

## 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151,453人（昨年152,451人）であり、その平均給与月額は415,062円（同414,052円）、平均年齢は39.6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		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	151,453	100.0	415,062	39.6
行政職給料表(一)	23,470	15.5	402,080	41.1
行政職給料表(二)	1,147	0.8	365,964	48.4
公安職給料表	61,388	40.5	404,371	38.7
医療職給料表(一)	1,073	0.7	794,662	43.9
医療職給料表(二)	1,934	1.3	360,268	39.1
医療職給料表(三)	5,144	3.4	369,967	40.1
教育職給料表	57,202	37.8	430,660	39.6
指定職給料表	95	0.1	1,002,670	58.1

(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23,225人(昨年23,530人)であり、その平均給与月額は404,024円(同402,898円)、平均年齢は41.4歳(同41.1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
320,738円	8,488円	5,087円	66,087円	2,044円	1,580円	404,024円	41.4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10,918事業所の調査母集団から、1,233事業所を無作為に抽出して実施した。

なお、新型コロナウイルス感染症をめぐる医療現場の厳しい環境に鑑み、一昨年、昨年に引き続き、病院は調査対象から除外した。

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788事業所、調査実人員は54,777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	1	1
鉱 業 ， 採 石 業 ， 砂 利 採 取 業 、 建 設 業	105	74
製 造 業	271	181
電 気 ・ ガ ス ・ 熱 供 給 ・ 水 道 業 、 情 報 通 信 業 、 運 輸 業 ， 郵 便 業	313	185
卸 売 業 ， 小 売 業	196	130
金 融 業 ， 保 険 業 、 不 動 産 業 ， 物 品 賃 貸 業	109	67
教 育 ， 学 習 支 援 業 、 医 療 ， 福 祉 ， サ ー ビ ス 業	238	150
計	1,233	788

(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69.0%（昨年64.6%）と昨年より増加しているが、高校卒では23.9%（同27.0%）と昨年より減少している。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31.3%（同23.2%）、高校卒では41.0%（同26.5%）といずれも昨年より増加している。

#### 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	69.0 %	(31.3 %)	
高 校 卒	23.9 %	(41.0 %)	(58.3 %)	( 0.7 %)	76.1 %	

(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29.5%（昨年18.4%）、管理職（課長級）では25.8%（同12.4%）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62.2%（同64.3%）、管理職（課長級）では66.0%（同72.5%）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	29.5 %	7.8 %	0.5 %	62.2 %
課長級	25.8 %	7.8 %	0.4 %	66.0 %

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82.9%（昨年78.9%）、管理職（課長級）では72.6%（同68.3%）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 あり	定期昇給 実施	定期昇給 中止	定期昇給 なし
係員	85.0 %	82.9 %	2.1 %	15.0 %
課長級	75.7 %	72.6 %	3.1 %	24.3 %

(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

### (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404,024円、民間従業員の平均月額が404,852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828円、率にすると0.20%となった。

### 公民給与の比較

民間従業員	職員	公民較差
404,852 円	404,024 円	828 円(0.20%)

(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4.55月分であり、職員の特別給（期末・勤勉手当）の年間支給月数4.45月分を0.10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	394,346 円	397,833 円
特別給の支給額	881,065 円	921,388 円
特別給の支給割合	2.23 月分	2.32 月分
特別給年間計	4.55 月分	

(注) 下半期とは令和3年8月から令和4年1月まで、上半期とは令和4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2.4%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13.3%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	136,180円	214,830円	227,600円	240,370円	253,120円

（参考資料第19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1.39倍（季節調整値）であり、昨年4月より0.23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2.8%（原数値）であり、昨年同期に比べ1.0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8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921円（0.23%）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4.41月分であることから、民間との均衡を図るため、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、勤勉手当において支給月数を0.10月分引き上げ、4.40月分とした。

また、勤務実績をより適切に支給額に反映し得るよう、勤勉手当の支給月数の引上げ分の一部を用いて、上位の成績区分に係る原資の確保を図ることとした。

#### 【民間給与との較差】

民間給与	国家公務員給与	較差
405,970円	405,049円	921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42.7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0.3%引上げ 総合職試験及び一般職試験(大卒程度)の初任給を3,000円、一般職試験(高卒者)の初任給を4,000円引上げ 20歳台半ばに重点を置き、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 4.30月→4.40月 (引上げ分(0.10月)は勤勉手当に配分)

#### 【社会と公務の変化に応じた給与制度の整備】

- 能率的で活力があり、一人一人が躍動できる公務組織の実現に向けて、給与面においても、課題に対応できるよう、給与制度のアップデートに向けて一体的に取組
- <取組事項>
  - ・若年層を始めとする人材の確保等の観点を踏まえた公務全体のあるべき給与水準
  - ・多様な人材の専門性等に応じた給与の設定
  - ・65歳定年を見据えた60歳前・60歳超の給与カーブ
  - ・初任層、中堅層、管理職層などキャリアの各段階における能力・実績や職責の給与への的確な反映
  - ・定年前再任用等をめぐる状況を踏まえた給与
  - ・社会や公務の変化に応じた諸手当の見直し

#### 【公務員人事管理に関する報告】

- 人材の確保  
採用試験の見直し、民間との人材交流の円滑化
- 人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進等  
研修を通じた人材の育成、能力・実績に基づく人事管理の推進等
- 勤務環境の整備  
長時間労働の是正、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の検討、健康づくりの推進、仕事と生活の両立支援、ハラスメント防止対策



### 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 本年の給与の改定

##### (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828円（0.20%）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、公民較差の解消を図りつつ、人材確保等の観点から、1級の初任層に重点を置き、若年層について引上げ改定を行う。

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た改定を行う。

なお、指定職給料表については、国家公務員との均衡を考慮していること、特定任期付職員及び第一号任期付研究員に係る給料表については、本年の給料表の改定が若年層を対象とすることから、それぞれ改定を行わない。

##### (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、これまで均衡を図ってきた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、それぞれ引き上げを行う。

具体的には、Ⅰ類Bの初任給を4,200円、Ⅱ類の初任給を5,400円、Ⅲ類の初任給を6,600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4.55月分とする。指定職給料表適用職員については0.10月分引き上げて3.45月分とする。再任用職員については2.40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1.80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。

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0.10月分引き上げて3.45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4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 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) 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言及してきた。

本年は、前述のとおり初任層に重点を置き、若年層を対象として給料表の改定を行うものであることから、引き続き1級・2級の課題の解決に向けた適切な対応について、定年引上げによる影響等を考慮しつつ、検討を進めていく。

### **(2) 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や国における状況を踏まえ、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、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、昇給制度については、国における新たな人事評価制度の給与への活用状況を把握していくとともに、業績のきめ細かな昇給への反映の観点から、定年引上げの影響も含めた任命権者における運用実態を分析し、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**

来年度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。

また、人事院は、本年の給与に関する報告において、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備について、令和5年に骨格案、令和6年にその時点で必要な措置の成案を示し、施策を講ずることを目指すとしており、その動向について注視し、必要に応じて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、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。