

職員の給与に関する報告

第 1 給与勧告制度の基本的考え方

国家公務員法第28条は、国家公務員の給与について、国会により社会一般の情勢に適応するように随時変更することができるとしており、本院には、その変更に関して勧告することを怠ってはならないとするとともに、国会及び内閣に対し、毎年、少なくとも1回、俸給表が適当であるかどうかについて報告を行う責務を課している。

国家公務員は、その地位の特殊性及び職務の公共性に鑑み、憲法で保障された労働基本権が制約されており、本院の給与勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものである。給与勧告においては、従来より、給与水準の改定のみならず、俸給制度及び諸手当制度の見直しも行っている。

本院が給与勧告を通じて国家公務員に適正な処遇を確保することは、職務に精励している国家公務員の士気の向上、公務における人材の確保や労使関係の安定にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。

給与勧告では、国家公務員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させること（民間準拠）を基本としている。民間準拠を基本とするのは、国家公務員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給することが必要とされる中で、公務の給与水準は、その時々を経済・雇用情勢等を

反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的であると考えられることによる。

国家公務員給与と民間給与との比較においては、主な給与決定要素を同じくする者同士の4月分の給与を比較している。また、「職種別民間給与実態調査」は、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所を調査対象として実施している。

比較方法については、給与は、一般的に、職種を始め、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の要素を踏まえてその水準が定まっていることから、両者の給与の単純な平均値ではなく、給与決定要素を合わせて比較（同種・同等比較）することとしている。

また、調査対象については、企業規模50人以上の多くの民間企業は公務と同様、部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能であることに加え、現行の調査対象となる事業所数であれば、精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持することができること等から、現行の調査対象としている。

本年の勧告においても、従来と同様の方法を用いて民間給与との比較を行うことにより、国家公務員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保していくこととする。

第2 公務と民間の給与の状況と本年の給与改定

1 本年の給与改定を取り巻く諸情勢

(1) 本年の春季賃金改定

本年に入ってから企業の収益については、新型コロナウイルス感染症

の影響により業績が大きく落ち込んだ企業がある一方で、輸出の回復等により業績が堅調な企業もあるなど、個々の産業や企業によって区々の状況にあり、本年の春季賃金改定期に当たる3月の「月例経済報告」

(内閣府)では、「企業収益は、感染症の影響により、非製造業では弱さがみられるものの、総じてみれば持ち直している」とされていた。

このような状況を背景に、本年の春季賃金改定では、ベースアップの実施や高水準の一時金の支給を行うこととした企業がある一方で、ベースアップの見送りや一時金の大幅な削減を行うこととした企業も見られた。

(2) 民間における最近の賃金・雇用情勢等

国家公務員給与と民間給与との比較時点である本年4月の民間における賃金・雇用情勢等は次のとおりである。

「毎月勤労統計調査」(厚生労働省、事業所規模30人以上)によると、本年4月のパートタイム労働者を除く一般労働者の所定内給与及び所定外給与は、それぞれ昨年4月に比べ0.4%及び7.1%増加している。

本年4月の消費者物価指数(総務省、全国)は、昨年4月に比べ0.4%低下している。

本院が「全国家計構造調査」(総務省)及び「全国単身世帯収支実態調査」(総務省)を基礎に算定した本年4月における全国の1人世帯の標準生計費は114,720円、「家計調査」(総務省、全国)を基礎に算定した同月における全国の2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費はそれぞれ192,350円、205,820円及び219,300円となっている。

「労働力調査」(総務省)によると、本年4月の完全失業率(全国)

は、昨年4月から0.2ポイント上昇して2.8%（季節調整値）となっている。

「一般職業紹介状況」（厚生労働省）によると、本年4月の有効求人倍率は昨年4月から0.21ポイント低下して1.09倍（季節調整値）、本年4月の新規求人倍率は昨年4月から0.01ポイント上昇して1.82倍（季節調整値）となっている。

このように、最近の民間における賃金・雇用情勢等を見ると、昨年引き続き新型コロナウイルス感染症の影響が見られる一方、一部に持ち直しの動きも見られるところであり、本年の民間給与にはこうした動向が反映されているものと考えられる。

（参考資料 3 生計費関係 参照）

（参考資料 4 労働経済関係 参照）

(3) 行政執行法人（旧現業）の給与改定

行政執行法人のうち、かつて国の現業であった独立行政法人造幣局及び独立行政法人国立印刷局の職員の給与改定については、労使交渉に基づき自主決着が図られた。妥結内容は、いずれも令和3年度の賃金引上げについては、令和3年4月1日に昇給を実施し、ベースアップは行わないとするものとなっている。

