

## 人事院会議議事録

### 会議日

令和5年3月16日 木曜日

### 会議の出席者

川本総裁 古屋人事官 伊藤人事官  
(幹事) 柴崎事務総長、幸総括審議官  
(説明員) (給与局)  
佐々木局長、岩崎次長、近藤給与第一課長、  
三浦給与第二課長、住吉給与第三課長、  
藤原生涯設計課長  
(職員福祉局)  
大滝職員団体審議官、増尾職員団体審議官付参事官

### 議題

本年の勧告に向けて

### 議事の概要

- 担当局から概要別添のとおり説明があった。
- 報告された情勢を踏まえて、勧告に向けた検討作業を進めることとされた。

## 本年の勧告に向けて

令和5年3月16日  
給 与 局

## 【民間給与を取り巻く状況】

## ○ 経済情勢

- ・ 物価は、原材料価格や燃料価格の上昇、円安の影響等により継続して上昇しており、1月の消費者物価指数は、昨年1月に比べ4.3%の上昇、1月の国内企業物価指数は、昨年1月に比べ9.5%の上昇となっている。物価の先行きについて、2月の「月例経済報告」では、「当面、上昇していくことが見込まれる」としている。
- ・ 企業の業績を見ると、景気が緩やかに持ち直していることを背景として、個々の業績や企業によっては、厳しい状況が見られるところもあるが、総じて見れば企業業績は改善している。製造業では、原材料価格の上昇等の影響により、2022年度は減益を見込んでいる業種も見受けられるが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大前の水準又はそれを上回る水準となっている業種が多く、全体として利益水準は高い。非製造業においても、燃料価格の上昇等の影響を大きく受け、業績が悪化している業種もあるが、総じて見れば新型コロナウイルス感染症の感染拡大前を多少上回る程度に業績が回復している。また、企業の規模別に見ると、大企業では製造業を中心に好調な業績を示しているところが多い。中小企業においても、大企業に比べると業績の回復度がやや小さくなっているが、製造業の一部で好調な業績を示しているところも見られる。

## ○ 春闘情勢等

- ・ 連合は、「2023春季生活闘争方針」において、賃上げについて「生産性の中期トレンドを考慮した賃上げを継続的に行い、賃金水準の回復をめざす必要がある」「企業業績は産業や企業規模などによって違いがあるものの全体で見れば高い水準…で推移しており、傷んだ労働条件を回復させ「人への投資」を積極的に行うべき局面にある」「全体として労働側への分配を厚くし、企業規模間、雇用形態間、男女間の格差是正について、さらに前進させる必要がある」との考え方を示している。その上で、具体的な要求目標として、「各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点とすべての働く人の生活を持続的に維持・向上させる転換点とするマクロの観点から、賃上げ分を3%程度、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含む賃上げを5%程度とする」ことを掲げている。
- ・ 経団連は、「経営労働政策特別委員会報告」において、春闘について「約30年ぶりの物価上昇という特別な状況の下、物価を重要な要素と考え…、「賃金決定の大原則」に則り、「人への投資」として「賃金引上げ」と「総合的な処遇改善・人材育成」を積極的に検討し、成長の果実を働き手に適切に分配していくことが望まれる」としている。その上で、基本給について「近年に経験のない物価上昇を考慮した基本給の引上げにあたっては、制度昇給…に加え、ペースアップの目的・役割を再確認しながら、前向きに検討することが望まれる」とする一方、「収益状況がコロナ禍前の水準を十分回復していない企業においては…できる限りの対応を期待したい。例えば…基本給水準を踏ま

えた複数年度にわたる賃金引上げの方向性・・・などを考慮した検討もあり得よう」としている。

- ・ 岸田内閣総理大臣は、年頭の記者会見において、成長と分配の好循環の中核である賃上げをなんとしても実現しなければならないとした上で、春闘においてインフレ率を超える賃上げの実現を期待する旨、政府としても、最低賃金の引上げを目指す旨を表明している。
- ・ 個別企業の妥結・回答状況については、大手企業の集中回答日（3月15日）以降、順次明らかになってきている。今後、大手企業の妥結・回答状況に加えて、中小企業の妥結・回答状況、春季賃上げに関する各種調査結果等を注視していくこととする。
- ・ 「毎月勤労統計調査」によると、昨年12月の一般労働者（事業所規模30人以上）の所定内給与は、前年同月に比べ1.8%の増加となっており、名目賃金はこのところ増加している。他方で、実質賃金は9ヶ月連続で減少しており、昨年12月のきまって支給する給与（実質）は、前年同月に比べ2.8%の減少となっている。
- ・ 昨年冬の一時金については、各種調査結果を見ると、いずれにおいても増加となっているが、その数値にはバラつきがあり、前年冬から大幅に増加し、昨年夏と同程度の伸びとなっているものがある一方で、昨年夏から伸びが鈍化しているものもある。

