

個別事項（類似調査の集約・一本化）に対する回答（様式）

重点分野	調査・統計に対する協力
省庁名	人事院
論点	<p>2. 個別事項（経済団体からの意見等への対応）</p> <p>（2）類似調査の集約・一本化（ワンスオンリー）</p> <p>・「職種別民間給与実態調査」（人事院）、「民間給与実態統計調査」（国税庁）、 「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）</p> <p>（対応方針）</p> <p>関係省庁に検討を促し、回答を求める。</p>
<p>【回答】</p> <p>1 人事院勧告における職種別民間給与実態調査の位置付け</p> <p>人事院勧告は、国家公務員が憲法第 28 条によって保障された労働基本権を制約されていることの代償措置であり、勧告に当たっては、国家公務員法の情勢適応の原則に基づき、<u>速やかに民間準拠による適正な給与水準を確保することとしている。</u></p> <p>職員の重要な勤務条件である給与水準を決定するに当たっては、<u>民間企業の労使交渉に代わるものとして、労使双方の納得性と信頼性を確保する必要があり、</u>人事院は、これまで、職種別民間給与実態調査において、公務と類似する職種について役職段階ごとに厳密な定義付けを行うなど精緻な民間給与の調査を行っているほか、社会経済情勢を踏まえた民間の給与制度を把握するための調査票の見直しも毎年行っている。これらを通じ、公務員給与の公正な決定が確保され、労使関係の安定につながっている。</p> <p>このような仕組みで実施している職種別民間給与実態調査は、<u>国家公務員法に基づき人事院に求められた役割を果たすために不可欠な調査となっている。</u></p> <p>2 人事院調査と国税庁及び厚生労働省調査との関係</p> <p>【職種別民間給与実態調査について】</p> <p>上記を踏まえ、民間準拠による適正な給与水準を確保するには、<u>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での精密な比較（同種・同等比較）を行う必要がある。</u>職種別民間給与実態調査は、<u>公務に類似する職種の従業員の役職段階、勤務地域、学歴、年齢の実態を、民間の毎年の給与改定に遅れることなく精確に把握できるものとする必要があり、</u>具体的には以下のような調査を毎年行っている。</p> <p>① 公務員給与との精確な比較を基に、速やかに国家公務員の給与水準を民間企業従業員の給与水準に合わせる必要。このため、民間企業において賃金改定が行われることが一般的である 4 月分の給与について、毎年 5 月上旬から 6 月中旬にかけて、調査員が直接事業所の担当者と面接して実地調査。例年 8 月上旬に公務員給与の改定を国会及び内閣に勧告</p> <p>② 特別給（ボーナス）については、前年 8 月から当年 7 月までの 1 年間の支給実績を精確に把握。給与勧告直前まで調査</p> <p>③ 調査事業所における諸手当の支給状況や初任給についても併せて調査</p>	

【国税庁及び厚生労働省調査との関係】

対応方針に基づき、国税庁及び厚生労働省と協議した結果、調査目的が異なるほか、以下のような点から調査の一本化は不相当と考えている。

- ① 国税庁調査では、役職段階の把握を行っておらず、厚生労働省調査は、調査する役職段階が部長、課長、係長（企業規模 100 人以上）に限定されている。これらの調査では、詳細に定義された公務と類似する職種ごとの給与データを収集できず、官民給与の同種・同等比較を行うことが不可能
- ② 国税庁調査は、年間給与の総額を調査し、翌年 9 月頃に調査結果の速報を公表。厚生労働省調査は、6 月分の月例給与と前年 1 年間の賞与の支給状況を 7 月に調査し、翌年の 2 月頃に公表。これらの調査では、民間企業における賃金改定後の月例給与及びボーナスの状況を速やかに国家公務員給与に反映させることが不可能

3 行政手続コストの削減について

行政手続コストの削減は重要な課題であると認識している。そのため、今後、基本計画に掲げた各施策を実施するとともに、調査の精確性を維持しつつ、オンラインの導入・利用率の向上等を含む基本計画を上回る削減方策の検討にも着手し、行政手続コストの削減について着実に取り組んでまいりたい。