

人事院勧告の影響について

人事院勧告は、一般職の国家公務員を直接の対象として行われています。一方で、人事院勧告はそれ以外の者にも影響を及ぼすという議論がよくなされることもあります。その実態は必ずしも明らかではありません。

本稿では、人事院勧告の影響について、整理を試みました。

給与局給与第一課主査 齋 竜太郎

1 はじめに

人事院勧告は、一般職の職員の給与に関する法律（以下「給与法」という。）の適用を受ける一般職の国家公務員（以下「給与法適用職員」という。）を直接の対象として行われています。この人事院勧告は、給与法適用職員にとどまらず、勧告に準拠している特別職の国家公務員のほか、地方公務員などにも影響が及ぶものと言われていますが、その実態等は必ずしも明らかではありません。そのため、様々な見方があり、議論もされています。

2 人事院勧告の影響について

(1) 公務組織

まずは、職員の身分が公務員である公務組織を取り上げます。これらについては、一般的に人事院勧告に準拠しているグループとして扱われてきましたが、改めて法制度面や実際の取扱いも踏まえながら整理してみたいと思います。

① 検察官

検察官は、一般職の国家公務員であるものの、その給与に関しては、給与法ではなく検察官の俸給等に関する法律が適用されるため、人事院勧告の直接の対

象とはなっていませんが、その俸給月額の設定は、例年、人事院勧告を受けた給与法適用職員の俸給表の改定に準じて行われています。

② 行政執行法人

行政執行法人は、役職員が国家公務員の身分を有する公務員型の独立行政法人です。行政執行法人の職員は、一般職の国家公務員ではあるものの、労使交渉を通じた労働協約の締結が可能となります（行政執行法人の労働関係に関する法律第三十七条第一項第一号）。しかしながら、独立行政法人通則法（以下「独法通則法」という。）第五七条第三項において、職員の給与の支給基準については、給与法適用職員の給与を参酌することが定められています。

また、特別職の国家公務員である役員報酬等の支給の基準についても、職員と同様に、独法通則法第五二条第三項において、国家公務員の給与等を参酌することが定められています。

③ 特別職国家公務員

内閣総理大臣、裁判官、国会職員、防衛省職員等の特別職の国家公務員は、人事院勧告の直接の対象とはなっていませんが、例年、人事院勧告を受けて行われ

る給与法の改正の趣旨に沿った形で、特別職の職員の給与に関する法律や防衛省の職員の給与等に関する法律などの各特別職の給与について規定した法律の改正が行われています。

④ 地方公務員

地方公務員の給与改定については、人事委員会が設置されている地方公共団体においては、人事委員会勧告を経た上で改定が行われています。その際、地方公務員法第二四条第二項において、職員の給与を定める際の考慮要素の一つとして国家公務員の給与が挙げられており、人事院勧告を参考にして勧告が行われています。

なお、人事委員会が置かれていない地方公共団体においては、一般的に、人事院勧告や他の地方公共団体の人事委員会勧告等を参考にした給与改定が行われています。

(2) 公務組織以外の公的組織

(1)では公務組織について論じましたが、(2)では、公務組織ではないものの、その業務が公的性格を有する組織について整理していきます。これらの組織の職員は、労使交渉等によって給与を決定し

ますが、給与水準の決定に当たって、法令等で一定の枠組みが示されているため、これらを参考に整理していきます。

① 独立行政法人（行政執行法人以外）

独立行政法人は、各府省の行政活動から政策の実施部門のうち一定の事務・事業を分離し、これを担当する機関に独立の法人格を与えたものです。法制度面では、独法通則法において、役職員の報酬等・給与の支給基準の決定に当たっては、国家公務員等の給与等を考慮する必要があるとされています（独法通則法第三五〇条の二第三項、第五〇条の一〇第三項、第五〇条の一）。

② 国立大学法人

国立大学法人の教職員は、平成一六年四月の法人化以前は、国家公務員として教育職俸給表(一)等が適用されていました。法制度面では、国立大学法人法第三五条において、上記①で言及した独法通則法第五〇条の二、五〇条の一〇を準用しており、独立行政法人と同様に、役職員の報酬等・給与の支給基準の決定に当たって、国家公務員の給与等を考慮する必要があるとされています。

