

人事院会議議事録

会議日

令和4年6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) 松尾事務総長、池本総括審議官
(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。
- これに対し、以下のような質問・意見があった。
 - ・ 今回の院議で示された諸情勢は勧告時の報告文等の内容にどのように反映されるのか。
 - ・ 公務員給与の検討に当たっては、近時の物価の大幅な上昇の影響も念頭に置く必要があるのではないか。
 - ・ 職員団体からは具体的にどのような要求がなされているのか。
- 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。

本年の給与勧告に向けて
(令和4年6月16日院議説明概要)

(勧告をめぐる諸情勢)

- ・ 本年5月の「月例経済報告」(内閣府)によると、現下の我が国経済は、持ち直しの動きがみられるとされている。また、企業収益は、新型コロナウイルス感染症の影響が残る中で、非製造業の一部に弱さがみられるものの、総じてみれば改善しているとされている。
- ・ 物価はウクライナ情勢や原材料価格の上昇等を背景にこのところ上昇しており、労働者側から、物価の上昇に賃金が追いつかなければ経済回復が更に遅れるとして、賃上げの実現を求める動きも出ている。
- ・ 現時点で発表されている各種調査の結果を見ると、定昇分を含む賃上げ率は2.09%~2.28%となっており、2%を若干上回る状況となっている。もっとも、賃上げの水準は企業によって様々であり、業績が新型コロナウイルス禍前の水準を回復し、平均を大きく上回る賃上げがなされている大手企業もある一方、平均を大きく下回る賃上げにとどまっているところもある。
- ・ 昨年冬のボーナスについては、各種調査の結果を見ると、対前年比で減少している調査もある一方で、増加又は微増となっている調査もある。
本年夏のボーナスについては、現時点で発表されている各種調査の結果を見ると、対前年比で若干増加しているが、まだ中間集計ないしは未公表のものが多。
- ・ 「毎月勤労統計調査」によると、本年4月の一般労働者の所定内給与は、昨年4月に比べ、1.5%の増加(速報値)となっている。
なお、共通事業所における所定内給与は、1.1%の増加となっている。
- ・ 本年4月の消費者物価指数は、エネルギー関連の大幅な上昇などにより、昨年4月に比べ2.5%上昇と、非常に高い上昇率となっている。
- ・ 本年4月の勤労者世帯の消費支出は、昨年4月に比べ名目で1.6%の増加、実質で1.4%の減少となっている。
- ・ 公務員連絡会及び国公労連は、それぞれ勧告期要求を決定し、賃金の改善、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。
- ・ 各界有識者との意見交換として、公務員問題懇話会を開催することとしている。また、4月から6月にかけて中小企業経営者、マスコミ関係者等との意見交換を実施している。

○ デジタル人材・民間人材の確保等

- ・ デジタル臨時行政調査会の第3回会合(令和4年3月30日)において、岸田内閣総理大臣から、民間のデジタル人材の採用円滑化に向けた手続・処遇等について、検討を加速するよう指示が行われた。

