

## 人事院会議議事録

### 会議日

令和4年3月24日 木曜日

### 会議の出席者

川本総裁 立花人事官 古屋人事官  
(幹事) 松尾事務総長、柴崎総括審議官  
(説明員) (給与局)  
佐々木局長、荻野次長、三浦給与第二課長、  
一之瀬給与第三課長、奈良間生涯設計課長、  
福田課長補佐(労働経済班)  
(職員福祉局)  
好岡職員団体審議官、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、以下のような意見があった。
  - ・ 民間企業においては、人材確保の観点から初任給を引き上げる動きがあるので、民間の動向を注視しておく必要がある。
  - ・ 伝統的な製造業等における春闘の状況だけでなく、時価総額を伸ばしている企業の状況についても注視しておく必要がある。
- 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3月24日院議説明概要)

【民間給与を取り巻く状況】

○ 経済・雇用情勢

- ・ 我が国の経済情勢について、企業の業績は、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に回復している業種がある一方で、十分に回復していない、又は減少が続いている業種もあり、昨年に引き続き、個々の業種や企業によって業績に差が生じている状況にある。
- ・ 2月の「月例経済報告」では、「景気は、持ち直しの動きが続いているものの、新型コロナウイルス感染症による厳しい状況が残る中で、一部に弱さが見られる」とし、先行きについて、「感染対策に万全を期し、経済社会活動を継続していく中で、各種政策の効果や海外経済の改善もあって、景気が持ち直していくことが期待される。ただし、感染拡大による影響や供給面での制約、原材料価格の動向による下振れリスクに十分注意する必要がある。また、金融資本市場の変動等の影響を注視する必要がある」とされている。
- ・ 雇用情勢については、「一般職業紹介状況」によると、1月の新規求人倍率は2.16倍（前年同月比+0.17ポイント）、有効求人倍率は1.20倍（同+0.12ポイント）とそれぞれ上昇している。

○ 春闘情勢等

- ・ 連合は、「2022春季生活闘争方針」において、「すべての組合が月例賃金の改善にこだわり、それぞれの賃金水準を確認しながら、「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みをより強力に推し進める」とし、具体的な要求目標として、「これまで以上に賃上げを社会全体に波及させるため、それぞれの産業における最大限の「底上げ」に取り組む。賃上げ分2%程度、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め4%程度の賃上げを目安とする」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、賃金については、「業種や企業による業績のばらつきが拡大する中、（中略）業種横並びや一律的な賃金引上げの検討ではなく、各企業が自社の実情に適した賃金決定を行うとの「賃金決定の大原則」に則った検討が重要」としている。その上で、基本給については、収益が高い水準で推移・増大した企業においては、「制度昇給の実施に加え、ベースアップの実施を含めた、新しい資本主義の起動にふさわしい賃金引上げが望まれる」とし、他方、収益が十分に回復していない・減少した企業においては「事業継続と雇用維持を最優先にしながら、（中略）、例えば、自社の基本給水準を踏まえ、単年度だけでなく複数年度にわたる方向性を含めた検討を行うことも考えられる」としている。
- ・ 昨年11月26日に開催された新しい資本主義実現会議（第3回）において、岸田内閣総理大臣は、民間部門における春闘に向けた賃上げ議論に先行して、保

育士等・幼稚園教諭、介護・障害福祉職員を対象に、収入を継続的に3%程度引き上げるための措置を令和4年2月から前倒しで実施すること等に触れつつ、業績がコロナ前の水準を回復した企業について、新しい資本主義の起動に相応しい3%を超える賃上げを期待する旨発言し、更に、(3年連続で)低下している賃上げの水準を思い切って一気に反転させ、新しい資本主義の時代に相応しい賃上げが実現することを期待する旨発言した。

- ・ 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16日)以降、順次明らかになってきている。製造業については、月例賃金、一時金ともに、昨年を上回る水準の要求に対し、満額又は昨年を上回る水準での回答も見られるが、結果が出始めている段階にあり、製造業以外の産業の状況は明らかになっていない。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」(厚生労働省)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、前年に比べて0.5%の増加、「前年同月分」及び「当月分」とともに集計対象となった調査対象事業所(共通事業所、事業所規模5人以上)における一般労働者の所定内給与は、同0.6%の増加となっている。
- ・ 昨年冬の一時金については、各種調査結果を見ると、厚生労働省調査及び経団連調査では対前年で減少となっている一方で、連合調査、東京都調査及び日本経済新聞調査では増加又は微増となっている。

### 【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18日にそれぞれ人事院に対して春季要求を提出しており、初任給を始めとした賃金の引上げ、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、昨年の春季要求では「職員の賃金を維持・改善すること」を求めていたのに対し、本年は「初任給をはじめ職員の賃金を引き上げること」とし、昨年よりも賃上げを求める姿勢を示している。また、国公労連においても、昨年を上回る水準の賃上げを要求している。

### 【人事行政に関する主な動向等】

(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)。
- ・ 人事院においては、各府省等及び職員団体からの意見等も踏まえつつ検討を行い、令和4年2月18日に定年の引上げに伴う規則の制定・改正等を行った(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)を本年3月末に決定する予定としている。

