

## 職員の給与に関する報告（意見）

給与勧告制度は、公務員の労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保し、中立的で効率的な行政運営を維持する機能を有するものであるとともに、公民給与の精確な比較を基に給与勧告を行うことにより、納税者である都民の理解と納得を得る面でも重要な役割を担っている。

本委員会は、職員の給与水準をその時々々の生計費、経済・雇用情勢を反映した民間企業従業員の給与水準と均衡させることを基本に、精密な公民比較を行ったうえで、国・他団体の状況や社会経済全般の動向等を踏まえながら、勧告を行っている。

民間準拠を基本に勧告を行う理由は、①職員給与は、市場原理による給与決定が困難であること、②職員も労働者であり、社会一般の情勢に適応した適正な給与の確保が必要であること、③職員の給与は都民の税金によって賄われていることなどから、民間準拠方式が広く都民の納得を得られる方法であると考えているからである。

本委員会では、勧告の基礎資料を得るために毎年次の調査を行っている。

一は、「東京都職員給与等実態調査」（以下「職員給与調査」という。）であり、これにより民間給与と比較する職員の給与水準を明らかにしている。

二は、「職種別民間給与実態調査」（以下「民間給与調査」という。）であり、これにより民間従業員の給与水準の把握に努めている。

三は、国及び他の地方公共団体の職員の給与であり、人事院勧告等の内容等の分析を行っている。

四は、生計費であり、標準生計費の算定を行っている。

以上のような調査データ等を分析し、勧告等の内容を検討してきたところである。

# I 職員と民間従業員の給与比較

## 1 職員の給与

本年の「職員給与調査」の結果、給与勧告の対象となる4月現在の職員の総数（公営企業職員を除く。）は157,110人であり、その給与の平均月額額は471,432円、平均年齢は42.8歳である。

給料表	区分		給与の平均月額	平均年齢
	適用人員及び構成比			
	人	%	円	歳
全給料表	157,110	100.0	471,432	42.8
行政職給料表(一)	26,521	16.9	448,979	43.2
行政職給料表(二)	2,799	1.8	426,562	46.5
公安職給料表	59,768	38.0	463,706	42.0
教育職給料表	846	0.5	561,163	45.0
研究職給料表	761	0.5	477,756	45.0
医療職給料表(一)	1,321	0.8	677,084	42.2
医療職給料表(二)	2,424	1.5	436,273	43.2
医療職給料表(三)	6,662	4.2	377,963	36.6
小学校・中学校教育職員給料表	40,681	25.9	495,008	44.2
高等学校等教育職員給料表	15,106	9.6	506,221	43.1
高等専門学校教育職員給料表	159	0.1	572,602	45.9
指定職給料表	62	0.0	1,080,917	58.8

(注) なお、本年4月現在では、指定職給料表適用者について給料月額額の5%減額が行われているが、表中の金額は減額前の金額である。

このうち、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26,397人であり、その給与の平均月額額は450,093円、平均年齢は43.3歳である。

なお、平成12年4月から平成14年3月まで「職員の給与の特例に関する条例」及び「学校職員の給与の特例に関する条例」(以下「特例条例」という。)による給料月額額の4%減額等が実施され、条例改正により本年8月から再び減額措置が実施されている。行政職給料表(一)適用職

員（新卒採用職員を除く。）について4月現在の平均給料月額を用いて試算すると、減額後の給与の平均月額は、次表下段のとおりとなる。

	給 料	扶養手当	調整手当	その他	合 計	平均年齢
行（一）適用職員（新卒採用職員を除く）	371,910 円	8,635 円	46,119 円	23,429 円	450,093 円	43.3 歳
同（減額後の試算値）	357,055 円	手当については減額措置はなく上記と同額である			435,238 円	

（注）その他は、住居手当、通勤手当等である。

### <参考>

#### 減額後の給料表別給与の平均月額

（新卒採用職員を含む）

給 料 表	給与の平均月額
	円
全 給 料 表	455,952
行 政 職 給 料 表 (一)	434,161
行 政 職 給 料 表 (二)	412,990
公 安 職 給 料 表	448,647
教 育 職 給 料 表	542,489
研 究 職 給 料 表	462,145
医 療 職 給 料 表 (一)	659,108
医 療 職 給 料 表 (二)	421,684
医 療 職 給 料 表 (三)	365,954
小学校・中学校教育職員給料表	478,315
高等学校等教育職員給料表	489,722
高等専門学校教育職員給料表	553,712
指 定 職 給 料 表	1,033,077

