

せいそう 速報 労働者

2021 年 8 月 10 日
No. 1165
東京清掃労働組合
企画・総務局

人事院、国家公務員給与を勧告・報告

月例は改定なし、一時金は2年連続の引下げ

期末手当から全額差し引く、機械的な手法は改めて問題と指摘！

人事院は、本日 8 月 10 日、国家公務員給与に対する勧告・報告を行いました。

主な内容としては、「官民較差が▲0.00% (▲19 円) と極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であるとして俸給表の改定を見送るとともに、一時金については 0.15 月引下げ、4.30 月とする給与勧告・報告を行いました。公務員人事管理に関する報告では、第 1 に人材の確保及び育成を課題とし、あわせて、不妊治療のための特別休暇の新設などの報告と、改正育児・介護休業法を踏まえ、国家公務員についても同様の措置を行うとする意見の申し出を行いました。

自治労と公務員連絡会は、直ちに“見解”と“声明”を発し、「一時金が昨年に引き続き引下げとなったことについては、コロナ禍で住民の生命と生活を守るために懸命に奮闘している組合員実態を踏まえると残念と言わざるを得ない」また、「支給月数の引下げ分を民間の特別給の支給状況等を根拠に機械的に期末手当から全額差し引くとしたことに対して、本年はとくに民間における業種間の支給実態に増減を含めた差異があることを踏まえると、現在の調査方法そのものの適正さについて改めて課題があることを指摘する」としました。

国家公務員に対する給与勧告・報告が出され、今後は、例年 10 月上旬に出される特別区人事委員会勧告の内容を注視していく必要があります。人事委員会対策等、今後の取組に全力を挙げます。各支部でも情勢認識を一致させ、闘う体制を確立しましょう！

添付資料

・ 給与勧告の骨子	1
・ 公務員人事管理に関する報告の骨子 ..	3
・ 2021 人事院勧告に対する自治労見解 ..	5
・ 公務員労働組合連絡会声明	7
・ 人事院総裁談話	9
・ 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の骨子	11

給 与 勧 告 の 骨 子

○ 本年の給与勧告のポイント

～ 月例給は改定なし、ボーナスを引下げ（△0.15月分） ～

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務の給与水準は、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

II 民間給与との比較に基づく給与改定等

1 民間給与との比較

約11,800民間事業所の約45万人の個人別給与を調査（完了率82.7%）

＜月 例 給＞ 公務と民間の4月分の給与を調査し、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比較

○ 民間給与との較差 △ 19円（0.00%）

〔行政職俸給表（一）適用職員…現行給与 407,153円、平均年齢 43.0歳〕

＜ボーナス＞ 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間の支給月数を比較

○ 民間の支給割合 4.32月 〔公務の支給月数 4.45月〕

2 給与改定の内容と考え方

＜月 例 給＞

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

＜ボーナス＞

民間の支給割合との均衡を図るための引下げ 4.45月分→4.30月分

民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
令和3年度 期末手当	1.275月（支給済み）	1.125月（現行1.275月）
勤勉手当	0.95月（支給済み）	0.95月（改定なし）
4年度 期末手当	1.20月	1.20月
以降 勤勉手当	0.95月	0.95月

〔実施時期〕

法律の公布日

3 その他の取組

(1) 非常勤職員の給与

本年7月、期末手当・勤勉手当に相当する給与について、非常勤職員の給与に関する指針を改正。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

(2) 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

意見の申出に併せ、期末手当・勤勉手当の在職期間等の算定に当たり、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よう措置

(3) テレワーク（在宅勤務）に関する給与面での対応

公務におけるテレワークの実態や経費負担の状況の把握、既に在宅勤務手当を導入した企業に対するヒアリングの実施などを通じ、引き続き研究

4 今後の給与制度見直しに向けた検討

定年の段階的引上げに係る改正法の成立を受け、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、人事評価制度の改正を踏まえた昇格、昇給等の基準の整備を始めとして、順次取組

公務員人事管理に関する報告の骨子

令和3年給与勧告に併せて、公務員人事管理に関する報告を行った。同報告では、以下の1から4までに四つの課題を認識し、対策策を示した。その概要は以下のとおりである。

1 人材の確保及び育成

【課題】

公務員志望者が減少し若年層職員の離職も増加する中で、優秀な人材の確保は喫緊の課題であり、新規学卒者の確保・育成に加え、官民の垣根を越えて時代環境に適応できる能力を有する人材の誘致が不可欠。また、公務職場全体の魅力を高め、個々の職員が能力・経験を十全に発揮し、意欲を持って働ける環境を実現するためには、幹部職員等の組織マネジメントが極めて重要