#### 【職員団体の要求】

- ・ 公務員連絡会は2月22日、国公労連は2月21日にそれぞれ人事院に対して春季要求を提出しており、賃金の引上げや非常勤職員の勤務条件の改善、再任用職員の処遇改善等を求めている。公務員連絡会は、賃金の引上げについて「初任給をはじめ全世代にわたって職員の賃金を積極的に引き上げること」を求めている。また、国公労連においても、昨年を上回る水準の賃上げを求めている。

#### 【人事行政に関する主な動向等（給与局関係）】

（有識者との意見交換の実施）

- ・ 人事院では、社会や公務の変化に応じた人事管理上の課題に対応するため、今後の国家公務員給与の在り方について意見を聴取するための有識者との意見交換を2月17日から実施している。現在まで3回実施し、公務における人材の確保に向けた給与の在り方、定年引上げを見据えたキャリアの多様化・長期化の中での能力・実績や職責の適切な反映の在り方、働く環境が変化する中での職員の事情・公務の実情に応じた給与の在り方について意見交換を行った。

（デジタル臨時行政調査会の動き）

- ・ デジタル臨時行政調査会の第5回会合においては、岸田総理から各府省に対し、人事院等が示した民間人材の採用円滑化策を積極的に活用し、リボルビングドアの実現など更なる改革を進めるよう指示が行われた。また、第6回会合においては、デジタル庁・人事院・内閣人事局の連携により改革を進め、霞が関全体で、民間人材の積極的な活用を図っていく旨の発言がなされている。いずれの会合においても、人事院総裁からは、デジタル人材を含む民間人材の採用円滑化に向けた人事院の取組状況について報告が行われた。

（新しい資本主義実現会議の動き）

- ・ 第14回新しい資本主義実現会議においては、「労働市場改革を進め、持続的に賃金が増える構造を作り上げることが不可欠ではないか。そのため、リ・スキリングによる能力向上支援、日本型の職務給の確立、成長分野への円滑な労働移動を進める、という三位一体の改革を、働く人の立場に立って進めることが必要ではないか」との論点が挙げられている。

#### (最低賃金の動向)

- ・ 最低賃金については「経済財政運営と改革の基本方針2022」において、できる限り早期に最低賃金の全国加重平均が1,000円以上となることを目指す」とされた。令和4年は、各都道府県において30～33円、全国加重平均で31円の最低賃金引上げが実施され、改定後の全国加重平均額は961円、地域別最低賃金の最も高い東京都は1,072円となっている。

#### 【本年の勧告に向けた取組】

本年の勧告に向けて、次の事項について検討を進めていくこととする。

#### (民間給与との比較に基づく給与改定等)

- ・ 官民の給与比較の結果、改定が必要となる較差が生じた場合には、俸給と諸手当への配分や俸給表の改定方法等について検討を行う。また、引上げの改定を行う場合には、人材確保の必要性等に留意し、近年、初任給を中心とした若年層に重点を置いた改定を行っていることも踏まえ、改定内容について検討を行う。
- ・ 民間の支給状況等を踏まえ、期末・勤勉手当の支給月数等について検討を行う。
- ・ テレワークに関する給与面での対応については、昨年の勧告時の報告において、テレワークの実施に係る光熱・水道費等の職員の負担軽減の観点から、テレワークを行う場合に支給する新たな手当について、具体的な枠組みの検討を進めていくこととしている。本年夏の勧告に向け、民間企業における在宅勤務関連手当の支給状況等を踏まえ、テレワークを行う場合に支給する手当の措置内容の検討を進める。

#### (今後の社会と公務の変化に応じた給与制度の整備)

- ・ 昨年の勧告時の報告において、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、公務員人事管理に関する報告で述べた様々な取組を進める中で、給与面においても、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備を行っていく旨を報告した。その取組にあたっては、公務における人員構成の変化や各府省の人事管理、民間における給与の状況等を踏まえつつ、俸給表の構造、初任給・昇格・昇給の基準、各種手当など、給与制度について様々な側面から一体的に進めていくこととしている。
- ・ 具体的には、関係者等の意見を聴取しつつ、令和5年夏に具体的な措置についての「骨格案」を示した上で、令和6年にその時点で必要な措置の成案を示し、施策を講ずることとしている。
- ・ 本年夏の勧告時の報告において示す「骨格案」に向け、令和6年に示す措置の成案の前提として、どのような目的でどのような方向性の措置を講ずるのか、そのコンセプトと具体的な検討内容のイメージについて、検討・調整を進めていく。