（注）指定職給料表は本年4月の減額後の実支給額。

それ以外は本年4月の給与を基とした試算値である。

## 2 民間従業員の給与

本年の「民間給与調査」は、都内に所在する調査対象業種の事業所のうち、企業規模100人以上で、かつ、事業所規模50人以上の5,923事業所の調査母集団から970事業所を無作為抽出し、公務と類似すると認められる職種に従事する者について、役職、学歴、年齢別に本年4月分として支払われた給与月額を調査するとともに、昨年5月から本年4月までの1年間に支払われた特別給（賞与）の支給状況などを調査した。なお、本年は民間給与の実態をより一層的確に把握するため、事業所の層化・抽出方法の見直しを行うとともに、都内調査事業所を昨年の780事業所から970事業所に増やしている。

この調査は、ベースアップ実施等の有無にかかわらず調査対象としており、給与実態に止まらず、給与の抑制措置の状況や雇用調整等の状況などについて、例年よりも一層詳細に調査した。

調査完了事業所は、規模等が調査の対象外であることが判明した事業所等を除く817事業所、調査実人員は56,373人である。

なお、調査結果については調査母集団に復元して、公民較差の算出等を行っている。

産 業	調査事業所数 (無作為抽出)	うち調査完了
漁 業	1	0
鉱 業、建設業	94	82
製 造 業	300	246
電気・ガス・熱供給・水道業、 運 輸 ・ 通 信 業	98	90
卸 売 ・ 小 売 業	225	185
金 融 ・ 保 険 業、不 動 産 業	81	67
サ ー ビ ス 業	171	147
計	970	817

### (1) 民間給与の調査結果

民間従業員の初任給及び平均給与額等は、参考資料第13表及び第14表のとおりである。

## (2) 給与改定等の状況

### ア 初任給の状況

新規学卒者の採用を行う事業所は、大学卒で61.8%、高校卒では16.9%とほぼ昨年並みとなっており、初任給についてはどちらも約9割が据置きとなっている。

学 歴	項 目	採用あり	初任給の改定状況			採用なし	不 明
			増 額	据 置 き	減 額		
			大 学 卒	61.8 %	9.8 %		
高 校 卒	16.9 %	8.5 %	90.7 %	0.8 %	83.1 %	0.0 %	

(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」の欄は、「採用あり」の事業所を100としたときの割合である。

### イ 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は33.0%（昨年52.9%）であり、ベースアップを中止した事業所が65.4%（同46.1%）であった。また、定期昇給を実施した事業所は57.9%（同73.6%）であった。その中で、ベースアップと定期昇給を両方とも実施した事業所の割合は10.6%（同34.0%）に止まっている。また、ベースダウンを実施した事業所が1.6%（同1.0%）あり、ベースアップも定期昇給も行わない事業所が19.2%（同7.3%）にのぼるなど、昨年比べてより一層厳しい状況となっている。

管理職についてはさらに厳しい改定状況が見られる。

#### 一般従業員（係員）

	ベースアップ 実施	ベースアップ 中止	ベースダウン	計
定期昇給を実施する	10.6 %	46.2 %	1.0 %	57.9 %
定期昇給を行わない	3.3 %	17.2 %	0.5 %	21.1 %
ベースアップと定期昇給 が区分できない	19.0 %	2.0 %	0.0 %	21.0 %
計	33.0 %	65.4 %	1.6 %	100.0 %

(注) 1 「ベアの慣行がある」事業所のうち「未定」を除いた事業所を100として集計したものである（次表も同じ。）。

2 小数点以下第2位を四捨五入しているため、各項目を加算しても、計と一致しない場合がある（次表も同じ。）。

管理職（課長級）

	ベースアップ 実施	ベースアップ 中止	ベースダウン	計
定期昇給を実施する	9.8 %	42.9 %	1.1 %	53.8 %
定期昇給を行わない	2.6 %	22.3 %	0.6 %	25.5 %
ベースアップと定期昇給 が区分できない	17.8 %	2.0 %	0.8 %	20.7 %
計	30.3 %	67.2 %	2.5 %	100.0 %