【対応】

(1) 志望者の拡大

採用試験の申込者数の減少が続く状況を打開し増加させていくため、就職先としての公務に対する学生の認識等を把握。技術系の人材確保に向けた活動、オンラインによる情報発信等を強化

(2) デジタル人材の育成

令和4年度から総合職試験に「デジタル」区分を新設し、積極的に周知

(3) 民間との人材の交流促進

公務と民間との人材の流動性を高めることが重要であり、経験者採用試験の周知活動、任期付職員の各府省限りで採用できる範囲の拡大等により、各府省が必要な様々な専門分野の民間人材を確保できるよう支援

(4) 女性の採用及び登用の促進

政府の取組と連携しつつ、公務志望者拡大に向けた広報活動や女性の活躍支援のための研修の充実、勤務環境の整備等により、各府省の目標達成に向けた取組を支援

(5) 研修を通じた人材育成

マネジメント能力のかん養を図るための研修の充実。幹部職員対象の研修の抜本的改定。オンライン方式も活用

2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援

【課題】

少子化社会対策大綱では、男性の家事・育児参画の促進や不妊治療への支援を含め、個々人の結婚や出産、子育ての希望の実現を阻む隘路の打破に強力に取り組むこととされ、公務においても、職員の妊娠、出産、育児等と仕事の両立を支援することが一層重要

【対応】

育児休業の取得回数制限を緩和するため育児休業法改正について意見の申出。常勤職員・非常勤職員ともに不妊治療のための休暇（有給・原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算）を新設。非常勤職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇（いずれも有給）を新設、産前・産後休暇を有給化等

3 良好な勤務環境の整備

【課題】

職員が能力を十分に発揮し、組織としてのパフォーマンスを上げるため、長時間労働を是正するとともに、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務環境を整備することが重要

【対応】

(1) 長時間労働の是正

特例業務や他律部署の範囲、医師による面接指導等の徹底、業務見直し等を通じた超過勤務削減、手当の適正な支給について指導し、各府省の組織全体の取組も促進。客観的な記録に基づく超過勤務時間の管理を今後原則化

業務量に応じた要員の確保の必要性を指摘。喫緊の課題である国会対応業務の改善へ国会等の理解と協力を切願

(2) テレワーク等の柔軟な働き方への対応

テレワークの推進は業務プロセスの改革やデジタルトランスフォーメーションの推進を通じた行動変容の観点から重要であり、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方や勤務間インターバルの確保の方策等について、有識者による研究会を設けて検討

(3) ハラスメントの防止

各府省における防止対策の実施状況の把握・指導、ハラスメント相談員セミナーの開催等により、各府省における防止対策を支援

(4) 心の健康づくりの推進等

オンラインでの心の悩み相談の導入、ストレスチェックを活用した職場環境改善の円滑な実施に向けた支援等により、心の健康づくりを推進

4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

【課題】

定年の引き上げにより職員構成の高齢化や在職期間の長期化が一層進む中で、職員の士気を高め、組織活力を維持するためには、人事評価により職員の能力・実績を的確に把握した上で、その結果を任用、給与等に適切に反映するとともに、人材育成の観点からも活用することが重要

【対応】

- ・ 定年の引き上げが円滑に行われるよう、人事院規則で定める事項等について検討・調整を行うなど、必要な準備を推進
- ・ 評語細分化等の人事評価制度の改正を踏まえ、昇任・昇格、昇給等の基準の改正に向け検討
- ・ 管理職員にはオンラインも活用した面談の確実な実施が求められる中、評価者向けの研修の充実等を図ることにより、各府省の人事評価を活用した人材育成を一層支援

