

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應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、俸給表が適當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應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きた。

また、国家公務員法第3条は、職員の利益の保護を人事院の基本的役割としており、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、公務においては、民間企業と異なり、市場の抑制力という給与決定上の制約が存しないこと等から、その給与水準は、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。

国家公務員の給与と民間企業従業員の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月分の給与額を対比させ、精密に比較を行っている。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、これらの事業所の民間企業従業員の給与との比較を行っている。

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）することが適當である。

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、実地による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、現行の調査対象が適當である。

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應した適正な給与を確保していくこととする。

第2 官民給与の状況と給与改定

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

昨年の後半から本年の初めにかけて、企業活動は、輸出が減少する中で、製造業を中心に、企業収益が弱含み、業況判断についても慎重さが増している状況にあったが、全体としては、企業収益は高い水準にあり、非製造業を中心とした人手不足感や賃金の緩やかな増加もあり、緩やかな経済の回復が続くことが期待されていた。

このような状況を背景に、本年の春季賃金改定では、定期昇給の実施に加えて、ベースアップを実施する動きも見られるなど、昨年よりは勢いは弱いものの、引き続き、賃金の引上げを図る傾向が認められた。

(2) 新型コロナウイルス感染症の感染拡大による経済への影響

本年3月下旬以降、新型コロナウイルス感染症の感染が急速に拡大し、4月7日には新型インフルエンザ等対策特別措置法（平成24年法律第31号）に基づく緊急事態宣言が発出された。感染拡大による我が国経済への影響は甚大であり、景気は急速に悪化した。

同宣言は5月25日に解除され、その後の状況について、本年9月の「月例経済報告」（内閣府）によると、景気は、新型コロナウイルス感染症の影響により、依然として厳しい状況にあるが、このところ持ち直しの動きが見られ、先行きについては、感染拡大の防止策を講じつつ、社会経済活動のレベルを引き上げていく中で、各種政策の効果や海外経済の改善もあって、持ち直しの動きが続くことが期待されるが、国内外の感染症の動向等の影響を注視する必要があるとされている。

(3) 民間における賃金・雇用情勢等

「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0.2%及び12.9%減少している。

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0.1%上昇している。また、「家計調査」（総務省、全国）によると、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9.9%、実質で10.0%の減少となっている。

本院が「全国消費実態調査」（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110,610円、「家計調査」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153,040円、176,230円及び199,420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2.6%（季節調整値）となっている。また、本年4月～6月期の雇用者数は、正規の従業員が3,543万人、非正規の従業員が2,036万人で、昨年同期に比べ、それぞれ30万人の増加及び88万人の減少となっている。

「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0.31ポイント低下して1.32倍（季節調整値）、本年4月の新規求人倍率は昨年4月から0.59ポイント低下して1.85倍（季節調整値）となっている。

（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）

(4) 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2年度の賃金引上げについては、令和2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。

(5) 有識者の意見

本院は、国家公務員の給与改定を検討するに当たって、例年同様、全国23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った。

この懇話会等において、本院は、給与勧告の仕組みや国家公務員の定年の引上げの必要性等について説明し、意見交換を行っている。その意見交換において有識者から出された主な意見は、次のとおりである。

国家公務員の給与については、現行の給与水準について妥当とする意見が多かった。他方、国に優秀な人材を確保するためには給与水準の見直しが必要との意見、より小規模の企業の給与の実態も反映すべきとの意見等もあった。

定年の引上げについては、時代の要請に沿ったものであり国が率先して行うべきである等の意見が多かった。制度設計については、60歳を超える職員の給与水準を一定程度引き下げることがはやむを得ない、職員の意欲、能力等に応じて多様な働き方ができるようにする必要がある等の意見があった。

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2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（140,017人、平均年齢43.2歳）の平均給与月額408,868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2,255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（253,132人、同42.9歳）の平均給与月額は416,203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。