ウ 賃金カットの状況

賃金カットを実施した事業所は、一般従業員で見ると6.0%、管理職では15.2%となっており、昨年と比較して増加している。なお、特に管理職については、企業規模が大きくなるほど賃金カットを実施している事業所の割合が高くなっている。

区 分	項 目	賃金カット実施	所定内給与又は基本給の平均カット率	
			所定内給与又は基本給のカットを実施	
	一般従業員	6.0 %	5.1 %	4.7 %
	管 理 職	15.2 %	12.5 %	6.2 %
	1,000人未満	12.5 %	9.5 %	6.3 %
	1,000人以上	22.6 %	21.2 %	5.9 %
	3,000人以上	30.1 %	27.3 %	5.1 %

(注) 昨年の調査において、賃金カットを実施している事業所の割合は6.4%であった。

このように、極めて厳しい経営環境を反映して、本委員会の行った調査においても本年の春季給与改定期において、多数の事業所でベースアップの中止、定期昇給の停止、賃金カットなどの給与抑制措置がとられた実態が明らかになっている。

### (3) 雇用調整等の実施状況

平成14年1月以降の雇用調整等の実施状況をみると、厳しい経営環境を背景として、採用の停止・抑制、部門の整理・部門間の配置転換など、61.2%の事業所でなんらかの措置が実施されている。これらの措置は、「転籍出向」を除き、いずれも昨年の実施割合を上回っている。

項 目	実施事業所の割合
採用の停止・抑制	37.5%
部門の整理・部門間の配転	26.8%
業務の外部委託・ 一部職種の派遣社員等への転換	22.0%
転 籍 出 向	12.8%
一時帰休・休業	1.6%
残業の規制	20.7%
希望退職者の募集	11.8%
正社員への解雇	2.2%
上記項目のうち、いずれかの措置を行 っている事業所の割合	61.2%

(注) 1 平成14年1月以降にとられた措置である。  
2 重複回答あり。

### (4) 民間事業所特別調査の結果

公務員給与に関しては、近年における民間の厳しい経営・雇用情勢を十分に反映していないのではないか、また、「民間給与調査」に、より小規模な事業所を含めるべきではないかとの意見がある。

このため、本委員会は、「民間給与調査」の対象規模未満の事業所について、給与改定の実施状況や給与制度の実情を把握することを目的として、事業所規模10人以上50人未満の製造業及びサービス業の事業所について、昨年に引き続き特別に調査を行った。本年は、昨年の調査内容に新たに雇用調整の状況などの項目を加えて調査を行ったところである。

その結果は、本年の「民間給与調査」の結果と比較すると、給与改

定・賃金カット・雇用調整などの実施状況については、ほぼ同様の傾向であり、初任給についてもほぼ同程度の水準であったが、特別給の支給額はかなり低い等の状況が認められた。

一方、これらの事業所は、事業所の従業員数が少ないことから役職段階が少ない、募集方法において職業安定所や親類・知人などの手段を利用して採用していることなどから中途・縁故採用が多い、給与制度の根幹をなす賃金表のないところが多いなどの状況がみられた。こうした状況が反映して、給与支給額の調査結果においては、同役職・同年齢の従業員の給与水準にかなりのばらつきがあった。このため、単純平均によらず、役職、学歴、年齢別に比較するラスパイレス方式による現行の公民比較方法にはなじみにくく、直ちに公務員給与の比較対象とするには制約があると認められるものの、民間企業における厳しい現状を把握する貴重なデータとなった。

民間給与のより適切な実態把握のあり方等については、昨年調査結果も合わせ、人事院等とも協議しながら、今後も的確な調査方法について検討していく必要がある。

(参考資料6 平成14年民間事業所特別調査の概要)

### 3 職員と民間従業員との比較結果

#### (1) 例月給

##### ア 公民給与の較差

職員と民間従業員の給与比較は、例年、事務・技術職に適用される行政職給料表(一)適用職員と、同種の仕事に就いている民間従業員の4月分給与支給額について、単純平均ではなく、役職、学歴、年齢別に対比して比較するラスパイレス方式により行い、較差を算出している。

