

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。

なお、本年については、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、「職種別民間給与実態調査」において特別給（賞与）の支給状況等の調査を先行して行い、その調査結果に基づき、10月30日、職員の特別給の支給月数を引き下げることを内容とする勧告を行った。

その際、特別給以外の給与に関しては、別途必要な報告及び勧告を行うとしていたものであり、今般、調査・研究の結果をとりまとめたことから、その内容を、以下のとおり報告する。

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152,423人（昨年151,850人）であり、その平均給与月額額は412,708円（同412,306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	152,423	100.0	412,708	39.4
行政職給料表(一)	23,691	15.5	398,647	40.5
行政職給料表(二)	1,240	0.8	369,308	48.4
公安職給料表	61,921	40.6	399,907	38.2
医療職給料表(一)	1,095	0.7	789,069	43.5
医療職給料表(二)	1,940	1.3	360,158	39.0
医療職給料表(三)	5,195	3.4	371,192	40.1
教育職給料表	57,246	37.6	430,682	39.8
指定職給料表	95	0.1	1,005,676	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23,245人(昨年23,204人)であり、その平均給与月額は402,038円(同401,164円)、平均年齢は40.9歳(同40.8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
318,976円	8,484円	5,135円	65,748円	2,128円	1,567円	402,038円	40.9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10,910事業所の調査母集団から、1,228事業所を無作為に抽出して実施した。

なお、本年は、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

調査は、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。本年においては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、特別給（賞与）の支給状況と給与改定の状況等に係る調査を6月から7月にかけて実地によらない方法で先行して実施し、民間従業員の本年4月分の給与支給月額及び初任給の状況に係る調査（以下「月例給の調査」という。）については、8月から9月にかけて実地を基本として行った。

月例給の調査におけ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726事業所、調査実人員は45,371人である。

産業別調査事業所数（月例給の調査）

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	2
鉱 業 ， 採 石 業 ， 砂 利 採 取 業 、 建 設 業	94	57
製 造 業	241	163
電 気 ・ ガ ス ・ 熱 供 給 ・ 水 道 業 、 情 報 通 信 業 、 運 輸 業 ， 郵 便 業	309	171
卸 売 業 ， 小 売 業	207	116
金 融 業 ， 保 険 業 、 不 動 産 業 ， 物 品 賃 貸 業	113	65
教 育 ， 学 習 支 援 業 、 医 療 ， 福 祉 ， サ ー ビ ス 業	262	152
計	1,228	726

(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13表及び第14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71.9%（昨年63.7%）、高校卒では28.9%（同24.2%）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30.6%（同36.8%）、高校卒では34.8%（同36.0%）といずれも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	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	71.9 %	(30.6 %)	(69.0 %)	(0.4 %)
高 校 卒	28.9 %	(34.8 %)	(65.2 %)	(0.0 %)	71.1 %

- (注) 1 事務員と技術者を対象とした調査である。
 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22.2%（昨年27.6%）、管理職（課長級）では18.7%（同24.2%）といずれも昨年より減少している。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69.0%（同65.0%）、管理職（課長級）では73.2%（同68.6%）となっている。

民間における給与改定の状況

項 目	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	22.2 %	8.1 %	0.7 %	69.0 %
課 長 級	18.7 %	7.6 %	0.5 %	73.2 %

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80.2%（昨年86.8%）、管理職（課長級）では72.9%（同80.0%）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	84.5 %	80.2 %	4.3 %
課 長 級	76.7 %	72.9 %	3.8 %	23.3 %

(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（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。

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が402,038円、民間従業員の平均月額が401,843円となった。

したがって、本年の公民較差は、職員の給与が民間従業員の給与を上回り、その額は195円、率にすると0.05%となった。

公民給与の比較

民間従業員	職 員	公 民 較 差
401,843 円	402,038 円	△195 円(△0.05%)

(注) 率については、小数点以下第3位を四捨五入している。

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0.2%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15.3%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	126,390円	168,910円	193,450円	218,000円	242,560円

（参考資料第16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1.73倍（季節調整値）であり、昨年4月より0.39ポイント低下した。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3.2%（原数値）であり、昨年同期に比べ0.8ポイント上昇した。

（参考資料第17表 参照）

3 国家公務員の給与等

人事院は、10月7日、特別給の支給月数について0.05月分引き下げ、4.45月分とする勧告を行い、同月28日、月例給について報告を行った。

報告では、国家公務員給与が民間給与を164円（0.04%）上回っているが、較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難な場合には従来から改定を見送っていることから、月例給の改定を行わないこととした。

【民間給与との較差】

民間給与	国家公務員給与	較差
408,704円	408,868円	△164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43.2歳)の平均給与月額である。

【給与改定】

期末・勤勉手当	年間支給月数 4.50月→4.45月 (引下げ分(△0.05月)は期末手当に反映)
---------	--

【公務員人事管理に関する報告】

- 新型コロナウイルス感染症に係る人事院の取組
- 人材の確保及び育成
- 勤務環境の整備
- 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

Ⅲ 例月給の改定

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195円(0.05%)上回っているが、この較差は小さく、公民の給与がおおむね均衡していると言える状況である。また、この較差では、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。

Ⅳ 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 高齢層職員の給与

定年引上げについては、国における法改正の状況、都における役職定年制や定年前の再任用短時間勤務制等の検討状況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。

また、定年引上げ後を見据えた60歳前の給与カーブも含めた給与カーブの在り方に関しては、今後、民間企業や公務における状況等を踏まえて人事院が進める検討に注目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、言及してきた。

特別給については、本年10月30日に、民間事業所の支給状況や国における状況を踏まえ、期末手当で引下げを行うことを勧告したが、今後も、業績を給与に適切に反映させる観点から、期末・勤勉手当への適正な配分等を検証していく。

また、昇給制度についても、国の取組を注視しつつ、本委員会としては、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。