- ・ 当該指針の案においては、人事院における取組として、情報提供の支援等及び級別定数措置に関する考え方の提示が挙げられているとともに、人事院に対する要請として、60歳前後の給与を連続的なものとするための国家公務員の給与制度上の措置に関する検討のスケジュール・内容等を示すこと及び高齢期の職員の貢献意欲向上の観点から能力・実績に応じた処遇の在り方や再任用短時間勤務職員の処遇の在り方について検討することが挙げられている。

(人事評価及びその活用の改善)

- ・ 令和3年9月に政府において、能力・実績主義の更なる徹底等の観点から政府において見直しが行われ、能力や業績をきめ細かく的確に把握し、評価するため、幹部職員以外の職員の評語の段階が5段階から6段階に細分化された(関連政令の改正は令和3年9月10日公布、令和4年10月1日施行)。
- ・ 人事院においても、能力・実績に基づく人事管理の推進の観点から、改正後の6段階の評語区分に基づく人事評価結果を任用、給与等により適切に反映するため、昇任及び昇格の基準、昇給の基準等に関する人事院規則等の改正を令和3年12月24日に行い、令和4年10月1日より施行されることとなっている。

(デジタル人材の確保等)

- ・ 令和3年に発足したデジタル臨時行政調査会の第1回会合においては、論点として「行政組織も、デジタル人材を活用するために、官民回転ドアの実現を進めて行く必要」と指摘されている。また、第2回会合において、岸田総理から牧島デジタル担当大臣に対し、霞が関の変革のため、必要な分野への人材の確保・配分、外部登用を含む優秀な人材が活躍できるような方策等について、国家公務員制度担当大臣と連携し、関係機関の協力も得ながら取組を進めるよう指示が行われた。
- ・ 令和3年12月24日に閣議決定された「デジタル社会の実現に向けた重点計画」では、政府デジタル人材(部内育成の専門人材)の確保・育成のための取組として、適切な処遇の確保のため、手当等を活用し、一定の給与上の評価を行うとともに、各府省が策定する「デジタル人材確保・育成計画」の中で高位のポストまでを見据えた人事ルート例を設定することとされている。また、任期付職員制度等の活用を通じた高度デジタル人材の外部登用・協働にも取り組むとされている。

(博士号取得者の処遇改善)

- ・ 令和3年3月26日に閣議決定された「科学技術・イノベーション基本計画」において「博士号取得者の国家公務員や産業界等における国内外の採用、職務、処遇等の状況について、実態やニーズの調査結果と好事例の横展開を2021年度より行うとともに、今後の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検討を進め、早急に結論を得る」とされていることを踏まえ、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関して、政府において内閣府や文部科学省を中心（人事院も必要な協力）に各府省へのヒアリング等を実施するなどして、各府省における博士号取得者にふさわしい職域やキャリアパスの検討を行っている。

（看護、介護、保育等の分野における賃金引上げの動向）

- ・ 令和3年11月19日に閣議決定された「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」において、当面の措置として、保育士等・幼稚園教諭及び介護・障害福祉職員の収入を3%程度（月額9,000円）、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）引き上げるための措置を、令和4年2月から実施することとされた。（看護職員については、段階的に3%程度引き上げていくこととされている。）
- ・ これを踏まえ、全世代型社会保障構築会議の下に設置された公的価格評価検討委員会の中間整理（令和3年12月21日）においては、特に看護師の賃金について、上記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は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年を除き、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、「経済財政運営と改革の基本方針2021」において「より早期に全国加重平均1,000円とすることを目指す」とされ、各都道府県において28～32円、全国加重平均で28円の引上げが実施された。
- ・ 本年1月17日の岸田内閣総理大臣の施政方針演説において、「できる限り早期に、全国加重平均1,000円以上となるよう、最低賃金の見直しに取り組む」ことが表明された。
- ・ 昨年10月の改定後の全国加重平均額は930円であり、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。

### 【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。

- ・ 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、人材確保の必要性や最低賃金の動向等に留意し、若手に重点を置いた改定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。

- ・ 民間企業における在宅勤務手当の支給状況や、各府省におけるテレワークの実態・経費負担の状況等を踏まえ、必要な検討を進める。
- ・ 博士号取得社の処遇の在り方については、現在行われている各府省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つつ、その内容を踏まえ、博士課程修了者等に係る初任給基準の見直しに向けて検討を進める。
- ・ デジタル人材については、特定任期付職員に関し既存制度の活用促進に向けた運用面の取組を行うほか、その他の専門性を有する人材に関しても各府省における具体的な処遇ニーズの把握を行い、必要な検討を行う。
- ・ 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、必要な検討を進める。
- ・ 令和5年度からの段階的な定年の引上げが円滑に行われるよう、規則等の内容の周知や取組指針案にある人事院における取組を実施するなど、内閣人事局、各府省等とともに必要な準備を進める。
- ・ 能力・実績主義の更なる徹底等の観点から、改正後の人事評価の適切な運用及び新たな昇格・昇給等の基準を活用したよりの確な能力・実績の給与への反映の確保に向け、周知等の取組を進める。
- ・ 給与制度については、取組指針案の人事院に対する要望にもあるとおり、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ことが課題となっている。また、人材の確保が喫緊の課題となる中で、給与面からの措置についても検討を進めていく必要がある。さらに、10年ごとに見直すこととされている地域手当等についても検討が必要となっている。こうした状況を踏まえ、今後、給与制度について、いかなる課題認識に立ち、どのような点について検討を進めていくのか等について、基本的な考え方を整理し、本年の勧告時の報告において言及することを念頭に検討を進める。

以 上