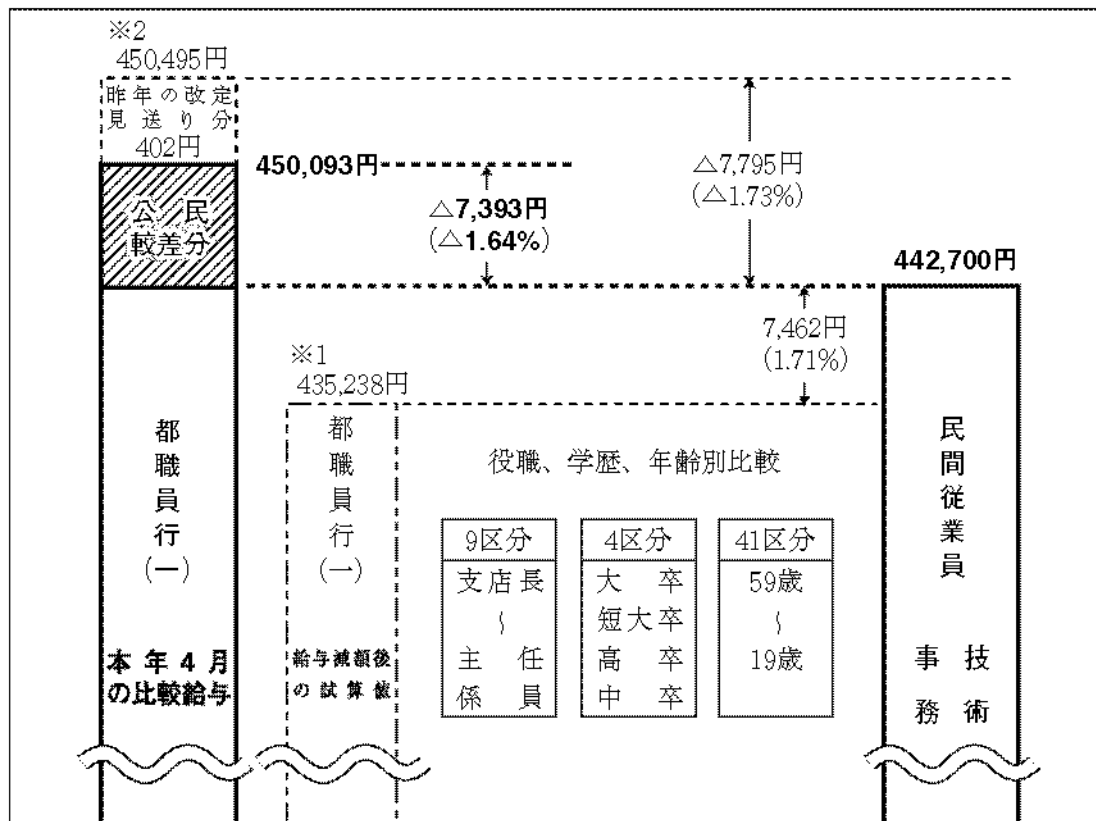
この較差の推移をみると、これまでは民間従業員が職員を上回っていたが、厳しい経済・雇用情勢を反映して年々縮小傾向となっており、平成12年は0.13%、平成13年には0.09%となった。平成13年の較差については、0.1%を切る極めて低率なものであったため、本委員会においては、概ね均衡していると判断し、改定の措置を行



わないこととした。

本年の較差について算出したところ、初めて職員の給与が民間従業員の給与を上回るという逆較差が生じた。その額は7,393円であり、率にすると1.64%となる。

なお、これまで、給与引上げが遡及して行われる事業所分については、定期昇給分を除いたベースアップ率を把握して較差に反映させてきたところであるが、本年は、定期昇給とベースアップをともに実施している事業所が全体の約1割と極めて低い割合となっていること、給与の引上げを行っているその他の事業所についても定期昇給のみを行う事業所又はベースアップと定期昇給の区分ができない事業所が多数を占めていることなどから、遡及改定分を較差として措置することは妥当ではないと判断した。



