	395,185	45.9
教育職給料表	57,569	39.7	429,735	39.3
指定職給料表	69	0.0	980,383	57.2

(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22,584人(昨年23,225人)であり、その平均給与月額は406,313円(同404,024円)、平均年齢は41.6歳(同41.4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
322,576円	8,606円	5,111円	66,491円	1,934円	1,595円	406,313円	41.6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11,186事業所の調査母集団から、1,242事業所を無作為に抽出して実施した。

調査は実地を基本として行っており、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754事業所、調査実人員は52,485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	96	73
製 造 業	253	173
電 気 ・ ガ ス ・ 熱 供 給 ・ 水 道 業 、 情 報 通 信 業 、 運 輸 業 ， 郵 便 業	312	162
卸 売 業 ， 小 売 業	186	105
金 融 業 ， 保 険 業 、 不 動 産 業 ， 物 品 賃 貸 業	123	71
教 育 ， 学 習 支 援 業 、 医 療 ， 福 祉 ， サ ー ビ ス 業	272	170
計	1,242	754

(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16表及び第17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69.6%（昨年69.0%）、高校卒では23.8%（同23.9%）となっている。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55.9%（同31.3%）、高校卒では63.8%（同41.0%）といずれも昨年より大きく増加している。

#### 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	69.6 %	(55.9 %)	
高 校 卒	23.8 %	(63.8 %)	(35.2 %)	( 1.0 %)	76.2 %	

(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46.6%（昨年29.5%）、管理職（課長級）では41.0%（同25.8%）といずれも昨年より大きく増加している。ベース改定の慣行がない事業所の割合は、一般の従業員（係員）では48.1%（同62.2%）、管理職（課長級）では53.8%（同66.0%）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	ベース改定 の慣行なし
係員	46.6 %	4.9 %	0.4 %	48.1 %
課長級	41.0 %	5.2 %	0.0 %	53.8 %

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81.8%（昨年82.9%）、管理職（課長級）では74.6%（同72.6%）となっている。

### 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	中止	
係員	81.8 %	81.8 %	0.0 %	18.2 %
課長級	74.9 %	74.6 %	0.3 %	25.1 %

(注) ベース改定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、以下のとおりラスパイレス方式により行っている。

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が406,313円、民間従業員の平均月額が409,882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3,569円、率にすると0.88%となった。

### 公民給与の比較

民間従業員	職員	公民較差
409,882 円	406,313 円	3,569 円(0.88%)

(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4.55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	401,922 円	406,223 円
特別給の支給額	888,340 円	983,102 円
特別給の支給割合	2.21 月分	2.42 月分
特別給年間計	4.63 月分	

(注) 下半期とは令和4年8月から令和5年1月まで、上半期とは令和5年2月から7月までの期間をいう。

## Ⅱ 生計費・賃金雇用情勢・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3.5%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3.8%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	143,780円	148,540円	202,320円	256,100円	309,860円

（参考資料第19表 参照）

### 2 民間賃金指標・雇用情勢

「毎月勤労統計調査」（東京都総務局）によると、本年4月の東京都における所定内給与は、昨年4月に比べ2.6%増加となった。

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1.79倍（季節調整値）であり、昨年4月より0.40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2.6%（原数値）であり、昨年同期に比べ0.2ポイント低下した。

（参考資料第20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3,869円（0.96%）上回っていることから、初任給を始め若年層に重点を置き、俸給表の引上げ改定を行った。特別給については、民間事業所における支給割合が年間4.49月分であることから、民間との均衡を図るため、支給月数を0.10月分引き上げ、4.50月分とし、支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、期末手当及び勤勉手当に均等に配分することとした。

また、在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の費用負担が特に大きいことを考慮し、令和6年度から在宅勤務等手当を新設することとした。

#### 【民間給与との較差】

民間給与	国家公務員給与	較差
407,884円	404,015円	3,869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42.4歳)の平均給与月額である。