2021 人事院勧告に対する自治労見解

1. 人事院は8月10日、本年の月例給の官民較差が▲0.00%（▲19円）と小さかったことから俸給表の改定を見送るとともに、一時金については0.15月引き下げ、4.30月とする給与勧告・報告を行った。あわせて、不妊治療のための特別休暇の新設などの報告と、改正育児・介護休業法を踏まえ、国家公務員についても同様の措置を行うとする意見の申し出を行った。
2. 2021 人勧期闘争にあたって自治労・公務員連絡会は、コロナ禍で改めて明らかになった公共サービスの必要性を踏まえ、それを担う職員の生活を守る賃金水準の維持と労働条件の改善に向け、2021 人勧期統一署名（506,074筆の集約）に取り組みながら、粘り強く交渉を進めてきた。
3. 昨年に続き月例給の改定を行わないとしたことは客観的な官民比較に基づくものと受け止める。一方で、一時金が昨年に続き引き下げとなったことは、官民比較に基づくものとはいえ、コロナ禍で住民の生命と生活を守るために懸命に奮闘している組合員実態を踏まえると残念と言わざるを得ない。とくに支給月数の引き下げ分を全て期末手当から差し引くとしたことは、自治体の会計年度任用職員には勤勉手当が支給されていない実態を踏まえると極めて不満の残るものである。
4. 人事管理に関する報告で、有給の不妊治療休暇が新設されたことは評価できるものの、取得期間（原則5日間）については今後の課題である。意見の申出では、育児休業の取得回数を2回までとすること等の法改正について言及したが、改正育児・介護休業法を踏まえれば当然のことであり、2022年4月からの施行に向けて必要な法改正の実施と自治体においては条例改正など早急な対応が求められる。
また、非常勤職員の休暇等については、これらの改正に加え、育児休業取得要件の緩和、配偶者出産休暇および育児参加のための休暇の新設（有給）、産前・産後休暇の有給化がはかれることは一歩前進であるが、常勤職員との均衡の観点では、引き続き有給休暇の拡大等、休暇制度の改善が必要である。
5. 今後は、勧告・報告の取り扱いが焦点となるが、コロナ感染対策や総選挙、他の法案の取り扱いなど政治情勢は不透明な状況であることから引き続き動向を注視する必要がある。公務員労働者にとって人事院勧告制度は労働基本権の代償措置であることの重みを受け止め、国会における冷静な議論が求められる。
6. 自治労は、2021 賃金確定闘争において、先の国会で成立となった定年引上げの実施に向けた交渉・協議を本格化させるとともに、人事委員会対策と労使交渉を強化

しながら、給与水準の維持・改善を求める。とりわけ会計年度任用職員の一時金については、国の非常勤職員には勤勉手当も支給され、指針改正により今後常勤職員の支給月数を基礎として支給されることで見直しが進められていることや、多くの自治体において基礎額となる給料・報酬が常勤職員との均衡がはかれていない実態も踏まえ、引き下げを行わせないことが重要である。本部は、会計年度任用職員の勤勉手当等の支給を改めて強く求めるとともに、暫定的な対応も含め各自治体における賃金確定交渉の結果を尊重し、国が不当な干渉を行うことのないよう、総務省・国会対策を強化する。自治労運動の基本である「自らの賃金・労働条件は、労使交渉によって決定する」という原則をさらに徹底し、産別統一闘争の推進にむけ、単組・県本部・本部が一体となった取り組みを全力で展開する。

2021 年 8 月 10 日
全日本自治団体労働組合

声 明

1. 人事院は、本日、月例給の改定は行わない一方、一時金の支給月数を0.15月分引下げる給与に関する勧告・報告と公務員人事管理に関する報告、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った。
2. 公務員連絡会は、6月30日に人事院に要求書を提出し、新型コロナウイルス感染症の感染拡大が収束しないもとでの厳しい社会経済情勢を踏まえ、具体的には、①月例給の水準の維持を最低とすること、②一時金については、精確な民間実態の把握と官民比較を行い、職員の生活を守る支給月数を確保することを求め、われわれとの十分な交渉・協議、合意に基づいて勧告作業を行うよう人事院に求めてきた。そして、2021人勧期署名行動「ネットシグネ」に取り組み、7月13日に50万6074筆の署名の提出、幹事クラス交渉委員による職員団体審議官交渉、書記長クラス交渉委員による職員福祉、給与両局長交渉を行うなど、人事院との交渉・協議を最終盤までねばり強く取り組んだ。
3. 本年の給与に関する勧告・報告において、①月例給の官民較差が△19円(△0.00%)と極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であるとし、月例給の改定を行わなかったことは、民間実勢や国家公務員給与実態を反映した公平・公正で客観的な官民比較に基づくものであるが、公務員連絡会の要求に基づく交渉・協議の結果と受け止める。②一時金について、昨年を引き続き、2年連続での引下げとなったことは、民間賞与の客観的な支給実態に基づくものとはいえ、生活確保の観点から極めて不満な結果である。なお、支給月数の引下げ分を民間の特別給の支給状況(考課査定分の配分状況)等を根拠に機械的に期末手当から全額差し引くとしたことに対して、本年は、とくに民間における業種間の支給実態に増減を含めた差異があることを踏まえると、現在の調査方法そのものの適正さについて改めて課題があることを指摘する。
4. 妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援制度の改正は、育児休業の取得回数を原則2回までとすること等を法改正する意見の申出を行ったが、人事院として主体的な責任をもって法律改正まで努力することを求めておく。また、非常勤職員に対する育児休業等の在職期間要件の廃止について、人事院規則事項として、地方自治体における対応を含め、民間法の施行時期に遅れることなく改正することを求めておく。不妊治療休暇の新設は、給与の取扱いについては評価するが、期間の問題など課題が残ることを指摘する。