※ 1 本年8月から実施されている給料月額4%減額後の給与について、4月分給与を基に試算した金額である。

2 平成13年の人事委員会勧告において見送った402円の改定を実施していた場合の試算値である。

(注) 率については、小数点以下第3位を四捨五入している。

## イ 扶養（家族）手当

「民間給与調査」の結果によると、職員に支給される扶養手当の現行月額、民間従業員に支給される家族手当の額を上回っている。

扶 養 家 族 の 構 成	支 給 月 額	
	民 間 従 業 員	職 員
配 偶 者	16,068 円	17,500 円
配 偶 者 と 子 1 人	22,032 円	23,000 円
配 偶 者 と 子 2 人	27,799 円	28,500 円

- (注) 1 家族手当の支給につき、配偶者の収入に対する制限がある事業所を対象とした。  
 2 支給月額は、家族手当が平成12年以降改定された事業所について算出した。  
 3 職員には上記のほか、満15歳に達する日後の最初の4月1日以降、満22歳に達する日以後の最初の3月31日までにある子1人につき、4,000円が加算される。

## (2) 特別給（賞与）

### ア 支給月数

「民間給与調査」の結果によると、昨年5月から本年4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4.64月分であり、職員の期末・勤勉手当の年間支給月数4.70月分は、民間従業員に支給された特別給を0.06月分上回っている。

区 分	額 又 は 月 数	
平均所定内給与月額	上半期	379,876 円
	下半期	379,457 円
特別給の支給額	上半期	852,908 円
	下半期	908,795 円
特別給の支給割合	上半期	2.25 月分
	下半期	2.39 月分
	年間計	4.64 月分

- (注) 上半期とは平成13年5月から10月まで、下半期とは同年11月から平成14年4月までの期間をいう。

## イ 考課査定分の割合

「民間給与調査」の結果によると、賞与に反映される考課査定の割合は、夏季冬季ともに課長級で約4割、係員でも約3割という状況であった。

	課 長 級		係 員	
	一定率（額）分	考課査定分	一定率（額）分	考課査定分
夏 季	58.3 %	41.7 %	67.3 %	32.7 %
冬 季	57.7 %	42.3 %	67.0 %	33.0 %

## 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

東京都区部における「消費者物価指数」（総務省）は、昨年は年間を通じて下落しており、本年4月においても、昨年4月に比べて1.3%下落している。また、東京都区部における勤労者世帯の消費支出（同省「家計調査報告」）は、昨年年間を通じて下落傾向にあり、本年4月以降対前年同月比で若干上昇しているものの、7月には再び下落している。

本委員会が「東京都生計分析調査」（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。昨年4月に比べて、1人世帯、4人世帯、5人世帯の標準生計費は増加し、2人世帯、3人世帯の標準生計費は減少した。

世帯人員	1人	2人	3人	4人	5人
標準生計費	144,970円	190,860円	231,630円	272,420円	313,190円

（参考資料第17表）

### 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0.9%増加となったが、これは本年1月の対象事業所の抽出替えの調整後の結果であり、額としては減少している。

雇用情勢については、本年4月の東京都における「常用雇用指数」（同調査）は、昨年4月に比べ1.1%減少している。また、本年4月の「有効求人倍率（季節調整値）」（東京労働局）は、昨年4月の0.78倍に対して0.69倍と0.09ポイント減、東京都における4月から6月の「完全失業率（原数値）」は6.1%であり、各指標とも経済雇用環境の厳しさを反映したものとなっている。

（参考資料第18表）

### 3 国家公務員の給与

人事院は、去る8月8日に国家公務員の給与に関する勧告を行ったが、その内容は、国家公務員給与が民間給与を7,770円（2.03%）上回る「逆較差」となったことから、初めて月例給を引き下げるというものであった。具体的には、官民較差の大きさ等を考慮して、基本的な給与である俸給表を初めて引下げ改定するとともに、民間における手当の支給実態等に鑑み、扶養手当の改定を行うという内容であった。