#### 【給与改定】

俸給表	行政職俸給表(一)：平均1.1%引上げ 総合職試験及び一般職試験(大卒程度)の初任給を11,000円、一般職試験(高卒者)の初任給を12,000円引上げ 初任給を始め若年層に重点を置き、そこから改定率を逡減させる形で引上げ改定 その他の俸給表：行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定 指定職俸給表は行政職俸給表(一)10級の平均改定率と同程度の引上げ改定
期末・勤勉手当	年間支給月数 4.40月→4.50月 (引上げ分(0.10月)は期末手当及び勤勉手当に均等配分)
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 414,800円→415,600円
在宅勤務等手当の新設	<ul style="list-style-type: none"> <li>対象：住居その他これに準ずる場所で、一定期間以上継続して1か月当たり10日を超えて正規の勤務時間の全部を勤務することを命ぜられた職員</li> <li>手当額：月額3,000円</li> <li>令和6年4月1日実施</li> <li>在宅勤務等手当の新設に伴う通勤手当の取扱いを措置</li> </ul>

#### 【勤務時間に関する勧告】

フレックスタイム制の改正	<ul style="list-style-type: none"> <li>フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日の設定が可能(育児介護等職員に認められている措置を一般の職員へ拡大)</li> <li>令和7年4月1日実施</li> </ul>
--------------	--



## 【公務員人事管理に関する報告】

- 公務組織を支える多様で有為な人材の確保のための一体的な取組  
民間と公務の知の融合の推進、採用試験の実施方法の見直し、今後の公務に求められる人材の戦略的確保に向けた取組
- 職員個々の成長を通じた組織パフォーマンスの向上施策  
職員の自律的なキャリア形成・主体的な学びの促進、個々の力を組織の力へつなげる取組
- 多様なワークスタイル・ライフスタイル実現とWell-beingの土台となる環境整備

## 【給与制度のアップデート】

令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案（主な取組事項）

- 人材の確保への対応
  - ・新規学卒者、若手・中堅職員の処遇  
新卒初任給の引上げ、係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ、最優秀者のボーナスの上限引上げ
  - ・民間人材等の処遇  
係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ（再掲）、特定任期付職員のボーナス拡充、採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給
- 組織パフォーマンスの向上
  - ・役割や活躍に応じた処遇  
係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ（再掲）、本府省課室長級の俸給体系をより職責重視に見直し、管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大、最優秀者のボーナスの上限引上げ（再掲）
  - ・円滑な配置等への対応  
地域手当の大きくくり化、新幹線通勤に係る手当額見直し、定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大
- 働き方やライフスタイルの多様化への対応  
扶養手当の見直し、テレワーク関連手当の新設、採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給（再掲）、新幹線通勤に係る手当額見直し（再掲）

### 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。

この給与勧告制度の趣旨を踏まえ、本年は、Ⅰの3で述べた職員と民間従業員の給与の比較結果に加え、生計費や人事院の勧告内容などを総合的に勘案した結果、給料表の引上げ改定を行うことで公民較差の解消を図ることが適当であると判断した。

また、特別給についても、民間事業所における支給割合を考慮して、年間支給月数を引き上げることが適当であると判断した。

本年の公民較差に基づく給与改定等の内容は、以下のとおりである。

#### 1 公民較差に基づく改定

##### (1) 給料表

行政職給料表（一）が適用される職員の給与については、民間従業員の給与が職員の給与を3,569円（0.88%）上回っていることから、給料表の引上げ改定を行う。

具体的には、人材確保の観点から1級の初任層に重点を置きつつ、全級全号給の引上げ改定を行う。

行政職給料表（一）以外の給料表については、行政職給料表（一）の改定内容を基本として、それぞれの任用実態等を踏まえ改定を行う。

指定職給料表については、これまで国家公務員との均衡を考慮し改定を行ってきたことから、国の指定職俸給表に準じて引上げ改定を行い、定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額は、各級の改定状況を踏まえ引上げ改定を行う。

給料表の改定において、これまで本委員会が行政職給料表（一）1級・2級の課題として言及してきた昇給幅の是正についても行う。

なお、給料表の改定に併せ、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等についても、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Ⅰ類B、Ⅱ類及びⅢ類の初任給については、国家公務員における初任給の改定状況や民間における初任給の状況を踏まえ、有為な人材を確保する観点から、それぞれ引き上げを行う。

