

令和3年度人事院政策評価結果

	政策所管部局	給与局
政 策	3 社会経済情勢に適応した適正な給与の実現	
目 標	<p>(政策目標)</p> <p>人事院は、労働基本権制約の代償機関として適切な役割を果たすべく、国家公務員法第28条にのっとり、「職種別民間給与実態調査」及び「国家公務員給与等実態調査」の結果や各方面の意見・要望等を踏まえ、国会及び内閣に対し、職員の給与に関する報告を行うとともに、必要に応じ、職員の給与の改定に関する勧告を行う。勧告を行った場合には、勧告内容が実現されるよう、各方面に説明を行い、理解を得られるよう努める。</p> <p>(具体的取組)</p> <p>「職種別民間給与実態調査」について、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を防止するための取組が推進される中において、調査方法を工夫しつつ、調査を実施する。あわせて、「国家公務員給与等実態調査」を実施し、民間給与と給与比較を行う。また、国家公務員給与について、有識者等からの意見を把握する。</p> <p>これらに基づき、国会及び内閣に対して、国家公務員の給与について報告を行う。勧告は、給与水準の改定に加えて、国家公務員の給与制度を諸情勢の変化に対応したものに改めるための改正も対象となっており、民間給与及び国家公務員給与の実態調査の結果や、労使の要望等も踏まえ、適切に対処する。勧告を行った場合には、労働基本権制約の代償措置としての役割を適切に果たすため、勧告内容が実現するよう、各方面に説明し、理解を得るよう努める。</p>	
具体的取組結果	<p>《取組内容1》職種別民間給与実態調査及び国家公務員給与等実態調査の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「職種別民間給与実態調査」については、全国の民間事業所約11,800事業所を対象に調査を行った。調査の完了率は、82.7%と非常に高いものとなった。 ・ 「国家公務員給与等実態調査」については、一般職の職員の給与に関する法律（給与法）が適用される常勤職員の給与の支給状況等について全数調査を行った。 <p>《取組内容2》有識者等からの意見聴取</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 国家公務員給与の改定を検討するに当たって、全国52都市において有識者の参加による公務員問題懇話会や中小企業経営者等との意見交換を行い、各地域における意見を把握した。 <p>《取組内容3》職員の給与に関する報告・勧告</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 人事院は、令和3年8月10日、国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与について報告し、給与の改定について勧告を行った。その内容は以下のとおりである。 <p>○ 民間給与との比較に基づく給与改定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 月例給 <p>「職種別民間給与実態調査」及び「国家公務員給与等実態調査」の結果に基づき、公務と民間の4月分給与について、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を対比させ、ラスパイレス方式による精密な比較を行い民間給</p>	

	<p>与との較差を算出した。 この結果、国家公務員給与が民間給与を一人当たり平均19円(0.00%)上回っていたが、民間給与との較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定は行わないこととした。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 特別給(期末手当・勤勉手当)の改定 民間事業所において令和2年8月から令和3年7月までに支払われた特別給は年間で所定内給与月額4.32月分に相当しており、国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数(4.45月)が民間の支給割合を0.13月分上回っていたことから、支給月数を0.15月分引き下げることとした。支給月数の引下げ分は、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、期末手当から差し引くこととし、令和3年度については、12月期の期末手当から差し引き、令和4年度以降においては、6月期及び12月期における期末手当が均等になるよう支給月数を定めることとした。 <p>《取組内容4》勸告の取扱い等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 政府は、給与関係閣僚会議(3回開催)において、人事院の勸告を踏まえ、国家公務員の給与改定に関する取扱いを協議し、令和3年11月24日の閣議において、人事院勸告どおり期末手当の支給月数の引下げを行うこととした上で、令和3年度の引下げに相当する額については、令和4年6月の期末手当から減額することで調整を行うことが決定された。これを踏まえ、令和4年2月1日、「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律案」(給与法改正法案)が国会に提出された。 ・ 人事院は、勸告の概要について、各府省、職員団体のほか、各方面への説明を行った。
<p>測定指標</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 勸告の実施状況(政府の取扱い、国会での審議状況) <p>(政府の取扱い) 給与関係閣僚会議：令和3年8月10日、同年11月12日及び24日 閣議決定：令和3年11月24日 国会提出：令和4年2月1日</p> <p>(国会での審議状況)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 人事院勸告 衆議院内閣委員会：令和4年3月4日概要説明 衆議院内閣委員会：3月9日質疑 ・ 給与法等改正法案 衆議院内閣委員会：令和4年3月4日提案理由説明 3月9日質疑・可決 衆議院本会議：3月10日可決
<p>達成度の評価</p>	<p>《評価》 進展が大きくない</p> <p>《目標達成度の判断理由》 人事院は、労働基本権制約の代償機関として、社会一般の情勢に適応した適正な給与を実現するため、上述した具体的な取組内容1～3の実施により、民間準拠による給与水準の改定について報告及び勸告を行った。 その結果、取組内容4のとおり、政府は決定し、給与法改正法案を国会に提出した。このように、勸告の実施に向けたプロセスは着実に</p>