(参考資料 1 国家公務員給与関係 参照)

(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54,800（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12,000の事業所を対象に、「令和2年職種別民間給与実態調査」を実施することとした。なお、本年は、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。

本年の調査は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を考慮し、実地によらない方法でも調査可能な特別給等に関する調査を6月29日から先行して実施した。この調査では、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調査するとともに、民間企業における給与改定の状況等を調査した。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大により企業活動に大きな影響が生じている中での調査となったが、民間事業所からの格段の理解と協力を得て、特別給等に関する調査の完了率は、80.3%と非常に高いものとなり、調査結果は、広く民間事業所の特別給の状況を反映したものと見える。

他方、実地調査が基本となる月例給に関する調査については、調査員に感染予防対策を徹底した上で、8月17日から9月30日までの期間で実施することとした。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職種及び研究員、教員等32職種について、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、年齢等を調査している。

イ 給与改定の状況

本年の「職種別民間給与実態調査」により把握した民間事業所における給与改定の状況は、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26.3%(昨年31.1%)、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.8%(同0.2%)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82.5%(昨年89.4%)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23.1%(同27.0%)、減額となっている事業所の割合は12.7%(同5.7%)となっている。

(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) 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・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ている。

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3に示すとおり、年間で所定内給与月額の4.46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(4.50月)が民間事業所の特別給の支給割合を0.04月分上回っていた。

(2) 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(公務にあっては平均給与月額、民間にあっ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エイトを用いて精密に比較(ラスパイレス方式)を行ってきている。

本年においても、8月17日から9月30日までの期間に実施した「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、4月分の給与について官民較差を算出することとする。

4 本年の給与の改定

(1) 特別給

ア 改定の基本方針

前記3(1)のとおり、国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数が民間事業所の特別給の支給割合を0.04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0.05月分引き下げの必要がある。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する。

イ 改定すべき事項

期末手当・勤勉手当について、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0.05月分引き下げ、4.45月分とする。本年度については、12月期の期末手当から差し引き、令和3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、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とする。

(2) 月例給

前記3(2)の方法により算出した官民較差に基づき、必要な報告及び勧告を行うこととする。

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。

近年、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の感染拡大という危機の中において、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。

勸 告

次の事項を実現するため、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律（平成9年法律第65号）及び一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律（平成12年法律第125号）を改正することを勧告する。

1 一般職の職員の給与に関する法律の改正

期末手当の支給割合を次のとおり改定すること。

(1) 令和2年12月期

ア 特定管理職員及び指定職俸給表の適用を受ける職員以外の職員（再任用職員を除く。）

期末手当の支給割合を1.25月分とすること。

イ 特定管理職員（再任用職員を除く。）

期末手当の支給割合を1.05月分とすること。

ウ 指定職俸給表の適用を受ける職員

期末手当の支給割合を0.65月分（再任用職員にあっては、0.325月分）とすること。

(2) 令和3年6月期以降

ア 特定管理職員及び指定職俸給表の適用を受ける職員以外の職員（再任用職員を除く。）

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.275月分とすること。

イ 特定管理職員（再任用職員を除く。）

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.075月分とすること。

ウ 指定職俸給表の適用を受ける職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.675月分（再任用職員にあっては、それぞれ0.35月分）とすること。

2 一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律の改正

期末手当の支給割合を次のとおり改定すること。

(1) 令和2年12月期

期末手当の支給割合を1.65月分とすること。

(2) 令和3年6月期以降

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.675月分とすること。

3 一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律の改正

特定任期付職員の期末手当の支給割合を次のとおり改定すること。

(1) 令和2年12月期

期末手当の支給割合を1.65月分とすること。

(2) 令和3年6月期以降

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.675月分とすること。

4 改定の実施時期

この改定は、この勧告を実施するための法律の公布の日から実施すること。ただし、1の(2)、2の(2)及び3の(2)については、令和3年4月1日から実施すること。