また、期末・勤勉手当については、民間の特別給の支給月数に見合うよう、0.05月分引き下げて4.65月とするものであった。

官 民 較 差		
民間従業員給与	国家公務員給与	較 差
375,096 円	382,866 円	△7,770 円

(注) 国家公務員給与は、行政職俸給表（一）・（二）適用職員（平均年齢40.9歳）の平均給与月額である。

給 与 改 定 の 理 由
ベア中止、定昇停止、賃金カット等極めて厳しい民間給与の実態を反映させ、公務員給与が初めて民間を上回るという状況の下、引下げ改定であっても、引上げ改定の場合と同様に、公務員給与の適正な水準を確保することが、情勢適応の原則にかなうものと判断。

改 定 の 内 容	
俸 給 表	すべての級のすべての俸給月額について引下げ（初任給を含む）
扶 養 手 当	配偶者に係る支給月額の引下げ 16,000 円→14,000 円 子等のうち3人目以降の支給月額を引上げ 3,000 円→5,000 円
初任給調整手当	医師・歯科医師 支給限度額 316,400 円→311,400 円
期末・勤勉手当	民間の支給月数に見合うよう引下げ 4.70月分→4.65 月分 3月期の期末手当で引下げ（△0.05月分） 民間にあわせて3月期の期末手当を廃止し6月・12月に配分。 期末手当と勤勉手当の割合を改定（平成15年度から）。

実 施 時 期 等
給与水準引下げの改定であるため、遡及することなく、公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）から実施するが、4月からの年間給与についての実質的な均衡が図られるよう、12月期の期末手当の額について所要の調整措置を行う。

### Ⅲ 給与改定

厳しい経済情勢の下、多くの民間事業所が昨年に引き続き雇用調整を行い、さらにベースアップの中止、ベースダウン、定期昇給の停止、賃金カットなどの給与抑制措置も実施していることが認められた。こうした状況を反映して、人事委員会勧告制度創設以来初めて、職員の給与水準が民間従業員の給与水準を上回ることとなった。

給与勧告制度は、民間の給与水準が上昇するときだけでなく、民間の給与が減少するという状況下においても、民間従業員と東京都職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、この給与勧告制度の基本的な考えを踏まえて、公民較差相当額について例月給を引き下げることが適当と判断した。具体的には、基本的な給与である給料月額の下げを中心に、合わせて扶養手当を改定することが適当である。

また、特別給についても、民間企業の支給状況及び国家公務員の支給月数の減を考慮して、年間支給月数を引き下げることが適当である。

#### 1 職員の給与

##### (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、先に述べたとおり、職員の給与が民間従業員の給与を7,393円（1.64%）上回っていることから、給料表の引下げ改定が必要である。

初めての減額改定であることと較差の大きさを考慮して、引下げは各級各号全ての職員について引き下げ、また級別に同率の引下げを行うことを基本として改定するのが適当である。具体的には、初任給付近の下位級の引下げ率を若干緩和するとともに、民間における管理職層の給与抑制状況を勘案して、管理職層の引下げ率について平均をやや超える引下げ率とする。

なお、教育関係給料表以外の各給料表については、行政職給料表（一）の改定内容を基本として引下げを行い、教育関係給料表については教育公務員特例法などの趣旨に則り、国の俸給表に準じて引下げを

行うこととする。

初任給については、引下げ率を緩和した引下げを行うが、Ⅲ類初任給の一部は都内における生計費の状況に配慮して、その金額を据え置くこととする。

## (2) 扶養（家族）手当

民間企業での家族手当の支給状況及び国の扶養手当制度改正を考慮しつつ、給料表の引下げ改定に伴う家計負担の重い中堅層への影響にも配慮して、配偶者に係る支給月額を減額するとともに、子等に係る支給月額を増額する改定を行うことが妥当である。

具体的には、配偶者に係る手当の月額を1,500円引き下げて16,000円に、配偶者以外の扶養親族のうち2人までの子等に係る手当の月額を1人につき500円引き上げて6,000円に、3人目以降の子等に係る手当の月額を1人につき1,000円引き上げて4,000円とすることが適当である。

## (3) 初任給調整手当

人材確保の観点から給料を補完するものとして支給される初任給調整手当については、医師及び歯科医師に対する手当の支給限度額を国に準じて311,400円に引き下げるとともに、看護師・助産師等に対する支給限度額を給料表の改定に準じて5,900円に引き下げることが適当である。