5. 非常勤職員の休暇については、この間、人事院との間で無給休暇の有給化を含めて休暇制度全般に関わって検証・協議を行ってきたが、今般、配偶者出産休暇・育児参加のための休暇を有給休暇として新設、産前休暇・産後休暇の有給化がはかられたことは、少子化対策・両立支援の観点から評価するが、引き続き、有給化の拡大等、休暇制度の改善を求めていく。
6. 長時間労働の是正及びハラスメント防止対策の課題については、超過勤務手当の全額支給や新型コロナウイルス感染症対策などの取り巻く情勢の変化を踏まえ、引き続き、人事院との協議を継続していく。
7. 以上のように、本年の勧告・報告は、2年連続で一時金を引き下げる厳しい勧告となるなど、われわれの要求にあまねく応えたものとはいえない。
- 公務員連絡会は、政府に対して、勧告等の取扱いを検討するに当たって十分交渉・協議し、合意に基づく対応を求めていくこととする。
- そして、これから本格化する地方自治体や独立行政法人、政府関係法人等の賃金確定闘争に向けて、全力を尽くすものである。

2021年8月10日
公務員労働組合連絡会

人事院総裁談話

令和3年8月10日

1 新型コロナウイルス感染症の世界的な感染拡大や大規模な自然災害などの危機的な事態が次々と生じる中、国民の安全・安心を確保するため、全国各地で公務員が日々全力で職務に精励しています。厳しい環境の下、困難な業務に対し誇りを持って真摯に取り組んでいる公務員各位に対し、心からの敬意を表します。その一方で、公務に対する国民の信頼を損なうような事態が相次いでいることは極めて遺憾であり、特に職員に範を示すべき立場にある幹部職員には、改めて国民全体の奉仕者としての強い自覚を持つよう求めます。

2 近年、就業意識の多様化や勤務環境への関心の高まりなどを背景に、公務の志望者が減少し、若年層職員の離職も増加しています。また、専門的な知識や経験を十分に備えた職員が不足するなど、人材の確保は喫緊の課題です。新規学卒者を採用して計画的に育成するだけでなく、民間での経験や国際的な知見を有する者など、官民の垣根を越えて時代環境に適応できる能力を有する人材を誘致することが不可欠です。

公務職場全体の魅力を高め、個々の職員が能力や経験を十全に発揮し、意欲を持って全力で働くことのできる環境を実現するためには、幹部職員等の組織マネジメントが極めて重要であることに加えて、仕事と家庭生活の両立が図られるよう、長時間労働の是正が必要です。勤務時間制度の柔軟な運用を通じたテレワークの活用等、個々の職員の事情に応じた働き方が可能となる働きやすい勤務環境の整備が求められています。

3 人事院としては、このような公務職場が置かれている課題を認識するとともに、近時のデジタル改革の進展を踏まえ、次のような取組を全力で推し進めます。

人材の確保及び育成については、採用試験の申込者数の減少を食い止め、志望者を増加させていくため、就職先としての公務に対する学生の認識等を把握するほか、技術系の人材確保に向けた活動を強化するなどの新たな取組を行います。

また、本年9月に新設されるデジタル庁が民間から多くの人材を採用していく動きがある中、各府省が必要とする様々な専門分野の民間人材を確保できるよう、周知活動を強化するとともに、任期付職員について、公正性確保等の要件を明示し、各府省限りで採用できる範囲を拡大します。

女性の採用及び登用の促進のため、政府の取組と連携しつつ、広報活動や研修の充実等を図り、各府省の採用・登用の目標達成を支援します。さらに、マネジメント能力のかん養を図るための研修を充実させ、幹部職員向けのマネジメント研修を抜本的に改定します。