(4) 各界の意見

本院は、例年、全国各地で経済界、学界、労働界等の各界から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実施しており、これらの場において、給与勧告の仕組み等について説明し、意見を

聴取している。

本年の懇話会等においては、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する意見が多かった。また、地方において本院の「職種別民間給与実態調査」の対象となるような規模の企業は少ないとの指摘や、国家公務員の給与改定は地方の中小企業の給与改定に影響を与えているとの指摘、優秀な人材を確保するためには相応の給与水準が必要であるとの指摘もあった。

2 本年の国家公務員給与と民間給与の実態

(1) 国家公務員給与の状況

本院は、「令和3年国家公務員給与等実態調査」を実施し、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。

民間給与との比較を行っている行政職俸給表(一)適用職員（139,627人、平均年齢43.0歳）の平均給与月額は407,153円となっており、昨年4月と比較して若年層の人数が増加したこと等により1,715円減少している。

なお、税務署職員、刑務官等を含めた職員全体（253,000人、同42.7歳）の平均給与月額は414,729円となっている。

（注） 平均給与月額とは、俸給、地域手当、俸給の特別調整額（管理職手当）、扶養手当、住居手当等（所定外給与である超過勤務手当等及び実費弁償的な性格の通勤手当等の手当を除く。）の全ての給与の平均月額をいう。

(2) 民間給与の状況

ア 職種別民間給与実態調査

本院は、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の全国の民間事業所約54,200（母集団事業所）のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した約11,800の事業所を対象に、「令和3年職種別民間給与実態調査」を実施した。なお、本年は、昨年同様、新型コロナウイルス感染症に対処する医療現場の厳しい環境に鑑み、病院は調査対象から除外した。

この調査では、公務の行政職俸給表(一)と類似すると認められる事務・技術関係22職種の約43万人及び研究員、教員等32職種の約2万人について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額及び当該従業員の役職段階、学歴、年齢等を実地に詳細に調査するとともに、各民間企業における給与改定の状況等を調査している。また、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の状況等を把握するため、昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績についても調査している。

本年の調査完了率は、民間事業所の理解を得て、82.7%と非常に高いものとなっており、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いえる。

イ 調査の実施結果

本年の「職種別民間給与実態調査」により把握した民間給与の状況

は、次のとおりである。

(7) 初任給の状況

企業全体として見た場合に新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で48.1%（昨年51.5%）、高校卒で29.2%（同32.8%）となっている。そのうち、初任給について、増額した事業所の割合は、大学卒で25.3%（同32.9%）、高校卒で29.3%（同37.5%）、据え置いた事業所の割合は、大学卒で74.2%（同66.4%）、高校卒で70.0%（同62.0%）となっている。

(1) 給与改定の状況

別表第1に示すとおり、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は23.5%（昨年26.3%）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.6%（同0.8%）となっている。

また、別表第2に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は82.1%（昨年82.5%）となっている。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は22.5%（同23.1%）、減額となっている事業所の割合は8.4%（同12.7%）となっている。

このように、初任給の引上げやベースアップを実施した事業所の割合は昨年に比べて若干減少しているものの、一般の従業員（係員）について、80%を超える事業所が定期昇給を実施していることに加え、20%を超える事業所が初任給の引上げやベースアップを実施しており、業績や人材確保上の必要性等を踏まえて相応の賃金水準を確保しよう

とする動きも見られる。

(参考資料 2 民間給与関係 参照)

3 本年の国家公務員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

本院は、「国家公務員給与等実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、公務においては一般の行政事務を行っている常勤の行政職俸給表(一)適用職員、民間においては公務の行政職俸給表(一)と類似すると認められる職種(事務・技術関係職種)の常勤の従業員について、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の4月分の給与額(公務にあつては平均給与月額、民間にあつては所定内給与の月額から通勤手当の月額を減じた額)を対比させ、国家公務員の人員数のウェイトを用いて精密に比較(ラスパイレス方式)を行ってきた。

本年4月分の給与について、民間給与との較差を算出したところ、別表第3に示すとおり、国家公務員給与が民間給与を1人当たり平均19円(0.00%)上回っていた。

(2) 特別給

本院は、民間における特別給の支給割合(月数)を算出し、これを国家公務員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数と比較した上で、0.05月単位で改定を行ってきた。

本年の「職種別民間給与実態調査」の結果、昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた特別給は、別表第4に示

すとおりに、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及び勤勉手当の年間の平均支給月数（4.45月）が民間事業所の特別給の支給割合を0.13月分上回っていた。