③ 特殊法人・認可法人

日本年金機構、放送大学学園等の特殊

法人及び日本銀行、日本赤十字社等の認可法人については、独立行政法人や国立大学法人と異なり、通則的な法令は存在しません。しかしながら、人事院勧告を踏まえた公務員の給与改定の取扱いを決める閣議決定において、「特殊法人等の役職員の給与改定に当たっては、国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適切な給与水準となるよう厳しく対処する」（例えば、令和四年一〇月七日閣議決定など）とされています。

④ 駐留軍等労働者

在日米軍施設に勤務する駐留軍等労働者の給与は、日本国との平和条約の効力の発生及び日本国とアメリカ合衆国との間の安全保障条約第三条に基づく行政協定の実施等に伴い国家公務員法等の一部を改正する等の法律第九条第二項において、生計費並びに国家公務員及び民間事業の従業員における給与等を考慮して定めることとされています。

⑤ 地方独立行政法人

地方独立行政法人は、その名称のとおり独立行政法人の地方版です。法制度上は、地方独立行政法人法第五六条第一項、第五七条第三項において、役職員の報酬等・給与の支給基準の決定に当たって

は、国及び地方公共団体の職員の給与等を考慮する必要があるとされています。

以上、公務組織以外の公的組織について、把握可能な範囲で人事院勧告の影響について整理しました。これらの組織については、法令や閣議決定で、給与水準の決定に当たって公務員の給与を考慮する必要があるとされています。公表されている限りで個々の組織の給与規程等を確認してみると、実際に公務員給与を参考にしている例も見受けられるところです。

(3) 公的制度下で官民双方がサービスの提供主体となっている領域

(1)及び(2)は、公務員あるいは公的セクターに属する職員についての考察でした。(3)で検討するのは、官民双方がサービスの提供主体となっている領域であり、教育、医療、福祉関係などがこの領域に該当します。これらの領域については、(1)及び(2)と異なり、法制度上、公務員給与を考慮する仕組みとはなっていないとの指摘があるため、公務員給与との関係性を調査した、各種調査結果を参考に整理していきます。

① 教育（私立学校）

公益社団法人私学経営研究会が二〇二〇年に実施した「学校法人における給与制度・人事考課に関するアンケート調査結果」において、二〇二〇年四月現在適用している給与制度を調査しています。これによれば、大学、高校・中学の教員・職員ともに、三〇～四〇％程度が公務員準拠型と回答しています（表1）。

② 医療（民間病院）

病院に勤務する者のうち、看護師について、公益社団法人日本看護協会の「二〇一二年病院勤務の看護職の賃金に関する調査」において、賃金表作成に当たり参考とした情報を調査しています。これによれば、国家公務員の医療職俸給表(三)及び地方公務員の医療職給料表を参考にしているとの回答は合計二五％程度を占めています（表2）。

③ 社会福祉（民間保育所等）

「平成三〇年社会福祉施設等調査」（厚生労働省）において、社会福祉施設における福祉職俸給表に準じた給与体系の導入状況を調査しています。これによれば、三〇％程度の社会福祉施設において国の福祉職俸給表に準じた給与制度が採られていることがわかります（表3）。

以上、官民双方がサービスの提供主体となっているという点に着眼して、三つの領域について整理しました。これらについては、法令等の根拠はなく、個々の実態も明らかではありませんが、①から③で取り上げた各種の調査結果を見る限りでは、何らかの形で参考にしているところが一定程度あると考えられます。

(4) 民間企業

(1)から(3)では、その身分や業務に公共性などがある領域について整理しました。それでは、それ以外の一般の民間企業において、公務員の給与を参考として賃金改定を行っているところはないのでしょうか。「令和三年賃金引上げ等の実態に関する調査」（厚生労働省）（表4）において、賃金の改定の決定にあたり最も重視した要素を調査していますが、「企業の業績」が六一・六％と最も高く、「世間相場」は一六・四％となっています（企業規模一〇〇人以上の結果）。このように、民間企業においては、基本的には業績を重視して賃金改定が行われていると考えられます。また、世間相場を重視する企業について見ても、企業規模が大きい企業は、同一産業内の相場を重視

する割合が高くなっています。

一方で、企業規模が小さくなるにつれて、世間相場として他産業の企業や同一地域企業の状況を考慮する割合が高く なっています。特に地方の中小企業の場合、人材確保等の観点から、同一地域の 全体的な賃金水準や、その地域の代表的 な企業の状況等を考慮している場合もあるものと思われれます。これは一つの仮説 に過ぎませんが、そうしたケースの中には、当該地域の世間相場として、公務員 給与を参考に賃金改定を行っている企業 があることが考えられます。地方の中小 企業において、公務員給与を参考にして いるとの声を聞くことがありますが、そ の背景には、このような事情もあるのか もしれません。