	<p>進展している。</p> <p>しかし、給与法改正法案は現時点で成立しておらず、勧告の内容を実現するという目標が未だ達成できていないことから、令和3年度における政策は、進展が大きくないと判断した。</p>
<p>施策の分析</p>	<p>令和3年の「職種別民間給与実態調査」については、4月26日から6月22日にかけて約11,800事業所を対象として実施した。新型コロナウイルス感染症により企業活動に影響が生じていることを考慮して、調査期間を例年よりも長く確保した上で、企業担当者への説明や調査票の作成・回答に当たり対面によらない方法の一層の活用に取り組むことで、調査員と企業担当者との接触の機会を減らすとともに、調査に対する負担の軽減、調査完了率の確保に努めた。同調査の完了率は、民間事業所の理解を得て、82.7%と非常に高いものとなり、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものとなった。</p> <p>また、公務員問題懇話会等において、国家公務員の給与について、民間給与との比較方法を含めておおむね妥当であるとの意見が多かった。</p> <p>このほか、報告の際の説明資料を工夫するなど、人事院勧告制度に対する国民の理解がより一層得られるよう努めた。</p> <p>これらを通じ、社会一般の情勢に適応した適正な給与の実現に向けて、令和3年度における取組は、有効かつ効率的に実施することができたものと考えられる。</p>
<p>今後の施策に反映させるべき事項</p>	<p>令和4年の調査に向けては、令和3年調査での経験を踏まえ、対面によらない方法の活用等により、調査がより円滑に進むよう、調査関係資料の改善等に取り組んで行く。</p> <p>今後も引き続き、労働基本権制約の下、職員に適正な給与水準・制度を確保するため、社会一般の情勢に適応した適正な給与の実現に向けた施策を行っていく必要がある。</p>
<p>有識者の意見</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 達成度に関していうと、少なくとも行政としてやらなければいけないことはしっかりと行っているのではないかと。当然、国会での議論はどうなるのかという点はあるにせよ、この目標に係る人事院として一番重要な業務については期限内に成し遂げたという判断も可能なのではないかと。 ○ 制度としては、人事院勧告どおり国会を通過して法案が成立しないと、意味のある活動結果とは理解されないこともあるだろう。国会での議論は、人事院でコントロールできる範囲を超えている。人事院としてしっかりと検討され、それを発信したという意味では責務は果たしたのではないかと。 ○ 現行の政策評価では、結果の評価ではなく、あくまでも目標設定に対してどうだったのかということだろう。数値目標がある場合は、数値を達成しているか否かで判断することになるが、数値ではない場合、目標として掲げた取組を取り組んだかどうかで判断するのではないかと。ここは、実施する取組としてやったということなので、目標達成ということではないかと。