- ・ デジタル臨時行政調査会の第4回会合（6月3日）においては、人事院総裁から、民間経験の適切な評価を踏まえた柔軟な給与の決定をはじめとした現行制度において運用上柔軟な対応が可能な事項については、速やかに丁寧な説明や明文化を行い、制度が効果的に活用されるよう積極的に支援し、現行制度の見直しが必要となる事項については、勧告までに対応の方向性をとりまとめ、可能なものは前倒しで措置を講じる旨発言がなされた。
- 博士号取得者の処遇改善
 - ・ 「統合イノベーション戦略2022」（令和4年6月3日閣議決定）においては、「国家公務員における博士号取得者の専門的知識や研究経験を踏まえた待遇改善について早急に結論を得て、実施可能な方策については、2023年度から実施するとともに、博士号取得者の活躍にもつながる人事制度の周知等を行い、各府省において博士号取得者にふさわしい職域やキャリアパスについて検討」とされている。
- 看護分野における賃金の動向
 - ・ 「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（令和3年11月19日閣議決定）において、当面の措置として、地域でコロナ医療など一定の役割を担う医療機関に勤務する看護職員の収入を1%程度（月額4,000円）引上げ（看護職員の収入については、段階的に3%程度引上げ）等するための措置を、令和4年2月から実施することとされた。
 - ・ これを踏まえ、全世代型社会保障構築会議の下に、公的価格（診療報酬等の公定価格）の在り方を抜本的に見直すことを目的として「公的価格評価検討委員会」が設置された。同委員会が令和3年12月21日にまとめた中間整理においては、看護師の賃金について、上述の閣議決定の内容のほか、「管理的立場にある看護師の賃金が相対的に低いこと、民間の医療機関であっても国家公務員の医療職の俸給表を参考としている場合が多いことも指摘されており、今回の措置の結果も踏まえつつ、すべての職場における看護師のキャリアアップに伴う処遇改善のあり方について検討すべき」とされている。
- 最低賃金の動向
 - ・ 最低賃金については、平成28年に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」において、「年率3%程度を目途として」引き上げ、「全国加重平均が1,000円となることを目指す」と明記されて以降、令和2年を除いて全国加重平均額が毎年25円以上引き上げられている。
 - ・ 令和3年は、各都道府県において28～32円、全国加重平均で28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930円、地域別最低賃金の最も高い東京都は1,041円となっている。
- 定年の引上げ
 - ・ 国家公務員の定年を段階的に65歳まで引き上げること等を内容とする「国家

公務員法等の一部を改正する法律」(令和3年法律第61号)は、令和3年6月4日に成立し、同月11日に公布された(令和5年4月1日施行)。

- ・ 政府においては、令和5年度からの定年の引上げに当たって、令和4年度及び5年度における、内閣人事局、人事院、各府省の重点的取組事項、スケジュール等を定める「国家公務員の定年引上げに向けた取組指針」(人事管理運営協議会決定)を3月25日に決定した。

(本年の勧告に向けた検討)

- ・ 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、特に若手の人材確保の必要性等に留意しつつ、俸給表の改定等について、必要な対応を行う。
- ・ 俸給表の改定状況等を踏まえ、初任給調整手当、非常勤の委員・顧問・参与等に支給する手当等の手当額について、必要な対応を行う。
- ・ 特別給について、民間企業の支給状況等を踏まえ、期末・勤勉手当の支給月数について、必要な対応を行う。
- ・ デジタル人材を含む民間人材の処遇については、高度な専門性や業績に応じた給与の柔軟な決定のための制度見直し、民間経験の適切な評価に係る周知活動や通知による明文化等について取組を進め、勧告時に具体的に報告を行う。
- ・ 博士号取得者の処遇の在り方については、関係府省等へのヒアリング等を通じて、具体的なニーズ及び適用対象となり得る職務を確認したところであり、勧告時に具体的に報告ができるよう取組を進める。
- ・ 国家公務員の看護師のキャリアアップに伴う処遇の在り方について、関係府省等から職務の実情等を聴取しつつ、管理的立場にある看護師や高度の専門性を有する看護師を適切に評価するため、取組を進める。
- ・ テレワークに関する給与面での対応については、在宅勤務手当を導入している民間企業へのヒアリングや、公務におけるテレワークの実態等に関する各府省へのヒアリングを実施した。また、本年の「職種別民間給与実態調査」においても、昨年に引き続いて民間企業における在宅勤務手当の支給状況等について調査を行っており、これらの結果を踏まえ、対応の方向性について検討を行う。
- ・ 給与制度をめぐっては、上記のような課題のほか、さらに、
 - ・ 定年引上げの完成に向けて、能力・実績を的確に反映させつつ60歳前後の給与水準を連続的なものとしていく
 - ・ 人材の確保が喫緊の課題となる中で、給与面からも対応する
 - ・ 10年ごとに見直すこととされている地域手当(直近は平成26年勧告)をはじめ、手当についても近年の社会の変化を踏まえたものとするなど、より広範な課題への対応が求められている。これらの課題に取り組むに当たっては、俸給表の構造、昇格・昇給制度、各種手当制度など様々な内容を検討していく必要がある。

本年の勧告時の報告においては、給与制度の見直しに向けた問題意識を示し、

今後一体的に検討を進めていくことを表明する。

以 上