3 おわりに

以上、人事院勧告の影響について整理し てきました。詳細にわたる分析はできてい ませんが、人事院勧告が、国家公務員以外 にも影響を及ぼすことについて、一定程度 整理できたのではないかと思います。本稿 で検討した領域以外にも人事院勧告の影響 が及ぶ可能性もありますので、読者の方で 他にもこんな領域が人事院勧告の影響を受

けているのではないかとといった御意見が あれば是非お寄せください。

【本稿は、筆者個人の見解を述べたもので あり、所属組織の見解を示すものではありません】

表1 学校法人における給与制度・人事考課に関するアンケート調査結果(公益社団法人私学経営研究会)

2020年4月現在、適用している給与制度

給与制度	大・短		高・中	
	教員	職員	教員	職員
年齢給	9 (8.8%)	12 (11.8%)	39 (43.8%)	32 (36.0%)
職能資格給	53 (52.0%)	32 (31.4%)	12 (13.5%)	12 (13.5%)
役職給	2 (2.0%)	15 (14.7%)	2 (2.2%)	8 (9.0%)
職務給	3 (2.9%)	3 (2.9%)	1 (1.1%)	1 (1.1%)
公務員準拠型	32 (31.4%)	36 (35.3%)	33 (37.1%)	34 (38.2%)
その他	3 (2.9%)	4 (3.9%)	2 (2.2%)	2 (2.2%)
合計	102(100.0%)	102(100.0%)	89(100.0%)	89(100.0%)

表2 2012年病院勤務の看護職の賃金に関する調査(公益社団法人日本看護協会)

(複数回答)

計	国家公務員 の医療 職俸給表 (三)	地方公務員 の医療 職給料表	近隣の病 院の相 場や賃金表	地域の医 師会によ る賃金表	コンサル タント会 社等が提 示した賃 金表	その他	わからない/ 何も参 考として いない	無回答
1,400 (100.0%)	209 (14.9%)	137 (9.8%)	388 (27.7%)	98 (7.0%)	179 (12.8%)	388 (27.7%)	175 (12.5%)	22 (1.6%)

※ 設置主体が公的なものである機関を除いた医療機関（賃金表がある機関に限る）について集計

表3 平成30年社会福祉施設等調査(厚生労働省)

		計	福祉職俸給表に準じている	福祉職俸給表に準じていない
計		49,849 (100.0%)	16,027 (32.2%)	33,822 (67.8%)
代表施設	老人福祉施設	3,115 (100.0%)	958 (30.8%)	2,157 (69.2%)
	障害者支援施設等	5,470 (100.0%)	1,654 (30.2%)	3,816 (69.8%)
	児童福祉施設等	26,532 (100.0%)	10,246 (38.6%)	16,287 (61.4%)

※ 私営の施設のみを集計

表4 令和3年賃金引上げ等の実態に関する調査(厚生労働省)

(複数回答計)

(単位：%)

賃金の改定を実施し又は予定している額も決定している企業	賃金の改定の決定に当たり最も重視した要素										重視した要素はない	不詳
	企業の業績	世間相場	雇用の維持	労働力の確保・定着	物価の動向	労使関係の安定	親会社又は関連(グループ)会社の改定の動向	前年度の改定実績	その他			
企業規模計(100人以上)	100.0	61.6	16.4	38.9	38.1	0.8	10.3	10.8	19.5	5.4	17.0	0.6

※ 複数回答計は、その要素を重視した全ての企業（最も重視したものを1つ、そのほかに重視したものを2つまでの最大3つの複数回答による）の数を集計対象企業数で除したものである（以下同様）。

(複数回答計)

(単位：%)

世間相場を重視した企業	世間相場として最も重視した要素							不詳
	同一産業上位企業	同一産業同格企業	他産業の企業	同一地域企業	系列企業	その他		
企業規模計(100人以上)	100.0	30.4	64.3	28.3	39.4	15.2	11.7	2.6
5,000人以上	100.0	62.4	80.4	29.3	11.1	14.6	4.6	-
1,000～4,999人	100.0	74.5	74.1	13.9	22.8	9.0	0.5	0.3
300～999人	100.0	31.6	70.3	23.9	37.9	23.7	15.9	-
100～299人	100.0	21.8	58.4	33.2	43.9	11.0	11.1	4.6
30～99人	100.0	21.8	79.8	42.2	68.4	10.1	6.5	-