## (4) 特別給（賞与）

民間企業及び国家公務員の支給月数の減を考慮して、期末・勤勉手当の年間支給月数を0.05月分引き下げて4.65月分とする。

また、再任用職員については0.05月分引き下げて2.45月分とすることが適当である。

なお、民間、国と比較して成果反映割合が小さいことを考慮して、引下げは期末手当で行うことが適当である。

## (5) 実施時期等

本年の改定は、職員の給与水準を引き下げる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

施するのが妥当である。

また、4月からの年間給与で実質的な公民均衡が図られるよう、人事院勧告の趣旨を考慮して、所要の調整を行うことが適当である。

## 2 その他の手当

扶養手当などの生活関連手当のあり方などについては、民間、国における諸手当の見直しの動向も踏まえつつ、その支給実態を的確に把握のうえ、検討していくことが必要である。

人事院は、本年の勧告の中で地域給与の見直しに言及しているところであるが、都では従前より民間準拠を基本として東京の賃金や生活水準に見合う給料表を独自に作成し適用してきているところである。なお、調整手当や特勤勤務手当については、現時点での勤務実態、地域の賃金、生活水準等を考慮し、その支給水準が常に適正なものとなるよう検討していく必要がある。

特殊勤務手当については、本来業務との関係で給与上特別の配慮を必要とするものに支給するという制度の目的などを踏まえ、勤務実態に応じた適正な内容・水準について随時見直していく必要がある。

通勤手当などの支給方法等に民間の状況と差異がみられる手当については、今後とも検討していく必要がある。

## 3 給与制度について

### (1) 民間給与の的確な把握

本年は、民間給与の実態をより一層的確に把握できるよう、事業内容や規模による層化・抽出の方法の見直しを行っている。また、実際に民間給与調査の対象となる事業所については、企業規模や給与改定の状況などにかかわらず無作為に抽出し、雇用調整や賃金カットなどの給与抑制措置を行った事業所の実態も含めて、正確な状況の把握を行った。

調査項目については、引き続き厳しい経済・雇用情勢などを踏まえて、給与の抑制状況や雇用調整の実施状況などについても、例年以上に詳細に調査を行ったところである。



給与の公民較差はラスパイレス方式により、役職、学歴、年齢別に  
対比させて精確な公民比較による較差を算出することから、公務にお  
ける組織対応や役職段階などと対比しうるよう民間給与調査の対象事  
業所規模を企業規模100人以上で、かつ、事業所規模50人以上の事業所で  
行っているが、この規模未満の事業所の状況についても民間における  
厳しい経済・雇用環境を捕捉するために必要と考え、都では独自の特  
別調査を昨年を引き続き行った。

今後とも、公務員給与決定方式に対する都民の理解と納得を得つつ、  
都内の民間従業員の給与との均衡により職員の適正な給与水準を確保  
していくため、民間給与の実態のより一層的確な把握に努めていく。

## (2) 能力・業績が一層反映される給与制度

民間企業では、能力実績を重視した給与体系への移行が急速に進展  
しているところであり、公務においてもこうした状況を踏まえて、努  
力して成果をあげた職員がより報われる制度としていく必要がある。

今後目指すべき給与制度のあり方については、別紙第3のとおりで  
あるが、その実現と並行して取り組まなければならない課題も多い。

こうした観点から、引き続き特別給における勤勉手当の割合を高め  
ていくこと、勤勉手当への成績率の導入・拡充を図ることに加え、普  
通昇給に業績評価を反映すること、特別昇給制度についてはその種類  
や実施方法について、あらためて検証することが必要である。

特別給については、都では管理職について成績率を導入し、評価を  
勤勉手当に反映して査定幅を広げてきたところであり、平成15年度か  
らは係長級にも導入範囲を拡大することとしている。

本委員会の調査によると、民間事業所で賞与に反映される考課査定  
の割合は約3割（管理職は約4割）であるのに対し、都における勤勉  
手当の割合は約2割であり、今後、民間や国の状況を考慮して、勤勉  
手当の割合を拡大していく必要がある。

なお、民間における賞与の支給回数及びその時期に鑑み、3月に支  
給する期末手当を6月と12月に配分することについては、都の実情を  
考慮しつつ、今後検討していく必要がある。