4 本年の給与の改定等

(1) 月例給

前記3(1)のとおり、本年4月時点で、国家公務員の月例給は、民間給与を19円（0.00%）上回っている。

民間給与との較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には、従来から月例給の改定を見送っており、本年についても、同様の事情が認められることから、月例給の改定は行わないこととする。

(2) 特別給

前記3(2)のとおり、国家公務員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数が民間事業所の特別給の支給割合を0.13月分上回っていた。

このため、特別給については、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.15月分引き下げ、4.30月分とする必要がある。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、本年度については、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する。

また、指定職俸給表適用職員、再任用職員、任期付研究員及び特定任

期付職員の期末手当についても、同様に支給月数を引き下げることにする。

(3) その他

ア 非常勤職員の給与

非常勤職員の給与については、本院が発出した非常勤職員の給与に関する指針に基づき、各府省において運用が行われており、本年7月には、常勤職員の給与との権衡をより確保し得るよう、指針を改正し、任期が相当長期にわたり、かつ、常勤職員と職務、勤務形態等が類似する非常勤職員に対する期末手当及び勤勉手当に相当する給与については、常勤職員の支給月数を基礎として、勤務期間、勤務実績等を考慮の上支給するよう努めることとした。

本院としては、早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導していく。

イ 育児休業制度の改正に併せた期末手当・勤勉手当の取扱い

本院は、育児休業の取得回数制限を緩和することが適当と認め、本日、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を行う。これに併せて、期末手当及び勤勉手当における在職期間等の算定に当たっては、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないこととする。

ウ テレワーク（在宅勤務）に関する給与面での対応

民間企業においては、テレワークを行うに当たって、必要な機器の

貸与や通信費等の負担を行う動きが見られる。こうした中で、本院は、本年の「職種別民間給与実態調査」において、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た。その結果を見ると、テレワークを行う者に対して在宅勤務手当を支給している事業所は23.1%と、一部にとどまっている状況にある。

他方で、テレワークを行う者に対して在宅勤務手当を支給していない事業所の19.9%が、今後、在宅勤務手当の支給を検討することとしており、また、公務においても、業務上の通話料について公費で負担するなどのテレワークに係る環境整備を進める動きもある。本院としては、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。

5 今後の給与制度見直しに向けた検討

平成30年8月に本院が行った定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出を受け、本年4月に国会に提出された「国家公務員法等の一部を改正する法律案」は、同年6月に成立した。この改正法においては、当分の間の措置として60歳を超える職員の給与水準を60歳前の7割に設定する一方、附則に検討条項が設けられ、政府は、給与水準が60歳前後で連続的なものとなるよう、給与制度について、人事院において行われる昇任及び昇格の基準、昇給の基準、俸給表に定める俸給月額等についての検討の状況を踏まえ、定年の段階的引上げが完成するまでに所要の措置を順次講ずることとされている。

本院としては、能力・実績を的確に反映させつつ、60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、民間企業における定年制や高齢層従業員の給与の状況、公務における人員構成の変化及び各府省における人事管理の状況等を踏まえ、各府省や職員団体等の関係者の意見も聴きながら、順次これらの事項に関する取組を進めていく。

この一環として、まず、能力・実績を的確に給与に反映させるため、別紙第3で述べているとおり、政府における人事評価制度の改正を踏まえて、速やかに、見直し後の制度に基づく人事評価結果の昇格、昇給等への活用
の基準を整備する。

また、民間企業における定年制や高齢層従業員の給与の状況について、今後とも継続的に把握していく。なお、本年の「職種別民間給与実態調査」の結果によれば、定年が60歳を超える事業所及び定年制がない事業所は合わせて17.2%となっており、現時点においては平成30年の意見の申出時から大きな変化は見られない。

第3 給与勧告実施の要請

人事院の給与勧告制度は、国家公務員は憲法で保障された労働基本権が制約されているため、代償措置として、情勢適応の原則に基づき国家公務員の給与水準を民間の給与水準に合わせるとともに必要な給与制度の見直しを行うことにより、国家公務員の適正な処遇を確保しようとするものである。

行政需要が増大し、複雑化する中で、効率的な業務遂行と行政サービスの一層の向上を図るため、個々の職員が高い士気を持って困難な諸課題に立ち向かうことが強く求められている。新型コロナウイルス感染症への対

応が続く中において、全国各地の公務員は、行政サービスを安定的に提供し、国民の安全・安心を確保するため、日々職務に精励している。

民間準拠により給与を決定する仕組みを通じて、国家公務員に適正な給与を支給することは、職員の努力や実績に報いるとともに、人材の確保にも資するものであり、組織活力の向上、労使関係の安定等を通じて、行政の効率的、安定的な運営に寄与するものである。

国会及び内閣におかれては、このような人事院勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請する。