

大阪市労連ニュース

2021 人事院勧告

月例給2年連続改定見送り

一時金は期末手当0.15月引下げ勧告

8月10日、人事院は国会と内閣に対して、国家公務員の給与に関する報告を行った。月例給の官民較差は△19円(0.00%)と民間給与との較差が極めて小さく、俸給表と諸手当の適切な改定が困難として2年連続で改定は行わないとした。一方、一時金は民間の支給月数が4.32月となったこと、0.15月分の引き下げを勧告した。

公務員人事管理に関する報告では、妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援策として、常勤・非常勤職員ともに不妊治療のための休暇(有給・原則年5日等)の新設のほか、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)の新設と産前・産後休暇の有給化等を報告した。また、良好な職場環境の整備では、長時間労働の是正をはじめ、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度のあり方や勤務間インターバルの確保の方策等については有識者による研究会を設けて検討とした。2031年度に65歳定年完成とする定年の引き上げについては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するとした。地方自治体においては国制度に準じた定年引き上げについて、職員のライフワークにかかわる重要な制度であり、当該職員への十分な説明期間の確保など、条例制定にむけた取り組みの推進が求められる。

勧告

次の事項を実現するため、一般職の職員給与に関する法律(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。

イ 特定管理職員
 期末手当の支給割合を0.925月分(再任用職員にあっては、0.525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0.575月分(再任用職員にあっては、0.3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0.625月分(再任用職員にあっては、それぞれ0.325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。

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3年12月期 期末手当の支給割合を1.575月分とする
 (2) 令和4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1.625月分とする

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4年4月1日から実施すること。

声明

- 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。
- 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年勤期署名行動「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。
- 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、昨年に引き続き、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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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

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 以降 勤勉手当	1.20月 0.95月	1.20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 今後の給与と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

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