### (3) 教員給与体系のあり方

都教育委員会は、学校における組織としての課題対応力を高めることを目的として、平成15年4月から都立学校等に主幹をおくこととしている。本委員会は、職務給の原則を踏まえて主幹の職の内容等について検討した結果、高等学校等教育職員給料表などに、新たな職務の級として主幹に適用される「特2級」を設置することが適当と判断し、別紙第5により意見を申し出ることとした。

なお、公立学校教員の給与は国に準拠した制度となっているが、国立大学の独立行政法人化などによる見直しに伴い、各都道府県が教員給与を自主的に決定できるようにする方向で、制度の検討が進められている。本委員会としても給与制度の専門機関としての立場から、給料表をはじめとする教員の給与制度について、今後、都教育委員会と協力して研究していく。

## 4 勧告実施の要請

本年の勧告においては、厳しい経済・雇用状況を反映し、都職員の例月給が初めて民間を上回っていることが明らかとなったため、給料と扶養手当の引下げにより較差の是正を図るとともに、特別給についても民間及び国の支給状況を踏まえ4年連続で引き下げることとした。

この結果、都職員の平均年収は4年連続で減少するという内容となったが、これは、プラス方向だけではなくマイナス方向への調整を含め、都職員と民間従業員の給与水準を均衡させることにより社会一般の情勢に適応させ、都民の理解を得られる適正な給与水準を確保するという人事委員会勧告制度の趣旨に沿ったものである。

一方、任命権者においては、平成12・13年度の2年間にわたり特例条例による給与減額措置を実施し、本年8月から再び1年間の給与減額措置を行っている。

今回の勧告に当たり、本委員会は給与条例本則に基づく減額前の給与について精確な公民比較を行い、算出された較差を是正するよう勧告した。これは本委員会として、給与勧告は民間準拠による「都職員のあるべき給与水準」を明示して、勧告に基づく給与とするよう求めることが

本来の役割であると認識しているからである。

議会及び知事におかれては、こうした人事委員会勧告制度の趣旨に深い理解を示され、日夜真摯に職務に取り組んでいる職員が安心して職務に精励できるよう、この勧告をすみやかに実施されるとともに、その勤務条件を安定的に確保されるよう切に望むものである。

職員にあっては、こうした厳しい状況下ではあるが、その給与が都民の負担によるものであることに思いを致し、全体の奉仕者としての使命感を保ち、服務規律を遵守しつつ、行政サービスの充実と公務能率の向上に一層の努力を払うことを望みたい。

(資 料)

1 勧告による給与の増減

本年の勧告を実施した場合、行政職給料表（一）適用職員の平均年収は約14.7万円の減となる。平成11年勧告以前の水準と比較すると、4年間の勧告によって、平均年収は約35.9万円の減となる。

	平成11年度	平成12年度	平成13年度	平成14年度	合 計
例 月 給	給料表の 引上げ (較差 0.29%、 1,306円)	扶養・住居手当 の引上げ (較差 0.13%、 568円)	特例一時金の 見送り (較差 0.09%、 402円)	給料表の引下げ 扶養手当の改定 (較差 △1.64%、 △7,393円)	/
特 別 給	5.25月→4.95月、 △0.3月	4.95月→4.75月、 △0.2月	4.75月→4.70月、 △0.05月	4.70月→4.65月、 △0.05月	
勧告による増減	約△11.0万円	約△8.0万円	約△2.2万円	約△14.7万円	約△35.9万円
勧告による増減 の 累 計 額	約△11.0万円	約△19.0万円	約△21.2万円	約△35.9万円	約△87.1万円

2 特例条例による給与減額の状況

都においては、さらに特例条例による給与の減額措置が、平成12～13年度及び平成14年8月から1年間行われており、これによる行政職給料表（一）適用職員の平成12～14年度の3年間の平均年収の減は、合計で約47.2万円である。

	平成12年度	平成13年度	平成14年度	合 計
給与減額措 置による減	給料月額4%減額 (12/4/1～14/3/31)		給料月額4%減額 (14/8/1～15/3/31)	約△47.2万円
	約△17.6万円	約△17.7万円	約△11.9万円	

(注) 平成14年度の金額は、勧告による給与改定前の金額である。