具体的には、Ⅰ類Bの初任給を8,300円、Ⅱ類の初任給を7,900円、Ⅲ類の初任給を7,900円、それぞれ引き上げる。

## (3) 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4.65月分とする。指定職給料表適用職員については3.50月分、定年前再任用短時間勤務職員については2.45月分、指定職給料表の適用を受ける定年前再任用短時間勤務職員については1.85月分となるよう、それぞれ0.05月分引き上げる。

支給月数の引き上げは、民間従業員の特別給における考課査定分の割合等を考慮し、勤勉手当で行うことが適当である。

また、勤勉手当が支給されない特定任期付職員等については、期末手当の支給月数を0.05月分引き上げて3.50月分とする。

## (4) 実施時期

上記(1)(2)の改定は、職員の給与水準を引き上げる内容の改定であり、本年4月時点の比較に基づいて、公務員給与と民間給与を均衡させるためのものであることから、令和5年4月1日に遡及して実施することが適当である。また、(3)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 在宅勤務等手当

人事院は、新型コロナウイルス感染症の拡大を契機として、官民間問わず広がってきている在宅勤務等の働き方については、給与制度もこうした社会及び公務の変化に対応していく必要があるとして、本年、在宅勤

務等を中心とした働き方をする職員については、在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の費用負担が特に大きいことを考慮し、その費用負担を軽減するため、在宅勤務等手当の新設を勧告した。

都は、これまでライフ・ワーク・バランス推進に向け、テレワークを導入して実施の推進や対象職員の拡大等を図ってきた。昨年においては、柔軟で多様な働き方を推進していく観点から、テレワークの週当たりの上限日数を撤廃している。

在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の費用負担については、都の職員においても国家公務員と同様であり、また、都内における民間給与実態調査においても在宅勤務関連手当を支給する事業所の割合は国と同様に増加傾向にある。

任命権者においては、在宅勤務等手当の支給について国との制度均衡を考慮しつつ、都におけるテレワークの実情や国の法改正の動向を踏まえた検討が必要である。また、在宅勤務等手当を支給する場合には、併せて通勤手当の取扱いについても検討すべきである。

### 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、昨年の言及を踏まえ、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) 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、言及してきた。

特別給については、本年の改定において、民間事業所の支給状況を踏まえ、能力・業績を給与に反映させるため、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、能力・業績が反映された給与制度となるよう、期末・勤勉手当への適正な配分その他について検証していく。

また、昇給制度については、任命権者において本年以降実施される勤務の成績に基づく下位区分の適用の見直しや定年引上げの影響も含めた運用実態を分析し、適切な対応を検討していく。

## **(2) 職務給の更なる進展等**

本年は、本委員会がこれまで言及してきた行政職給料表（一）1級・2級における昇給幅について、前述した給料表の改定の中で、上位級とのバランスを考慮したものへと是正を行った。

今後、定年引上げ等による職級構成の変化を注視し、必要に応じて職務の級の職責を踏まえた給与制度について、適宜、適切な対応を検討していく。

## **(3) 新たな給与制度の在り方についての検討**

人事院は、本年の公務員人事管理に関する報告において、給与制度のアップデートに関し令和6年に向けて主に取り組む事項を示した。

採用時給与水準の改善や各種手当の見直しなど人事院が示した事項について、国の動向を注視するとともに、来年、人事院において成案が示されることを見据えて、都の実情を踏まえ必要に応じて対応を検討していく。

また、本年から定年が段階的に引き上げられるのに合わせて、60歳を超える職員の給与については、当分の間の措置として給与水準が7割に設定されているが、定年引上げが完成した後は、60歳前後での給与水準が連続的になるように給与制度を設計する必要がある。

本委員会としては、都の定年引上げ等に伴う任用実態の変化や民間における高齢層の給与の状況などについて継続的に把握し、新たな給与制度の在り方に関する研究・検討を進めていく。

#### 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、民間事業所の賃上げ状況等を反映し、給料表及び特別給とも引き上げる内容となっており、民間従業員の給与水準を適切に職員の給与に反映する観点から、早期の較差解消が求められる。

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。