良好な勤務環境の実現に向けては、人員配置や業務分担の見直しを通じて超過勤務を必要最小限のものとするよう、各府省の人事管理責任者に対し指導するとともに、各府省の組織全体としての取組を促していきます。また、超過勤務手当の適正な支給について、人事院が実施している調査や監査等のあらゆる機会を通じて各府省に対する指導を徹底していきます。長時間労働を是正するためには、業務量に応じた要員が確保される必要があることに加え、国会対応業務の改善を通じた超過勤務の縮減も喫緊の課題であり、国会等の一層の御理解と御協力をお願いいたします。

テレワークの推進は業務プロセスの変革やデジタルトランスフォーメーションの推進を通じた行動変容の観点やワーク・ライフ・バランスの観点等から重要です。このため、有識者による研究会を設け、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方について検討を行います。加えて、勤務間インターバルの確保の方策についても検討します。

- 4 また、男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進のため、育児休業の取得回数制限を緩和するよう、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いました。あわせて、昨年5月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」において不妊治療と仕事の両立のための職場環境整備の推進が掲げられる等の状況を踏まえ、公務においても不妊治療のための休暇を新設します。さらに、非常勤職員の出産・育児等に係る休暇を新設・改善する等、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための措置を一体的に講じていきます。

- 5 国家公務員の給与の改定について、本日、人事院は、国会及び内閣に対し、勧告を行いました。本年は、月例給について、民間給与との較差が極めて小さいことから、改定を行わないこととしました。また、特別給（ボーナス）については、公務が民間を上回ったことから、年間4.30月分に引き下げることにしました。

人事院勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、情勢適応の原則に基づき国家公務員の適正な処遇を確保しようとするものです。勧告を通じて、職務に精励している職員に適正な給与その他の勤務条件を確保することは、職員の努力や実績に報いるとともに、人材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す。

国会及び内閣におかれては、人事院勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、勧告どおり実施されるよう要請いたします。

国民各位におかれては、行政各部において多くの公務員がそれぞれの職務を通じて国民生活を支えていることについて、深い御理解を賜りたいと存じます。

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の骨子

男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進を更に進めるための方策の一つとして、育児休業の取得回数制限を緩和する育児休業法改正について、国家公務員法第23条の規定に基づき、国会及び内閣に対して意見の申出。あわせて、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、人事院規則の改正等により、休暇の新設、休業等の取得要件緩和等を措置

1 育児休業の取得回数制限の緩和

育児休業を原則2回まで（現行：原則1回まで）取得可能とする

この原則2回までとは別に、子の出生後8週間以内に育児休業を2回まで（現行：1回まで）取得可能とする

2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のために一体的に講じる休暇・休業等に関する措置

(1) 民間育児・介護休業法の改正内容を踏まえた措置

ア 子の出生後8週間以内の育児休業について請求期限を2週間前まで（現行：1月前まで）に短縮

イ アのほか、非常勤職員について次の措置

- ① 育児休業・介護休暇の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件を廃止
- ② 子の出生後8週間以内の育児休業の取得要件を緩和
- ③ 子が1歳以降の育児休業の取得の柔軟化

ウ 各省各庁の長等に対して次の措置等を義務付け

- ① 本人・配偶者の妊娠・出産等を申し出た職員に対する育児休業制度等の周知及び育児休業の取得意向の確認のための措置
- ② 育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置
- ③ 育児休業の取得状況の報告（人事院により公表）

(2) (1)のほか、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための措置

ア 不妊治療のための休暇（原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算）を新設（有給）

イ 育児参加のための休暇の対象期間を子が1歳に達する日まで（現行：産後8週間を経過する日まで）に拡大

ウ ア及びイのほか、非常勤職員について次の措置

- ① 育児時間・介護時間の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件を廃止
子の看護休暇・短期介護休暇の取得要件のうち、6月以上の継続勤務の要件を緩和
- ② 配偶者出産休暇・育児参加のための休暇の新設（有給）
- ③ 産前休暇・産後休暇の有給化

エ 期末手当・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

3 実施時期

- ・ 育児休業の取得回数制限の緩和及びこれを踏まえた措置（1、2(1)ア、イ②・③、(2)イ、エ）：民間育児・介護休業法の改正事項のうち育児休業の分割取得等に係る施行日に遅れず実施
- ・ 休暇の新設・有給化（2(2)ア、ウ②・③）：令和4年1月1日
- ・ 非常勤職員の休暇・休業等の取得要件緩和、各省各庁の長等に対する措置等の義務付け（2(1)イ①、ウ、(2)ウ①）：令和4年4月1日