

人事院会議議事録

会議日

令和4年7月19日火曜日

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、
住吉給与第三課長
(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

期末・勤勉手当の本年の取扱い等

議事の概要

- 担当局より、議題について、別添の内容の説明があった。
- 「期末・勤勉手当の本年の取扱い」に関し、以下のような意見があった。
 - ・ 公務における扶養手当の受給者の減少を踏まえ、勤勉手当の上位の成績区分に係る原資確保の方法について検討が必要。
- 議題について、別添の説明の方針に基づいて対応することについて、三人事官一致で了承された。

期末・勤勉手当の本年の取扱い等
(令和4年7月19日院議説明概要)

(期末・勤勉手当の本年の取扱い)

- 年間支給月数の決定方法については、近年の取扱いと同様に、民間賞与の前年8月から当年7月までの年間支給月数と、一般職員及び特定管理職員の年間支給月数を比較し、0.05月単位で均衡を図ることとし、指定職職員及び再任用職員の年間支給月数については、一般職員の改定内容との均衡を考慮して改定を行うこととしたい。
- 期末・勤勉手当の配分に当たっては、民間賞与における考課査定分の占める割合を踏まえつつ、能力・実績に基づく人事管理を推進する観点から、引上げの場合は勤勉手当に積み上げることを基本としたい。また、本年10月に人事評価制度の見直しが予定されており、能力・実績をより適切に任用、給与等に反映することが求められている一方、近年、扶養手当の受給者の減少に伴い原資が縮小していることを踏まえ、勤勉手当の支給額に勤務実績をより適切に反映し得るよう、勤勉手当への積上げ分の一部を用いて、上位の成績区分に適用するための原資の拡大を図ることとしたい。
- 6月期・12月期の配分については、令和4年度については12月期の改定で対応することとし、令和5年度以降については、6月期と12月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数を同じ月数とすることとしたい。
- 本年の勧告における期末・勤勉手当の年間支給月数の改定等については、民間賞与の年間支給月数等が判明した際に改めてお諮りしたい。

(テレワークに関する給与面での対応)

- 昨年の勧告時には、昨年の給与民調の結果を踏まえ、人事院として、「今後、関係府省とも連携し、公務におけるテレワークの実態や経費負担の状況について把握しつつ、既に在宅勤務手当を導入した企業に対するヒアリングを行うことなどを通じ、テレワークに関する給与面での対応について、引き続き研究を進めていく」旨を報告したところである。それを踏まえ、既に在宅勤務手当を導入した民間企業に対するヒアリング及び公務におけるテレワークの実態等を把握するための各府省ヒアリングを実施したほか、本年の給与民調においても、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た。
- 本年の給与民調の結果によると、在宅勤務を行う者に対して手当を支給する事業所は28.2%と、昨年の調査結果(23.1%)から5.1ポイント増加しており、在宅勤務関連手当を支給しない事業所のうち、13.9%が手当の支給を検討している。
- 給与制度上で在宅勤務手当を創設することは、公務において多様な働き方を推奨し、ワークライフバランスに配慮していることを内外に示すこととなり、職員の意識改革につながるとともに、有為な人材の確保にも資するものと考えられる。さらに、各府省及び職員団体から、在宅勤務手当の導入を求める意見もある。

- 以上を踏まえると、テレワークに係る民間企業及び公務の動向を引き続き注視していく必要があるものの、公務においても、テレワークを行う場合に支給する新たな手当の創設に向けて具体的な枠組みの検討を進めていくことが適当である。
- 本年の給与に関する報告においては、本年の給与民調の結果及びこれまで人事院が実施した各種ヒアリング結果等に言及しつつ、公務においても、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等の観点から、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を表明することとしたい。検討に当たっては、テレワークに関する民間企業及び公務の動向を引き続き注視しつつ、手当の支給に関する事務負担等にも留意し、関係者との調整を行いながら、通勤手当の取扱いを含め、措置内容をまとめていくこととしたい。

以 上